

A woman with blonde hair, wearing a light blue and white patterned blazer over a white top and blue jeans, is walking and smiling towards a man. The man has dark hair and a beard, wearing a dark blue t-shirt with "Jack & Jones" printed on it and light-colored cargo pants. They are walking on a light-colored wooden floor in a modern office space. Large potted plants, including a tall cactus and several leafy green plants, are in the foreground. In the background, there are office desks, chairs, and large windows letting in natural light.

**extia**

# Rapport de durabilité 2024

[www.extia-group.com](http://www.extia-group.com)





*“C’est en travaillant ensemble  
que nous pourrons contribuer  
à un avenir plus durable pour  
tous.”*

**Arnaud FREY**  
**Président d’Extia**

# Message d’Arnaud Frey

## Président fondateur d’Extia

Dans un monde en constante évolution, où les technologies et les réglementations changent rapidement, nous nous efforçons d’offrir des solutions et une gamme de services qui intègrent les enjeux du développement durable.

Nous sommes conscients que notre responsabilité en tant qu’entreprise dépasse la sphère professionnelle, c’est pourquoi nous encourageons les Extiens à s’engager dans des actions qui leur tiennent à cœur.

En tant que Président d’Extia, je suis fier de pouvoir compter sur l’engagement de nos équipes pour soutenir notre démarche RSE de manière continue.

Déterminés à agir de manière transparente et responsable, nous proposons aux membre de notre écosystème (clients, candidats, partenaires, etc.) de prendre part à notre démarche. Nous sommes convaincus que c’est en travaillant ensemble que nous pourrons contribuer à un avenir plus durable pour tous.



# 01

# Preamble



# 1.1. Présentation d'Extia

Société de conseil spécialisée dans les métiers de l'IT et du Digital, créée en 2007, Extia se démarque par sa marque de fabrique unique :

“**D'abord qui, ensuite quoi**”

Dans un monde qui change en permanence, c'est aux personnes qu'il revient de trouver des solutions simples et efficaces pour s'ajuster au réel. Ce constat nous tient lieu de stratégie : s'entourer des bonnes personnes et leur faire confiance pour co-construire un projet professionnel qui a du sens. Un principe intrapreneurial qui nous accompagne depuis notre création et est à l'origine de toutes nos belles histoires.

Convaincus que le bien-être au travail génère de la performance, nous plaçons la personne au centre des attentions.

Une vision de l'entreprise partagée aujourd'hui par plus de 2 500 Extiens en France et à l'international et récompensée depuis 2012 par le label Great Place to Work®.

Notre ambition :

*faire vivre à chacun une expérience  
positive au sein de l'écosystème Extia.*

Comment ? En mettant à disposition un terrain de jeu professionnel stimulant, épanouissant et façonnable selon les idées de chacun. Nous ne promettons pas le bonheur, cela appartient à chacun, nous promettons en revanche que l'expérience Extia sera synonyme d'apprentissages, de découvertes et de rencontres que nous espérons inoubliables !

Pour faire vivre cette ambition au quotidien et incarner nos convictions, nous nous attachons à créer un environnement de travail convivial, inclusif et équitable.

## Certifications et labels

Notre savoir-faire et l'engagement des Extiens sont reconnus par différents organismes de certification qui nous permettent de garantir une expérience positive pour tous et toutes !





## Une offre multi spécialiste et multi-sectorielle

Société de conseil multi-spécialiste et multi-sectorielle, nous accompagnons la transformation de 350 clients (dont 80 % d'entreprises du CAC 40) en proposant des offres et des services à forte valeur ajoutée dans le domaine des Technologies de l'Information et du Conseil en transformation digitale.

Malgré notre taille, nous continuons à asseoir notre développement sur une dynamique intrapreneuriale et accompagnons nos client dans leur digitalisation à travers trois pôles d'expertise : Kilix (développement de solutions applicatives), Grifix (cybersécurité) et Hetix (éco-conception de services numériques durables et inclusifs).







## 1.2. Notre démarche RSE

### Notre ambition

Au sein d'Extia, nous nous engageons à avoir une empreinte positive sur le monde qui nous entoure. Nous nous efforçons de rassembler nos différentes parties prenantes autour de deux convictions, ie :

*La personne au centre des attentions et  
l'IT comme source de progrès durable et inclusif.*

Notre démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) ne fait pas exception à la règle du “D’abord qui, ensuite quoi” et s’appuie sur l’idée que l’engagement de nos collaborateurs peut être mis au service de l’environnement, des avancées et du progrès social ; et ainsi avoir une empreinte positive sur notre environnement.

## LE PROJET *initiatives*

C'est pourquoi nous avons mis en place le Projet Initiatives, visant à encourager chacun à s'investir personnellement et à contribuer à notre engagement RSE.

Notre rôle est de structurer cette démarche pour accompagner les Extiens dans leurs idées et les fédérer autour d'une vision commune. Trois groupes de collaborateurs volontaires, travaillent ainsi sur les axes social, solidaire et environnemental.





THE GLOBAL GOALS

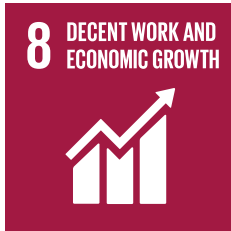
# Nos engagements RSE

Nos engagements en matière de RSE s’articulent autour de 12 des 18 Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations Unies. Ces ODD, qui couvrent un large éventail de défis mondiaux, servent de cadre à notre stratégie RSE et nous guident dans la mise en œuvre de pratiques durables et éthiques. Nous avons structuré notre approche autour de trois axes principaux :

02

## Mettre la personne au centre des attentions

- 2.1 - Qualité de vie au travail
- 2.2 - Santé et sécurité au travail
- 2.3 - Conditions de travail
- 2.4 - Carrière et employabilité
- 2.5 - Promotion de la diversité et de l’inclusion



03

## Réduire notre empreinte environnementale

- 3.1 - Notre empreinte environnementale
- 3.2 - Objectifs de réduction et plan de transition
- 3.3 - Mobilité, gestion des ressources et numérique responsable
- 3.4 - Nos partenariats pour le climat



04

## Cultiver un comportement éthique, citoyen et solidaire

- 4.1 - Conformité éthique
- 4.2 - Achats responsables
- 4.3 - Sécurité de l’information
- 4.4 - Mécénats et solidarité





# Notre Gouvernance RSE

La gouvernance RSE chez Extia repose sur trois entités principales qui collaborent étroitement pour mettre en œuvre la stratégie RSE : la direction, l'équipe RSE et le Groupe Initiatives.

Ensemble, ces trois composantes forment le Comité RSE. Cette structure collaborative favorise une prise de décision collective, garantissant une cohérence et une efficacité dans la mise en œuvre des actions RSE au sein de l'entreprise, ainsi qu'un engagement aligné sur ses valeurs et objectifs stratégiques.

Le Comité RSE se réunit tous les deux mois pour faire le point sur les actions en cours et définir les orientations futures.

## L'équipe RSE

La Chargée et la Responsable RSE jouent un rôle central dans la coordination des initiatives et des projets. Leur mission inclut la supervision et la facilitation des activités RSE, ainsi que l'alignement des objectifs avec la stratégie globale de l'entreprise.

## Le Groupe Initiatives

Afin de nous détacher d'une vision trop corporate et peu incarnée de la RSE, les Extiens sont pleinement intégrés dans notre démarche. Composés de collaborateurs volontaires de toutes agences et de toutes fonctions confondues.

ces groupes de travail s'attachent à imaginer, développer et déployer des projets en lien avec l'un des trois axes de travail (social, solidaire et environnemental).

## La direction

La direction joue un rôle clé dans la prise de décisions stratégiques en matière de RSE. Elle regroupe plusieurs directeurs responsables de domaines essentiels. Leur implication garantit que les actions RSE sont en phase avec les objectifs globaux de l'entreprise.







## 1.3. Priorisation des enjeux

### Cartographie des parties prenantes

Notre développement repose sur notre capacité à bâtir et maintenir des relations solides avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Ainsi, nous les avons classées en deux cercles distincts :

#### Cercle 1 :

- Nos collaborateurs
- Les étudiants, jeunes diplômés et candidats
- Les clients

#### Cercle 2 :

- Les fournisseurs et sous-traitants
- Les écoles et universités partenaires
- Les partenaires financiers
- Les institutions et pouvoirs publics
- Les associations partenaires

### Note méthodologique

#### Objectifs du rapport et cadre de reporting

Ce rapport vise à présenter les initiatives d'Extia en matière de durabilité et de performance Environnementaux, Sociaux et Gouvernance (ESG), tout en s'alignant sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies.

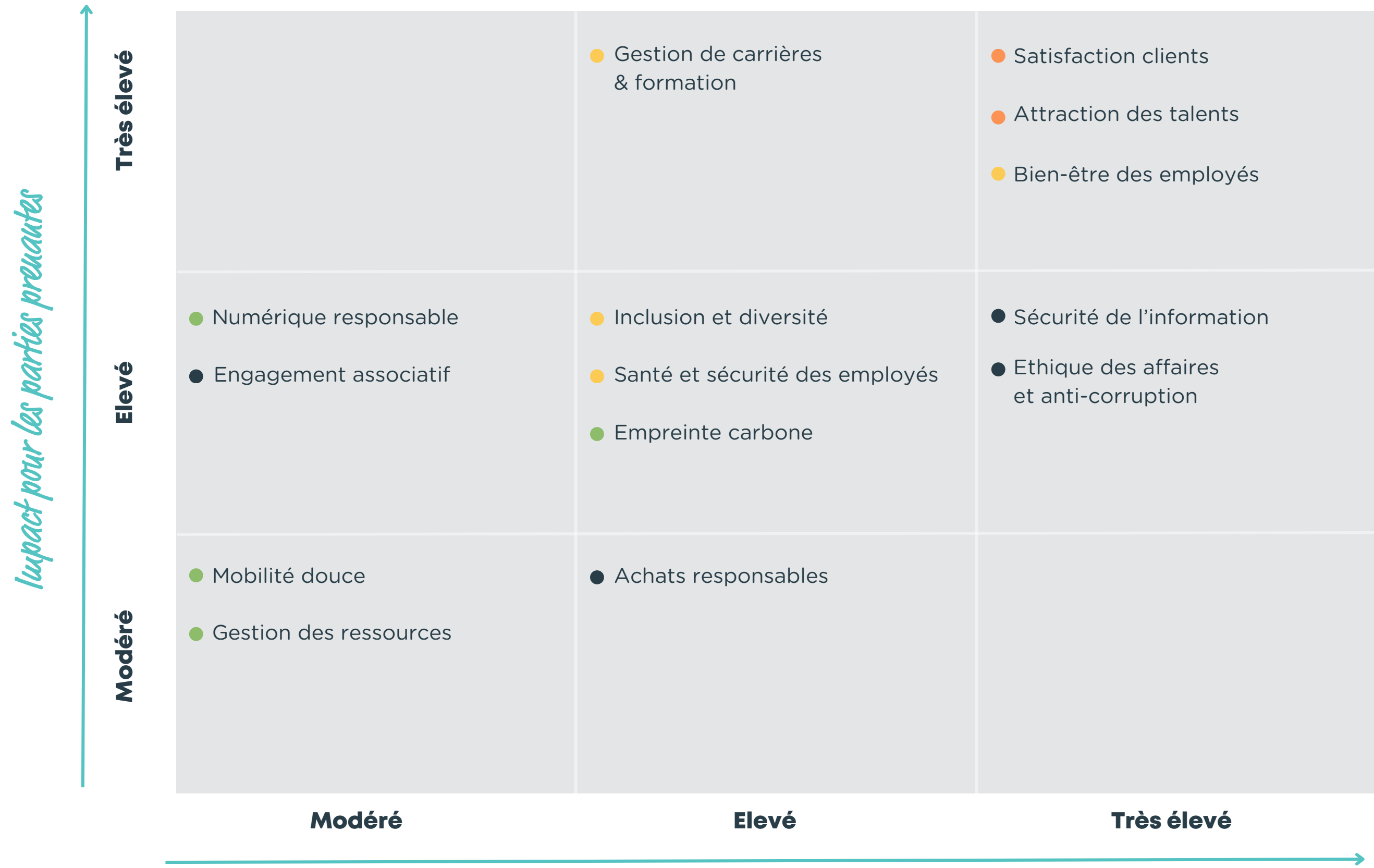
Afin de garantir la transparence et de répondre aux attentes des parties prenantes, nous adoptons les normes ESRS, spécifiques à l'Union européenne, permettent à Extia de respecter les exigences légales et réglementaires de la Directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

#### Périmètre et couverture

Le rapport de durabilité 2024 couvre l'ensemble des activités d'Extia dans toutes ses régions, pour la période du 1er janvier 2023 à 31 décembre 2023.



# Matrice de matérialité



La matrice de matérialité identifie et hiérarchise nos enjeux RSE, selon l'impact sur l'entreprise, nos activités et la création de la valeur financière et extra-financière pour nous et nos parties prenantes.

Thématiques

- Général
- Axe social
- Axe environnemental
- Axe sociétal





# 02



# Mettre la personne au centre des attentions



# D'abord (avec) qui



« D'abord qui, ensuite quoi ! » ce n'est pas qu'un slogan. C'est une véritable philosophie qui nous pousse à nous concentrer en premier lieu sur ce que la personne peut et souhaite apporter à Extia sans chercher à la faire entrer dans un cadre prédéfini.





**“Notre terrain de jeu professionnel doit être une source d’opportunités pour toutes et tous.”**

**Emmanuelle PAYS**  
**Directrice des ressources humaines et de la communication**

# Message d’Emmanuelle Pays

## DRH & DirCom

Nous sommes convaincus que l’égalité professionnelle est propice à la cohésion, à l’amélioration de la qualité de vie au travail ainsi qu’à la performance collective. Notre terrain de jeu professionnel doit être une source d’opportunités pour toutes et tous.

Les mesures visant à lutter contre toutes les formes d’inégalités et de discriminations prennent d’autant plus leur sens dans un secteur d’activité très masculin. La promotion de l’égalité professionnelle doit donc s’inscrire au cœur de la politique des Ressources Humaines et être utilisée comme vecteur de progrès et de développement.

Ainsi, notre accord d’entreprise portant sur l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail permet de réaffirmer les valeurs prônées par Extia, mais également d’entériner les actions menées en matière d’égalité professionnelle, relatives à l’embauche, aux conditions de travail, à l’évolution professionnelle ou encore à l’articulation entre la vie privée et professionnelle.



## 2.1. Qualité de vie au travail

### 1ère Great Place to Work de France



Chaque année, l'enquête Great Place To Work® nous permet de mesurer finement le bien-être des Extiens afin d'identifier nos points forts et nos axes d'amélioration pour avancer sur le chemin de l'amélioration continue.

Nous sommes fiers de maintenir dans la durée et malgré une forte croissance, un niveau élevé de satisfaction chez les Extiens. Cela se traduit par une présence ininterrompue au palmarès Great Place to Work® depuis 2012, dont 8 années sur le podium, et une deuxième année à la première place.



### Convivialité

83% des effectifs ne travaillent pas au quotidien dans les locaux mais chez nos clients, il est donc primordial de permettre à tous les Extiens qui le souhaitent, de se rencontrer, de créer des liens et des souvenirs communs à travers des événements.

**91%**

des Extiens estiment que "Extia est une entreprise conviviale qui célèbre les événements qui sortent de l'ordinaire".\*







## 2.2. Conditions de travail

### Emploi durable pour tous

Nous accordons une importance majeure à la stabilité et à la sécurité de l'emploi de nos collaborateurs. Nous nous engageons à promouvoir l'égalité d'accès à l'emploi et à garantir des conditions de travail sûres et stables pour tous. Dans cette optique, nous privilégions massivement les contrats à durée indéterminée (CDI).

**98%** des Extiens sont en contrat à durée indéterminée en 2023.



### Avantages sociaux

Nous croyons que le bien-être de nos collaborateurs est essentiel à leur épanouissement professionnel. Nous proposons un ensemble d'avantages sociaux :

- Mutuelle haut de gamme : une mutuelle prévoyance de qualité est proposée, couvrant en moyenne 93 % des frais médicaux.
- Les frais de transport en commun sont pris en charge à 100 % pour faciliter les déplacements quotidiens.
- Aide au logement : des services d'aide à la location, ainsi qu'un accompagnement pour l'accès à la propriété est à la disposition des Extiens.
- Une carte Ticket Restaurant dématérialisée est proposée, avec une valeur journalière de 9 euros, dont 5,37 euros sont pris en charge par Extia.

### Dialogue social

#### Adhésion à la Convention Collective Syntec

Extia applique la Convention collective Syntec, qui définit un cadre de travail adapté aux spécificités du secteur, protège les droits des collaborateurs et garantit des conditions de travail équitables. En respectant ces standards, Extia assure un environnement de travail stable et conforme aux meilleures pratiques, favorisant la satisfaction et le bien-être de ses équipes.



# Equilibre vie professionnelle - vie personnelle

Nous avons conscience que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle sera vécu différemment en fonction de la situation personnelle de chacun. Nous avons conclu plusieurs accords spécifiques avec les représentants des salariés pour répondre aux besoins et attentes des collaborateurs en proposant un environnement de travail flexible :

## Accord télétravail

En janvier 2019, nous avons rédigé un accord d'entreprise sur la mise en place du télétravail. Cet accord permet aux Extiens de recourir occasionnellement ou régulièrement au télétravail, en fonction de leurs besoins et des exigences de leur mission. Cet accord a été révisé en 2022, suite à la pandémie de Covid-19, pour tenir compte des évolutions dans les pratiques de travail. Cette révision a permis d'élargir les possibilités de télétravail en augmentant le nombre de jours autorisés et en adaptant le cadre de l'accord pour mieux répondre aux nouvelles attentes et réalités du travail hybride.

## Droit à la déconnexion

Depuis 2021, nous avons mis en place des mesures pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les Extiens bénéficient d'un droit à la déconnexion. Ce cadre vise à faciliter la conciliation entre leurs impératifs professionnels et leurs obligations familiales.

## Accord égalité professionnelle et QVT

Entrée en vigueur en 2023, cet accord vise à promouvoir l'égalité des chances et à renforcer les actions pour améliorer le bien-être des collaborateurs.

**80%**

des Extiens considèrent qu'ils sont encouragés à conserver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.\*

**92%**

des Extiens considèrent qu'ils peuvent prendre un congé lorsqu'ils le jugent nécessaire.\*







# Comité social et économique

Depuis 2019, nous avons mis en place du Comité Social et Economique (CSE) d'Extia. Une instance regroupant les représentants du personnel, intégrant les fonctions des Délégués du Personnel et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Ce comité joue un rôle consultatif auprès de la direction d'Extia sur les questions économiques et sociales. Il gère également le budget alloué aux activités sociales et défend les intérêts individuels des salariés.

### Élections des représentants du personnel et délégués syndicaux :

Les élections du CSE ont eu lieu le 3 octobre 2019, avec un taux de participation de 66,5 %. Ce comité, composé de 16 membres affiliés à la CFE-CGC, inclut 9 membres titulaires et 7 suppléants. De nouvelles élections auront lieu le 19 novembre 2024.

## Indicateurs - ESRS : S1-8

*Nombre de réunions avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée :*

Description	Unité	2021	2022	2023
Nb de réunions - CSE	nb	6	9	9
Nb de réunions - CSSCT	%	1	3	3

## Avantages du CSE

Le Comité Social et Économique (CSE) d'Extia met en place une gamme d'avantages qui enrichissent la vie professionnelle et personnelle des collaborateurs.

- Offre de subvention sport et culture : le CSE propose un remboursement annuel jusqu'à 50 € pour les abonnements sportifs ou culturels, encourageant l'accès à des activités enrichissantes.
- Covoiturage et échanges entre collègues : Extia met à disposition deux plateformes pour faciliter le covoiturage et l'échange de biens et services entre collaborateurs, favorisant une culture d'entraide et de proximité.
- Avantages pour les jeunes parents : Extia offre aux jeunes parents la possibilité de choisir un cadeau sur le site de notre partenaire [berceaumagique.com](https://berceaumagique.com). De plus, une rencontre annuelle avec le Père Noël est organisée pour les enfants des collaborateurs de moins de 12 ans.
- Noël : En décembre, un chèque-cadeau de 60 € est offert par le CSE à chaque collaborateur.
- Accès à des tarifs préférentiels : Plus d'un million d'offres négociées sont disponibles sur le site du CSE, permettant de profiter de nombreux bénéfices exclusifs.



## Un environnement motivant

Chaque effort au sein de l'entreprise est reconnu et valorisé grâce à un système de primes :

- Participation annuelle : Parce que chaque collaborateur contribue à faire grandir Extia, une prime de participation annuelle est versée à chacun en fonction des résultats de l'entreprise.
- Prime de motivation : Versée deux fois par an, cette prime représente 6 % du salaire mensuel brut et récompense l'engagement des collaborateurs.
- Prime de cooptation : Parce que les meilleurs ambassadeurs d'Extia sont les Extiens, nous encourageons la cooptation avec à la clé une prime pouvant aller de 1 000 à 2 000 euros bruts.
- Prime d'apporteur d'affaires : Versée pour un projet d'au moins trois mois et pouvant aller de 500 à 1 000 euros bruts.
- Prime d'engagement : Versée aux formateurs internes et pouvant aller de 30€ à 60€ de l'heure.
- Prime de leads : Versée aux Leads des Communautés Métiers (voir page. Entreprise Apprenante) pouvant aller jusqu'à 2 000€ bruts par an.





## 2.3. Santé et sécurité au travail

Dans le cadre de notre engagement pour le développement durable, la gestion de la qualité, de l'hygiène et de la sécurité joue un rôle clé, assurant à la fois l'efficacité opérationnelle et le bien-être de nos employés.

Nous nous engageons à améliorer en permanence notre Système de Management Intégré (SMI). Extia est certifiée 9001 depuis 10 ans et ISO 27001 depuis 2018. De plus, nous figurons au palmarès Great Place to Work depuis 2012 et avons obtenu la médaille d'argent EcoVadis.

### Evaluation des risques professionnels

Chaque année, et lorsque nécessaire, nous actualisons le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) pour tenir compte des évolutions des conditions de travail et des contextes externes. Ce document, élaboré en concertation avec le Comité Social et Économique (CSE), sert de base à notre programme annuel de prévention des risques.

Pour chaque mission ou prestation, un Plan de Prévention (PDP) est mis en place. Nous collaborons alors avec le client pour réaliser une analyse des risques spécifiques à chaque mission et veillons à ce qu'un PDP soit associé à chacune d'elles.

Grâce à ces dispositifs et à une sensibilisation continue, nous visons à créer un environnement de travail sûr et serein pour tous.

### Actions et sensibilisation

Le suivi médical de nos salariés est un pilier essentiel de notre politique, afin de suivre leur bien-être. Un système de signalement existe et permet à chacun de faire part de ses préoccupations en matière de santé et de sécurité.

De plus, tous les nouveaux collaborateurs suivent une formation QHSE obligatoire dès leur intégration, afin de les sensibiliser aux bonnes pratiques de sécurité et de bien-être au travail.

Tout au long de l'année, nous organisons des actions de communication et des meetups qui permettent d'offrir des espaces d'écoute et de sensibilisation, contribuant ainsi à un environnement de travail sain et équilibré. En 2023, plus de 40 communications ont été adressées aux Extiens, abordant des thèmes comme les risques psychosociaux, la qualité de vie au travail (QVT), la sécurité, la posture et le télétravail.

### Indicateurs - ESRS : S1-14

ESRS	Description	Unité	2023	2024
S1-14	Nombre d'accidents du travail	nb	2AAA - 2 ASA	2AAA - 2 ASA
S1-14	Taux de fréquence des accidents du travail	%	0,66	0,84
S1-14	Taux de gravité des accidents du travail	%	0,005	0,01
S1-14	% d'employés formés / sensibilisés à la santé sécurité	%	-	31,14
S1-14	Proportion des sites ayant fait l'objet d'une évaluation des risques	%	100	100

\*AAA : Accident du travail avec arrêt

\*ASA : Accident du travail sans arrêt



## 2.4. Gestion de carrière et employabilité

### La qualité de la relation

Entre confiance, accompagnement de proximité et convivialité, nous garantissons à chacun la possibilité d'évoluer dans un environnement qui promeut les échanges, les apprentissages et permet de se créer des souvenirs communs.

La confiance est l'un des piliers de notre culture managériale. Pour l'entretenir dans la durée, la transparence et la proximité sont encouragées par un cadre de travail qui libère les initiatives en valorisant le droit à l'erreur. Chaque personne, quel que soit son poste ou son expérience, est responsabilisée et invitée à challenger l'existant. Parce que « Celui qui fait, c'est celui qui sait. ».

**90%** des Extiens estiment que le management leur fait confiance pour accomplir leur travail correctement sans avoir à les contrôler constamment.\*





# Un accompagnement de proximité

## Le Triple Suivi : l’humain au cœur du modèle

Chaque Extien bénéficie d’un accompagnement privilégié par les trois membres de son Triple Suivi qui l’accompagneront tout au long de son aventure chez Extia : un référent projet, un référent carrière et un référent administratif. Le Triple Suivi a pour vocation d’offrir à chacun une relation de qualité et de réagir rapidement en cas d’apparition d’un irritant.

## La culture du feedback

Chaque mois, les Extiens sont invités à partager leur avis sur la qualité des missions et leur niveau de satisfaction en remplissant leur compte-rendu d’activité, une démarche appelée la “météo du CRA”. Si la note attribuée est inférieure ou égale à 2/4, des points flash de suivi sont organisés afin de répondre rapidement aux irritants identifiés et d’apporter les améliorations nécessaires.

Tous les ans, nous invitons également les collaborateurs à répondre à l’enquête Great Place To Work pour évaluer leur satisfaction autour de 5 grands thèmes : la crédibilité, le respect, l’équité, la fierté et la convivialité.

3,4 / 4

note moyenne obtenu à la météo RH - CRA en 2023

88%

des Extiens estiment que dans l’ensemble, Extia est une entreprise où il fait bon travailler.\*

## L’entretien de Carrière Extia Ordinaire (CEO)

Cet entretien professionnel bi-annuel, animé par le RH vient compléter le BEO (Bilan Extia Ordinaire), le bilan annuel. Son objectif est de définir ensemble les actions de développement et d’apprentissage qui aideront les collaborateurs à atteindre leurs objectifs professionnels, tels que la mobilité, la formation, le coaching, ou le mentorat, tout en mettant un accent particulier sur le développement des soft skills.

Chaque mois, notre newsletter interne valorise les promotions et inclut la rubrique Opportunités pour partager les offres à pourvoir, aidant ainsi les Extiens souhaitant évoluer à envisager de nouvelles responsabilités.

## Le coaching personnalisé

Les collaborateurs ont la possibilité de bénéficier des services de notre coach professionnel interne. Que ce soit pour surmonter un blocage dans leur progression, exploiter pleinement leur potentiel, améliorer leur communication ou gérer leurs émotions, ce soutien est conçu pour les accompagner dans leur développement chez Extia. À ce jour, plus de 70 Extiens ont déjà suivi un parcours de coaching personnalisé !

## Indicateurs - ESRS : S1-13

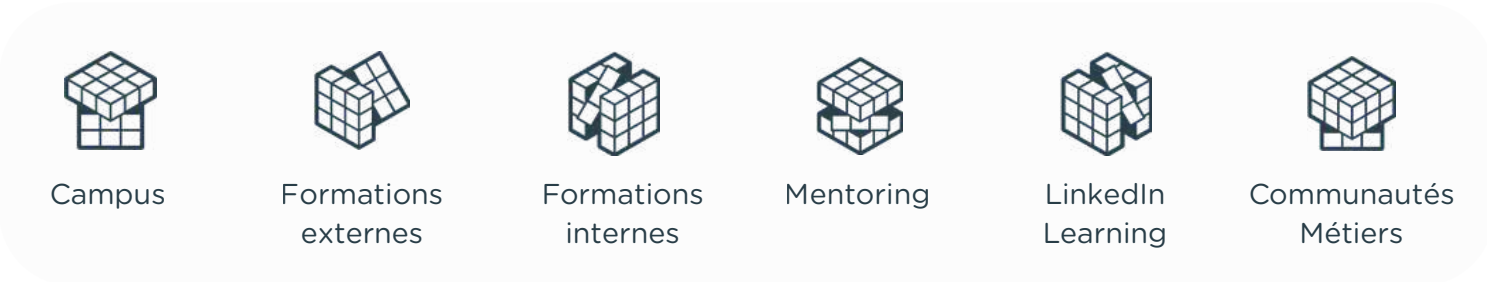
Description	Unité	2023
Taux de suivi par consultant / an	%	100
Nb de points de suivi RH réalisé	Nb	2435
% de managers issus de la promotion interne	%	90



## Entreprise apprenante

Etre une entreprise apprenante, c’est mettre en place un environnement de travail qui favorise l’échange des savoirs et les retours d’expérience, pour permettre à chacun de progresser et développer son employabilité.

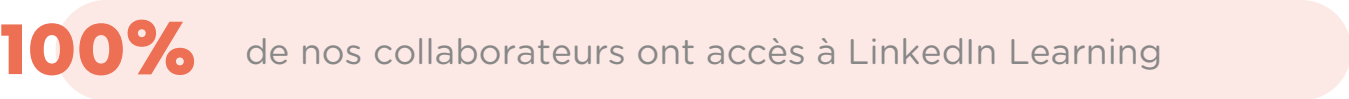
C’est pourquoi nous avons mis en place une offre de formation multicanale et multi-facettes, inspirée du modèle 70/20/10 : la RUBIX.



Chaque facette permet d’explorer différentes méthodes d’apprentissage ; les parcours et canaux de formation sont individualisables et déclinés avec et pour les Extiens.

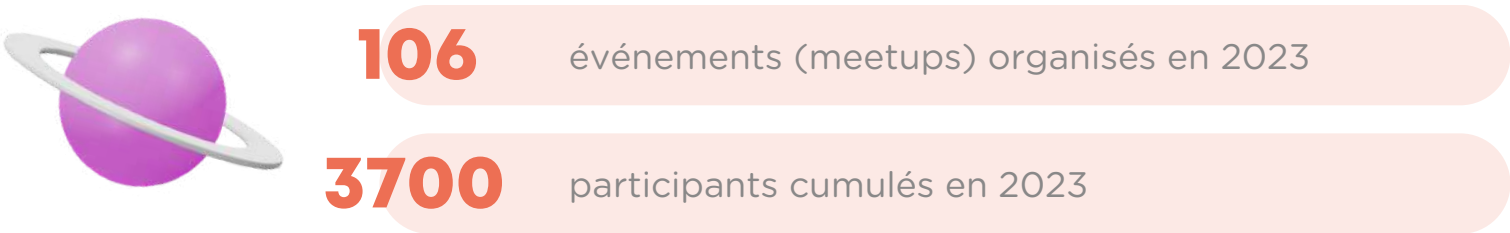
### Zoom sur LinkedIn Learning

Toutes les occasions sont bonnes pour apprendre, se former et se challenger. En 2024, nous avons engagé un partenariat avec LinkedIn Learning afin d’enrichir notre offre de formation. Désormais, plus de 16 000 formations sont disponibles en version web ou sur l’application mobile, accessibles 7j/7 pour l’ensemble de nos collaborateurs.



### Zoom sur les Communautés Métiers

La création des Communautés Métiers d’Extia répondait à une demande issue de l’enquête Great Place To Work® 2015 qui mettait en avant l’envie d’avoir un temps dédié aux retours d’expériences et aux échanges entre pairs pour capitaliser sur nos différentes expertises. Depuis, nos 17 communautés se réunissent régulièrement autour de thématiques techniques, sectorielles ou transverses.



### Indicateurs clés - ESRS : S1-13

ESRS	Description	Unité	2023
S1-13	Taux d'accès global à la formation	%	42
S1-13	Nombre totale d'heures de formation dispensées	Nombre	7 895
S1-13	Nombre moyen d'heures de formation par employé	Nombre	18
S1-13	Proportion de collaborateurs ayant accès en illimité à LinkedIn Learning	%	100

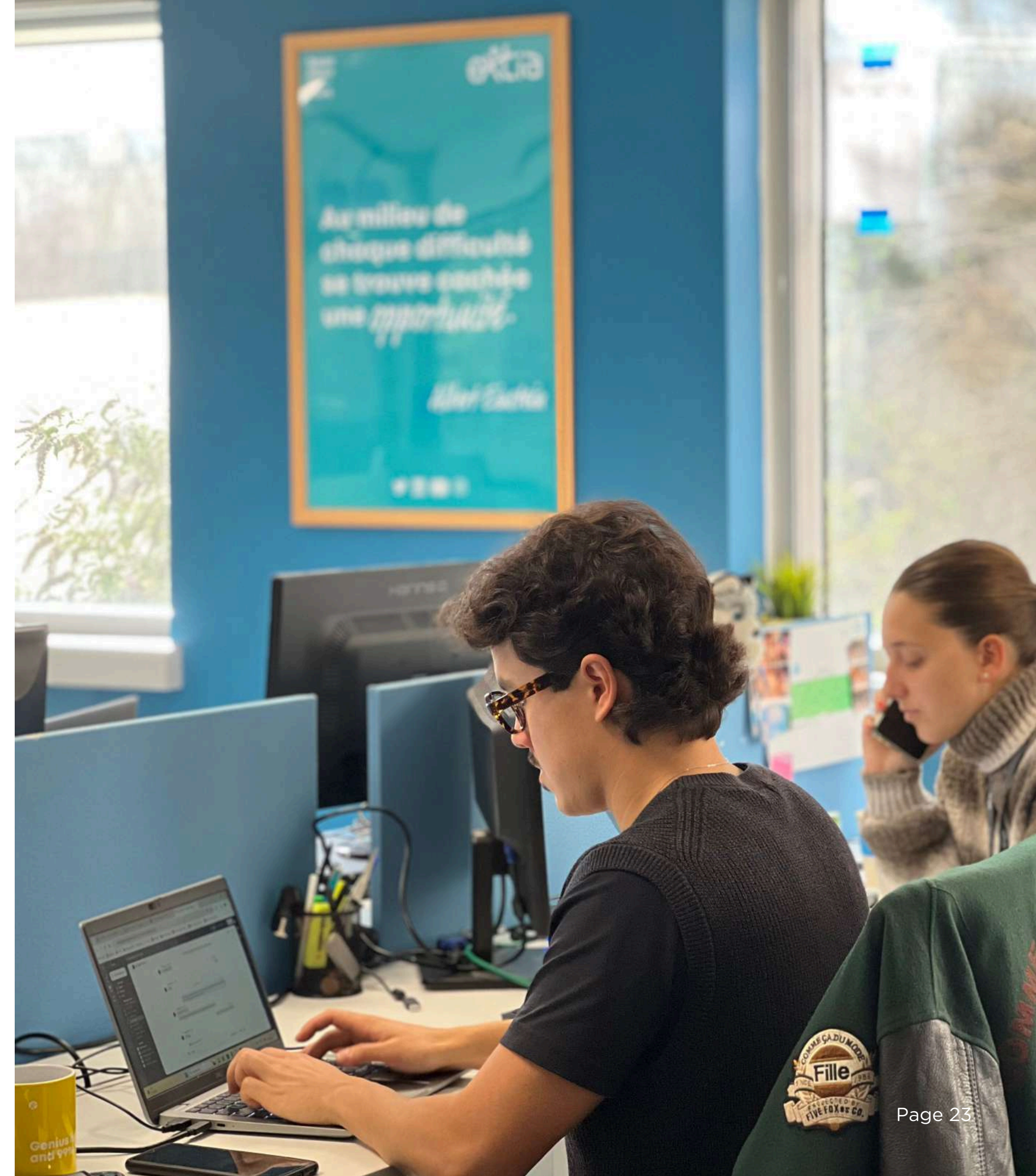




## 2.5. Promotion de la diversité et de l'inclusion

Chaque individu a des besoins différents. Nous essayons donc de mettre en place un environnement de travail flexible, qui permette de prendre en compte les contraintes et envies de chacun, tout en veillant à l'équité de traitement entre les salariés.

Cette approche holistique de la personne s'inscrit dans une démarche éthique et inclusive. Elle doit permettre à chacun, quels que soient son genre, ses origines et ses orientations sexuelles, d'évoluer dans un entreprise qui fait de la diversité une véritable force.

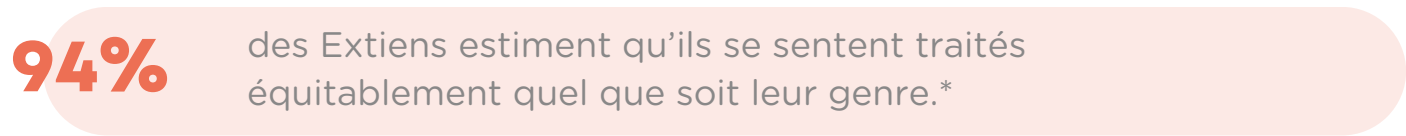




# Egalité professionnelle

Notre **Accord Egalité Professionnelle** entrée en vigueur le 6 janvier 2023 illustre notre volonté d'inscrire le "D'abord qui" d'Extia dans une approche résolument inclusive. Notre terrain de jeu professionnel doit être une source d'opportunités pour toutes et tous.

En France, la féminisation des métiers du numérique est encore trop faible, et de ce fait, au sein d'Extia également. Cependant, nous avons fait de ce sujet une priorité. Notre devoir est de rendre ces métiers plus attractifs pour les femmes et participer à la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes.



## Recrutement et féminisation du secteur

Face à une population majoritairement masculine, en raison de la nature de notre activité, nous organisons des **interventions auprès des étudiants en écoles de commerce et d'ingénieurs** pour promouvoir la féminisation du secteur numérique et encourager les candidatures féminines.

Actuellement, nous recensons près de 26% de femmes au sein de nos effectifs, un chiffre notablement élevé pour une entreprise de services numériques.

Nous sensibilisons également nos équipes de recrutement aux bonnes pratiques en matière d'égalité et à la prévention des comportements discriminants. Depuis la création d'Extia, nous nous engageons à promouvoir la diversité des genres, tant dans les postes de direction que dans les fonctions managériales et techniques.

## Promotion : femmes et manager

Notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle se reflète de manière positive dans nos indicateurs.



Les femmes et les hommes chez Extia sont représentés de façon équitable dans les fonctions managériales, et l'écart de salaire à poste équivalent continue de se resserrer.

## Indicateurs clés - ESRS : S1-14

Description	Unité	2023	2022	2021
Proportion de femmes dans les effectifs	%	26	25	26
Proportion de femmes dans les postes à responsabilité	%	41	43	39
Proportion de femmes dans le comité de direction	%	50	37,5	37
Index d'égalité professionnelle (score)	%	89	94	94





## La parentalité

Nous mettons en place des politiques et pratiques favorisant l'égalité professionnelle et soutenant la parentalité, afin de créer un environnement de travail inclusif et équitable pour tous nos collaborateurs.

Pour encourager un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, nous nous engageons à garantir l'absence de discrimination à l'égard des parents choisissant de prendre des congés parentaux ou de réduire leur temps de travail, tout en assurant que ces décisions n'entravent pas leur évolution de carrière.

Pour un retour serein après un congé maternité, plusieurs étapes sont prévues : visite médicale, entretien de reprise pour faciliter la réintégration dans l'équipe, et un entretien personnalisé avec les RH pour discuter des questions et besoins éventuels.

**100%** des collaboratrices de retour de congés maternité sont augmentées à leur retour

### Initiatives en faveur de la parentalité

Avec une parentalité en constante évolution, nous offrons la possibilité de faire de **don de congés** payés au profit des parents d'enfants de moins de 20 ans nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

Nous avons également publié un **Guide sur la parentalité** pour mieux accompagner nos collaborateurs parents ou futurs parents.

## Engagement contre le Sexisme dit “ordinaire”

Signataire de cette initiative depuis 2023, Extia réaffirme son approche résolument inclusive et s'engage autour de huit actions prioritaires pour lutter contre le sexisme ordinaire au travail. Cet engagement se traduit par des actions concrètes mises en place pour prévenir les violences sexistes et sexuelles.

initiative  
**#StOpE**

L'initiative #StOpE - Stop au sexisme ordinaire en entreprise - rassemble près de 200 entreprises engagées contre le sexisme ordinaire au travail.

### MESURES DE PRÉVENTION

- 1 Deux **référénts prévention** ont été nommés pour assurer le suivi et la mise en œuvre des actions contre le sexisme dit ordinaire.
- 2 Une **procédure de signalement** a été créée, incluant une adresse mail dédiée, permettant aux collaborateurs de signaler tout comportement sexiste ou discriminant en toute confidentialité.

**100%** des fonctions support et commerciales ont été sensibilisées au sujet des Violences Sexistes et Sexuelles en 2023 et 2024.



# Notre politique handicap

Nous œuvrons activement pour l'inclusion des personnes en situation de handicap en mettant en place des actions concrètes et durables.

En accord avec notre leitmotiv “D’abord qui, ensuite quoi”, nous avons mis en place depuis 2017, une politique visant à accompagner les salariés en situation de handicap, les maintenir dans l’emploi et leur permettre de s’intégrer dans les meilleures conditions. Pour cela, nous avons mis en place divers aménagements de postes et avantages spécifiques :

- Prise en charge de la mutuelle à 100%
- Accès privilégié aux formations
- Une journée offerte pour constituer le dossier RQTH auprès de la MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées).



## MESURES : ACTIONS ET SENSIBILISATIONS

- 1

Nous avons désigné une référente handicap, chargée de superviser la mise en œuvre des initiatives d’inclusion et d’assurer un suivi personnalisé.
- 2

En 2023, nous avons tenu quatre meetups sur le sujet, participé activement à la SEEPH\* et distribué le jeu de société Handipoursuite dans l’ensemble de nos agences.
- 3

Conscients de l’importance de l’accessibilité numérique pour l’inclusion des personnes, y compris les personnes en situation de handicap, dès la phase de recrutement, en 2024, un audit d’accessibilité de notre site web a été mené. À partir de ses conclusions, nous avons établi une feuille de route afin de garantir une navigation fluide et une accessibilité optimale pour tous nos utilisateurs.

## Indicateurs clés - ESRS : S1-14

ESRS	Description	Unité	2023	2022
S1-14	% d'employés formés aux problématiques de diversité et d'inclusion.	%	100	-
S1-14	Nb d'employés en situation de handicap	nb	26	21





## Collaborations pour l'inclusion

Grâce à des partenariats stratégiques, nous nous inscrivons dans une démarche d'amélioration continue pour l'égalité des chances.

### Partenariat avec

Depuis plus trois ans, nous nous associons à ARCESI, une entreprise adaptée spécialisée dans les services numériques qui recrute exclusivement des personnes en situation de handicap.

Ce partenariat va au-delà de l'engagement social, nous collaborons en co-traitance ou en sous-traitance pour répondre à des appels d'offres pour nos clients. ARCESI apporte une expertise précieuse et une force de travail qualifiée, renforçant ainsi notre capacité à offrir des solutions innovantes et inclusives à nos clients.

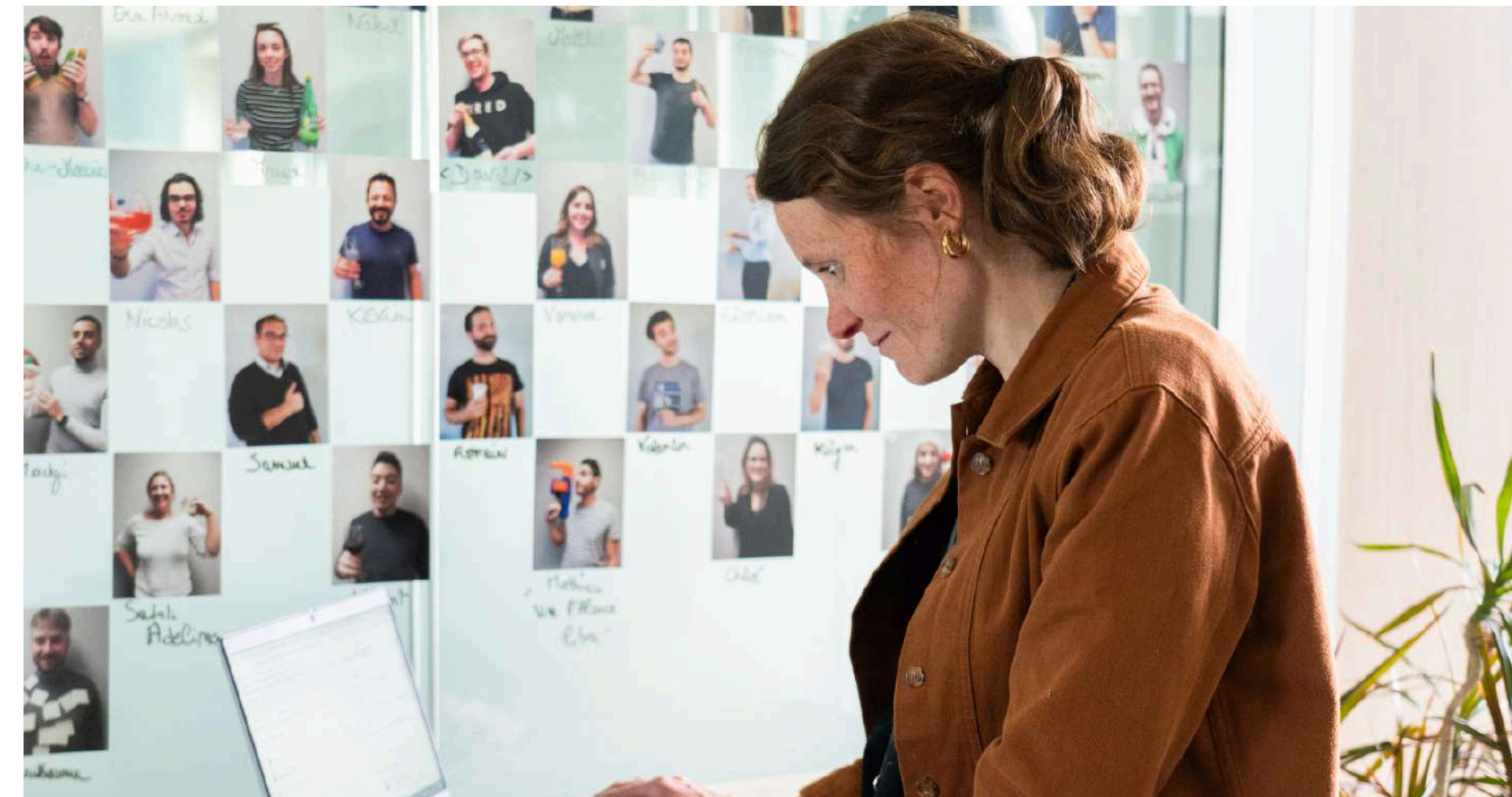
**04** référencements ont été gagnés en co-traitance ou en sous-traitance avec la société ARCESI, depuis 2021.

### La convention AGEFIPH

Aujourd'hui, nous comptons un peu plus de 1% de collaborateurs en situation de handicap. Pour aller plus loin et nous inscrire dans une trajectoire d'amélioration continue, nous allons signer une convention avec l'AGEFIPH, effective au 1er janvier 2025.

La première étape de ce projet a consisté en un diagnostic de notre situation actuelle afin d'auditer les pratiques existantes. La seconde étape a été d'identifier les pistes d'action. Pour cela, nous avons formé des groupes de travail composés de collaborateurs de toutes agences et fonctions confondues sur quatre thématiques :

- Recrutement et intégration
- Sensibilisation et formation
- Accompagnement et maintien dans l'emploi
- Relations avec le secteur de travail protégé et adapté





## D'abord qui tout simplement

Notre entreprise s'engage à promouvoir la non-discrimination et la diversité dans un cadre respectueux et inclusif pour tous ses employés. Notre démarche vise à prévenir la discrimination et à s'assurer que chacune, quels que soient son genre, ses origines ou ses orientations sexuelles, puisse évoluer dans un environnement où la diversité des acteurs qui la compose est reconnue et mise en avant comme une véritable force.

**88%** des collaborateurs estiment "Ici, je peux être moi-même".

### Diversité ethnique

Nous comptons plus de **50 nationalités différentes** au sein de nos effectifs. Le choix des candidats est uniquement effectué dans un souci d'adéquation entre personnalité, compétences et missions proposées.

Cette diversité ethnique enrichit notre culture d'entreprise et permet de créer un environnement de travail inclusif et dynamique. Nous valorisons les expériences et les perspectives variées que chaque collaborateur apporte, favorisant ainsi l'innovation et la créativité au sein de nos équipes.

**94%** des Extiens estiment qu'ils sont traités équitablement quel que soit leur origine\*

## Contrat de génération

Avec une **moyenne d'âge de 32 ans**, les millenials sont surreprésentés au sein d'Extia. À contre-courant de la plupart des entreprises, nous nous attachons désormais à recruter davantage de seniors dans nos équipes support, représentant 14% de nos effectifs en 2023 (chiffre en légère augmentation depuis 2021).

Nous croyons que la diversité d'âge apporte une richesse de connaissances et d'expériences, favorisant un environnement de travail équilibré et intergénérationnel.

**90%** des Extiens estiment qu'ils sont traités équitablement quel que soit leur âge\*

## Indicateurs clés - ESRS : S1- 6&7

Répartition par tranches d'âge de l'effectif total au 31 décembre de l'année considérée :

Description	2023	2022	2021
Moins de 25 ans	12%	14%	11%
De 25 à 30 ans	44%	44%	46%
De 31 à 35 ans	20%	19%	21%
De 36 à 40 ans	10%	10%	9%
Plus de 40 ans	14%	13%	13%





## LGBTQIA+

Nous nous engageons également en faveur de l'inclusion des personnes LGBTQIA+. Nous veillons à ce que notre environnement de travail soit accueillant et respectueux pour tous, quelque soit leurs orientations sexuelles et identités de genre. Nous organisons des formations et des campagnes de sensibilisation pour lutter contre les préjugés et les discriminations,

**96%**

des Extiens estiment qu'ils sont traités équitablement quel que soit leur orientation sexuelle\*

## Formation à la non-discrimination

Tous les recruteurs sont légalement tenus de suivre une formation à la non-discrimination au moins tous les 5 ans (pour les entreprises de plus de 300 salariés et pour les cabinets et autres entreprises spécialisées dans le recrutement), depuis la loi Égalité et Citoyenneté de 2017.

Chez Extia, la non-discrimination à l'embauche fait partie intégrante de la formation de nos consultants RH et ingénieurs d'affaires engagés dans le processus de recrutement. Nous nous assurons que tous les employés sont conscients des biais inconscients et des meilleures pratiques pour garantir une sélection équitable et inclusive des candidats.





03



# Réduire notre empreinte environnementale





# Less is beautifull



Nous portons une responsabilité commune vis-à-vis du monde qui nous entoure. Le secteur de l'IT a un impact environnemental croissant, ce qui nous engage particulièrement sur ce sujet crucial. Les ressources de notre planète sont limitées, et dans une période marquée par l'urgence climatique, les entreprises ont une responsabilité et un rôle essentiel à jouer.



# 3.1. Notre empreinte carbone

## Système de gestion interne

Notre démarche est pilotée par notre équipe RSE et QHSE. En 2023, nos équipes ont été formées par l'Institut de Formation Carbone afin d'acquérir les compétences nécessaires à l'utilisation de la méthodologie et des outils Bilan Carbone®.

La réalisation de l'évaluation, la définition des objectifs de réduction et la mise en œuvre du plan de transition sont des missions assurées par l'équipe.

## Bilan carbone 2023

En 2023, nous avons franchi une étape déterminante dans notre démarche environnementale en réalisant un bilan carbone complet couvrant les trois scopes d'émission. Cet exercice, rendu public, témoigne de notre engagement en faveur de la transparence et de la responsabilité écologique.



Les résultats, publiés sur le [site de l'ADEME](#), révèlent une empreinte totale de 2 345 tCO<sub>2</sub>e, soit 1,42 tCO<sub>2</sub>e par personne.

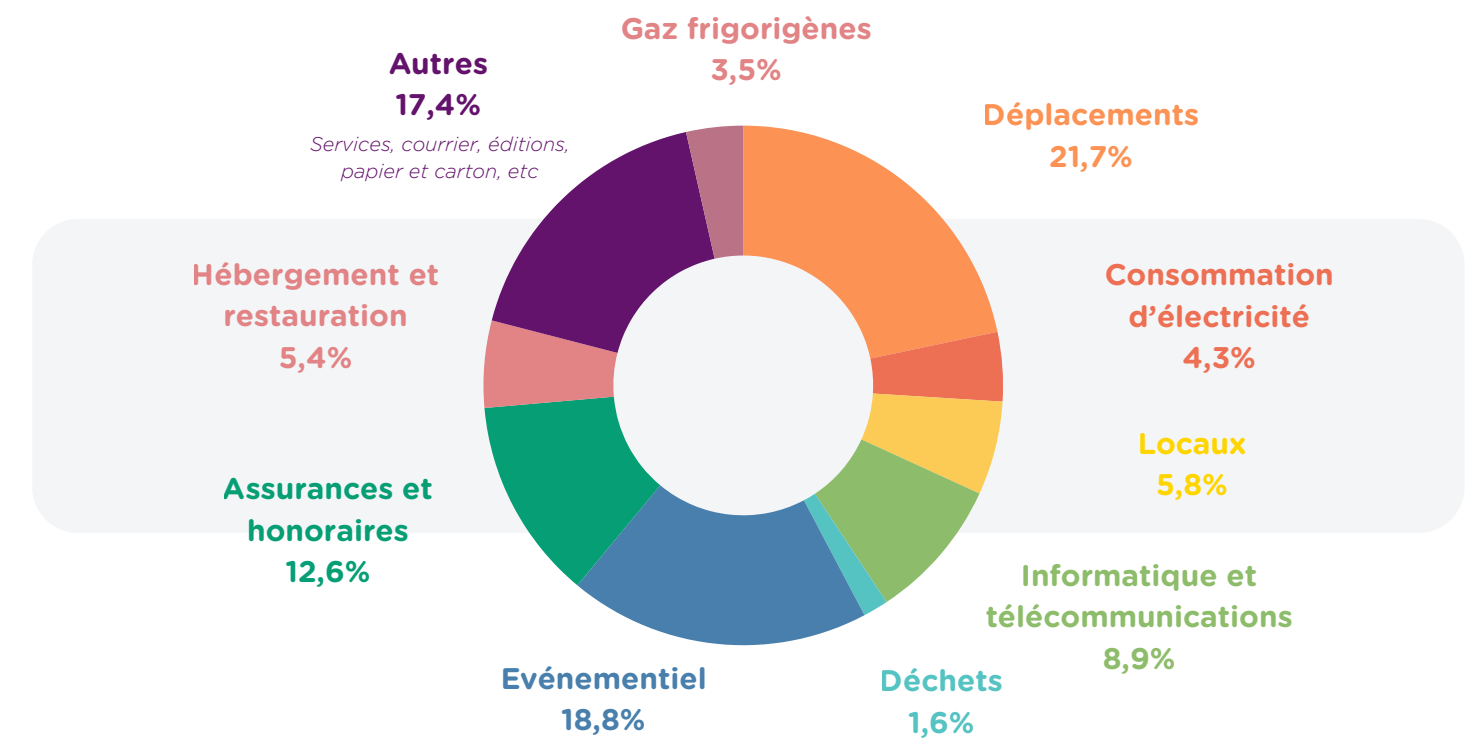


Cette analyse rigoureuse nous a permis de cerner précisément notre empreinte carbone et d'identifier les postes d'émissions les plus significatifs.

Nous continuerons à réaliser cet exercice chaque année pour assurer un suivi et un ajustement continu, démontrant notre volonté de réduire notre impact environnemental.

2 345 tCO<sub>2</sub>e

soit 1,42 tCO<sub>2</sub>e par personne\*



Pour plus de détails sur nos émissions, selon la méthodologie Bilan Carbone et GHG Protocol, consultez l'annexe en page 53 et 54.





## 3.2. Nos objectifs de réduction



Dans le prolongement de cette démarche proactive, nous nous sommes officiellement engagés auprès de l'initiative **Science Based Targets (SBTi)**.

Nos objectifs de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre d'Extia, liées à nos activités directes et alignées sur **une trajectoire de 1,5°C**, ont été approuvées par l'initiative SBTi et font l'objet d'une vérification indépendante annuelle.

**- 42%** Réduction des émissions de gaz à effet de serre sur les scope 1 et 2, d'ici 2030

Notre objectif est d'accélérer le processus de décarbonation de nos activités en impliquant l'ensemble de la chaîne de valeur afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre, tout en limitant la compensation des émissions résiduelles.

## Notre plan de transition

Nous nous engageons activement et de manière responsable dans la transition vers un avenir durable.

Notre plan de transition a été élaboré collectivement, en dialogue avec les différentes parties prenantes de notre écosystème, afin de prendre en compte les réalités de chacun et de définir des objectifs mesurables.

Nos actions et engagements sont principalement axés sur la promotion de la mobilité durable, la gestion des déchets, l'optimisation énergétique et la mise en œuvre de solutions numériques responsables.





# Mobilité durable

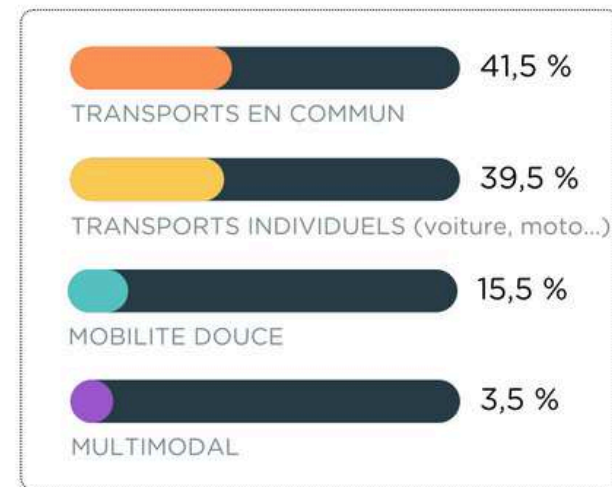
Les trajets professionnels et les déplacements domicile-travail représentent une part significative de notre bilan carbone. Nous nous engageons donc à adopter des pratiques de mobilité durable afin de concilier performance professionnelle et respect de l'environnement.

# 21%

de l'empreinte carbone globale d'Extia est liée à la mobilité des Extiens.



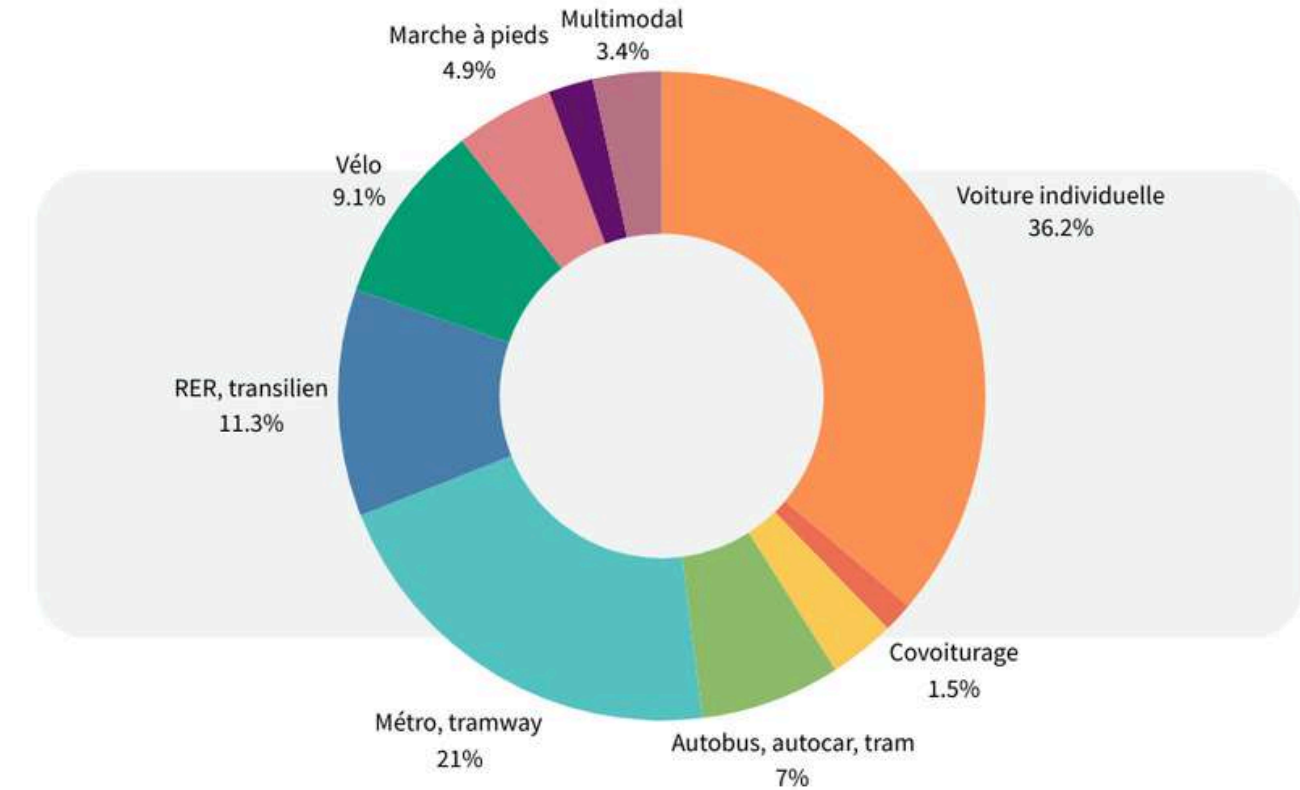
Répartition des moyens de transport



## Répartition des modes de transports

En 2024, nous avons mené une enquête interne pour comprendre les habitudes de déplacement de nos collaborateurs.

Notre enquête révèle que 36,5% des répondants utilisent la voiture, générant 93% de nos émissions liées aux transports. En revanche, 41,5% de nos collaborateurs utilisent les transports en commun, ne contribuant qu'à 4% des émissions.



## Les solutions

Conscients qu'il n'est pas toujours possible de se passer de son véhicule personnel, il est néanmoins de notre devoir, en tant qu'entreprise, de proposer des solutions innovantes pour atténuer l'impact des transports individuels et pour promouvoir des options de mobilité douce :

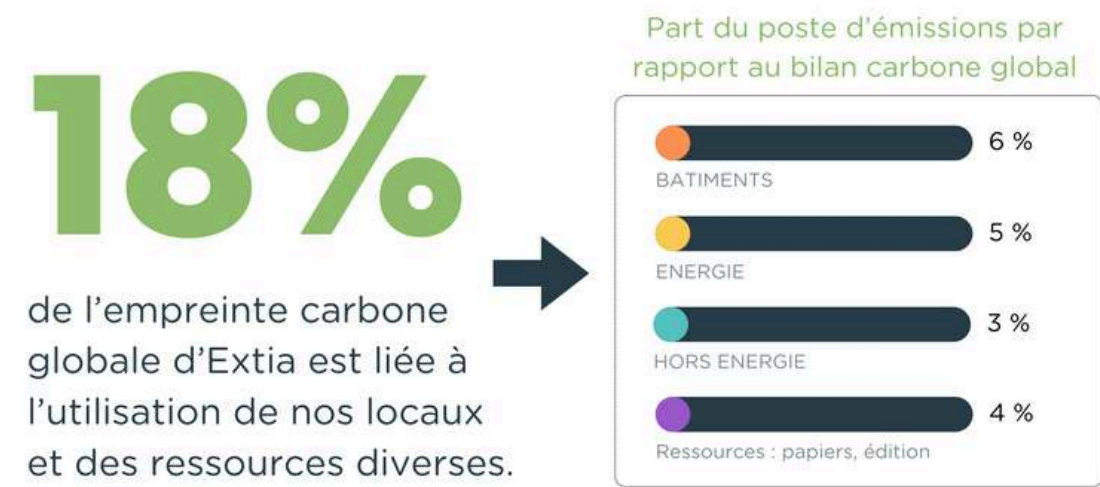
- Remboursement à 100% des titres de transports en commun ou de l'abonnement vélo électrique
- Mise en place d'une politique de télétravail flexible
- Existence d'une plateforme de covoiturage interne
- Communications et sensibilisations pour encourager des modes de transports plus respectueux de l'environnement





# Gestion des ressources

Nous avons mis en œuvre des actions concrètes visant à améliorer notre efficacité énergétique, réduire notre empreinte carbone et promouvoir des pratiques durables.



## LOCAUX

Actuellement locataires de la quasi-totalité de nos agences, nous collaborons activement avec notre service immobilier pour intégrer des critères environnementaux dans le cahier des charges de nos futurs espaces, en incluant notamment la prise en compte du Diagnostic de Dépendance Énergétique (DPE).

## DÉCHETS

Des bacs de collecte et des processus de recyclage ont été mis en place dans toutes nos agences pour garantir un tri et une gestion efficace des déchets.

## SOBRIETE ENERGETIQUE

Nous avons remplacé les ampoules par des LED à faible consommation, installé des détecteurs de mouvement pour économiser l'énergie et automatisé l'extinction des lumières.

De plus, nous maintenons une température de 19 degrés dans les locaux pour une meilleure efficacité énergétique.

## DES ACTIONS ÉCOCITOYENNES

Nous avons adopté une approche de consommation raisonnée et responsable des ressources, avec des actions écocitoyennes simples et efficaces au sein desquelles nos collaborateurs jouent un rôle central, intégrant ainsi notre ambition environnementale dans notre quotidien :

- Recyclage des stylos, piles, toners et cartouches usagés
- Réduction de la consommation de papier grâce à la digitalisation
- Suppression des gobelets et couverts en plastique
- Retrait des capsules de café au profit du café en grains
- Récolte du marc de café
- Utilisation d'éco-cups pour nos événements

Nous organisons régulièrement des initiatives de sensibilisation pour promouvoir les écogestes au bureau et à domicile, y compris lors du télétravail. Nous encourageons le principe de sobriété et responsabilisons chacun pour une approche plus frugale.



# Numérique responsable

La numérisation et la digitalisation ont profondément transformé notre accès aux services publics et privés. En parallèle, l'urgence à lutter contre le réchauffement climatique n'a jamais été aussi pressante. En tant que société de conseil en IT, il est de notre responsabilité d'orienter l'IT vers le progrès social et la sobriété environnementale.

## Charte du numérique responsable



La Charte du Numérique Responsable résume les engagements en termes de numérique pris par le signataire.

Elle pousse les entreprises à s'auto-évaluer et à s'améliorer en permanence sur le sujet. Signer la Charte du Numérique Responsable nous permet de structurer davantage nos actions.

## Cycle de vie du matériel informatique

En 2023, 25% de l'empreinte carbone du poste "Immobilisation" d'Extia est attribué à notre matériel informatique.

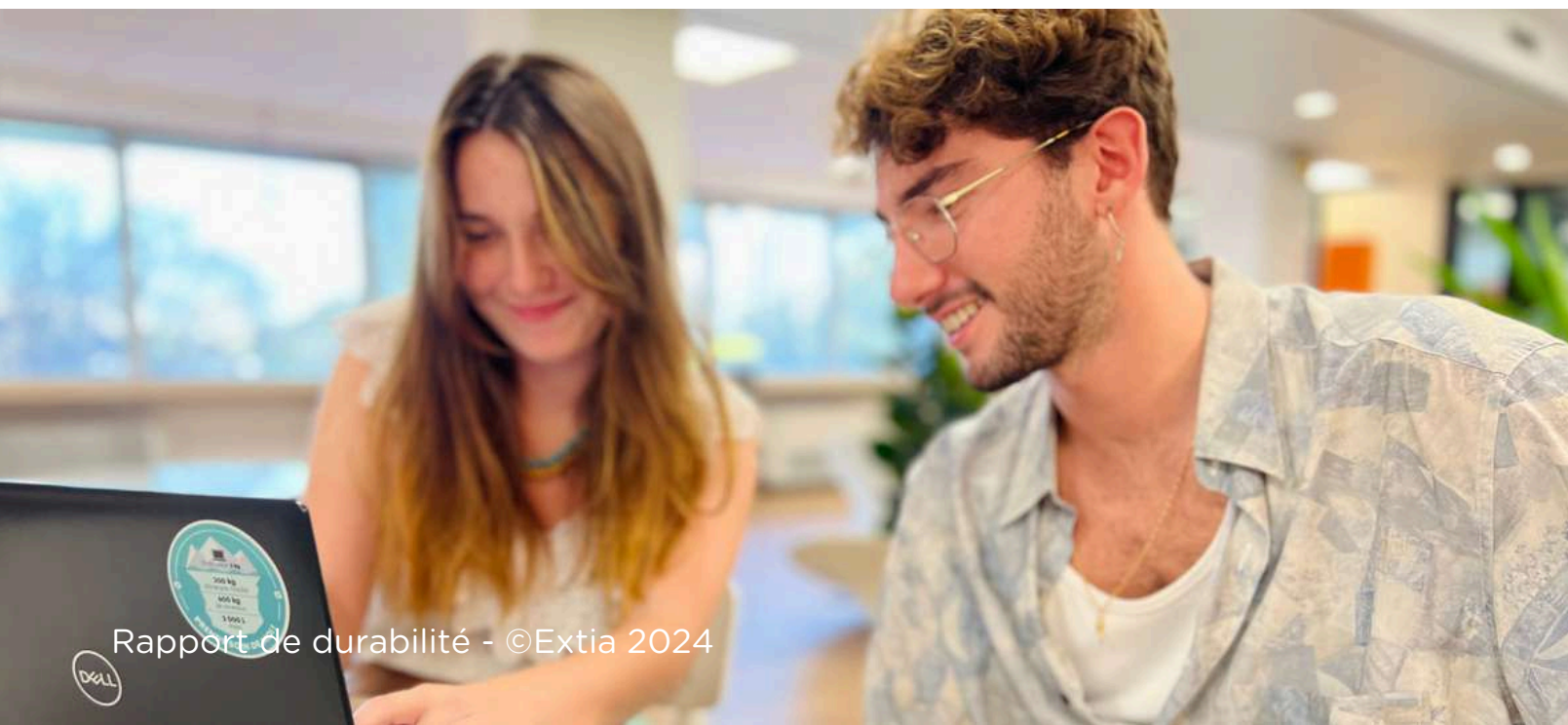


Nous avons lancé des actions visant à prolonger la durée de vie de notre parc informatique. Chaque nouveau collaborateur se voit remettre un ordinateur accompagné d'un sticker explicatif, sensibilisant ainsi à l'impact environnemental de la fabrication d'un PC.

Notre service DSI intègre le cycle de vie complet du matériel informatique dans sa gestion, et mène plusieurs actions pour la fin de vie des équipements et notamment le recyclage des équipements hors d'usage par des filières spécialisées.

## Communauté métiers Green Tech

Chaque année, nous organisons une campagne de communication et nous proposons un module de sensibilisation dédié. Egalement, créée en 2023, la communauté métier Tech organise chaque mois des événements de sensibilisation sur des sujets du numérique responsable.







## Ecoconception et accessibilité de nos outils

### NOTRE SITE WEB

Notre site web a été conçu avec un double objectif : réduire son empreinte énergétique et améliorer son accessibilité.

En plus de mettre en œuvre des techniques telles que la génération de pages statiques pour minimiser la consommation énergétique, un audit flash d'accessibilité a été réalisé par l'une de nos consultantes. Nous poursuivons actuellement un projet dédié à rendre notre site encore plus accessible pour tous les utilisateurs.

### NOTRE SUITE APPLICATIVE INTERNE

Nous avons récemment effectué un audit exhaustif de notre suite applicative interne Vamos, qui comprend des fonctionnalités telles que la gestion de la relation client (CRM), les processus de recrutement, le suivi de la vie interne de la société et la gestion de carrière des Extiens.

L'objectif principal de cet audit est d'optimiser l'efficacité énergétique de nos outils et de réduire significativement notre empreinte carbone liée aux technologies de l'information.

## DÉPLOIEMENT D'UNE NOUVELLE OFFRE NUMÉRIQUE RESPONSABLE

L'an dernier, la rencontre entre Extia, désireuse de renforcer son engagement en faveur d'un numérique plus responsable, et Bastien, porteur d'un projet entrepreneurial centré sur l'éco-conception, a marqué un tournant. Ensemble, ils ont décidé de concrétiser cette ambition, convaincus que leur collaboration créera à la fois de la valeur et de la frugalité.



À travers cette offre, nous accompagnons les équipes de développement dans la conception écologique de leurs services numériques, visant à réduire leur impact environnemental et leurs coûts d'exploitation, à travers trois axes principaux :

- 1 Mesurer l'impact environnemental du service et proposer des actions pour le réduire.
- 2 Evaluer la maturité de l'organisation selon le référentiel RGEN.
- 3 Pérenniser la démarche en mettant en place une gouvernance du Numérique Responsable au sein des équipes.





# Sensibilisation au réchauffement climatique

## Fresque du Climat

Nous menons des actions de sensibilisation auprès de nos collaborateurs, notamment avec la Fresque du Climat, un atelier d'intelligence collective, qui rappelle les menaces du réchauffement climatique et la nécessité de prendre des mesures. Cette compétence a été acquise grâce à la formation d'une salariée devenue formatrice. Notre objectif : mettre en pratique notre modèle d'entreprise apprenante à des fins de RSE.

## Meetup de sensibilisation

Notre service des Communautés Métiers traite régulièrement des questions environnementales sous divers angles, en s'appuyant sur des experts de qualité. En 2023, 20 événements ont été organisés, rassemblant plus de 600 participants. Retour sur quelques temps forts.



### Impact environnemental du numérique

Christophe Clouzeau membre du comité scientifique de l'INR et expert de l'éco-conception.



### Performance environnementale

Leo Kaufman, coordinateur QSE chez Extia formé à la méthodologie Bilan Carbone.



### Climat : une responsabilité commune mais différenciée

Evrard Terral, ingénieur consultant et Marie-Hélène Kaminski, chargée de projets RSE chez Extia.







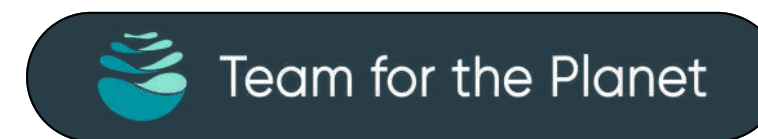
# Agir pour le climat !

En 2024, Extia s'engage pour la préservation de notre planète et la promotion d'un avenir durable à travers deux initiatives phares :



Nous nous sommes engagés aux côtés de Green Sanctuaries, une initiative dédiée à la protection des forêts remarquables menacées à travers le monde. En préservant ces espaces, nous contribuons à la sauvegarde de la biodiversité, essentielle à l'équilibre de notre planète.

Dans ce cadre, Extia a choisi de parrainer le projet Rio Napo en Équateur, participant ainsi à la protection des écosystèmes.



Extia a rejoint la Coalition des Entreprises pour le Climat en investissant dans Team for the Planet, le plus grand mouvement européen dédié à l'action climatique.

Cette participation vise à identifier et financer à l'échelle mondiale des innovations capables de contrer le changement climatique, en donnant aux scientifiques et aux inventeurs les moyens financiers de déployer rapidement leurs solutions.



# 04



# Cultiver un comportement éthique, citoyen et solidaire





# Ensuite (pour) quoi



Selon nous, cultiver un comportement éthique, citoyen et solidaire constitue non seulement un impératif moral, mais également un pilier essentiel de notre stratégie globale. Au cœur de cet engagement se trouve notre approche rigoureuse en matière de droits de l'homme, d'éthique des affaires, de protection des données, ainsi que notre engagement continu envers la solidarité et le mécénat.



## 4.1. Conformité éthique

### Respect des droits de l'homme



A travers notre engagement au Pacte Mondial des Nations Unies, nous nous engageons à respecter les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), afin

d'assurer le bon déroulement de notre activité dans un environnement respectueux de ces droits. Les prestataires et sous-traitants sont soumis au droit français et se doivent de le respecter également.

### Lutte contre la corruption

Nous sommes résolument engagés envers l'éthique et la transparence dans toutes nos interactions professionnelles. Nous adoptons le principe de « tolérance zéro » face à la corruption et au trafic d'influence, prohibant tout acte visant à promettre, offrir, solliciter ou accorder des paiements illicites ou des avantages irréguliers.

Cette politique est encadrée par notre Code de conduite anticorruption, lequel établit les normes de comportement à suivre et les procédures à respecter afin d'éviter tout risque de corruption ou de trafic d'influence.

Dès leur intégration, nos salariés ont accès à notre Code de conduite anti-corruption, qui définit clairement les standards éthiques à respecter. Nous encourageons la déclaration confidentielle de tout acte répréhensible à travers notre dispositif d'alerte interne.







## 4.2. Achats responsables

### Charte des Achats Responsables

Nous renforçons nos engagements et définissons des principes visant à assurer des relations commerciales éthiques et durables.

Afin de valoriser les achats responsables et promouvoir nos engagements auprès de nos fournisseurs et partenaires, nous avons rédigé une Charte des Achats Responsables.

Lors de nos appels d'offres, nous évaluons la conformité des pratiques de chaque fournisseur selon des critères d'évaluation RSE liés aux actions sociales, sociétales, éthiques et environnementales.

**77%**

de nos fournisseurs sont conformes et respectent notre Charte Achats Responsables sur l'évaluation 2023

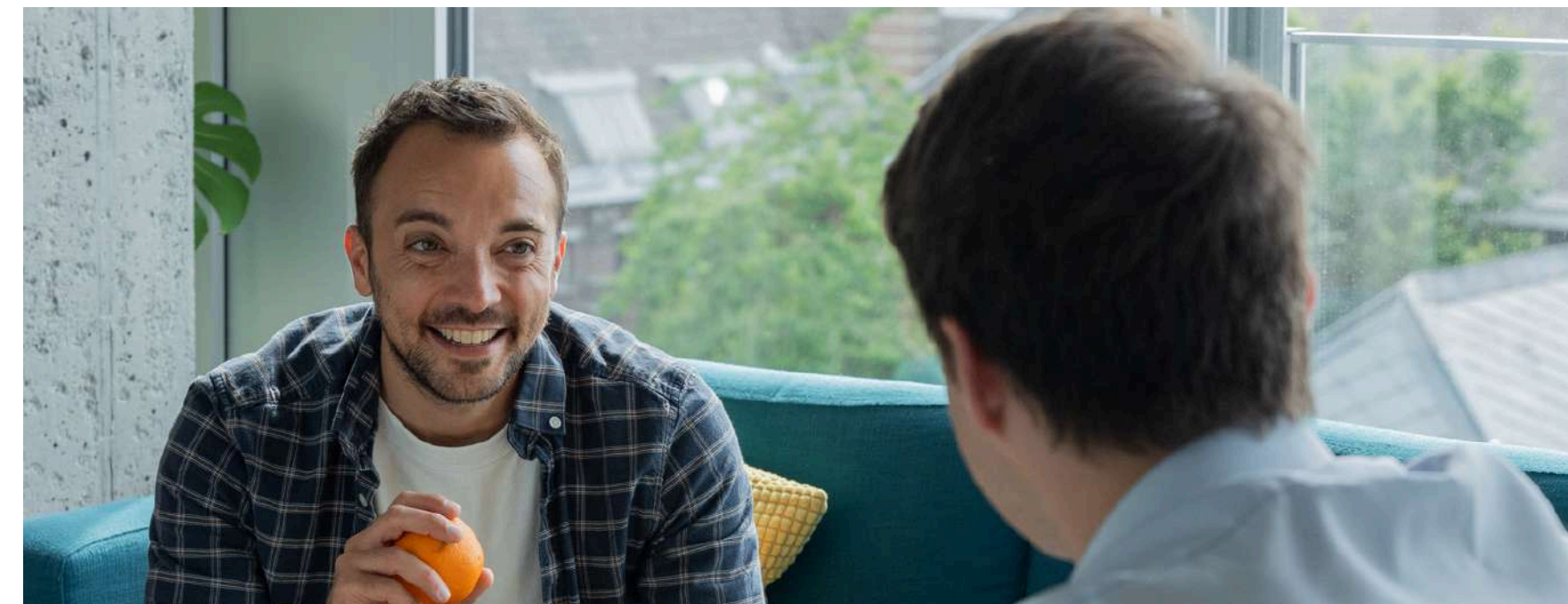
### Actions et sensibilisation

Par ailleurs, pour sensibiliser nos collaborateurs et enrichir notre politique d'achats responsables, nous mettons en œuvre plusieurs initiatives internes, telles que :

- La sélection de fournisseurs en circuit court et la collaboration avec le secteur adapté et protégé.
- Le choix de traiteurs qui travaillent avec des associations pour redistribuer les repas non consommés lors de nos événements.
- Un pack de goodies respectueux de l'environnement, conçu à partir de matériaux recyclés.
- Dans cette même logique, Nous mettons à disposition des prescripteurs un catalogue de fournisseurs regroupant des EA/ESAT.

**26**

commandes ont été passées auprès d'EA/ESAT en 2022





# 4.3. Sécurité de l'information

## Sécurité des systèmes d'informations



Nous nous sommes engagés dans une démarche de gestion des systèmes d'information en mettant en place un système de management de la sécurité de l'information (SMSI), ce qui nous a permis d'obtenir la certification ISO 27001:2022 sur l'ensemble de nos activités en France depuis 2018.

### Politique de Sécurité des Systèmes d'informations

Une PSSI (Politique de Sécurité du Système d'Information) est en place. Elle constitue le cadre de référence et définit les grandes orientations de la sécurité de l'information choisies par la Direction d'Extia.

Notre ligne directrice : Protéger la disponibilité, l'intégrité, confidentialité et la traçabilité de notre système d'information

### Actions et mesures

#### 1. Évaluations des risques liés à la sécurité de l'information :

Dans le cadre de la gestion des risques liés à la sécurité de l'information, une analyse approfondie est menée pour identifier les actifs informationnels critiques, évaluer leurs vulnérabilités, et comprendre les menaces potentielles afin d'anticiper les impacts possibles.

#### 2. Mise en œuvre des contrôles :

Des mesures de sécurité sont appliquées, incluant le contrôle d'accès physique et logique, le chiffrement des données, la sauvegarde et la restauration, la gestion des vulnérabilités, le plan de continuité d'activité, ainsi que la détection comportementale et la remédiation.

#### 3. Sensibilisation et formation

Nous sensibilisons l'ensemble des collaborateurs à la sécurité de l'information via des modules internes et des sessions régulières de formation couvrants les procédures et les bonnes pratiques en matière de sécurité.

#### 4. Surveillance et amélioration continue

Le RSSI et son équipe sont en charge de la surveillance de l'efficacité du SMSI et de la mise en œuvre des audits internes ainsi que des revues de direction, garantissant une amélioration continue des dispositifs de sécurité.

### Indicateurs clés - ESRS G1 :

Description		2023	2022	2021
Incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	Nb	25	57	66
Nombre d'incidents avec impact	Nb	0		
Taux de personnes sensibilisés à la SSI	%	58%	12,43	-





## 4.2. Mécénat

Nous mettons à disposition de nos collaborateurs des ressources humaines, matérielles et financières pour soutenir des engagements solidaires à travers différents types de mécénat. Notre objectif est d'encourager, responsabiliser et soutenir des Extiens dans leurs initiatives sociétales personnelles.

### Le mécénat en nature

Nos collaborateurs sont une source d'inspiration constante pour nous. Grâce à leur engagement, nous soutenons de belles initiatives telles que les collectes annuelles de vêtements et de nourriture pour Emmaüs et les Restos du Cœur. Nous faisons également don de nos ordinateurs hors d'usage à des associations dans le besoin.

**34** ordinateurs hors d'usage ont été offerts à nos partenaires associatifs en 2023


### Le mécénat de compétences

Depuis 2015, nous accompagnons des associations à travers du mécénat de compétences. De la création de sites web, au développement d'applications en passant par la formation, nous mettons nos compétences et expertises au service de nos associations partenaires

Depuis 2015, environ 500 consultants se sont investis dans plus de 50 projets de mécénat au profit d'une quarantaine d'associations.

## Le mécénat financier

Nous apportons chaque année notre soutien financier à différentes associations, par des contributions ponctuelles ou récurrentes, en mettant en place des actions concrètes, afin de les accompagner dans leurs activités. Nous mobilisons les membres de notre écosystème pour participer à cette démarche solidaire.



**1€ pour chaque CV reçu**

**10€ pour chaque nouveau projet**

**1 goodie ou 10€ pour chaque nouvel onboardé**

### Indicateurs clés - ESRS

Description	2024	2023	2022
Montant total mécénat de compétence	622 758 €	584 000 €	214 000 €
Montant total mécénat en nature	87 222 €	39 000 €	178 738 €
Montant total mécénat financier	36 455 €	44 000 €	16 700 €



## Nos associations partenaires



## Wenabi, notre plateforme d'engagement solidaire

La plateforme digitale Wenabi joue un rôle central dans notre approche RSE. Elle incarne notre volonté de faire des collaborateurs d'Extia des acteurs à part entière du Projet Initiatives, en leur offrant la possibilité de s'impliquer dans divers projets solidaires dès leur intégration.

Dès leur intégration chez Extia, les collaborateurs ont accès à Wenabi, où ils peuvent choisir parmi un large éventail de missions et de défis, allant de la formation en ligne à la participation à des projets de plus grande ampleur grâce au mécénat de compétences.

Les projets solidaires disponibles sur Wenabi sont soigneusement sélectionnés pour leur impact concret sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) et les objectifs RSE d'Extia.

Wenabi est également conçue pour offrir une flexibilité maximale en termes d'engagement : les collaborateurs peuvent contribuer pendant leur temps de travail, entre deux projets, ou en dehors de leurs heures de travail s'ils le préfèrent.





## Les initiatives des Extiens !

Nous sommes profondément engagés à soutenir les initiatives solidaires des Extiens, car nous croyons en l'importance des contributions individuelles pour avoir un impact positif global.

### Zoom sur le projet *associatif de nos Extiens*

En 2024, Rostane et Paul, deux consultants de notre agence au Portugal, ont lancé l'association Or'eau. Leur projet principal, Nambekaha 2024, a pour objectif de répondre à un besoin crucial : garantir l'accès à l'eau potable et à des installations sanitaires adéquates pour les habitants locaux. Ce projet ambitieux vise à améliorer durablement les conditions de vie dans les régions concernées, en travaillant en partenariat avec les communautés pour trouver des solutions adaptées et pérennes.

Nous soutenons activement Or'eau en fournissant des ressources matérielles et financières, ainsi qu'en encourageant la participation de nos collaborateurs à travers des actions de volontariat et de sensibilisation. Nous sommes fiers de nos collaborateurs qui, à travers des initiatives comme celle-ci, montrent leur engagement envers des valeurs de solidarité et de responsabilité sociale.





# Annexes

**CSRD**

**BILAN CARBONE**





# Structure de l'état de durabilité ESRS

Ce sommaire présente la structure du rapport de durabilité d'Extia France 2024, élaboré conformément aux normes de reporting de durabilité européennes (ESRS). Le document est divisé en quatre grandes parties, chacune abordant des thématiques spécifiques liées à la durabilité, notamment les informations générales, sociales, environnementales et de gouvernance. Chaque section est associée à un code ESRS correspondant et met en lumière les domaines clés du développement durable et nos indicateurs de suivi à ce sujet.

PARTIE DU RAPPORT DE DURABILITE	PAGE	CODE ESRS	TITRE
1. Préambule   Informations générales	p.3 à 10	ESRS 2	-
2. Informations sociales   D'abord avec qui	p.11 à 29	ESRS S1	Main d'œuvre propre à l'entreprise
		ESRS S3	Communautés affectés
		ESRS S4	Consommateurs et utilisateurs finaux
3. Informations environnementales   Less is Beautiful	p.30 à 39	ESRS E1	Changement climatique
		ESRS E2	Pollution
		ESRS E3	Ressources hydriques et marines
		ESRS E4	Biodiversité et écosystèmes
		ESRS E5	Utilisation des ressources et économies circulaires
4. Informations en matière de gouvernance   Ensuite pour quoi	p.40 à 47	ESRS G1	Conduite des affaires



# ESRS Social : Dialogue social

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	Résultat	Année d'entrée en vigueur
S1-1	Politique des forces de travail	Accord d'entreprise	Type	SYNTEC	-
S1-1	Politique des forces de travail	Accord télétravail	Oui / Non	Oui	2019
S1-1	Politique des forces de travail	Accord déconnexion	Oui / Non	Oui	2021
S1-1	Politique des forces de travail	Accord égalité professionnelle et QVT	Oui / Non	Oui	2023

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023	2022	2021
S1-8	Dialogue social	CSE, CSSCT	Oui / Non	Oui		
S1-8	Dialogue social	Nombre de réunions CSE	Nb	9	9	6
S1-8	Dialogue social	Nombre de réunions CSST	Nb	3	3	1





# ESRS Social : Données de l'effectif

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023	2022	2021
S1-6	Caractéristiques des forces de travail	Effectif mensuel moyen	Nb	1661	1596	1522
S1-6	Caractéristiques des forces de travail	Effectif au 31dec de l'année considérée	Nb	1772	1667	1704
S1-6	Répartition par sexe*	Femmes	%	26	25	26
	Répartition par sexe*	Hommes	%	74	75	74
S1-6	Répartition par nationalité*	Française	%	86	86	85
	Répartition par nationalité*	Etrangère	%	14	14	15
S1-6	Répartition par tranche d'âge*	Moins de 25 ans	%	12%	14%	11%
	Répartition par tranche d'âge*	De 25 à 30 ans	%	44%	44%	46%
	Répartition par tranche d'âge*	De 31 à 35 ans	%	20%	19%	21%
	Répartition par tranche d'âge*	De 36 à 40 ans	%	10%	10%	9%
	Répartition par tranche d'âge*	Plus de 40 ans	%	14%	13%	13%
S1-6	Ancienneté moyenne		années	2,4	2,29	2,55

La moyenne d'âge au 31/12/2023 est de 32 ans. Elle est en légère augmentation comparé à 2022 où elle était à 31,72 et augmente depuis les deux années d'avant où elle se situait autour de 30 ans et demi.

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023	2022	2021
S1-9	Index égalité professionnelle	Note globale obtenue	/ 100	89	94	94
S1-16	Index égalité professionnelle	Ecart taux de rémunération	/ 40	39	39	39
S1-16	Index égalité professionnelle	Ecart taux de promotion	/ 15	10	15	15
S1-16	Index égalité professionnelle	Ecart taux d'augmentation (hors promotion)	/ 20	20	20	20
S1-9	Index égalité professionnelle	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	/ 10	5	5	5
S1-9	Index égalité professionnelle	Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	/ 15	15	15	15
S1-9	Egalité professionnelle	Proportion de femmes dans les effectifs	%	26	25	26
S1-9	Egalité professionnelle	Proportion de femmes dans les postes managériaux	%	41	43	39
S1-9	Egalité professionnelle	Proportion de femmes dans le comité de direction	%	50	37,5	37
S1-17	Lutte contre les VSS	Nombre d'alertes lancées en lien avec la discrimination, le harcèlement, la diversité et l'inclusion	Nb	4		
S1-17	Lutte contre les VSS	Nombre d'incidents confirmés de discrimination ou de harcèlement	Nb	2		
S1-17	Lutte contre les VSS	% d'employés formés aux sexisme dit ordinaire en entreprise, parmi la population managériale et RH	%	100		
S1-9	Convention et accords	Accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail			Entrée en vigueur le 19 décembre 2022	
S1-9	Convention et accords	Signature de l'initiative StOpE			Signature en février 2023	
S1-9	Convention et accords	Guide parentalité			Création en novembre 2024	





ESRS Social : Diversité et inclusion

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023	2022	2021
S1-14	Handicap	Nombre de travailleurs handicapés*	Nb	26	21	22
S1-14	Handicap	% d'employés en situation de handicap	%	1,44	1,12	1,12
S1-14	Handicap	% des collaborateurs qui estiment être traités équitablement quelque soit leur potentiel handicap**	%	Non suivi par l'enquête	95	95

Entre 2022 et 2023, le nombre de travailleurs handicapés a progressé de 23,8 %. Cette augmentation témoigne d'un effort concret pour renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les effectifs.

S1-9	Convention et accords	Politique handicap	Mise en application depuis 2017
S1-9	Convention et accords	Partenariat avec ARCESI	Entrée en vigueur le 19 décembre 2022
S1-9	Convention et accords	Convention AGEFIPH	En cours - prévu pour janvier 2025

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023	2022	2021
S1-14	D&I : Enquête	Les collaborateurs sont traités équitablement quel que soit leur âge**	%	90	92	86
S1-14	D&I : Enquête	Les collaborateurs sont traités équitablement quel que soit leur origine ethnique**	%	95	95	93
S1-14	D&I : Enquête	Les collaborateurs sont traités équitablement quel que soit leur genre**	%	95	95	93
S1-14	D&I : Enquête	Les collaborateurs sont traités équitablement quel que soit leurs orientations sexuelles**	%	96	96	95
S1-14	D&I : Enquête	Si j'étais traité injustement, je pense que ma plainte serait prise en considération dans l'entreprise**	%	85	87	85

\*Au 31 décembre de l'année considérée

\*\*Issus de l'enquête Great Place To Work de l'année considérée



ESRS Social : Conditions de travail

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023	2022	2021
S1-15	Condition de travail et bien-être	% d'employés couverts par une convention collective	%	100	100	100
S1-15	Condition de travail et bien-être	% d'employés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle / prévoyance)	%	100	100	100

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023	2022	2021
S1-3	Enquête satisfaction	Météo du CRA	/ 4	3,4	3,3	-
S1-3	Enquête satisfaction	Enquêtes sur l'engagement ou la satisfaction des employés	Type	Great Place To Work		
S1-3	GPTW	Nb d'employés ayant répondu aux enquêtes Great Place To Work	Nb	1433	1296	1035
S1-3	GPTW	Moyenne du Trust Index	%	83	85	81
S1-3	GPTW	"Dans l'ensemble, je peux dire que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler."	%	85	88	83

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023	2022	2021
S1-14	Santé et sécurité au travail	Nombre d'accidents du travail avec arrêt (AAA)	nb	2	2	3
S1-14	Santé et sécurité au travail	Nombre d'accidents du travail sans arrêt (ASA)	nb	2	3	2
S1-14	Santé et sécurité au travail	Taux de fréquence des accidents du travail (AAA x 1 000 000 / heures travaillées)	%	0,66	0,68	0,69
S1-14	Santé et sécurité au travail	Taux de gravité des accidents du travail	%	0,005	0,003	0,05
S1-14	Santé et sécurité au travail	% d'employés formés / sensibilisés à la santé sécurité	%	31,14	-	-
S1-14	Santé et sécurité au travail	Proportion des sites ayant fait l'objet d'une évaluation des risques	%	100	100	100





ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023	2022	2021
S1-13	Formation	Taux d'accès global à la formation	%	42	29	29,54
S1-13	Formation	Nombre totale d'heures de formation dispensées	Nb	7 895	7 803	7 959
S1-13	Formation	Nombre moyen d'heures de formation par stagiaire	Nb	18	25	24
S1-13	Formation	% des collaborateurs ayant accès en illimité à LinkedIn Learning	%	100	NA	NA
S1-13	Sensibilisation	Nb d'événements (dit meetups) organisés	%	106	68	94
S1-13	Sensibilisation	Nb de participants cumulés	Nb	3 700	2 436	3 360
S1-13	Gestion de carrières	Taux de suivi / consultant / an	%	132,34	115,67	-
S1-13	Gestion de carrières	Nb de points de suivi RH réalisés	Nb	2435	2429	2728
S1-13	Gestion de carrières	Nb d'actions carrières	Nb	-	690	539
S1-13	Gestion de carrières	Ancienneté moyenne des sortants	ans	2 ans, 8 mois et 7 j	2 ans 10 mois et 8 j	2 ans, 10 mois
S1-13	Satisfaction	Satisfaction global	/ 5	4,39	4,47	
S1-13	Satisfaction	Satisfaction managerial	/ 5	4,62	4,22	
S1-13	Satisfaction	Satisfaction mission moyenne	/ 5	4,04	4	
S1-13	Satisfaction	Satisfaction moyenne vie sociale	/ 5	4,31	4,41	



# ESRS Envrionemental : Empreinte carbone

E1	Bilan carbone	Nb de personnes formées à la réalisation du Bilan carbone*	9 personnes
E1	Bilan carbone	Réalisation du bilan carbone	Oui
E1	Plan de transition	Engagement SBTi	Le 13 février 2024, Extia s’est officiellement engagé auprès du SBTi
E1	Plan de transition	Objectifs de réduction sur le scope 1 et 2	42% d’ici 2030
E1	Plan de transition	Objectifs de réduction sur le scope 3	25% d’ici 2030

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023	2022
E1	Empreinte carbone	Réalisation du bilan carbone	Oui / Non	en cours	Oui
E1	Empreinte carbone	Emissions de GES - total	TeqCO2	en cours	2 226
E1	Empreinte carbone	Emissions de GES - scope 1	TeqCO2	en cours	88
E1	Empreinte carbone	Emissions de GES - scope 2	TeqCO2	en cours	73
E1	Empreinte carbone	Emissions de GES - scope 3	TeqCO2	en cours	2 065
E1	Empreinte carbone	Intensité carbone par employé	TeqCO2 / employé	-	1,42

En 2023, nous avons constitué une équipe interne pour mener à bien notre bilan carbone. L'exercice s'est basé sur l'année précédente, soit 2022. Nous procédons au bilan de l'année 2023 en novembre 2024.





# ESRS Envrionemental : énergie, eau, déchets

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2022
E1	Energie	Suivi de la consommation d'énergie	Oui / Non	Oui
E1	Energie	Consommation totale d'énergie	MWh	223
E1	Energie	Consommation totale de carburant	L	4 907
E2	Gestion des déchets	Quantité de déchets produits par l'entreprise	Tonne	64
E2	Gestion des déchets	Quantité de déchets recyclés / revalorisés	Tonne	64
E2	Gestion des déchets	Quantité de déchets dangereux	Kg	0
E4	Biodiversité	Nos activités de conseil n'entraînent pas d'impact direct sur la biodiversité, car nous n'exploitons ni ne modifions de sites situés dans ou à proximité d'aires protégées ou de zones riches en biodiversité.		



ESRS Envrvionemental : mobilité et numérique

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023	2022
E2	Mobilité	Politique déplacement professionnelle	Oui / Non	Oui, depuis 2015	En 2023, nous avons réalisé une enquête interne sur les déplacements domicile-travail des collaborateurs.
E2	Mobilité	Part des collaborateurs recevant un remboursement des transports en commun	%	23%	
E2	Enquête mobilité	Enquêtes sur les usages et habitudes de déplacements des employés	Type	Oui	
E2	Enquête mobilité	% d'employés ayant répondu à l'enquête	%	30	
E2	Enquête mobilité	% des répondants pratiquant le télétravail (au moins un jour par semaine)	%	80	
E2	Enquête mobilité	% de répondants à l'enquête se déplaçant en transport en commun	%	42	
E2	Enquête mobilité	% de répondants à l'enquête se déplaçant en mobilité douce (vélo, trottinette, covoiturage)	%	16	
E2	Enquête mobilité	% de répondants à l'enquête se déplaçant en transport individuel	%	39	
E2	Enquête mobilité	% de répondants à l'enquête se déplaçant de manière multimodale	%	3	
E5	Numérique responsable	Nb d'ordinateurs donnés à des associations partenaires	Nb	34	35
E5	Numérique responsable	Audit d'écoconception des services numériques internes	Oui / Non	Oui	
E5	Numérique responsable	Audit d'accessibilité du site web	Oui / Non	Oui	





ESRS Envrionemental : formations

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023	2022
E1	Formation / Sensibilisation	Nb de personnes formées à la réalisation du Bilan carbone*	Nb	10	-
E1	Formation / Sensibilisation	Nb de meetup en lien avec la RSE	Nb	13	3
E1	Formation / Sensibilisation	Nb de participations aux meetups en lien avec la RSE	Nb	493	138
E1	Formation / Sensibilisation	Nb de participations à la formation Numérique responsable	Nb	110	-

ESRS Envrionemental : partenariats

E4	Grands partenariats	Green Sanctuaries	Partenariat en 2024
E5	Grands partenariats	Actionnaire Team For The Planet	Actionnaire en 2024



ESRS Gouvernance :

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023	2022	2021
G1	Achats responsables	Charte Achats Responsables	Oui / Non	Oui, depuis janvier 2022		
G1	Achats responsables	Proportion de fournisseurs ayant signé le code de conduite (charte achats responsables)	%	66	47	-
G1	Achats responsables	Total montant des commandes passés auprès des EA/ESAT	€	19 000€		-
G1	Ethique et anti-corruption	Politique d'éthique - Code de conduite ou d'éthique	Oui / Non	Oui, depuis 2019		
G1	Ethique et anti-corruption	Nombre d'alertes lancées pour des situations de fraude / corruption	Nb	0		
G1	Ethique et anti-corruption	Nombre de cas confirmés de fraude / corruption	Nb	0		
G1	Ethique et anti-corruption	Nombre de cas confirmés de travail des enfants / travail forcé	Nb	0		
G1	SSI	Politique de sécurité formalisée pour son système d'information	Oui / Non	Oui		
G1	SSI	Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	Nb	25	57	66
G1	SSI	Nombre d'incidents avec impact	Nb	0		
G1	SSI	Taux de personnes sensibilisés à la SSI	%	58% (en cours)	12,43	-



ESRS Gouvernance :

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023	2022	2021
G1	Pratique de paiement	Certification Provigis	Oui / Non	Oui	Oui	Oui
G1	Pratique de paiement	Délais de paiement	jours	33	32	38 (S1)

ESRS Sociétal : mécénat

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2024	2023	2022
G1	Mécénat	Montant total mécénat de compétence	€	622 758	584 000	214 000
G1	Mécénat	Montant total mécénat financier	€	87 222	44 000	178 738
G1	Mécénat	Montant total mécénat en nature	€	36 455	39 000	16 700
G1	Mécénat	Nb total d'ordinateurs donnés à des associations	Nb	21	34	35
G1	Wenabi	VISITEURS	Nb	1120	600	310
G1	Wenabi	INSCRIPTIONS	Nb	288	140	63
G1	Wenabi	ASSOCIATIONS AIDÉES	Nb	30	42	12





Bilan Carbone®

			Valeurs calculées					
			Emissions de GES					Emissions évitées de GES
Catégories d'émissions	Numéros	Postes d'émissions	CO2 (t CO2e)	Autres gaz (t CO2e)	Total (t CO2e)	CO2 b (t CO2e)	Incertitude (t CO2e)	Total (t CO2e)
Emissions directes de GES	1	Emissions directes des sources fixes de combustion	11	0	11	1	1	0
	2	Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique	77	0	77	0	47	0
	3	Emissions directes des procédés hors énergie	0	83	83	0	18	0
	4	Emissions directes fugitives	0	0	0	0	0	0
	5	Emissions issues de la biomasse (sols et forêts)	0	0	0	0	0	0
	Sous total		88	83	171	1	50	0
Emissions indirectes associées à l'énergie	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	73	0	73	0	11	0
	7	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	0	0	0	0	0	0
	Sous total		73	0	73	0	11	0
Autres émissions indirectes de GES	8	Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	30	0	31	15	3	0
	9	Achats de produits ou services	1438	0	1438	0	416	0
	10	Immobilisations de biens	195	16	210	0	71	0
	11	Déchets	37	0	37	0	13	0
	12	Transport de marchandise amont	0	0	0	0	0	0
	13	Déplacements professionnels	4	0	4	0	1	0
	14	Actifs en leasing amont	0	0	0	0	0	0
	15	Investissements	0	0	0	0	0	0
	16	Transport des visiteurs et des clients	0	0	0	0	0	0
	17	Transport de marchandise aval	0	0	0	0	0	0
	18	Utilisation des produits vendus	0	0	0	0	0	0
	19	Fin de vie des produits vendus	0	0	0	0	0	0
	20	Franchise aval	0	0	0	0	0	0
	21	Leasing aval	0	0	0	0	0	0
	22	Déplacements domicile travail	363	0	363	0	200	0
	23	Autres émissions indirectes	0	0	0	0	0	0
	Sous total		2065	16	2081	15	467	0



Bilan Carbone®

			Valeurs calculées					
			Emissions de GES					Emissions évitées de GES
Catégories d'émissions	Numéros	Postes d'émissions	CO2 (t CO2e)	HFCs (t CO2e)	Total (t CO2e)	CO2 b (t CO2e)	Incertitude (t CO2e)	Total (t CO2e)
Scope 1	1-1	Emissions directes des sources fixes de combustion	11	0	11	1	1	0
	1-2	Emissions directes des sources mobiles de combustion	77	0	77	0	47	0
	1-3	Emissions directes des procédés	0	83	83	0	18	0
	1-4	Emissions directes fugitives	0	0	0	0	0	0
	Total Scope 1		88	83	171	1	50	0
Scope 2	2-1	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	73	0	73	0	11	0
	2-2	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	0	0	0	0	0	0
	Total Scope 2		73	0	73	0	11	0
Scope 3	Emissions du Scope 3 amont							
	3-1	Produits et services achetés	1438	0	1 353	0	416	0
	3-2	Biens immobilisés	23	0	23	0	69	0
	3-3	Emissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2)	30	0	31	15	2	0
	3-4	Transport de marchandise amont et distribution	0	0	0	0	0	0
	3-5	Déchets générés	37	0	37	0	13	0
	3-6	Déplacements professionnels	3	0	4	0	1	0
	3-7	Déplacements domicile travail	363	0	363	0	200	0
	3-8	Actifs en leasing amont	0	0	0	0	0	0
		Autres émissions indirectes amont	0	0	0	0	0	0
	Emissions du Scope 3 aval							
	3-9	Transport de marchandise aval et distribution	0	0	0	0	0	0
	3-10	Transformation des produits vendus	0	0	0	0	0	0
	3-11	Utilisation des produits vendus	0	0	0	0	0	0
	3-12	Fin de vie des produits vendus	0	0	0	0	0	0
	3-13	Actifs en leasing aval	0	0	0	0	0	0
	3-14	Franchises	0	0	0	0	0	0
	3-15	Investissements	0	0	0	0	0	0
		Autres émissions indirectes aval	0	0	0	0	0	0
	Total Scope 3		1893	0	1811	15	467	0

GHG Protocol





# Contacts

[rse@extia.fr](mailto:rse@extia.fr)



[www.extia-group.com](http://www.extia-group.com)

