

Communication sur le progrès - EXTIA

Fondée en 2007, EXTIA est une société de Conseil en Ingénierie qui compte aujourd'hui plus de 550 consultants tous diplômés des Grandes Écoles d'Ingénieurs ou issus de cursus universitaires spécialisés d'au minimum 5 ans.

La société s'engage à être le partenaire innovant de ses clients en les accompagnant dans toutes les dimensions de leurs projets : techniques, fonctionnelles et géographiques. En effet, EXTIA reconnaît l'importance d'anticiper l'activité de ses clients afin de répondre de manière dynamique à leurs attentes. Ses clients bénéficient directement de son expérience dans les secteurs des Télécommunications, de l'Énergie, du Web/Multimédia, du Transport, de l'Industrie et du Tertiaire Financier.

Dans un contexte d'évolution accélérée des technologies, de réglementations en pleine mutation, EXTIA offre des solutions et une gamme de services complets en intégrant dans sa stratégie les enjeux du développement durable.

En 2012, EXTIA a fait le choix de soutenir dans sa sphère d'influence les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'Homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Ce soutien exprime ainsi sa volonté de mener des actions de responsabilité sociétale et environnementale pour faire d'EXTIA un acteur majeur dans les démarches innovantes tournées vers le respect de l'individu et de la planète. Durant les mois suivants son engagement, EXTIA a mis en place des actions et développé des partenariats en accord avec les quatre catégories énoncées dans la politique du Pacte Mondial.

En tant que Président d'EXTIA, je confirme l'engagement de la société à soutenir de façon continue le Pacte Mondial des Nations Unies et je renouvelle notre adhésion à l'initiative et à ses principes. Nous nous inscrivons ainsi dans une logique de transparence et de responsabilité à communiquer sur ce sujet et à en informer nos partenaires, nos salariés et nos clients.

Arnaud FREY
Président d'EXTIA



Charte de responsabilité sociale et environnementale

Avant-propos

Jeune société de Conseil en Ingénierie fondée en 2007, EXTIA se positionne comme un acteur majeur dans les démarches innovantes tournées vers le respect de l'individu et de la planète.

En s'engageant à respecter et promouvoir les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies en matière de droits de l'Homme, de respect des conditions de travail, de protection de l'environnement et de lutte contre la corruption, EXTIA affirme sa volonté de faire du développement durable une préoccupation centrale de sa stratégie d'entreprise.

EXTIA s'engage également à en promouvoir le principe dans sa sphère d'influence. Dans cette optique, EXTIA a élaboré la présente charte de responsabilité sociale et environnementale afin d'informer l'ensemble de ses collaborateurs des normes en vigueur au sein de la société. De plus, EXTIA les invite à s'associer à cette démarche et à se conformer aux dispositions du Pacte Mondial des Nations Unies.

Nos valeurs

Confiance

La confiance mutuelle est essentielle au bon fonctionnement général et à la maîtrise de ses projets, ainsi EXTIA accorde pleine confiance au potentiel de chaque salarié recruté. En effet, son mode de fonctionnement « D'abord qui, ensuite quoi » réside sur sa façon de recruter qui est avant tout basée sur l'individu sans se demander sur quels projets il interviendra. Ainsi, EXTIA propose des missions qui correspondent aux souhaits de ses consultants. Afin de faire vivre la « valeur confiance » la communication, la tolérance et la transparence sont privilégiées au sein de l'entreprise.

Transparence & Convivialité

Depuis sa création en 2007, EXTIA communique dans la transparence. Les locaux de la société sont à l'image même de cette transparence : murs en verre, open-spaces spacieux, portes toujours ouvertes, grande cafétéria au cœur de l'entreprise...

La libre pensée de chacun et le respect des différences sont autant d'occasions de permettre à chacun de s'épanouir dans son travail. La jeunesse de la direction tout comme celle des salariés apporte un vrai dynamisme et une touche de modernisme, à l'image de toute la société.



Partage

Les locaux d'EXTIA ont été pensés et organisés pour optimiser la communication et le bien-être des salariés.

Les équipes travaillent en totale collaboration, et partagent leurs bonnes pratiques, quels que soient leur métier ou secteur d'activité. Notre savoir-être s'incarne dans les notions d'équipe, de confiance et de talent.

De nombreuses soirées à thème et activités sportives sont organisées pour que chaque consultant se sente appartenir à une vraie famille, fasse connaissance avec les autres consultants et les ingénieurs d'affaires et ne se sente pas laissé pour compte.

Les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies

DROITS DE L'HOMME

Principe 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ; et

Principe 2 à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Les collaborateurs d'EXTIA s'engagent à prévenir toutes les formes de discrimination et promouvoir l'égalité des chances, entre les hommes et les femmes, et en faveur des catégories vulnérables notamment les handicapés. Ils s'interdisent le recours au travail des enfants de moins de 16 ans, et contribuent à promouvoir la négociation collective, prévenir les conflits du travail et tout mettre en œuvre pour les résoudre.

EXTIA entretient une politique orientée vers l'humain et le bien-être de ses salariés. C'est pourquoi, la société de conseil en ingénierie tient à agir pour le respect des droits de l'Homme dans sa sphère d'influence et à travers des partenariats avec diverses associations.

Jouer des droits de l'Homme sans aucune distinction

Sensible aux actions liées à la vie humaine, notamment la santé et l'éducation des enfants, EXTIA intervient auprès de l'Association des Hommes Vivants avec le VIH (AHVV+) afin de garantir un meilleur avenir pour les enfants infectés et affectés par le VIH et le Sida en République Centre Afrique.

Lutte contre l'autisme

En 2012, le gouvernement français a décidé de faire de l'autisme la « Grande Cause Nationale ». Cette maladie fait partie « des troubles du langage et de la communication ». En sponsorisant la régate « Tacita Med Cup », EXTIA s'engage depuis trois ans à parler de l'autisme et récolter des fonds en faveur des personnes atteintes par cette maladie.



CONDITIONS DU TRAVAIL

- Principe 3** Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- Principe 4** l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire ;
- Principe 5** l'abolition effective du travail des enfants ; et
- Principe 6** l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

EXTIA s'engage à améliorer les compétences et l'employabilité de ses salariés en favorisant la formation, la mobilité interne et le perfectionnement professionnel, à respecter strictement les obligations légales relatives à la déclaration de tous les salariés aux organismes de sécurité et de protection sociale. De plus, EXTIA s'engage à assurer à tous ses collaborateurs des conditions d'hygiène et de sécurité conformes à la législation en vigueur, et au minimum des infrastructures sanitaires décentes, le respect strict de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Toujours dans un souci d'amélioration continue de la qualité des process, EXTIA est certifiée ISO 9001 depuis 2011.

Le bien-être au travail

Lauréate en 2012 et 2013 du palmarès des entreprises de moins de 500 salariés où il fait bon travailler établi par l'Institut Great Place To Work® : EXTIA concentre donc ses efforts sur l'évaluation et l'amélioration de la satisfaction de ses employés.

L'employabilité

Chaque jour, EXTIA crée de nouveaux emplois. Cette année encore, 150 ingénieurs consultants ont rejoint EXTIA. En mars 2013, elle reçoit le Prix Spécial de l'Employabilité. Selon le Ministère français chargé de l'emploi, ce prix est une manière de récompenser les actions favorisant « la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi... L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur ». EXTIA se veut un vrai incubateur de talents, ainsi elle valorise la mobilité interne et propose des formations sur mesure. Ces formations permettent une évolution interne et l'obtention de certifications. L'évolution en responsabilité sur des bases méritocratiques est également prônée comme une valeur clé de l'entreprise.

La parité

Le personnel féminin chez EXTIA représente 33 % des effectifs et ce nombre est en constante progression. En outre, EXTIA s'attache à respecter l'égalité professionnelle homme-femme en assurant notamment l'équité en matière de rémunération et d'évolution professionnelle. D'une manière plus symbolique et sportive, le personnel féminin d'EXTIA participe chaque année à la Parisienne, une course à pied où les femmes sont mises à l'honneur.

Activités sportives

EXTIA encourage ses salariés à aller de l'avant à travers leurs projets en les soutenant dans leur démarche ou bien en les sponsorisant : course à pied, volley-ball, football, rugby, yoga, course de voile, Students Challenge... Et également en leur permettant de parler de leur passion à tous les salariés d'EXTIA à travers la newsletter de l'entreprise.



La satisfaction du consultant

Il existe un triple suivi effectué d'abord par un(e) responsable RH, puis par un manager et enfin par une personne de l'administration. Au niveau RH, le consultant a un référent RH tout au long de son parcours. Avec lui, il fait des points d'avancements réguliers concernant son intégration, la prise en main de son projet, ses relations avec son manager, les formations, ses souhaits d'évolution... Il s'agit d'une personne qui est là pour aider le consultant dans sa relation avec son manager.

Engagement sociétal

EXTIA s'implique au quotidien auprès d'écoles d'ingénieurs, d'organismes professionnels et de diverses associations. Son engagement auprès d'eux se traduit notamment par le développement et l'encadrement de partenariats et de parrainages forts avec certains d'entre eux. Cela amène EXTIA à réaliser des actions qui s'inscrivent dans cette démarche telle que la préparation et l'accompagnement des étudiants dans la vie professionnelle (participation aux sessions de simulation d'entretien), la participation aux journées portes ouvertes et aux forums de recrutements... C'est dans cette optique qu'EXTIA a accueilli dans ses locaux neuf étudiants faisant partie de l'association Frateli. Cette association développe et encadre le parrainage d'étudiants à haut potentiel, issus de milieu modeste avec de jeunes actifs diplômés. Ces étudiants viennent passer des simulations d'entretiens avec pour jurys plusieurs membres de l'équipe RH EXTIA dans le cadre de leur préparation aux épreuves orales des grandes écoles de commerce. De même, nous avons organisé des simulations d'entretiens des lauréats de l'association ARÉLI, association lilloise luttant contre la sous-représentation des jeunes issus de milieux modestes dans les filières d'excellence.

De plus, la société apporte son soutien à des projets portés par ses consultants. Qu'ils s'agissent de projets humanitaires ou sportifs, tous sont porteurs de valeurs en cohérence avec celles d'EXTIA.

En 2012, EXTIA a supporté un de ses consultants lors du « Students Challenge » qui se déroule en Afrique. De même, nous avons sponsorisé une équipe de l'école d'ingénieurs ISEP pour le 4L Trophy. Le 4L Trophy est un raid automobile exclusivement réservé aux étudiants et à vocation humanitaire. L'objectif est de récolter un maximum de fournitures scolaires qui seront offertes aux enfants marocains rencontrés le long du parcours.

Le secteur protégé et adapté

Dans sa politique d'achats et de sous-traitance, EXTIA a développé des partenariats avec le secteur protégé et adapté. Depuis 2011, EXTIA fait notamment appel à la société de prestations sur mesure ESAT Atelier du Château pour l'organisation de ces événements internes.

ENVIRONNEMENT

- Principe 7** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement ;
- Principe 8** à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
- Principe 9** à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Les collaborateurs d'EXTIA s'engagent à définir, dans des termes et selon des modalités adaptées à l'entreprise, un cadre d'action dédié à la protection du milieu naturel prévoyant notamment l'amélioration des performances environnementales, la sensibilisation des salariés, notamment par la réduction de la consommation d'énergie ou de matières premières. EXTIA est en recherche



constante de solutions pour réduire son impact sur l'environnement et améliorer son efficacité énergétique.

Efficacité énergétique

En 2012, EXTIA signe un partenariat avec la société Green Alternative spécialisée en efficacité énergétique afin de contrôler et réduire sa consommation d'électricité. L'expertise de Green Alternative repose sur la mesure et l'analyse de la consommation énergétique des entreprises.

Préventions contre les risques radiologiques

En 2009, EXTIA a obtenu une certification délivrée par le CEFRI (Comité français de certification des Entreprises pour la Formation et le suivi du personnel travaillant sous Rayonnements Ionisants). Cette certification a pour objectifs de contribuer, pour le personnel, à l'amélioration de la prévention des risques liés aux travaux dans les installations nucléaires, de permettre aux entreprises intervenant sur les marchés du nucléaire de faire la démonstration objective des actions de prévention qu'elles mènent, et d'améliorer, pour les entreprises intervenant sur les marchés du nucléaire, leur accès aux marchés européens et internationaux.

Eco-gestes

La société limite les conséquences environnementales des émissions de gaz à effet de serre de ses employés. Pour ce faire, EXTIA a élaboré une politique de réduction des causes d'émissions de gaz à effet de serre, accompagnée de gestes de préservation de l'environnement : éco-gestes, tri des déchets, éco-conduite...

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Les collaborateurs d'EXTIA s'interdisent tout comportement consistant à, directement ou indirectement, promettre, offrir, solliciter ou accorder des paiements illicites ou tout autre avantage irrégulier ou illégitime. De plus, ils s'engagent à sensibiliser les salariés aux mesures prises par l'entreprise pour lutter contre la corruption et l'extorsion et promouvoir le respect de ces dispositions par les salariés au moyen d'une information adéquate.

Une charte responsable

C'est dans la continuité de sa démarche en faveur de la lutte contre la corruption qu'EXTIA a développé cette présente charte responsable, en invitant ainsi ses collaborateurs et ses clients à se conformer aux dispositions du Pacte Mondial des Nations Unies. Cette charte permettra ainsi de former à la gestion et à la prévention, les collaborateurs et les clients, de situations à risques concernant en particulier l'éthique, la corruption et les discriminations.



Mesure des résultats

INDICATEURS DE PERFORMANCE	UNITÉS	2012	2013
EFFECTIF ET DIVERSITÉ			
Effectif total	<i>Nbre. de coll.</i>	430	553
Répartition des effectifs par sexe	<i>% de femmes</i>	23	25
	<i>% d'hommes</i>	74	67
Répartition des effectifs par tranche d'âge	<i>% de coll. de moins de 25 ans</i>	24	25
	<i>% de coll. entre 25 et 35 ans</i>	67,5	67
	<i>% de coll. entre 35 et 45 ans</i>	7,5	6,5
	<i>% de coll. de 45 ans et plus</i>	1	1,5
Répartition des effectifs par type de métier	<i>% de coll. Ingénieurs</i>	88,3	86,5
	<i>% de coll. Managers</i>	3	3,5
	<i>% de coll. Fonctions Supports</i>	4,2	5
	<i>% de coll. Commerciaux</i>	3,5	5
	<i>% de coll. en contrat d'apprentissage et de professionnalisation</i>	0	0
Répartition des effectifs par type de contrat	<i>% de coll. en contrat à temps plein</i>	99	99
	<i>% de coll. en contrat à temps partiel</i>	1	1
Nombre de nationalités uniques représentées	<i>Nbre de nationalités uniques</i>	27	28
ACCORDS COLLECTIFS			
% de collaborateurs couverts par une convention collective	<i>% de coll.</i>	100	100
EMBAUCHES			
Nombre d'embauches en CDI	<i>Nbre d'embauches</i>	263	263
Dont nombre d'embauches en CDI de moins de 25 ans	<i>Nbre d'embauches</i>	71	93
Nombre d'embauches en CDD	<i>Nbre d'embauches</i>	1	1

Nombre d'embauches en contrat d'apprentissage et de professionnalisation	<i>Nbre d'embauches</i>	0	0
DÉPARTS			
Départs en CDI	<i>Nbre de départs</i>	139	153
Dont nombre de démissions	<i>Nbre de départs</i>	111	104
Dont nombre de licenciements	<i>Nbre de départs</i>	28	49
Dont nombre d'autres départs	<i>Nbre de départs</i>	0	0
Départs en CDD	<i>Nbre de départs</i>	1	0
Départs en contrat d'apprentissage et de professionnalisation	<i>Nbre de départs</i>	0	0
CRÉATION NETTE D'EMPLOIS			
Création nette d'emplois	<i>Nbre d'emplois créés</i>	124	110
ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS			
Rémunération annuelle moyenne par statut	<i>€ cadres</i>	34 239 €	34 990 €
	<i>€ non cadres</i>	20 859 €	22 374 €
MANAGEMENT			
Répartition de l'effectif par statut et par sexe	<i>% de femmes dans la population cadre</i>	95,2	95,5
	<i>% d'hommes dans la population cadre</i>	96	96
	<i>% de femmes dans la population non cadre</i>	4,8	4,5
	<i>% d'hommes dans la population non cadre</i>	4	4
Pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation	<i>% de coll.</i>	100	100
Taux moyen d'absentéisme (pour maladie, accident de travail ou de trajet)	<i>%</i>	0,70%	1,10%
Turnover des collaborateurs	<i>%</i>	7,8	8,1
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL			
Pourcentage de collaborateurs travaillant à temps plein	<i>% de coll.</i>	99	99
Pourcentage de collaborateurs travaillant à temps partiel	<i>% de coll.</i>	1	1
RELATIONS SOCIALES			
Nombre de réunions du CHSCT-CE-DP	<i>Nbre de réunions</i>	16/an	16/an
Pourcentage de collaborateurs couverts par une convention collective	<i>% de coll.</i>	100	100
FORMATION			

Dépenses au titre de la formation effectuées	€	144 308 €	209 090 €
Dépenses de formation en % de la masse salariale	%	1.5%	1,60%
Pourcentage de dépenses en formation/chiffre d'affaires	%	0.47 %	0,55%
Nombre total d'heures de formation	Nbre d'heures	1147.3	1354
Pourcentage de collaborateurs formés dans l'année	Nbre de coll.	17.15%	15.9%
Nombre moyen d'heures de formation par an, par collaborateur et par type de métiers	Nbre moyen d'heures de formation/an/ingénieur	93.9	18.5
	Nbre moyen d'heures de formation/an/manager	1.8	14.10
	Nbre moyen d'heures de formation/an/fonction de support	5.5	11.7
% de personnes formées dans l'année par sexe	% de femmes formées	3.2%	6.5%
	% d'hommes formés	13.9%	13,40%
Nombre de validation d'acquis par l'expérience (VAE) réalisées	Nbre de VAE	0	0
CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ			
Nombre total d'heures travaillées	h travaillée/an/salarié	1607	1607
Taux d'absentéisme		0,70%	1,10%
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt		5,30%	3%
Taux de gravité des accidents du travail		0	0
Nombre d'heures de formation à la sécurité	Nbre d'heures	18h/pers.	18h/pers.
Nombre de managers formés à la gestion du stress	Nbre de coll.	35%	40%
Nombre de sites équipés de défibrillateurs	Nbre de sites	0	0
Nombres de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel	Nbre de coll.	0	0
PAPIER			
Consommation totale	kg	1850kg	1625kg
Consommation moyenne par employé	kg	4,3kg	2,9kg
ÉNERGIE			
Consommation totale d'électricité	kWh	33254	31828
UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES			
Quantité de papier (bureautique et en-tête) consommé	kg	750	550

Quantité de gobelets opaques et translucides consommés par les collaborateurs présents sur site dans l'année	<i>Nbre de gobelets/coll./an</i>	0	0
% de surfaces équipées de détecteurs de présence	%	0	0
DÉCHETS			
% de sites couverts par le tri sélectif	%	100	100
PARTENARIATS SOLIDAIRES			
Budget consacré aux partenariats et au mécénat	<i>k€</i>	15700	16410
CERTIFICATIONS ET ÉVALUATIONS EXTÉRIEURES			
Normes	<i>Unité</i>	ISO 9001	ISO 9001