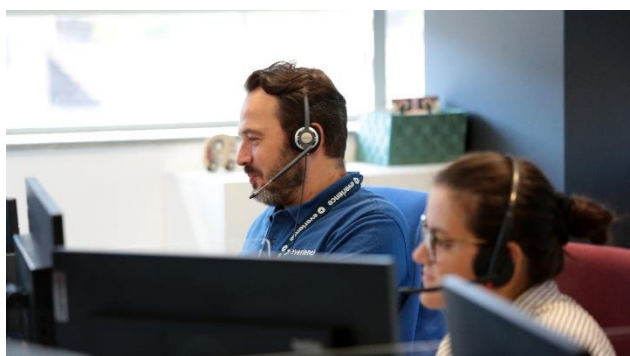
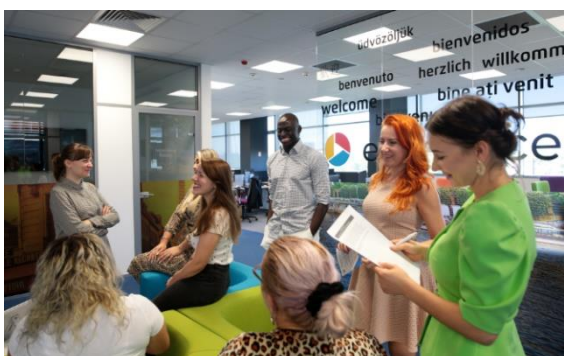
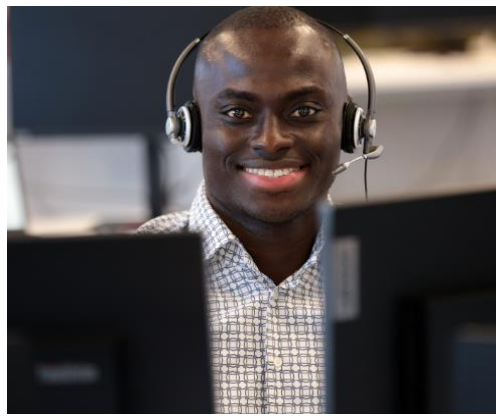


RAPPORT RSE

2022/2023



SOMMAIRE

EDITO : MOT DU PRESIDENT	2
1. PRESENTATION DU GROUPE Everience	5
1.1. ENJEUX ET ATTENTES DE NOS CLIENTS.....	5
1.2. IMPLANTATION GEOGRAPHIQUE Everience	6
1.3. DATES CLES	7
1.4. LABELS, CHARTES ET CERTIFICATION	8
1.5. MODELE D’AFFAIRES.....	11
1.6. STRATEGIE RSE.....	12
2. EMPLOYEUR RESPONSABLE	15
2.1. DISPOSITIF DE RECRUTEMENT	15
2.2. ACTEUR LOCAL D’EMPLOYABILITE	16
2.3. DIVERSITE ET INCLUSION	16
2.4. DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL	20
2.5. SANTE ET SECURITE	23
3. ACTEUR POUR UN ENVIRONNEMENT DURABLE.....	27
3.1. BILAN CARBONE.....	27
3.2. PLAN DE SOBRIETE.....	28
3.3. UNE ENTREPRISE DU NUMERIQUE RESPONSABLE	30
4. POUR UN PARTENARIAT RESPONSABLE ET DURABLE.....	33
4.1. ENTREPRISE ENGAGEE AUPRES DE NOS CLIENTS	33
4.2. UNE RELATION PERENNE AVEC NOS FOURNISSEURS ET NOS SOUS-TRAITANTS.....	34
4.3. UN MODELE EN MATIERE D’ETHIQUE	35
4.4. MANAGEMENT DE LA SECURITE DES SYSTEMES D’INFORMATION	36
5. ACTEUR CITOYEN	39
5.1. INITIATIVES SOLIDAIRES.....	39
6. OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE (ODD).....	42

EDITO : MOT DU PRESIDENT

ENTREPRISE IMPLIQUEE



La manière de considérer le rôle de l'entreprise a profondément évolué ces dernières années. Au-delà de sa fonction économique, elle se doit aujourd'hui d'avoir une raison d'être vis-à-vis de la société et de s'engager dans des actions d'investissement à impact.

La loi Pacte a créé, en 2019, la notion d'entreprise à mission. Cette nouvelle qualité, qui figure dans les statuts des entreprises qui s'en revendiquent, permet d'afficher publiquement une « raison d'être » altruiste, au-delà des **objectifs économiques** classiques et, ainsi, mieux **concilier ses intérêts propres et l'intérêt général de la société**.

Une évolution de ce modèle **va plus loin : l'entreprise à impact**. Ici, **l'entreprise est entièrement tournée vers sa mission sociale et écologique et vers le partage de la valeur**. Son intérêt particulier et l'intérêt général ne cohabitent plus, ils fusionnent.

Entreprise à impact et entreprise à mission : les concepts se veulent nouveaux, mais ce qu'ils désignent ne l'est pas.

Les entreprises sont, depuis longtemps, nombreuses à mener des **actions** dépassant leurs seuls intérêts économiques et à œuvrer, à différents degrés, pour la **société et l'intérêt général**. Le mécénat et les fondations d'entreprise en sont les expressions les plus visibles.

La **philanthropie des entreprises** s'exprime également de manière moins visible, passant par une **multitude d'actions locales** et de pratique du « pro bono ».

Il ne s'agit pas, évidemment, de minorer les externalités négatives et/ou le peu de morale de certaines sociétés. Mais ces nouveaux labels d'entreprise à mission ou à impact suggèrent une partition quelque peu manichéenne. Ils peuvent laisser penser qu'avant leur apparition, les entreprises ne s'occupaient que de leurs seuls intérêts propres, dans une forme d'égoïsme apparenté à un ancien monde.

Toutefois, la moralité d'une entreprise ne peut pas se résumer à la seule inscription d'une volonté dans ses statuts, au risque de dérives, à l'image du greenwashing et des inévitables effets de mode derrière lesquels peuvent se cacher certains. L'essentiel est qu'aujourd'hui, **les clients comme les employés attendent des entreprises qu'elles deviennent plus responsables et, justement, vertueuses**. Sans quoi ils s'en détournent, et la sanction économique et réputationnelle peut être lourde.

Face à ces **enjeux**, nous avons choisi d'être une **entreprise pleinement responsable** envers nos collaborateurs, nos partenaires et nos clients.

Notre démarche RSE forte et assumée, baptisée #involved, traduit notre implication quotidienne pour être un **employeur responsable, un acteur pour un environnemental durable, un partenaire responsable et un acteur citoyen**.

Nous sommes engagés, depuis de nombreuses années, en faveur de **l'égalité des chances et de l'insertion professionnelle**. Nous agissons afin de proposer des **emplois durables, accueillant la diversité**, de jeunes diplômés en situation complexe aux personnes porteuses d'handicap.

Conscient de notre responsabilité envers les générations à venir, nos engagements se portent également vers la **création d'un environnement durable**.

Dans le métier que nous exerçons, cela résulte d'une démarche affirmée se traduisant notamment par l'utilisation de Datacenters alimentés par des **énergies renouvelables**, ou par la création de centres de services, en France, hébergés dans des **bâtiments certifiés Haute Qualité Environnementale (HQE)**.

Enfin, nous travaillons au quotidien à réduire **l'empreinte carbone** des prestations que nous réalisons.

Nous prenons nos responsabilités, sur l'emploi et l'environnement, mais également dans nos **relations avec nos fournisseurs et nos clients**.

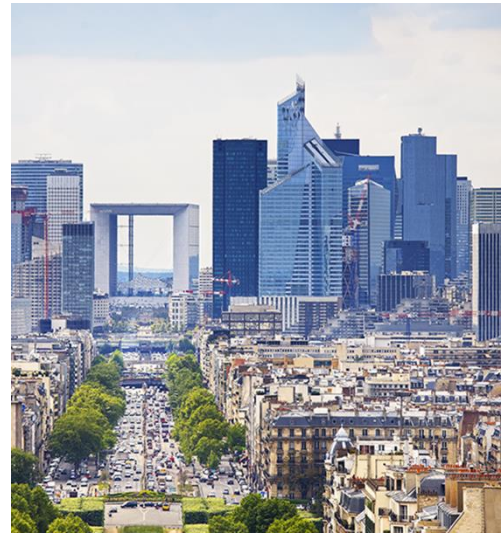
A ce titre, la **satisfaction et la fidélité** de nos clients sont des priorités et nous les mesurons chaque année. Nous attachons également une importance toute particulière à instaurer avec nos fournisseurs des **relations fondées sur la confiance et le respect mutuel**. Nous partageons avec eux des pratiques loyales et équitables, établies sur des relations durables et équilibrées. Nous attendons de nos clients, comme de nos fournisseurs, des actions RSE concrètes comme eux-mêmes sont en droit d'en attendre de nous. Cela crée un **cercle vertueux** et nous pousse à faire toujours mieux.

Enfin, nous avons la conviction qu'une entreprise doit s'insérer et interagir avec l'environnement économique et social dans lequel elle intervient.

Le **partage et l'entraide** représentant des valeurs fortes, c'est tout naturellement que nous encourageons les initiatives solidaires et accompagnons leur concrétisation.

En interne, nous valorisons les talents, laissons une large place à **l'autonomie**, développons la **motivation et la performance** de nos collaborateurs pour faire un environnement de travail bienveillant et motivant.

Bernard LEWIS
Président

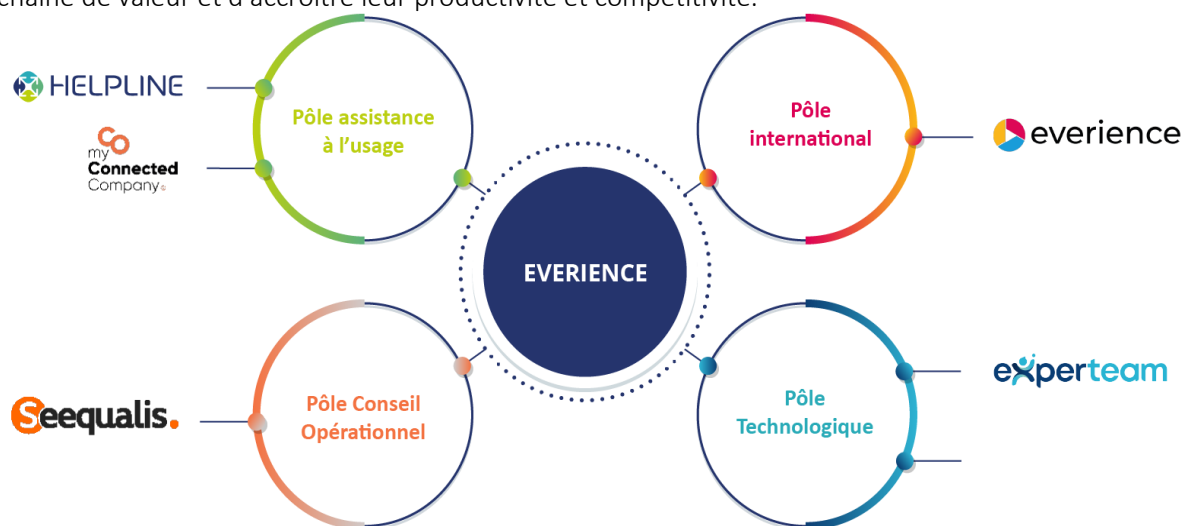


PRESENTATION DU GROUPE Everience

1. PRESENTATION DU GROUPE Everience

Everience est une Entreprise de Services du Numérique qui accélère la performance des entreprises en facilitant les usages numériques. Everience est présente à l'échelle internationale – au travers des marques Everience, HELPLINE, Experteam, Seequalis, My Connected Company et Size Up Consulting- pour répondre aussi bien aux enjeux des grands groupes mondiaux qu'à ceux des organisations locales.

Sa mission : libérer le potentiel du numérique pour permettre aux entreprises de se concentrer sur leur chaîne de valeur et d'accroître leur productivité et compétitivité.



Les valeurs qui animent Everience :

- **Un engagement de chaque instant**

Qu'il s'agisse de nos clients, de nos collaborateurs ou de nos partenaires et fournisseurs, rien n'est plus important pour nous que de tenir nos engagements. C'est ce qui garantit l'épanouissement de nos relations avec chacune de nos parties prenantes.

- **Cultiver ses idées et entreprendre**

Nous croyons en la puissance de l'intelligence collective. Nous encourageons le foisonnement d'idées, leur partage et leur développement jusqu'à la concrétisation. C'est ce qui nous permet de créer de nouvelles offres pour répondre toujours mieux à vos besoins.

- **Œuvrer pour un monde durable**

Nous œuvrons au quotidien et à notre échelle pour construire un monde égalitaire et respectueux de l'environnement. Cela passe notamment par un ancrage profond de l'inclusion au sein de notre politique RH et l'intégration des enjeux sociétaux et environnementaux dans chacun des processus de l'entreprise.

16	+3100	+200	207M€	97%
Implantations	Collaborateurs	Clients	CA	Renouvellement de contrat client

1.1. ENJEUX ET ATTENTES DE NOS CLIENTS

Le développement des entreprises repose sur un **équilibre harmonieux et durable entre l'humain, l'organisation et la technologie**. La combinaison de nos trois lignes d'activités simplifie l'usage du système d'information et révèle tous les potentiels pour contribuer à cet équilibre, source de valeur. Cela se décline en propositions de valeur, en offres et en organisation :

- People : Accompagner les utilisateurs des solutions Digitales dans leurs usages
- Digital : Choisir, mettre en place et opérer les meilleures solutions numériques et technologiques
- Business : Dynamiser les processus métier induit par la Transformation Digitale

« Libérer tout le potentiel des Systèmes d'information et apporter de la valeur aux métiers ... »

Nos clients attendent encore plus aujourd'hui et demain de l'informatique d'entreprise.

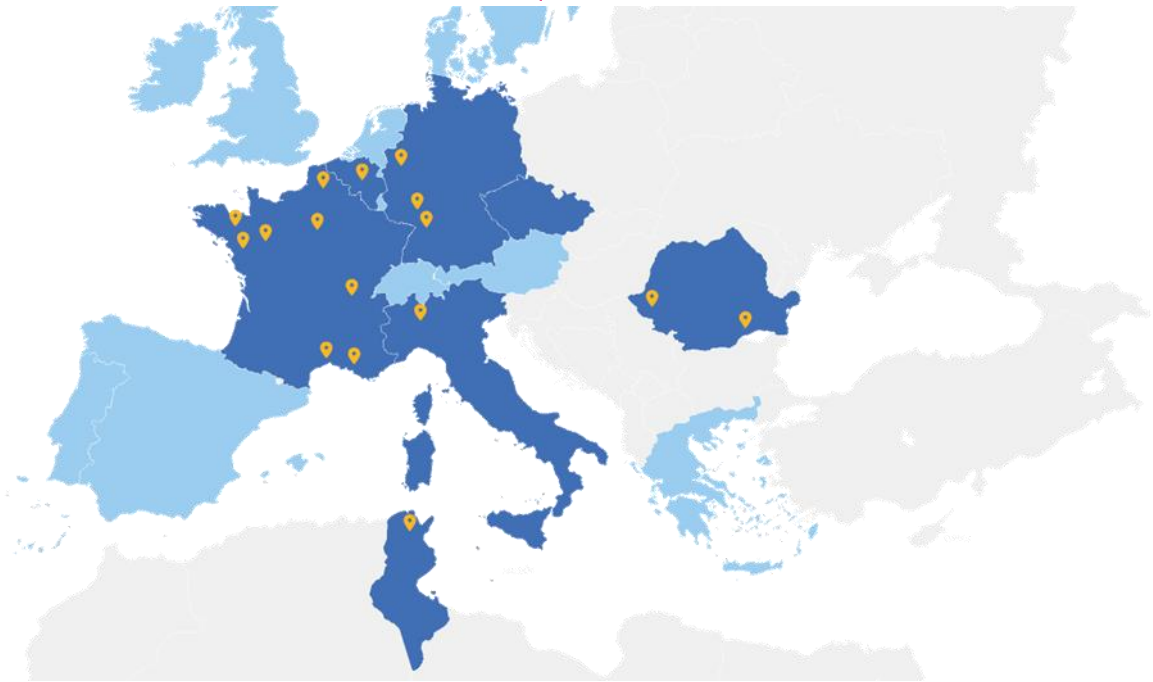
Ils souhaitent une **expérience réussie** de l'usage du Système d'Information, personnalisée. Et en lien avec leur métier et les applications qu'ils utilisent.

Enfin, ils attendent un **nouvel environnement de travail**, où ils peuvent accéder à la bonne information, au bon moment, sans se soucier du terminal utilisé et depuis n'importe quel lieu.

Cet environnement de travail doit permettre le **travail collaboratif** avec un système d'informations ouvert vers l'extérieur (partenaires, clients, fournisseurs) mais sécurisé, avec des données synchronisées et à jour sur tous ses appareils, là où les frontières entre son univers professionnel et son univers personnel s'estompent.

Enfin, cet environnement de travail étendu est basé sur des **infrastructures et des technologies performantes, managées, supervisées**, du smartphone, au laptop, aux objets connectés et aux serveurs d'infrastructures, cloud et hybride.

1.2. IMPLANTATION GEOGRAPHIQUE Everience



Centres de services

- HELPLINE - 171 avenue Georges Clémenceau – NANTERRE (France)
- Seequalis, my Connected Company, Size Up – 52 avenue des Champs Pierreux – NANTERRE (France)
- HELPLINE – 2 rue de Rennes – ANGERS - France)
- HELPLINE – 87 rue du Molinel – MARCQ-EN-BAROEUL (France)
- HELPLINE – 25 bis avenue Paul Bellamy – NANTES (France)
- HELPLINE – 148 rue Jean Jaurès – LYON (France)

Filiales

- EXPERTEAM – 52 avenue des Champs Pierreux – NANTERRE (France)
- Everience Germany – Berliner Allee 58 – DARMSTADT (Allemagne)
- Everience Germany – Gladbecker Strasse 425-427A – ESSEN (Allemagne)
- Everience Tunisia – 21 rue de Jérusalem – TUNIS (Tunisie)
- Everience Romania – Stada Coriolan Brediceanu 10 – TIMISOARA (Roumanie)
- Everience Romania - AFI PARK, Calea Floreasca 169 A, BUCURESTI (Roumanie)
- Everience Italia – Via San Pio da Pietreicina 33 – POGLIANO MILANESE (Italie)
- Everience Belgium – Avenue Louise – BRUXELLES (Belgique)

Agences

- HELPLINE – 350 rue Jean René Guilbert Gauthier de Lauzière – AIX-EN-PROVENCE (France)
- HELPLINE – 2 rue Claude Chappe – CESSON-SEVIGNE (France)
- HELPLINE – 1 Chemin de Borie – CASTELNAU-LE-LEZ (France)

1.3. DATES CLES

AVANT 2017

- Signature du Pacte Mondial de l'ONU / Global Compact
- Reconnaissance entreprise handi-accueillante
- Signature de la Charte de la diversité

2017

- Meilleur employeur de l'année
- Mise en place de la Politique relative à la protection des données à caractère personnel
- Mise en place du dispositif de prévention de la corruption

2019

- Signature de la Charte des 1000
- Renouvellement de la certification ISO 9001

2020

- Certification ISO 27001
- Extension du périmètre de certification ISO9001

2021

- Label Siller ECOVADIS
- Bilan de GES
- Bilan Carbone

2022

- Certification PROVIGIS Gold Fournisseur Responsable
- Certification PROVIGIS Bronze Acheteur Responsable
- Signature du manifeste Planet Tech'care
- Signature du manifeste Reconversion Femme du numérique
- Signature du manifeste Impact.gouv
- Signature de la Charte Relation Fournisseur Achats Responsables
- Certification QUALIANOR

2023

- Certification PROVIGIS Tiers Responsable Gold
- Renouvellement Charte des 1000

1.4. LABELS, CHARTES ET CERTIFICATION

CHARTRE DE LA DIVERSITÉ



Les Ressources Humaines constituent l'un des plus grands atouts de notre Entreprise. La diversité, profondément ancrée dans notre ADN, en fait notre force. C'est pourquoi nous sommes signataire de la Charte de la Diversité depuis 2007.

ECOVADIS



Everience obtient, en 2022, la médaille Silver ECOVADIS pour sa performance en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises. La méthodologie d'évaluation d'EcoVadis, l'une des plateformes de référence en France et dans le monde en matière d'évaluation RSE des entreprises, repose sur des normes internationales et est pilotée par un comité scientifique composé d'experts de la RSE et de la chaîne d'approvisionnement, afin de garantir des évaluations RSE indépendantes et fiables.

PLANET TECH'CARE



Everience est signataire du manifeste Planet Tech'Care depuis 2022 pour réduire l'empreinte environnementale du numérique. Nous reconnaissons que les changements environnementaux portent en germe des effets négatifs sur les sociétés humaines, les écosystèmes et l'économie mondiale. Nous considérons que ces conséquences génèrent des risques mais aussi des opportunités pour l'ensemble de l'industrie numérique. Conscients de nos responsabilités, nous nous mobilisons afin de contribuer, à notre niveau, à maîtriser les risques environnementaux et notamment le changement climatique.

GLOBAL COMPACT



Depuis 2016, en tant qu'acteur engagé dans le respect des droits de l'Homme, des normes de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, nous soutenons le Global Compact/Pacte Mondial des Nations Unies : <https://www.unglobalcompact.org>



Début 2023, nous avons renouvelé notre engagement, avec 1000 autres entreprises, à développer l'insertion professionnelle et la création d'emploi dans la région Lyonnaise en nous appuyant sur notre dispositif de recrutement garantissant l'égalité des chances.



Depuis 2022, Everience s'est engagé auprès du manifeste pour la reconversion des femmes dans les métiers du numérique. L'objectif est d'accroître la présence des femmes dans ces métiers mais aussi de leur permettre de pouvoir s'y intégrer durablement.

ISO27001

ISO9001



Depuis août 2020, HELPLINE est certifié ISO 27001 sur son Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI). Cela garantit l'identification des cybermenaces, la maîtrise des risques associés aux informations cruciales de l'entreprise, la mise en place de mesures de protection appropriées afin d'assurer la confidentialité, la disponibilité et l'intégrité de l'information.

La certification ISO 27001 est un gage de confiance supplémentaire pour les clients HELPLINE qui atteste de la maturité de l'entreprise sur la gestion de sa sécurité informatique.



En novembre 2022, après 18 ans de certification ISO 9001, Bureau Veritas Certification a renouvelé sa confiance en Everience pour « le Conseil, la Conception, la Réalisation et l'Intégration de Services et Solutions visant à optimiser le Fonctionnement et l'Utilisation de l'Environnement Digital en Entreprise ». Cette certification témoigne du dynamisme des équipes, de l'agilité de l'organisation et de la culture commune de l'amélioration continue, au sein de l'entreprise, afin de garantir la satisfaction de ses clients



La certification PROVIGIS Gold Tiers Responsable signifie que nous avons la conformité de notre dossier légal, de nos documents officiels ainsi que la complétude du questionnaire RSE standard. Elle atteste également de notre engagement dans une démarche d'achats responsables. La certification intègre le suivi de nos fournisseurs et sous-traitants dans une logique de conformité.

Face à l'urgence climatique et sociale, les citoyens et les entreprises ont compris qu'il fallait changer de modèle.

En libérant des données brutes, les entreprises font preuve de leurs accomplissements, de leur attachement à la transparence et valorisent ainsi leur engagement. Les données seront progressivement mises à disposition au grès de l'usage.



Depuis décembre 2022, HELPLINE est certifié pour son système de management de radioprotection, pour les prestations de services informatiques dans des environnements radiologiques clients réalisées dans des zones surveillées ou contrôlées (verte, jaune, orange), et effectuées dans le périmètre d'une Installation Nucléaire de Base (INB) ou Installation Nucléaire de Base Secrète (INBS). Cela permet de garantir la maîtrise des risques radiologiques des activités et de procurer à nos équipes un environnement de travail leur permettant de tenir leurs objectifs qualité vis à vis de leur donneur d'ordre nucléaire.

Everience est signataire de la Charte Relation Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) depuis 2022.

Par le biais de 10 engagements nous adoptons des pratiques responsables vis-à-vis de nos fournisseurs et souhaitons participer avec eux à la construction d'une relation équilibrée et durable, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie.

1.5. MODELE D'AFFAIRES

RESSOURCES	⇒ STRATEGIE	⇒ CREATION DE VALEUR
<u>Capital humain</u> • 3122 collaborateurs • + 42970 heures de formation • 21% de taux de rotation	Fidéliser les collaborateurs et augmenter l'attractivité auprès des candidats Accueillir de nouveaux entrepreneurs associés, si possible rejoignant everience avec leur entreprise	<u>Capital humain</u> • Création nette de 325 emplois en 2022
<u>Capital offres</u> • 3% du CA consacrés aux offres innovantes liées au digital • Equilibre entre les services récurrents avec engagements (60%), les projets et l'assistance techniques simple ou groupée (40%)	Continuer à investir, par une croissance externe ou filialisation, dans les nouveaux services innovants et dans les technologies émergentes Maintenir un portefeuille diversifié d'offres pour résister aux aléas conjoncturels	<u>Capital offres</u> • Cloud public et hybride • Data • DevOps • Cybersécurité
<u>Capital organisationnel</u> • Centres de services • Agences commerciales • Equipes de pilotage de contrats de services managés • Institut formation • Avant-vente, équipe d'audit interne, Data Protection Officer, équipe Qualité et RSE	Se développer en étendant la couverture géographique Acquérir toujours plus de crédibilité sur des projets de taille croissance	<u>Capital organisationnel</u> • 2237k€ d'investissement pour les travaux d'aménagement des centres de services
<u>Capital financier</u> • Capitaux propres : 113637 k€ • Trésorerie nette : 97438 k€		<u>Capital financier</u> • Résultat opérationnel : 12% du CA • Résultat mis en réserve : 99,98%

Les **risques RSE potentiels** suivants ont été jugés comme importants mais ne faisant pas partie des risques principaux :

- Ethique, prévention de la corruption ;
- Santé et sécurité;
- Attitude suffisamment proactive sur les thèmes de l'égalité hommes/femmes, la diversité,
- L'accueil des personnes en situation de handicap, les actions de mécénat (manque de réponses au besoin de sens dans la vie professionnelle) ;
- Dialogue social insuffisant;
- Mauvaise anticipation des thèmes tels que le co-voiturage, l'utilisation des modes de transport doux, le tri sélectif ;

- Déplacements domicile/travail trop importants ;
- Attention insuffisante portée à la consommation de Datacenter.

En raison de son activité de conseil et de services numériques, le Groupe n'a pas jugé comme représentant un enjeu matériel les thèmes suivants :

- Bien-être animal;
- Alimentation responsable, équitable et durable ;
- Lutte contre le gaspillage alimentaire et la précarité alimentaire.

1.6. STRATEGIE RSE

1.6.1. ENJEUX RSE

Dans le contexte post pandémie de mutation des équilibres, notamment entre vie privée et vie professionnelle, les salariés cherchent à donner du sens à leur action.

La mise en place de la **démarche RSE #involved** au sein d'Everience a des **répercussions positives** sur l'ensemble de l'écosystème : collaborateurs, clients, fournisseurs et partenaires.

Les **enjeux majeurs** pour une Everience sont multiples :

- **Mieux vivre au travail**

Il existe de nombreuses façons de penser l'organisation du travail afin d'offrir aux collaborateurs une qualité de vie au travail. Everience s'est doté, depuis plusieurs années d'un cadre permettant le télétravail, le droit à la déconnexion, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, l'implication des collaborateurs dans la gestion de leur parcours professionnel favorisant l'épanouissement des collaborateurs.

- **Assumer la diversité**

Depuis son origine, Everience a fait de la diversité, qu'elle relève du sexe, des origines, des parcours scolaires et professionnels, du handicap, etc. le socle de ses actions. En mettant en place, par exemple, un processus de recrutement basé sur les seules compétences (SAPHIR®) ou en assurant, à chacun, un égal accès aux formations et évolutions.

- **Innover**

L'intégration des enjeux environnementaux et sociétaux conduit inévitablement à innover dans les offres ou les services produits et également dans des innovations sociales. Ainsi, Everience encourage les initiatives individuelles et collectives ou encore favorise le développement de technologies innovantes.

- **Donner du sens au travail**

- **Se différencier de la concurrence**

Proposer une démarche globale aux entreprises donneuses d'ordre permet de se différencier de ses concurrents, tout en apportant plus de valeurs

- **Réduire son impact environnemental**

La réduction de l'empreinte carbone ne se résume pas uniquement à une meilleure gestion des transports et une sobriété numérique : l'évaluation de l'empreinte carbone des services produits permet d'objectiver et d'agir directement, en associant les clients.

1.6.2. Enjeux RSE

La **gouvernance** d'une entreprise est le facteur le plus important dans une démarche RSE car il permet à une organisation **d'assumer la responsabilité des impacts de ses décisions et activités** et d'intégrer la **responsabilité en son sein et dans ses relations**.

La gouvernance consiste en l'organisation de la **prise de décisions** et de leur application en vue **d'atteindre des objectifs**. C'est le pilier central d'une démarche RSE responsable, en prenant en compte **l'intérêt de l'entreprise et ceux de ses parties prenantes** (collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires).

Le **Comité RSE** anime la démarche RSE de l'entreprise. Sous la responsabilité de la Responsable Qualité et RSE, il comprend **7 membres** (Direction Générale, Direction des Ressources Humaines, Direction Marketing et Communication, Direction de l'Innovation) avec les **responsabilités** suivantes :

- Identifier et partager les bonnes pratiques
- Définir les objectifs RSE
- Remonter des idées de projets
- Sélectionner les projets
- Pour chacun des projets identifier et suivre les indicateurs
- Revoir régulièrement l'avancement des projets et les projets accomplis
- Partager la veille sur les thématiques RSE.

Un **Comité Développement Durable**, animé par la maison mère, réunit une fois par an les Responsables RSE des différentes filiales pour échanger les bonnes pratiques.



EMPLOYEUR RESPONSABLE

2. EMPLOYEUR RESPONSABLE

2.1. DISPOSITIF DE RECRUTEMENT

Afin de mieux juger des **compétences des candidats**, Everience a développé une démarche pour former et outiller ses recruteurs, managers et personnel RH. Un processus millimétré.

Nous sommes fières d'avoir déployé depuis 2012, **notre propre dispositif de recrutement garantissant l'égalité des chances**, baptisé SAPHIR® (Skills Assessment Program for High Insourcing and Recruitment).

1392

Nouveaux collaborateurs
recrutés en 2022

Everience ne cible pas exclusivement des profils informaticiens pur jus, et prime la connaissance "métier" des clients. Nous ne sommes **pas nécessairement attachés à un diplôme, à une école ou à une expérience précise**.

Cette démarche, qui regroupe des outils créés en interne, revisite les processus et doit aider les recruteurs à se faire une idée précise des **aptitudes professionnelles des postulants**. Elle se concrétise d'abord par la mise en place de **référentiels uniques** pour chaque métier. Au-delà de simples descriptifs de poste, ces outils permettent d'identifier les compétences clés partagées par toutes les personnes occupant la même fonction. Grâce à une grille, chaque recruteur peut identifier précisément les prérequis à l'embauche.



Le programme **standardise les modes opératoires et associe les managers opérationnels** dès le début du processus. Une équipe est formée et certifiée à la détection des compétences. Une douzaine de personnes du département RH et une soixantaine d'opérationnels (managers, responsables de compte, responsables commerciaux...) mènent les entretiens avec les postulants.

Everience a défini et mis en place ses propres **indicateurs de compétences**. À travers des mises en situation, sont mesurées les **capacités de raisonnement**, les **connaissances techniques** ou encore les **qualités de communication des candidats**. Le mécanisme d'évaluation, tests et entretiens, est compact. L'outil n'est ni décisionnel ni prédictif, il permet d'engager la discussion. La décision finale appartient toujours aux recruteurs et opérationnels.

Notre centre de service de Lille a accueilli, courant 2022, une nouvelle prestation nécessitant le recrutement de près de 200 collaborateurs sur des postes de Service Delivery Manager, Incident Manager, Technicien Service Desk ou encore Knowledge Manager.

Ce doublement des effectifs a notamment été rendu possible grâce à notre dispositif de recrutement via l'identification des compétences clés partagées par tous les collaborateurs occupant une même fonction tout en formant et certifiant les acteurs du processus de recrutement

2.2. ACTEUR LOCAL D'EMPLOYABILITE



Everience a choisi de soutenir l'action de la métropole du Grand Lyon et de la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'Emploi en renouvelant cette année la signature de la Charte des 1000.

Nous accordons une attention toute particulière à être investis dans le tissu économique des régions où nous sommes implantés. Everience s'est en effet engagé à soutenir et à mettre en place des actions de terrain autour des thématiques suivantes :

- **Contribuer à l'accès à l'emploi** : en accueillant des demandeurs d'emploi pour des simulations d'entretiens d'embauche et des conseils ;
- **Faire connaître les métiers de l'IT** : en participant à des salons de l'emploi et des rencontres métiers ;
- **S'investir dans une dynamique locale pour l'emploi** : en développant des actions de promotion de la diversité en entreprise.

Everience continue de recruter activement de nouveaux collaborateurs afin de soutenir sa croissance en France et à l'international.

2.3. DIVERSITE ET INCLUSION

2.3.1. FAVORISER L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Leader européen du support IT, de l'expérience utilisateur et de la transformation digitale, nous nous engageons depuis toujours dans **l'inclusion des personnes en situation de handicap**.

Depuis quelques années, outre des actions régulières de recrutement en interne auprès de ce public, nous **favorisons la création d'emploi également en tissant des partenariats avec des prestataires du Secteur du Travail Protégé et Adapté**.

Aujourd'hui, la formation et la recherche d'emplois des personnes en situation de handicap restent, à tort, trop souvent cloisonnées à des domaines restreints.

Les personnes en situation de handicap ont pleinement leur place au sein de l'industrie des technologies. Dans la Tech et particulièrement au sein de notre entreprise, ce sont **l'appétence pour le digital et les qualités de la personne** qui font la différence dans son **recrutement** et son **évolution professionnelle**. Mais au-delà du recrutement, d'autres leviers externes sont actionnables par les entreprises pour agir pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.

C'est pourquoi, en tant **qu'Acteur Responsable**, nous avons choisi de mener **une politique engagée globale en faveur du Handicap**.

Entreprise handi-accueillante et inclusive, nous agissons sur différents plans pour mener notre politique Handicap.

Tout d'abord, auprès de nos **collaborateurs**, nous **levons les tabous du handicap** en menant tout au long de l'année des **campagnes de sensibilisation** et en **accompagnant la démarche RQTH** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) avec l'optimisation de l'aménagement des postes de travail en relation avec le médecin de travail.



D'autre part, nous agissons pour favoriser sa visibilité auprès des **candidats et de ses futurs talents** en développant des **partenariats de long terme avec des acteurs Emploi Handicap** (Cap Emploi, Pôle Emploi, Mission Handicap, etc.). Tous les programmes de recrutement de Everience et **tous les postes à pourvoir sont accessibles aux personnes en situation de handicap**. En outre, les recruteurs et managers de l'entreprise sont formés à l'intégration de personnes en situation de handicap.

Un accord d'entreprise relation à **l'emploi, à l'insertion et au maintien des personnes en situation de handicap** a été signé, en France, en 2022. Celui-ci vise à déployer une **politique d'emploi volontariste** permettant de faire progresser le nombre de personnes en situation de handicap au sein de nos effectifs, et, par la même, son taux d'emploi.

Il fixe pour objectif de :

- **Augmenter le nombre de bénéficiaires** de l'obligation d'emploi au sein de l'entreprise, en vue d'augmenter progressivement le taux d'emploi ;
- **Intégrer de manière durable les collaborateurs** ainsi recrutés et gérer leur évolution professionnelle ;
- Et de **poursuivre la sensibilisation** de l'ensemble des acteurs de l'entreprise à l'engagement social.

3,3%

Collaborateurs en situation de handicap en France, au sein de l'entité la plus importante du groupe

Nous sommes également force de proposition auprès de nos partenaires avec une **politique Achats** claire en la matière notamment via l'identification des achats pouvant être **sous-traités par le Secteur du Travail Protégé et Adapté**.

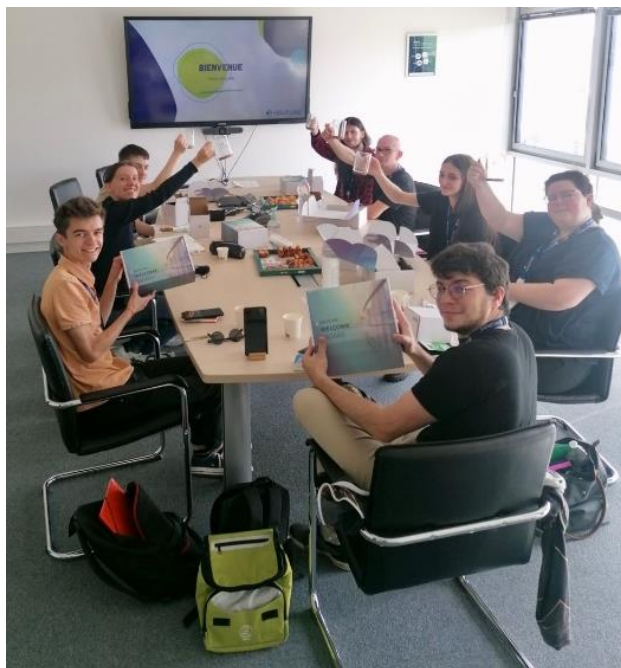
Enfin, nous nous **mobilisons auprès de nos clients** en leur proposant des schémas de co-traitance ou de sous-traitance avec des organismes du Secteur STPA. Les collaborateurs déployés chez nous dans le cadre de ces contrats de **sous-traitance ou de co-traitance** suivent un **processus d'intégration** proche de celui de nos collaborateurs : du parcours d'intégration aux fondamentaux métiers, tutorat, travail en binôme passif et actif, QCM d'intégration, etc.

27%

Augmentation du montant de nos achats confiés au STPA 2022 vs 2021

Aujourd'hui, nous comptons **4 partenaires STPA** pour mettre en place ce dispositif parmi les équipes de production, sur les prestations délivrées en centre de services en France ou en proximité sur les sites clients, pour le compte de nos clients.

2.3.2. UN DISPOSITIF DEDIE A L'ALTERNANCE – OBJECTIFS : INTEGRER, FORMER, RECRUTER



Everience accroît un **partenariat avec des écoles inclusives dans la formation aux métiers du numérique** afin de développer son programme de formation en alternance : Tech'Team.

La Tech'Team est une équipe de techniciens et techniciennes en alternance. Les **alternants** bénéficient d'une formation alternée construite sur mesure par Everience et les écoles.

Au programme, **13 mois de formation** construits sur un rythme de 3 semaines en entreprise et une semaine à l'école. Les futurs techniciens et techniciennes d'assistance en informatique sont **diplômés** avec à la clé une **possible embauche par les unités opérationnelles d'Everience**.

Les missions du technicien d'assistance informatique sont centrées sur l'assistance des utilisateurs autour de leur environnement de travail bureautique et informatique

Le programme théorique est basé sur 3 compétences stratégiques :

- La mise en service des équipements numériques ;
- L'intervention sur les éléments liés à l'infrastructure ;
- Et l'assistance ou le dépannage des utilisateurs.

Il se déroule de la façon suivante :

- **Une phase d'immersion:**

Cette phase a pour principal objectif de mettre en application l'installation d'équipements numériques et la mise en place de l'environnement de travail.

- **La gestion de projet et qualité :**

Les méthodes agiles et Kanban sont abordés ainsi que la sécurité et la RGPD (Règlement Général pour la Protection des Données à caractère personnel).

- **Les fondamentaux:**

Les fondamentaux métiers permettent une montée en compétence pour réaliser des installations d'équipements numériques, l'assistance aux utilisateurs, la maintenance de l'infrastructure, le diagnostic et la résolution d'incidents.

- **L'approfondissement:**

Pour finaliser le parcours, les sujets tels que la sécurisation des accès et gestion des droits, la maintenance du réseau, la configuration de terminaux client et enfin la veille technologique sont également abordés

La **sélection** des membres de la Tech'Team se base sur l'étude des **compétences** et de la **motivation** des candidats et non sur les seuls diplômes. Ainsi, il n'y a **aucun critère d'âge, de sexe, de parcours professionnel ni de formation antérieure**. Tous les profils sont étudiés. Les postes sont également ouverts aux personnes en situation de handicap

5,9%

Salariés en alternance ou
en apprentissage

2.3.3. RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Fort de son partenariat avec **les agences pour l'emploi et des centres de formations professionnelles** en informatique, bureautique et management, Everience propose un programme de reconversion exclusif au métier de technique Helpdesk.

Cette **préparation opérationnelle à l'emploi** « Devenir Technicien d'Assistance Informatique » aborde les fondamentaux des réseaux des systèmes Windows et Linux (messagerie, bureautique...), les outils et méthodes d'assistance aux utilisateurs mais également certaines compétences transverses indispensables à la réussite de ce métier.

79

Contrats en reconversion professionnelle sur 2022 dont 21,5% de femmes

Au cours cette formation de 2 mois, destinée aux **demandeurs d'emploi**, Everience s'engage à vous former dans 2 **principaux domaines de compétences** :

- **L'assistance** : guider l'utilisateur dans les premières vérifications d'usage afin de connaître de façon exacte l'ampleur du problème à résoudre ;
- **Le dépannage** : effectuer le dépannage et la maintenance d'équipements informatiques tels que le matériel utilisé mais aussi les logiciels mis à disposition et les réseaux.

Il est également primordial d'être attiré par la communication la relation client, avoir le sens du service et être intéressé par le conseil informatique.

A l'issue de cette formation, les talents sélectionnés se voient proposer un contrat à durée indéterminée chez Everience.



2.3.4. INCLUSION DES FEMMES DANS LES METIERS DU NUMERIQUE

L'**inclusion des femmes dans le numérique** est un engagement fort porté par Everience depuis toujours. Le Groupe a, d'ailleurs, atteint cette année la note de **89/100** pour son **index de l'égalité hommes-femmes**, soit une progression de 1 point sur l'année.

Intégrée dans sa démarche RSE depuis la création de l'entreprise, l'**égalité** entre les femmes et les hommes représente une des **valeurs clefs** d'Everience : la **diversité**.

Chaque année, Everience sensibilise ses collaborateurs sur la question du genre dans les métiers du numérique. En 2022, nous allons encore plus loin en signant le **Manifeste pour la reconversion des femmes dans les métiers du numérique**. Une action concrète qui appuie notre engagement.

31%

Femmes au sein du groupe

C'est un fait, les métiers du numérique sont davantage occupés par la gent masculine que féminine. En effet, en France par exemple, les femmes représentent seulement 27,9% des emplois du secteur malgré les nombreuses initiatives pour faire évoluer ce chiffre depuis une dizaine d'années. Cela peut s'expliquer notamment par des raisons systémiques, culturelles et historiques qui font perdurer des représentations stéréotypées des métiers.

Il y a un **double enjeu** pour la mixité des métiers du numérique :

- **Accroître la présence des femmes dans les métiers du numérique ;**
- **Permettre à celles qui ont pris le virage de s'y intégrer durablement.**

En signant le Manifeste pour la reconversion des femmes dans les métiers du numérique, Everience a pour ambition de valoriser la **reconversion professionnelle** pour assurer l'accès des femmes actives aux métiers du numérique.

Everience recherche avant tout des candidates **investies et motivées** avec des compétences liées au savoir être – des soft skills.



De nombreuses **formations techniques** sont assurées et organisées par **les équipes formation interne** à Everience dès la phase d'intégration de tout nouvel embauché et tout au long du processus carrière de ses collaborateurs.

2.4. DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

2.4.1. AMBITION D'EVERIENCE

Everience affiche l'ambition d'être un acteur majeur européen de **l'expérience utilisateur** avec une proposition de valeur originale et alignée sur son ADN.

Centrées sur l'utilisateur, les activités de l'entreprise sont à la croisée des chemins entre l'IT, le service client et les métiers. L'ensemble de ces activités contribuent à créer un **parcours digital du collaborateur** que le Groupe veille à rendre le plus agréable possible.

L'organisation repose sur **l'autonomie de fonctionnement et l'interopérabilité**, c'est-à-dire la capacité à agir ensemble pour **répondre aux besoins globaux de ses clients**.

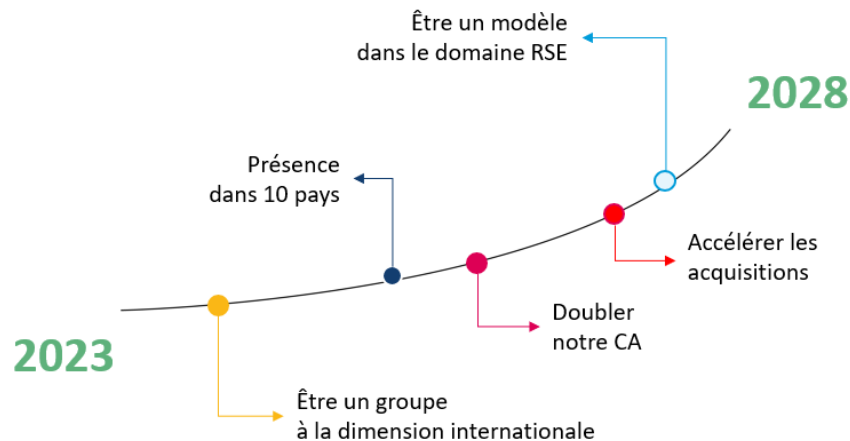
Avant tout, Everience se doit d'apporter un **service optimal à ses clients**, principe fondamental qui doit rester au centre de la **transformation digitale** que l'entreprise mène.

En 2023, la **stratégie et le positionnement commercial** continuent de se renforcer sur une offre **multi-marque** afin d'élargir notre périmètre d'intervention chez chacun de nos clients

Nous souhaitons renforcer notre statut de groupe international avec Everience tout en renforçant notre positionnement en tant qu'architecte de la transformation de l'expérience employé.

Cette proposition de valeur doit s'appuyer sur:

- Une **posture** orientée Service, très ancrée chez nos collaborateurs ;
- Un ancrage de reflexes RSE et Cybersécurité qui sont désormais incontournables pour nos clients.



Afin d'accompagner cette ambition, Everience est doté, depuis 2007 d'une **équipe de formation interne** celui-ci permettant :

- D'assurer le **développement des compétences techniques et comportementales** des collaborateurs, tout au long de leurs **carrières** au sein d'Everience, en cohérence avec **l'évolution des métiers et des enjeux stratégiques** ;
- De diffuser de manière homogène les **savoir-faire métiers** et de créer du lien au sein d'Everience ;
- De soutenir la **transformation des activités d'Everience** que ce soit dans l'accompagnement au changement ou dans la montée en compétences.

42970

Heures de formation

Dans cette dynamique, le **Parcours Talent Development Production Supervisor**, qui propose un accompagnement aux collaborateurs ayant un **souhait d'évolution** via un parcours de formation sur mesure animé par des intervenants expert dans les métiers de Knowledge Manager ou Incident Manager.

23

Collaborateurs validés
sur le Parcours
Production Supervisor



Ce programme vise un accompagnement des collaborateurs vers un poste d'encadrement. L'objectif est de faire **monter en compétences les potentiels identifiés** en interne et de répondre positivement aux **besoins des opérations**.

Nous favorisons prioritairement l'évolution en interne afin de **fidéliser les collaborateurs**, de contribuer à une **stabilité des effectifs** et **accompagner la croissance du groupe**.

2.4.2. MOBILITE INTERNE

La mobilité interne est un **enjeu business et stratégique** pour les entreprises.

Elle a de nombreux avantages et permet de :

- **Contribuer aux objectifs de performance et de croissance** en réorganisant les effectifs en fonction de la demande et de la pénurie de main-d'œuvre ;
- Délivrer un signal fort (à l'interne comme à l'externe) quant à l'importance accordée à **l'évolution des compétences des collaborateurs** ;
- Générer des **économies de coûts** substantielles. En effet, recruter en interne revient entre 20 à 50% moins cher que de recruter en externe, selon les coûts pris en compte. La raison tient dans un sourcing accéléré, un temps de recrutement raccourci, un coût salarial moindre et une diminution du risque d'erreur ;
- Répondre aux envies de **bien-être et d'évolution des collaborateurs**. Pouvoir se rapprocher d'un cadre de vie familial et/ou plus sain, tout comme s'ouvrir à de nouveaux territoires, de nouveaux sujets ou de nouvelles cultures.

Il existe trois types de mobilité interne au sein d'Everience pour contribuer à la fidélisation de nos talents :

- **La mobilité horizontale:**
Aussi nommée "mobilité fonctionnelle", ce type d'évolution correspond au changement de poste du collaborateur dans le même niveau hiérarchique. Elle permet d'acquérir de nouvelles compétences et de découvrir de nouveaux environnements.
C'est le modèle historique d'Everience. Nous proposons tous les 2 ans à nos techniciens de changer de compte client afin d'évoluer dans un nouveau contexte et avoir l'opportunité de mettre en pratique une compétence métier.
Dans le cas de non-renouvellement d'un contrat client, Everience met toutes les mesures en œuvre pour proposer, aux collaborateurs concernés, une offre personnalisée pour le repositionnement sur une autre prestation ou sur un poste disponible.
- **La mobilité verticale:**
Il s'agit de « promotion interne ». Le collaborateur évolue vers une nouvelle fonction dans le même domaine d'activité ou vers un autre métier au sein de l'entreprise.
C'est le cas avec le Parcours Talent Development PS qui accompagne les techniciens vers un poste d'encadrement, avec de plus grandes responsabilités et assorti d'une augmentation salariale.
- **La mobilité géographique:**
A l'échelle locale, nationale ou internationale, cette mobilité implique un changement du lieu de travail. Le collaborateur peut travailler au sein d'une filiale ou au sein de la même unité opérationnelle dans une autre zone géographique.

Les souhaits d'évolution sont souvent remontés lors des **entretiens de carrière** organisés, en deux campagnes annuelles, dans le cadre du suivi des collaborateurs.

Face aux difficultés de recrutement et à la pénurie de talents, recruter en interne est un moyen pour Everience **d'insuffler la politique de montée en compétence** sur un même métier ou la **reconversion** vers un nouveau métier au travers le programme Talent Development.

Le collaborateur bénéficie d'un **accompagnement à la fois de l'équipe RH et de son manager**.

Pour animer le **vivier de talents** qui se trouve déjà parmi ses collaborateurs, Everience a choisi de rendre visible et accessible les offres d'emploi ouvertes en interne par l'intermédiaire de **l'espace Mobilité interne** de Together (réseau social interne à l'entreprise).

342

Mobilités et promotions réalisées en 2022

2.5. SANTE ET SECURITE

2.5.1. RADIOPROTECTION : GARANTIR LA PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DES COLLABORATEURS

Les **engagements en matière de santé et sécurité** d'Everience s'inscrivent dans les orientations générales définies dans notre démarche RSE.

La direction d'Everience est consciente des **enjeux des ressources humaines** nécessitant de répondre aux **défis sociaux**, notamment de promouvoir et de favoriser l'inclusion et la diversité et de garantir de **bonnes conditions de travail**.



Dans le cadre de ses différentes activités, l'entreprise est susceptible de réaliser des missions chez ses clients au sein **d'installations nucléaires ou détentrices de sources radioactives**. La direction d'Everience garantit de **bonnes conditions de travail, de bien-être, de santé et d'organisation à ses collaborateurs**.

Ces prestations présentent des risques spécifiques pour les collaborateurs, au regard desquelles la direction d'Everience s'engage à faire preuve d'une vigilance accrue et d'une grande rigueur.

Pour prévenir ces risques, la direction d'Everience met en œuvre une **politique de radioprotection** qui concerne l'ensemble de ses activités de prestation de services.

Toute personne travaillant chez un de nos clients, à proximité de substances radioactives ou de dispositifs émettant des radiations, doit se conformer à cette politique ainsi qu'aux procédures établies dans le cadre de la certification du système de management radioprotection de l'entreprise.

La direction d'Everience s'engage à :

- Rechercher les moyens techniques ou opérationnels pour l'optimisation et la limitation des doses pour l'amélioration continue de nos performances en radioprotection ;
- Supprimer les cas de contamination des salariés et du matériel ;
- Mettre en place à tous les niveaux de l'entreprise une politique de contrôle permanent des dispositions décrites et de vérifier son adéquation avec les exigences du référentiel radioprotection ;
- Respecter la réglementation et les autres exigences en matière de radioprotection ;
- Ne pas intervenir sur des sources de hautes activités et dans le cadre de situation d'urgence radiologique ;
- Communiquer à l'ensemble du personnel les engagements et objectifs de la société, en matière de radioprotection ;

- Mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation nécessaires ;
- Être organisé pour assurer la surveillance de nos chantiers ;
- Impliquer le personnel dans l'amélioration continue et la capitalisation du retour d'expérience

2.5.2. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Everience est conscient de l'importance de **l'équilibre émotionnel de ses collaborateurs** et s'engage à mettre en place les moyens nécessaires afin de leur permettre de progresser et d'évoluer dans un **environnement de travail stimulant**, conformément à la démarche #involved.

Everience a réagi et a intégré dans sa **stratégie globale le bien-être des collaborateurs**. Cette approche, axée sur la **qualité de vie au travail** et **l'épanouissement personnel**, a non seulement favorisé la **fidélisation** et la performance des employés, mais a également permis à l'entreprise d'être élue Best place to work en 2017.

En mettant l'accent sur la **détection et la prévention des risques psychosociaux**, la **reconnaissance** et la **valorisation des efforts**, ainsi que sur une hiérarchie horizontale et des interactions simplifiées, Everience a su créer un environnement propice à l'épanouissement professionnel et personnel de ses collaborateurs.

Cette approche se traduit également par :

- Des investissements dans des **locaux adaptés et agréables** ;
- Ainsi qu'un accès au **travail hybride** ;
- La mise en place d'un **plan de formation** ciblé et personnalisé notamment en ce qui concerne l'aspect du développement personnel et le coaching de vie.



Des sessions ont, par exemple, été organisées autour de soft skills telles que :

- Atelier de Yoga du rire :
Cet atelier propose aux collaborateurs de participer à des exercices de rire en groupe, combinés à des techniques de respiration profonde. L'objectif est de stimuler la joie, de favoriser la détente tout en réduisant le stress.
- Atelier de Communication, Gestion de soi et des émotions :
Cet atelier se concentre sur le développement des compétences en communication et en gestion des émotions des collaborateurs.
- Atelier de Communication interpersonnelle en entreprise :
Il vise à améliorer la communication entre les collaborateurs au sein de l'entreprise.
- Atelier de Gestion du stress :
- Cet atelier offre aux collaborateurs des techniques et des stratégies pour gérer le stress lié au travail de manière saine et productive.



ACTEUR POUR UN
ENVIRONNEMENT DURABLE

3. ACTEUR POUR UN ENVIRONNEMENT DURABLE

3.1. BILAN CARBONE

3.1.1. EMPREINTE CARBONE DE L'ENTREPRISE

Alors que nous faisons face à un **défi climatique** grandissant, chez Everience, nous avons décidé de nous emparer du sujet des **émissions de gaz à effets de serre** (GES).

Face à cette menace, plusieurs solutions s'offrent aux entreprises pour agir à leur niveau.

Le **bilan carbone** est l'étape qui précède toutes les autres car il permet d'avoir une idée de **l'empreinte carbone des activités** afin de mettre en place des actions adaptées.



Chez Everience, nous parlons de bilan carbone lorsqu'il s'agit d'activités réalisées sur un **périmètre France et international** et de bilan GES pour les activités réalisées en France. Il s'agit dans les deux cas de la somme des émissions de gaz à effet de serre produites par nos activités.

Nous réalisons depuis 2 ans ce bilan avec une compétence en interne. Le bilan est publié sur le site de l'ADEME pour le périmètre relatif aux activités réalisées en France.

1,1 teqCO²

Moyen par collaborateur

10%

De réduction de CO² d'ici 2025

Trois bonnes raisons nous animent dans cette démarche :

- **Mettre en place des actions concrètes afin d'améliorer l'empreinte de l'entreprise**

Le premier objectif est pour nous la mise en place d'actions concrètes afin d'améliorer l'empreinte carbone de l'entreprise. Réaliser le **diagnostic** qu'est le bilan carbone permet d'identifier les activités émettrices et d'agir concrètement afin de **réduire leur impact**.

Qu'il s'agisse **d'optimiser et réduire nos déchets**, de baisser notre **consommation d'énergie**, de convertir nos déplacements vers des **mobilités durables**, le bilan carbone un outil d'aide à la prise de décision.

- **Impliquer les collaborateurs dans la vie de l'entreprise**

L'environnement est au cœur de nos préoccupations. En impliquant nos collaborateurs dans un **démarche écocitoyenne** dans leur déplacement ou la consommation d'énergie, cela permet d'assurer la réussite des mesures mises en place pour **réduire l'empreinte carbone de l'entreprise**.

- **Réaliser des économies financières**

La majorité des émissions de CO₂ produites dans le monde provient de la **production d'électricité et du secteur de l'énergie**. Au niveau de l'entreprise, la réduction de notre **consommation d'énergie** a un impact pour la planète et représente également des économies financières.

Pour **maîtriser** notre consommation énergétique, nous avons exploré différentes pistes consolidées dans le **plan de sobriété**.

Afin de suivre et de piloter l'efficacité des actions mise en place dans le cadre du plan de sobriété, nous nous engageons à réaliser un bilan carbone annuel.

3.1.2. CALCULATEUR CARBONE DES PRESTATAIRES

La majorité de nos clients est concerné par le **bilan GES** réglementaire. En effet, le bilan GES réglementaire est public et mis à jour tous les 4 ans pour les Personnes Morales de droit privé. Il est obligatoire pour les organismes employant plus de 500 personnes pour la France métropolitaine ou plus de 250 personnes pour les régions et départements d'outremer.

Lorsque l'on **quantifie les émissions de CO2** d'une entreprise, on les répartit en plusieurs catégories d'émissions dont les **émissions indirectes associés aux achats de services**. Par conséquent, **nos clients peuvent être concernés et intéressés pour intégrer le bilan GES les prestations que nous réalisons pour leur compte dans leur propre bilan**.

Dans le cadre de notre **partenariat**, nous proposons à chacun de nos clients un **calculateur carbone des prestations**.

Notre calculateur carbone s'appuie sur les **données environnementales de référence** de l'entreprise et seront mises à jour et enrichies annuellement.

Nos équipes opérationnelles et nos clients s'engagent durablement dans une démarche bas-carbone, en définissant les objectifs de réduction des émissions CO2 de la prestation réalisée et en coconstruisant un plan d'actions personnalisé.

De même, en phase d'avant-vente, nous sommes en mesure de proposer une estimation carbone des prestations envisagées.

3.2. PLAN DE SOBRIETE

3.2.1. CONSOMMATION RESPONSABLE

Everience a formulé en 2022 un **plan de sobriété** afin de répondre aux enjeux de son organisation dont le but est d'implanter un modèle d'entreprise plus sobre en énergie. **Le travail a été porté sur l'identification des principaux postes de consommation, de réduction des coûts énergétiques, de la redéfinition de l'utilisation des équipements digitaux**, principalement sur les entités opérationnelles basées en France.



Nous avons également intégré les recommandations de L'Observatoire de la Performance Energétique, de la Rénovation et des Actions du Tertiaire (OPERAT). Cette plateforme de recueil et de suivi des consommations d'énergie du secteur tertiaire constitue un outil d'accompagnement des acteurs du tertiaire dans la transition énergétique.

Ce plan de sobriété sous-tend, en complément d'une **réduction de la consommation énergétique** du Groupe de 10% à horizon 2023, une réduction de **l'empreinte des déplacements** des collaborateurs.

Avec l'appui du Dispositif Eco Energie Tertiaire (DEET), également nommé Décret tertiaire, nous avons travaillé sur **l'amélioration de la performance énergétique des bâtiments, l'analyse de la consommation énergétiques, l'installation d'équipements performant et la mise en place de dispositif de contrôle et de gestion des appareils** ainsi que sur l'évolution des comportements de nos collaborateurs et des bonnes pratiques d'usage.

Durant le premier semestre 2022, un important chantier de réaménagement de bureaux de près de 600m2 a été effectué sur l'un de nos sites, dans un contexte de forte tension sur les matières premières

et l'énergie. Nous avons pu réaliser ce travail tripartite dans les meilleures conditions entre notre organisation, l'aménageur et le propriétaire.

L'objectif a été atteint de réutiliser un maximum de matières premières, tout en tenant les délais de réalisation et en s'assurant d'une réduction de la facture globale. Nous avons donc pu réutiliser près de :

- 75 mètres de linéaires de profilés en aluminium
- 149m2 de placoplâtre
- 71m2 d'isolant phonique
- 21m2 de paroi vitrée ainsi que 7 blocs portes.

Cette belle réalisation nous a permis de mettre en avant **l'économie circulaire** de ce projet via **l'intégration de nos partenaires locaux** ; et la **revalorisation des matières premières** en s'assurant de répondre favorablement aux défis liés à la pénurie des ressources, durant la période qui a concerné le réaménagement de notre site.

3.2.2. ECO-GESTES EN ENTREPRISE

Les **écogestes** correspondent aux gestes simples du quotidien à même de **réduire les consommations d'énergie et de diminuer la pollution**. En entreprise et dans le cadre de la **sobriété énergétique**, ces gestes doivent devenir des réflexes pour **lutter contre le réchauffement climatique**.

Plus largement, réaliser un éco-geste, c'est prendre en considération les **valeurs** qui fondent le **développement durable** : la protection de l'environnement, l'équité sociale, la solidarité, le principe de responsabilité et de précaution.

Réduire l'empreinte carbone des entreprises pour lutter contre le **changement climatique** fait donc aujourd'hui partie des actions utiles pour la planète.

Cette **prise de conscience** nous oblige à adopter des écogestes responsables et favorables à la transition écologique, dans la sphère professionnelle et privée.

Une des clés du succès du déploiement de notre plan de sobriété est la phase de **sensibilisation** des collaborateurs, pour être un acteur pour un environnement durable.

Nous avons choisi d'aborder, sous forme de webinar ou de campagne d'affichages, les thèmes suivants :

- **Réglage de la température de chauffage des bâtiments en hiver**

Le chauffage représente 50% des consommations d'énergies. Selon l'ADEME il est recommandé d'avoir une température de 19° pour les pièces occupées. Baisser la température d'un degré c'est 7% de consommation d'énergie en moins.

- **Maîtrise de l'utilisation de la climatisation en été**

La température minimum conseillée dans les locaux est de 26° (tout en veillant à garder un écart maximum de 4° entre l'intérieur et l'extérieur). La climatisation représente 20% des consommations d'énergie dans les immeubles de bureau.

- **Réduction de la consommation de l'éclairage**

L'éclairage représente environ 10 à 15% des factures d'électricité. Nous poursuivons le déploiement, sur l'ensemble de nos bâtiments, de lampes basses consommation comme les LED qui durent plus longtemps, moins énergivores et de détecteurs de présence.

- **Gestion de l'utilisation des appareils informatique**

Les écrans d'ordinateur sont les principales cibles des économies numériques qui peuvent être réalisées. L'ADEME précise qu'en éteignant son ordinateur lors des pauses déjeuner et en fin de journée, une entreprise peut économiser jusqu'à 11% de son électricité.

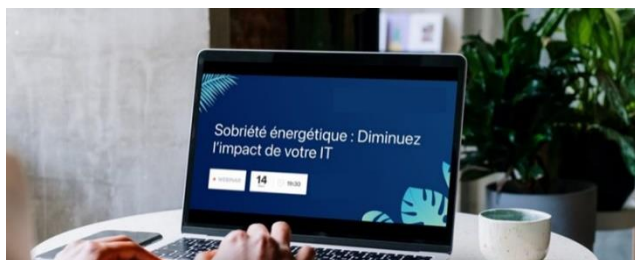
- **Rationalisation de la consommation d'eau sanitaire**

La consommation d'eau chaude représente à peu près 10% de la consommation des bâtiments. En moyenne, un employé de bureau consomme environ 30 litres d'eau. Pour diminuer cette dépense, il est possible d'utiliser des économiseurs de chasse d'eau, fermer correctement les robinets après utilisation, ou signaler les éventuelles fuites rapidement.

3.3. UNE ENTREPRISE DU NUMERIQUE RESPONSABLE

3.3.1. TECHCARE3

Nous avons mis en place une démarche d'**engagement** autour du **numérique responsable**, au sein du Groupe – notamment grâce à l'initiative entamée par Experteam – sur la création d'une offre qui consiste à déployer chez nos clients un Centre d'excellence qui intervient sur 3 domaines d'actions au niveau du Digital Workplace : le numérique responsable (Techcare Environment), la qualité de vie au travail (Techcare Employees) et la chasse au gaspillage (Techcare Economy).



Cette offre a été construite en **partenariat avec un éditeur leader de la catégorie End User Expérience Management**, afin d'accompagner les DSI dans **l'optimisation de l'expérience digitale des utilisateurs** tout en contribuant significativement et activement à **l'atteinte des engagements RSE** de l'entreprise et en **réduisant les dépenses inutiles**.

Afin de contribuer activement à l'amélioration de la **Qualité de Vie au Travail** de l'ensemble des utilisateurs du SI, nous proposons sur tous les services fournis via ou par les postes de travail :

- La résolution proactive et à distance des événements ;
- Des interactions contextualisées avec les utilisateurs ;
- L'observabilité des événements et des performances.

Afin de contribuer activement à assumer la **responsabilité environnementale de l'entreprise**, nous proposons :

- Les mesures et l'optimisation de la consommation énergétique des postes de travail ;
- L'incitation et le contrôle de l'adoption des gestes éco-responsables ;
- Le prolongement de la durée de vie des ordinateurs dans le parc actif ;
- La capacité à démontrer et communiquer les résultats obtenus.

Afin de contribuer à réaliser des **économies substantielles** pour le budget de la DSI et de toute l'entreprise, nous garantissons :

- La réduction des coûts de support utilisateurs ;
- L'optimisation de l'affectation des actifs matériels et logiciels ;
- L'augmentation de la durée d'amortissement des ordinateurs ;
- Le calcul des dépenses épargnées et l'évaluation des gains encore réalisables.

3.3.2. DATACENTER ECO-RESPONSABLE

Nous nous appuyons sur un partenaire de longue date engagé pour une **transition numérique responsable** et intégrant les meilleures pratiques en matière d'éco-responsabilité.

Conscient des **enjeux climatiques** et de son rôle à jouer, notre partenaire a développé une politique environnementale, fondée sur 3 piliers : **l'efficacité énergétique, le recours aux énergies renouvelables** produites en France et la compensation des émissions carbone résiduelles, totale adéquation avec notre engagement pour un environnement durable.

L'amélioration continue du design et de l'exploitation des data centers ne peut être dissociée d'une gestion de l'énergie rigoureuse et intelligente dès la conception des infrastructures afin de s'inscrire dans une **démarche durable et résolument orientée vers l'économie d'énergie**. Notre partenaire a pu améliorer l'efficacité énergétique de ses infrastructures de 49% sur les 8 dernières années, impactant de ce fait directement les émissions de GES liées à notre activité.

Notre partenaire soutient le **développement des énergies renouvelables**. Il alimente tous ses data centers avec 100% d'électricité d'origine renouvelable **produites en France** et certifié Garantie d'Origine.

137610 kWh
D'énergie renouvelable

3.3.3. L'INNOVATION AU SERVICE DE L'ENVIRONNEMENT

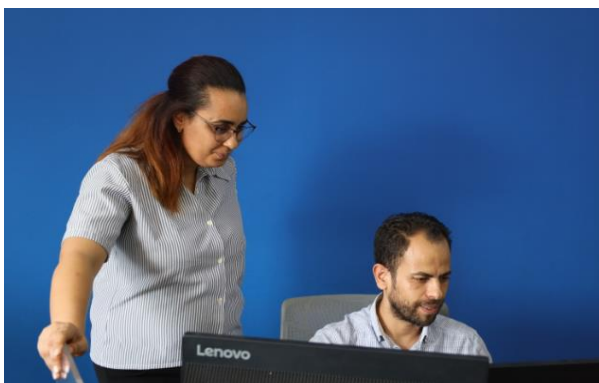


Le parcours **INSIDE** est un projet d'envergure porté par Everience pour démontrer l'ensemble de nos **solutions innovantes**.

Le projet est né en octobre 2019 d'un besoin : aborder nos clients différemment et sortir de la théorie de nos offres pour une **présentation tangible** de ces dernières. Créer un Parcours Utilisateurs Immersif, basé sur des **situations réelles** que le client peut vivre, est alors une solution innovante qui marque les esprits.

Le parcours a été conçu pour **répondre aux enjeux de transformation** des entreprises autour de l'expérience digitale collaborateur et de l'environnement de travail. Aujourd'hui, plus de 15 solutions sont disponibles.

Conscients de **l'impact environnemental du secteur de l'informatique**, Everience est engagé dans la **réduction de sa consommation énergétique et de son empreinte carbone**. Au sein de nos prestations, cela se traduit par des partenariats technologiques avec des acteurs de pointe dans le développement durable du numérique et des solutions responsables.



PARTENAIRE RESPONSABLE ET DURABLE

4. POUR UN PARTENARIAT RESPONSABLE ET DURABLE

4.1. ENTREPRISE ENGAGÉE AUPRÈS DE NOS CLIENTS

L'engagement client fait partie des **objectifs stratégiques** d'Everience. Gagner l'engagement de nos clients nous apporte des bénéfices pour être leader sur le marché.

Fidéliser nos clients est un investissement de long terme et nécessite le développement de nombreux facteurs :

- **Des offres et solutions personnalisées :**
Everience propose à ses clients une offre personnalisée et adaptée pour correspondre aux attentes et besoins clients ;
- **La qualité de la relation client :**
La relation client commence dès le premier contact avec un acteur de l'entreprise. Notre objectif est d'offrir à nos clients une excellente qualité de relation client afin d'obtenir une vraie relation de partenariat orientée business. Everience est reconnu comme un partenaire fiable et constructif.
La transparence dans nos échanges permet de gagner la confiance de nos clients. Il est important que nos clients comprennent nos engagements, les méthodes employées, nos valeurs et notre culture de l'entreprise.
- **L'innovation:**
Everience démontre, au travers de ses offres et solutions innovantes, que l'entreprise est à l'écoute et sait s'adapter aux exigences du marché. Cela permet à nos clients de faire évoluer leurs prestations auprès du même fournisseur et de bénéficier de la connaissance de leur contexte par les équipes Everience.
Le catalogue d'innovation s'étoffe en continu et propose des nouveautés intéressantes grâce au parcours INSIDE.
- **La reconnaissance de la fidélité :**
Fidéliser nos clients, gagner leur engagement demandent une humanisation de cette fidélisation pour parvenir au sentiment d'attachement. Les équipes commerciales et opérationnelles vont à la rencontre de leurs clients et partenaires afin d'être à l'écoute, personnaliser les relations et gagner leur satisfaction complète.
- **Le traitement des demandes clients :**
Les utilisateurs de nos clients apprécient que leur demande soit résolue aussi rapidement que possible.
Il est essentiel de mettre à disposition de nos collaborateurs les outils nécessaires afin de leur permettre d'être plus productifs en gagnant du temps ou en ayant un accès rapide à l'information. D'autre part, ils sont plus efficaces et confiants devenant ainsi engagés.
Des employés engagés produisent un travail de meilleure qualité.

Chaque année, l'ensemble des entités Everience mènent conjointement, une **enquête de satisfaction** auprès des clients. Cette année, **Plus de 92% de nos clients ont été satisfaits et très satisfaits** du support et de l'accompagnement réalisés par Everience pour garantir la continuité de leurs activités. Nos clients ont souligné les trois **points forts** suivants :

- **La disponibilité des interlocuteurs commerciaux ;**
- **La relation de partenariat durable ;**
- **Et la fréquence du suivi et du pilotage des prestations.**

4.2. UNE RELATION PERENNE AVEC NOS FOURNISSEURS ET NOS SOUS-TRAITANTS

4.2.1. UNE DEMARCHE INCLUSIVE REUSSIE AVEC NOS PARTENAIRES

Everience a une réelle volonté et la capacité d'aller encore plus loin dans ses méthodes de travail et d'être plus attentive sur les sujets **d'Achats Responsables**. C'est la raison pour laquelle ces dernières années, Everience a formalisé une Politique Achats Responsables reposant sur trois piliers : **l'inclusion, le handicap et les enjeux environnementaux**.

Progressivement, la **durabilité** est devenue une valeur fondamentale de la stratégie de l'entreprise. C'est pourquoi Everience a renforcé le mode de fonctionnement de ses équipes Achats pour lui apporter une dimension encore plus responsable.

Cette organisation a permis de bâtir une Politique Achats Responsables **engageante, durable et inclusive**.

Au cœur du pilotage de l'entreprise, elle se traduit par :

- La mise en place d'une **évaluation annuelle des fournisseurs** basée sur un questionnaire incluant des questions **environnementales, sociales, sociétales, éthiques, sécurité de l'information et des données personnelles**. Outre l'évaluation du niveau des fournisseurs sur ces critères, l'objectif est de les sensibiliser et de les accompagner à mettre en œuvre des transformations durables sur ces sujets ;
- La signature des **Engagements Réciproques** par nos partenaires, revus chaque année pour s'inscrire dans une logique d'accompagnement à la transformation et d'amélioration continue ;
- Le recours à des **partenaires du Secteur du travail Protégé et Adapté**, lorsque cela est possible, utilisé pour des activités de sous-traitance en interne comme l'entretien des locaux, la restauration, la maintenance, etc. mais également pour des prestations directement liées au cœur des métiers de production.

100%

Des partenaires
stratégiques évalués

65%

Des partenaires
stratégiques signataires de
nos Engagements
Réciproques

En actionnant ces trois leviers et en ayant une vision plus large des compétences des fournisseurs, **les équipes Achats sont devenues un véritable Business Partner** pour les équipes opérationnelles. Il participe activement à l'efficacité des métiers tout en apportant un soutien éthique, écologique et social.

4.2.2. SIGNATURE DE LA CHARTE RELATIONS FOURNISSEURS ACHATS RESPONSABLES

En 2022, Everience a souhaité affirmer ses **engagements en matière d'achats responsables** en signant la **Charte Relations Fournisseurs Achats Responsables**.

Par le biais de ces 10 engagements, nous participons à la construction d'une relation équilibrée, loyale et durable avec nos fournisseurs, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie.

En signant la Charte, nous affirmons nos **valeurs**, nos **convictions de solidarité**, le respect des droits et des devoirs envers notre écosystème économique. Nous officialisons notre volonté d'établir une relation de partenariat avec nos fournisseurs et prestataires.

La sécurisation de notre chaîne d'achats et d'approvisionnements se fait grâce à deux leviers :

- La formation de nos équipes achats aux achats responsables ;
- La désignation d'un médiateur interne et correspondant PME a même de faciliter le dialogue et le règlement des éventuels litiges fournisseurs.

4.3. UN MODELE EN MATIERE D'ETHIQUE

4.3.1. ETHIQUE DES AFFAIRES

L'éthique des affaires est un ensemble de **principes moraux** qui régissent le comportement d'une entreprise. Elle est essentielle pour toute organisation, car elle contribue à façonner la culture et les valeurs, et à **guider le comportement** de ses employés.

L'éthique des affaires commence par le **leadership** de l'organisation. Il est important que les dirigeants Everience soient un modèle en matière d'éthique des affaires au sein de l'organisation.

Everience a une **responsabilité envers ses parties prenantes**, notamment ses clients, ses collaborateurs, ses fournisseurs et partenaires. Cela signifie que nous devons agir dans le meilleur intérêt de toutes parties prenantes.

Nous faisons preuve de **transparence** dans ces relations et communiquons ouvertement et honnêtement avec ces parties prenantes.

La capacité à agir dans notre écosystème s'appuie en premier lieu sur une démarche éthique.

Soucieuse de **respecter les lois et réglementations pertinentes**, et ne pas s'engager dans des activités illégales, éviter la discrimination, le harcèlement et l'abus de pouvoir, Everience décrit le dispositif éthique partagé par l'ensemble du groupe au travers les **Principes Ethiques**.

Ce document vise à informer et à protéger les collaborateurs en leur présentant les principes fondamentaux Everience dans ces domaines et les **règles de bonne conduite** associées, dans leur cadre professionnel, à titre individuel comme collectif. Il vise également à informer les parties prenantes, dont les clients, des principes qui guident le fonctionnement d'Everience.

L'objectif de cette charte n'est pas de prévoir ni traiter toutes les situations qui pourraient se présenter, mais d'apporter un cadre repère permettant de guider l'action.

L'éthique des affaires est importante car elle garantit un **environnement concurrentiel équitable**, juste et durable en décourageant les pratiques non éthiques. En agissant avec intégrité et en respectant les **valeurs éthiques**, Everience contribue au bien-être de l'entreprise et crée une valeur à long terme pour toutes leurs parties prenantes.

La direction juridique Everience forme les collaborateurs, pouvant être exposés, à identifier une situation à risque et réagir pour éviter les pratiques anti-concurrentielles.

Afin d'atteindre le niveau d'exemplarité fixé et poursuivre la dynamique d'amélioration continue de son dispositif éthique et d'analyse des risques, le **Comité Ethics & Compliance** se réunit en sessions annuelles. Créé en 2016, ce comité a tout simplement pour rôle **d'assurer la bonne application des règles et principes par tous**, que l'on soit dirigeant ou salarié. Le choix d'Everience est, qu'au-delà des aspects réglementaires, les sujets de déontologie soient également portés au même niveau.

Le comité est un des dispositifs permettant de recueillir les **alertes** sur les comportements au sein de l'entreprise, qu'il s'agisse :

- D'une atteinte aux droits humains, à la santé, la sécurité des personnes ;
- D'un conflit d'intérêt ou d'un acte de corruption ;

- De harcèlement, sexuel ou moral ;
- D'un manquement relatif aux obligations réglementaires ;
- De toute alerte environnementale;

4.3.2. PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

Dans un contexte où les entreprises et les administrations recourent de façon croissante aux moyens informatiques ayant pour objet de gérer nombreuses informations à caractère personnel, nous sommes conscients des enjeux liés au **Règlement Général sur la Protection des Données**.

Nos engagements en matière de respect de la protection des données à caractère personnel s'inscrivent dans les orientations générales définies en interne. Ces engagements et les objectifs associés correspondent à une part importante de notre **stratégie de développement**. Ils s'appliquent à Everience et à toutes ses unités opérationnelles et filiales en France et à l'international.

La protection des données clients implique de veiller à une plus grande transparence dans l'utilisation des données qui sont collectées ainsi qu'à une **exploitation légitime, proportionnée et sécurisée**. La confiance des clients, essentielle pour Everience, passe nécessairement par une protection renforcée de leurs données, mais aussi de celles des collaborateurs.

De plus, nous disposons d'un **Data Protection Officer (DPO)** qui veille en toute indépendance au respect du RGPD et d'autres dispositions du droit en matière de protection des données à caractère personnel. Pour ce faire il apporte ses **conseils et recommandations** sur la conformité des traitements et les mesures de sécurité à mettre en œuvre au regard des risques pour les droits et libertés des personnes physiques.

4.4. MANAGEMENT DE LA SECURITE DES SYSTEMES D'INFORMATION



A ce titre, la direction s'engage en termes de sécurité tout en permettant aux collaborateurs de progresser et d'évoluer dans un environnement de travail ergonomique. Pour assurer la pérennité et le développement d'Everience, Everience a souhaité mettre en place un **système de gestion de la sécurité de l'information, certifié ISO 27001**, afin de maîtriser, évaluer et améliorer de façon continue l'ensemble des processus qui interviennent dans notre fonctionnement.

Dans le respect des exigences légales et réglementaires, nous nous engageons à :

- Assurer la **continuité des services rendus**, à travers celle des processus métiers ;

- Respecter les **engagements contractuels** vis-à-vis des clients ;
- Protéger le **patrimoine matériel et immatériel** des clients et d'Everience ;
- **Développer des marchés** et des avantages concurrentiels ;
- Préserver la **confiance** de nos clients, de nos collaborateurs, de nos fournisseurs et de nos partenaires ;
- **Lutter contre la fraude** informatique et la cybersécurité.

Depuis 2018, Everience a défini les grands principes d'organisation et de gestion pour mettre en œuvre et assurer la Sécurité des Systèmes d'Information au travers sa **politique de Sécurité des systèmes d'Information**. Elle repose sur les pratiques actuelles en termes de sécurité de l'ISO 27001 et les risques identifiés.

La Sécurité des Systèmes d'Information est primordiale pour assurer la **pérennité des activités** d'Everience. Nous nous devons de répondre aux besoins de **confidentialité, disponibilité et d'intégrité** liés à nos activités en vue d'atteindre nos objectifs en toute confiance.

Cette politique définit les principes et les règles de sécurisation des Systèmes d'Information, et précise aussi les **rôles et responsabilités** de chacun au sein de l'entreprise.



ACTEUR CITOYEN

5. ACTEUR CITOYEN

5.1. INITIATIVES SOLIDAIRES

Everience favorise les initiatives solidaires et accompagne leur concrétisation. Chacun peut participer à cet engagement grâce à la réalisation d'actions solidaires et au soutien apporté à des associations locales.

Chacun des sites est intégré dans son environnement économique, social et culturel. Au-delà du développement de valeur et de l'emploi, ils participent à la vie locale au travers, notamment, d'actions solidaires ouvertes et portées par les collaborateurs, afin d'être au plus proche du terrain.

En 2022, nous pouvons compter de **nombreuses actions réalisées** comme :



L'investissement dans un centre pour personnes âgées à destination d'une soixantaine de personnes sans famille. Sous la direction d'un chef professionnel, la préparation de ces repas ont été fourni par Everience, y compris le service à destination des personnes âgées grâce à nos collaborateurs bénévoles;

Des donations faites une ONG, qui propose un soutien scolaire aux enfants issus des familles défavorisées et des zones rurales voisines



Des dons également à une ONG qui fournit un service social offrant un refuge aux adultes en situation de handicap moteur. Outre la nourriture et l'hébergement, cette ONG offre des services de soutien psychologique et professionnel, des activités culturelles et récréatives, ainsi qu'un accompagnement de développement personnel.



Les collaborateurs Everience ont également participé à des sessions de reboisement et autres actions sur une parcelle périurbaine accueillant des jardins partagés

En 2023, Everience a souhaité être sponsors d'un événement en partenariat avec les lycées français de Tunis, l'Institut régional de formation et l'AEFE. Nous soutenons cette initiative qui offre aux élèves l'opportunité de présenter des projets scientifiques axés sur la thématique environnementale. Au sein d'Everience, nous croyons fermement en l'importance de promouvoir la sensibilisation environnementale parmi les jeunes générations.



Nous sommes également fières de nos collaborateurs qui ont participé le 1er juin 2023 à la 4ème édition de la course Enfants sans Cancer City, au cœur de la Défense, organisée par l'association Imagine for Margo qui lutte contre le cancer des enfants. Cet événement festif solidaire, est l'occasion de mobiliser autour de la cause du cancer des enfants, et de collecter des dons pour accélérer la recherche.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

**OBJECTIFS DE
DEVELOPPEMENT DURABLE**

6. OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE (ODD)

Les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD ou Agenda 2030) ont été adoptés en septembre 2015 par 193 pays aux Nations Unies. Ils constituent un plan d’actions qui ambitionnent de transformer nos sociétés en éradiquant la pauvreté et en assurant une transition juste vers un développement durable d’ici à 2030.

Les ODD sont issus des consultations gouvernementales, de la société civile et de très nombreux experts. Ils concernent les états mais également les entreprises et les citoyens.

Depuis 2016, Everience, via sa maison mère NEURONES, **est engagée auprès de l’initiative de Responsabilité Sociétale du Global Compact des Nations Unies** et de ses principes autour des droits de l’Homme, des normes du travail, de l’environnement et de la lutte contre la corruption.

L’atteinte des ODD permettra d’améliorer l’environnement des entreprises, leur offrant un cadre plus stable où prospérer et grandir.

Niveau de contribution reflété dans notre politique RSE	Contribution du Groupe aux objectifs du Développement Durable				
Engagements prioritaires	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE 	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ 	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES 	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 	10 INÉGALITÉS RÉDUITES 
Contribution active	13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES 	17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS 			
Participation	7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE 	12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES 			



<https://www.everience.com/fr/>



<https://www.helpline.fr/>



<https://www.myconnectedcompany.com/>



<https://www.seequalis.com/>



<https://www.experteam.fr/>



<https://www.size-up-consulting.com/>