



CHARTRE RSE

# Communication sur le progrès

---

Pacte Mondial des Nations Unies



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

## 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, likely of Arnaud FREY, consisting of a stylized 'A' and 'F'.

## 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 solidaire - "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 ODD<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> 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 2 200 Extien(ne)s dans le monde 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. 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 les Extien(ne)s qui eux/elles-mêmes font grandir l'entreprise.

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.

Notre vision de l'expérience positive se décline en quatre 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(e) (télétravail, parentalité, responsabilité, etc.).

Nous mettons un point d'honneur à satisfaire les envies professionnelles des collaborateur(rice)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. Depuis 2021, trois agences ont vu le jour (Tours, Strasbourg et Canada) grâce à des Extien(en)s plein(e) d’ambition.

## **Entreprise agile**

Portés par les principes agiles, nous responsabilisons nos collaborateur(rice)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, les évolutions de notre application Vamos, la politique RSE Extia, notre *workplace* de demain, ou encore à travers l’enquête Great Place To Work®. L’ensemble de ces questionnaires est anonyme et permet aux collaborateur(rice)s de s’exprimer librement et d’être inclus(es) dans les prises de décision de la société.

Le feedback fait partie intégrante de la culture Extia. A tel point que notre Coach interne a mis en place une formation dédiée au sujet afin de former l’ensemble des Extien(ne)s sur les bonnes pratiques d’un feedback.

Selon l’enquête Great Place To Work® 2021, 83% 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 2021, notre taux d’accès à la formation reste à 60%. Ce taux, constant depuis six ans, traduit notre volonté de maintenir notre 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 450 Meetups® Event (en présentiel ou en virtuel), autours de 17 communautés sur des thèmes techniques (UX/UI, Ops, Dev, etc.), transverses (Makers, Agile, Feel Good, Soft Skills etc.) et sectoriels (Ferroviaire, Industrie et BIM). 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, chaque année nous organisons près de 250 événements. 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 collaborateur(ice)s 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. Les extien(ne)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 ? Qu'ils/elles se sentent bien en combinant un esprit sain dans un corps sain, même à distance.

## **Entreprise responsable**

L'un des axes de notre politique RSE concerne la solidarité. A cette fin, nous avons mis en place les trois types de mécénats au sein d'Extia (les autres axes sont développés dans les parties suivantes) :

### **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 Extien(ne)s, 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 50 associations dans toute la France telles que : Emmaüs, Ennéa World, Amnesty International, Passerelle Numérique, etc.

Depuis sa mise en place, environ 400 Extien(ne)s se sont investi(e)s dans plus de 70 projets de mécénat (audits réseau, formations, développement web, études de mécanique des fluides, etc.).

Pour accompagner ces engagements et faciliter leur appropriation par les Extien(ne)s, nous avons lancé la plateforme Wenabi. Cette plateforme permet de mettre en lien les associations ayant des besoins et les Extien(ne)s. Chaque collaborateur(ice) peut s'y connecter pour visionner les projets des associations et apporter son aide selon son temps et ses envies. Tous les projets associatifs, missions internes, défis et formations y sont répertoriés pour permettre à chacun(e) de s'engager et de donner du sens à son travail.

### **Mécénat financier**

Notre engagement repose également sur le mécénat financier. Chaque année, nous apportons notre soutien à différentes associations à travers des dons financiers afin de les accompagner dans leurs activités et ainsi agir pour la bonne cause. C'est notamment le cas de notre action 1 CV = 1 Don, qui nous permet d'inclure les candidat(e)s dans notre démarche RSE, en leur proposant de choisir une association à laquelle nous reversons 1 euros suite à leur candidature. De plus, les nouveaux(elles) arrivant(e)s chez Extia ont maintenant la possibilité de choisir de recevoir un goodies d'entreprise ou qu'Extia verse 10 euros à l'association de leur choix parmi celles sélectionnées.

### **Mécénat en nature**

Chez Extia, nous organisons chaque année plusieurs collectes de vêtements et de nourriture à destination d'Emmaüs et des Restos du Cœur afin de venir en aide aux plus démunis. Une fois encore, 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. C'est ainsi que nous organisons, 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. Enfin, nous réalisons aussi des collectes d'urgence celle organisée à destination de l'Ukraine à travers toutes nos agences européennes.

## **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 dotés 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(rice)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/Elles 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(rice)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.

### 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 :

- ✓ Nos Bureaux d'études (CFD, Télécoms, Génie Urbain, etc.)
- ✓ Nos agences en France et à l'international.
- ✓ De nombreux projets comme le mécénat de compétences.
- ✓ De nouveaux secteurs à adresser comme celui du luxe.

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 45 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(rice) et/ou mentor dans un domaine de compétences choisi et accompagner ses collègues dans leur montée en compétences.
- ✓ 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 2021, 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.



## L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI

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.

### Diversité culturelle

Extia est composée de 50 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*® 2021, 93% des Extien(ne)s estiment que les collaborateur(ice)s sont traité(e)s équitablement quelle que soit leur origine ethnique.

### Diversité intergénérationnelle

Nous contribuons à une égalité d'accès et de sécurité totale face à l'emploi en privilégiant de façon systématique les CDI : 96% des Extien(ne)s sont aujourd'hui en contrat à durée indéterminée et 4% 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*® 2021, 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(ice)s sont couverts à hauteur de 93%. 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.

### Egalité 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 2021, nous avons réduit cet écart à 73 € et souhaitons arriver à une égalité parfaite.

- ✓ Selon l'enquête *Great Place To Work*® 2021, 93% des Extien(ne)s considèrent qu'ils/elles sont traité(e)s équitablement quel que soit leur genre.

- ✓ 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).
- ✓ 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.
- ✓ Notre index d'égalité homme/femme en France est de 94/100 (vs 84/100 en 2020).

Afin de sensibiliser l'ensemble des Extien(ne)s au sujet de l'égalité, nous mettons en place des sensibilisations régulières sur le sujet : quizz sur le sexisme ordinaire, interventions de femmes inspirantes, formations, etc.

Et parce que la sensibilisation s'effectue dès le plus jeune âge, nous intervenons également dans les écoles afin de sensibiliser les jeunes filles sur leurs capacités à devenir ingénieures si elles le souhaitent.

## **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 2021, afin d'accentuer la sensibilisation de nos collaborateur(rice)s aux questions liées au handicap, nous avons fait le choix de participer aux initiatives DuoDay et Objectif Emploi, 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.

De plus notre nouveau site internet, sorti en septembre 2021, a été imaginé et développé selon les règles *Accessiweb*, afin de garantir un accès à l'information pour tou(te)s.

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.

En 2021, 22 Extien(ne)s en situation de handicap ont été accompagné(e)s. Selon l'enquête *Great Place to Work®* 2021, 94% des Extien(ne)s estiment que les collaborateur(rice)s sont traité(e)s équitablement quel que soit leur éventuel handicap.

## 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 DÉCHETS ET GESTES DU QUOTIDIEN

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, bouchons, 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

Enfin, chez Extia, notre principale source de déchets concerne le matériel informatique. Nous avons donc adopté une nouvelle politique afin de les gérer de façon responsable et durable :

- ✓ Pas de remplacement automatique de la flotte informatique.
- ✓ Nous tentons de réparer le matériel avant de le considérer comme hors d'usage.
- ✓ Si le matériel est définitivement hors d'usage, nous le revalorisons à travers des circuits d'économie circulaire via notamment des dons à des associations ou du recyclage.

Nous sensibilisons également constamment nos collaborateur(rice)s à travers des événements dédiés dans de nombreuses agences Extia :

- ✓ En juin 2022, la Clean Walk By Extia voit le jour et propose aux Extien(ne)s des agences d'IDF, de Nantes, de Rennes, de Lille, de Bordeaux, de Lyon et de Barcelone de ramasser des déchets autour de leur agence respective.
- ✓ Dix Meetups® Event sur le thème de l'écologie ont été organisés depuis la création du service en 2015.
- ✓ 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.

- ✓ En 2022, le guide des bonnes pratiques environnementales en entreprise a été rédigé par le groupe de travail "environnement" et diffusé à l'ensemble des Extien(ne)s. Dans ce guide, nous pouvons retrouver l'ensemble des actions éco-responsables à réaliser en entreprise afin de limiter notre impact environnemental. Plusieurs thèmes sont abordés en passant de la mobilité douce, aux impacts du numérique à la gestion des déchets. Toutes les bonnes pratiques sont illustrées par des chiffres et données issus du monde scientifique.

## CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE

Afin de quantifier notre impact environnemental, notre service QHSE a procédé à un "Bilan Carbone" basé sur l'outil méthodologique de l'ADEME, 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, mais également 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 CO<sub>2</sub>, soit environ 0,5 tonne de CO<sub>2</sub> 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.

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.

Nous sommes actuellement en cours d'étude afin de proposer une offre de mobilité douce à nos salarié(e)s. Le projet commencera sur l'agence de Nantes et aura pour but d'être déployé dans toutes les agences. L'idée ? Proposer aux Extien(ne)s un forfait de 40 euros par mois environ afin de privilégier la mobilité douce (vélo, covoiturage, etc.).

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.

## NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Chez Extia, nous participons pleinement à la transformation numérique et affirmons 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.
- ✓ Mis en ligne sur la plateforme WENABI, un MOOC de sensibilisation au numérique responsable (proposé par l'INR) afin que tou(te)s les Extien(ne)s puissent se former sur ce sujet gratuitement.

- ✓ 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 les Extien(ne)s sur certaines bonnes pratiques et enjeux du numérique.

En septembre 2022, nous avons pour ambition d'organiser une collecte de déchets numériques au sein des différentes agences. Nous proposerons aux Extien(ne)s de collecter leurs appareils numériques qu'ils n'utilisent plus afin de les reconditionner, redistribuer ou encore de les trier dans les déchetteries prévues à cet effet.

Afin de rester dans une démarche d'amélioration continue et structurer au mieux nos actions autour du numérique responsable, Extia a signé 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, 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).

En 2021 nous avons participé à l'atelier du numérique responsable organisé par l'INR afin de sensibiliser nos collaborateur(rice)s au Cyber World Clean Up Day. Une communication a ensuite été diffusée à l'ensemble des Extien(ne)s pour les sensibiliser au sujet.

## ACHATS RESPONSABLES

Afin de valoriser les achats responsables (produits commandés, sélection de prestataires, etc.) et de promouvoir nos engagements auprès de nos partenaires, nous avons rédigé une Charte des Achats Responsables, ainsi qu'un questionnaire que nous adressons à nos fournisseurs pour évaluer leur politique RSE. Ce questionnaire permet d'attribuer une note au fournisseur selon l'importance de ses engagements RSE. Cette note est un critère de sélection évalué par nos acheteurs lors des appels d'offres.

La Charte Achats Responsables, quant à elle, reprend les principes énoncés dans le Pacte Mondial des Nations Unies ainsi que les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Elle est accessible à tou(te)s via ce [lien](#). Cette charte définit les principes qui ont vocation à assurer des relations commerciales éthiques et durables entre la société Extia et ses fournisseurs/sous-traitants. Elle est renforcée par le respect et la promotion de bonnes pratiques Achats et notamment des principes décrits dans la Charte Relations fournisseurs responsables du Médiateur des Entreprises, parmi lesquels :

- ✓ Développer des relations commerciales durables
- ✓ Assurer un processus de sélection équitable et impartial
- ✓ Promouvoir des engagements sociaux, éthiques et environnementaux
- ✓ Maintenir un dialogue constructif et ouvert
- ✓ Prévenir les conflits d'intérêts
- ✓ Protéger les données et les biens transmis
- ✓ Respecter les délais de paiement convenus

- ✓ S'inscrire dans un processus d'amélioration continue

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 de l'Ile-de-France, des Hauts-de-France et de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.
- ✓ La sélection d'établissements du secteur protégé (ESAT) afin d'encourager l'emploi de personnes en situation de handicap.
- ✓ 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.

## USE IT AGAIN !

Extia s'est associée au projet *Use It Again!* du navigateur Romain Pilliard.

Son objectif était de faire le tour du monde dans le sens contraire des vents et des courants dominants avec un bateau 100% issu de l'économie circulaire.

Son ambition ? Prouver qu'il est possible de faire de la performance et d'être à la pointe de la technologie sans compromettre les enjeux de développement durable et d'économie circulaire.

C'est donc à bord de l'ancien trimaran d'Ellen MacArthur que Romain Pilliard s'est engagé dans ce premier défi.

Nous sommes sponsor de cette aventure humaine, sportive et écologique mais nous allons également nous associer aux actions scientifiques du projet *Use It Again!* en mettant à profit les compétences des Extien(ne)s !

Pendant toute la durée de son tour du monde, une technologie de pointe permet de cartographier l'ensemble des sons des fonds marins du circuit. De quoi créer une véritable bibliothèque sonore des océans qui sera mise à disposition de l'ensemble de la communauté scientifique mondiale. Nous l'accompagnons dans cette démarche grâce à nos expertises internes.

## 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.

### ÉTHIQUE 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(rice)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