

A group of diverse young professionals, including men and women of various ethnicities, are sitting at a long desk in a modern office setting. They are all smiling and looking towards the camera. In front of them are several laptops and mugs. The background shows a bright window with a view of a cityscape.

Rapport de durabilité 2025

www.extia-ingenierie.com



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

Arnaud FREY
Président fondateur

Message d’Arnaud FREY

Président fondateur

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 fondateur d’Extia Ingénierie, 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 membres de notre écosystème (clients, candidats, partenaires, etc.) de prendre part à notre démarche. Nous sommes convaincus que c’est en travaillant ensemble que nous pourrions contribuer à un avenir plus durable pour tous.



01

Preambule



1.1. Présentation d'Extia Ingénierie

Société de conseil spécialisée dans les métiers de l'Ingénierie, Extia Ingénierie est issue d'une scission avec Extia en 2022. Elle 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 meilleurs collaborateurs et encourager les échanges permanent au sein de l'entreprise plutôt que de partir d'une stratégie bien définie pour ensuite recruter des personnes qui la déclineront.

L'objectif est de co-construire, grâce aux aspirations et aux talents de chaque personne, un projet porteur de sens et de valeur-ajoutée.

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 450 Extiens en France et en Europe et récompensée par le label Great Place to Work®.

Notre ambition :

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

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 Ingénierie 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 spécialisée dans les métiers de l'ingénierie, nous accompagnons nos clients du secteur industriel sur l'ensemble du cycle de vie de leurs projets.

Nous nous appuyons sur notre expertise sectorielle, notre proximité client et notre maîtrise des technologies de pointe pour accompagner nos partenaires dans leur transformation et co-construire l'ingénierie de demain, en accord avec nos engagements RSE.

Aujourd'hui, ce sont plus de 450 ingénieurs et scientifiques qui interviennent à Paris, Lyon, Grenoble, Aix-en-Provence, Toulon, Nantes, Lille mais également à Bruxelles (Belgique) et Lausanne (Suisse).





1.2. Notre démarche RSE

Notre ambition

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

*L'ingénierie au service
d'un monde durable*

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.





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 - Projets soutenable
- 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 Ingénierie 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

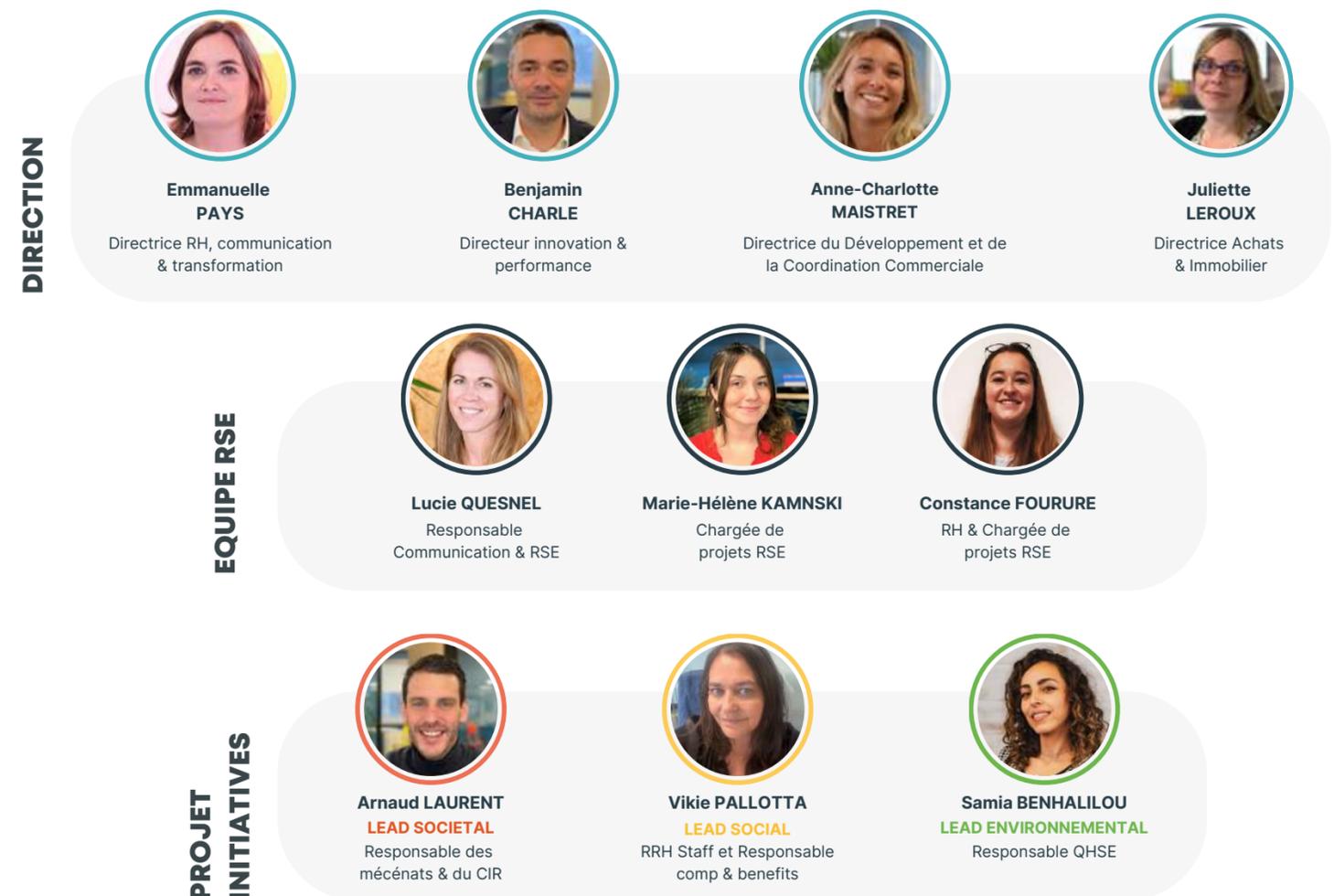
La Responsable et les Chargées de projets RSE jouent un rôle central dans la coordination des initiatives et des projets. Leur mission inclut la supervision et la facilitation des activités RSE, ainsi que l'alignement des objectifs avec la stratégie globale de l'entreprise.

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, et accompagnés par trois Leads, 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 Ingénierie 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 Ingénierie de respecter les exigences légales et réglementaires de la Directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

Périmètre et couverture

Le rapport de durabilité 2025 couvre l'ensemble des activités d'Extia Ingénierie dans toutes ses régions, pour la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024.



Matrice de matérialité

Impact pour les parties prenantes

Très élevé

Elevé

Modéré

	<ul style="list-style-type: none"> Gestion de carrières & formation 	<ul style="list-style-type: none"> Satisfaction clients Attraction des talents Bien-être des employés Projets soutenables
<ul style="list-style-type: none"> Engagement associatif 	<ul style="list-style-type: none"> Inclusion et diversité Santé et sécurité des employés Empreinte carbone 	<ul style="list-style-type: none"> Sécurité de l'information Ethique des affaires et anti-corruption
<ul style="list-style-type: none"> Mobilité douce Gestion des ressources 	<ul style="list-style-type: none"> Achats responsables 	

Modéré

Elevé

Très élevé

Impact pour Extia Ingénierie

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 Ingénierie 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 Ingénierie, 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 sur le podium du palmarès Great Place to Work® depuis 2022, et une première place en 2024.



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.

95% des Extiens estiment que "Extia Ingénierie 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).

96% des Extiens sont en contrat à durée indéterminée en 2024.



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 ou l'abonnement vélo électrique 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 Ingénierie.

Dialogue social

Adhésion à la Convention Collective Syntec

Extia Ingénierie 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 Ingénierie 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

Nous disposons d'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 notre création, 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.

88% des Extiens considèrent qu'ils sont encouragés à conserver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.*

97% des Extiens considèrent qu'ils peuvent prendre un congé lorsqu'ils le jugent nécessaire.*





Comité social et économique

Depuis 2022, nous avons mis en place du Comité Social et Economique (CSE) d'Extia Ingénierie. 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 Ingénierie 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 25 mai 2023, avec un taux de participation de 66,2 %. Ce comité, composé de 22 membres affiliés à la CFE-CGC, inclut 11 membres titulaires et 11 suppléants. De nouvelles élections auront lieu en mai 2027.

Indicateurs - ESRS : S1-8

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

Description	Unité	2022	2023	2024
Nb de réunions - CSE	nb	-	4	6
Nb de réunions - CSSCT	%	N/A	N/A	N/A

Avantages du CSE

Le Comité Social et Économique (CSE) d'Extia Ingénierie 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 Ingénierie 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 Ingénierie offre aux jeunes parents la possibilité de choisir un cadeau sur le site de notre partenaire berceaumagique.com. De plus, une rencontre annuelle avec le Père Noël est organisée pour les enfants des collaborateurs de moins de 12 ans.
- 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 Ingénierie, 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 Ingénierie 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 euros de l'heure.
- Prime de leads : Versée aux Leads des Communautés Métiers (voir page. Entreprise Apprenante) pouvant aller jusqu'à 2 000 euros 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 collaborateurs.

Nous nous engageons à améliorer en permanence notre Système de Management Intégré (SMI). Extia Ingénierie est certifiée 9001 et ISO 27001 depuis sa création. Nous sommes également certifiés ISO 19443 depuis 2024. De plus, nous figurons au palmarès Great Place to Work depuis 2022 et avons obtenu la médaille de bronze 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 collaborateurs 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 conférences 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	2*	0
S1-14	Taux de fréquence des accidents du travail	%	1.77	0
S1-14	Taux de gravité des accidents du travail	%	0,058	0
S1-14	% d'employés formés / sensibilisés à la santé sécurité	%	39.9	48.15
S1-14	Proportion des sites ayant fait l'objet d'une évaluation des risques	%	100	100

**dont un accident du travail avec arrêt et un 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. ».

97% 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 Ingénierie : 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.

3,7 / 4 note moyenne obtenu à la météo du CRA en 2024

91% des Extiens estiment que dans l'ensemble, Extia Ingénierie 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 bilan annuel (BEO : Bilan Extia Ordinaire). 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 Ingénierie. À ce jour, plus de 10 Extiens ont déjà suivi un parcours de coaching personnalisé !

Indicateurs - ESRS : S1-13

Description	Unité	2024	2023
Taux de suivi par consultant / an	%	67.46	100
Nb de points de suivi RH réalisé	Nb	226	464
% de managers issus de la promotion interne	%	90	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 et 24h/24 pour l'ensemble de nos collaborateurs.

100% de nos collaborateurs ont accès à LinkedIn Learning

Zoom sur les **Communautés Métiers by Extia**

La création des Communautés Métiers d'Extia Ingénierie répondait à une demande issue d'une enquête Great Place To Work® 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 communautés se réunissent régulièrement autour de thématiques techniques et transverses.



41 événements (meetups) organisés en 2024

126 participants cumulés en 2024

Indicateurs clés - ESRS : S1-13

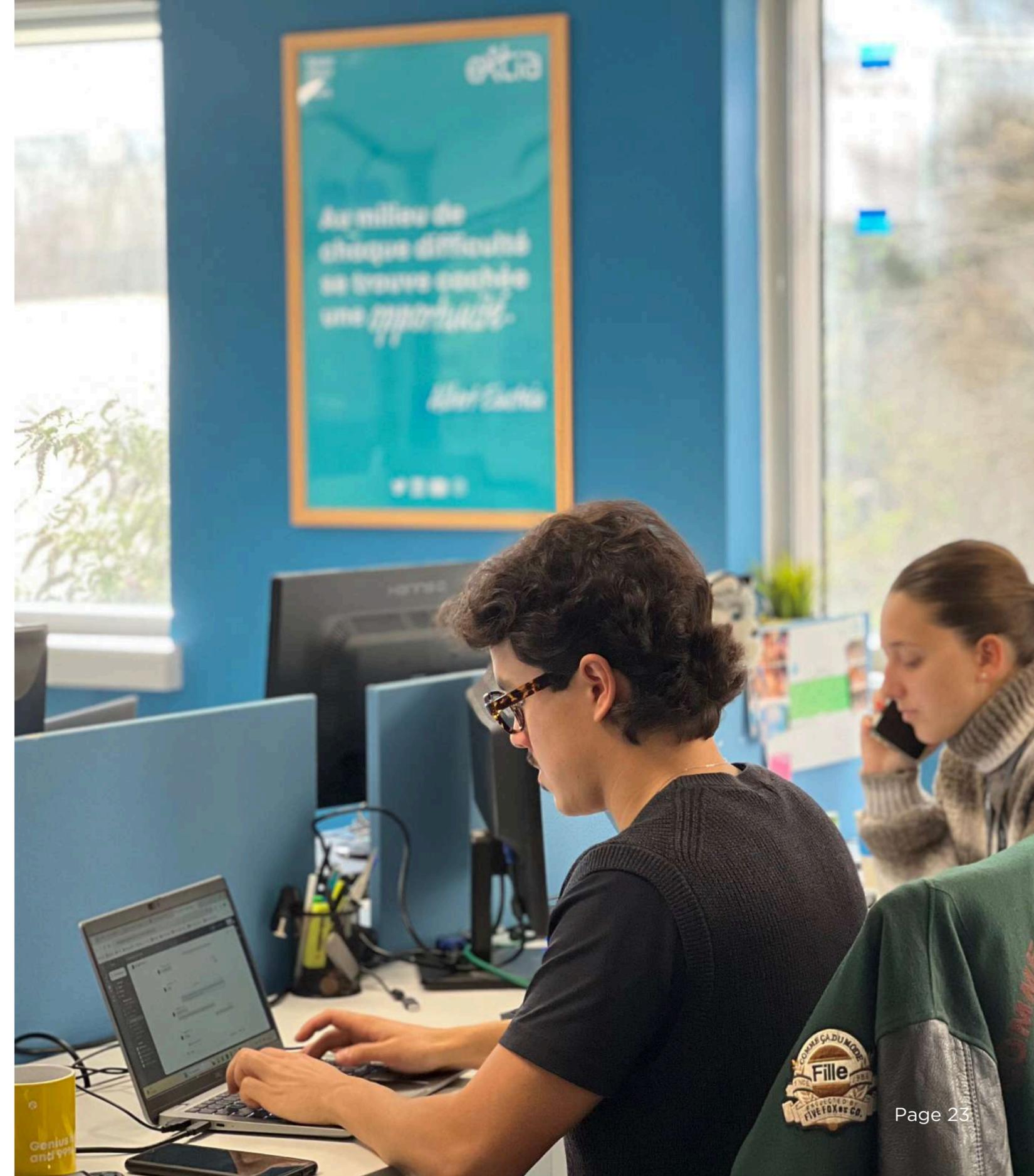
ESRS	Description	Unité	2024	2023
S1-13	Taux d'accès global à la formation	%	62	22.5
S1-13	Nombre totale d'heures de formation dispensées	Nombre	2250	4077
S1-13	Nombre moyen d'heures de formation par employé	Nombre	38	63
S1-13	Proportion de collaborateurs ayant accès en illimité à LinkedIn Learning	%	100	N/A



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 une 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 Ingénierie dans une approche résolument inclusive. Notre terrain de jeu professionnel doit être une source d'opportunités pour tous.

En France, la féminisation des métiers de l'ingénierie est encore trop faible, et de ce fait, au sein d'Extia Ingénierie 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.

96%

des Extiens estiment qu'ils se sentent traités équitablement quel que soit leur genre.*

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 de l'ingénierie et encourager les candidatures féminines.

Actuellement, nous recensons près de 30% de femmes au sein de nos effectifs, un chiffre notable pour une entreprise de services en ingénierie.

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 Ingénierie, 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.

Index égalité

85%

Indicateurs clés - ESRS : S1-14

Description	Unité	2023	2024
Proportion de femmes dans les effectifs	%	26	25
Proportion de femmes dans les postes à responsabilité	%	45	26
Proportion de femmes dans le comité de direction	%	37,5	29
Index d'égalité professionnelle (score)	%	83	85

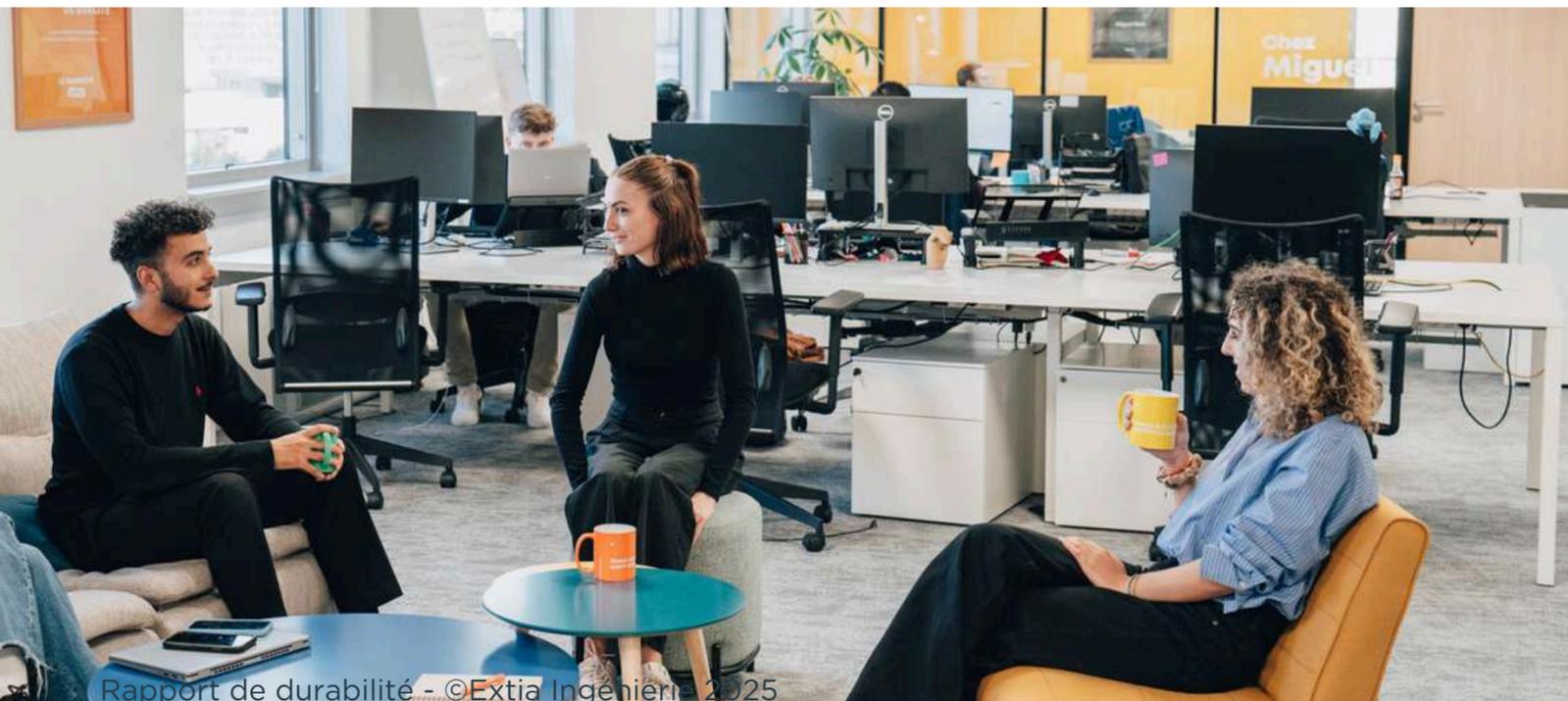


Notre politique handicap

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 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 2024, nous avons tenu quatre conférences sur le sujet, participé activement à la SEEPH* et distribué le jeu de société Handipoursuite dans l'ensemble de nos agences.
- 3 Depuis janvier 2025, Extia Ingénierie est signataire de la convention AGEFIPH*.
- 4 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	2024
S1-14	% d'employés formés aux problématiques de diversité et d'inclusion.	%	100	100
S1-14	Nb d'employés en situation de handicap	nb	3	6

Entre 2023 et 2024, le nombre de travailleurs handicapés a progressé de 100 %. Cette augmentation témoigne d'un effort concret pour renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les effectifs.

*Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

*Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées



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.

90% des collaborateurs estiment "Ici, je peux être moi-même".

Diversité ethnique

Nous comptons plus de nombreuses 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.

96% 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 Ingénierie. Aujourd'hui, nous nous attachons désormais à recruter davantage de seniors dans nos équipes support, représentant 11% de nos effectifs en 2023.

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

95% 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	2024	2023
Moins de 25 ans	12%	17%
De 25 à 30 ans	44%	42%
De 31 à 35 ans	19%	20%
De 36 à 40 ans	12%	10%
Plus de 40 ans	13%	11%

La moyenne d'âge au 31/12/2024 est de 31.8 ans.



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,

97% 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, depuis la loi Égalité et Citoyenneté de 2017.

Chez Extia Ingénierie, 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 beautiful



Nous portons une responsabilité commune vis-à-vis du monde qui nous entoure. Le secteur de l'ingénierie a un impact environnemental important, 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

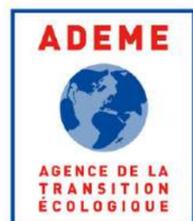
Systeme de gestion interne

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.



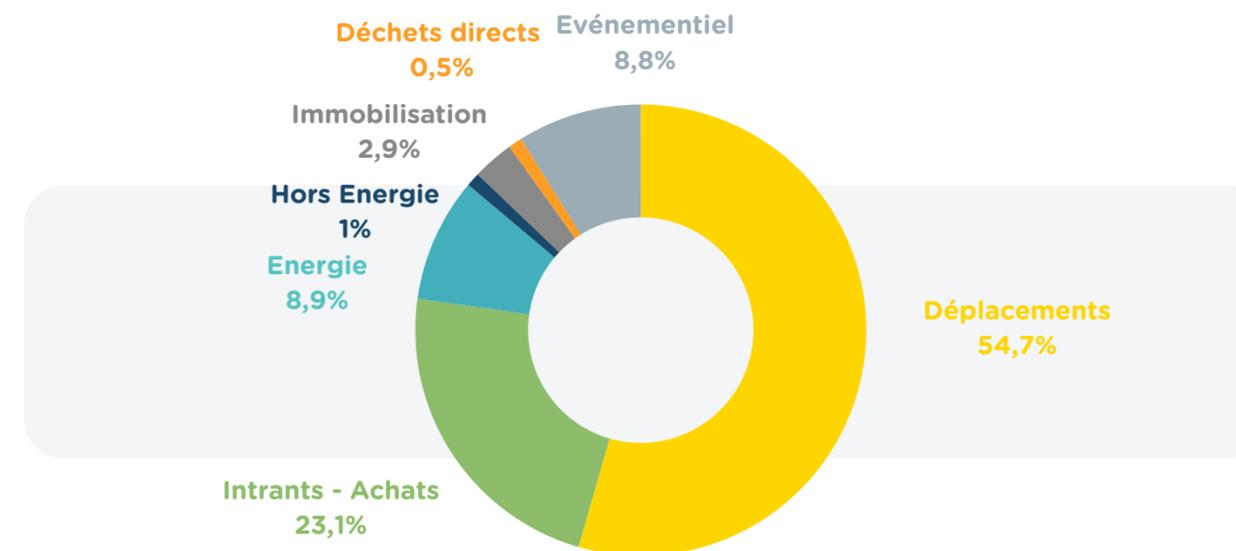
Les résultats, publiés sur le site de l'ADEME, révèlent une empreinte totale de 614 tCO₂e, soit 2,17 tCO₂e par personne.



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

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

614 tCO₂e soit **2.17 tCO₂e 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

Nos objectifs de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre, liées à nos activités directes et alignées sur **une trajectoire de 1,5°C**, sont basés sur l'approche mise en place par l'initiative SBTi.

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

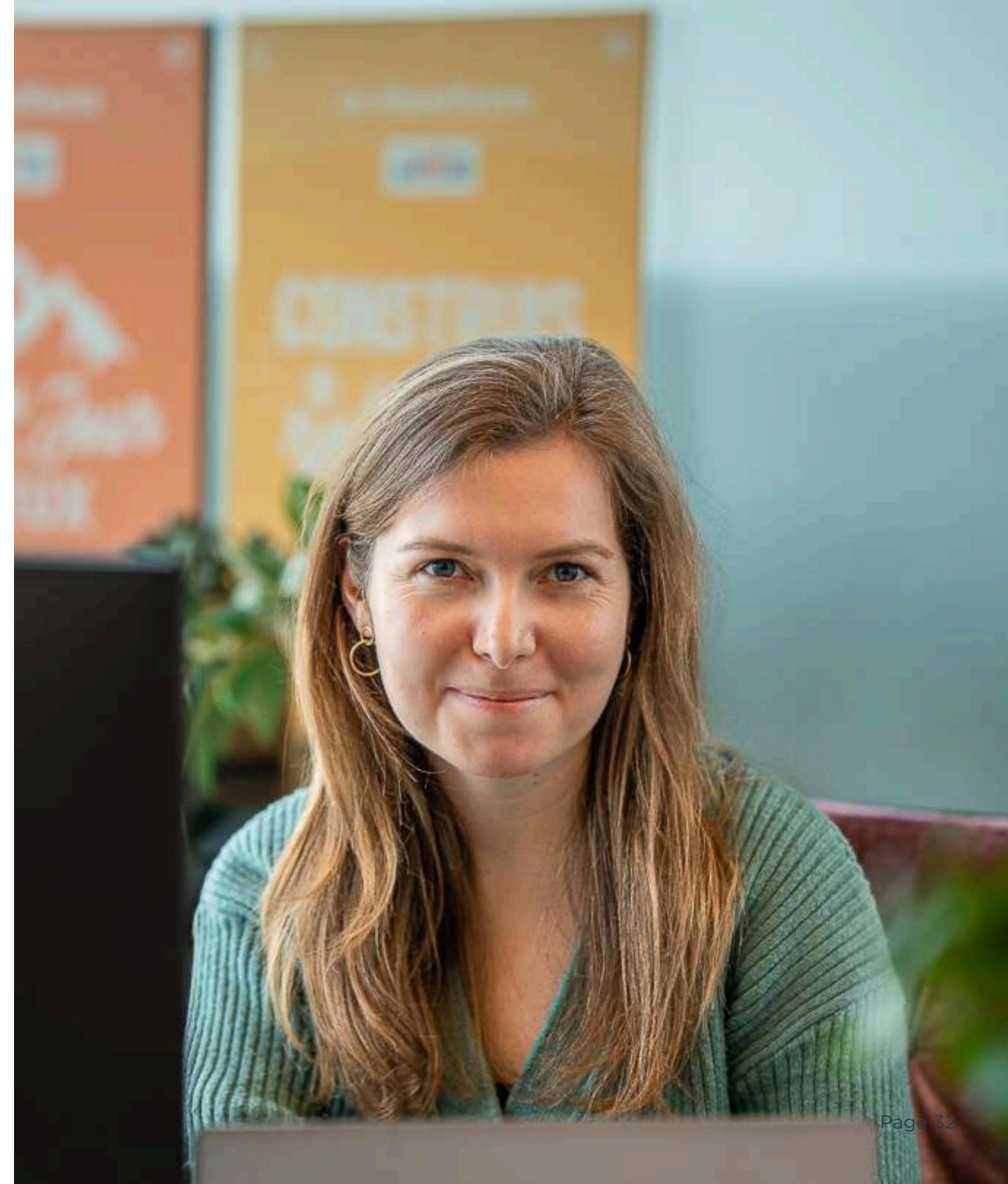
Notre objectif est d'accélérer le processus de décarbonation de nos activités en impliquant l'ensemble de la chaîne de valeur afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre, tout en limitant la compensation des émissions résiduelles.

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 l'accompagnement de projets soutenables.





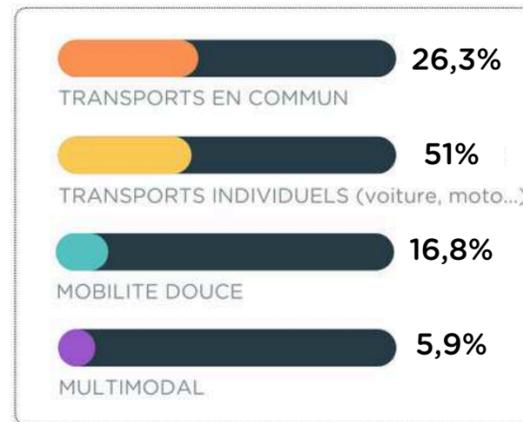
Mobilité durable

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.

Répartition des moyens de transport

15%

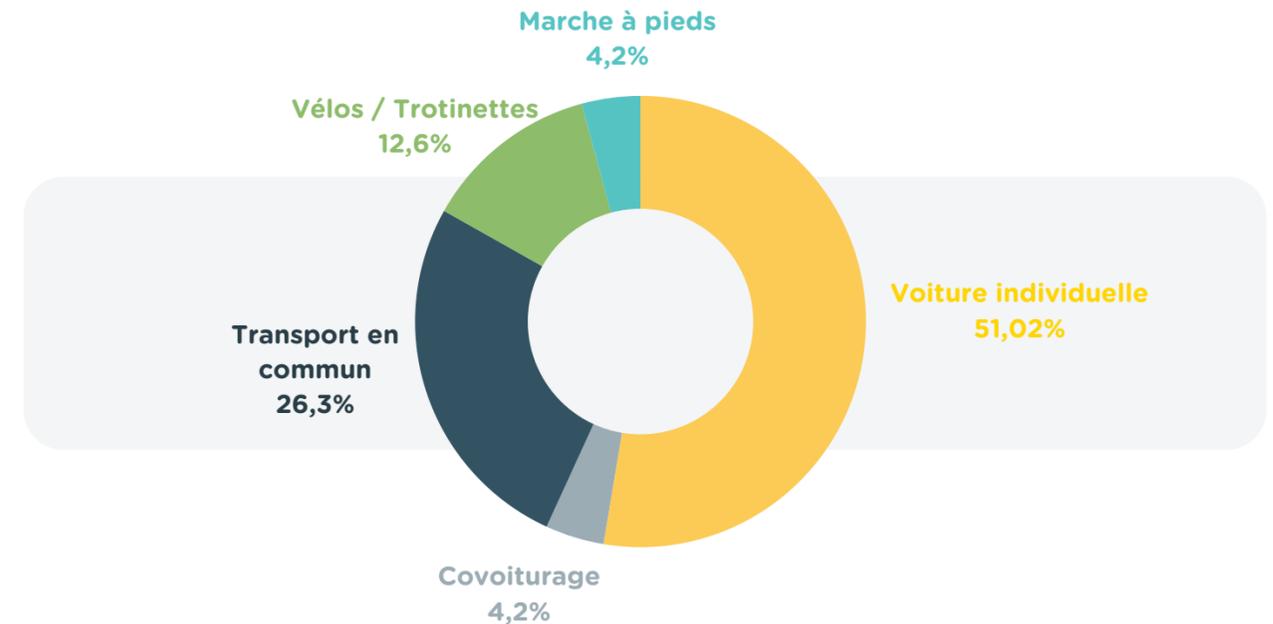
de l'empreinte carbone globale d'Extia est liée à la mobilité des Extiens.



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 51% des répondants utilisent la voiture, générant 93% de nos émissions liées aux transports. En revanche, 26% 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



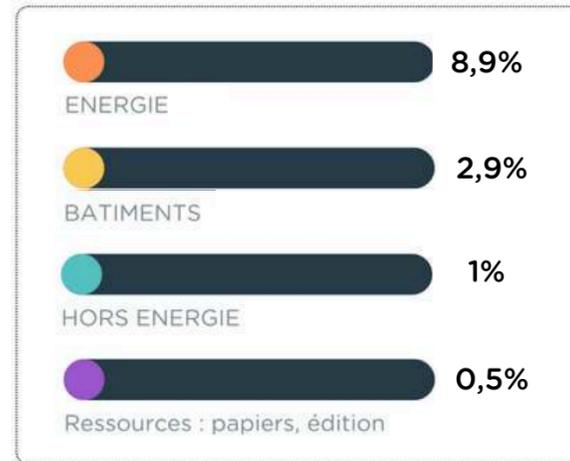
Gestion des ressources

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

Part du poste d'émissions par rapport au bilan carbone global

13%

de l'empreinte carbone globale d'Extia est liée à l'utilisation de nos locaux et des ressources diverses.



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 éco-gestes au bureau et à domicile, y compris lors du télétravail. Nous encourageons le principe de sobriété et responsabilisons chacun pour une approche plus frugale.



Un monde soutenable

Nous avons une responsabilité collective envers notre environnement.

En tant qu'entreprise du secteur industriel, nous nous engageons à contribuer à la décarbonation globale.

Nous nous engageons à utiliser nos ressources de manière soutenable pour avoir un impact positif sur le monde et à partager plus largement la valeur créée à l'ensemble de nos parties prenantes.

Pour ce faire, nous avons décidé d'agir au cœur de notre business modèle avec un objectif ambitieux :

90% de projets soutenables sur l'ensemble de votre activité d'ici 2030.

Pour adresser cette ambition, nous avons commencé par définir une grille de cotation, nous permettant d'évaluer l'intégralité de nos projets selon des critères tangibles et en lien avec l'objectif Net 0.

Une fois cette grille réalisée, elle a été testée sur les projets existants.

En 2025, notre objectif est de mettre en place un process, permettant d'évaluer les projets à posteriori et de décider s'ils correspondent à notre ambition ou non. Une année qui sera donc dédiée à la formation et à l'accompagnement au changement de l'ensemble des fonctions commerciales de l'entreprise.





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 2024, 5 événements ont été organisés, rassemblant plus de 100 participants. Retour sur quelques temps forts.



Construire de manière durable : les impacts environnementaux



Voyager de manière durable



L'écoconduite, comment minimiser son coût et son impact environnemental ?





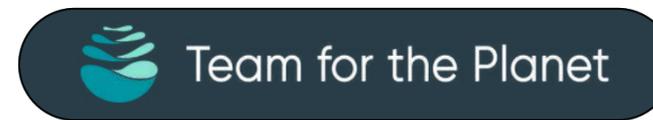
Agir pour le climat !

En 2024, Extia Ingénierie 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 Ingénierie a choisi de parrainer le projet Rio Napo en Équateur, participant ainsi à la protection des écosystèmes.



Extia Ingénierie 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 à avoir un comportement éthique et transparent 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.

42%

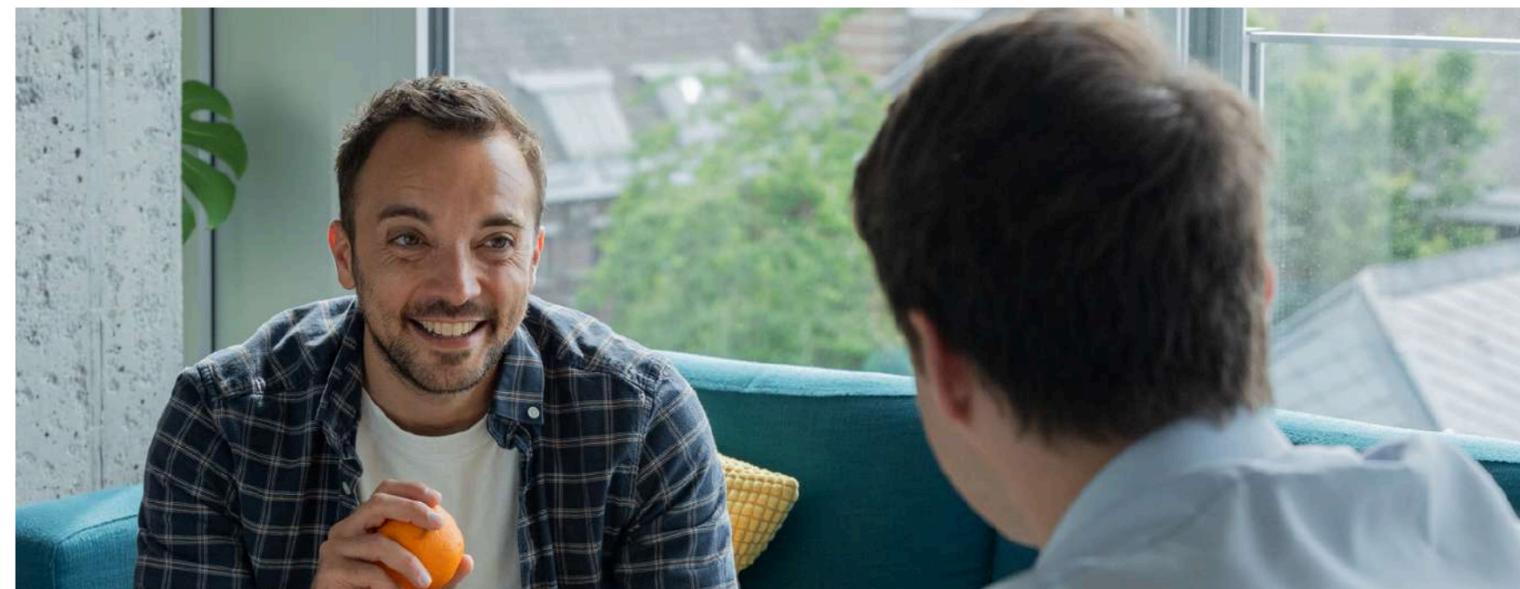
de nos fournisseurs sont conformes et respectent notre Charte Achats Responsables sur l'évaluation 2024

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.

500€ de commandes ont été passées auprès d'EA/ESAT en 2024





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 2022.

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 Ingénierie.

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	2024
Incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	Nb	27	19
Nombre d'incidents avec impact	Nb	0	0
Taux de personnes sensibilisés à la SSI	%	81	86



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.

Le mécénat de compétences

Depuis 2022, 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

En 2024, environ 20 consultants se sont tournés vers des projets associatifs.

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.



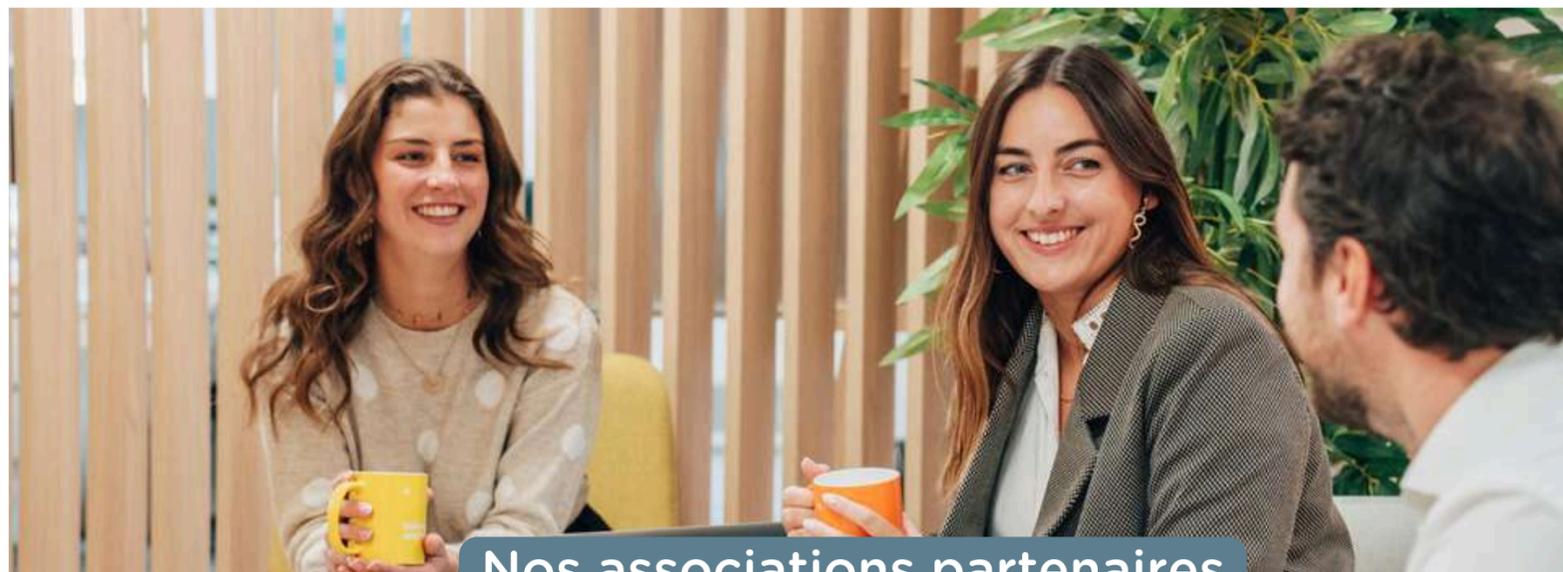
1€ pour chaque CV reçu

10€ pour chaque nouveau projet

1 goodie ou 10€ pour chaque nouvel onboardé

Indicateurs clés - ESRS

Description		2023	2024
Montant total mécénat de compétence	€	13 888	14 848
Montant total mécénat en nature	€	0	0
Montant total mécénat financier	€	5 060	10 000



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 Ingénierie 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 Ingénierie, 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 Ingénierie.

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, 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 Ingénierie 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	<i>p.3 à 10</i>	ESRS 2	-
2. Informations sociales D'abord avec qui	<i>p.11 à 29</i>	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	<i>p.30 à 39</i>	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	<i>p.40 à 47</i>	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	2022
S1-1	Politique des forces de travail	Accord déconnexion	Oui / Non	Oui	2022
S1-1	Politique des forces de travail	Accord égalité professionnelle et QVT	Oui / Non	Oui	2022

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2024	2023
S1-8	Dialogue social	CSE, CSSCT	Oui / Non	Oui	Oui
S1-8	Dialogue social	Nombre de réunions CSE	Nb	6	4
S1-8	Dialogue social	Nombre de réunions CSST	%	N/A	N/A



ESRS Social : Données de l'effectif

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023	2024
S1-6	Caractéristiques des forces de travail	Effectif mensuel moyen	Nb	325	335
S1-6	Caractéristiques des forces de travail	Effectif au 31dec de l'année considérée	Nb	336	328
S1-6	Répartition par sexe*	Femmes	%	26%	30%
	Répartition par sexe*	Hommes	%	74%	70%
S1-6	Répartition par nationalité*	Française	%	86%	73%
	Répartition par nationalité*	Etrangère	%	14%	27%
S1-6	Répartition par tranche d'âge*	Moins de 25 ans	%	17%	12%
	Répartition par tranche d'âge*	De 25 à 30 ans	%	42%	44%
	Répartition par tranche d'âge*	De 31 à 35 ans	%	20%	19%
	Répartition par tranche d'âge*	De 36 à 40 ans	%	10%	12%
	Répartition par tranche d'âge*	Plus de 40 ans	%	11%	13%
S1-6	Ancienneté moyenne		années	2.3	2,5



ESRS Social : Diversité et inclusion

Reporting social

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2024	2023
S1-9	Index égalité professionnelle	Note globale obtenue	/ 100	85	83
S1-16	Index égalité professionnelle	Ecart taux de rémunération	/ 40	35	39
S1-16	Index égalité professionnelle	Ecart taux de promotion	/ 15	En cours	10
S1-16	Index égalité professionnelle	Ecart taux d'augmentation (hors promotion)	/ 20	20	20
S1-9	Index égalité professionnelle	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	/ 10	0	5
S1-9	Index égalité professionnelle	Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	/ 15	15	15
S1-9	Egalité professionnelle	Proportion de femmes dans les effectifs	%	30	26
S1-9	Egalité professionnelle	Proportion de femmes dans les postes managériaux	%	26	45
S1-9	Egalité professionnelle	Proportion de femmes dans le comité de direction	%	29	37,5
S1-17	Lutte contre les VSS	Nombre d'alertes lancées en lien avec la discrimination, le harcèlement, la diversité et l'inclusion	Nb	1	0
S1-17	Lutte contre les VSS	Nombre d'incidents confirmés de discrimination ou de harcèlement	Nb	1	0
S1-17	Lutte contre les VSS	% d'employés formés aux sexismes dit ordinaire en entreprise, parmi la population managériale et RH	%	100	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	2024	2023
S1-14	Handicap	Nombre de travailleurs handicapés*	Nb	6	3
S1-14	Handicap	% d'employés en situation de handicap	%	1.15	0.13
S1-14	Handicap	% des collaborateurs qui estiment être traités équitablement quelque soit leur potentiel handicap**	%	96	Non suivi par l'enquête

S1-9	Convention et accords	Politique handicap	Mise en application depuis 2022
S1-9	Convention et accords	Convention AGEFIPH	Signée en décembre 2024

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2024	2023
S1-14	D&I : Enquête	Les collaborateurs sont traités équitablement quel que soit leur âge**	%	95	89
S1-14	D&I : Enquête	Les collaborateurs sont traités équitablement quel que soit leur origine ethnique**	%	96	95
S1-14	D&I : Enquête	Les collaborateurs sont traités équitablement quel que soit leur genre**	%	96	94
S1-14	D&I : Enquête	Les collaborateurs sont traités équitablement quel que soit leurs orientations sexuelles**	%	97	96
S1-14	D&I : Enquête	Si j'étais traité injustement, je pense que ma plainte serait prise en considération dans l'entreprise**	%	93	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	2024	2023
S1-15	Condition de travail et bien-être	% d'employés couverts par une convention collective	%	100	100
S1-15	Condition de travail et bien-être	% d'employés bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle / prévoyance)	%	100	100

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2024	2023
S1-3	Enquête satisfaction	Météo du CRA	/ 4	3.7	3.5
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	277	214
S1-3	GPTW	Moyenne du Trust Index	%	90	85
S1-3	GPTW	<i>"Dans l'ensemble, je peux dire que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler."</i>	%	93	89

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2024	2023
S1-14	Santé et sécurité au travail	Nombre d'accidents du travail avec arrêt (AAA)	nb	0	1
S1-14	Santé et sécurité au travail	Nombre d'accidents du travail sans arrêt (ASA)	nb	0	1
S1-14	Santé et sécurité au travail	Taux de fréquence des accidents du travail (AAA x 1 000 000 / heures travaillées)	%	0	1.77
S1-14	Santé et sécurité au travail	Taux de gravité des accidents du travail	%	0	0.058
S1-14	Santé et sécurité au travail	% d'employés formés / sensibilisés à la santé sécurité	%	48.15	39.9
S1-14	Santé et sécurité au travail	Proportion des sites ayant fait l'objet d'une évaluation des risques	%	100	100



ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2024	2023
S1-13	Formation	Taux d'accès global à la formation	%	67.46	22.5
S1-13	Formation	Nombre totale d'heures de formation dispensées	Nb	2247.5	4077.5
S1-13	Formation	Nombre moyen d'heures de formation par employé	Nb	38	63
S1-13	Formation	% des collaborateurs ayant accès en illimité à LinkedIn Learning	%	100	NA
S1-13	Sensibilisation	Nb d'événements (dit meetups) organisés	%	41	-
S1-13	Sensibilisation	Nb de participants cumulés	Nb	126	-
S1-13	Gestion de carrières	Taux de suivi / consultant / an	%	67.46	100
S1-13	Gestion de carrières	Nombre de points de suivi RH réalisés	Nb	226	464
S1-13	Gestion de carrières	Nombre d'actions carrières	Nb	-	-
S1-13	Gestion de carrières	Ancienneté moyenne des sortants	ans	1 an et 8 mois	1 an 10 mois et 10 jours
S1-13	Satisfaction	Satisfaction global	/ 5	4.22	4.32
S1-13	Satisfaction	Satisfaction managerial	/ 5	4.36	4.63
S1-13	Satisfaction	Satisfaction mission moyenne	/ 5	4	4.18
S1-13	Satisfaction	Satisfaction moyenne vie sociale	/ 5	4.16	4.39



ESRS Environnemental : Empreinte carbone

E1	Bilan carbone	Nb de personnes formées à la réalisation du Bilan carbone*	2 personnes
E1	Bilan carbone	Réalisation du bilan carbone	Oui
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	2024	2023
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 Environnemental : énergie, eau, déchets

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2023
E1	Energie	Suivi de la consommation d'énergie	Oui / Non	Oui
E1	Energie	Consommation totale d'énergie	MWh	80,024
E1	Energie	Consommation totale de carburant	L	14 741
E2	Gestion des déchets	Quantité de déchets produits par l'entreprise	Tonne	3,08
E2	Gestion des déchets	Quantité de déchets recyclés / revalorisés	Tonne	-
E2	Gestion des déchets	Quantité de déchets dangereux	Kg	0



ESRS Environnemental : mobilité et numérique

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2024
E2	Mobilité	Politique déplacement professionnelle	Oui / Non	Oui
E2	Mobilité	Part des collaborateurs recevant un remboursement des transports en commun	%	50%
E2	Enquête mobilité	Enquêtes sur les usages et habitudes de déplacements des employés	Type	Oui
E2	Enquête mobilité	Taux d'employés ayant répondu à l'enquête	%	30
E2	Enquête mobilité	Taux des répondants pratiquant le télétravail (au moins un jour par semaine)	%	17,26
E2	Enquête mobilité	Taux de répondants à l'enquête se déplaçant en transport en commun	%	26,3
E2	Enquête mobilité	Taux de répondants à l'enquête se déplaçant en mobilité douce (vélo, trottinette, covoiturage)	%	16,3
E2	Enquête mobilité	Taux de répondants à l'enquête se déplaçant en transport individuel	%	49
E2	Enquête mobilité	taux de répondants à l'enquête se déplaçant de manière multimodale	%	3
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

En 2024, nous avons réalisé une enquête interne sur les déplacements domicile-travail des collaborateurs.



ESRS Environnemental : formations

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2024
E1	Formation / Sensibilisation	Nb de meetup en lien avec la RSE	Nb	5
E1	Formation / Sensibilisation	Nb de participations aux meetups en lien avec la RSE	Nb	100

ESRS Environnemental : 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	2024	2023
G1	Achats responsables	Charte Achats Responsables	Oui / Non	Oui, depuis janvier 2023	
G1	Achats responsables	Proportion de fournisseurs ayant signé le code de conduite (charte achats responsables)	%	42.86	-
G1	Achats responsables	Total montant des commandes passés auprès des EA/ESAT	€	468.50€	-
G1	Ethique et anti-corruption	Politique d'éthique - Code de conduite ou d'éthique	Oui / Non	Oui, depuis 2023	
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	19	27
G1	SSI	Nombre d'incidents avec impact	Nb	0	0
G1	SSI	Taux de personnes sensibilisés à la SSI	%	86%	81%



ESRS Gouvernance :

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2024	2023
G1	Pratique de paiement	Certification Provigis	Oui / Non	Oui	Oui
G1	Pratique de paiement	Délais de paiement	jours	46	-

ESRS Sociétal : mécénat

ESRS	Sous-thème	Description	Unité	2024	2023
G1	Mécénat	Montant total mécénat de compétence	€	14 848	-
G1	Mécénat	Montant total mécénat financier	€	10 000	-
G1	Mécénat	Montant total mécénat en nature	€	0	-
G1	Mécénat	Nb total d'ordinateurs donnés à des associations	Nb	0	-
G1	Wenabi	VISITEURS	Nb	130	52
G1	Wenabi	INSCRIPTIONS	Nb	14	-
G1	Wenabi	ASSOCIATIONS AIDÉES	Nb	1	-



			Valeurs calculées								
			Emissions de GES							Emissions évitées de GES	
Catégories d'émissions	Numéros	Postes d'émissions	CO2 (t CO2e)	CH4 (t CO2e)	N2O (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	35	0	0	0	35	3	5	0	
	2	Emissions directes des sources mobiles à moteur	18	0	0	0	18	0	11	0	
	3	Emissions directes des procédés hors énergie	0	0	0	6	6	0	2	0	
	4	Emissions directes fugitives	0	0	0	0	0	0	0	0	
	5	Emissions issues de la biomasse (sois et forêts)	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Sous total	52	0	0	6	59	3	12	0	
Emissions indirectes associées à l'énergie	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	9	0	0	0	9	0	1	0	
	7	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Sous total	9	0	0	0	9	0	1	0	
Autres émissions indirectes de GES	8	Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	13	0	1	0	14	-1	1	0	
	9	Achats de produits ou services	439	0	0	0	439	0	217	0	
	10	Immobilisations de biens	21	0	0	3	24	0	9	0	
	11	Déchets	3	0	0	0	3	0	1	0	
	12	Transport de marchandise amont	0	0	0	0	0	0	0	0	
	13	Déplacements professionnels	3	0	0	0	3	0	2	0	
	14	Actifs en leasing amont	0	0	0	0	0	0	0	0	
	15	Investissements	0	0	0	0	0	0	0	0	
	16	Transport des visiteurs et des clients	0	0	0	0	0	0	0	0	
	17	Transport de marchandise aval	0	0	0	0	0	0	0	0	
	18	Utilisation des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0	
	19	Fin de vie des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0	
	20	Franchise aval	0	0	0	0	0	0	0	0	
	21	Leasing aval	0	0	0	0	0	0	0	0	
	22	Déplacements domicile travail	61	0	0	0	61	0	33	0	
23	Autres émissions indirectes	0	0	0	0	0	0	0	0		
		Sous total	539	0	1	3	543	-1	220	0	



Valeurs calculées

Emissions de GES

Emission
s évitées
de GES

Total
(t CO2e)

CO2 b
(t CO2e)

Incertitude
(t CO2e)

Total
(t CO2e)

Catégories d'émissions	Numéros	Postes d'émissions	CO2 (t CO2e)	CH4 (t CO2e)	N2O (t CO2e)	HFCs (t CO2e)	PFCs (t CO2e)	SF6 (t CO2e)	Autres gaz (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	35	0	0	0	0	0	0	35	3	5	0	
	1-2	Emissions directes des sources mobiles de	18	0	0	0	0	0	0	18	0	11	0	
	1-3	Emissions directes des procédés	0	0	0	6	0	0	0	6	0	2	0	
	1-4	Emissions directes fugitives	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
			Total Scope 1	52	0	0	6	0	0	0	59	3	12	0
Scope 2	2-1	Emissions indirectes liées à la consommation	9	0	0	0	0	0	0	9	0	1	0	
	2-2	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Total Scope 2	9	0	0	0	0	0	0	9	0	1	0	
Scope 3	Emissions du Scope 3 amont													
	3-1	Produits et services achetés	439	0	0	0	0	0	0	439	0	217	0	
	3-2	Biens immobilisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	
	3-3	Emissions liées aux combustibles et à l'énergie (non in	13	0	1	0	0	0	0	14	-1	1	0	
	3-4	Transport de marchandise amont et distribution	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	3-5	Déchets générés	3	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	
	3-6	Déplacements professionnels	3	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0	
	3-7	Déplacements domicile travail	61	0	0	0	0	0	0	61	0	33	0	
	3-8	Actifs en leasing amont	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Autres émissions indirectes amont	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0
	3-10	Transformation des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3-11	Utilisation des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3-12	Fin de vie des produits vendus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3-13	Actifs en leasing aval	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3-14	Franchises	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3-15	Investissements	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Autres émissions indirectes aval	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Total Scope 3	519	0	1	0	0	0	0	520	-1	220	0	

GHG Protocol



Contacts

rse@extia.fr



www.extia-ingenierie.com

