

Code de conduite

Préface du président

Depuis sa création en 2010, EDUSERVICES développe un modèle d'entreprise éducative dans un univers concurrentiel, fondé sur le respect des valeurs humaines, des meilleures pratiques pédagogiques et de l'excellence académique. La réforme de la formation professionnelle de 2020 a montré un secteur toujours plus dynamique, dans lequel nous avons l'ambition de consolider notre positionnement de leader français.

Porteur d'une nouvelle vision de l'enseignement professionnel privé, notre stratégie de développement doit toujours s'appuyer sur le plus strict respect des lois et des valeurs éthiques. Le Groupe EDUSERVICES est désormais soumis à la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption, et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin II », qui vise à lutter contre la corruption et le trafic d'influence, et impose aux entreprises dépassant certains seuils de mettre en place un programme de conformité anticorruption. Le présent code de conduite anticorruption s'inscrit dans cette obligation, et énonce les règles et les bons réflexes à adopter par chacun des collaborateurs. Il nous permet de réaffirmer l'importance toute particulière du respect des valeurs d'intégrité et d'éthique au sein de notre Groupe.

Une homogénéité de pensée et d'action est primordiale pour nous donner les moyens de poursuivre notre très forte croissance, en interne comme en externe. Le Groupe EDUSERVICES et ses collaborateurs doivent se montrer exemplaires et unis vers le même objectif : servir l'emploi et la juste place des jeunes dans l'entreprise, en respectant les principes énoncés dans ce code.

Ce code de conduite doit être un outil de référence quotidien. J'attends de chacune et de chacun un engagement total sur le principe de la tolérance zéro en matière de corruption, quels que soient leur niveau hiérarchique et la nature de leur collaboration.



Philippe Grassaud

I.	Introduction	4
1.	Pourquoi un code de conduite EDUSERVICES ?	4
2.	Comment s'applique le code de conduite EDUSERVICES ?	5
II.	Qu'est-ce que la corruption et le trafic d'influence ?	5
a)	La corruption	5
b)	Le trafic d'influence	6
c)	Les agents publics	6
III.	Les situations à risque et la prévention de la corruption	7
1.	Les situations de conflits d'intérêt	8
2.	Les cadeaux et les invitations	9
3.	La sélection des tierces parties	10
4.	Les opérations de sponsoring et mécénat	11
5.	Les opérations de représentation d'intérêts	12
IV.	Mise en application du code	12
V.	Mise en œuvre du Code	13
1.	Signalements de conduites ou de situations contraires au présent code	13
2.	Sanctions en cas de violation du code de conduite	13
	Annexe 1 - Cadres légaux de référence	14

I. Introduction

1. Pourquoi un code de conduite EDUSERVICES ?

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite SAPIN II) impose des obligations nouvelles en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

En vertu de l'article 17 II 1 de ce texte, les entreprises soumises aux seuils de la loi doivent mettre en place un programme de prévention de la corruption comprenant notamment : « *Un **code de conduite** définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence* ».

Dans ce contexte, le présent Code vise à donner un référentiel commun à l'ensemble des collaborateurs du Groupe EDUSERVICES. Il présente un certain nombre d'exigences à observer dans la conduite des activités du Groupe, afin de permettre le développement de nos activités en France et à l'international dans le strict respect des cadres législatifs français et internationaux en matière de lutte anticorruption.

Ce code a pour objectif de permettre :

- D'identifier les situations à risque pouvant caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence ;
- D'indiquer les bons réflexes à adopter lorsqu'un collaborateur est confronté à l'une de ses situations ;
- De rappeler à chacun la procédure à suivre en cas de doute et les sanctions encourues en cas de violations des principes énoncés.

⇒ Quelques chiffres

13 % : C'est l'écart de performance économique entre les entreprises qui mettent en place des pratiques éthiques et celles qui ne le font pas.

1 000 milliards d'euros : C'est ce que représente l'impact de la corruption à l'échelle européenne, soit 6,3 % du PIB de l'UE.

813 : c'est le nombre d'affaires de manquements à la probité traitées par le Ministère public en France, impliquant 1263 auteurs, dont 242 personnes morales.

2. Comment s'applique le code de conduite EDUSERVICES ?

Ce code de conduite s'applique à l'ensemble des collaborateurs des sociétés appartenant au Groupe EDUSERVICES (dont la liste est annexée à titre informatif au présent Code), quels que soient leur niveau hiérarchique et la nature de leur collaboration.

Les exigences contenues dans ce code doivent toujours primer, sauf lorsque ses principes rentrent en conflit avec une loi, une norme ou une réglementation locale spécifique ou lorsqu'une norme locale édicte des standards plus stricts que ceux d'EDUSERVICES (voir *Annexe 1*).

En cas de conflit entre la norme locale et le présent code de conduite, la règle la plus exigeante doit primer.

II. Qu'est-ce que la corruption et le trafic d'influence ?

a) La corruption

On entend par **corruption** le fait de promettre, proposer ou offrir, directement ou indirectement, tout avantage indu, monétaire ou autre, à un tiers afin que celui-ci, en violation de ses obligations, agisse ou s'abstienne d'agir en vue de l'obtention ou la conservation d'un marché, ou de tout autre avantage indu dans la conduite d'une affaire

⇒ Les actes de corruption peuvent s'opérer **directement ou indirectement** par l'intervention ou la complicité d'un tiers.

Il convient de distinguer :

- **La corruption active** qui se caractérise par le fait d'offrir ou de promettre un avantage indu (donner)
- **La corruption passive**, qui est constituée par la sollicitation ou l'acceptation d'un avantage quelconque (recevoir)
- **La corruption publique**, qui consiste à faire un mauvais usage de la fonction ou des pouvoirs publics dans le but d'en retirer un avantage personnel

Par exemple, remettre à un fonctionnaire une somme d'argent ou un cadeau de valeur afin de bénéficier du renouvellement d'une certification.

- **La corruption privée**, qui est constituée par l'abus de pouvoirs privés dans le cadre d'une relation commerciale

Par exemple, accepter une somme d'argent ou accepter un voyage pour référencer un fournisseur.

b) Le trafic d'influence

Le trafic d'influence consiste à promettre une contrepartie à une personne afin qu'elle utilise son influence, réelle ou supposée, auprès d'une tierce personne dans le but d'obtenir une décision ou un avis favorable.

Cette infraction se distingue de la corruption en ce que le corrompu agit, ou s'abstient de le faire, dans l'exercice de ses propres fonctions. L'auteur du trafic d'influence use de son influence auprès de celui qui détient le pouvoir d'agir ou de s'abstenir.

Cependant, à l'instar de la corruption, il existe deux infractions indépendantes l'une de l'autre mais complémentaires. Le trafic d'influence passif vise l'agent sollicité, alors que le trafic d'influence actif vise l'auteur de la sollicitation.

c) Les agents publics

En France, les agents publics désignent l'ensemble des personnels employés par l'administration. Dans le cadre des législations anticorruption, un agent public désigne généralement toute personne travaillant au sein, pour l'Etat ou pour le compte de l'Etat. Cela inclut l'Etat, les entités locales, les organisations détenues ou contrôlées par l'Etat, les organisations internationales, les partis politiques mais aussi ceux considérés comme agent public au terme de la loi locale. Cela inclut également les candidats à des fonctions politiques, toute personne affiliée à un parti politique ou encore les membres de la famille de toutes les personnes précitées.

On distingue deux types d'agents publics :

- Les agents publics **nationaux**, concernés par les infractions de corruption d'agents publics "*domestiques*", impliquant une corruption au niveau national.
- Les agents publics **étrangers**, c'est-à-dire issus d'un pays différent de la personne qui commet l'infraction de corruption. Cela inclut également les fonctionnaires des organisations internationales.

Sont par exemple des agents publics aux termes de la loi locale :

- En Côte d'Ivoire : Toute personne physique qui détient un mandat électif, exécutif, administratif, militaire, paramilitaire ou judiciaire, qu'elle soit nommée ou élue, rémunérée ou non, de manière temporaire ou permanente. Cela inclut également les personnes qui exercent une fonction publique ou chargées d'une mission de service public, et plus généralement toute personne agissant au nom de l'Etat et/ou avec les ressources de celui-ci.
- Au Liban : Tout fonctionnaire des administrations et institutions publiques, des municipalités, de l'armée, des autorités judiciaires et tout travailleur ou employé de la République du Liban et toute personne nommée ou élue pour accomplir un service public avec ou sans compensation ;

III. Les situations à risque et la prévention de la corruption

Dans le cadre des activités du Groupe EDUSERVICES, il existe des situations diverses dans lesquelles des collaborateurs peuvent se trouver face à un risque de corruption.

Au-delà de la sollicitation directe, il existe de nombreuses situations, qui, à l'occasion d'offres, de contrats, de recrutements ou d'accords de tous types, sont susceptibles de constituer un acte de corruption.

Le Groupe EDUSERVICES a identifié dans sa cartographie des risques les situations qui pourraient présenter des risques de corruption et face auxquelles chacun doit rester vigilant :

Les principes fondamentaux

- ✓ Une tolérance zéro est appliquée envers toute forme de corruption et de trafic d'influence : aucun collaborateur ne peut, directement ou indirectement, offrir, promettre, accorder ou autoriser la remise d'une somme d'argent ou de toute autre chose de valeur, à quiconque, dans le cadre d'activités professionnelles, dans le but d'obtenir un avantage indu.
- ✓ La prévention de la corruption est l'affaire de tous : même si certains collaborateurs, en raison de leurs activités, sont plus fréquemment exposés que d'autres, chacun peut être un jour confronté à une situation délicate.
- ✓ Toutes les situations susceptibles d'être rencontrées ne sont pas traitées de manière exhaustive dans ce Code. En cas de difficulté d'interprétation, chaque collaborateur est invité à échanger avec son responsable hiérarchique.

1. Les situations de conflits d'intérêt

S'il est normal pour une personne d'avoir des liens d'intérêts personnels, certaines situations sont susceptibles de nuire au bon exercice de leurs fonctions au sein du Groupe EDUSERVICES. Ces situations peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts, c'est-à-dire une situation dans laquelle les intérêts personnels d'un collaborateur sont susceptibles d'influencer son jugement et ses décisions professionnelles.

Ces intérêts peuvent être **directs** (liés à une autre activité professionnelle) ou **indirects** (liés à l'activité professionnelle du conjoint), **privés** (liés à la détention d'actions d'une entreprise) ou **publics** (liés à un autre mandat électif), **matériels** (liés à une rémunération) ou **moraux** (liés à une activité bénévole ou une fonction honorifique).

Les collaborateurs doivent toujours **privilégier les intérêts d'EDUSERVICES** en s'abstenant de rentrer en conflit avec leur intérêt personnel, financier ou familial. Dans une situation de conflit d'intérêts potentielle ou avérée, les collaborateurs doivent rapidement en informer leur hiérarchie. Cela est impératif avant toute prise de décision concernant une relation d'affaires avec un partenaire commercial. Il est par conséquent primordial qu'un collaborateur en situation de conflit d'intérêts s'abstienne de participer au processus décisionnel concerné.

Une telle situation pourrait par exemple survenir si un collaborateur :

- négocie pour l'une des sociétés du Groupe EDUSERVICES un contrat dont il retire un intérêt personnel actuel ou ultérieur ;
- détient un intérêt financier dans une société contrôlée par des concurrents ou des clients ou des fournisseurs du Groupe EDUSERVICES.

En bref

- ✓ Tout collaborateur doit déclarer une situation réelle ou potentielle de conflit d'intérêts à son responsable hiérarchique. En cas de doute, il doit consulter sa hiérarchie ;
- ✓ Les conflits d'intérêts ne sont pas illégaux, mais ils doivent être déclarés et transparents ;
- ✓ Un collaborateur qui se sentirait exposé à un risque de conflit d'intérêts doit se poser les bonnes questions, comme par exemple si la situation pourrait affecter l'exercice de ses fonctions ou si cela questionnerait sa loyauté si ses collègues avaient connaissance de ses intérêts personnels en dehors du Groupe EDUSERVICES.

Exemple pratique

Je suis directeur d'établissement et j'ai besoin de nouveaux mobiliers pour équiper des salles de cours. Ma belle-sœur a un magasin qui propose du mobilier tout à fait adapté aux besoins de mon établissement.

Puis-je lui acheter directement du mobilier ?

Il existe une procédure pour passer des achats au sein du Groupe EDUSERVICES. Je me réfère à cette procédure. Dans tous les cas, les fournisseurs doivent être sélectionnés sur la base de critères objectifs et transparents. Je fais part de ce lien personnel à la direction des Achats et je me retire du processus de sélection si des négociations avec l'entreprise de ma belle-sœur sont engagées.

2. Les cadeaux et les invitations

L'acceptation ou l'offre **occasionnelle** de cadeaux ou d'invitations d'une **valeur modeste** peuvent contribuer à l'entretien de bonnes relations d'affaires. Cependant, les cadeaux ou invitations doivent toujours être offerts ou reçus par les collaborateurs dans le **strict respect de la loi et/ou de la réglementation locale(s), d'une manière honnête et entièrement transparente**.

Les cadeaux et invitations ne doivent jamais être réalisés dans le but d'obtenir un avantage indu ou d'exercer de façon injustifiée une quelconque influence sur une action officielle ou une décision commerciale.

Les cadeaux et les invitations ne peuvent être acceptés que dans le cadre de l'activité professionnelle d'un collaborateur et ne peuvent être d'une nature, d'une valeur ou d'une fréquence qui pourrait paraître suspecte ou qui pourrait l'influencer de façon illégitime.

En bref

- ✓ Les cadeaux et invitations doivent toujours respecter des critères de transparence et de proportionnalité, ainsi que la législation locale ;
- ✓ Toute offre ou réception de cadeau ou d'invitation doit rester exceptionnelle, de valeur symbolique et s'inscrire dans un cadre professionnel ;
- ✓ Le cadeau ou l'invitation offert(e) ou reçu(e) ne peut être acceptable qu'en dehors de toute période de prise de décision d'affaire ;
- ✓ Le cadeau ou l'invitation offert(e) ou reçu(e) doit être enregistré(e) et accompagné(e) du nom de l'organisation, du ou des bénéficiaires des factures et reçus afin d'en garantir la traçabilité ;
- ✓ En cas de doute sur la conduite à tenir, il convient de s'adresser à sa hiérarchie.

Exemple pratique

Lors d'un audit de certification Qualiopi de ma marque, j'invite l'auditeur à déjeuner. Afin de lui faire plaisir, je choisis un excellent restaurant de la région.

Est-ce une bonne idée ?

Les invitations doivent toujours être justifiées par des impératifs techniques ou commerciaux. Elles doivent également respecter un standard d'accueil raisonnable et se justifier pour chacun des invités. Cette invitation pouvant être perçue comme une tentative d'influencer le jugement de l'auditeur, je lui propose un restaurant de quartier pour lequel chacun paye sa part ou je m'abstiens.

3. La sélection des tierces parties

Les contrats conclus entre l'une des sociétés du Groupe EDUSERVICES et une société tierce (fournisseurs, prestataires intellectuelles, franchisés, partenaires, etc.) doivent faire l'objet d'une vigilance particulière. Des vérifications (ou *due diligence*) plus ou moins approfondies doivent être menées selon le profil de la tierce partie concernée, afin de s'assurer qu'elle ne **représente pas un risque lié à la corruption qui pourrait compromettre les sociétés du Groupe EDUSERVICES**. En effet, dans certaines circonstances, une entreprise peut être tenue juridiquement responsable pour des faits de corruption commis par son partenaire commercial.

Il est donc particulièrement important que **la sélection et la contractualisation** avec les tierces parties réalisant des prestations intellectuelles ou de représentation commerciale pour le Groupe EDUSERVICES se réalisent selon un processus rigoureux. Le Groupe EDUSERVICES exige de tous ces partenaires un respect strict de ses valeurs éthiques et des réglementations applicables.

Selon le niveau de risque représenté par le tiers, un processus d'évaluation adapté doit être mis en œuvre avant tout engagement. Pour certaines tierces parties dans des pays à risque ou avec une mission de représentation commerciale pour le Groupe EDUSERVICES, une collecte documentaire et la conduite d'une due diligence doivent être menées.

La relation d'affaire doit être formalisée par un contrat comportant une clause éthique, imposant le respect des normes anticorruption. Enfin, les services rendus doivent être dûment documentés et validés avant tout paiement en faveur du partenaire.

Le même niveau d'exigence est attendu de tous les fournisseurs du Groupe EDUSERVICES.

Exemple pratique

Dans le cadre de travaux de rénovation de mon campus, je rencontre un assistant à maîtrise d'ouvrage. Il m'a été recommandé par des connaissances du secteur. Afin d'accélérer la délivrance des autorisations nécessaires aux travaux, il me propose d'inviter le maire de la ville dans un restaurant pour en discuter.

Comment réagir ?

La procédure Achats du Groupe est obligatoire et l'immobilier rentre dans le périmètre de la direction des Achats. Je la consulte avant toute embauche dans ce domaine. Après avoir respecté les étapes de la procédure Achats et m'être assuré que cet assistant à maîtrise d'ouvrage présente toutes les garanties d'intégrité indispensables, je peux lui proposer la signature d'un contrat avec des clauses adaptées et une rémunération adéquate. Si la proposition d'invitation d'un agent public me paraît motivée par une tentative d'influencer la décision du maire ou si elle me met mal à l'aise, je refuse. Si je m'aperçois que cet assistant à maîtrise d'ouvrage a des pratiques suspectes, je mets fin à la collaboration dès que possible.

4. Les opérations de sponsoring et mécénat

Le mécénat, parrainage ou sponsoring désigne une participation ou un soutien financier ou matériel apporté(e) à une organisation, une entité, ou à une communauté dans un but caritatif ou social.

Si ces participations sont parfaitement licites dans la plupart des pays, **elles peuvent aussi être liées à des contreparties illicites dont l'entreprise pourrait bénéficier directement ou indirectement** (au travers d'une autre société du Groupe par exemple). De même, les dons ou dépenses réalisés même indirectement, pour des personnes publiques, entraînent des risques particulièrement élevés.

Toutes ces actions doivent faire l'objet d'une **vigilance spéciale**. Afin de limiter tout risque, il doit être vérifié que tout mécénat, parrainage ou sponsoring envisagé doit être licite et autorisée par le Groupe EDUSERVICES.

En aucun cas, un don ne peut être offert, promis ou effectué s'il vise à influencer une action officielle ou à s'assurer un avantage indu. En outre, le financement de partis politiques est strictement interdit.

En bref

- Les opérations de sponsoring ou de mécénat sélectionnées doivent être en lien avec le secteur ou les valeurs du Groupe EDUSERVICES ;
- Il faut toujours se conformer à la législation applicable et communiquer tout projet à son responsable hiérarchique ;
- Il ne faut pas accepter de faire une opération sollicitée par un partenaire, particulièrement en période de négociation commerciale ;
- Il faut systématiquement formaliser, documenter et enregistrer chaque opération quel que soit son montant.

Exemple pratique

Le dirigeant d'une entreprise s'engage à prendre en alternance un certain nombre des étudiants de mon école. Il me suggère de sponsoriser le club de foot local, afin de la faire connaître. Il m'informe qu'il est le président de ce club.

Comment réagir ?

Je m'assure que le sponsoring est parfaitement transparent et documenté, et qu'il ne constitue pas (ou ne peut être considéré comme) une contrepartie pour la prise en alternance des étudiants. Dans tous les cas, j'en informe ma direction afin de suivre le processus de validation interne.

5. Les opérations de représentation d'intérêts

La représentation d'intérêts (également appelé « lobbying ») est une notion dont le cadre juridique a évolué avec la loi Sapin 2. Cette loi a créé un répertoire numérique national des représentants d'intérêts, tenu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). Les personnes dont l'activité correspond aux critères de la représentation d'intérêts doivent s'y inscrire.

Trois conditions sont établies par la loi pour être considéré comme un représentant d'intérêts :

- Il s'agit d'une personne morale (entreprise, qu'elle soit publique ou privée, cabinet d'avocats, société de conseil, syndicat, association, fondation...) ou d'une personne physique, qui exerce à titre individuel ;
- Dont un dirigeant, un employé ou un membre exerce des actions de représentation d'intérêts et prend l'initiative de contacter un responsable public pour essayer d'influencer une décision publique ;
- Dont les activités de représentation d'intérêts constituent l'activité principale ou une activité régulière de celui ou ceux qui en sont chargés.

Dans ce cadre, le Groupe a défini un cadre visant à promouvoir une représentation responsable auprès des acteurs publics et suivent le cas échéant les obligations déclaratives et déontologiques.

En bref

Les interactions avec les décideurs publics font l'objet d'un cadre juridique spécifique en France. Il convient de s'assurer que toute interaction est conforme aux obligations réglementaires et déontologiques.

Exemple pratique

J'apprends que des réformes de l'enseignement supérieur privé sont en discussion et qu'elles pourraient impacter le développement d'une des marques EDUSERVICES pour laquelle je collabore. Je suis contacté par un conseiller en communication, qui me propose ses services afin de faire remonter des informations au groupe de travail de députés en charge du sujet et défendre les intérêts des entreprises de l'éducation privée.

Puis-je accepter cette proposition ?

Je diligente toutes les vérifications nécessaires sur l'intégrité et la probité de cette personne, et je m'assure qu'elle est bien à jour de ses obligations auprès de la HATVP. Je peux ensuite discuter de cette proposition avec ma direction si elle me paraît parfaitement claire, transparente et justifiée.

V. Mise en œuvre du Code

1. Signalements de conduites ou de situations contraires au présent code

Pour que l'ensemble des engagements du Groupe EDUSERVICES soit en permanence respecté, l'implication de chaque collaborateur du Groupe est essentielle.

Chaque collaborateur des sociétés composant le Groupe EDUSERVICES doit prendre connaissance des règles du présent code de conduite et participer activement à sa mise en œuvre dans l'exercice de ses fonctions.

Il appartient à chaque collaborateur, en cas d'interrogation ou de doute sur la conduite qu'il doit tenir, de consulter sans attendre sa hiérarchie ou la direction du groupe EDUSERVICES.

Par ailleurs et dans le cadre de la mise en œuvre de ses engagements en matière de conformité, le Groupe EDUSERVICES a décidé de mettre en place un dispositif d'alerte professionnelle en complément des canaux traditionnels de communication, et conformément aux nouvelles dispositions légales.

L'existence de ce dispositif d'alerte professionnelle est expressément rappelée dans chacun des règlements intérieurs des sociétés du Groupe Eduservices, une procédure détaillée y étant annexée.

Ce dispositif n'a pas vocation à se substituer aux voies d'alerte qui existent, en application des lois et règlements en vigueur et qui s'exercent notamment par la voie hiérarchique ou par les instances de représentation du personnel.

2. Sanctions en cas de violation du code de conduite

Le respect et l'application des règles énoncées dans le présent code de conduite s'imposent à tous les collaborateurs des sociétés composant le Groupe EDUSERVICES, quelles que soient leurs fonctions et responsabilités. Chacun doit être vigilant dans son quotidien professionnel, mais aussi au sein de son équipe et à l'égard des personnes placées sous sa responsabilité.

Tout manquement aux dispositions du présent code de conduite pourra entraîner, le cas échéant, l'une des sanctions disciplinaires prévues aux règlements intérieurs des sociétés du Groupe Eduservices. Par ailleurs, il est rappelé que les infractions liées à la corruption sont susceptibles d'être poursuivies pénalement.

Annexe 1 - Cadres légaux de référence

La lutte contre la corruption fait l'objet de nombreuses conventions internationales et de lois nationales à travers le monde.

La France a adhéré à des **conventions internationales**, comme par exemple la Convention de l'OCDE de 1997 sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales) ou la Convention des Nations unies contre la corruption de 2003.

Ces conventions imposent aux États signataires d'adopter des **législations** contre la corruption nationale et internationale, dont un certain nombre disposent désormais de législations à portée plus ou moins extraterritoriale en la matière.

Les législations nationales avec **une portée extraterritoriale** permettent aux autorités de ces pays de sanctionner les actes de corruption commis par des personnes et des sociétés en dehors de leurs frontières.

Les législations à portée extraterritoriale les plus conséquentes pour une entreprise française sont :

- En France, la **loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique**, dite « **Loi Sapin II** » adoptée en 2016 vise à lutter contre la corruption et autres atteintes à la probité. Mentionnée précédemment, cette loi a introduit une obligation de mettre en place un dispositif de prévention de la corruption et du trafic d'influence pour les entreprises dépassant certains seuils, dont le présent code de conduite fait partie. Cette loi a permis la création de l'Agence Française Anticorruption (AFA). Ce service à compétence nationale dispose d'un pouvoir administratif de contrôle lui permettant de vérifier la réalité et l'efficacité des mécanismes de conformité anticorruption mis en œuvre par les entreprises.
- Le **United Kingdom Bribery Act 2010** (« **UKBA** ») est une loi britannique relative à la répression et la prévention de la corruption. Cette loi a une portée ouvertement extraterritoriale en visant non seulement les faits de corruption commis à l'étranger, mais aussi en ayant une définition large des corrupteurs qui peuvent être poursuivis par la justice britannique. Il peut s'agir de toute entité qui fait des affaires, même si ce n'est qu'une partie de celles-ci, au Royaume-Uni (« *carries on a business, or part of a business, in any part of the United Kingdom* »).
- Le **Foreign Corrupt Practices Act** (« **FCPA** ») est une loi fédérale américaine de 1977 visant à lutter contre la corruption d'agents publics à l'étranger. Applicable aussi bien aux personnes physiques qu'aux personnes morales, quelle que soit leur nationalité, elle condamne la corruption active d'agents publics étrangers. La particularité de cette législation est sa portée extraterritoriale forte, les tribunaux américains pouvant se déclarer compétents dès lors qu'un élément de l'infraction se rattache aux États-Unis (Ex : la transaction est payée en dollars ; les fonds sont transférés via des comptes situés aux États-Unis ou un e-mail envoyé transite par un serveur situé aux États-Unis).

Annexe 2 – Liste des sociétés composant le Groupe Eduservices

Nom de la société	Adresse siège social	Numéro de SIREN
AFTEC	23 rue Louis Kerautret Botmel – 35000 RENNES	351 191 119
AFASOP	3 rue Vaudetard – 92130 Issy-Les-Moulineaux	403 297 732
ACFA Multimédia	1383 Av. de Toulouse – 34070 MONTPELLIER	429 864 648
EDUSERVICES	38 rue Anatole France – 92300 LEVALLOIS-PERRET	522 823 681
EDUSERVICES 4.0	38 rue Anatole France – 92300 LEVALLOIS-PERRET	901 885 897
Ecole Française	38, rue Anatole France – 92300 LEVALLOIS-PERRET	510 097 231
ECOTEC	164 rue du Faubourg Saint Honoré -75008 PARIS	338 302 383
ECOCOM	164 rue du Faubourg Saint Honoré – 75008 PARIS	480 176 817
Conseil Formation Qualification (CFQ)	38 rue Anatole France – 92300 LEVALLOIS-PERRET	401 325 832
CDAF	11 Av. du Val de Fontenay – 94120 Fontenay sous-bois	445 369 978
Ecole Supérieur des Pays de Loire (ESPL)	19 rue Le Nôtre – 49000 ANGERS	443 444 724
La Compagnie de Formation	38 rue Anatole France – 92300 LEVALLOIS-PERRET	329 224 562
SEIRA	15 Che. De la Dhuy – 38240 MEYLAN	537 448 342
IPAC	23 Av. du Lac Lemman – 73370 Le Bourget du Lac	384 164 919
ISCOM	4 cité de Londres – 75009 PARIS	339 739 344