



CHARTRE DE RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE





Communication sur le progrès

Fondée en 2007, Extia propose une approche inédite dans son domaine en alliant performance et bien-être au travail. Notre ambition est de développer les compétences de chaque salarié et de l'accompagner grâce à un suivi personnalisé et un management de proximité. Présente depuis 2012 au Palmarès Great Place to Work® récompensant les entreprises en France où il fait bon travailler, notre société occupe cette année la 6e place du classement. Adepte de la culture agile favorisant l'amélioration continue et l'intrapreneuriat, nous avons atteint le cap des 800 salariés en seulement 8 ans.

Extia s'engage à proposer des solutions innovantes à ses clients dans des secteurs variés tels que l'IT, les Télécoms, l'Industrie, en s'appuyant notamment sur ses pôles d'expertises tels que son agence digitale Kilix, son pôle innovation et ses bureaux d'études en Télécoms et CFD.

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. Au-delà du monde professionnel, Extia accompagne ses salariés dans leurs engagements associatifs et leur permet de prendre part à des actions sociales et humanitaires. En 2015, Extia franchit une étape supplémentaire dans son engagement responsable en développant le mécénat de compétences afin de soutenir des projets associatifs.

Dès 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.

En tant que Président d'Extia, je confirme l'engagement de notre 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

Avant-propos

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

« D'abord qui, ensuite quoi ! » l'approche inédite d'Extia

Chez Extia, l'engagement à porter un projet nous semble plus important que l'expérience sur le sujet. Nous faisons chaque jour le pari de recruter les personnes avec qui nous souhaitons travailler. Nous prenons le temps de nous entourer des meilleurs puis décidons ensemble des projets sur lesquels ils interviendront. Nous sommes à l'écoute des souhaits et des idées du salarié et nous mettons toute notre énergie à trouver la mission qui lui correspond le mieux!

Extia, incubateur de talents

Chaque salarié a la possibilité de devenir formateur et de partager son expertise avec les autres salariés d'Extia. Ces formations internes viennent compléter les formations dispensées par des organismes externes et permettent aux salariés d'Extia de bénéficier de formations supplémentaires favorisant leur montée en compétences. Ce projet s'inscrit dans la politique RH d'Extia qui se définit comme un « incubateur de talents ».

Une entreprise où il fait bon travailler

Nous sommes convaincus que le travail peut et doit être une source d'épanouissement. Sur le fond, l'écoute, le dialogue, la confiance et le droit à l'erreur doivent permettre à chacun d'exprimer tout son potentiel.

Sur la forme, nos locaux font rimer travail et plaisir ! Ils sont à l'image même de cette transparence : murs en verre, open space spacieux, portes toujours ouvertes, grande cafétéria au cœur de l'entreprise...

Une entreprise agile

Extia fait confiance à ses salariés en les responsabilisant sur leurs projets et développe ainsi leur capacité d'autonomie. Notre objectif ? Favoriser la collaboration intra et inter-équipes ! Les salariés peuvent ainsi, selon leurs intérêts, participer à des projets qui ne sont pas forcément liés à leur poste, mais sur lesquels ils souhaitent intervenir.

Ce qui nous motive ? L'amélioration continue !

Être à l'écoute de nos salariés nous permet de respecter cette démarche d'amélioration continue et de sans cesse nous remettre en question, afin de rester en accord avec nos salariés et nos idées fondatrices. Les équipes travaillent en pleine 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.

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. Ils s'interdisent le recours au travail des enfants de moins de 15 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.

Agir contre l'exclusion

Extia organise plusieurs fois par an, une collecte de vêtements et de fournitures scolaires qui sont ensuite redistribués à l'association EMMAUS. En 2015, Extia a souhaité s'engager davantage en signant une convention de mécénat de compétences avec EMMAUS. Nous accompagnons également Amnesty International dans la réalisation d'un projet informatique avec l'aide de notre agence digitale Kilix.

Extia sponsorise également des projets humanitaires tels que le challenge étudiant du « 4L Trophy » et le « Trophée Roses des Sables » qui ont pour objectif de distribuer des fournitures scolaires et du matériel médical aux enfants des villages marocains.

Lutte contre la maladie de Charcot

En 2014, Extia a participé à la campagne mondiale organisée pour lutter contre la maladie de Charcot via le challenge du « Ice Bucket ». Extia a ainsi versé plus de 6 000 euros à l'ARSLA (Association pour la recherche sur la Sclérose Latérale Amyotrophique).

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 processus, Extia est certifiée ISO 9001 depuis 2011 et a entamé une démarche de certification MASE (Santé, Sécurité et Environnement) en janvier 2015.

Le bien-être au travail

Lauréate depuis 2012 du palmarès des entreprises où il fait bon de travailler établi par l'Institut Great Place To Work®, Extia concentre ses efforts sur l'évaluation et l'amélioration du bien-être de ses employés. Elle occupe en 2015 la 6^e place du Palmarès des entreprises de plus de 500 salariés en France où il fait bon travailler grâce à ses actions concrètes visant au bien-être de ses salariés.

L'employabilité

Chaque jour, Extia crée de nouveaux emplois. Cette année encore, Extia prévoit de recruter 350 personnes. 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. »

Extia se veut un vrai incubateur de talents, ainsi elle valorise la mobilité interne et propose des formations sur mesure. Elles permettent une évolution interne et l'obtention de certifications. Chaque salarié a la possibilité de devenir formateur et de partager son expertise avec ses collègues.

Dans cette même logique de partage d'expériences, Extia a lancé en 2014 les communautés métiers permettant aux salariés ayant la même fonction, un échange de bonnes pratiques et un retour d'expériences.

La parité

Le personnel féminin chez Extia représente 26 % 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 participer aux activités sportives hebdomadaires mises à leur disposition (foot, rugby, yoga, aérobic, improvisation théâtrale...). Par ce biais, Extia tente de créer un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle en facilitant les démarches et l'accès à des activités diverses et variées. Tous les salariés ont donc la possibilité de s'inscrire à ces activités sportives qui sont offertes par Extia.

Le triple suivi, by Extia : chez nous ce sont les salariés qui notent les managers !

- **Projet** : le salarié est suivi par son manager qui effectue des points réguliers sur sa mission. L'objectif est de connaître son ressenti et être sûr que tout aille pour le mieux. Si ce n'est pas le cas, ils redéfinissent ensemble les attentes afin de cibler au mieux ce que le salarié souhaiterait faire.

- **RH** : un consultant en Ressources Humaines est présent pour écouter, orienter et accompagner le salarié tout au long de sa carrière. Il abordera avec lui les sujets liés à son évolution de carrière et à son bien-être dans l'entreprise.

- **Administratif** : une consultante ADP suit son dossier au niveau administratif et le salarié peut la contacter dès qu'il rencontre un problème.

Ce processus est aujourd'hui certifié ISO 9001 et fait partie intégrante de la politique de qualité d'Extia.

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 (ECE, ESIEE, ISEP...). 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...

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 2015, EXTIA a sponsorisé une équipe de l'école d'ingénieurs ECE qui participait au 4L Trophy, un raid humanitaire destiné aux étudiants et ayant pour objectif de délivrer des fournitures scolaires aux enfants marocains.

Extia a également accompagné financièrement et matériellement l'une de ses collaboratrices dans sa participation au Trophée Roses des Sables. Cette compétition internationale est caractérisée par une dimension humaine axée sur l'entraide et l'esprit d'équipe. De plus, le Trophée Roses des sables permet d'amasser des fonds qui sont remis aux enfants défavorisés du sud marocain, action soutenue par l'association Enfants du Désert. Plus de 20 tonnes d'objets d'hygiène et de puériculture, de vêtements et de jouets sont ainsi remis chaque année à plus de 50 enfants de la région. Le Trophée Roses des sables est placé sous le signe de l'éco-citoyenneté, et a fait la part belle aux initiatives visant à réduire son impact sur l'environnement : compensation des émissions de CO²; Road books en papier recyclés et distribution de sacs biodégradables.

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 ses 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.

Afin de réduire la consommation d'énergie, les lumières sont automatiquement éteintes lors de la fermeture des locaux.

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, permettre aux entreprises intervenant sur les marchés du nucléaire de faire la démonstration objective des actions de prévention qu'elles mènent, et 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 et les implique dans la prévention des risques ou de dommage à l'environnement. 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 ; recyclage des stylos usagés, des piles, des toners et cartouches ; impressions couleurs limitées par un code ; retrait des gobelets et des couverts en plastiques ; récolte des bouchons en plastique en partenariat avec l'association « Bouchons d'Amour » ; retrait des capsules au profit du café en grain.

Extia valorise les achats responsables (produits commandés, sélection de prestataires) et respecte les lois et réglementations en mettant en œuvre les recommandations et meilleures pratiques industrielles ainsi qu'en promouvant ses engagements auprès de ses fournisseurs et partenaires.

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.

INDICATEURS DE PERFORMANCE	UNITÉS	2014
EFFECTIF ET DIVERSITÉ		
Effectif total	<i>Nbre. de coll.</i>	681
Répartition des effectifs par sexe	<i>% de femmes</i>	26%
	<i>% d'hommes</i>	74%
Répartition des effectifs par tranche d'âge	<i>% de coll. de moins de 25 ans</i>	11%
	<i>% de coll. entre 25 et 35 ans</i>	79%
	<i>% de coll. entre 35 et 45 ans</i>	8%
	<i>% de coll. de 45 ans et plus</i>	3%
Répartition des effectifs par type de métier	<i>% de coll. Ingénieurs</i>	84%
	<i>% de coll. Managers</i>	2%
	<i>% de coll. Fonctions Supports</i>	7%
	<i>% de coll. Commerciaux</i>	6%
	<i>% de coll. en contrat d'apprentissage et de professionnalisation</i>	1
Répartition des effectifs par type de contrat	<i>% de coll. en contrat à temps plein</i>	99
	<i>% de coll. en contrat à temps partiel</i>	1
Nombre de nationalités uniques représentées	<i>Nbre de nationalités uniques</i>	28
ACCORDS COLLECTIFS		
% de collaborateurs couverts par une convention collective	<i>% de coll.</i>	100
EMBAUCHES		
Nombre d'embauches en CDI	<i>Nbre d'embauches</i>	246
Dont nombre d'embauches en CDI de moins de 25 ans	<i>Nbre d'embauches</i>	27
Nombre d'embauches en CDD	<i>Nbre d'embauches</i>	2
Nombre d'embauches en contrat d'apprentissage et de professionnalisation	<i>Nbre d'embauches</i>	4
DÉPARTS		
Départs en CDI	<i>Nbre de départs</i>	75

Dont nombre de démissions	<i>Nbre de départs</i>	41
Dont nombre de licenciements	<i>Nbre de départs</i>	5
Dont nombre d'autres départs	<i>Nbre de départs</i>	27
Départs en CDD	<i>Nbre de départs</i>	2
Départs en contrat d'apprentissage et de professionnalisation	<i>Nbre de départs</i>	0
CRÉATION NETTE D'EMPLOIS		
Création nette d'emplois	<i>Nbre d'emplois créés</i>	171
ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS		
Rémunération annuelle moyenne par statut	<i>€ cadres</i>	34 081 €
	<i>€ non cadres</i>	23 876 €
MANAGEMENT		
Répartition de l'effectif par statut et par sexe	<i>% de femmes dans la population cadre</i>	25%
	<i>% d'hommes dans la population cadre</i>	75%
	<i>% de femmes dans la population non cadre</i>	36%
	<i>% d'hommes dans la population non cadre</i>	64%
Pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation	<i>% de coll.</i>	100%
Taux moyen d'absentéisme (pour maladie, accident de travail ou de trajet)	<i>%</i>	3,00%
Turnover des collaborateurs	<i>%</i>	9%
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL		
Pourcentage de collaborateurs travaillant à temps plein	<i>% de coll.</i>	99,40%
Pourcentage de collaborateurs travaillant à temps partiel	<i>% de coll.</i>	0,60%
RELATIONS SOCIALES		
Nombre de réunions du CHSCT-CE-DP	<i>Nbre de réunions</i>	16
Pourcentage de collaborateurs couverts par une convention collective	<i>% de coll.</i>	100
FORMATION		
Dépenses au titre de la formation effectuées	<i>€</i>	351 431 €
Dépenses de formation en % de la masse salariale	<i>%</i>	1,6%
Pourcentage de dépenses en formation/chiffre d'affaires	<i>%</i>	0,73%

Nombre total d'heures de formation	<i>Nbre d'heures</i>	6108
Pourcentage de collaborateurs formés dans l'année	<i>Nbre de coll.</i>	41%
Nombre moyen d'heures de formation par an, par collaborateur et par type de métiers	<i>Nbre moyen d'heures de formation/an/ingénieur</i>	21
	<i>Nbre moyen d'heures de formation/an/manager</i>	7
	<i>Nbre moyen d'heures de formation/an/fonction de support</i>	42
% de personnes formées dans l'année par sexe	<i>% de femmes formées</i>	33%
	<i>% d'hommes formés</i>	67%
Nombre de validation d'acquis par l'expérience (VAE) réalisées	<i>Nbre de VAE</i>	1
CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ		
Nombre total d'heures travaillées	<i>h travaillée/an/salarié</i>	1730
Taux d'absentéisme		1,20%
Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt		2,76%
Taux de gravité des accidents du travail		0,07
Nombre d'heures de formation à la sécurité	<i>Nbre d'heures</i>	122
Nombre de managers formés à la gestion du stress	<i>Nbre de coll.</i>	50%
Nombre de sites équipés de défibrillateurs	<i>Nbre de sites</i>	0
Nombres de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel	<i>Nbre de coll.</i>	0
PAPIER		
Consommation totale	<i>kg</i>	1450
Consommation moyenne par employé	<i>kg</i>	2,1
UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES		
Quantité de gobelets opaques et translucides consommés par les collaborateurs présents sur site dans l'année	<i>Nbre de gobelets/coll./an</i>	0
% de surfaces équipées de détecteurs de présence	<i>%</i>	0
DÉCHETS		
% de sites couverts par le tri sélectif	<i>%</i>	100
PARTENARIATS SOLIDAIRES		

Budget consacré aux partenariats et au mécénat	€	18000
CERTIFICATIONS ET ÉVALUATIONS EXTÉRIEURES		
Normes	<i>Unité</i>	ISO 9001