

Avis de l'organisme tiers indépendant relatif à la vérification de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

SAS Akacia
103 rue Jean-Jacques Rousseau
21000 Dijon

Aux associés,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie ») accrédité par le COFRAC validation/vérification sous le numéro 3-2190 dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission telles que présentées dans le rapport du comité de mission et relatives à la période allant du 17/11/2023 au 31/12/2024, joint au rapport de gestion en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce.

Contexte

La SAS Akacia a pris la qualité de société à mission en novembre 2023.
Un premier rapport de mission a été rédigé sur l'exercice 2024.
Il s'agit de la première vérification par l'organisme tiers indépendant.
Le calendrier de vérification initialement prévu a été étendu en raison d'une nouvelle attribution du pilotage de la mission au sein de l'entité.

La société a pour raison d'être :

Akacia est une constellation d'entreprises à taille humaine multi-techniques, multi-locales organisées en intelligence collective. Sa mission : s'engager ensemble pour transformer les espaces où les gens vivent et coopèrent en les rendant plus fonctionnels, plus confortables, plus sûrs et plus durables.

Et pour objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts :

- Faire grandir durablement la constellation d'entreprises agiles, autonomes, et à taille humaine organisées en intelligence collective ;
- Recherche et développement dans nos métiers pour apporter des solutions aux défis de demain ;
- Créer ensemble un environnement de travail agréable, favorable au bien-être et à la performance ;

Référence de l'avis : AM-AKAC-2024-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

- Laisser une empreinte positive sur l'écosystème social et environnemental.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification :

- le lien entre la raison d'être inscrite dans ses statuts et l'activité de la société ;
- le lien entre les objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts et l'activité de la société ;
- le suivi de l'exécution de la mission par le comité de mission ;
- les conclusions favorables du comité de mission sur la pertinence des objectifs ;
- la possibilité de vérifier l'exécution des objectifs ;
- le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour chaque objectif social et environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts ;
- le fait que l'entité ait atteint les résultats qu'elle a définis à la fin de la période couverte par la vérification, pour chaque objectif social et environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts à l'exception des objectifs opérationnels « Développer la constellation » et « Diffuser le modèle d'intelligence collective aux entités » liés à l'objectif statutaire « Faire grandir durablement la constellation d'entreprises agiles, autonomes, et à taille humaine organisées en intelligence collective » sans que l'existence de circonstances extérieures à la société ne le justifie.

Par conséquent,

- la société Akacia respecte chacune des conditions de l'article L 210-10 lui permettant de faire état de la qualité de société à mission ;
- la société Akacia respecte les objectifs sociaux et environnementaux « Recherche et développement dans nos métiers pour apporter des solutions aux défis de demain », Créer ensemble un environnement de travail agréable, favorable au bien-être et à la performance » et « Laisser une empreinte positive sur l'écosystème social et environnemental » qu'elle s'est donnée pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.
- concernant l'objectif statutaire « Faire grandir durablement la constellation d'entreprises agiles, autonomes, et à taille humaine organisées en intelligence collective » inscrit dans ses statuts, nous n'avons pas été en mesure d'émettre une conclusion.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous formulons les commentaires suivants :

- Le comité de mission est composé uniquement de parties prenantes internes ou en charge de l'exécution de la mission.
- La mission n'identifie pas les enjeux clés du secteur qu'elle entend traiter et le plan d'action n'adresse pas spécifiquement les problématiques environnementales liées aux métiers de l'entité.

Référence de l'avis : AM-AKAC-2024-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

- La raison d'être est partiellement déclinée dans les objectifs statutaires et opérationnels. Les objectifs statutaires se concentrent sur la façon dont l'entité va s'organiser et travailler mais ne détaillent pas les critères d'espaces de vie et de coopération pour qu'ils soient « plus fonctionnels, plus confortables, plus sûrs et plus durables ». De plus, le plan d'action porte exclusivement sur l'organisation interne et ne mobilise pas les parties prenantes externes.
- L'ambition auprès de « l'écosystème social » liée à l'objectif statutaire « Laisser une empreinte positive sur l'écosystème social et environnemental » n'est pas explicitement déclinée dans les objectifs opérationnels et dans le plan d'action.
- A ce stade, le plan d'action défini intègre essentiellement des indicateurs de moyen.
- Le référentiel et la procédure de collecte des données ne sont pas définis précisément par l'entité.
- Nous avons relevé un engagement fort de la direction au service de la mission.

Préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doivent être lues et comprises en se référant aux procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans les rapports du comité de mission.

Limites inhérentes à la préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

Les informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations présentées sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement...

Responsabilité de l'entité

Il appartient à l'entité :

- de constituer un comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce ;
- de sélectionner ou d'établir des critères et procédures appropriés pour élaborer le Référentiel de l'entité ;
- de concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne sur les informations pertinentes pour la préparation du rapport du comité de mission ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultant d'erreurs ;
- d'établir les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux conformément au Référentiel et mises à disposition du comité de mission.

Il appartient au comité de mission d'établir son (ses) rapport(s) en s'appuyant sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux transmise par l'entité et en procédant à toute vérification qu'il juge opportune.

Ce(s) rapport(s) est (sont) joint(s) au rapport de gestion et présenté à l'assemblée chargée de l'approbation des comptes de la société.

Référence de l'avis : AM-AKAC-2024-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

En application des dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur le respect par l'entité des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires, notamment de la norme NF EN ISO/IEC 17029, et des règles déontologiques applicables.

Dispositions réglementaires et textes applicables

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21, A. 210-1 et A. 210-2 du code de commerce, à la norme NF EN ISO/IEC 17029 et à notre programme de vérification¹ (Programme vérification société à mission Aupeam-A1-v3).

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes, et se sont déroulés d'avril 2025 à février 2026 sur une durée totale d'intervention de 8 semaines.

Nous avons notamment mené 9 entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, la direction, des membres du comité de mission, des parties prenantes internes et externes.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les informations relatives à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que l'entité se donne pour mission de poursuivre sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée.

Nous avons pris connaissance des activités de l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, de la formulation de sa raison d'être ainsi que ses enjeux sociaux et environnementaux.

Nos travaux ont porté sur :

- d'une part, la cohérence des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d'être de l'entité précisés dans ses

¹ Notre programme de vérification comprend les étapes suivantes :

0. Revue de pré-engagement et lettre de mission
1. Réunion de lancement et planification, prise de connaissance
2. Exécution de la vérification : vérification de la cohérence de la mission
3. Exécution de la vérification : analyse du rôle du comité de mission
4. Exécution de la vérification : vérification de l'exécution de la mission (moyens et résultats)
5. Revue des travaux par le signataire, non-impliqué dans l'exécution de la vérification, et décision
6. Avis motivé et restitution de nos travaux

Référence de l'avis : AM-AKAC-2024-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

statuts (ci-après « raison d'être ») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;

- d'autre part, l'exécution de ces objectifs.

Concernant la cohérence des objectifs, de la raison d'être et de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux nous l'avons appréciée au regard d'une part, de son activité et d'autre part, des objectifs opérationnels qu'elle a retenus :

1. Lien entre la raison d'être et les objectifs sociaux et environnementaux retenus avec l'activité de l'entité
 - Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l'engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l'activité de l'entité.
 - Nous avons apprécié les processus mis en place pour structurer et formaliser cette démarche en nous appuyant sur :
 - les informations disponibles dans l'entité (par exemple, procès-verbaux des réunions du conseil, échanges avec le comité social et économique, comptes rendus ou support des réunions avec des parties prenantes internes ou externes, analyses des risques) ;
 - la feuille de route de société à mission (ou le modèle de mission) et les derniers rapports du comité de mission établis depuis la dernière vérification ;
 - le cas échéant, ses publications (par exemple, plaquette commerciale, rapport de gestion, rapport intégré, déclaration de performance extra-financière, sur le site internet).
 - Nous avons apprécié si la raison d'être et les objectifs sociaux et environnementaux retenus :
 - sont explicites et permettent à un lecteur qui ne connaît pas l'entité d'identifier son activité ;
 - permettent de comprendre la contribution de l'entité à la société et si l'entité est en capacité de maîtriser et d'agir sur ses enjeux sociaux et environnementaux ;
 - se distinguent de ceux des autres sociétés à mission du même secteur ;
 - sont alignés avec le modèle d'affaires de l'entité ; nous avons vérifié notamment que le chiffre d'affaires de l'entité n'est pas déconnecté de sa raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux retenus et que l'évolution du chiffre d'affaires n'est pas potentiellement sans rapport avec sa raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux retenus voire partiellement contradictoire ;
 - sont exprimés avec des termes précis en lien avec l'activité de l'entité et non avec des termes génériques.
2. Cohérence et articulation de la raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux au regard des objectifs opérationnels retenus
 - Nous avons apprécié si :
 - les objectifs statutaires sont cohérents avec la raison d'être, s'ils constituent des leviers pour l'accomplir ou des engagements sur la façon de l'accomplir ;
 - les objectifs opérationnels contribuent à l'atteinte de l'objectif statutaire (ou au respect de l'engagement correspondant) et s'ils sont indispensables pour l'atteindre ;
 - l'atteinte des objectifs opérationnels apportera une preuve convaincante de l'atteinte de l'objectif statutaire ou du respect de l'engagement correspondant ;
 - les objectifs opérationnels sont vérifiables et si les mesures retenues sont cohérentes avec eux.
 - Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l'activité de l'entité, la cohérence entre :
 - les informations collectées ;
 - la raison d'être et
 - les objectifs sociaux et environnementaux formulés dans les statuts.

Concernant l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous avons vérifié l'existence d'objectifs opérationnels et d'indicateurs clés de suivi et de mesures de leur atteinte par l'entité à la fin de la période couverte par la vérification, nous avons apprécié si l'entité a mobilisé les moyens adéquats au regard de ses ressources et du plan d'action défini et si les objectifs opérationnels sont cohérents avec les valeurs attendues des trajectoires définies par l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission. Pour ce faire, nous avons réalisé les diligences suivantes :

- Prise de connaissance :

Référence de l'avis : AM-AKAC-2024-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

- nous avons pris connaissance des documents établis par l'entité pour rendre compte de l'exercice de sa mission, notamment les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de suivi qui y sont associées, ainsi que les rapports du comité de mission ;
- nous avons échangé avec le comité de mission sur son appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux et, le cas échéant, avec les parties prenantes pour les objectifs qui les concernent. Par ailleurs, nous avons revu l'analyse présentée dans les rapports du comité de mission, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- Moyens mobilisés :
 - par entretien avec l'organe de direction de l'entité, nous avons apprécié les moyens financiers et non financiers mis en œuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
 - nous avons apprécié, au regard de l'évolution des affaires sur la période, l'adéquation de ces moyens et de ceux visant spécifiquement au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires ;
- Sincérité des indicateurs de performance :
 - nous avons vérifié la présence dans les rapports du comité de mission d'indicateurs de performance cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer leur positionnement sur les trajectoires définies ;
 - nous avons apprécié la sincérité de l'ensemble de ces indicateurs et, notamment nous avons :
 - apprécié le caractère approprié du Référentiel de l'entité au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible ;
 - vérifié que les indicateurs couvrent l'ensemble du périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
 - pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité et apprécié le processus de collecte visant à la sincérité de ces indicateurs ;
 - mis en œuvre des contrôles et des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres méthodes de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés s'il y a lieu par des vérifications auprès d'une sélection d'entités contributrices et représentatives du périmètre concerné par la qualité de société à mission et couvrent 100% des données utilisées pour le calcul des indicateurs ;
 - apprécié la cohérence d'ensemble du ou des rapports du comité de mission au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission.
 - dans le cas où un ou des objectifs sociaux et environnementaux ne sont pas atteints, nous avons pris connaissance des raisons le justifiant, présentées dans le rapport du comité de mission. Au regard du contexte de la société, nous avons apprécié si ces raisons sont liées à des circonstances exceptionnelles, extérieures à l'entité, ne pouvant pas être anticipées au moment où les objectifs opérationnels ont été définis.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée² sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Clamart, le : 17/02/2026

L'Organisme Tiers Indépendant, Aupeam
Marie Sabadie-Benoit, directrice associée

² L'assurance modérée est le niveau d'assurance requis pour la vérification des objectifs sociaux et environnementaux des sociétés à mission.

AKACIA

Rapport de mission

2024



AKACIA

Sommaire

1. L'histoire d'Akacia
2. Notre raison d'être
3. Notre projet de mission
4. Nos objectifs statutaires
5. Notre comité de mission
6. Notre feuille de route 2024
 - Planète
 - Innovation
 - Constellation
 - Humain
7. Avis du comité de mission
8. La suite

L'histoire d'Akacia

Mot de Yoann fondateur d'Akacia

Avant toute chose, AKACIA incarne une aventure humaine et entrepreneuriale.

Akacia est née d'un rêve simple mais ambitieux : **prouver qu'il est possible de faire grandir des entreprises tout en prenant soin des personnes, des territoires et du vivant.** À l'origine, un constat : trop souvent, la performance économique est poursuivie au détriment du sens, du collectif ou de l'environnement. Nous avons voulu faire autrement.

C'est ainsi qu'est née l'idée d'une constellation d'entreprises à taille humaine, ancrées dans leur territoire, réunies par des valeurs communes : la confiance, la coopération, l'autonomie et la responsabilité. Chaque entreprise du groupe reste indépendante, mais fait partie d'un ensemble plus grand, Akacia, qui lui apporte un cadre, un accompagnement, et une vision partagée.

Depuis nos débuts, nous avançons pas à pas, avec humilité et détermination, pour construire un modèle original de développement : horizontal, distribué, durable. Un modèle qui reconnaît la singularité de chaque entreprise, tout en misant sur la force du collectif.

De cette volonté est aussi née notre démarche d'entreprise à mission. Elle est venue mettre des mots clairs sur ce que nous faisons déjà : **œuvrer à la transition écologique et humaine du monde économique.** Par notre façon d'entreprendre, par notre gouvernance partagée, par l'attention portée aux impacts de nos décisions, nous voulons contribuer à bâtir un avenir plus juste, plus sobre, plus désirable.

L'histoire d'Akacia

L'innovation organisationnelle



- **Vision et Structure** : La vision d'Akacia est mise en pratique quotidiennement à travers une structure organisationnelle qui place l'humain au centre, favorisant l'agilité et la résilience.
- **Acquisition de PME** : Akacia acquiert des PME ancrées localement, qui conservent leur identité et leur autonomie, permettant une prise de décision proche du terrain.
- **Accompagnement des Dirigeants** : Les dirigeants ne sont pas seuls ; ils sont soutenus par un collectif de pairs, de coachs et d'experts, réduisant ainsi la solitude souvent associée à la direction d'entreprise.
- **Double Actionnariat** : Les dirigeants sont actionnaires de leur entreprise et co-actionnaires d'Akacia, alignant ainsi les intérêts individuels et collectifs.
- **Leadership par des Experts Métiers** : Les entreprises sont dirigées par des personnes issues du métier, capables d'inspirer et de fédérer les équipes autour de la vision d'Akacia.
- **Accompagnement Personnalisé** : Chaque dirigeant bénéficie d'un coaching individuel et participe à des échanges entre pairs et à des journées de réflexion collective pour renforcer la confiance et la transparence.
- **Mutualisation des Réflexions Stratégiques** : Akacia mutualise les réflexions sur des enjeux communs comme l'innovation, la transition écologique et le bien-être au travail, permettant une action plus rapide et efficace.
- **Fonctions Transverses Mutualisées** : Des fonctions transverses (finance, RH, juridique, etc.) sont mutualisées pour soulager les dirigeants des tâches administratives et leur permettre de se concentrer sur leur cœur de métier.
- **Synergies Opérationnelles** : Les entreprises coopèrent sur des sujets concrets comme le prêt de main-d'œuvre, les assurances et les centrales d'achat, améliorant ainsi l'efficacité et la sécurité des activités.
- **Mécanismes de Pérennité** : Akacia assure la continuité des activités en cas d'absence soudaine d'un dirigeant et facilite l'accès au financement grâce à la solidité du groupe, offrant une meilleure visibilité sur le marché.

L'histoire d'Akacia

Hybridation de métiers techniques

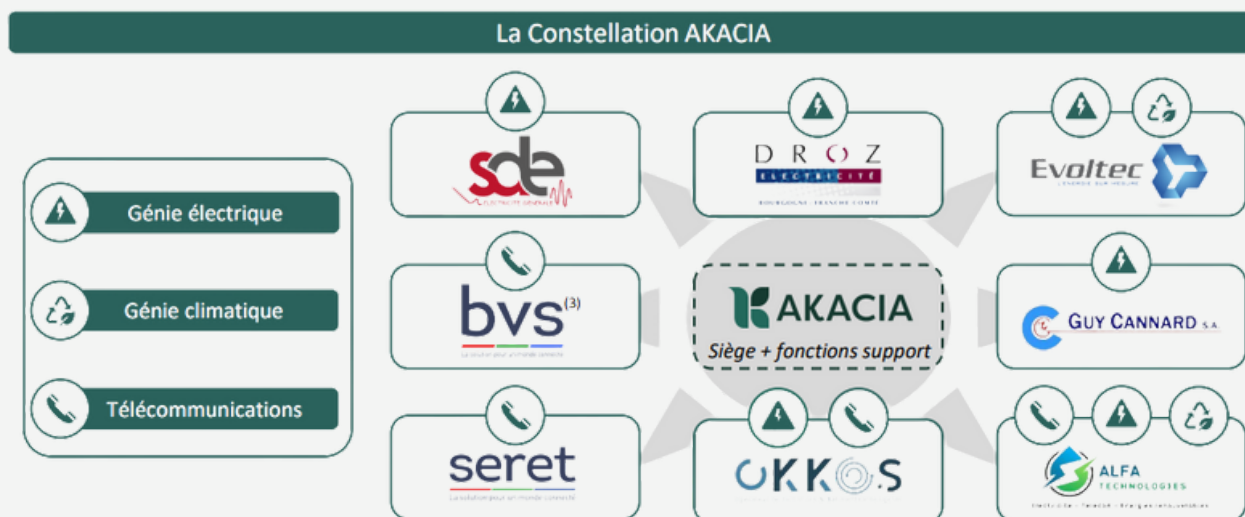


- **Rôle Central des Métiers Techniques** : Les métiers d'Akacia sont essentiels pour les transformations énergétiques et numériques, couvrant des domaines comme la production d'énergie, l'électrification, la réduction de la consommation énergétique, la sécurisation des espaces, et l'optimisation de la consommation d'eau.
- **Contribution à la Résilience** : Ces métiers aident à rendre les lieux de vie et de travail plus résilients face au changement climatique, plus sobres, connectés et fonctionnels.
- **Enjeux Écologiques et Technologiques** : Les métiers tels que l'électricité, la plomberie, la CVC, la GTB, la fibre optique, les réseaux 4G/5G, le photovoltaïque, et les IRVE sont cruciaux pour la transition énergétique et la transformation des bâtiments.
- **Importance Sociétale** : Ces métiers sont reconnus comme vitaux par l'État, assurant des fonctions essentielles comme l'accès à l'énergie, à la connectivité, à l'eau, et au confort.
- **Métiers d'Avenir** : Ils sont ancrés dans le réel, portés par des savoir-faire techniques exigeants et indispensables pour un monde plus durable et humain.
- **Hybridation des Métiers** : La stratégie d'Akacia repose sur l'hybridation des compétences techniques pour proposer des solutions globales et transverses, répondant aux enjeux complexes des clients.
- **Demande du Marché** : Les clients recherchent des prestations intégrées et un interlocuteur unique. Plus de 50 % des appels d'offres publics en 2024 regroupent au moins deux corps d'état techniques.
- **Exemples de Marchés** : La rénovation énergétique des bâtiments tertiaires, les data centers, les établissements hospitaliers, et les écoles en RE2020 nécessitent des solutions intégrées combinant plusieurs compétences techniques.
- **Nécessité Stratégique** : L'hybridation permet de renforcer la position d'Akacia sur le marché, de capturer davantage de valeur, et de piloter les projets plutôt que de les subir, augmentant ainsi les marges brutes.

L'histoire d'Akacia

Akacia est un acteur clé de la transformation énergétique et numérique, alliant expertise technique et approche locale. L'entreprise intervient dans les domaines de l'énergie (courants forts et faibles, CVC, plomberie, PV, IRVE) et du numérique (réseaux hertziens, LoRa, fibre, DAB), en développant des centres d'expertises spécialisés (GTB, admin PV, CFA, efficacité énergétique) pour mutualiser les compétences et proposer des solutions innovantes.

Grâce à son modèle de constellation de PME locales, Akacia offre proximité, réactivité et flexibilité. Son ancrage territorial lui permet de comprendre les spécificités locales et de proposer des solutions sur mesure adaptées aux besoins réels de ses clients. Cette organisation favorise également des relations de confiance solides, une gestion agile des projets et un impact positif sur l'économie locale.



Akacia, une société à mission



Akacia, une société à mission

Notre raison d'être

Notre conviction est que l'intelligence collective et le leadership distribué, à l'image de la nuée d'étourneaux, seront plus à même de répondre aux enjeux de demain que les organisations rigides et pyramidales des acteurs traditionnels

*Akacia est une **constellation d'entreprises à taille humaine multi-techniques, multi-locales organisées en intelligence collective.***

*Sa mission; s'engager ensemble pour transformer les espaces où les gens vivent et coopèrent en les rendant **plus fonctionnels, plus sûrs et plus durables.***

Akacia, une société à mission

Notre raison d'être

“

Je suis Yoann, fondateur et dirigeant d'Akacia.
Mon rôle consiste à impulser et structurer la dynamique collective de la constellation, tout en veillant à ce que chaque entreprise progresse concrètement sur nos quatre piliers fondateurs : la coopération au sein de la constellation, l'innovation, l'humain et la planète.

En tant que membre du comité de mission, je suis particulièrement attentif à ce que notre développement reste fidèle à ces engagements dans le quotidien des équipes comme dans nos orientations stratégiques.

”



Yoann Faivre – Président
du groupe Akacia

Les principes d'AKACIA

Notre conviction est que l'intelligence collective et le leadership distribué, à l'image de la nuée d'étourneaux, seront plus à même de répondre aux enjeux de demain que les organisations rigides et pyramidales des acteurs traditionnels.

Nous souhaitons donc construire une constellation d'entreprises à **taille humaine**, avec une gouvernance la plus horizontale possible.

Pour ce faire, nous pensons qu'il est nécessaire de développer des entreprises fortement **ancrées dans leur territoire** tout en privilégiant le **niveau local**, les équipes sont libres dans leur environnement de trouver leurs propres solutions, au plus proche du terrain.

Nous avons choisi de **rester rustique**, en préservant notre simplicité afin de maintenir l'efficacité et éviter la complexité superflue.

L'objectif d'AKACIA est de **libérer les entités** de la majorité des tâches administratives et leur apporter de la **résilience** (comptabilité, systèmes informatiques, paie, recrutement, juridique)

Ce que nous demandons en retour aux entreprises est de **respecter le terrain de jeu de la constellation**, tout en laissant un maximum de liberté. Nous favorisons donc la règle du thème sur celle de l'action, encourageant ainsi la créativité et l'adaptabilité).

Du côté de nos collaborateurs, nous avons choisi de les impliquer dans les **engagements d'AKACIA** sur la base du volontariat. **Nous nous concentrons sur l'humain**, la symétrie des attentions met la qualité de la relation avec nos clients au même niveau que la qualité de la relation avec nos collaborateurs et nos partenaires.

Enfin, nous **innovons constamment** pour assurer notre existence et notre compétitivité dans le futur notamment en transformant nos façon de faire pour **réduire drastiquement notre impact carbone**.



Akacia, une société à mission

S'engager ensemble : engagement des collaborateurs, associés, et clients

Transformer : par nos métiers de la construction, et de la maintenance, et également par notre modèle en constellation

Les espaces où les gens vivent et coopèrent : industries, entreprises, logements, sites télécoms, administrations, opéras, théâtres. Cela inclus également les entreprises d'Akacia

En les rendant plus confortables, plus sûrs et plus durables : par nos métiers de l'énergie, et du numérique, nous intégrons et maintenons des solutions qui permettent d'optimiser les ressources, de réduire la consommation d'énergie des bâtiments, de sécuriser les biens et les personnes, et de rendre ces environnements harmonieux, adaptés aux besoins des individus. Cela inclus également la vision de la constellation AKACIA, car notre intelligence collective apporte ces 3 dimensions

Akacia, une société à mission

Nos objectifs statutaires

- A travers notre programme Racines, nous avons définis 4 piliers : ceux-ci retranscrivent 4 objectifs de mission inscrits dans les statuts de l'entreprise.
- **Constellation** : faire grandir durablement la constellation d'entreprises agiles, autonomes, et à taille humaine organisées en intelligence collective.
- **Innovation** : recherche et développement dans nos métiers pour apporter des solutions aux défis de demain.
- **Humain** : créer ensemble un environnement de travail agréable, favorable au bien-être et à la performance
- **Planète** : laisser une empreinte positive sur l'écosystème social et environnemental



Akacia, une société à mission

Nos objectifs statutaires

Constellation



Le modèle d'entreprise se distingue par sa vision de la constellation, construite autour de structures à taille humaine et ancrées profondément dans leur territoire. L'ambition est de continuer à faire grandir AKACIA par la création et l'acquisition de PME locales, tout en faisant évoluer cette gouvernance horizontale et partagée

Innovation



Les activités d'AKACIA sont au cœur de nombreux défis. Le Groupe est convaincu qu'elles sont une partie de la solution face à ces enjeux. Pour cela, AKACIA œuvre à capter l'innovation et à l'accompagner peu importe où elle émerge dans l'organisation. Le Management souhaite orienter son énergie et son ingéniosité vers de nouvelles façons d'habiter, et de coopérer

Akacia, une société à mission

Nos objectifs statutaires

Humain



L'ambition est de construire une organisation qui valorise les hommes et les femmes qui la constitue. Pour tous les périmètres, autonomie, esprit entrepreneurial, pragmatisme et responsabilisation sont indispensables pour que chacun se réalise pleinement dans son activité. Chaque individu, quel que soit son profil, doit avoir une place pour vivre pleinement son métier.

Planète



Les activités d'AKACIA doivent urgemment prendre en compte la nouvelle donne environnementale. Cela commence par limiter l'empreinte carbone jusqu'à présent bien trop élevée. Les pratiques et matériaux peuvent intégrer des logiques de circularité, d'éco-conception, de protection de la biodiversité.

Akacia, une société à mission

Le comité de mission



Auriane Lengaigne – Chief of staff/Chargée de mission

J'ai rejoint Akacia afin d'apporter mes compétences pour animer notre programme racines qui découle de notre volonté de société à mission et structurer les process existants. J'assure donc l'organisation du comité de mission et je fais le lien entre celui-ci et les actions mises en œuvre dans les différentes entités.



*Yoann Faivre –
Président du groupe
Akacia*

Je suis Yoann, fondateur et dirigeant d'Akacia. J'ai pour mission d'animer et structurer la dynamique collective de notre constellation d'entreprises, en veillant à des progrès concrets autour de nos quatre piliers : coopération, innovation, engagement humain et impact environnemental.

Membre du comité de mission, je m'assure que nos choix stratégiques comme nos actions quotidiennes restent alignés avec ces engagements.



*Camille Gros – Directrice
générale déléguée Akacia*

J'ai rejoint Akacia il y a trois ans. L'objectif était de construire un centre de services partagés afin de proposer un service clef en main en gestion d'entreprises aux entités de la constellation Akacia afin que les gérants puisse se concentrer sur l'opérationnel et le développement commercial de leur entreprise.

Akacia, une société à mission

Le comité de mission



Laurent Darcy – Gérant de DROZ S.A.S.

Depuis deux ans chez Droz, je conduis les activités d'installation électrique à destination des professionnels avec 25 compagnons. J'œuvre chaque jour à bâtir une entreprise à la croissance responsable, où l'excellence se conjugue avec le respect de la planète et le bien-être de celles et ceux qui en sont l'âme : mes Collaborateurs.



Stéphane Jarny – Gestionnaire informatique et développement chez Akacia Services

Techno geek curieux et connecté, je suis en veille permanente. Avec 20 ans dans le groupe, j'ai traversé tous les niveaux de la chaîne opérationnelle, comprenant ainsi les enjeux stratégiques et les réalités quotidiennes. Cette vision transversale me permet d'identifier de nombreux leviers d'amélioration. Les idées sont là, concrètes ou en germe, mais souvent orphelines. Mon moteur est de les faire émerger et grandir collectivement, afin que chacun s'épanouisse en contribuant à façonner l'avenir d'Akacia.



Juliette Delesalle Hamelin – Consultant externe

J'accompagne Akacia sur l'opérationnalisation des engagements de la société à mission. J'ai structuré le programme Racines en année 1 et j'apporte cette année mon soutien aux engagements Humain et Planète. Je suis membre du comité mission en tant que partie prenante externe.

Notre feuille de route



En 2024, nous avons pris l'initiative de créer un programme afin de travailler sur nos 4 engagements. Ce programme nous l'avons appelé le **programme Racines** et ses engagements se traduisent par quatre piliers : planète, constellation, innovation et humain. Nous avons mis en place un dispositif collaboratif animé en **intelligence collective** apprenant et opérationnel. Ce sont des membres, volontaires, d'AKACIA, qui sont directement acteurs de ce programme en choisissant de prendre part à l'un des piliers.

Les participants au Programme Racines créent des actions “sur étagère”, c'est-à-dire que celles-ci sont mises à disposition des gérants des entreprises avec toutes les informations nécessaires pour les mettre en place.

Les entreprises d'AKACIA n'ont pas d'obligation sur les actions qu'ils doivent mettre en place dans leurs entreprises mais ils ont l'obligation d'agir sur les 4 piliers du programme chaque année.

Les **objectifs** de ce programme en 2024 étaient les suivants:

- Mutualiser des travaux stratégiques nécessaires, mais où il est difficile d'y travailler individuellement
- Opérationnaliser les 4 engagements/piliers de la constellation AKACIA.
- Développer de la culture et des compétences technique sur les 4 engagements.
- Expérimenter un travail en intelligence collective pour s'approprier les méthodes et les mettre en œuvre au quotidien.
- Développer la coopération entre les personnes et les entreprises de la constellation.

Notre feuille de route

Nos objectifs opérationnels

Planète



- Identifier des actions concrètes à mettre en place dans nos entreprises
- Sensibiliser pour embarquer
- Trouver un mode opératoire afin d'avancer sur l'engagement planète dans chaque entité

Constellation



- Garder notre singularité dans la croissance (modèle et gouvernance associée)
- Diffuser le modèle d'intelligence collective aux
- Développer la constellation



Innovation

- Créer un processus pour récolter les idées innovantes des collaborateurs
- Se donner les moyens de concrétiser l'envie d'innover



Humain

- Optimiser la communication et la prise de décision
- Ecouter les perceptions des collaborateurs sur leur contexte de travail
- Développer la qualité managériale
- Evaluer la qualité du parcours collaborateur du recrutement au départ
- Evaluer les impacts de la semaine de 4 jours pour concilier performance de l'entreprise et bien-être des collaborateurs

Planète

Nos indicateurs clés

Actions

Mise en place
d'expérimentations
en transition
écologique

X
expérimentations
dans les
entreprises

Définir et
développer des
actions actionnables
et réaliser une
bibliothèque
d'actions

8
Actions
établies et
actionnables

3x1h de vidéo the
week avec les
membres de
l'engagement

X
personnes qui
ont suivi the
Week

The Week réalisé
avec les gérants et
conférence d'une
intervenante sur le
sujet en journées
constellations

X
personnes ont
suivi the Week et
la conférence

Transformation des
règles du jeu d'Akacia
par consentement.
*"Chaque entreprise se
doit d'agir sur chaque
pilier en menant au
moins une action par an
par pilier"*

X
signatures des
gérants de cette
règle du livret
culture

Identifier des actions
concrètes à mettre en place
dans nos entreprises

Sensibiliser pour
embarquer

Trouver un mode
opératoire afin d'avancer
sur l'engagement planète
dans chaque entité

Planète

Les membres du pilier planète en 2024

- L'objectif statutaire du pilier Planète — intégrer urgemment la donne environnementale dans nos activités, réduire notre empreinte carbone, et adopter des pratiques circulaires et durables — est particulièrement pertinent au regard des impacts écologiques liés à nos métiers techniques. Il traduit une ambition forte : transformer en profondeur nos façons de concevoir, de construire, de consommer et de coopérer, dans un secteur encore largement en retard sur ces enjeux.
- Sur le plan opérationnel, cette ambition s'est concrétisée par la mise en place du programme Racines Planète, qui a réuni des collaborateurs issus de plusieurs entreprises de la constellation. Ces personnes ont été sensibilisées aux enjeux environnementaux de leur métier, ont co-construit des idées d'actions concrètes, et ont testé plusieurs d'entre elles dans leur contexte local. Les résultats observés en 2025 sont encourageants : plusieurs pratiques identifiées lors des ateliers ont été mises en œuvre (tri des déchets, réduction des pertes de matériaux, réflexion sur les mobilités, achats plus responsables), et surtout, les membres du programme jouent aujourd'hui un rôle actif de relais et d'ambassadeurs dans leurs structures, ce qui amplifie l'impact du pilier.
- Les moyens mobilisés — animation collective, temps dédié, accompagnement souple — se sont révélés adaptés à notre modèle horizontal. Ils ont permis d'enclencher une dynamique de transformation sans imposer une logique descendante. L'enjeu désormais est de pérenniser cette dynamique, de mesurer plus finement les effets des actions engagées, et de continuer à embarquer d'autres collaborateurs dans la démarche pour faire grandir l'impact du pilier Planète à l'échelle de toute la constellation.

*Yoann Faivre – Membre du Comité de mission
et du pilier planète*

“J’ai trouvé l’expérience au sein du pilier Planète très intéressante et enrichissante. Malheureusement, on a manqué d’idées concrètes pour avancer sur le sujet. Peut-être par manque de temps. Il était également compliqué d’impliquer les gérants.

Malgré tout, c’était une belle expérience.”

*Yannick François – Chargé d’affaires fibre
optique et membre du pilier planète*

Innovation

Nos indicateurs clés

Actions

Création d'un
groupe de réflexion
sur le sujet

1
plan d'action
créé

Création d'un site
rassemblant toutes
les informations sur
l'innovation

1
Site créé et
prêt à l'emploi

Se donner les moyens de
concrétiser l'envie
d'innover

Création d'un
formulaire pour
récolter les idées
des collaborateurs

1
Formulaire créé

Création d'affiches
pour communiquer
sur l'innovation et
diffuser le
questionnaire
ensuite via un QR
code sur l'affiche

22
affiches créées

Création d'un processus
pour récolter les idées
d'innovation des
collaborateurs par la suite

Innovation

Les membres du pilier inno en 2024

En 2024, la réflexion fondamentale a consisté à placer l'innovation au centre et au service de nos collaborateurs et de nos structures. L'objectif est de surveiller en permanence et d'anticiper les techniques et technologies émergentes afin de simplifier notre quotidien opérationnel dans toutes les entreprises, tout en se concentrant sur les marchés en croissance ou naissants.

Afin de structurer cet engagement, plusieurs axes ont été développés : la promotion de l'innovation auprès des collaborateurs, l'encouragement à innover et l'intégration d'une culture de l'innovation. De plus, nous avons travaillé sur le référentiel, les synergies, la croissance des priorités, ainsi que sur les obstacles tels que le temps consacré, le budget, et la distance physique entre les collaborateurs.

Nous avons également élaboré le processus d'innovation, comprenant la structure du comité d'arbitrage et son rôle, à savoir, identifier, hiérarchiser et évaluer la pertinence des idées innovantes, ainsi que définir le processus de suivi et d'accompagnement des innovations sélectionnées et leurs auteurs.

Le site de promotion interne AkaInno est prêt et sera enrichi progressivement (accessible à tous). Il permet en premier lieu de recueillir les idées et de suivre celles qui seront sélectionnées.

Enfin, nous avons décidé de tester le modèle avec, en premier thème, le développement de l'intelligence artificielle au cœur de notre constellation, jugeant essentiel de prendre une avance significative sur ce sujet qui pourra considérablement améliorer la performance de nos travaux et par conséquent entités.

*Christophe Charvier – Gérant d'Okkos et Guy
Canard et membre du pilier innovation*

Innovation

Les membres du pilier innovation en 2024

“J’aurais voulu en faire encore plus, c’est sûr. Je sais, j’exagère un peu – c’est mon côté techno geek qui parle, forcément lié au fait d’être sur le pilier Innovation. Mais honnêtement, on a bien bossé, et passer du temps sur ce sujet a été un vrai plaisir. C’est un pilier exigeant, mais porteur.

Vu de l’extérieur, l’Innovation peut sembler abstraite ou énorme. Pourtant, on a structuré les choses : un site, un mode de réception des idées, un mode opératoire d’arbitrage, une campagne de communication, une réflexion sur les moyens à mobiliser... On a une ligne claire. Et même si les réajustements stratégiques nous amènent à mettre en pause temporairement le projet de boîte à idées, on sait exactement comment le reprendre, quand ce sera le moment.

L’IA devient notre nouvelle priorité pour 2025. Et avec tout ce qu’on a déjà posé, je sens qu’on est prêts. S’attaquer à ce sujet – que je kiffe à mort – c’est à la fois excitant et cohérent avec notre dynamique actuelle.

Le vrai frein, c’est le temps disponible. Comme dit plus haut, les formats de séances ne sont pas toujours adaptés. Il faut du temps long pour faire émerger des idées et les concrétiser ensemble.

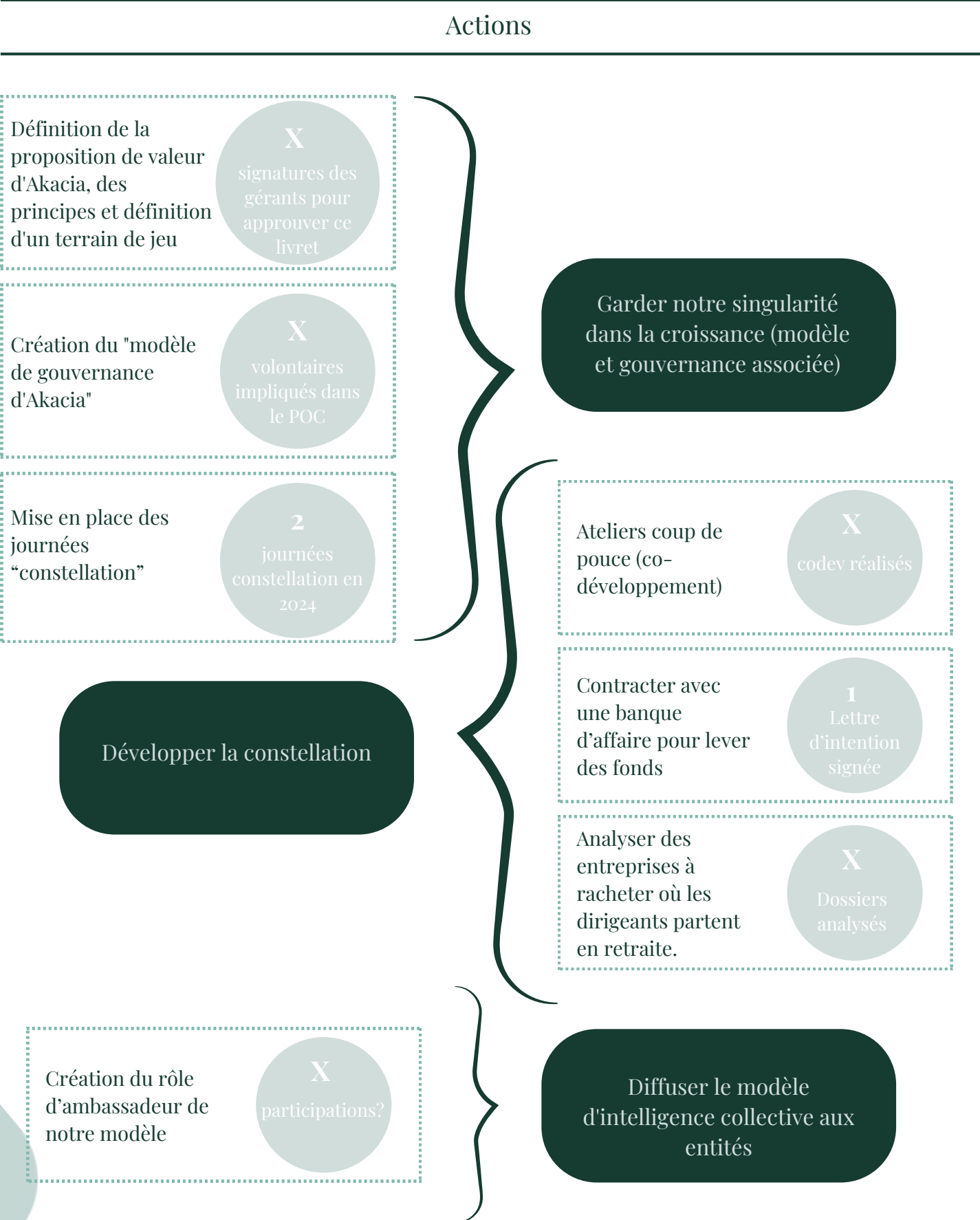
Enfin, je garde un très bon souvenir des rencontres semestrielles entre les membres des différents piliers du programme RACINES. C’était enrichissant, stimulant, et très agréable humainement. Voir les autres dynamiques, sentir les échos entre les sujets, ça donne du souffle au projet global.”



*Stéphane Jarny – Membre du comité de mission
et du pilier innovation*

Constellation

Nos indicateurs clés



Constellation

Les membres du pilier constellation en 2024

- L'objectif du pilier Constellation — préserver la singularité d'Akacia dans sa croissance et faire vivre un modèle coopératif fondé sur l'interdépendance — s'est révélé à la fois essentiel et exigeant. Dans un contexte de développement rapide, il est apparu d'autant plus pertinent de renforcer notre colonne vertébrale collective, afin d'éviter toute dérive vers un fonctionnement centralisé ou désincarné. Ce pilier, sans doute le plus flou à l'origine, portait une ambition claire : structurer une constellation d'entreprises libres mais liées, en maintenant l'équilibre entre autonomie locale et vision partagée.
- Porté par le programme Racines Constellation, ce pilier a permis de poser des bases solides. Nous avons commencé par clarifier la proposition de valeur d'Akacia vis-à-vis des entreprises du groupe, afin de rendre lisible ce que chacune peut attendre du collectif. Nous avons également formalisé une méthode d'accompagnement permettant à toutes les entités de progresser sur les engagements communs d'Akacia, en tenant compte de leur diversité et de leur rythme propre. Un travail de fond a par ailleurs été mené sur notre modèle de gouvernance, en s'inspirant des principes de l'organisation opale décrits par Frédéric Laloux : lectures collectives, entretiens, analyses croisées ont nourri une réflexion de fond, qui a abouti à la formalisation d'un système original, distribué, centré sur la confiance, la subsidiarité et la transparence.
- Les résultats en 2025 sont tangibles : une gouvernance partagée plus claire et mieux incarnée, une conscience plus forte de l'interdépendance entre les entités, et un alignement renforcé autour de notre mission. Le programme Racines a joué un rôle déterminant en structurant le travail, en créant un espace de discussion et en impliquant des acteurs variés.
- Les moyens mobilisés (temps d'échange, animation dédiée, apports théoriques, travaux collaboratifs) ont été proportionnés et judicieux. Ils ont permis à la fois de poser des fondations solides et de faire émerger une culture commune, sans altérer l'agilité des entreprises. Ce travail constitue un socle stratégique précieux pour la suite : il permet d'envisager la croissance d'Akacia non comme une dilution, mais comme une consolidation de son modèle original.

*Yoann Faivre – Membre du Comité de mission
et du pilier planète*

“Le pilier constellation permet de structurer la gouvernance horizontale de demain au sein d'Akacia. L'année 2024 m'a permis de comprendre le concept des entreprises opales. Les réunions étaient enrichissantes et permettaient de construire ensemble la feuille de route.”

*Camille Gros – Membre du comité de mission et
du pilier constellation*

Humain

Nos indicateurs clés

Actions

Comprendre le management visuel pour clarifier l'information et renforcer la collaboration

1
phase de test
chez Akacia
Service

Optimiser la communication et la prise de décision

Préparation d'un questionnaire pour avoir les retours des collaborateurs

1
Questionnaire
prêt à l'envoi

Ecouter les perceptions des collaborateurs sur leur contexte de travail

Atelier DISC

Réalisé dans le cadre
du parcours manager

Favoriser une meilleure coopération dans les équipes

Réflexion sur le sujet de la semaine de 4 jours

2
visites apprenantes
dans des entreprises
qui ont mis en place
ce dispositif

Evaluer les impacts de la semaine de 4 jours pour concilier performance de l'entreprise et bien-être des collaborateurs

Parcours "manager durable"

2 sessions
de
12 personnes

Développer la qualité managériale

Humain

Les membres du pilier humain en 2024

Dans le cadre du programme Racines, une équipe composée de 4 collaborateurs et 3 gérants a travaillé sur l'engagement Humain.

Cet engagement a été décrit par les gérants en amont de la façon suivante :

« Notre ambition est de construire une organisation qui valorise davantage les hommes et les femmes qui la constituent. L'humain et le bien-être au travail sont au cœur de nos préoccupations. Pour tous les périmètres, autonomie, esprit entrepreneurial, pragmatisme et responsabilisation sont indispensables pour que chacun se réalise pleinement dans son activité. Nous voulons que chaque individu, quel que soit son profil, ait une place pour vivre pleinement son métier au sein de la constellation de PME que fait grandir le groupe. Vivre ensemble le goût du travail bien fait, se sentir écouté et accompagné, construire une culture d'inclusion sont autant de conditions nécessaires pour grandir professionnellement chez Akacia. »

En une phrase, cet engagement est résumé de la façon suivante : « Créer ensemble un environnement de travail agréable, favorable au bien-être et à la performance ».

Lors du premier atelier, Yoann Faivre a explicité ce que recouvrait cet engagement et le défi qu'il confiait ainsi à l'équipe Racines dédiée à cet engagement. Il a partagé des idées qui avaient été explorées par les gérants autour de l'évolution professionnelle, la sécurité, la culture Akacia et l'environnement de travail.

Nous avons exploré ce défi pour clarifier le problème spécifique sur lequel nous souhaitons nous engager ensemble : une cible en particulier (collaborateurs terrain, jeunes, candidats, ?), un sujet (engagement collaborateurs, recrutement, fidélisation, compétences,... ?).

A l'issue de ce travail, la problématique qui a été choisie est la suivante : « Comment rendre nos recrutements attractifs et durables ? » C'est donc le défi de l'attractivité et la fidélisation qui a été choisi.

Plusieurs actions ont émergé pour adresser cette question de l'attractivité et de la fidélisation. Ces actions portent à ce stade davantage sur l'enjeu de la fidélisation : formation des managers pour développer la qualité managériale, atelier Disc pour renforcer la cohésion d'équipe, management visuel pour améliorer la compréhension des objectifs et responsabiliser les collaborateurs. Une réflexion a commencé sur la semaine de 4 jours tant pour fidéliser que pour attirer. Enfin une enquête Engagement sera mise en œuvre en 2025 pour écouter la perception des collaborateurs sur différents critères et identifier ainsi les points de force du travail chez Akacia et les points à travailler. Les éléments ainsi recueillis pourront nourrir la marque employeur en interne et vis-à-vis des candidats.

Juliette Hamelin – Membre du comité de mission et du pilier humain

Humain

Les membres du pilier humain en 2024

“J’ai eu l’opportunité de participer au programme Racines lors de la saison 2023-2024, où les piliers de l’innovation et de l’humain m’ont particulièrement attiré. Ce qui m’a marqué dès le début, c’est l’invitation ouverte à tous les collaborateurs, sans distinction de rôle ou de hiérarchie. Cette approche inclusive a enrichi l’expérience sur le plan culturel, favorisant des échanges avec des professionnels de métiers et d’entreprises variés, et permettant de mieux comprendre leurs ressentis et points de vue.

Les échanges, facilités par Juliette en tant que chef d’orchestre, se sont déroulés dans un climat de franchise, sans langue de bois. Chacun a pu intervenir librement, enrichissant les réflexions collectives et favorisant une dynamique constructive et collaborative.

Le travail autour du pilier humain s’est concentré sur une question centrale : comment rendre nos recrutements attractifs et durables ? Plusieurs pistes ont été explorées pour répondre à cette ambition. Par exemple, un atelier basé sur la méthode DISC a été envisagé pour améliorer la compréhension des modes de fonctionnement individuels, renforçant ainsi la cohésion et l’efficacité des équipes.

Nous avons également étudié la possibilité d’une semaine de 4 jours pour les techniciens terrain, afin de leur offrir des temps de ressourcement face à la pénibilité de leur travail. Le déploiement d’outils de management visuel a été proposé pour améliorer la prise de décision grâce à une meilleure perception des informations clés.

La formation « Manager Durable » vise à renforcer les compétences des managers en matière de mobilisation d’équipe et de pratiques managériales durables, instaurant un environnement de travail sain et motivant. Enfin, l’atelier « Coup de Pouce » a été conçu comme un espace de solidarité et de partage, où les collègues peuvent échanger sur des situations professionnelles complexes et bénéficier du soutien du groupe.

Malheureusement, je n’ai pas pu participer à toutes les rencontres en raison d’un planning chargé. Toutefois, l’évolution de la structure et du calendrier du programme permettra d’améliorer cet aspect et de faciliter une participation plus régulière. Sur le fond, le programme a permis d’avancer sur de nombreux sujets intéressants, ouvrant la voie à de nombreuses résolutions de problématiques soulevées lors des échanges.”

*Nicolas Gaillard – Conducteur de travaux courants
faibles chez BVS BFC – membre du pilier Humain en
2024.*



Avis du comité de mission

“Notre mission résonne profondément avec les défis de notre époque. Transformer les lieux de vie et de coopération pour les rendre plus sûrs, plus fonctionnels et plus durables, c’est répondre à une **triple urgence : sociale, environnementale et territoriale**. Nos métiers — électricité, CVC, plomberie, GTB, télécoms, photovoltaïque — sont au cœur de cette transformation concrète des bâtiments et des infrastructures. Ce sont eux qui permettent d’améliorer la performance énergétique, de connecter les territoires, d’assurer la continuité des services publics ou de garantir des conditions de vie dignes. En tant qu’acteur collectif, nous avons la responsabilité d’amplifier cet impact en conjuguant excellence technique et engagement sociétal. C’est ce qui rend notre mission non seulement **pertinente**, mais profondément **mobilisatrice** pour nos **équipes** comme pour nos **partenaires**.”

Yoann Faivre

La mission AKACIA a été clarifiée après un travail d’itérations successives jusqu’à ce que la formulation entre en résonnance avec le projet porté par Akacia.

Cette raison d’être « S’engager ensemble pour transformer les espaces où les gens vivent et coopèrent en les rendant plus fonctionnels, plus confortables, plus sûrs et plus durables. » est spécifique à l’activité des entreprises Akacia. Ces entreprises en effet interviennent sur les bâtiments et les territoires. Elle embarque le métier de l’entreprise.

C’est une raison d’être clairement tournée vers le faire. Elle est en ce sens également très cohérente avec les entreprises Akacia qui sont des entreprises pragmatiques qui font chaque jour concrètement.

Avis du comité de mission

La mission est clairement énoncée. Il n'est pas nécessaire de faire partie de l'entreprise pour la comprendre et elle est tangible. On visualise ce à quoi s'engage l'entreprise et ses collaborateurs.

Elle est mobilisatrice tant par le « s'engager ensemble » que par la possibilité de contribuer à son milieu, d'y mettre sa patte « transformer les espaces » « plus fonctionnels, plus confortables, plus sûrs et plus durables ».

C'est une raison d'être incarnée. Parce qu'elle parle des femmes et des hommes qui vont s'engager ensemble et parce qu'elle parle des espaces « où les gens vivent et coopèrent ». C'est une raison d'être qui tient compte du « avec qui » et du « pour qui ».

Quand on fait une recherche internet sur cette mission, on découvre sa résonance avec le nouveau Bauhaus européen qui est une initiative politique et de financement de l'Union européenne (UE) qui promeut des solutions durables pour transformer l'environnement bâti et les modes de vie en tenant compte des enjeux environnementaux (durabilité) et sociaux (inclusion). Elle fait également écho à de nombreuses politiques de la ville et des territoires. C'est donc une mission qui tient compte des enjeux contemporains. C'est **une mission importante**.

Juliette Hamelin

“La mission d'Akacia est pleinement alignée avec les enjeux sociaux et environnementaux actuels, et fait écho à ma propre vision du travail : utile, collaboratif et tourné vers l'avenir. À mon niveau, en lien avec les sujets numériques et les transformations internes, je retrouve au quotidien cette ambition dans les projets que je mène, et dans la manière dont on cherche à faire progresser les pratiques collectives.

La mission statutaire d'Akacia est pleinement cohérente avec la vision globale et la raison d'être du groupe. Elle vient officialiser une volonté déjà présente : celle d'être une entreprise attentive à son environnement, soucieuse de créer un cadre de travail stimulant, respectueux et porteur de sens pour chacun. Cette ambition est clairement portée dans les discours comme dans les actes, notamment à travers le programme RACINES, qui anticipait déjà, dans son esprit, ce passage au statut d'entreprise à mission.

Avis du comité de mission

Évidemment, des écarts existent entre la mission affichée et la réalité du terrain — mais ils sont normaux pour une première année. Et les débuts sont extrêmement prometteurs. Plusieurs actions concrètes sont déjà disponibles et "prêtes à l'emploi", en cohérence avec des objectifs réalistes.

Globalement, je trouve qu'Akacia a bien tenu ses engagements. On pourrait estimer que le nombre de ces actions est encore limité, mais celles qui existent sont pertinentes, bien construites, et témoignent de la motivation des équipes. Ce qui m'a le plus marqué, c'est cette capacité à lancer en un an, depuis zéro, des initiatives sur quatre axes majeurs, avec des contributeurs non spécialisés. C'est un vrai révélateur du potentiel collectif. Au-delà des actions visibles, les fondations sont là.

Le point d'attention, en revanche, reste la communication : informer, impliquer et embarquer plus largement les collaborateurs est un défi. Les séances de travail RACINES actuelles montrent également leurs limites. Nous avons constaté que des sessions de deux heures permettaient de faire émerger des idées, mais qu'elles nécessitaient un investissement complémentaire des volontaires pour les faire avancer. Un changement de format est essentiel, avec des temps plus longs pour faire émerger et construire en direct.

Enfin, il devient important d'affiner l'alignement entre les objectifs opérationnels des piliers et les priorités stratégiques de l'entreprise. Le cas du pilier Innovation en est un bon exemple : il évolue pour se concentrer en 2025 sur des thématiques technologiques prioritaires comme l'IA, et mettre temporairement en pause certaines actions initialement prévues. Cette capacité d'adaptation est saine, à condition qu'elle soit lisible et partagée."

Stéphane Jarny

AKACIA

La suite

L'année 2024 a été riche d'apprentissages. Les premières actions se mettent en place dans les entreprises d'AKACIA et les différents piliers du programme racines sont en cours pour avancer sur l'année 2025.

L'objectif de l'année qui vient est d'aller plus loin dans notre réflexion notamment en mettant en place des actions encore plus concrètes et ayant un impact plus fort.

De nouveaux collaborateurs se sont portés volontaires pour participer au programme racines de 2025 et nous avons hâte d'avancer sur ces 4 piliers afin de porter notre mission encore plus loin.

Nous tenons à remercier chaleureusement l'ensemble des collaborateurs qui se sont investis dans le programme Racines.

Grâce à leur engagement, nous avons pu avancer collectivement sur de nombreux sujets clés.

