

extia

CHARTRE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE



in ▶ 🐦 f 📷

www.extia.fr

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

En s'engageant 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 de la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprise) une préoccupation centrale de sa stratégie d'entreprise.



Dès 2012, Extia a fait le choix de soutenir dans sa sphère d'influence les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies. 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 auprès de nos partenaires, nos salarié(e)s et nos clients.

Arnaud FREY
Président d'Extia

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Arnaud FREY'. The signature is stylized and fluid, written over a faint, light blue grid background.

AVANT-PROPOS

Depuis 2007, chez Extia nous combinons bien-être des salarié(e)s et performance économique. Adeptes de la culture agile, nous favorisons l'amélioration continue et l'intrapreneuriat.

En tant qu'ESN engagée, nous portons une responsabilité commune face à notre environnement et notre société. Notre ambition est d'avoir une empreinte positive sur le monde qui nous entoure.

Écosystème ouvert, nous étendons notre sphère d'influence dans le but de rassembler différentes parties prenantes autour de convictions communes : la personne au centre des attentions, l'IT comme source de progrès durable et inclusif.

Ainsi, notre démarche d'entreprise responsable ne fait pas exception à cette règle. #dabordquiensuitequoi

Notre stratégie RSE se décline en trois axes :

- ✓ **Un axe social - "D'abord [AVEC] Qui"** : Nous nous intéressons d'abord à la personne et co-construisons avec elle son projet professionnel, en valorisant ce qui fait d'elle un individu unique, riche de ses différences. Extia est représentative de la société qui nous entoure. Pour nous, la diversité est un atout ; notre démarche est inclusive et éthique.
- ✓ **Un axe sociétal - "Ensuite [POUR] Quoi"** : Nous sommes convaincus que l'IT peut être une source de progrès durable pour le monde. Nos collaborateur(rice)s sont au centre de notre démarche RSE et nous les encourageons à s'engager pour les causes qui leur sont chères, à travers notamment le mécénat de compétences.
- ✓ **Un axe environnemental - "Less is Beautiful"** : Les ressources de notre planète sont limitées. Parce que nous pensons qu'on peut faire mieux avec moins, nous optons pour la frugalité de nos dépenses énergétiques, limitons le gaspillage et privilégions une mobilité verte.

Afin de renforcer la culture d'entreprise engagée d'Extia, nous avons mis en place une stratégie basée sur les 17 ODD¹ avec des groupes de travail dédiés pour répondre à chacun de ces défis.

Notre engagement exprime ainsi notre volonté de mener des actions RSE pour faire d'Extia un acteur majeur dans les démarches innovantes tournées vers le respect de l'individu et de la planète.

¹ Objectifs Développement Durable

LES 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 collaborateur(rice)s d'Extia s'engagent à respecter les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), afin de s'assurer du bon déroulement de son 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.

BIEN-ÊTRE ET PERFORMANCE

Chez Extia, nous privilégions depuis notre création en 2007 une approche qui allie performance et bien-être au travail. Une vision de l'entreprise partagée aujourd'hui par 2 000 Extien(ne)s en France et en Europe et récompensée depuis 2012 par le label *Great Place to Work*®.

« D'abord qui, ensuite quoi ! » : c'est se concentrer sur ce que la personne peut et veut apporter à Extia et ne pas chercher à la faire entrer dans un cadre prédéfini. La personnalité, le potentiel et l'engagement à porter un projet nous semblent plus importants que les seules compétences.

Notre ambition RH est de faire vivre à chaque personne une expérience positive au sein de l'écosystème Extia.

Nous prêtons davantage attention à la qualité de l'expérience salarié(e) qu'à sa durée. Extia doit ainsi permettre à chacun de s'émanciper professionnellement, dans une dynamique positive. Parce que nous assumons la singularité de notre « D'abord qui, ensuite quoi ! », notre modèle de gestion de carrière valorise la performance, mais également la montée en compétences et l'implication. Et ce, pour répondre au contrat social qui nous lie à nos salarié(e)s : Extia s'engage à faire grandir ses salarié(e)s qui eux/elles-mêmes font grandir l'entreprise.

Notre vision de l'expérience positive se décline en cinq grands axes et poursuit l'objectif de développer l'employabilité de nos salarié(e)s, tout en garantissant leur engagement.

D'ABORD QUI, ENSUITE QUOI !

Nous partons de l'individu, de ce qu'il/elle a envie de faire, et nous lui accordons notre confiance afin de mener à bien son projet.

Gestion de la singularité

Nous sommes conscients que chaque individu a des besoins différents. Nous essayons donc de mettre en place un **environnement de travail souple** qui permette de prendre en compte les contraintes et envies de chacun (télétravail, parentalité, responsabilité, etc.).

Nous mettons un point d'honneur à satisfaire les envies professionnelles de nos salarié(e)s en favorisant les **mobilités internes**. Une attention accrue est portée aux changements de mission des Extien(ne)s, pour favoriser l'engagement, l'employabilité et la montée en compétences.

Intrapreneuriat

Sur le principe du « D'abord qui, ensuite quoi ! », les Extien(ne)s créent leur poste. En 2020, notre Bureau d'Etudes Génie Urbain & Aménagement et nos agences de Toulon et Rennes ont vu le jour grâce à des Extien(ne)s pleins d'ambition.

ENTREPRISE AGILE

Portés par les principes agiles, nous responsabilisons nos collaborateur(rices)s et les incitons à innover constamment pour faire grandir l'entreprise. #améliorationcontinue

Qualité de la relation

Afin de suivre au mieux les Extien(ne)s et de répondre à leurs attentes, chaque consultant(e) bénéficie d'un accompagnement personnalisé par les membres de son Triple Suivi : son/sa manager, son/sa chargé(e) de gestion de carrière et son/sa consultant(e) en administration du personnel.

Notre application interne Vamos ne cesse d'évoluer afin de répondre toujours plus aux besoins des Extien(ne)s qui peuvent désormais effectuer des demandes aux membres de leur Triple Suivi, s'inscrire aux événements, donner des avis, etc. En d'autres termes, cette application permet de maximiser l'impact de nos dispositifs RH auprès des consultant(e)s intervenant à distance. Elle nous permet également d'accompagner notre démarche RSE en réduisant notre consommation de papier.

Culture du feedback

Les pratiques collaboratives sont au cœur de la stratégie de développement d'Extia. C'est pourquoi nous sollicitons régulièrement les Extien(ne)s afin d'avoir leur avis sur sujets aussi variés que le bien-être au travail, à travers l'enquête Great Place To Work®, les évolutions de notre application Vamos, la politique RSE Extia ou encore notre workplace de demain. L'ensemble de ces questionnaires est anonyme et permet aux salarié(e)s de s'exprimer librement et d'être inclus(es) dans les prises de décision de la société.

Selon l'enquête Great Place To Work® 2020, 81% des Extien(ne)s estiment qu'ils/elles peuvent proposer des idées et que le management en tiendra compte.

EXTIA, ENTREPRISE APPRENANTE

Notre politique formation s'inscrit dans l'ambition d'« *entreprise apprenante* », c'est-à-dire la mise en place d'un environnement de travail qui favorise, à tous les niveaux, l'échange des savoirs et les retours d'expérience.

La RUBIX

Notre objectif : permettre à nos collaborateur(rice)s de monter en compétences et de s'émanciper professionnellement et personnellement. Pour répondre à cet enjeu, nous avons créé en 2015, la RUBIX, notre offre de formation créée par des Extien(ne)s, pour des Extien(ne)s.

En 2020, notre taux d'accès à la formation reste à 60%. Ce taux, constant depuis cinq ans, traduit notre volonté de maintenir son investissement en matière de formation en toute circonstance.

Le Campus agile

Le Campus Agile, créé en 2017, est un lieu *online* pour développer ses compétences et ses comportements agiles, un espace pour apprendre ensemble ce qu'est l'agilité (qu'importe le métier, le profil et le degré de maîtrise de l'agilité) et un projet collaboratif où l'expérience se transmet et le savoir se partage. Chaque salarié(e) peut apporter sa pierre à l'édifice.

Les Communautés Métiers

Depuis leur création en 2015, les Communautés Métiers ont rassemblé près de 10 000 participant(e)s lors de 350 Meetups® Event (en présentiel ou en virtuel), autour de 34 communautés sur des thèmes techniques (UX/UI, Ops, C#, etc.) et transverses (Makers, Agile, Feel Good, etc.). Au-delà d'un objectif de partage d'expérience et de réseautage, les Communautés Métiers constituent de véritables pôles d'expertise et d'innovation pour l'ensemble de l'écosystème Extia.

ENTREPRISE OÙ IL FAIT BON TRAVAILLER

La notion de plaisir est au cœur de notre modèle, façonnant aujourd'hui la *Great Place To Work*® que nous sommes.

Créer du lien

Depuis notre création, notre ambition est de combiner travail et plaisir. Les événements font donc partie intégrante de notre ADN. C'est pourquoi, en 2020 nous avons organisé près de 160 événements (vs. 250 en 2019). Autant d'occasions pour les Extien(ne)s de se forger des souvenirs communs et de créer du lien dans une entreprise où 85% des salariés interviennent sur sites distants.

Equilibre vie pro / vie perso

En janvier 2019, Extia a rédigé un accord d'entreprise sur la mise en place du télétravail. Nos salarié(e)s ont donc la possibilité de recourir occasionnellement ou régulièrement au télétravail si leur situation l'exige et que leur mission le permet.

Afin de faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de nos Extien(ne)s, nous enrichissons tous les ans notre pack bien-être. Notre objectif ? Que nos Extien(ne)s se sentent bien en combinant un esprit sain dans un corps sain, même depuis chez eux.

ENTREPRISE RESPONSABLE

Chez Extia, nous sommes convaincus que chaque Extien(ne) a un rôle à jouer au sein de l'écosystème qui l'entoure. Par des gestes et actions simples, nous pouvons tous(te), à notre échelle, contribuer à une société plus juste, viable et durable. C'est pourquoi nous avons créé un pôle dédié aux mécénats. En 2020, nous avons également lancé une grande enquête afin de recenser les attentes des Extien(ne)s en matière de RSE et mis en place des groupes de travail dédiés.

Mécénat de compétences

Extia accompagne plusieurs associations à travers des mécénats de compétences depuis 2015. La pratique du mécénat nous permet de réaliser une bonne action en utilisant nos compétences internes. Pour les consultant(e)s en inter-projet, c'est une occasion de réaliser un projet dans un cadre inédit, mais aussi d'acquérir de nouvelles compétences ou de

perfectionner celles qu'ils/elles possèdent déjà, tout en œuvrant activement à améliorer la société dans laquelle nous vivons. Nous réalisons des projets pour plus de 30 associations dans toute la France telles que : Emmaüs, Ennéa World, Amnesty International, Passerelle Numérique, Planète Enfants, Les Restos du Cœur, La Croix Rouge Française, WeTechCare, La Parole aux sourds, Solidarité avec les soignants, SAISIPA, Breizhicoop, Happy Culteur, Hugback, e-nable, Paratonnerre ou Retinostop.

Depuis sa mise en place, environ 300 consultant(e)s se sont investi(e)s dans plus de 50 projets de mécénat (audits réseau, expertises techniques, formations, développement web, etc.) au profit de plusieurs associations.

Mécénat financier

Notre engagement social, sociétal et environnemental repose également sur le mécénat financier. Chaque année, nous apportons notre soutien à différentes associations à travers plusieurs dons financiers afin de les accompagner dans leurs activités et ainsi agir pour la bonne cause.

Mécénat en nature

Nos Extien(ne)s sont notre plus grande source d'inspiration. Ils/elles sont souvent à l'origine de belles initiatives que nous avons à cœur de soutenir. En effet, chez Extia, nous organisons chaque année plusieurs collectes de vêtements et de nourriture à destination d'Emmaüs et des Restos du Cœur. Nous organisons également, plus ponctuellement, des collectes à destination d'associations soutenues par nos Extien(ne)s comme la Cravate Solidaire, les Racines de l'Espoir ou la Transsaharienne.

PROTÉGER SON PROCHAIN

PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT

Pour mieux lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et dans le cadre de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », nous nous sommes doté d'un représentant légal au sein de son Comité Social et Économique (CSE). Ainsi, un(e) salarié(e) en situation de harcèlement, de violences morales, sexuelles ou de toutes autres formes de violences sexistes, a la possibilité d'informer notre représentant spécialement formé qui se saisira directement de la plainte et proposera un accompagnement personnalisé au/à la salarié(e) concerné(e).

POLITIQUES ANTI-DISCRIMINATION

Chez Extia, nous garantissons le respect de l'article L.1132-1 du Code du Travail, interdisant toute distinction entre salarié(e)s et candidat(e)s fondée sur :

- ✓ L'origine
- ✓ Le sexe
- ✓ L'orientation sexuelle
- ✓ La situation de famille ou la grossesse
- ✓ L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie / nation
- ✓ Les opinions politiques
- ✓ Les activités syndicales ou mutualistes
- ✓ Les convictions religieuses
- ✓ L'apparence physique
- ✓ Le nom de famille ou le lieu de résidence

- ✓ L'état de santé ou le handicap

Les règles légales relatives à la prévention des discriminations sont affichées sur les panneaux d'affichage obligatoire.

LES 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.

Les collaborateur(ric)e)s 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.

Chez Extia nous nous engageons à respecter strictement les obligations légales relatives à la déclaration de tou(te)s les salarié(e)s aux organismes de sécurité et de protection sociale. De plus, nous nous engageons à assurer à tou(te)s ses collaborateur(ric)e)s 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.

LES SALARIÉ(E)S AUX MANETTES

AUTONOMIE

Chez Extia, nous laissons aux salarié(e)s l'opportunité de s'exprimer et d'agir pour l'entreprise :

- ✓ Le Conseil 3.0, est un groupe évolutif de 40 leaders, représentatifs de toutes les fonctions de l'entreprise qui permet de décider de manière collégiale de l'avenir de l'entreprise.
- ✓ Avec l'ambition d'être une « *entreprise apprenante* », nous avons mis en place un environnement de travail qui favorise à tous les niveaux, l'échange des savoirs et le partage d'expérience. C'est pourquoi, chaque Extien(ne) peut devenir formateur(ric)e dans un domaine de compétences choisi et former ses collègues lors des formations internes.
- ✓ A l'occasion du Triple Suivi, les Extien(ne)s évaluent leur niveau de satisfaction concernant le suivi de leur manager et leur chargé(e) de gestion de carrière. En 2020, la note moyenne donnée par les salarié(e)s à leur manager est de 4,5/5. Toute note inférieure à 4 donne lieu à une action managériale, avec l'intervention de le/la RH si besoin.
- ✓ Chacune de nos communautés métiers – *aka les Comet'* - est portée par des leaders consultant(e)s et managers/RH. Leur rôle est de développer et d'animer la communauté, afin qu'elle soit un lieu d'échange et d'expertise, avant, pendant et après les Meetups® Event.

INTRAPRENEURIAT

Laisser une grande liberté d'action à nos salarié(e)s nous permet de créer un environnement favorable à l'innovation. Nous partons du postulat suivant : si vous choisissez la bonne personne et que vous la laissez s'exprimer, celle-ci vous surprendra en allant au-delà du périmètre que vous aurez défini dans sa fiche de poste. C'est ainsi qu'ont vu le jour :

- ✓ Notre Pôle Innovation et nos Bureaux d'Études CFD, Génie Urbain et Télécoms.
- ✓ Nos agences de Bruxelles, Lille, Grenoble, Bucarest, Toulouse, Bordeaux, Barcelone, Lisbonne, Rennes et Toulon.

L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI

DIVERSITE ET EGALITE PROFESSIONNELLE

Chez Extia, nous garantissons le respect de l'article L.1132-1 du Code du Travail, interdisant toute distinction entre salarié(e)s et candidat(e)s fondée sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, la situation de famille ou la grossesse, l'appartenance (ou non-appartenance) à une ethnie / nation, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, l'état de santé ou le handicap. Nous tentons de prévenir toutes les formes de discrimination et de promouvoir l'égalité des chances, entre les hommes et les femmes, et en faveur des catégories vulnérables.

Extia est composée de 47 nationalités et le choix des candidat(e)s est uniquement effectué dans un souci d'adéquation entre personnalité, compétences et missions proposées.

Selon l'enquête *Great Place To Work*® 2020, 93% des Extien(ne)s estiment que les collaborateur(rice)s sont traité(e)s équitablement quelle que soit leur origine ethnique. De plus, nous contribuons à une égalité d'accès et de sécurité totale face à l'emploi. Extia privilégie toujours les CDI : 97,7% des Extien(ne)s sont aujourd'hui en contrat à durée indéterminée et 2,93% des effectifs sont en alternance ou en VIE.

La forte croissance d'Extia s'est toujours appuyée sur la création d'emplois durables (plus de 1 000 emplois créés ces cinq dernières années) et l'intégration des jeunes générations à l'emploi à travers notamment un effort soutenu sur le recrutement de stagiaires et d'alternants. Notre contrat de génération témoigne également de notre engagement en matière d'emploi des seniors et de transmission des savoirs et des compétences.

En 2017, notre accord d'entreprise a été renouvelé et porte sur trois grandes thématiques : la formation et l'insertion des jeunes dans l'emploi, l'accompagnement des seniors dans le développement de leur carrière et le développement des liens intergénérationnels. Ainsi, dans l'enquête *Great Place To Work*® 2020, 86% des Extien(ne)s déclaraient être traité(e)s équitablement quel que soit leur âge.

Enfin, nous proposons un régime « frais de santé » haut de gamme et très compétitif par rapport au marché. En effet, les frais engagés par nos collaborateur(rice)s sont couverts à hauteur de 98%. Malgré la mise en place du contrat responsable en 2016, nous avons eu à cœur de maintenir un haut niveau de prestations pour tou(te)s nos salarié(e)s.

POLITIQUE HANDICAP

Une politique handicap a été initiée chez Extia en 2017. L'objectif de cette politique handicap est la mise en œuvre d'actions en faveur du handicap afin d'accompagner les salarié(e)s concerné(e)s par cette situation, les maintenir dans l'emploi, faciliter leur activité professionnelle et leur permettre de s'intégrer dans les meilleures conditions au sein d'Extia. Nous sensibilisons régulièrement les Extien(ne)s au handicap à travers des campagnes de communication visant à combattre les idées reçues, ou encore via des interviews d'Extien(ne)s en situation de handicap.

Voici les mesures d'accompagnement mises en œuvre pour les travailleur(se)s en situation de handicap :

- ✓ Prise en charge de la mutuelle à 100 %
- ✓ Accès privilégié aux formations
- ✓ Aménagement du poste de travail
- ✓ Une journée offerte pour constituer le dossier RQTH auprès de la MDPH

En 2020, afin d'accentuer la sensibilisation de nos collaborateur(rice)s aux questions liées au handicap, nous avons fait le choix de participer à l'initiative DuoDay, qui est l'occasion pour chacun(e) de nos Extien(ne)s d'en apprendre davantage sur la question du handicap en entreprise. Pour les personnes en situation de handicap, l'objectif est triple : découvrir le monde du travail, préciser un projet professionnel et amorcer un parcours d'insertion.

Notre agence d'Aix-en-Provence s'est équipée d'une borne d'accueil adaptée aux personnes en fauteuil roulant et notre futur site internet Extia sera *Accessiweb*, avec une livraison prévue en septembre 2021.

Enfin, en 2020, nous avons créé un partenariat avec la société ARCESI, une entreprise adaptée du secteur numérique pour proposer en cotraitance des offres de services alternatives permettant l'embauche et l'accompagnement de personnes en situation de handicap.

- ✓ Selon l'enquête *Great Place to Work*® 2020, 94% des Extien(ne)s estiment que les collaborateur(rice)s sont traité(e)s équitablement quel que soit leur éventuel handicap.
- ✓ En 2020, 14 Extien(ne)s en situation de handicap ont été accompagné(e)s.

EGALITE HOMME/FEMME

Depuis la création d'Extia, nous avons à cœur de promouvoir la diversité des sexes dans nos postes de direction mais également à l'ensemble des niveaux hiérarchiques.

En outre, nous assurons l'équité en matière de rémunération et d'évolution professionnelle : en 2016, l'écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes était de 500 €. En 2020, nous avons réduit cet écart à 73 € et souhaitons arriver à une égalité parfaite dans les prochains mois.

- ✓ Selon l'enquête *Great Place To Work*® 2020, 92% des Extien(ne)s considèrent qu'ils/elles sont traité(e)s équitablement quel que soit leur sexe.

- ✓ Plus de 37% de nos managers de proximité sont des femmes, alors même que seulement 27% de nos effectifs totaux sont des femmes, ce qui témoigne d'une sur-représentation des femmes dans les fonctions managériales.
- ✓ Extia recense dans ses effectifs 27% de femmes, un pourcentage élevé dans le secteur du conseil en ingénierie (en moyenne, moins de 20% des ingénieurs en France sont des femmes selon le CNISF).
- ✓ Notre index d'égalité homme/femme en France est de 84/100.

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.

GESTION DES DECHETS ET AGENCES RESPONSABLES

Chez Extia, nous sommes en recherche constante de solutions pour réduire notre impact sur l'environnement. En effet, nous limitons les conséquences environnementales des émissions de gaz à effet de serre de nos collaborateur(rice)s en les impliquant au quotidien dans des actions concrètes, notamment au travers de la mise en place de gestes simples de préservation de l'environnement.

Ces "éco-gestes" ont été intégrés au sein de nos agences et englobent :

- ✓ Le tri des déchets
- ✓ Un recyclage des stylos, piles, toners et cartouches usagés
- ✓ Une consommation de papier réduite grâce à la digitalisation
- ✓ La suppression totale des gobelets et couverts en plastique en partenariat avec l'association « Handi-cap prévention »
- ✓ Le retrait des capsules de café au profit du café en grains et la récolte du marc de café
- ✓ L'utilisation d'éco-cups pour nos événements

Nous avons récemment développé notre première « agence responsable » à Toulouse. Grâce à la digitalisation de nos process nos Extien(ne)s ont pour ambition de ne plus avoir recours aux impressions ou à l'utilisation de post-it, faisant de l'agence toulousaine la première agence « zéro papier ».

Enfin, nous sensibilisons constamment nos collaborateur(rice)s à travers des événements dédiés dans de nombreuses agences Extia :

- ✓ En 2019, les Communautés Métiers Feel Good et Makers ont rassemblé leurs forces pour un Meetup® Event inédit à la Maison des Acteurs du Paris Durable, en partenariat avec les associations Pik Pik et Surfrider, durant laquelle une cinquantaine de participant(e)s se sont retrouvé(e)s pour échanger autour de sujets tels que l'écologie et les gestes éco-responsables.
- ✓ Des footings de type éco-run ou zéro déchet ont été organisés dans nos agences à Lille, à Aix, à Nantes mais également à Sèvres. Le principe était de ramasser les différents déchets et mégots lors d'un footing entre Extien(ne)s, qui ont ensuite été envoyés à l'association GreenMinded pour être recyclés et transformés en mobilier.

- ✓ Des Meetups® Event sur le thème de l'écologie ont été organisés à Nantes et en Ile-de-France.
- ✓ Dans le cadre de nos afterworks et événements, nous travaillons actuellement pour proposer des ateliers DIY et écologiques à l'ensemble de nos Extien(ne)s.

CONSOMMATION ENERGETIQUE ET MOBILITE DURABLE

Afin de quantifier notre impact environnemental, notre service QHSE a procédé à un "Bilan Carbone" basé sur l'outil méthodologique de l'ADEME, et permettant de quantifier les émissions de gaz à effet de serre d'Extia sur une année. Cet outil nous a permis de calculer ces émissions site par site et au global, en tenant compte de la consommation énergétique et de la mobilité (trajets domicile/travail) des collaborateur(rice)s d'Extia. Selon ce bilan, en 2020, les émissions d'Extia sont évaluées à 925,76 tonnes de CO₂, soit environ 0,5 tonne de CO₂ par collaborateur(rice) sur l'année. Notre outil d'analyse environnementale interne s'appuie sur des données et sources tracées qui nous permettent de prioriser nos actions en termes d'efficacité énergétique et de mobilité durable.

EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Depuis janvier 2017, nous avons équipé l'ensemble de nos éclairages d'ampoules LED basse consommation ; aussi, nous tâchons de prendre en compte le cycle de vie complet des équipements et logiciels au service de la transition énergétique ; enfin, en 2020, l'ensemble du système de climatisation de nos locaux de Sèvres a été modifié, contribuant à la réduction de notre consommation d'énergie.

MOBILITÉ DURABLE

Nous remboursons à hauteur de 100% les titres de transports en commun et travaillons actuellement sur la mise en place d'un Plan de Mobilité Durable. Nous définissons un plan d'actions comprenant des mesures pratiques et détaillées qui favorisent les modes de déplacement doux (vélo de fonction, marche à pied) ou le covoiturage.

Extia a mis en place un accord d'entreprise sur le télétravail. Nos salarié(e)s ont ainsi la possibilité de recourir occasionnellement ou régulièrement au télétravail dès l'instant où la nature des fonctions exercées est compatible avec le travail à distance.

NUMERIQUE RESPONSABLE

Chez Extia, nous participons pleinement à la transformation numérique, et affirmons déjà notre volonté de faire du Numérique Responsable une préoccupation majeure. A l'heure actuelle, nous avons donc :

- ✓ Créé deux modules dédiés sur notre application de Mobile Learning interne.
- ✓ Commencé une campagne de sensibilisation pour nos collaborateur(rice)s à travers nos newsletters internes (i.e sur la suppression des e-mails, limiter l'utilisation de la vidéo pour réduire la consommation de bande passante, etc.).
- ✓ Créé des groupes de travail sur le sujet du Numérique Responsable pour informer sur certaines bonnes pratiques et enjeux du numérique.

De plus, notre offre de services IT favorise un usage du numérique à forte valeur ajoutée, inclusif et durable :

- ✓ Nous développons actuellement notre site pour qu'il soit *Accessiweb*, en le revisitant autour des 3 U : Utile, Utilisable et Utilisé pour en simplifier l'usage en intégrant l'accessibilité universelle pour réussir l'e-inclusion de tou(te)s.
- ✓ Nous avons actuellement 9 consultant(e)s formé(e)s et certifié(e)s au Numérique Responsable grâce à notre partenariat avec la société ARCESI, une entreprise adaptée du secteur numérique.

Afin de rester dans une démarche d'amélioration continue et structurer au mieux nos actions autour du numérique responsable, Extia et ARCESI sont devenus signataires de la Charte du Numérique Responsable en février 2021. Notre plan d'actions à court-moyen et long terme de formation de nos Extien(ne)s repose sur les engagements figurant sur cette charte :

- ✓ Nous avons l'ambition de former et certifier 10% de nos collaborateur(rice)s sur 3 ans à l'éco-conception des services numériques.
- ✓ Nous prévoyons très prochainement une formation sur l'éco-conception de logiciels (S2 2021), des formations intra-entreprises sur la sensibilisation à l'accessibilité numérique dans un projet, ou encore sur la conception de contenus web et éditoriaux accessibles, avec l'aide d'organismes de formation dédiés (i.e KOENA).
- ✓ Depuis 2020, Extia est adhérent de l'Institut du Numérique Responsable pour contribuer à la recherche et l'innovation dans le domaine du NR.

ACHATS RESPONSABLES

Afin de valoriser les achats responsables (produits commandés, sélection de prestataires) et promouvoir nos engagements auprès de nos fournisseurs et partenaires, nous avons rédigé une Charte des Achats Responsables, ainsi qu'un questionnaire que nous adressons à nos fournisseurs pour évaluer leur politique RSE.

De plus, pour sensibiliser nos collaborateur(rice)s et enrichir notre politique d'achats responsables, nous entreprenons plusieurs actions en interne, telles que :

- ✓ La livraison de paniers bio à nos collaborateur(rice)s contenant des produits issus de l'agriculture biologique cultivés par des petits producteur(rice)s locaux d'Ile-de-France.
- ✓ La sélection de traiteurs faisant appel à des associations pour redistribuer la nourriture non consommée pour nos événements.
- ✓ Un pack goodies respectueux de l'environnement fabriqué à partir de matériaux nobles et recyclés.

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.

ETHIQUE ET LUTTE ANTI-CORRUPTION

Chez Extia, nous appliquons un principe de « tolérance zéro » face à la corruption et le trafic d'influence et interdisons tout comportement consistant à, directement ou indirectement, promettre, offrir, solliciter ou accorder des paiements illicites ou tout autre avantage irrégulier ou illégitime.

A ce titre, nous sensibilisons nos salarié(e)s notamment par le biais d'un Code de conduite anticorruption présentant les règles de bonne conduite à adopter et les procédures à respecter afin d'éviter tout risque de corruption ou de trafic d'influence.

Par ailleurs, nous avons développé une Charte des Achats Responsables ayant vocation à assurer des relations commerciales éthiques et durables entre Extia et ses fournisseurs, prestataires et sous-traitants, en exigeant de leur part le respect des principes énoncés dans le Pacte Mondial des Nations Unies et de l'Organisation Internationale du Travail mais aussi de toutes les réglementations nationales et internationales en vigueur.

CHARTRE RSE

C'est dans la continuité de sa démarche en faveur de la lutte contre la corruption, le trafic d'influence, la fraude, le blanchiment et l'extorsion qu'Extia a développé cette présente charte responsable, et attend ainsi de ses collaborateur(ice)s et ses clients, prestataires, fournisseurs et sous-traitants qu'ils se conforment aux dispositions du Pacte Mondial des Nations Unies. Cette charte a vocation à sensibiliser et prévenir les situations à risques concernant en particulier l'éthique, la corruption et les discriminations.

CONCLUSION

Parce qu'une entreprise où il fait bon travailler est aussi une entreprise soucieuse de son impact sur le monde, chez Extia nous avons pour ambition de renforcer notre démarche RSE et de mettre en place des actions concrètes et impactantes.

Notre conviction : les petits ruisseaux font les grandes rivières. Chaque initiative individuelle peut être mise au service du collectif afin d'avoir une empreinte positive sur notre environnement.

Les actions citées préalablement sont les premières pierres portées à l'édifice. Nous souhaitons, à terme, affirmer un engagement d'intérêt collectif et identifier des responsabilités sociales et environnementales auxquelles nous devons souscrire.

Ce cap, nous permettra de déployer notre stratégie dans une logique d'amélioration continue et de co-construction avec les Extien(ne)s #D'abordQuiEnsuiteQuoi