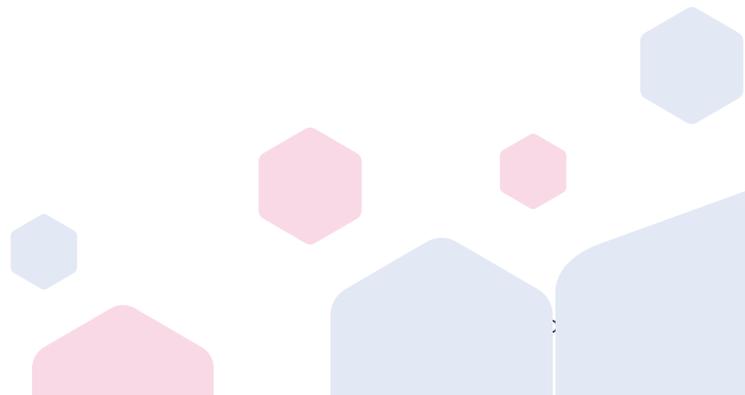




RAPPORT RSE 2025

Activité 2024





Bernard LEWIS
Président Everience

MOT DE LA DIRECTION

#involved : une responsabilité affirmée pour un numérique durable

Aujourd'hui plus que jamais, le numérique façonne notre société. Il transforme nos usages, nos métiers, nos liens. Mais il transforme aussi nos responsabilités. Chez **Everience**, nous avons la conviction que cette transformation ne peut se faire qu'en intégrant pleinement les enjeux environnementaux, sociaux et éthiques à notre stratégie d'entreprise.

Face à l'urgence climatique, à la nécessité de protéger les données personnelles, à l'impératif d'inclusion numérique et à l'exigence d'exemplarité dans nos pratiques, la **Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)** n'est plus une option. C'est une exigence, une boussole, un engagement. Elle s'impose à nous comme une voie vers un numérique durable, équitable et porteur de sens.

En 2025, notre démarche **#involved** continue de guider notre action autour de quatre piliers :

- Être un employeur responsable
- Agir en faveur d'un environnement durable
- Être un partenaire responsable
- Être un acteur citoyen

Ce ne sont pas de simples engagements affichés, ce sont des choix concrets. Nous investissons dans des solutions numériques responsables, réduisons notre empreinte carbone, accompagnons l'insertion professionnelle, promovons la diversité, et soutenons les initiatives solidaires. Nous cultivons des relations équitables avec nos clients et partenaires, en attente – comme nous – d'un engagement RSE réel et mesurable.

Mais plus encore, la RSE est une dynamique collective. Elle vit grâce à nos collaborateurs, qui chaque jour traduisent ces engagements en actes. Elle progresse avec nos partenaires, qui partagent notre vision. Et elle rayonne dans les territoires où nous opérons, par notre ancrage local, nos actions solidaires, notre volonté de contribuer positivement à la société.

Je remercie sincèrement toutes celles et ceux qui portent cette ambition avec nous. Grâce à votre engagement, nous faisons de **#involved** bien plus qu'une politique RSE : une culture d'entreprise, un moteur de transformation, une promesse d'avenir.

Continuons, ensemble, à construire un numérique plus humain, plus responsable, et résolument tourné vers demain.

Table des MATIÈRES

1. Introduction	3
1.1. Contexte réglementaire et engagement en matière de durabilité	4
1.2. Périmètre du rapport et méthodologie	5
2. Informations générales	7
2.1. Présentation de l'entreprise et de sa gouvernance	8
2.2. Stratégie en matière de durabilité	16
2.3. Analyse des parties prenantes	18
3. Informations environnementales	23
3.1. Changement climatique (ESRS E1)	24
3.2. Gestion des polluants et prévention (ESRS E2)	37
3.3. Optimisation des ressources et économie circulaire (ESRS E5)	40
3.4. Ressources aquatiques et marines (ESRS E3)	48
3.5. Biodiversité et écosystèmes (ESRS E4)	48
4. Informations sociales	53
4.1. Effectifs de l'entreprise (ESRS S1)	54
4.2. Travailleurs de la chaîne de valeur (ESRS S2)	83
4.3. Consommateurs et utilisateurs finaux (ESRS S4)	86
4.4. Engagement sociétal et actions citoyennes	88
5. Informations de gouvernance	93
5.1. Conduite des affaires (ESRS G1)	94
5.2. Procédure d'alerte et protection des lanceurs d'alerte	99
5.3. Protection des données à caractère personnel	100
5.4. Cybersécurité	101
6. Performance et indicateurs ESG	107
6.1. Une approche adaptée à notre secteur	108
6.2. Construction des indicateurs ESG	108
6.3. Suivi, amélioration continue et perspectives	109

1. INTRODUCTION

01

1.1. CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE ET ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

En tant que filiales du groupe Neurons, Everience – au travers des marques HELPLINE, Experteam, Seequalis, Everience Tunisia, Everience Romania – est soumise aux mêmes obligations et incluse dans le rapport de durabilité consolidé de Neurons conforme à la CSRD, incluant toutes les informations pertinentes en matière de durabilité. Cela couvre les impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Un cadre européen renforcé : CSRD et ESRS

Depuis l'adoption de la **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, la responsabilité des entreprises en matière de durabilité s'est intensifiée. Le nouveau cadre impose une **transparence accrue sur les impacts sociaux, environnementaux et de gouvernance (ESG)**, à travers l'application des **normes européennes ESRS** (European Sustainability Reporting Standards).

Notre rapport s'inscrit dans cette dynamique de conformité et de transformation, structurant les informations selon les **thématiques ESRS E, S et G** et intégrant les **attentes des parties prenantes**, les **risques** et **opportunités** clés identifiées dans notre matrice de double matérialité.

Un alignement stratégique avec les Objectifs de Développement Durable (ODD)

Au-delà du respect réglementaire, notre entreprise, via sa maison mère, est engagée depuis 2016 auprès de **l'initiative du Global Compact des Nations Unies**, qui s'articule autour de dix principes relatifs aux droits humains, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Notre engagement s'inscrit dans une vision plus large, celle de contribuer à l'atteinte des **17 Objectifs de Développement Durable (ODD)** de l'Agenda 2030. Ces objectifs forment une **feuille de route universelle** pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous.

Notre politique RSE s'articule autour de **quatre piliers structurants**, chacun contribuant à plusieurs ODD :



1.2. PÉRIMÈTRE DU RAPPORT ET MÉTHODOLOGIE

Dans une démarche volontaire d'anticipation réglementaire et d'amélioration continue, Everience a choisi de structurer son rapport de durabilité selon les principes de la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), bien que nous ne soyons actuellement pas soumis à cette obligation réglementaire.

Cette initiative reflète notre volonté d'adopter une gouvernance transparente, de mesurer notre impact de manière rigoureuse et d'engager nos parties prenantes autour de nos engagements en matière de développement durable.

Périmètre du rapport

Le périmètre du présent rapport couvre l'ensemble des entités du groupe, basées en France, Roumanie et Tunisie, représentant 97 % des effectifs du groupe, incluant :

Les activités en France, notamment nos sièges, centres de services, agences commerciales et filiales opérationnelles ;
Les entités internationales représentatives de notre présence globale.

Au travers des sociétés Everience, HELPLINE (ses marques My Connected Company et Size Up Consulting), EXPESTEAM, Seequalis.

Les données collectées portent sur l'exercice 2024, début 2025 et incluent la consolidation des principales filiales, tant sur le plan opérationnel que stratégique, conformément à notre structure de gouvernance. Les périmètres environnementaux, sociaux et de gouvernance sont alignés, sauf mention spécifique liée à la disponibilité ou à la matérialité des données.



Méthodologie appliquée

La méthodologie repose sur les principes directeurs de la CSRD, avec une attention particulière portée aux normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards), en s'appuyant sur les éléments suivants :

● **Analyse de double matérialité** (impact et risque) : cette analyse a été conduite au niveau de la maison mère du groupe (Neurones), avec la participation des principales sociétés opérationnelles, dont notre entité et sociétés rattachées font partie.

Les enjeux prioritaires ont été identifiés en croisant les impacts significatifs de nos activités sur l'environnement et la société, et les risques et opportunités de durabilité qui peuvent affecter notre performance économique. Les risques RSE potentiels identifiés incluent notamment : l'éthique, la prévention de la corruption, la santé, la sécurité, la diversité, l'inclusion et l'impact environnemental.

● **Implication des parties prenantes** : à travers des consultations internes (collaborateurs, direction) et externes, attentes spécifiques ont été recueillies pour renforcer la pertinence du reporting.

● **Collecte des données** : les indicateurs RSE sont remontés selon un processus structuré via nos équipes locales, consolidés à l'échelle groupe, pour garantir leur fiabilité, homogénéité et traçabilité.

● **Cadre de référence** : bien que non assujettis, nous avons aligné notre reporting avec les exigences de la CSRD et des normes ESRS pertinentes, tout en intégrant certains référentiels complémentaires (comme l'ISO 26000, ISO9001, le Pacte Mondial des Nations Unies et les Objectifs de Développement Durable, ISO27001) pour renforcer la cohérence et la comparabilité.

Cette démarche volontariste s'inscrit dans notre stratégie globale de durabilité et marque une étape structurante vers une conformité future, tout en renforçant la transparence de nos engagements vis-à-vis de nos parties prenantes.

Elle témoigne de l'ambition d'Everience d'être un acteur majeur international de l'expérience utilisateur tout en assumant pleinement nos responsabilités sociales, sociétales et environnementales.





2. INFORMATIONS GÉNÉRALES

2022

2.1. PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE ET DE SA GOUVERNANCE

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 sociétés Everience, HELPLINE (et ses marques My Connected Company et Size Up Consulting), Experteam, Seequalis, pour répondre aussi bien aux enjeux des grands groupes mondiaux qu'à ceux des organisations locales.



HELPLINE

Leader français de l'assistance aux utilisateurs, accompagne les entreprises dans la gestion et l'amélioration de leur expérience digitale au quotidien.

Domaines : support IT, service desk, workplace management

MyConnectedCompany

Spécialiste de la gestion du poste de travail propose des solutions sur mesure pour améliorer l'environnement numérique des collaborateurs.

Domaines : support IT VIP, event et expertise Apple.



Everience Tunisia, Everience Romania, Everience Italia
Everience Germany GmbH, Everience Benelux



Seequalis

Cabinet de conseil spécialisé dans la transformation des organisations et l'adoption du numérique.
Domaines : conduite du changement, conseil en organisation, transformation digitale.

Experteam

Expert dans le pilotage de projets IT et la gestion de services applicatifs.
Domaines : services applicatifs, gouvernance IT, transformation SI.



Size Up Consulting

Structure dédiée à l'analyse de données et au développement de solutions innovantes.
Domaines : data intelligence, solutions analytiques, innovation numérique.

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.

255,8M€
CA

+260
Clients

France

Implantation : Angers, Nantes, Lille,
Lyon, Nanterre, Courbevoie

Nombre de collaborateurs : 2687

Roumanie

Implantation : Timisoara, Bucarest

Nombre de collaborateurs : 440

Allemagne

Implantation : Francfort

Nombre de collaborateurs : 36

Italie

Implantation : Milan

Nombre de collaborateurs : 130

Benelux

Implantation : Bruxelles

Nombre de collaborateurs : 25

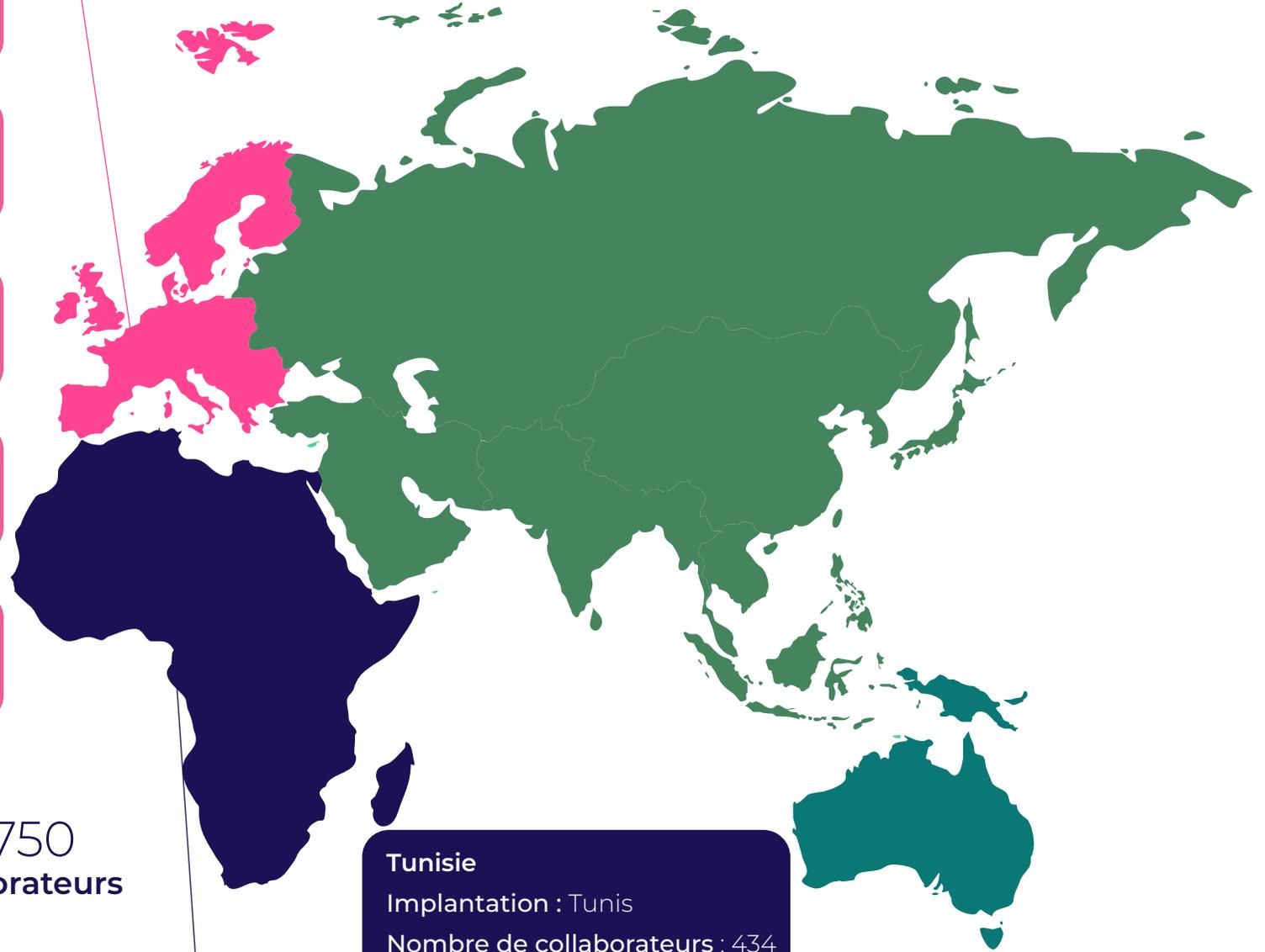
17
Implantations

+3750
Collaborateurs

Tunisie

Implantation : Tunis

Nombre de collaborateurs : 434



2.1.1. Faits marquants 2024

Gouvernance



Seequalis devient une filiale du groupe Everience : un tournant stratégique pour 2025

En 2025, Seequalis franchit une étape majeure de son développement en devenant officiellement une filiale du groupe Everience. Cette évolution stratégique vise à renforcer sa capacité de développement et à élargir ses domaines d'intervention, en particulier dans les secteurs de l'innovation technologique et de la formation aux métiers du numérique.

Le lancement officiel de cette nouvelle dynamique a été marqué par un événement fédérateur dans les nouveaux locaux de l'entreprise, réunissant l'ensemble des équipes autour de la feuille de route 2025. Structuré autour du programme « Train, Explore, Scale », ce plan met en avant une volonté de développer les compétences, d'explorer de nouvelles approches technologiques et de faire évoluer les pratiques dans une logique de progrès durable.

PULSE : un dispositif structurant lancé en 2024 pour une performance durable

L'année 2024 a été marquée par le lancement de PULSE (Performance for Unified Leadership in Sustainable Efficiency), un dispositif structurant visant à améliorer la performance globale de l'organisation tout en intégrant pleinement les enjeux de durabilité. Cette initiative s'inscrit dans une volonté de concilier efficacité opérationnelle, responsabilité environnementale et impact social positif.

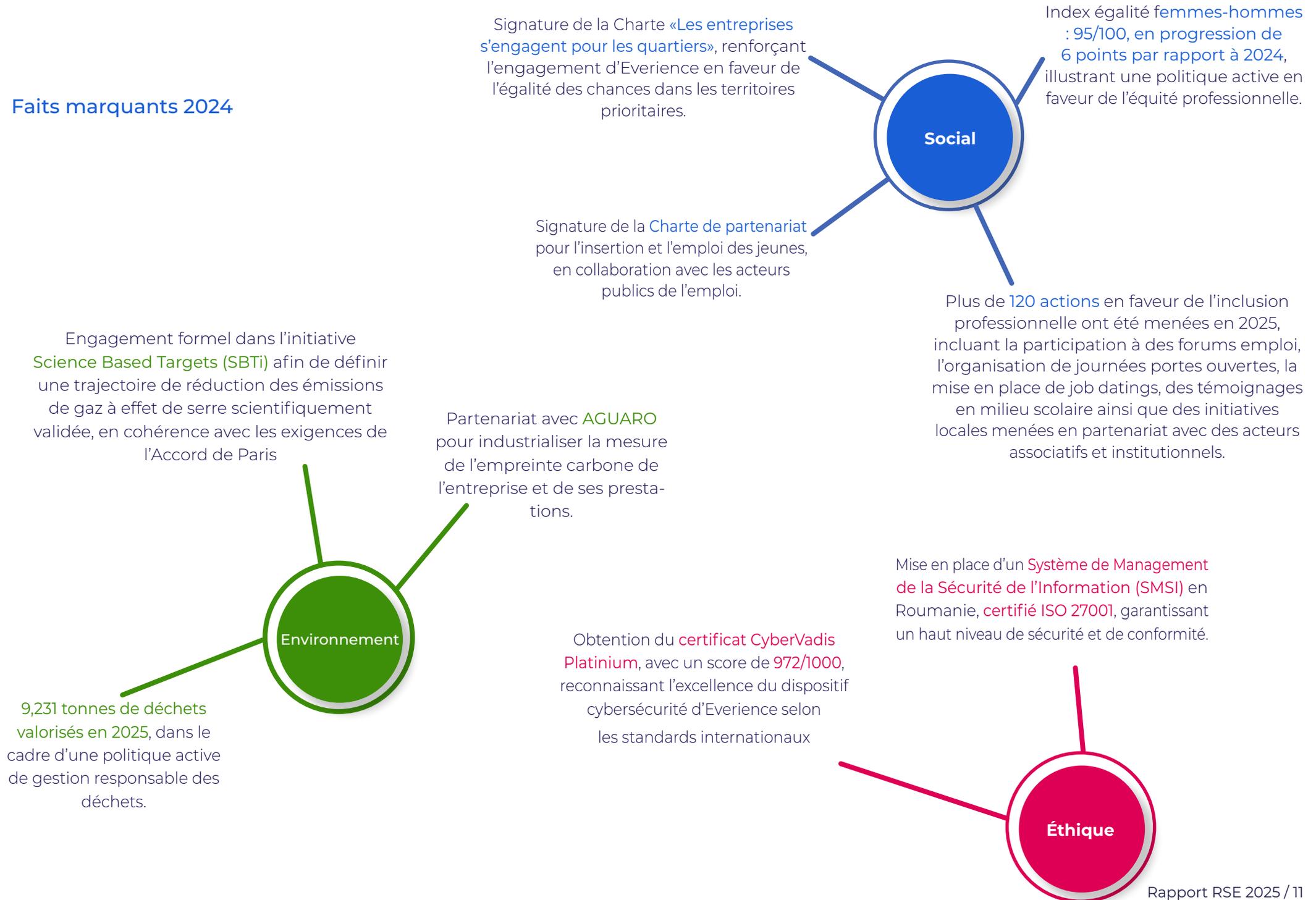
PULSE repose sur l'alignement des objectifs stratégiques avec des pratiques durables, en veillant à ce que les résultats obtenus traduisent non seulement une réussite économique, mais également une contribution responsable vis-à-vis de la société et de l'environnement.

Le dispositif s'appuie sur trois axes complémentaires :

- Performance, par l'atteinte des objectifs avec une efficacité maximale et une consommation raisonnée des ressources ;
- Leadership unifié, grâce à la mobilisation coordonnée des différentes entités autour d'une vision commune et de dynamiques transverses ;
- Efficience durable, en recherchant un équilibre optimal entre performance et gestion responsable des ressources dans une logique de long terme.

Avec PULSE, l'organisation affirme son ambition de bâtir une culture de la performance responsable, en cohérence avec les engagements RSE portés à l'échelle du groupe.

Faits marquants 2024



2.1.2. Chartes, labels et certifications

Dans le cadre de son engagement en faveur d'un développement responsable et durable, Everience s'appuie sur un ensemble de chartes, labels et certifications qui structurent, renforcent et valorisent ses démarches internes. Ces reconnaissances externes et ces engagements volontaires traduisent notre volonté de nous inscrire dans une amélioration continue, au service de nos collaborateurs, de nos clients, de nos partenaires et de l'environnement.



United Nations
Global Compact

Charte 
RELATIONS FOURNISSEURS
ET ACHATS RESPONSABLES

QUALITÉ

Nom	Description
ISO 9001	<p>Everience est certifiée ISO 9001 depuis 2004 pour ses sociétés en France, en Roumanie et en Tunisie. Bureau Veritas Certification renouvelle, depuis plus de 20 ans, sa confiance en notre système de management de la qualité 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.</p> 
ISO 27001	<p>Everience est certifié, depuis 2020, ISO 27001 pour son Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI), pour ses sociétés en France et en Roumanie.</p> 
QUALIANOR	<p>Depuis 2022, Everience est certifié pour son système de management de radioprotection, en France pour la société spécialisée dans l'assistance aux utilisateurs, 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).</p> 
PROVIGIS Silver- Tiers Responsable	<p>La certification PROVIGIS Silver – Tiers Responsable atteste de la conformité du dossier légal, des documents officiels ainsi que de la complétude du questionnaire RSE standard.</p> 

ENVIRONNEMENT

Nom	Description	
Planet Tech'Care	Everience est signataire du manifeste Planet Tech'Care depuis 2022 pour réduire l'empreinte environnementale du numérique.	
Bilan GES	Everience publie chaque année, depuis 2021, le bilan carbone de ses activités : Publication 2024	

RESSOURCES HUMAINES (RH)

Nom	Description	
Charte 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 Everience est signataire, en France, de la Charte de la Diversité depuis 2007.	
Charte des 1000 (Lyon)	Depuis 2019, Everience renouvelle chaque année son engagement aux côtés de 1 000 autres entreprises en signant la Charte des 1000, qui promeut l'insertion professionnelle et la création d'emplois dans la Métropole lyonnaise, en France. Cet engagement s'appuie sur notre dispositif de recrutement fondé sur l'égalité des chances. Les deux principales marques du Groupe y participent activement.	
Manifeste Reconversion Femme Numérique	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.	
Charte Les entreprises s'engagent pour les quartiers	Depuis 2025, Everience est signataire de La charte «Les entreprises s'engagent pour les quartiers prioritaires», initiative nationale française visant à mobiliser les entreprises en faveur de l'inclusion économique et sociale des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville.	

2.1.3. Gouvernance et pilotage, organisation de la démarche

La **gouvernance** constitue le socle fondamental de toute démarche RSE. Elle permet à l'entreprise de prendre des décisions responsables, d'en mesurer les impacts et de piloter ses actions en intégrant pleinement les attentes de ses parties prenantes. En plaçant la gouvernance au cœur de sa stratégie, Everience s'engage à concilier **performance, durabilité et création de valeur partagée**.

Une **gouvernance RSE efficace** est garante de la pérennité, de la compétitivité et de la prospérité de l'entreprise. Elle assure la cohérence des actions menées, leur ancrage dans les réalités opérationnelles et leur contribution à une trajectoire collective de progrès.

Jusqu'en 2024, la gouvernance RSE reposait sur deux dispositifs principaux :

2.1.3.1. Le Comité RSE Everience

Animé par la Responsable Qualité, RSE & Radioprotection, ce comité pluridisciplinaire rassemblait 7 membres issus des directions clés de l'entreprise (Direction Générale, Ressources Humaines, Marketing & Communication, Innovation). Il assurait le pilotage opérationnel de la démarche avec les missions suivantes :

- Identifier et partager les bonnes pratiques ;
- Définir les objectifs RSE et initier des projets ;
- Sélectionner et suivre les projets et leurs indicateurs ;
- Suivre l'avancement des actions menées ;
- Réaliser une veille active sur les thématiques RSE.

2.1.3.2. Le Comité Développement Durable Groupe Neurones

Piloté par la maison mère, ce comité réunissait une fois par an l'ensemble des Responsables RSE des filiales. Véritable espace d'échange et de coordination, il visait à :

- Partager les bonnes pratiques entre entités ;
- Aligner les stratégies durables à l'échelle du groupe ;
- Favoriser l'innovation, l'engagement des parties prenantes et la conformité réglementaire.

2.1.3.3. Une gouvernance élargie et participative

En 2025, pour répondre aux nouveaux enjeux et accompagner la transformation d'Everience, une nouvelle dynamique de gouvernance voit le jour avec la mise en œuvre du système **PULSE** – Performance for Unified Leadership in Sustainable Efficiency. Ce nouveau cadre unifié intègre désormais la **qualité et la RSE** dans un **référentiel commun de pilotage**, dans une logique de performance durable à l'échelle du Groupe.

Les objectifs de cette approche sont de :

- **Fédérer** les dimensions de performance (qualité, RSE, stratégie, processus) ;
- **Harmoniser** les pratiques entre les entités locales et le pilotage global ;
- **Optimiser** le pilotage par une meilleure consolidation des données et des indicateurs ;
- **Renforcer** la cohérence des processus et leur alignement avec les priorités stratégiques du Groupe.

La gouvernance 2025 repose sur un collectif élargi de référents métiers et pays, voici les 10 membres :



Bernard LEWIS
Président Everience



Isabelle NERI
Directrice Recrutement



Philippe JOANDEL
Directeur Excellence Factory



Romain MANDRY
Directeur général
adjoint RH & Development



Berta SETH
Directrice Talent
Development



Nicolas HOUEL DEVIENNE
Directeur Innovation



Emeline EL-BAZE
Responsable
Qualité & RSE



Cyril SCORDEL
Directeur Général
adjoint Commerce



Laurence DA
CUNHA
Directrice Général
adjoint Finance



Pierre CLAIREMBAULT
Directeur des systèmes d'information

Dans un contexte de certification multisites et de diversité organisationnelle, cette gouvernance permet de :

- Assurer la cohérence globale tout en respectant les spécificités locales ;
- Structurer la collecte et la consolidation des données à l'échelle Groupe ;
- Impliquer chaque entité dans les revues de processus, en lien avec leurs propres équipes ;
- Maintenir un juste équilibre entre conformité, performance et amélioration continue.

2.2. STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Everience a la volonté d'avoir un impact positif sur la société, de respecter l'environnement tout en étant économiquement viable. Cet équilibre se construit en mettant la responsabilité sociétale des entreprises au cœur de nos métiers et en s'engageant avec l'aide et au côté de nos collaborateurs, nos clients, nos fournisseurs ou les acteurs de territoire.

Nous nous appuyons au quotidien sur notre système de management de la qualité certifié ISO 9001 version 2015, démarche baptisée **#involved** pour intégrer une dimension RSE, afin de garantir la satisfaction de nos clients, délivrer une prestation opérationnelle d'excellence et améliorer notre contribution au développement durable.

2.2.1. Notre politique RSE : 4 piliers pour structurer l'impact

Depuis plusieurs années, Everience déploie une politique Qualité et RSE bâtie autour de quatre piliers structurants, Ces piliers sont traduits en onze engagements précis qui pilotent nos actions au quotidien et illustrent notre vision à long terme.



Employeur responsable

Favoriser un environnement de travail éthique, respectueux, épanouissant et inclusif.

Engagement 1 : Promouvoir et favoriser l'inclusion et la diversité au sein de nos collaborateurs

Engagement 2 : Favoriser l'emploi local

Engagement 3 : Garantir de bonnes conditions de travail (bien-être, santé, organisation du travail)



Acteur pour un environnement durable

Réduire notre empreinte écologique et proposer des solutions responsables.

Engagement 4 : Mesurer l'impact de notre activité sur l'environnement

Engagement 5 : Agir pour maîtriser et réduire les émissions de CO²

Engagement 6 : Concevoir et proposer à nos clients des solutions et services impactant leur empreinte carbone



Partenariat responsable

Entretenir des relations équitables et éthiques avec nos parties prenantes.

Engagement 7 : Favoriser une collaboration pérenne et équilibrée avec nos clients et fournisseurs

Engagement 8 : Lutter contre la corruption et avoir un comportement éthique

Engagement 9 : Respecter les exigences légales et réglementaires



Acteur citoyen

Encourager et soutenir l'engagement sociétal local.

Engagement 10 : Favoriser les initiatives solidaires de nos collaborateurs

Engagement 11 : Accompagner la concrétisation des initiatives solidaires

Engagement 12 : Soutenir les initiatives locales

Dans un contexte où les attentes sociétales, environnementales et réglementaires évoluent rapidement, Everience s'engage à rendre compte de manière transparente et lisible de ses actions et impacts.

C'est pourquoi ce rapport est structuré selon les exigences de la **directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)**, qui vise à renforcer la transparence et la comparabilité des informations en matière de durabilité. Cette structuration permet de :

- Donner une **vision claire et exhaustive** des enjeux ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) ;
- Mettre en cohérence nos **engagements RSE** avec les **standards européens ESRS** (European Sustainability Reporting Standards) ;
- **Aligner notre stratégie d'impact avec les Objectifs de Développement Durable (ODD)** des Nations Unies.



Afin de garantir la cohérence de notre démarche de durabilité, nous avons établi une grille de correspondance entre notre politique, les **Objectifs de Développement Durable (ODD)** et les **exigences de la directive CSRD**.

Ce tableau a pour objectif de :

- **Clarifier les liens** entre nos engagements concrets et les grands objectifs internationaux ;
- **Structurer la lecture du rapport**, en montrant comment chaque pilier RSE se décline dans les chapitres réglementaires ;
- Mettre en lumière la **valeur transversale** de nos engagements, en termes d'impact environnemental, social et de gouvernance.

Chaque pilier RSE porte une série d'engagements précis, directement connectés à des enjeux identifiés comme prioritaires. Ces engagements trouvent leur traduction dans les différents chapitres du rapport structuré selon la directive **CSRD** (notamment les normes **ESRS**), tout en contribuant de façon mesurable à l'atteinte des **ODD** fixés par l'ONU

Pilier RSE	Engagements associés	Chapitre du rapport (CSRD)	ODD ciblés
1. Employeur responsable 	Engagement 1 : Promouvoir et favoriser l'inclusion et la diversité au sein de nos collaborateurs Engagement 2 : Favoriser l'emploi local Engagement 3 : Garantir de bonnes conditions de travail (bien-être, santé, organisation du travail)	4.1 – Effectifs (ESRS S1) 4.2 – Chaîne de valeur (ESRS S2) 6 – Indicateurs ESG	ODD 3 – Santé & bien-être ODD 5 – Égalité des sexes ODD 8 – Travail décent
2. Environnement durable 	Engagement 4 : Mesurer l'impact de notre activité sur l'environnement Engagement 5 : Agir pour maîtriser et réduire les émissions de CO ² Engagement 6 : Concevoir et proposer à nos clients des solutions et services impactant leur empreinte carbone	3.1 – Changement climatique (ESRS E1) 3.3 – Optimisation des des ressources et Économie circulaire (ESRS E5) 6 – Indicateurs ESG	ODD 12 – Consommation responsable ODD 13 – Action climatique
3. Partenariat responsable 	Engagement 7 : Favoriser une collaboration pérenne et équilibrée avec nos clients et fournisseurs Engagement 8 : Lutter contre la corruption et avoir un comportement éthique Engagement 9 : Respecter les exigences légales et réglementaires	4.2 – Chaîne de valeur (ESRS S2) 5.1 – Conduite des affaires (ESRS G1) 6 – Indicateurs ESG	ODD 8 – Croissance économique ODD 12 – Production responsable ODD 17 – Partenariats durables
4. Acteur citoyen 	Engagement 10 : Favoriser les initiatives solidaires de nos collaborateurs Engagement 11 : Accompagner la concrétisation des initiatives solidaires Engagement 12 : Soutenir les initiatives locales	4.4 – Engagement sociétal et actions citoyennes	ODD 11 – Villes durables ODD 17 – Partenariats pour les objectifs

2.3. ANALYSE DES PARTIES PRENANTES

Everience place ses parties prenantes au cœur de sa démarche RSE, avec une volonté affirmée de transparence, de concertation et de co-construction. Ce dialogue continu permet de nourrir la stratégie du Groupe, d'anticiper les attentes et d'assurer un développement durable et responsable.

Clients



Nos engagements

- Offrir un service de qualité, sécurisé, éthique et responsable
- Accompagner la transformation numérique durable de nos clients
- Apporter transparence, traçabilité et amélioration continue
- Associer les clients aux démarches d'innovation et de performance RSE

Nos outils

- Réunions de pilotage et comités clients
- Indicateurs de performance (SLAs, KPIs RSE)
- Audits et évaluation
- Enquête satisfaction, NPS, enquête post COPIL
- Charte de conduite et clauses contractuelles RSE

Fournisseurs



Nos engagements

- Établir des relations commerciales responsables, durables et éthiques
- Intégrer les fournisseurs dans les démarches de progrès
- Sélectionner selon des critères de transparence, de respect social et environnemental
- Promouvoir l'innovation collaborative

Nos outils

- Engagements Réciproques
- Clause RSE dans les contrats fournisseurs
- Évaluation fournisseurs

Collaborateurs /intérimaires



Nos engagements

- Garantir l'égalité de traitement, le respect des droits humains et un environnement de travail sain
- Accompagner la montée en compétences et les parcours professionnels
- Favoriser l'engagement et la qualité de vie au travail
- Piloter la diversité et l'inclusion

Nos outils

- Campagnes d'entretiens de carrière
- Formations & parcours d'intégration
- Baromètre d'engagement & enquêtes internes
- Système de gestion des talents & suivi RH partagé
- Engagements sociaux
- Principes Ethiques

Actionnaires



Nos engagements

- Garantir la performance globale du Groupe (économique, sociale, environnementale)
- Sécuriser la gouvernance, les risques et la conformité
- Porter une stratégie de croissance durable, innovante et alignée sur les enjeux RSE

Nos outils

- Reporting financier
- Comité stratégique et suivi de performance
- Évaluation Ecovadis
- Notations extra-financières
- Reporting extra-financier

Société civile



Nos engagements

- Soutenir l'emploi local et l'employabilité dans les territoires
- Participer à des projets solidaires, éducatifs ou d'inclusion
- Agir pour l'égalité des chances et la diversité
- Encourager les partenariats associatifs durables

Nos outils

- Mécénat de compétences et projets citoyens
- Partenariats associatifs (écoles, ONG locales...)
- Plateforme de collecte des actions RSE
- Reporting RSE intégré

2.4. GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

La gestion des impacts, des risques et des opportunités constitue un pilier essentiel de notre démarche de durabilité. Elle permet au Groupe d'identifier, d'évaluer et d'intégrer de manière proactive les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans sa stratégie, sa gestion opérationnelle et ses relations avec l'ensemble de ses parties prenantes. Pour cela, nous nous appuyons sur une analyse de double matérialité, qui croise à la fois l'impact de nos activités sur la société et l'environnement (matérialité d'impact), et l'influence des enjeux ESG sur notre performance économique et nos perspectives de développement (matérialité financière).

Cette approche nous permet de prioriser les sujets les plus pertinents, de renforcer la résilience de notre modèle, et de guider nos décisions stratégiques en tenant compte des attentes de nos parties prenantes et des exigences réglementaires telles que la CSRD.

2.4.1. Approche au niveau du groupe

Une analyse de double matérialité (impact et risque) a été conduite au niveau de la maison mère du groupe (Neurones), avec la participation des principales sociétés opérationnelles, dont notre entité et sociétés rattachées font partie. Les enjeux prioritaires ont été identifiés en croisant les impacts significatifs de nos activités sur l'environnement et la société, et les risques et opportunités de durabilité qui peuvent affecter notre performance économique. Les risques RSE potentiels identifiés incluent notamment : l'éthique, la prévention de la corruption, la santé, la sécurité, la diversité, l'inclusion et l'impact environnemental.

Cette approche permet :

Une vision transverse des enjeux de durabilité affectant nos activités à l'échelle globale :



- Identification des enjeux majeurs : mieux vivre au travail, assumer la diversité, innover, donner du sens au travail, se différencier de la concurrence et réduire l'impact environnemental ;
- Analyse des risques RSE incluant l'éthique et la prévention de la corruption, la santé, la sécurité, la diversité et l'inclusion, le dialogue social, et une attention particulière aux déplacements et la consommation des datacenters.



Une cartographie structurée des risques et opportunités ESG, intégrée aux processus de gestion des risques du groupe :

- Intégration dans les processus qualité : le système de management de la performance d'Everience, PULSE, certifié ISO 9001 depuis décembre 2004, rassemble désormais les dimensions Qualité et RSE, en un seul référentiel de pilotage, pour garantir la satisfaction clients et améliorer la contribution au développement durable ;
- Évaluation continue : une revue annuelle est effectuée, au niveau du groupe et en local, pour évaluer la performance du système, l'efficacité des actions, identifier les améliorations nécessaires et intégrer les évolutions réglementaires.



L'identification des impacts significatifs générés par nos activités sur l'environnement, la Société et les droits humains, y compris tout au long de la chaîne de valeur :

- Empreinte carbone : réalisation annuelle d'un bilan carbone pour l'ensemble du périmètre, avec une segmentation par site, selon une méthodologie basée sur l'outil ABC de l'ADEME ;
- Impact social : création d'emploi et formation continue des collaborateurs grâce aux services formations internes.



L'évaluation de la matérialité de certains enjeux, notamment en lien avec la réglementation climatique, les évolutions de marché, la disponibilité des ressources ou les attentes croissantes des parties prenantes :

- Objectifs climatiques validés SBTi : engagement dans la SBTi (Science Based Targets initiative), au niveau de la maison mère du groupe (Neurones), avec la participation des principales sociétés opérationnelles, dont notre entité et sociétés rattachées font partie, avec des objectifs de réduction de 46,2% des émissions Scope 1 & 2 et 55% du Scope 3 d'ici 2030, et neutralité carbone d'ici 2050 ;
- Performance RSE reconnue : médaille Silver EcoVadis maintenue depuis plusieurs années, certification PROVIGIS Gold Tiers Responsable, et multiples certifications ISO (9001, 27001).

2.4.2. Déclinaison au niveau des entités

Chaque entité du groupe, en France et à l'international, est impliquée dans l'identification et la gestion de ses propres risques et opportunités, en tenant compte de ses spécificités opérationnelles, géographiques et sectorielles.

Cette approche permet :

- Une prise en compte des réalités locales, des réglementations en vigueur et des attentes territoriales :
 - ◊ Adaptation réglementaire : respect des législations environnementales locales tout en maintenant les standards groupe ;
 - ◊ Engagement territorial : signature et partenariats en local pour développer l'insertion professionnelle ;
- La mise en place d'actions ciblées pour prévenir ou atténuer les impacts négatifs (ex. : émissions, conditions de travail, ...) et pour renforcer les impacts positifs (ex. : innovation durable, inclusion sociale, partenariats locaux) :
 - ◊ Impacts négatifs :
 - * Plan de décarbonation structuré : réduction des émissions par l'efficacité énergétique (100% LED d'ici 2030), la mobilité durable (25% de réduction des émissions de déplacement) et les achats responsables ;
 - * Gestion des déchets : réduction de 15% du poids de déchets par collaborateur d'ici 2028, avec traçabilité à 100% des flux valorisables
 - ◊ Impacts positifs :
 - * Formation et développement : engagement à former 50% des collaborateurs annuellement sur des thématiques stratégiques ;
 - * Diversité et inclusion : maintien d'un pourcentage de femmes employées supérieur ou égal à 30% et 6% de taux d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- L'identification des opportunités de transition (efficacité énergétique, économie circulaire, nouveaux modèles économiques durables) :
 - ◊ Efficacité énergétique : utilisation de datacenters alimentés par des énergies renouvelables et création de centres de services dans des bâtiments certifiés HQE ;
 - ◊ Économie circulaire : réemploi ou recyclage du mobilier de bureau et des équipements IT réformés via des filières agréées ;
 - ◊ Innovation durable : proposition systématique d'un calculateur carbone des prestations aux clients pour co-construire des plans d'actions personnalisés ;
- L'alignement progressif avec les référentiels CSRD/ESRS, tout en intégrant les outils et dispositifs de reporting propres à chaque entité :
 - ◊ Reporting structuré : mise en place progressive des outils et dispositifs de reporting conformes aux standards européens ;
 - ◊ Évaluation fournisseurs : 85% des partenaires stratégiques évalués sur leur performance RSE ;
 - ◊ Engagements réciproques : 100% des fournisseurs stratégiques signataires des engagements réciproques intégrant le respect des droits humains.

Les contributions des entités sont consolidées au niveau groupe, à travers le système de management de la performance PUSE, garantissant ainsi une remontée cohérente et structurée des enjeux. Cette approche permet d'intégrer les enjeux ESG dans notre pilotage stratégique, nos processus de décision et nos actions opérationnelles, en cohérence avec notre trajectoire de durabilité.

3. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

POUR UN ENVIRONNEMENT DURABLE

Chez Everience, notre vision environnementale repose sur une transition vers un modèle d'activité plus sobre en ressources, plus responsable et aligné avec les Objectifs de Développement Durable (ODD 7, 11, 12 et 13). Nous déployons une politique environnementale fondée sur l'atténuation du changement climatique, la sobriété énergétique, la gestion responsable des ressources et des déchets, et l'économie circulaire.

Nos actions, ancrées dans les territoires, visent à réduire notre empreinte écologique et à renforcer la résilience de nos opérations face aux enjeux climatiques.

3.1 CHANGEMENT CLIMATIQUE (ESRS E1)

Le changement climatique constitue un enjeu transversal et croissant, y compris pour les entreprises du secteur des services numériques, historiquement perçues comme faiblement émettrices. Pourtant, le secteur numérique représente environ 4% des émissions mondiales de gaz à effet de serre, et cette part pourrait doubler d'ici 2030.

La croissance rapide des usages numériques, des infrastructures informatiques et de la consommation énergétique des centres de données en fait un domaine à fort potentiel d'amélioration.

3.1.1 Impacts, risques et opportunités liés au changement climatique (ESRS2 SBM-3)

Le secteur du numérique contribue significativement au changement climatique en raison de sa forte consommation d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre générées par l'ensemble de la chaîne de valeur : fabrication des équipements, hébergement et traitement des données, usage intensif des outils numériques, et fin de vie du matériel. En tant qu'acteur des services numériques, Everience est directement concernée par ces enjeux. Dans ce contexte, plusieurs dimensions liées au changement climatique ont été identifiées.

3.1.1.1. Impacts climatiques de nos activités

Les impacts se concentrent principalement sur les émissions directes et indirectes notamment liées :

- Aux usages numériques et équipements IT ;
- Aux pratiques de mobilité : les déplacements domicile-travail, déplacements professionnels, déplacements des visiteurs ;
- Aux achats de services comme la sous-traitance ;
- A la consommation d'énergie liée à l'exploitation des infrastructures (data centers, réseaux, équipements IT) et de nos bâtiments ;
- Au traitement des déchets.

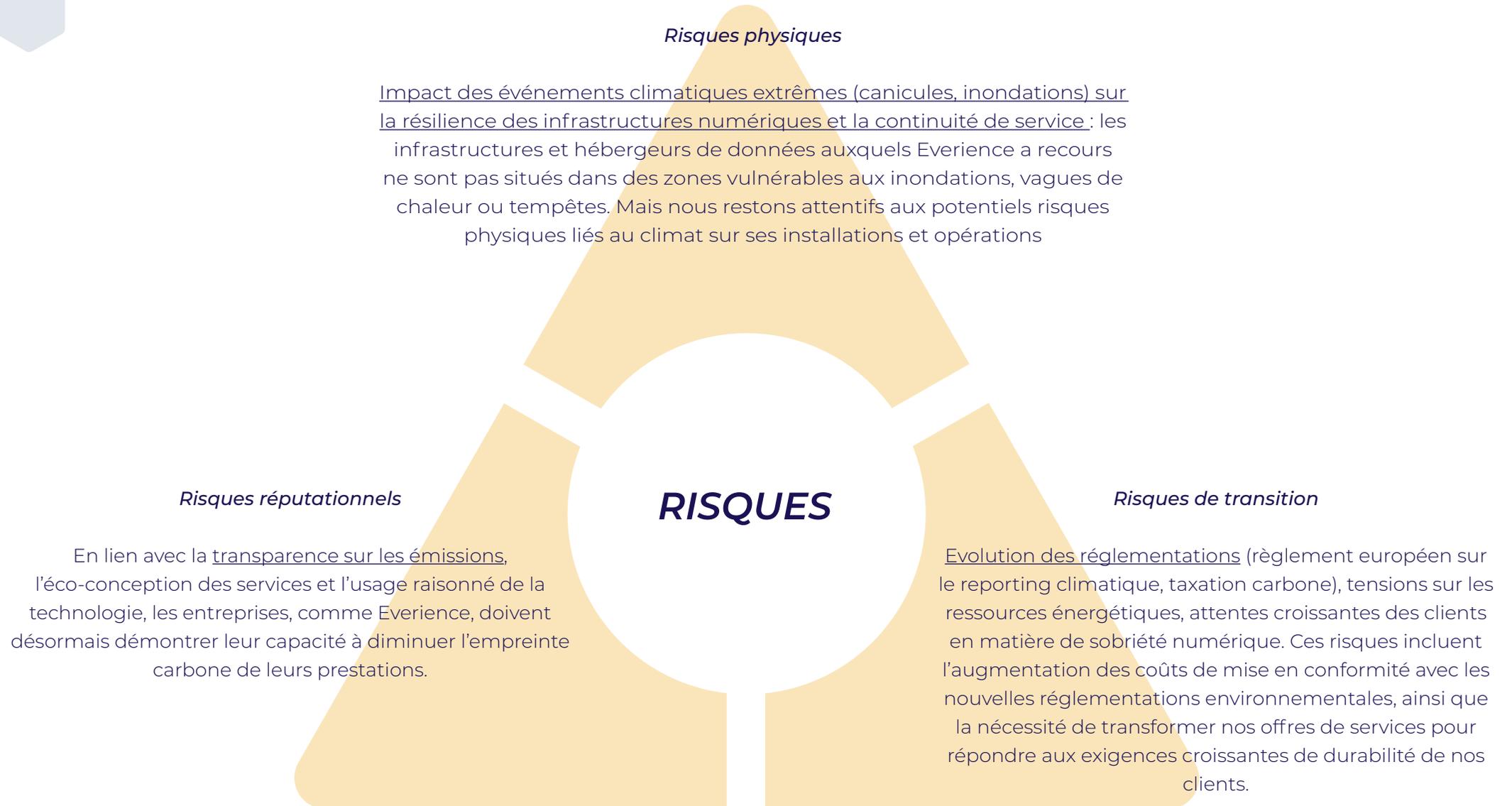
Face à ces constats, Everience s'engage à réduire ses émissions et à adopter des pratiques plus responsables pour un environnement durable.

3.1.1.2. Risques liés au changement climatique



3.1.1.2. Risques liés au changement climatique

Impact des événements climatiques extrêmes (canicules, inondations) sur la résilience des infrastructures numériques et la continuité de service : les infrastructures et hébergeurs de données auxquels Everience a recours ne sont pas situés dans des zones vulnérables aux inondations, vagues de chaleur ou tempêtes. Mais nous restons attentifs aux potentiels risques physiques liés au climat sur ses installations et opérations.



3.1.1.3. Opportunités liées au changement climatique

Le contexte climatique crée aussi des opportunités stratégiques pour notre entreprise, telles que :

L'innovation en matière de technologies vertes (mutualisation d'infrastructures, ...) : Everience investit dans des datacenters de dernière génération, offrant de meilleurs PUE (Power Usage Effectiveness, indicateur clé de performance énergétique), et cherche à optimiser régulièrement le taux de remplissage des armoires. À travers le développement de solutions Green IT, le calcul de l'empreinte carbone de ses services et de celles de ses clients, Everience accompagne activement ces derniers dans la réduction de leur impact environnemental. Par ailleurs, l'entreprise contribue à la diffusion d'une culture écologique en interne grâce à des actions de sensibilisation régulières sur le numérique responsable engageant les collaborateurs sur les enjeux climatiques.

L'amélioration de notre attractivité employeur et de notre accès aux financements durables : les pratiques RSE deviennent des critères de choix pour les candidats, futurs collaborateurs, les prospects et nos clients.

3.1.2. Politiques liées à l'atténuation et à l'adaptation du changement climatique (E1-2)

Afin de répondre aux enjeux croissants liés au changement climatique, Everience a formalisé des engagements environnementaux ambitieux, inscrits dans son système de management Qualité & RSE (PULSE) et traduits dans son document de référence les Engagement environnementaux. Les engagements environnementaux couvrent l'ensemble des activités d'Everience, incluant ses unités opérationnelles, ses filiales en France et à l'international, ainsi que ses partenaires et fournisseurs. Elle constitue un cadre commun à l'échelle du Groupe pour répondre de manière cohérente aux enjeux climatiques.

Ces engagements reposent sur des **objectifs qualitatifs et quantitatifs** clairement définis, structurés, pour les prochaines années, autour de plusieurs axes prioritaires

3.1.2.1. Axe 1 : Évaluer et accompagner la performance environnementale

Mesurer précisément l'impact environnemental de ses activités

100 %

Des sites (France et international) couverts annuellement par un Bilan GES et bilan carbone complet (Scopes 1, 2 et 3)

Proposer à nos clients des solutions bas carbone et éco-conçues

100 %

Des prestations clients font l'objet d'un bilan carbone personnalisé

3.1.2.2. Axe 2 : Réduire concrètement son empreinte environnementale (Scopes 1, 2 et partiellement 3) (indicateur/ sous axe)

Chaîne d'approvisionnement responsable

Intégrer des clauses environnementales dans 100 % des contrats fournisseurs stratégiques d'ici 2028.



Gestion des déchets

Réduire de 15 % le poids total de déchets générés par collaborateur d'ici 2028



Économie circulaire

Réemployer ou recycler 100 % du mobilier de bureau et des équipements IT Réformés d'ici 2028, via des filières agréées ou solidaires



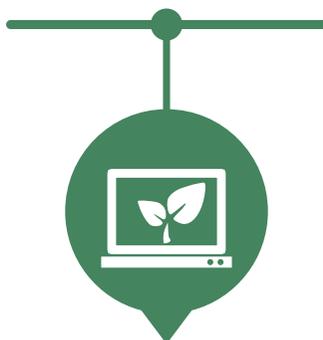
Mobilité durable

Réduire les émissions de GES liées aux déplacements de 25 % d'ici 2028



Numérique et IT

Allonger durée de vie des ordinateurs, entre 5 et 7 ans, pour 60% du parc IT



Consommation d'énergie

Augmenter la part d'énergie renouvelable dans le mix énergétique à 30 % d'ici 2028



Formation et sensibilisation

Former 100 % des collaborateurs au Parcours Numérique Responsable, dans les 3 mois qui suivent leur intégration, d'ici fin 2028



3.1.2.3. Axe 3 : Engagement pour la neutralité carbone et réduction des émissions

En tant que filiale du Groupe NEURONES, Everience est pleinement engagée dans la démarche climatique portée par le groupe à travers son adhésion à l'initiative **Science Based Targets (SBTi)**. Everience représente à elle seule 40 % des effectifs du groupe, ce qui confère à son implication un rôle central dans l'atteinte des objectifs climatiques collectifs.

Everience a défini une trajectoire ambitieuse de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre (GES), alignée sur celle du groupe Neurons et conforme à l'Accord de Paris visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C.

Nous avons engagé une démarche progressive visant à mesurer et publier régulièrement notre empreinte carbone (Scopes 1, 2 et 3).



Objectifs à court terme



Objectifs à long terme



Les scopes 1, 2 et 3 sont définis de la façon suivante :

- Scope 1 : émissions directes liées à la consommation d'énergie (pour Everience : flotte de véhicules),
- Scope 2 : émissions indirectes liées à la consommation d'énergie (pour Everience : électricité des bâtiments et des Data center),
- Scope 3 : toutes les autres émissions indirectes liées à la consommation d'énergie (pour Everience: déplacements domicile-travail, déplacements professionnels, déplacements de visiteurs, sous-traitance, équipements IT, déchets, occupation des bâtiments et les divers process internes).

Ces engagements, comparables à ceux d'autres acteurs du secteur du Conseil et des Services Numériques, participent activement aux efforts globaux de décarbonation de la filière.

3.1.3 Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique (E1.3)

3.1.3.1. Empreinte carbone de l'entreprise

Pour mesurer son empreinte carbone, Everience réalise un bilan carbone, évaluation exhaustive des émissions de gaz à effet de serre (GES) générées par les activités de l'entreprise. Il permet de mesurer l'empreinte écologique de celle-ci en tenant compte de plusieurs sources d'émissions : la consommation d'énergie, les déplacements professionnels, les transports de marchandises, les process interne, le traitement des déchets, ainsi que la chaîne d'approvisionnement.

Cette démarche structurée s'accompagne d'un engagement fort : **mesurer régulièrement nos émissions et publier les résultats de notre bilan carbone, dans une logique de transparence et de responsabilisation vis-à-vis de nos parties prenantes.**

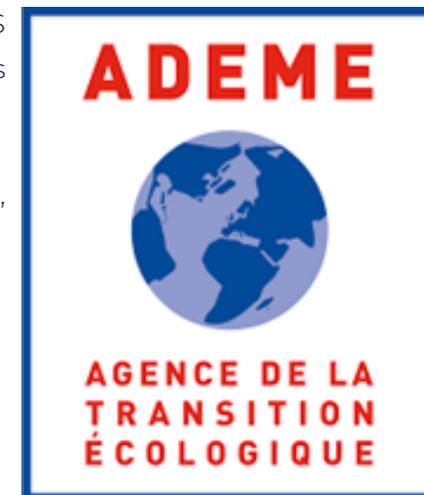
L'objectif principal du bilan carbone est de réduire l'empreinte carbone de l'entreprise. En identifiant les sources majeures d'émissions, l'entreprise peut mettre en place des stratégies ciblées via un plan de décarbonation pour diminuer son impact environnemental.

Chez Everience, depuis plusieurs années ce bilan est réalisé par une compétence en interne. En 2025, nous avons signé un partenariat avec la société AGUARO - entreprise à mission française dédiée à l'intégration opérationnelle des enjeux ESG (Environnement, Social, Gouvernance) dans les activités des organisations, depuis la chaîne numérique jusqu'à l'ensemble des opérations – afin de nous doter d'un outil pour industrialiser la réalisation du bilan carbone. Cet outil, plateforme SaaS agile et opérationnelle, permet de collecter et intégrer les données, identifier des leviers d'action et simuler des trajectoires de réduction.

Le bilan carbone complet est établi, conforme aux standards internationaux et certifié compatible Bilan Carbone (ADEME, ABC), méthodologie et outil stratégique, basé sur un processus structuré et rigoureux, incluant les étapes de :

- Collecte des données pertinentes relatives aux activités de l'entreprise ;
- Calcul des émissions : En utilisant les facteurs spécifiques pour convertir les données collectées en équivalent CO2. Les émissions sont classées selon les 3 scopes de GHG.
- Analyse des résultats pour identifier les principales sources d'émissions et comprendre leur répartition ;
- Elaboration du plan d'actions en ciblant les actions prioritaires pour la réduction des GES ;
- Suivi et évaluation à partir d'indicateurs de performance permettant de suivre l'évolution et ajuster la stratégie de réduction.

Notre [bilan est publié sur le site de l'ADEME](#) pour le périmètre relatif aux activités réalisées en France.



Trois bonnes raisons nous animent dans cette démarche :

01

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.

02

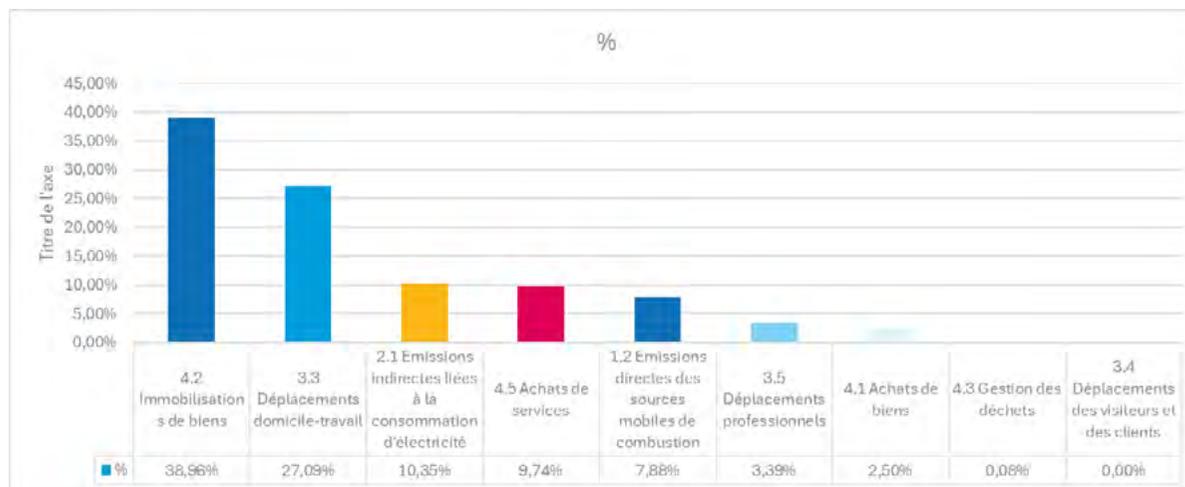
Impliquer et mobiliser les collaborateurs dans la vie de l'entreprise et la démarche écologique :

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.

03

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 décarbonation. Afin de suivre et de piloter l'efficacité des actions mise en place, nous nous engageons à réaliser un bilan carbone annuellement.



Répartition des postes d'émission Bilan carbone

3.1.3.2. Plan de décarbonation pour l'atténuation du changement climatique (E1-1)

La réduction de notre empreinte carbone est devenue une priorité stratégique pour l'entreprise. La transition vers un modèle bas-carbone ne se limite plus à une réponse à des contraintes environnementales : elle constitue aujourd'hui un levier d'innovation, de performance durable et d'attractivité.

Dans ce contexte, nous avons engagé une démarche structurée de décarbonation, visant à réduire significativement nos émissions de gaz à effet de serre (GES) sur l'ensemble de notre chaîne de valeur. Cette initiative s'inscrit dans une logique de transformation continue, impliquant l'ensemble des métiers, partenaires et parties prenantes.

Pour atteindre ses objectifs, Everience a identifié des leviers dans différents domaines d'actions :

- **La mise en place d'une gouvernance climat et des processus internes de suivi** : le système de management de la performance d'Everience, PULSE, certifié ISO 9001 depuis décembre 2004, rassemble désormais les dimensions Qualité et RSE, en un seul référentiel de pilotage.
- **La limitation des déplacements professionnels émissifs** : Everience incite, au travers sa Travel Policy, l'adoption de pratiques responsables et durables pour les déplacements professionnels. Les collaborateurs sont encouragés à regrouper les déplacements d'une même personne sur des sites voisins, ceux de plusieurs personnes sur un même site, de privilégier systématiquement le train ou privilégier le mode de transport présentant le moindre impact carbone, les transports en commun ou partagés dans Paris intra-muros. Everience planifie dans la gestion de sa flotte de véhicules d'entreprise de basculer vers des véhicules légers à faibles émissions. Chaque fois que cela sera possible, limiter les déplacements au profit de l'utilisation des moyens de réunions électroniques (conférence téléphonique, vidéo conférence et data conférence...).
- **La réduction de la consommation d'électricité des bâtiments** : nous généralisons l'éclairage basse consommation, privilégions les équipements informatiques à haute efficacité énergétique. Une étude doit être menée pour l'identification et le déploiement d'un plan de performance énergétique sur nos sites et ainsi que sur la pertinence d'une certification ISO 50001 pour structurer notre démarche.
- **La réduction de la consommation d'électricité des datacenters** : le choix des partenaires est guidé par des critères environnementaux en lien avec ceux de l'entreprise (bas PUE, remplissage des racks optimisé, matériels économes en énergie, énergie 100% renouvelable)
- **L'implication des acteurs de la chaîne d'approvisionnement** : nous sélectionnons des partenaires alignés avec des critères climatiques exigeants, intégrons des clauses environnementales dans nos contrats fournisseurs stratégiques, notamment via la formation des acheteurs et l'intégration de critères environnementaux dans nos politiques d'achats. Nous évaluons annuellement les pratiques RSE de nos fournisseurs stratégiques. Everience est prêt à accompagner ses fournisseurs qui s'engageraient dans une démarche de progrès continu et à mettre en place les moyens nécessaires afin de s'y conformer.
- **L'optimisation du traitement des déchets et la réduction des déchets produits** : en cohérence avec une démarche d'économie circulaire, nous nous engageons à réduire de 15 % le poids de déchets par collaborateur, et à assurer le réemploi ou le recyclage de l'intégralité des matériels IT réformés via des filières agréées, tout en garantissant la traçabilité de 100 % des déchets valorisables, y compris issus de l'apport collectif, avec une démarche d'amélioration continue des outils et processus de suivi.

- **La limitation des déplacements domicile/travail** : nous encourageons l'adhésion au plan de mobilité durable (covoiturage, vélo, trottinettes, télétravail), adaptons l'affectation des ressources en fonction de la localisation des collaborateurs, privilégions des implantations proches des transports en commun, et étudions la mise en place d'une solution de covoiturage à l'échelle du groupe.
- **L'optimisation du parc IT** : nous allongeons la durée d'usage de nos équipements informatiques et téléphones portables — parfois jusqu'à 7 ans — et agissons pour réduire l'empreinte de nos services numériques à travers des pratiques de green IT et de nettoyage des données
- **La sensibilisation des collaborateurs** : pour mobiliser l'ensemble des collaborateurs dans la réduction de notre empreinte carbone, nous déployons des actions de sensibilisation concrètes telles que des formations, des fresques du climat et d'autres initiatives participatives favorisant une culture commune autour des enjeux de transition écologique

3.1.3.3. sublimer l'expérience utilisateur grâce à des solutions innovantes au service de l'environnement

L'ambition d'Everience est de sublimer l'expérience utilisateur en concevant des solutions numériques innovantes, tout en plaçant la performance environnementale au cœur de nos actions. Pour cela, nous cultivons des partenariats stratégiques visant à proposer à nos clients des technologies durables et à faible empreinte carbone, en faveur de l'optimisation énergétique, la dématérialisation responsable ou encore le recours à un cloud éco-responsable.

Partenariat avec AGUARO : industrialiser la mesure de l'empreinte carbone de l'entreprise et des prestations

La majorité de nos clients est concerné par le bilan GES. 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, scope 3, qui résultent des activités de l'entreprise mais qui ne sont pas incluses dans les scopes 1 et 2. Ces émissions proviennent des sources qui ne sont pas détenues ou contrôlées par l'entreprise, mais sur lesquelles elle peut avoir une influence.

Les achats de biens et services font partie intégrante de cette catégorie. Bien que l'intégration du scope 3 dans le bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES) ne soit pas encore une obligation légale pour toutes les entreprises, certaines réglementations et normes internationales commencent à exiger cette inclusion, surtout pour les grandes entreprises et les multinationales.



L'intégration du scope 3 dans le bilan GES, bien qu'elle puisse représenter un défi supplémentaire en termes de collecte de données et d'analyse, apporte des bénéfices substantiels en matière de réduction des émissions, de gestion des risques, de réputation, et de compétitivité. Les entreprises qui adoptent cette approche proactive et exhaustive démontrent un leadership fort en matière de durabilité et se préparent à un avenir où la responsabilité environnementale sera de plus en plus incontournable.

Dans ce contexte, Everience a souhaité s'outiller d'un Calculateur Carbone des Prestations afin d'accompagner sa stratégie en faveur d'un environnement durable, visant à mesurer et réduire son empreinte carbone. Cela répond à la fois à des objectifs internes de gestion environnementale et à des enjeux externes de positionnement sur le marché et de réponse aux attentes croissantes des clients en matière de durabilité. Pour mener à bien ce projet, l'entreprise a choisi de collaborer avec AGUARO, un partenaire spécialisé :

- Éditeur de logiciel européen
- Double expertise en Climat et IT
- Entreprise à mission 100% dédiée à la transition écologique

Par conséquent, dans le cadre de notre partenariat et en lien direct avec l'ambition stratégique du groupe d'être un acteur responsable et un modèle matière de RSE, 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 périodiquement. Nos équipes opérationnelles et nos clients peuvent ainsi s'engager 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. Le développement du calculateur permet de créer et d'intégrer de nouveaux KPI sur le domaine RSE en collaboration avec les clients, dans le cadre du suivi et du pilotage des prestations, renforçant ainsi son engagement en matière de responsabilité sociétale des entreprises.



Partenariat avec Nexthink : TECHCARE3 : optimiser l'expérience digitale des utilisateurs

Nous avons mis en place une démarche d'engagement autour du numérique responsable, au sein du Groupe – notamment grâce à l'initiative entamée par notre cabinet spécialisé dans l'accélération de la transformation numérique – 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 Employee) et la protection des utilisateurs (TechCare Security).

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 évènements ;
- Des interactions contextualisées avec les utilisateurs ;
- L'observabilité des évènements et des performances ;

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

- Mesurer l'empreinte carbone de leur IT ;
- Réduire la consommation inutile d'énergie ;
- Allonger le cycle de vie du matériel ;
- Inciter et contrôler l'adoption des gestes éco-responsables

Enfin, afin de contribuer activement à la protection des utilisateurs du SI, nous garantissons de :

- Systématiser le contrôle de la conformité ;
- Renforcer systématiquement les standards de l'organisation ;
- Automatiser le contrôle et la correction des écarts ;
- Sensibiliser les employés à la sécurité grâce à l'agent intégré qui permet d'interagir très efficacement avec les utilisateurs

Retrouvez plus de détails dans cet [article](#).



Nous avons cette chance incroyable d'être au cœur des sujets les plus importants pour nos clients, pour leurs utilisateurs et plus encore... avec de multiples opportunités de contribuer, grâce à nos expertises, à faire bouger les lignes. Je pense par exemple à l'offre TechCare3 autour de la sobriété énergétique développée avec notre partenaire Nexthink et que nous dévoilerons au cours d'un webinaire au début du mois prochain.

Sébastien Marché - Directeur général Experteam

Partenariat avec BLEU : cloud souverain et de confiance basé en France

Au sein de notre cabinet spécialisé dans l'accélération de la transformation numérique, un **partenariat stratégique a été établi avec Bleu**, un cloud souverain et de confiance basé en France, destiné aux Organismes d'Importance Vitale (OIV) et aux Opérateurs de Services Essentiels (OSE). Ce partenariat illustre une volonté forte d'allier sécurité numérique et responsabilité environnementale, en s'appuyant sur des infrastructures locales, transparentes et optimisées pour la gestion énergétique.

Retrouvez plus de détails dans cet [article](#).



Partenariat avec Easyvirt : solution DC Scope : impact environnemental des infrastructures IT

Everience poursuit son engagement pour un numérique plus responsable en s'intéressant de près à l'impact environnemental des infrastructures IT. Les data centers représentent aujourd'hui 2,5 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre. Pourtant, de nombreuses entreprises ne suivent pas leur consommation énergétique de manière active. Un sondage mené par Everience révèle que 45 % des répondants ne mesurent pas encore l'impact énergétique de leurs data centers, bien qu'ils se déclarent sensibles au sujet.

Ce manque de suivi peut entraîner une surconsommation d'énergie, synonyme de coûts élevés et d'une empreinte carbone évitable. Pour y remédier, Everience propose l'utilisation de DC Scope, un outil développé par notre partenaire Easyvirt. Ce dernier permet de générer des tableaux de bord détaillés pour mesurer, analyser et optimiser la consommation énergétique des machines virtuelles (VM).

L'outil offre également des comparatifs avec d'autres clients afin d'identifier des pistes concrètes d'amélioration en matière d'efficacité énergétique et environnementale.

Retrouvez plus de détails dans cet [article](#).



Partenariat avec Microstore : Offre Green IT

La collaboration entre Everience et MICROSTORE s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociétale, avec l'ambition de générer un impact positif sur l'environnement et la société. Ce partenariat repose sur des valeurs partagées d'inclusion, de diversité, de développement local et de durabilité.

Au sein de sa structure, Microstore a mis en place des programmes de formation et d'apprentissage afin de promouvoir l'égalité des chances et de valoriser les compétences individuelles. Parallèlement, des actions concrètes visent à réduire l'empreinte carbone des activités, à favoriser une approche éco-responsable des usages numériques et à contribuer activement à l'économie circulaire.

Une infrastructure logistique adaptée aux enjeux du reconditionnement durable

Les opérations logistiques sont réparties sur 20 000 m², couvrant trois sites situés à moins de 5 km les uns des autres sur le territoire français, permettant de limiter les risques opérationnels sans impacter la production. Un espace de plus de 300 m², extensible, est dédié aux activités de reconditionnement de matériel informatique dans une logique Green IT. Les infrastructures sont sécurisées et conformes aux exigences associées à ce type d'activités.

Capacité opérationnelle du dispositif Green IT

L'activité Green IT se structure autour des capacités suivantes :

- Expéditions : plus de 25 000 colis traités et réexpédiés annuellement
- Réceptions : jusqu'à 30 000 postes informatiques reçus par an
- Reconditionnement : traitement, nettoyage et remise en état de 20 000 postes de travail
- Audit et tri : mise en rebut et orientation des équipements selon des critères définis en amont



Partenariat pour un mobilier Écoresponsable et Modulaire au Service de l'Expérience Collaborateur

La société de conseils et services du groupe, ayant pour objectif de faciliter les usages du numérique en entreprise en accompagnant nos clients dans leur transformation digitale, leur volonté d'améliorer et de sublimer l'expérience de leurs collaborateurs, propose un mobilier modulaire permettant de créer un espace d'accueil éphémère. Ce mobilier modulaire, fabriqué en France à partir de matériaux écologiques, biosourcés et certifiés PEFC, permet de créer un espace d'accueil éphémère. Facilement déployable, il offre aux collaborateurs un environnement convivial et moderne, mettant en avant le confort des équipes. Les services internes peuvent l'utiliser lors d'événements internes, pour répondre aux besoins de l'assistance technique ou encore pour l'onboarding des nouveaux collaborateurs.

Ce mobilier innovant est équipé de connectiques et d'écrans pour diffuser du contenu, tout en respectant des standards écologiques élevés, contribuant ainsi à un environnement de travail durable et responsable.



3.2. GESTION DES POLLUANTS ET PRÉVENTION (ESRS E2)

3.2.1. Gestion des déchets

L'activité numérique repose sur une infrastructure physique massive : serveurs, terminaux, câbles, data centers, routeurs, équipements utilisateurs, etc. À toutes les étapes de leur cycle de vie — de l'extraction des ressources à leur fin de vie — ces équipements génèrent une quantité considérable de déchets.

Chaque collaborateur dans une entreprise numérique génère **jusqu'à 20 kg de déchets numériques par an**, comprenant non seulement les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), mais aussi les consommables (cartouches, piles, câbles), les déchets d'emballages logistiques, et les objets promotionnels à usage unique. Ce chiffre est appelé à croître avec le renouvellement fréquent des équipements et la montée en puissance du télétravail, qui déporte une partie de la charge matérielle vers les domiciles.

Au-delà des déchets visibles, il faut aussi considérer le «**sac à dos écologique**» de chaque appareil numérique, c'est-à-dire la masse de ressources naturelles mobilisées pour sa fabrication. Par exemple, **la fabrication d'un ordinateur portable nécessite environ 1 200 kg de matières premières**, une réalité souvent ignorée. Ces externalités amont, invisibles pour l'utilisateur final, alourdissent considérablement l'impact environnemental du numérique.

Dans ce contexte, **les entreprises ont une responsabilité majeure** : non seulement dans la gestion directe de leurs déchets, mais aussi dans la réduction de leur production en amont, via des choix plus durables. Cela passe par une politique d'achat responsable, la réparation et le réemploi des équipements, une sensibilisation des collaborateurs à l'éco-utilisation du matériel, ainsi qu'un tri rigoureux et une valorisation des déchets générés. **Le recyclage et le tri à la source** ne sont plus des options, mais des nécessités pour limiter l'épuisement des ressources et éviter que ces déchets ne finissent dans des décharges non contrôlées, souvent dans les pays du Sud.

Intégrer la gestion des déchets dans une démarche RSE, c'est affirmer l'engagement de l'entreprise envers une économie circulaire, réduire son empreinte carbone, améliorer sa performance environnementale et répondre aux attentes croissantes des parties prenantes (collaborateurs, clients, partenaires). Chez Everience, cette prise de conscience guide nos actions pour réduire, trier et valoriser nos déchets tout au long de notre chaîne de valeur.



Everience adopte des pratiques adaptées pour une gestion efficace des déchets, tout en veillant à limiter leur production dès l'amont. La gestion des déchets constitue ainsi un levier central de sa politique environnementale. Consciente des impacts que peuvent engendrer les flux de déchets sur l'environnement, Everience privilégie une approche préventive et circulaire, visant à réduire au maximum la production de déchets, tout en assurant leur tri, leur valorisation et leur traitement de manière responsable.

Everience renforce cette année sa stratégie de gestion responsable des déchets à travers l'élaboration d'une procédure dédiée. Cette procédure formalise l'ensemble des actions mises en œuvre pour garantir une gestion conforme, durable et structurée des déchets générés par l'activité de l'entreprise, en France comme à l'international. Elle organise et complète les dispositifs existants en définissant clairement les rôles, les types de déchets concernés, les modalités de tri, les indicateurs de suivi, ainsi que les actions de sensibilisation et de traçabilité réglementaire.

3.2.1.1. Tri, collecte et valorisation des déchets

La gestion responsable des déchets constitue un axe fort de notre démarche RSE. Un système de tri sélectif rigoureux des déchets des 5 flux a été mis en place sur l'ensemble des sites, afin permettant de séparer les déchets recyclables, organiques, dangereux et non recyclables, pour les collecter de manière différenciée les différents types de déchet (les papiers, canettes, bouteilles plastiques, gobelets en carton, collecte spécifique de déchets des équipements électriques et électroniques et le compostage des biodéchets lorsque cela est possible. Nous collaborons avec des prestataires spécialisés pour garantir une valorisation optimale des flux en mettant à disposition des bacs dédiés dans nos locaux

Parallèlement, nous sensibilisons nos collaborateurs aux bonnes pratiques grâce à des affichages explicatifs pour les guider dans leurs gestes de tri, avec des rappels réguliers envoyés en cas de non-conformité détectée.



Des sites ayant mis en place une solution de recyclage, collecte et valorisation à l'échelle internationale



Réduire de 15 % le poids total de déchets générés par collaborateur à temps Plein d'ici 2028.

Des actions concrètes ont été mises en œuvre pour limiter la production de déchets à la source. Par exemple, l'usage de gobelets plastiques a été supprimé au profit de mugs réutilisables, permettant une réduction annuelle estimée à 80 000 gobelets.

Les emballages plastiques ont été remplacés par des alternatives écologiques, telles que du papier recyclé et des rubans adhésifs biodégradables. Certains centres de services ont pris l'initiative de se doter d'une machine de recyclage transformant les cartons usagés en matériel d'emballage interne, réduisant l'achat de nouveaux matériaux.

9.231 tonnes

Poids total des déchets valorisés

Les équipements informatiques (ordinateurs, écrans, imprimantes, etc.) en fin de vie sont systématiquement collectés, triés et transférés à des prestataires agréés pour être soit recyclés, soit valorisés, dans le respect de la réglementation locale en vigueur. Pour conjuguer performance économique, inclusion sociale et responsabilité environnementale, Everience privilégie des partenariats avec des entreprises adaptées, spécialisées dans la gestion du cycle de vie des équipements informatiques. Cette gestion rigoureuse des DEEE permet de limiter la pollution liée aux composants électroniques (métaux lourds, plastiques, batteries) et de favoriser la récupération de matières premières secondaires.

En choisissant ce type de partenariat, Everience s'engage aux côtés d'acteurs de l'économie circulaire, alliant excellence opérationnelle, inclusion sociale et réduction de l'empreinte environnementale. Spécialistes du reconditionnement et de la valorisation des équipements informatiques professionnels, ce partenariat permet d'offrir une seconde vie aux matériels, tout en garantissant la sécurité des données (effacement certifié) et la conformité réglementaire. Dans cette logique, certaines machines sont données à des associations partenaires lorsqu'elles sont encore fonctionnelles, contribuant ainsi à prolonger leur durée de vie et à réduire l'impact environnemental global.

Dans le cadre de notre engagement pour un numérique plus responsable, nous avons revu en profondeur notre politique d'impression afin d'en limiter l'impact environnemental. Ce plan d'action s'est d'abord traduit par **la réduction du nombre d'imprimantes** sur l'ensemble de nos sites, permettant ainsi de **diminuer significativement la consommation de papier** et d'inciter à des pratiques plus sobres (impression uniquement si nécessaire, recto-verso par défaut, etc.). Lorsque l'impression s'avère indispensable, **le papier utilisé est exclusivement recyclable**, conformément à notre politique d'achats responsables. Par ailleurs, conscients des impacts liés aux consommables d'impression, nous avons noué des **partenariats avec des entreprises spécialisées dans le recyclage des toners et cartouches d'imprimantes**.

3.2.1.2. Partenariats responsables pour la gestion des déchets

Everience s'appuie sur un **réseau de partenaires engagés** pour assurer une gestion responsable, traçable et socialement inclusive de ses déchets. Le choix de ces partenaires ne repose pas uniquement sur des critères techniques ou économiques, mais également sur des **valeurs partagées**, une **politique environnementale alignée** et une **volonté commune d'agir pour l'intérêt général**. L'entreprise privilégie ainsi des **structures du secteur adapté**, des **acteurs de l'économie sociale et solidaire**, et des **organisations spécialisées dans la valorisation durable des déchets**.

ELISE

Everience collabore, pour la majorité des centres de services en France, avec les établissements et service d'aide par le travail (ESAT) du réseau ELISE pour la collecte et le tri de ses déchets de bureau (papier, gobelets, cartons, plastiques...). ELISE emploie principalement des personnes en situation de handicap ou en insertion professionnelle. Cette coopération permet de conjuguer impact environnemental et inclusion sociale, tout en assurant une traçabilité rigoureuse des flux de déchets collectés. Chaque opération fait l'objet d'un bordereau de suivi, garantissant la conformité avec la réglementation et la valorisation des déchets.



AFB GROUP

En Allemagne, Everience a établi un partenariat avec AFB (Arbeit für Menschen mit Behinderung), une entreprise spécialisée dans le reconditionnement et le recyclage d'équipements informatiques. AFB emploie plus de 45 % de collaborateurs en situation de handicap et œuvre dans une logique d'économie circulaire sociale. Les équipements informatiques en fin de vie sont démontés, triés et, dans la mesure du possible, remis en circulation après remise à neuf. Ce partenariat s'inscrit dans une démarche à double impact : réduction de l'empreinte numérique et emploi de personnes en situation de vulnérabilité.



LES ALCHEMISTES

Dans la région Ouest de la France, un partenariat a été mis en place avec Les Alchimistes pour la collecte et la valorisation des biodéchets, notamment le marc de café, les déchets de fruits ou de repas issus des espaces communs. Les Alchimistes développent des solutions locales de compostage en circuit court, contribuant à réduire les émissions liées au transport des déchets et à nourrir les sols urbains grâce à du compost 100 % naturel. Des bacs spécifiques ont été installés sur les sites concernés, accompagnés d'actions de sensibilisation au tri des biodéchets.



3.3. OPTIMISATION DES RESSOURCES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE (ESRS E5)

L'économie circulaire est un modèle de développement durable qui vise à réduire le gaspillage des ressources en favorisant la réutilisation, le recyclage, la réparation et la régénération des matériaux. Contrairement au modèle linéaire «extraire-produire-jeter», elle repose sur une boucle fermée où les déchets deviennent des ressources. Dans le monde, de plus en plus de pays, d'entreprises et de villes adoptent ce modèle pour répondre aux enjeux environnementaux, économiques et sociaux, tout en limitant leur impact sur la planète. Ce système encourage l'innovation, promeut une consommation responsable et soutient la transition vers une économie plus résiliente et sobre en carbone.

Dans un contexte où la pression sur les ressources naturelles s'intensifie, **les entreprises numériques ont tout intérêt à adopter des pratiques sobres et circulaires**, en repensant la manière dont elles consomment mobilier, équipements et consommables. L'économie circulaire encourage l'allongement de la durée de vie des produits, le réemploi, le reconditionnement et l'optimisation des achats.

Pour Everience, cela se traduit par des choix concrets, pragmatiques et responsables, visant à concilier performance, confort de travail et réduction de l'empreinte environnementale. Loin de se limiter au recyclage des déchets, cette démarche englobe l'ensemble du cycle de vie des ressources utilisées dans les environnements de travail : équipements informatiques, mobilier, appareils électroménagers, consommables... Dans cette logique de réduction de l'empreinte environnementale et d'optimisation des ressources, plusieurs actions ont été mises en œuvre en faveur de l'économie circulaire.

3.3.1. Réemploi, équipements reconditionnés et économie circulaire

PARTENARIAT AVEC BAK2

Dans le **Nord de la France**, Everience agit en faveur de l'économie circulaire et de l'impact social à travers un partenariat pérenne avec l'entreprise BAK2. Spécialisée dans le reconditionnement d'équipements numériques (smartphones, tablettes, ordinateurs), **BAK2** assure le rachat, la remise en état et la revente de matériel électronique, tout en reversant l'intégralité des bénéfices générés à l'association **Les Clowns de l'Espoir**, qui œuvre pour améliorer le quotidien des enfants hospitalisés.

Dans ce cadre, des téléphones reconditionnés ont également été acquis par Everience auprès de BAK2, en cohérence avec notre politique d'achats responsables et notre volonté de réduire l'empreinte environnementale du numérique. Ces équipements, remis à neuf selon des standards techniques rigoureux, permettent de limiter l'extraction de ressources naturelles tout en soutenant une initiative à fort impact social.



À l'occasion de la **Journée Mondiale de l'Environnement**, une collecte solidaire a par ailleurs été organisée pour la deuxième année consécutive. Cette opération permet à chaque collaborateur de déposer des appareils électroniques, en état de fonctionnement ou non, afin de leur offrir une seconde vie. Chaque appareil valorisé génère un don minimum de 3 € à l'association, les modèles récents ayant une valeur encore plus significative.

Chaque année, un événement de restitution est organisé pour présenter les résultats des collectes, les étapes de revalorisation ainsi que les tests techniques réalisés (batterie, écran, etc.), garantissant une remise en service de qualité. Cette démarche illustre pleinement notre volonté de conjuguer transition numérique responsable et solidarité concrète, incarnée par l'action collective de nos CollabActeurs [Post LinkedIn](#)

828 kg de CO2 Économisée

À la suite de ce partenariat

Dans une démarche responsable et durable, nous privilégions l'achat de matériels et d'équipements issus du réemploi ou de la seconde vie, chaque fois que cela est compatible avec nos besoins opérationnels : équipements informatiques, électroménagers, travaux d'aménagement, ... Cette politique contribue à la réduction de notre empreinte environnementale tout en prolongeant la durée de vie des équipements et en agissant en partenaire responsable en faveur de l'inclusion. Nous avons recours à des entreprises adaptées dans nos pratiques d'achat. Cette démarche vise à soutenir l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, tout en valorisant des partenaires engagés dans une économie sociale et solidaire.

Plusieurs centres de services en France privilégient l'utilisation d'équipements reconditionnés lorsque cela est possible, tout en veillant à garantir le confort et la performance attendus par les collaborateurs. Cette approche permet de concilier engagement environnemental et qualité d'usage. L'intégration d'équipements reconditionnés dans notre parc matériel (écrans incurvés, réfrigérateurs, mobilier de bureaux) répond à une double exigence : limiter l'empreinte écologique, liée à la fabrication et à l'achat de matériel neuf, et maintenir un niveau de confort optimal pour les utilisateurs.

Au lieu de remplacer systématiquement le matériel, nous faisons le choix de prolonger la durée de vie de nos équipements en privilégiant la réparation, notamment les dispositifs téléphoniques. Ces pratiques ont permis de réduire les pannes, d'optimiser les coûts et de limiter la production de déchets.

Chaque solution est évaluée selon des critères de performance, de durabilité et d'adéquation aux besoins métiers. Le choix des fournisseurs à proximité des centres de services (à moins de 10 km des locaux) contribue à la réduction des émissions liées au transport et s'inscrit dans une logique d'économie circulaire. Nous privilégions des partenariats avec des entreprises adaptées, permettant de contribuer à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Odéa est une entreprise adaptée engagée dans l'économie circulaire, spécialisée dans le reconditionnement de matériel informatique et la valorisation de déchets. Elle allie performance environnementale et impact social en favorisant l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap. Son modèle durable contribue à réduire l'empreinte carbone des entreprises tout en prolongeant la vie des équipements.



Dans le cadre de la rénovation de nos espaces de bureaux, nous intégrons la réutilisation de matériaux existants chaque fois que cela est possible : cloisons, revêtements, mobilier en bon état, afin de limiter les achats neufs et réduire l'empreinte carbone des aménagements. Cette démarche vise à limiter le gaspillage de ressources, réduire les déchets générés par les travaux.

3.3.2. Modes de consommation et de production durables

OPTIMISATION DE LA FLOTTE MOBILE : UN USAGE ADAPTÉ AUX BESOINS RÉELS

Chez **Seequalis**, des actions concrètes ont été engagées à l'initiative des consultants pour réduire l'empreinte carbone liée à l'usage des téléphones professionnels. Un audit a été mené afin d'identifier les équipements utilisés et ceux restant inutilisés. À la suite de cette analyse, l'entreprise a mis fin à la distribution systématique de téléphones professionnels. Désormais, seuls les collaborateurs ayant un réel besoin peuvent en faire la demande.

Cette démarche a permis, avec l'accord des collaborateurs concernés, la récupération des téléphones non utilisés, contribuant ainsi à une meilleure gestion des ressources.



« Attribuer un téléphone uniquement quand c'est nécessaire, c'est un petit geste qui a un vrai impact. Ce choix responsable s'inscrit dans une démarche de sobriété numérique, en valorisant une utilisation raisonnée et utile des outils technologiques. »

Florence CONIN Seequalis

UNE INFRASTRUCTURE NUMÉRIQUE RESPECTUEUSE DE L'ENVIRONNEMENT : UN 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, en 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.

Consommation totale d'énergie renouvelable (KWH)

115599 KWH

3.3.3. Pollution liée aux transports : Mobilité durable

Les déplacements, domicile-travail ou professionnels liés à l'activité (missions, livraisons, visites clients), représentent une part importante de l'empreinte carbone des entreprises. Chez Everience, ils sont responsables de près de 30 % des émissions totales de gaz à effet de serre. Ce constat met en lumière un levier d'action majeur dans notre stratégie environnementale responsable.

La dépendance aux modes de transport carbonés (voitures thermiques individuelles, avions, etc.) contribue non seulement au réchauffement climatique, mais également à la pollution de l'air et à la dégradation de la qualité de vie. Face à ces enjeux, les entreprises ont un rôle déterminant à jouer. En révisant leurs pratiques de mobilité, elles peuvent significativement réduire leur impact tout en favorisant le bien-être de leurs collaborateurs.

Adopter une politique de mobilité durable, c'est repenser les déplacements au quotidien, encourager les mobilités actives (marche, vélo), proposer des alternatives bas carbone (transport en commun, covoiturage, véhicules électriques) et promouvoir le télétravail dans les mesures de possible et les réunions à distance. Cela implique également de sensibiliser les collaborateurs, de mesurer les émissions liées aux déplacements et de proposer des solutions concrètes adaptées aux réalités du terrain. Chez Everience, la mobilité durable s'inscrit dans une démarche globale de réduction de notre empreinte carbone, de transformation des habitudes, et de cohérence avec nos engagements RSE.

Chez Everience, la mobilité durable s'inscrit dans une démarche globale de réduction de notre empreinte carbone, de transformation des habitudes, et de cohérence avec nos engagements RSE.

Dans le cadre de sa transition vers une mobilité plus respectueuse de l'environnement, l'entreprise a engagé un plan de renouvellement de sa flotte automobile sur deux ans, visant à remplacer progressivement les véhicules vers des véhicules légers à faibles émissions. Actuellement, la flotte se compose de véhicules aux motorisations variées : diesel, essence, hybrides rechargeables et non rechargeables, ainsi qu'électriques. L'objectif est de **supprimer progressivement les véhicules diesel** au profit de **modèles plus éco-responsables**. Everience a également fait le choix d'équiper le coursier d'un des centres de services d'une moto 100 % électrique pour ses déplacements professionnels. Cela permet de supprimer les émissions directes de gaz à effet de serre et de polluants locaux mais également d'optimiser les coûts d'usage liés à l'énergie et l'entretien.

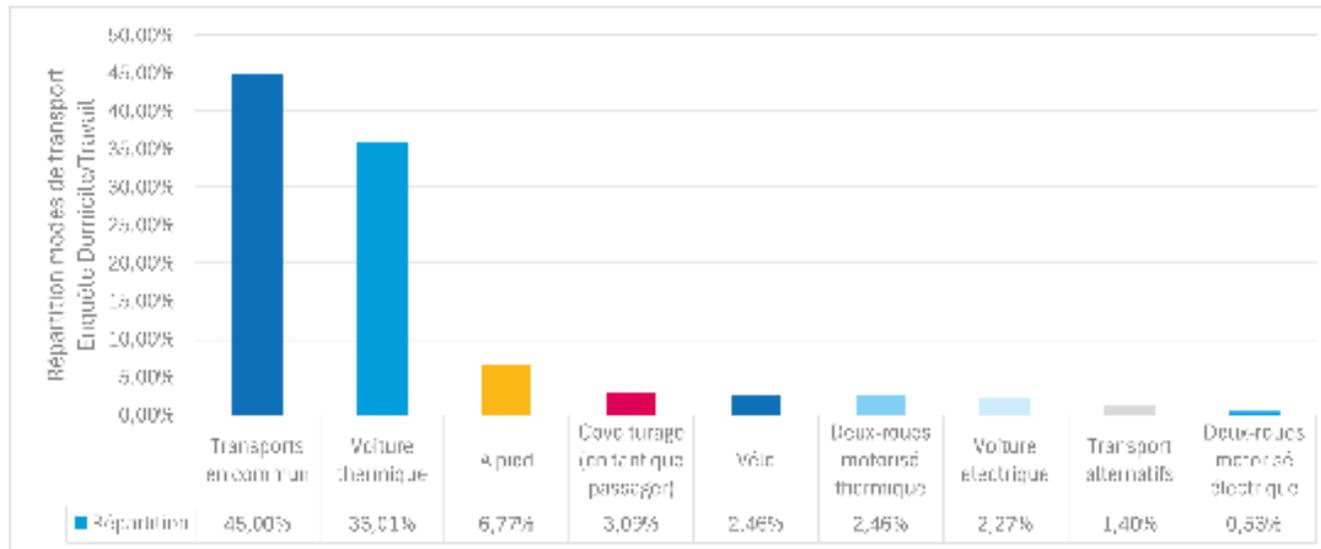
Parallèlement, des initiatives concrètes sont mises en œuvre pour encourager les mobilités douces.

Des **parkings dédiés aux vélos et trottinettes électriques incluant des bornes de recharge sont installés** sur plusieurs sites, notamment dans l'ensemble de nos régions en France et en Italie afin d'en faciliter l'usage au quotidien. Les collaborateurs se déplaçant à vélo peuvent bénéficier d'une prime calculé **par kilomètre parcouru à vélo**.

L'ensemble de nos centres de services et de bureaux sont implantés à **proximité directe de stations de métro, tram et arrêts de bus**, pour faciliter l'usage des **transports en commun**. Pour inciter les collaborateurs à utiliser les transports en commun, **toute ou partie de la carte de transport est pris en charge par l'entreprise**.

« 70 % des collaborateurs du Benelux utilisent les transports publics pour leurs trajets domicile-travail, un chiffre révélateur d'une culture de mobilité durable fortement ancrée dans la région. Ce mode de déplacement, à la fois économique et écologique, contribue à la réduction significative des émissions de gaz à effet de serre liées aux transports individuels. »

Alexandre MPASINAS



Résultat enquête déplacement domicile- travail Everience 2024

L'entreprise s'engage également à promouvoir **le covoiturage** comme alternative responsable à l'usage individuel de la voiture. Une **sensibilisation est systématiquement intégrée** au parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs, le cabinet spécialisé dans l'accélération de la transformation numérique, **propose une alternative écologique** pour aller au travail, à travers la **mise en place d'une application spécialisée dans le covoiturage** sur les trajets domicile-travail de courte distance. Elle mise sur des technologies d'intelligence artificielle pour transformer la mobilité, en facilitant les déplacements quotidiens de manière simple, et répondre parfaitement aux enjeux de la transition écologique. Des **places de parking gratuites** sont par ailleurs **réservées aux collaborateurs pratiquant le covoiturage** sur certains centres de services pour inciter cette pratique et susciter l'adhésion des collaborateurs.

3.3.4. Sensibilisation pour agir

La transition écologique passe aussi par les gestes du quotidien. En entreprise, chaque action compte : éteindre les équipements, trier les déchets, réduire les impressions... Les organisations ont un rôle essentiel à jouer pour faire évoluer les comportements.

Everience déploie une politique active de sensibilisation environnementale, visant à mobiliser l'ensemble de ses collaborateurs autour de comportements plus responsables et durables. Cette démarche s'appuie sur un programme diversifié d'animations, de formations et de supports pédagogiques, intégrés dans la vie quotidienne de l'entreprise.



Des challenges pour passer à l'action

[Le Challenge Énergique](#), mis en place depuis trois années consécutives, permet aux collaborateurs de s'initier aux éco-gestes via une application ludique et interactive, en cumulant des points et en se mesurant à d'autres entreprises dans une démarche conviviale et gamifiée.

L'engagement environnemental se traduit également dans le cadre de Challenge et défi annuel combinant des actions solidaires (ex. Octobre Rose) et environnementales, récompensant les meilleurs contributeurs avec des prix motivants.

La prise de conscience collective

En parallèle, Everience mise sur des actions de sensibilisation au quotidien :

- Des stickers de rappel sont apposés dans les locaux pour inciter aux bons réflexes : éteindre les lumières, fermer les robinets, limiter l'impression papier, etc.
- Des ateliers collaboratifs tels que la Fresque du Climat ou la Fresque du Numérique permettent une meilleure compréhension des enjeux environnementaux et du rôle de chacun, dans une approche participative et pédagogique



La formation qui donne du sens à l'action

Convaincu que la transition écologique et sociale passe par l'implication de chacun, Everience a mis en place un dispositif de formation et de sensibilisation à la RSE à destination de l'ensemble de nos collaborateurs. L'objectif est double : diffuser une culture commune du développement durable et favoriser le passage à l'action au quotidien. À travers des modules thématiques (éco-gestes, sobriété numérique, inclusion, mobilité durable, économie circulaire...), des ateliers participatifs, et des outils pratiques, chaque salarié peut comprendre les enjeux et s'approprier les leviers d'action à son échelle. Cette démarche vise à faire de chaque collaborateur un acteur engagé de notre transformation responsable, en lien avec nos objectifs de performance durable.

Le parcours sur le numérique responsable aborde notamment :

- Les usages digitaux sobres (réduction de l'impact des mails, partage de fichiers, navigation optimisée)
- La gestion énergétique du poste de travail (extinction des équipements, réduction de la luminosité, usage modéré du papier)
- La protection des données à caractère personnel dans une logique de sobriété numérique

Ces actions convergent vers un objectif commun : ancrer les éco-gestes dans les habitudes professionnelles et personnelles des collaborateurs, en leur donnant les clés pour devenir pleinement acteurs de la transition écologique.

Nos Objectifs : 100 % des collaborateurs formés sur les thématiques RSE comme le handicap, l'éthique, le numérique responsable, la sécurité des données et les enjeux environnementaux.

La SEDD, un rendez-vous annuel pour apprendre, partager et agir



Les ODD constituent un cadre universel pour répondre aux grands défis sociaux, environnementaux et économiques d'ici 2030. Les entreprises ont un rôle clé à jouer dans leur mise en œuvre, en intégrant ces enjeux dans leur stratégie, leurs actions et leur culture. Consciente de cette responsabilité, **Everience s'engage à faire connaître les ODD auprès de ses collaborateurs**, en les rendant concrets et accessibles.

À travers des temps forts comme la **Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD)**, l'entreprise organise chaque année des actions de sensibilisation visant à renforcer les connaissances et encourager l'engagement de chacun.

Des **webinaires thématiques** sont notamment proposés en partenariat avec Les **Ateliers Durables**. Notre partenaire propose des formats participatifs et engageants visant à sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la transition écologique et sociale, tout en les outillant pour passer à l'action concrètement. Organisés sous forme d'ateliers, de conférences ou de jeux collaboratifs, des thématiques variées sont abordées : éco-gestes au bureau, sobriété numérique, alimentation responsable, mobilité durable, ou encore qualité de vie au travail.

Conçus pour être accessibles à tous, ces ateliers favorisent l'échange, la prise de conscience et l'implication individuelle et collective. Ils s'intègrent pleinement dans notre démarche RSE en mobilisant les équipes autour d'objectifs communs et de valeurs partagées.

La précédente édition a permis d'aborder des sujets divers tels que la mobilité durable ou le Climat, afin de créer un lien direct entre les comportements individuels et les objectifs globaux du développement durable.

3.4. RESSOURCES AQUATIQUES ET MARINES (ESRS E3)

Compte tenu de la nature de son activité et de ses implantations, Everience n'a pas d'impact direct sur les milieux marins ou aquatiques. Cependant, l'entreprise reste consciente de la nécessité de préserver cette ressource naturelle essentielle, notamment dans un contexte mondial de stress hydrique croissant.

Dans cette logique, des actions concrètes ont été mises en place pour limiter la consommation d'eau dans les locaux : l'ensemble des sites a été équipé de mousseurs hydro-économiques, permettant de réduire le débit des robinets sans altérer le confort d'usage. Ce dispositif simple et peu coûteux permet de réduire la consommation d'eau jusqu'à 50 %, contribuant ainsi à prévenir le gaspillage dans les usages quotidiens.



Un partenariat au service de l'humain et de la planète : Everience & Kumulus

Au-delà de sa politique de sobriété interne, Everience a choisi d'agir concrètement en faveur de l'environnement et des populations locales, en nouant un partenariat innovant et engagé avec la start-up tunisienne **Kumulus Water**. Ce partenariat repose sur l'intégration de technologies capables de produire de l'eau potable à partir de l'humidité de l'air, sans infrastructure lourde ni raccordement aux réseaux.

Le site d'Everience à Tunis a ainsi été équipé d'un dispositif Kumulus, permettant de produire jusqu'à 30 litres d'eau potable par jour, répondant ainsi aux besoins quotidiens des collaborateurs tout en réduisant la dépendance aux ressources conventionnelles. Cette démarche incarne pleinement la volonté de l'entreprise de s'inscrire dans une trajectoire de **sobriété technologique et de résilience environnementale**.

Mais l'impact de cette action va au-delà du périmètre de l'entreprise. Dans une dynamique de solidarité territoriale, Everience a cofinancé l'installation d'un second dispositif dans une école primaire de la région rurale de Kairouan, où l'accès à l'eau potable demeure un défi quotidien. En apportant cette solution concrète à une communauté vulnérable, Everience contribue non seulement à améliorer les conditions d'hygiène et de santé des élèves, mais aussi à réduire les inégalités d'accès à une ressource vitale, tout en valorisant une innovation locale à fort potentiel d'impact.

Ce projet incarne une approche RSE inclusive et transformative, combinant innovation responsable, solidarité sociale et ancrage territorial, et reflète l'ambition d'Everience de jouer un rôle actif dans la construction d'un futur plus juste et durable pour tous.

[Post LinkedIn](#)

3.5. BIODIVERSITÉ ET ÉCOSYSTÈMES (ESRS E4) : CONTRIBUTION ACTIVE À LA REFORESTATION LOCALE

L'activité d'Everience et ses implantations géographiques, centrée sur les services numériques, n'a pas d'impact direct sur la biodiversité ou les écosystèmes naturels. À ce titre, ce thème est considéré comme non significatif selon notre analyse de double matérialité.

Cependant, soucieuse de contribuer à la protection de l'environnement et à la transition écologique, l'entreprise mène plusieurs **actions locales et solidaires** dans ce domaine.

Ces initiatives, bien que volontaires, traduisent un engagement croissant pour préserver la biodiversité :

PARTENARIAT AVEC ECOTREE

Engagée pour la préservation de la biodiversité et la régénération des écosystèmes, **Everience** a initié un partenariat avec **EcoTree**, une entreprise à impact spécialisée dans la valorisation écologique et économique des forêts françaises. Ce partenariat s'inscrit dans une volonté d'agir localement et durablement en soutenant des projets de reforestation à proximité de l'implantation de nos centres de services.

Depuis le lancement de cette collaboration, **plus de 300 chênes sessiles** ont été plantés dans la **forêt de Louverné**, située à une centaine de kilomètres du centre de service dans l'ouest de la France. Ce choix géographique n'est pas anodin : contribuer à la **restauration d'un écosystème forestier local** permet de renforcer les liens avec le territoire, de **réduire l'empreinte carbone** liée aux déplacements ou à la logistique, et d'avoir un **impact mesurable** sur un environnement proche de nos collaborateurs.

La **forêt de Louverné**, écosystème précieux situé dans la région des Pays de la Loire, joue un rôle essentiel dans **la captation du carbone, la régulation du climat local, et l'accueil de nombreuses espèces animales et végétales**. En favorisant la croissance d'essences résilientes comme le chêne sessile, l'initiative soutient la lutte contre l'érosion de la biodiversité, tout en participant à la constitution de puits de carbone à long terme.

Grâce à EcoTree, chaque arbre planté est suivi, géré durablement et valorisé selon les principes de la sylviculture responsable. Ce projet témoigne de la volonté d'Everience d'intégrer pleinement la **protection du vivant** dans sa stratégie RSE, en passant d'une logique compensatoire à une **action concrète de régénération environnementale**.

[Post LinkedIn](#)

PARTENARIAT AVEC LA CHAMBRE DE COMMERCE FRANCO-ROUMAINE

Everience Romania s'est pleinement mobilisée dans le "CCIFER Challenge for a Greener Planet", organisé par la Chambre de Commerce Franco-Roumaine, démontrant son engagement concret en faveur de la transition écologique. Pendant un mois, les collaborateurs d'Everience ont multiplié les gestes durables : recours aux transports écologiques, réduction du plastique à usage unique, tri sélectif et activités sportives responsables, incarnant ainsi les valeurs d'une entreprise responsable et soucieuse de son impact environnemental.

Everience a fièrement contribué à cette dynamique collective qui a réuni 550 volontaires issus de 40 entreprises, participant à une mobilisation exemplaire autour de la protection de l'environnement en Roumanie. L'aboutissement de ce défi a été symbolisé par une journée de plantation d'arbres près de Bucarest, où Everience a participé activement à renforcer la biodiversité locale.

Grâce à cette implication, la communauté d'affaires franco-roumaine, avec Everience en acteur clé, a réussi à planter plus de 23 000 acacias en 4 ans, apportant une contribution significative à la reforestation urbaine et à la lutte contre le changement climatique. Ce partenariat avec l'association Se Poate témoigne de la volonté d'Everience d'agir durablement, non seulement pour l'environnement, mais aussi pour un héritage positif destiné aux générations futures.

[Post LinkedIn](#)

PARTENARIAT AVEC LA TUNISIAN ASSOCIATION FOR CIVIC TRANSFORMATION

Everience a eu le plaisir de participer, en Tunisie, à la 6^{ème} édition de l'initiative «Green Boots», une action de reboisement organisée par TACT (Tunisian Association for Civic Transformation), dont Everience est membre et dont le Directeur Général assure actuellement la présidence.

L'événement a été coorganisé avec l'Association Tunisienne des Randonneurs, reconnue pour ses activités de sensibilisation à la protection de la nature à travers des randonnées écoresponsables et des actions de reforestation.

Cette initiative s'inscrit pleinement dans l'engagement d'Everience pour la préservation de l'environnement, la restauration des écosystèmes et la solidarité territoriale. La région de Zaghouan, située à environ 50km du centre de services, a été choisie pour cette action en raison de sa richesse écologique et de sa vulnérabilité à la déforestation.



Les collaborateurs d'Everience ont uni leurs efforts à ceux des membres associatifs pour planter des jeunes arbres, renforçant ainsi la lutte contre la désertification tout en partageant une journée de cohésion et d'utilité collective.

[Post LinkedIn](#)

PARTENARIAT AVEC L'ASSOCIATION HORIZON

Everience a organisé, en Tunisie, **deux éditions d'une journée alliant randonnée et action de nettoyage**, en collaboration avec l'association Horizon, acteur local engagé pour la préservation des sites naturels.

Ces événements ont mobilisé au total **plus de 100 collaborateurs**, renforçant l'engagement collectif pour un environnement plus sain, tout en favorisant la cohésion d'équipe.

• Première édition – Forêt de Cap Serrat :

Cette région côtière au nord-ouest de la Tunisie, connue pour sa biodiversité fragile, a accueilli la première action. Les équipes d'Everience ont participé activement au **ramassage de déchets dans la forêt**, contribuant à préserver ce site naturel menacé par la pollution plastique.

[Post LinkedIn](#)

• Deuxième édition – Plage Oued LEKSAB :

Pour cette seconde sortie, direction la côte Est de la Tunisie. Le nettoyage a porté sur des plages et zones humides vulnérables à l'accumulation de déchets, avec une approche alliant **randonnée, écocitoyenneté, et solidarité environnementale**.

[Post LinkedIn](#)

Ces initiatives reflètent la volonté d'Everience de s'impliquer au **plus près des territoires**, en partenariat avec des **associations locales comme Horizon**, pour construire des actions à impact réel, tout en favorisant **l'ancrage local et le sens du collectif**.

PARTENARIAT AVEC TERRE DE LIENS

Chaque année, Everience réalise une enquête de satisfaction auprès de l'ensemble de ses clients. Cette démarche est à la fois un outil d'amélioration continue et un levier d'engagement citoyen. Pour chaque questionnaire rempli, 50 € sont versés à une association à impact social ou environnemental. Cette année, **la forte participation de nos clients a permis de collecter 18 350 €, dont la moitié a été reversée à la Terre de Liens et l'autre moitié à la Fondation de France pour aider à financer des projets dans le cadre de son programme Urgence.**

Le choix de Terre de liens s'inscrit dans notre volonté de soutenir des initiatives concrètes en faveur de l'agriculture durable et de la protection des ressources naturelles. Terre de Liens agit face à l'urgence de la disparition des terres agricoles en France. Elle préserve le foncier agricole en l'achetant grâce à la solidarité citoyenne et au mécénat d'entreprise, afin d'y installer durablement des agriculteurs pratiquant une agriculture biologique et respectueuse des écosystèmes.

Notre don a spécifiquement été affecté à l'Association Territoriale Centre Val de Loire, une région proche de plusieurs sites du Groupe, pour soutenir son programme de préservation de la ressource en eau et de résilience au changement climatique. Il contribue ainsi à des projets concrets : achat de terres, accompagnement d'agriculteurs, et transition vers des pratiques agroécologiques.

Une action qui donne du sens à la performance. Cette opération permet d'associer nos clients à une initiative solidaire, en transformant leur retour d'expérience en levier de changement. C'est aussi une réponse aux attentes exprimées par certains d'entre eux, désireux de mieux connaître et suivre nos actions RSE. Elle illustre notre conviction : la performance client peut et doit aller de pair avec un engagement responsable envers la société et la planète.

[Post LinkedIn](#)

PARTENARIAT AVEC LES RUCHES D'ALEXANDRE : UN ACTE RSE ENGAGÉ POUR LA BIODIVERSITÉ

Dans la continuité de son engagement en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises, notre cabinet – acteur de la transformation numérique – s'engage pour la préservation de la biodiversité à travers le parrainage d'une ruche en partenariat avec Les Ruches d'Alexandre. Ce partenariat va au-delà d'un simple soutien symbolique : il s'agit d'un acte concret en faveur de la pollinisation locale et de la sauvegarde des abeilles, sentinelles de notre environnement.

Basée dans la région Ile de France, en France, cette association regroupe des apiculteurs passionnés et engagés dans une apiculture durable et respectueuse du vivant. Elle œuvre à la préservation des colonies d'abeilles en milieu périurbain, en développant des pratiques apicoles responsables et en sensibilisant le public à l'importance des insectes pollinisateurs pour nos écosystèmes et notre sécurité alimentaire.

Choisir d'agir à proximité de nos sites d'activité en Île-de-France, c'est renforcer notre impact local et contribuer activement à la régénération de la biodiversité urbaine.

Tout au long de l'année, la ruche est entretenue par des professionnels, dans le respect du cycle de vie des abeilles. Le miel récolté est mis en pots personnalisés aux couleurs de l'entreprise, créant un lien tangible entre les collaborateurs et cette action RSE. En plus de soutenir une filière locale, ce projet permet de sensibiliser nos équipes à l'importance des enjeux environnementaux tout en valorisant les pratiques durables de l'entreprise.

En intégrant pleinement cette initiative dans notre démarche RSE, nous affirmons notre volonté de faire de chaque projet une opportunité de création de valeur environnementale et humaine, en phase avec les attentes de nos parties prenantes et les défis de notre époque.





4. INFORMATIONS SOCIALES

04



L'humain au cœur de notre engagement RSE

Chez Everience, notre responsabilité en tant qu'employeur va bien au-delà des mots : elle s'incarne chaque jour dans nos actions.

En 2025, nous avons poursuivi notre engagement pour offrir un environnement de travail inclusif, éthique et épanouissant.

À travers notre politique **#involved**, nous développons les compétences de nos collaborateurs, promouvons la diversité et l'égalité des chances, et favorisons la mobilité interne. Notre institut de formation, nos parcours de développement et notre écoute managériale permettent à chacun de se projeter dans un avenir professionnel durable.

Être un employeur responsable, c'est aussi accompagner les talents, encourager les initiatives solidaires et construire une culture d'entreprise respectueuse, motivante et ouverte sur le monde.

L'humain est notre force, et notre engagement RH en est le reflet.

Romain MANDRY - Directeur général adjoint RH & Development

La dimension sociale constitue un axe fondamental de notre démarche de responsabilité sociétale. Elle reflète notre engagement à placer les femmes et les hommes au cœur de notre performance durable, en veillant à créer un environnement de travail éthique, inclusif et respectueux des droits humains.

Dans cette section, nous présentons les principales données et actions mises en œuvre en matière de gestion des ressources humaines : emploi, conditions de travail, santé et sécurité, dialogue social, égalité professionnelle, développement des compétences, conditions et qualité de vie au travail.

Ces éléments traduisent notre volonté d'offrir à nos collaborateurs un cadre propice à leur épanouissement, à leur sécurité et à leur engagement, tout en répondant aux attentes de nos parties prenantes. Nous réaffirmons notre ambition de contribuer positivement au développement social, tant à l'échelle de notre organisation que dans les territoires où nous opérons, pour faire progresser ces engagements, et construire ensemble une entreprise plus responsable, plus équitable et plus humaine.

4.1 EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE (ESRS S1)

Everience, c'est avant tout une aventure humaine portée par plus de 3 750 collaborateurs répartis sur 17 implantations en France et à l'international. Depuis sa création, le groupe place l'humain au cœur de son développement, convaincu que la performance durable passe par l'épanouissement, la reconnaissance et l'engagement de chacun.

4.1.1 Politiques liées aux effectifs de l'entreprise (S1-1)

Everience s'est doté, en France et à l'international, d'Engagements sociaux. Ce document de référence, en matière de ressources humaines, droits humains, diversité et inclusion vise à définir les engagements clés d'Everience pour garantir un environnement de travail respectueux, éthique et inclusif. Il couvre les principaux risques d'atteinte aux droits humains et formalise les engagements et objectifs en matière de gestion des effectifs.

Cet engagement s'appuie également sur une procédure Ressources Humaines dédiée, qui encadre le déploiement opérationnel de ces principes au sein de toutes les entités du Groupe. En complément, une procédure relative aux achats précise les règles applicables à la gestion des achats de biens et de services, qu'ils soient matériels ou immatériels.

Everience y affirme sa **tolérance zéro** envers toute forme d'exploitation, que ce soit dans ses propres activités ou dans sa chaîne d'approvisionnement. Cet engagement s'appuie sur les grands textes internationaux de référence, notamment :

- La Déclaration universelle des droits de l'Homme (ONU),
- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme,
- Les Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Au-delà de ces principes fondamentaux, Everience promeut :

- Le **développement des compétences** à travers des formations certifiantes accessibles à tous,
- L'inclusion et l'égalité des chances,
- L'équilibre **entre vie professionnelle et vie personnelle**, pour permettre à chacun de concilier ses ambitions professionnelles avec ses priorités personnelles,
- Un **dialogue social structuré** et adapté à chaque contexte local,
- Des **mécanismes d'écoute des collaborateurs**, via des enquêtes et entretiens réguliers,
- Une **gouvernance responsable** impliquant ses fournisseurs.

Cette approche reflète l'engagement d'Everience en faveur d'un environnement de travail respectueux, éthique et durable.

4.1.2 Conditions de travail

4.1.2.1. Actions concernant les impacts importants sur les effectifs de l'entreprise (S1-4)

En cohérence avec les enjeux identifiés dans le cadre de l'analyse de double matérialité et grâce à une interaction continue avec ses parties prenantes, Everience s'engage à anticiper et accompagner les évolutions susceptibles d'avoir un impact significatif sur ses effectifs, qu'il s'agisse de transformations organisationnelles, technologiques ou économiques.

Everience met en œuvre des actions concrètes visant à prévenir ou atténuer ses impacts réels ou potentiels sur les conditions de travail. Chaque action bénéficie d'un pilotage structuré, avec des ressources dédiées et des indicateurs de performance permettant d'évaluer leur efficacité. Ce suivi est assuré régulièrement par les entités du groupe, dans une logique d'amélioration continue.

Les engagements d'Everience en matière de conditions de travail reposent sur deux piliers fondamentaux :

- Le respect strict des réglementations locales, spécifiques à chaque pays d'implantation,
- Et l'application de standards sociaux internes exigeants, souvent plus ambitieux que les exigences légales.

L'objectif est de garantir un environnement de travail sain, équitable, inclusif et durable, en cohérence avec les valeurs du Groupe et au service de la performance collective.

L'ensemble des sociétés du groupe concernées sont couvertes par des conventions collectives formelles, encadrant les conditions de travail, les droits sociaux et les relations professionnelles, et ont organisé les élections des représentants du personnel, conformément aux réglementations locales.

Chaque changement majeur fait l'objet d'un dialogue social renforcé avec les représentants du personnel, afin de garantir transparence, écoute et co-construction des solutions.

Nous mettons en œuvre des dispositifs d'accompagnement individualisé, incluant des actions de formation, de reconversion professionnelle ou de mobilité interne, pour favoriser l'employabilité et limiter les risques de rupture professionnelle. Dans une logique de responsabilité, nous veillons également à maintenir un environnement de travail stable, inclusif et équitable, y compris en période de transition, dans le respect des conventions collectives et des engagements sociaux du groupe.

4.1.2.2. Temps de travail et organisation

Le temps de travail et son organisation au sein d'Everience sont définis dans le respect des réglementations locales en vigueur, en France comme à l'international. Dans tous les pays où le groupe est implanté, des dispositifs adaptés sont mis en place pour garantir un cadre de travail équitable, sécurisé et compatible avec les attentes des collaborateurs.

En France, le temps de travail est encadré par les dispositions du Code du travail, les conventions collectives applicables et les accords d'entreprise relatifs à l'encadrement et l'aménagement du temps de travail, avec une attention particulière portée à la gestion des horaires, au suivi du temps effectif, au droit à la déconnexion et à l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. À l'international, l'organisation du travail s'adapte aux contextes locaux, tout en s'alignant avec les engagements du groupe en matière de qualité de vie au travail, d'équité et de conditions de travail décentes. Dans un souci constant de flexibilité et de performance durable, Everience favorise des modèles hybrides (présentiel/distanciel), des horaires souples lorsque cela est possible, ainsi qu'une culture managériale fondée sur la confiance, l'autonomie et la responsabilisation.

Pour favoriser des conditions de travail justes et équilibrées, Everience met en place des plannings tournants au sein des équipes soumises à des amplitudes horaires élargies (matinales, soirées, week-ends). Cette organisation vise à éviter l'affectation récurrente des horaires les plus contraignants à un même groupe de collaborateurs, et à garantir une répartition équitable de ces plages horaires. Les rotations sont définies en concertation avec les équipes, dans le respect des règles sociales applicables et avec une attention particulière portée à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Ce système contribue non seulement à limiter les situations de fatigue ou d'iniquité perçue, mais aussi à renforcer la cohésion d'équipe et l'engagement individuel dans un cadre de travail plus juste et solidaire.

De même, Everience veille à ce que les temps de travail spéciaux (travail de nuit, week-ends, jours fériés) et les heures supplémentaires soient strictement encadrés et rémunérés ou récupérés conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Leur suivi rigoureux permet d'assurer le respect des droits des collaborateurs et de préserver leur santé et leur équilibre de vie.



4.1.3. Rémunération et salaires adéquats

Everience garantit à tous ses collaborateurs une **rémunération juste, équitable et conforme aux réglementations locales**. Dans tous les pays où Everience est implanté, les salaires sont supérieurs au **salaire minimum local autorisé par la loi** ou aux **minima conventionnels**. En France, les grilles salariales respectent rigoureusement les classifications définies par les conventions collectives applicables.

Dans une logique d'équité et de reconnaissance de l'engagement des collaborateurs, Everience veille à limiter les écarts de rémunération injustifiés entre fonctions, genres ou statuts et assurer une équité salariale à travers des critères transparents. Le dispositif de revalorisation salariale en faveur des collaborateurs n'ayant pas bénéficié d'augmentation depuis deux ans vise ainsi à prévenir les situations de décrochage salarial et à renforcer la politique de rémunération responsable du groupe. Les revalorisations seront définies selon des critères clairs, objectifs et transparents, garantissant une application équitable. Elles sont intégrées au salaire fixe brut des collaborateurs concernés, traduisant un engagement durable en faveur de la reconnaissance individuelle au sein de l'entreprise.

Outre le salaire, Everience propose des **avantages sociaux adaptés**, incluant notamment :

- Mutuelle et prévoyance, élargies aux conjoints et aux enfants des collaborateurs,
- Titres restaurant,
- Dispositifs d'épargne salariale.

Ces compléments renforcent le **niveau de vie global** des collaborateurs et participent activement à la **fidélisation des talents**, à **l'attractivité d'Everience**, ainsi qu'au **respect des principes de justice sociale**.

4.1.4. Dialogue social et représentation des salariés

Le dialogue social constitue un pilier essentiel de la qualité de vie au travail et du climat social, garantissant un environnement de travail serein, inclusif et respectueux des droits de chacun. C'est pourquoi la direction d'Everience s'engage à maintenir des échanges réguliers, constructifs et transparents avec les représentants du personnel, afin d'associer les collaborateurs aux décisions qui les concernent, de faire remonter leurs préoccupations et d'améliorer en continu l'environnement de travail.

4.1.4.2. Un dialogue structuré, adapté aux contextes locaux

Des réunions périodiques avec les instances représentatives du personnel sont organisées, notamment à travers l'équivalent de Comité Social et Économique (CSE). Ces moments d'échange permettent d'aborder les sujets remontés du terrain, d'identifier les problématiques individuelles ou collectives, et de coconstruire des solutions concrètes pour améliorer les conditions de travail, la santé et la sécurité.

En fonction des contextes locaux, les modalités de représentation varient. Des représentants élus peuvent être désignés via des élections régulières, garantissant une représentation formelle et structurée. Partout, des représentants de proximité assurent le lien entre les collaborateurs et la direction, intervenant sur des thématiques clés telles que le respect des conditions de travail, la prévention des risques psychosociaux ou encore la proposition d'actions pour renforcer la qualité de vie au travail..

La proximité managériale joue également un rôle central dans l'écoute directe et le traitement individualisé des situations

Au-delà des instances formelles, Everience déploie une véritable culture d'écoute des collaborateurs, considérant le **feedback comme un levier stratégique** d'amélioration continue, d'engagement et de bien-être au travail.

Dès l'intégration, une enquête de suivi durant la période d'intégration est réalisée quelques semaines après l'arrivée d'un nouveau collaborateur, sous forme d'entretien et d'échange. Ce dispositif permet d'évaluer notre capacité à accueillir, intégrer et accompagner les nouveaux collaborateurs, pour détecter rapidement d'éventuelles difficultés pour y répondre efficacement.

Tout au long de la vie professionnelle, les managers organisent des points de suivi réguliers, en lien avec les équipes des ressources humaines, afin d'identifier les éventuels écarts entre missions et attentes, d'anticiper les tensions et de coconstruire des plans d'amélioration individuels.

Des enquêtes internes, telles que les enquêtes **Feel Good** déployées au sein des Directions des Opérations, viennent enrichir cette démarche d'écoute. Elles permettent de mesurer la situation et de percevoir les attentes des équipes de manière transverse, avec des restitutions partagées et des plans d'action discutés à l'échelle régionale

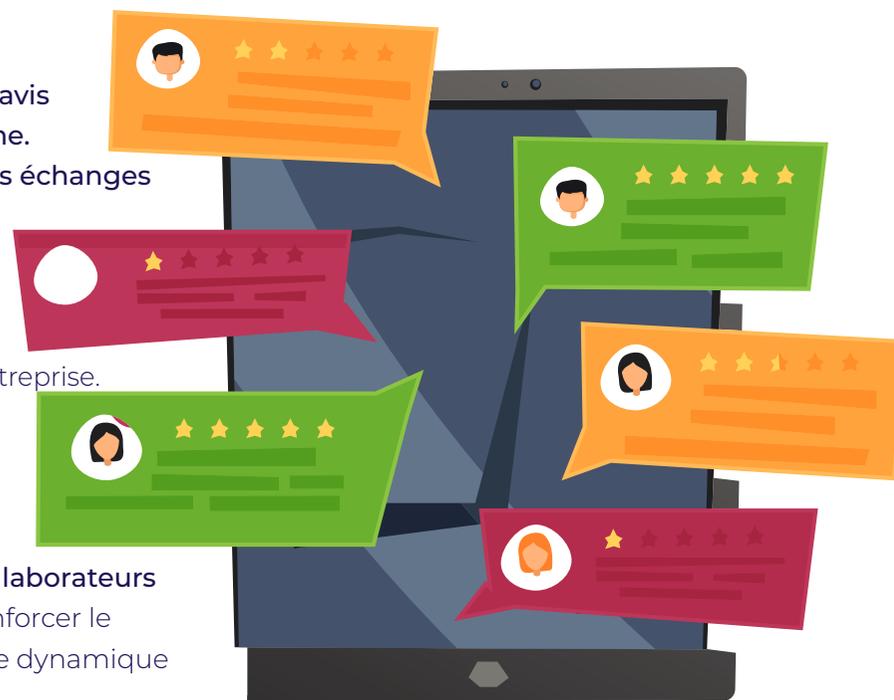
D'autres dispositifs, tels que l'enquête « **Voix du collaborateur** » permettent de cibler un public plus large et visent à recueillir les ressentis des collaborateurs sur de nombreux aspects de la vie au travail. L'objectif est d'évaluer le niveau actuel de satisfaction au travail, à maintenir un haut niveau de satisfaction sur les aspects déjà perçus positivement, et à mettre en œuvre des actions ciblées pour résoudre les problématiques identifiées. Les résultats sont analysés, partagés avec les équipes, et suivis de plans d'action pilotés par les managers, en lien avec les équipes RH.

Par ailleurs, des dispositifs ponctuels de consultation sont mis en œuvre pour recueillir l'avis des collaborateurs sur des sujets spécifiques, comme les outils de communication interne.

L'objectif : adapter les pratiques, améliorer la diffusion de l'information et encourager des échanges plus fluides et efficaces.

Ces démarches illustrent une culture d'écoute active, sincère et continue, dans laquelle le feedback des collaborateurs est considéré comme un levier central de progrès, à la fois collectif et individuel. Elles contribuent directement à instaurer un climat de confiance, de reconnaissance et de responsabilisation, socle indispensable à la performance durable de l'entreprise.

Everience mise sur une communication interne vivante, fédératrice et régulière pour maintenir un lien fort avec ses collaborateurs. À ce titre, la **newsletter mensuelle diffusée via le réseau interne "Together"** joue un rôle central. Elle relaie des **articles internes**, met en avant des **initiatives inspirantes**, **partage les actualités de l'entreprise**, et **invite les collaborateurs à participer à des événements, webinaires ou actions collectives**. Ce canal contribue à renforcer le sentiment d'appartenance, la transparence, et à valoriser les réussites internes à travers une dynamique participative.



4.1.5. Diversité, équité et inclusion

4.1.5.1. Recrutement inclusif

SAPHIR®

Depuis sa création, Everience place la diversité au cœur de son projet d'entreprise. Qu'il s'agisse du genre, des origines, des parcours scolaires et professionnels, du handicap ou d'autres singularités, nous considérons cette richesse comme un levier essentiel de performance, d'innovation et de cohésion. Notre politique de recrutement repose sur un principe simple : évaluer les candidats uniquement sur leurs compétences. Nous veillons à garantir à chacun un égal accès aux opportunités, qu'il s'agisse de recrutement, de formation ou d'évolution professionnelle.

Pour renforcer cette exigence, Everience a mis en place une démarche structurée visant à former et outiller ses recruteurs, managers et équipes RH. Dès 2012, nous avons déployé un dispositif interne de recrutement, sur l'ensemble des entités du groupe, garantissant l'égalité des chances baptisé SAPHIR® (Skills Assessment Program for High Insourcing and Recruitment).

Grâce à SAPHIR®, Everience sécurise ses recrutements tout en garantissant l'équité de traitement pour chaque candidat. Cette démarche contribue à renforcer la diversité des profils recrutés et à faire du processus de recrutement un véritable levier d'inclusion. Ce programme audacieux repose sur plusieurs piliers :

- **La neutralité vis-à-vis des parcours** : nous ne cibons pas exclusivement des profils informatiques, et valorisons avant tout la connaissance métier de nos clients. Un diplôme, une école ou une expérience spécifique ne constituent pas un prérequis.
- **Des référentiels métiers précis** : pour chaque fonction, nous avons défini un référentiel de compétences unique, au-delà des simples descriptifs de poste. Ces référentiels identifient les compétences clés partagées par l'ensemble des personnes occupant un même rôle.
- **Des outils d'évaluation standardisés** : une grille de lecture commune permet aux recruteurs d'identifier les prérequis nécessaires à l'embauche. Le processus intègre des mises en situation professionnelles pour évaluer, de manière concrète, les capacités de raisonnement, les compétences techniques et les qualités relationnelles des candidats.
- **Une implication forte des opérationnels** : une équipe dédiée – composée d'une quinzaine de collaborateurs RH et d'une soixantaine de managers, responsables de comptes ou commerciaux – est formée et certifiée à la détection des compétences. Ils participent activement aux entretiens.
- **Un processus collaboratif, non prédictif** : les outils mis en œuvre ne visent pas à prendre une décision à la place des recruteurs. Ils favorisent le dialogue, la compréhension mutuelle et permettent une évaluation partagée. La décision finale appartient toujours aux binômes RH/opérationnels.



Plus de 1100 nouveaux collaborateurs ont été recrutés en 2024, sur l'ensemble du groupe.



Initialement centrée sur le recrutement de profils techniques de niveau 1, l'équipe du Nord a désormais élargi son périmètre en intégrant des profils de niveau 2, ainsi qu'une tour de contrôle pilotée par des chargés d'affaires. Ces derniers occupent des postes de « super coordinateurs à distance », illustrant l'évolution des besoins clients et la capacité à y répondre avec agilité.

En à peine six mois, grâce à notre process SAPHIR et l'agence pour l'emploi local et son programme de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle), 40 personnes ont été recrutées, majoritairement des profils bilingues, avec une réactivité remarquable. Ce succès est en grande partie porté par l'engagement des équipes recrutement qui n'a pas hésité à effectuer une immersion chez notre client, pour affiner sa compréhension des métiers et ajuster les profils recherchés.

Aussi, ce projet a généré de nombreuses mobilités internes, permettant aux techniciens de niveau 1 d'évoluer vers des postes de niveau 2. Une belle illustration de la mobilité comme levier de valorisation des talents et d'accompagnement des parcours professionnels. Elise TAHON — Responsable recrutement, Helpline region nord.

4.1.5.2. Politique handicap

L'inclusion des personnes en situation de handicap constitue un axe fort des Engagements Sociaux d'Everience, guidée par la conviction qu'un environnement de travail diversifié, équitable et accessible est source d'innovation, de performance collective et de richesse humaine.

Entreprise handi-accueillante et inclusive, Everience agit concrètement pour promouvoir l'emploi, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En France, cet engagement se traduit notamment par le déploiement d'un accord d'entreprise dédié, signé en 2022. Ce dernier formalise une politique volontariste autour de trois objectifs prioritaires :

- Accroître durablement le taux d'emploi de collaborateurs en situation de handicap,
- Garantir leur intégration pérenne dans l'organisation,
- Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à ces enjeux pour construire une culture inclusive.

Cette dynamique s'étend également à l'échelle internationale, avec une progression continue du nombre de collaborateurs en situation de handicap dans les différentes filiales du groupe.

5,5 %

Taux d'emploi direct des personnes en situation d'handicap en France

Everience considère l'inclusion comme un facteur de cohésion et non comme une simple contrainte réglementaire. Au-delà du respect des obligations légales, l'entreprise œuvre pour construire un environnement de travail dans lequel chacun peut s'épanouir pleinement, quels que soient son parcours ou ses besoins spécifiques. Cet engagement s'inscrit dans une démarche globale d'amélioration continue, portée au plus haut niveau de l'organisation. Dans ce sens, l'entreprise élabore chaque année un bilan Handicap et les perspectives, afin de mesurer l'impact de ses actions et d'identifier des axes d'amélioration. (Lien vers Handicap - bilan et perspectives)

Une politique élargie au secteur protégé et adapté

Dans le cadre de sa politique handicap, Everience adopte une approche globale et inclusive, visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap sous toutes ses formes. Au-delà de l'intégration directe au sein des équipes, Everience s'engage également à développer des partenariats durables avec le secteur protégé et adapté (ESAT, EA), afin de soutenir l'insertion professionnelle dans des environnements adaptés aux besoins spécifiques.

Cette démarche s'inscrit dans une logique de responsabilité sociétale élargie, en mobilisant la sous-traitance responsable comme levier complémentaire d'action. En nouant des collaborations structurées avec des acteurs du secteur adapté, Everience agit concrètement pour renforcer l'inclusion, diversifier ses pratiques d'achat et contribuer au développement d'un écosystème solidaire et engagé. Ces partenariats sont sélectionnés avec attention, en cohérence avec les valeurs du groupe et dans le respect des exigences de qualité et d'éthique.

Nos principaux partenaires sont :



Entreprise Adaptée spécialisée dans les services en ingénierie informatique

5 agences en France

Partenaire d'Everience depuis 2018

Contrat en sous-traitance et co-traitance

Profils métiers : Support utilisateur (Helpdesk, Support applicatif, Infogérance, Assistance à distance, Gestion de parc), Développement et maintenance des applications, ...



Entreprise Adaptée, sociale et solidaire des services du numérique

7 agences en France

Partenaire d'Everience depuis 2020

Contrat en sous-traitance et co-traitance

Profils métiers : chef de projet, Support applicatif, Administrateur système, Agent Service Desk, Technicien Support de Proximité, ...

4.1.5.3. Égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un engagement historique et structurant pour Everience, inscrit dans sa démarche RSE et porté par l'une de ses valeurs fondamentales : la diversité. Dans un secteur encore largement masculin comme celui du numérique, cet engagement se traduit par une double ambition :

- Accroître la représentation des femmes dans les métiers techniques,
- Favoriser leur intégration durable et leur progression à tous les niveaux de l'organisation.

Dans un secteur encore largement masculinisé, Everience affirme sa volonté de faire progresser l'égalité de genre et de renforcer la représentation des femmes dans l'ensemble de ses activités, notamment sur les métiers techniques, fonctionnels et à responsabilités. L'entreprise considère la diversité des profils comme un levier d'innovation, de performance collective et de cohésion sociale.

Cet engagement se traduit par une politique proactive d'inclusion des talents féminins à toutes les étapes du parcours professionnel : recrutement, intégration, formation, évolution de carrière et accès aux postes de management. Des dispositifs sont déployés autour de la promotion de parcours inspirants, ou encore le soutien à des programmes de mentorat et de leadership féminin.



Soutenir la reconversion et les carrières féminines dans le numérique

Pour répondre à cette ambition, Everience est signataire depuis plusieurs années du Manifeste pour la Reconversion des femmes dans les métiers du numérique afin 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.

Pour aller plus loin et améliorer l'accès des femmes aux métiers du numérique dès le début de la vie professionnelle, Everience s'engage pour plus de mixité dans la Tech dans le programme d'orientation Tech it Girl, aux côtés d'un partenaire, proposant aux collaborateurs de devenir mentor. Les mentors professionnels du numérique ou indépendants, consacrent 3h/mois pendant 6 mois à accompagner individuellement des jeunes femmes (16-30 ans) intéressées par les métiers de la Tech. Les missions des 5 collaborateurs mentor Everience engagés sont de conseiller, donner confiance, participer à la définition du projet professionnel et partager son expérience. Ce projet joue un rôle crucial dans l'émancipation des jeunes femmes dans le secteur technologique. En offrant un soutien personnalisé, des ressources et des opportunités de réseautage, il permet de surmonter les barrières d'entrée et de promouvoir la diversité et l'inclusion. Ce mentorat inspire et habilite la prochaine génération de leaders technologiques féminins, contribuant ainsi à un avenir plus équitable et innovant dans le domaine du numérique.

Aujourd'hui, les femmes représentent **presque 28% des effectifs sur l'ensemble du groupe**, un chiffre porté notamment par une **forte dynamique d'inclusion** dans certains pays comme la **Tunisie (54%) et la Roumanie (63 %)**, témoignant d'un réel ancrage de la mixité dans ces implantations. Ces chiffres reflètent la volonté d'Everience de créer un environnement de travail équilibré, inclusif, et attractif pour les talents féminins, y compris dans les fonctions techniques historiquement moins féminisées. Everience s'est fixée des objectifs de représentativité concrets, notamment un taux de femmes dans les effectifs de l'entreprise supérieur ou égal à 30 %, avec une attention particulière portée à leur place dans les fonctions techniques et stratégiques.

Cette démarche s'inscrit dans une ambition plus large de transformation du secteur, en encourageant la mixité et l'égalité des chances dans les carrières numériques. Un partenariat avec les collèges et lycées en France permet d'intervenir en classe et d'accueillir des élèves de 3e et de 2e en stage d'observation. L'objectif est de sensibiliser les jeunes, en particulier les jeunes filles, aux carrières du numérique.



« Chez Everience Romania, nous avons fait de la mixité une réalité concrète : plus de 60 % de nos collaborateurs sont des femmes, y compris dans des rôles techniques et à responsabilité. Cette diversité n'est pas un hasard, cette diversité résulte d'une culture d'entreprise inclusive, où chaque talent a la possibilité de s'épanouir et de progresser. »

Alina MARGARIT— Responsable RH, Everience Romania

4.1.5.4. Suivi de l'égalité salariale et des parcours

Everience inscrit l'égalité salariale entre les femmes et les hommes comme un engagement structurel de sa politique RH. Au-delà du respect du cadre légal, l'entreprise s'attache à construire une culture de l'équité réelle, dans laquelle la rémunération est fondée exclusivement sur les compétences, les responsabilités et la performance, indépendamment du genre.

Chaque année, les sociétés françaises du groupe publient leur Index Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes, conformément à la réglementation en vigueur.

Cette analyse porte sur :

- Les écarts de rémunération à poste équivalent,
- Les taux d'augmentation et de promotion par genre,
- La représentation des femmes parmi les cadres dirigeants.

L'objectif est clair : garantir une rémunération équitable pour un travail de valeur égale et favoriser une meilleure représentation des femmes à tous les niveaux hiérarchiques.



Société du Pôle assistance à l'usage
Index : **95 (+6 points par rapport à l'année précédente)**



Pôle Conseil et Transformation
Index : **83 (maintien par rapport à l'année précédente)**

Cet outil constitue un levier de transparence et de progrès, mais l'entreprise choisit d'aller plus loin que l'obligation légale, en réalisant des analyses approfondies des écarts salariaux, et en intégrant des critères d'équité dans ses processus d'augmentation, de promotion et de recrutement.

Des actions correctives sont engagées dès qu'un écart injustifié est identifié, afin de garantir une rémunération juste à poste et expérience équivalents. Cette démarche proactive reflète la volonté du groupe de promouvoir un environnement professionnel respectueux, inclusif et fondé sur la reconnaissance objective du mérite.

4.1.6. Un programme de reconversion structurant en faveur de l'inclusion

Everience s'engage activement en faveur de l'inclusion professionnelle des publics éloignés de l'emploi, en particulier les personnes peu ou pas qualifiées, en reconversion, ou issues de parcours atypiques. Consciente des enjeux d'insertion sociale et de transformation des compétences, l'entreprise développe une stratégie d'ouverture à la diversité des profils, à travers des dispositifs concrets de formation, de tutorat et d'accompagnement individualisé.

Parmi ces leviers, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) occupe une place centrale en France. Ce dispositif, co-construit avec France Travail et des organismes de formation, permet à des candidats sans expérience dans le secteur du numérique d'acquérir les compétences nécessaires à une intégration réussie. Everience mobilise la POEI pour former et recruter des profils en reconversion, en valorisant la motivation, la capacité d'apprentissage et le potentiel d'évolution. D'autres dispositifs, en France et à l'international, tels que les Missions Locales, les Maisons de l'Emploi, ADÉLIE, Cap Emploi ou encore les Écoles de la 2e chance, Collège LaSalle, sont également utilisés pour activer ce levier stratégique.

Ces partenariats donnent lieu à des actions concrètes : organisation régulière de job datings, événements immersifs ou sportifs (ex. Du Stade vers l'Emploi), journées portes ouvertes, ou encore interventions dans des collèges et lycées situés en Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV).

Ces initiatives visent à réduire les barrières d'accès à l'emploi, à orienter et intégrer durablement des profils sous-représentés : jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée, personnes en reconversion ou en situation de précarité.

Cette démarche contribue à favoriser l'employabilité sur le long terme, tout en répondant aux besoins en compétences du secteur, dans une logique inclusive et responsable. Elle illustre la volonté du groupe de rendre accessibles les métiers du numérique à tous, au-delà des parcours classiques, et de faire de l'entreprise un vecteur d'opportunités concrètes pour chacun.

118

Contrats signés en reconversion Professionnelle

Cette démarche contribue à favoriser l'employabilité sur le long terme, tout en répondant aux besoins en compétences du secteur, dans une logique inclusive et responsable. Elle illustre la volonté du groupe de rendre accessibles les métiers du numérique à tous, au-delà des parcours classiques, et de faire de l'entreprise un vecteur d'opportunités concrètes pour chacun.

Programme exclusif de reconversion vers le métier de Technicien Helpdesk

Everience déploie ce programme en lien avec les agences de l'emploi et les centres de formation professionnelle.

Ce dispositif prend la forme d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) de deux mois, permettant aux candidats de :

- Acquérir les compétences techniques de base (Windows/Linux, assistance technique, dépannage),
- Intégrer ensuite un poste en CDI dans les équipes d'Everience.
-

Ce programme incarne l'engagement du groupe en faveur d'un emploi durable, accessible à des talents issus de parcours variés.

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. Grâce à ce programme, Everience agit concrètement pour faciliter le retour à l'emploi, avec le souhait de susciter de nouvelles vocations dans les métiers du numérique pour des passionnés d'informatique et de contact client.

Cette action s'inscrit dans la durée (avec en moyenne 30 à 40 nouveaux embauchés chaque année) et permet à notre groupe de participer activement et efficacement à la création d'emplois dans les régions où nous sommes implantés

Partenariat avec Maria School

Everience a développé une collaboration avec Maria School, ayant pour objectifs de :

- Réinventer l'éducation pour apprendre aujourd'hui avec une vision de demain les savoir-être et les savoir-faire qui émergent en continu
- Développer l'état d'esprit entrepreneurial chez tous les acteurs de la société pour contribuer à en résoudre les problèmes
- Développer la collaboration, et les rencontres entre les individus et les organisations pour favoriser la sérendipité et les initiatives
- Contribuer à construire une société avec une approche pluridisciplinaire, plus inclusive, dans laquelle les différences de toute nature sont reconnues comme une richesse

La gratuité et l'impact sociétal sont des piliers de nos actions.

Au-delà des formations et programmes classiques, notre partenaire propose des programmes gratuits pour donner accès à tous au monde de la tech et des startups, des masterclass gratuites pour former au numérique responsable et aux bons usages de l'IA générative.

Nos équipes viennent transmettre leur savoir-faire et leur expertise mais aussi développer notre réseau, attirer de nouveaux profils et à enrichir les équipes.

En 2024, plus de **120 actions ont été menées**, incluant la participation à des événements, l'organisation de journées portes ouvertes, des job datings, et bien d'autres initiatives en faveur de l'inclusion professionnelle, consolident notre ancrage local et notre rôle d'entreprise citoyenne. Ces initiatives contribuent à créer des passerelles concrètes entre l'entreprise et des candidats issus de parcours variés, à réduire les inégalités d'accès à l'emploi et à renforcer l'attractivité des métiers du numérique.

4.1.7. Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail

Everience applique une **politique de tolérance zéro** à l'égard de toute forme **de discrimination, de harcèlement ou de violence** sur le lieu de travail. Cet engagement s'inscrit dans une démarche globale visant à protéger la santé, la dignité et les droits de ses collaborateurs, tout en garantissant un environnement de travail respectueux, éthique et inclusif.

Une politique claire et des dispositifs accessibles permettent d'offrir un **cadre professionnel sécurisé et bienveillant**. Everience a mis en place **une** procédure de signalement claire **et sécurisée**, accessible à l'ensemble des collaborateurs, des candidats, des prestataires et autres parties prenantes externes. Cette procédure est pilotée par le **Comité Ethics & Compliance**, instance chargée de :

- Recevoir les signalements (atteinte aux droits humains, à la santé, la sécurité des personnes, conflits d'intérêt, acte de corruption, harcèlement sexuel ou moral, manquement relatif aux obligations réglementaires, alerte environnementale, ...);
- Garantir leur traitement dans le respect de la confidentialité;
- Assurer une réponse proportionnée, dans le respect des droits de chacun.

Une **adresse e-mail dédiée** est mise à disposition pour faciliter les signalements, avec une garantie de protection contre toute mesure de représailles.

L'entreprise déploie une démarche cohérente à l'échelle internationale pour garantir un environnement de travail sain, éthique et inclusif. Plusieurs dispositifs ont été mis en place dans les différents pays pour prévenir et traiter les situations de mal-être, de harcèlement ou de comportements répréhensibles :

- Dispositifs de signalement accessibles : des canaux de signalement clairs et sécurisés sont proposés aux collaborateurs, qu'il s'agisse d'un référent désigné ou d'un portail en ligne. Ce dernier permet de remonter anonymement des faits tels que le harcèlement ou la corruption. Chaque signalement est analysé par un responsable dédié, garantissant la prise de mesures appropriées.
- Renforcement de la culture d'entreprise en Tunisie : l'entreprise mène des actions structurantes, comme le projet VMV (Valeurs, Mission, Vision), visant à former l'ensemble des collaborateurs à l'éthique professionnelle, au respect et à la prévention des comportements inappropriés. Un code de conduite spécifique, annexé au règlement intérieur, encadre également les comportements attendus. Il précise les interdits (harcèlement, discrimination, abus d'autorité...), encourage le signalement en toute confidentialité et prévoit des sanctions en cas de manquement.



« Depuis notre création en 2010, notre entreprise s'est développée pour devenir une organisation forte de près de 500 collaborateurs, aux profils divers et complémentaires. Cette richesse humaine est notre plus grande force : elle repose sur la diversité des parcours, la singularité des expériences et la complémentarité des potentiels.

Le code de conduite est bien plus qu'un cadre ou une liste de règles ; il est le socle commun qui nous unit au-delà de nos différences. C'est une boussole qui nous guide au quotidien et collectivement vers l'excellence. Nous croyons fermement que notre réussite ne repose pas seulement sur nos performances, mais aussi sur nos valeurs partagées. Nous avons le pouvoir d'agir pour bâtir un environnement où chacun d'entre nous peut s'épanouir et contribuer à la pérennité de Everience. Notre ambition est de faire de Everience plus qu'un lieu de travail : un véritable espace de vie professionnelle, une communauté où nos engagements individuels construisent, jour après jour, une culture d'impact positif et de succès collectif. »

Ines SIDHOM — DRH, Everience Tunisia

4.1.8. Développement des compétences

Centrées sur l'utilisateur, les activités de l'entreprise sont à la croisée des chemins entre l'IT, le service client et les métiers. Chaque marque du groupe se spécialise tout en partageant un patrimoine commun. L'ensemble de ces activités contribue à créer un parcours digital du collaborateur qu'Everience 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 nos clients.

Everience est doté, depuis plusieurs années, d'équipes formations, en interne, ayant pour objectifs de :

- D'assurer le développement des compétences techniques et comportementales des professionnels tout au long de leurs carrière chez Everience, en cohérence avec l'évolution du business et des enjeux stratégiques
- De diffuser de manière homogène les savoir-faire métier et de créer du lien dans l'entreprise
- De soutenir la transformation du groupe que ce soit dans l'accompagnement au changement ou dans la montée en compétences sur les nouvelles technologies

La formation est une responsabilité partagée :

- La Direction fixe les orientations et les moyens globaux de la formation
- Les formations garantissent l'efficacité des actions de formations en vérifiant les conditions pédagogiques et apporte expertise, aide et assistance auprès des autres acteurs
- Les managers sont responsables de la formation de leurs équipes en recensant les besoins, initiant les demandes et en assurant le suivi des actions de formation
- Le collaborateur est le principal acteur de sa formation : il est moteur lors du besoin de formation et participe activement à l'action en elle-même

La formation, le développement des compétences et l'accompagnement des parcours professionnels constituent un pilier central de l'engagement RSE de l'entreprise. Cette ambition se traduit concrètement à travers un document de référence : les Orientations et le Plan de Développement des Compétences.

Everience investit durablement dans le renforcement des compétences techniques, managériales et comportementales de ses collaborateurs, dans l'ensemble de ses entités. Cet engagement se concrétise notamment par une large offre de formation :

- Un socle commun s'inscrivant dans le parcours d'intégration du collaborateur ;
- Des formations dédiées aux différentes filières métiers du groupe ;
- Des formations axées sur la méthodologie ;
- Le développement individuel et personnalisé ;
- La sécurité ;
- La mise en place de parcours de formation certifiants (ITIL, management, Power BI...) ;
- La participation à des salons et événements professionnels ;
- Le développement de partenariats avec des réseaux et institutions sectoriels, tels que **Net IT**.

L'entreprise encourage une culture d'innovation, de partage des connaissances et de montée en compétences, afin de répondre aux évolutions technologiques et de favoriser l'employabilité durable.

Cette démarche renforce à la fois la performance des équipes, leur bien-être au travail et la capacité d'anticipation face aux attentes des clients et partenaires.

66 % formés pour développer leurs compétences 40775 heures de formation/an



La stratégie de formation d'Everience repose sur une approche globale et participative, amorcée par une évaluation à 360° des besoins en développement des compétences. Ce diagnostic, mené à travers des questionnaires ciblés, a permis d'identifier les principaux leviers d'amélioration, notamment dans les fonctions managériales et les soft skills. Forts d'un socle technique déjà bien établi, les collaborateurs sont désormais accompagnés dans le renforcement de leurs aptitudes en communication interpersonnelle, intelligence émotionnelle, gestion d'équipe et adaptabilité. Cette démarche vise à aligner les compétences humaines avec les enjeux opérationnels, en favorisant une culture managériale inclusive, agile et responsable. Elle illustre l'engagement du groupe à soutenir un développement professionnel équilibré, en alliant maîtrise technique et excellence relationnelle.

4.1.8.1. Un portail de formation centralisé : le LearningLab Everience

Début 2024, Everience a lancé le **LearningLab**, un portail à entrée unique, outil groupe, dédié à la formation. Cette initiative stratégique vise à centraliser et optimiser l'accès à l'ensemble des ressources de formation pour tous les collaborateurs.

Conçu pour soutenir le développement de notre **Talent Executive Program**, le LearningLab permet un accès simplifié à des contenus pédagogiques de qualité, personnalisés et alignés sur les besoins stratégiques de l'entreprise [lien vers le catalogue formation]. Il offre également des fonctionnalités avancées de pilotage, de suivi des parcours et d'analyse des données de formation, facilitant l'évaluation des progrès et l'ajustement des dispositifs en temps réel.

Au-delà de l'efficacité opérationnelle, cet outil favorise la mutualisation des savoirs, le partage de bonnes pratiques entre entités et la construction d'un environnement d'apprentissage collaboratif. Véritable levier de développement des compétences, le LearningLab contribue à renforcer l'employabilité, l'innovation et la cohésion au sein du groupe, tout en accompagnant la réalisation de nos ambitions à long terme.

+440 MODULES DE FORMATION DISPONIBLES (elearning, distanciel et présentiel)

4.1.9. Mobilité interne et entretiens de carrière

4.1.9.1. Mobilité

La mobilité interne constitue un levier stratégique pour développer les compétences, fidéliser les talents et accompagner les évolutions du marché. En facilitant les passerelles entre métiers, régions et filiales, elle répond à plusieurs enjeux : flexibilité, reconnaissance des parcours, et amélioration de la qualité de vie au travail.

Trois formes de mobilité structurent les parcours :

- Horizontale, avec un changement de poste à niveau équivalent. Tous les deux ans, les techniciens sont encouragés à changer de compte client pour enrichir leur expérience. En cas de non-renouvellement d'un contrat, une solution personnalisée est systématiquement proposée.
- Verticale, avec des évolutions vers des postes à responsabilités. Le programme Talent Development Production Supervisor illustre cette dynamique de promotion interne.
- Géographique, permettant un changement de lieu de travail, en local ou à l'international.

L'espace Mobilité interne sur le réseau social interne Together centralise les opportunités ouvertes à tous, avec un processus équitable fondé sur des critères transparents d'évaluation. Ce dispositif vise à garantir l'égalité des chances et à prévenir toute forme de favoritisme, en assurant une prise de décision fondée sur le mérite et la transparence.

Un accompagnement structuré pour le développement des collaborateurs

Le **développement des collaborateurs** repose sur un dispositif de suivi régulier et individualisé. Deux campagnes d'entretiens de carrière sont organisées chaque année afin de faire le point sur les parcours professionnels, recueillir les aspirations d'évolution, et définir les axes de développement à privilégier. Ces échanges tripartites – collaborateur, manager et équipe RH – permettent d'analyser les réalisations, fixer de nouveaux objectifs, ajuster le plan de formation et envisager des perspectives d'évolution en interne.

L'entretien de carrière constitue un jalon clé pour assurer la continuité des apprentissages, anticiper les besoins en compétences et construire un projet professionnel cohérent avec les ambitions individuelles et collectives. Lorsqu'une mobilité est identifiée, un accompagnement personnalisé est mis en place, mobilisant les ressources RH et managériales nécessaires à une transition sécurisée. Cette approche favorise l'engagement, renforce la fidélisation, et garantit une évolution fondée sur l'égalité des chances et la reconnaissance du mérite.

C'est un moment d'échange privilégié, centré sur les collaborateurs, leur ressenti vis-à-vis de leur poste et de leur environnement de travail, leurs besoins en développement de compétences, ainsi que leurs souhaits d'évolution ou de progression dans leurs fonctions actuelles. Ces échanges sont guidés par des valeurs de bienveillance, de transparence, de sincérité et de respect mutuel, afin de créer un climat de confiance propice à l'expression et à la co-construction de parcours professionnels durables.



« L'entretien de carrière, c'est une étape cruciale dans votre parcours au sein d'Everience. Il s'agit de faire le point sur ce que le collaborateur souhaite développer, quelles évolutions envisager et ce que nous pouvons apporter pour accompagner le collaborateur à atteindre ses objectifs.

Comme je le dis souvent dans les entretiens que je réalise, il faut imaginer sa carrière comme un tabouret à 3 pieds et chaque pied doit avoir le même niveau, la même hauteur pour avoir un tabouret stable et une carrière qui avance sereinement. Le premier pied représente le savoir, les compétences, ce qui est connu et reconnu concernant le collaborateur. Le second pied représente la volonté, ce que le collaborateur veut apporter pour évoluer. Le troisième pied quant à lui, représente, Everience, ce que nous pouvons apporter, mettre en place pour vous accompagner et atteindre vos objectifs personnels. Alors pour toutes ces raisons, il est essentiel que vous puissiez bien préparer ce rendez-vous avec votre carrière. »

Sébastien BRAUD — Account Delivery Manager

4.1.10. Dispositif d'alternance

4.1.10.1. Un dispositif d'alternance pour former les talents de demain

Everience a mis en place un programme d'alternance structuré, alliant formation théorique et expérience pratique en entreprise, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes tout en répondant aux besoins croissants en compétences techniques du secteur IT.

Ce parcours repose sur trois axes de compétences clés : la mise en service des équipements numériques, l'intervention sur l'infrastructure, et l'assistance aux utilisateurs. Il se déroule en plusieurs étapes pédagogiques :

- Une phase d'immersion permettant l'installation des équipements et la configuration de l'environnement de travail ;
- Une montée en compétences à travers des modules sur les fondamentaux métiers, la gestion de projets en mode agile, la sécurité et la conformité RGPD ;
- Un approfondissement technique, incluant la sécurisation des accès, la maintenance réseau, la configuration des terminaux et la veille technologique.



« Chez Everience, nous croyons que la richesse d'une entreprise réside avant tout dans la diversité de ses talents et la force de ses parcours. Chaque jour, nous accueillons des collaborateurs aux profils variés : des jeunes en formation initiale, des personnes en reconversion, ou encore en situation de handicap. Tous ont un point commun : la volonté de s'engager dans un métier qui les passionne.

Notre politique de recrutement repose sur les compétences, l'envie d'apprendre et le potentiel. Le diplôme n'est pas une fin en soi, mais un tremplin que nous sommes fiers de proposer à celles et ceux qui choisissent de se former avec nous. C'est ainsi que nous construisons un vivier de talents formés, accompagnés et valorisés, capables d'évoluer dans un environnement en constante transformation.

L'alternance est un levier majeur de cette dynamique : elle nous permet non seulement de former, mais aussi d'intégrer durablement. Et au-delà des chiffres, c'est un engagement profond pour l'inclusion, l'égalité des chances et la transmission. »

Amélie PILLOT — DRH HELPLINE France

Chaque alternant bénéficie d'un **accompagnement personnalisé** assuré par un tuteur expérimenté, d'un **parcours de formation sur mesure**, de l'intégration dans des projets concrets, et d'un suivi régulier pour ajuster la formation à ses besoins.

Dans ce cadre, Everience a développé le programme **Tech'Team**, en partenariat avec des écoles inclusives spécialisées dans les métiers du numérique. D'une durée de 13 mois, le parcours alterne trois semaines en entreprise et une semaine à l'école. À l'issue de la formation, les alternants, diplômés dans les métiers du support informatique, peuvent être recrutés au sein des unités opérationnelles d'Everience.

L'accès à ce programme se fait sur la base des compétences et de la motivation, sans considération de diplôme, d'âge, de genre ou de parcours antérieur. Il est également **ouvert aux personnes en situation de handicap**, dans une logique d'inclusion forte.

Ce dispositif constitue un levier stratégique pour faire émerger des talents, enrichir les équipes opérationnelles et former des professionnels engagés et qualifiés, en cohérence avec les engagements RSE d'Everience en matière d'employabilité, de diversité et d'inclusion.



« Dans le cadre de sa stratégie RSE, Everience s'engage activement en faveur de la formation professionnelle et de l'employabilité des jeunes. À travers un programme d'alternance innovant, l'entreprise propose aux étudiants une véritable immersion dans le monde du support IT. Ce dispositif leur permet de développer des compétences pratiques en environnement réel tout en suivant une formation académique complémentaire. Ce modèle d'apprentissage favorise l'intégration professionnelle, réduit la fracture entre école et entreprise, et contribue à former des profils opérationnels alignés avec les besoins du marché. En soutenant ce type d'initiatives, Everience affirme sa volonté d'être un acteur responsable du développement des talents locaux. »

Ouïsssem LAHOUAR — Directeur co-gérant Everience Tunisie

Everience a noué des partenariats stratégiques avec plusieurs écoles, comme en Tunisie avec le Collège LaSalle ou en France avec les centres de formation Simplon ou l'AFPA, afin de concevoir de **parcours de formation certifiant**, spécifiquement adapté aux exigences des métiers du support informatique. Ces programmes visent à former des professionnels opérationnels et certifiés, capables d'accompagner efficacement la **transformation numérique des entreprises partenaires**.

Everience affirme son ambition de devenir un **employeur de référence en matière de développement des compétences**. Pour cela, l'entreprise déploie une offre de formation continue structurée autour de **modules techniques certifiants**, de **formations exécutives**, de **soft skills**, de **développement personnel**, ainsi que de programmes dédiés à l'**onboarding**.



4.1.11. Veille, innovation et compétences par les événements métiers

Le développement des compétences ne se limite pas à la formation formelle : il s'enrichit également d'une **participation active aux écosystèmes professionnels** et technologiques. Everience encourage ses collaborateurs à s'impliquer dans des événements sectoriels, afin d'enrichir leurs connaissances, partager leur expertise et renforcer leur réseau.

4.1.11.1. Valorisation des savoirs et ouverture aux innovations

Everience encourage activement le développement des compétences et la curiosité intellectuelle de ses collaborateurs, en valorisant les savoirs et en favorisant l'ouverture à l'innovation. Dans cette dynamique, nos équipes participent régulièrement à des salons, conférences et événements de référence, en présentiel ou à distance. Ces temps d'échanges leur permettent de suivre les évolutions du secteur, de découvrir de nouvelles pratiques, méthodologies et outils, mais aussi de nourrir une réflexion continue sur les transformations à venir.

Cette ouverture vers l'extérieur alimente non seulement la montée en compétence individuelle, mais également l'intelligence collective au sein de l'entreprise. Elle constitue un levier essentiel pour anticiper les tendances, expérimenter des approches innovantes et renforcer notre capacité à innover de manière responsable, au service de nos projets et de nos clients.



Everience a pris part, en Allemagne, au ServiceDeskWorld 2024, événement de référence en gestion des services IT, avec des collaborateurs envoyés pour assister aux sessions et partager leurs pratiques. Cette participation, renforcée par l'implication d'Alexander Gassmann (président de Net IT), a permis d'améliorer la qualité de service, d'enrichir les compétences internes et d'accroître la notoriété de l'entreprise dans l'écosystème IT.

Everience illustre sa présence au Mobility for Business, avec l'animation d'un atelier sur l'IA générative et son lien avec le low-code/no-code.



Everience a participé à la conférence Jamf 2025, dédiée aux nouveautés en gestion des environnements Apple. Grâce à ses consultants certifiés, l'entreprise anticipe les évolutions du secteur et propose des services à haute valeur ajoutée à ses clients.





Everience valorise le partage des savoirs et la montée en compétences à travers la diffusion de podcasts accessibles depuis son site web. Ces contenus audio, conçus comme de véritables capsules de connaissances, permettent de mettre en lumière l'expertise de l'entreprise sur des sujets techniques, méthodologiques ou stratégiques. Ils s'adressent à la fois aux collaborateurs – pour encourager la formation continue – et aux clients ou partenaires – pour renforcer la relation de confiance et asseoir sa légitimité en tant qu'acteur référent de son secteur. Cette démarche illustre une approche RSE orientée vers la transmission des connaissances, la transparence et le développement des compétences, tout en favorisant une culture d'entreprise fondée sur l'échange et l'innovation.

4.1.11.2. INSIDE : Parcours utilisateur immersif fête ses 5 ans !

Créé en 2019 pour accompagner un client majeur dans la projection du parcours digital de ses collaborateurs, le parcours immersif Inside fête aujourd'hui ses 5 ans.



[Visualisez la vidéo des 5 ans](#)

Ouvert à tous les clients et prospects souhaitant moderniser l'expérience digitale collaborateur, le parcours Inside se présente comme une visite guidée et participative. Ponctué par de nombreux cas d'usage rencontrés par les utilisateurs (salle de réunion, intégration, télétravail...), il permet aux participants de tester en direct les innovations technologiques et de sélectionner les plus pertinentes par rapport à leur contexte métier.

250 m² dédiés à l'innovation et à l'expérience collaborateur pour donner à nos clients une expérience immersive et leur permettre de se projeter dans des cas d'usage.

En 5 ans, plus de 400 sessions organisées, autour d'une vingtaine de cas d'usages, réunissant plus de 2000 clients et prospects.

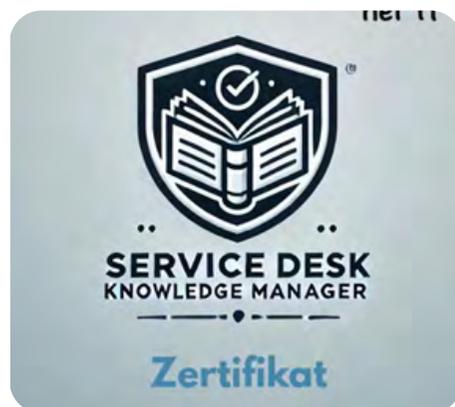
4.1.11.3. Structuration d'un référentiel de certification en gestion des connaissances pour les services desk

Dans un secteur où aucun standard n'encadrerait spécifiquement la gestion des connaissances pour les services desk, Everience s'est positionnée comme acteur de référence, en Allemagne, en codéveloppant, aux côtés de l'association allemande **NET IT**, un cadre innovant de certification en gestion des connaissances pour les services desk. Ce référentiel a pour objectif de professionnaliser le rôle de **Knowledge Manager** et de garantir des pratiques homogènes et efficaces en matière de capitalisation et de partage des savoirs.

Depuis le début de l'année 2024, plusieurs jalons ont été franchis : Everience a officiellement obtenu **l'accréditation pour déployer ce standard**, en tant qu'organisation pilote. Un premier programme de formation certifiante a été conçu, intégrant quatre modules en distanciel, **et est en cours de déploiement**, avec une première vague de certifications prévue pour mai 2024. Ces sessions s'adressent aux Knowledge Managers internes ainsi qu'aux collaborateurs de services desk partenaires.

La démarche, témoigne d'un engagement fort en faveur de l'amélioration continue, du partage des connaissances et de la professionnalisation des pratiques. Elle contribue également à renforcer la **qualité de service**, la **résilience opérationnelle** et la **montée en compétences des équipes**.

[Post LinkedIn](#)



« En l'absence de standard commun, chaque service desk développe ses propres pratiques de gestion des connaissances, avec des approches souvent hétérogènes et auto-évaluées. Pour répondre à ce besoin de structuration, Everience, en partenariat avec l'association NET IT, a contribué à la création du référentiel « Knowledge Management Certification for Service Desks ». Une première session de formation certifiante à destination des Knowledge Managers est ainsi lancée. Dans un second temps, les collaborateurs d'Everience intégreront également ce parcours afin d'obtenir la certification et de faire vivre cette dynamique en interne. »

Alexander GASSMANN - Directeur général Everience germany

4.1.12. Santé et sécurité, bien être des collaborateurs

Dans un monde professionnel de plus en plus globalisé, les entreprises évoluent aujourd'hui dans des environnements multiculturels où la diversité des profils, des attentes et des normes sociales constitue à la fois une richesse et un défi. Dans ce contexte international, la santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs ne peuvent être envisagés de manière uniforme : ils doivent être pensés et déployés avec une sensibilité accrue aux différences culturelles, sociales et réglementaires.

Garantir des conditions de travail sûres, saines et épanouissantes est un pilier fondamental de toute démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Cela implique non seulement la prévention des risques professionnels et le respect des obligations légales en matière de sécurité, mais aussi la promotion active du bien-être mental, physique et social des salariés. Lorsque l'entreprise opère à l'échelle internationale, ces enjeux prennent une dimension nouvelle : les perceptions du bien-être, les pratiques managériales, les rapports au travail ou encore les attentes en matière de santé peuvent varier considérablement d'un pays à l'autre.

La santé et la sécurité des collaborateurs sont une priorité majeure pour Everience. L'entreprise agit de manière proactive pour identifier, prévenir et réduire les risques professionnels, tout en promouvant le bien-être au travail.

100 % des collaborateurs sont représentés au sein d'un comité paritaire santé et sécurité.

4.1.12.1. Couverture et prévention des risques physiques et médicaux

La santé physique des collaborateurs est une priorité majeure de notre démarche RSE. Conscients que les environnements de travail, les risques professionnels et les systèmes de santé varient considérablement d'un pays à l'autre, nous avons mis en place une approche harmonisée mais adaptable, afin de garantir une protection efficace à l'ensemble de nos salariés, quel que soit leur lieu d'affectation ou leur culture d'origine.

100% Taux de salariés couverts en soins de santé

100 % des collaborateurs du groupe bénéficient d'une couverture santé, incluant l'accès à une assurance médicale adaptée aux standards locaux et, dans de nombreux cas, complétée par une protection complémentaire. Cette couverture prend en charge les soins courants, les accidents du travail, les urgences médicales, les hospitalisations, ainsi que les soins préventifs, comme le dépistage du cancer du sein, permettant à chacun d'accéder à des prestations de qualité.

Au-delà de cette couverture, nous menons une politique active de prévention des risques physiques et médicaux, en collaboration avec nos équipes RH locales et nos partenaires médicaux.

Au-delà des exigences légales, des analyses régulières des risques professionnels sont réalisées en collaboration avec les comités santé-sécurité et la médecine du travail. Ces évaluations permettent de définir des mesures de prévention ciblées : actions d'information, signalisation, exercices de sécurité, etc. Nous adaptons nos actions de prévention aux spécificités culturelles et sanitaires locales, afin d'assurer leur pertinence et leur efficacité : troubles musculosquelettiques, risques liés aux postures de travail, premiers secours ou encore prévention des maladies chroniques et infectieuses. Cette approche interculturelle inclut notamment la prise en compte des habitudes alimentaires, des rythmes de travail, ainsi que de la perception du corps et du bien-être.

Grâce à cette stratégie globale, nous visons non seulement à protéger la santé physique de nos collaborateurs, mais aussi à instaurer une culture de la prévention, partagée à l'échelle internationale, et respectueuse des diversités locales.

4.1.12.2. Sécurité sur le lieu de travail

Dans un secteur tertiaire en constante évolution, où les environnements de travail sont diversifiés et souvent partagés entre nos propres locaux et ceux de nos clients, la sécurité des collaborateurs reste une priorité absolue. La démarche d'Everience repose sur une vision globale de la prévention des risques, adaptée aux spécificités de chaque site d'intervention. Conformément aux obligations légales en vigueur, une évaluation annuelle des risques professionnels est réalisée et documentée dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) ou un Rapport du médecin du travail selon les formalités locales [lien vers le document Santé et sécurité au travail]. Cette démarche permet d'identifier, d'analyser et de hiérarchiser les risques liés à l'activité de l'entreprise. À la suite de cette évaluation, des actions de prévention ciblées sont mises en place afin de réduire ou éliminer les risques identifiés. Des dispositifs de suivi et de contrôle sont également déployés pour assurer une amélioration continue des conditions de travail et garantir la sécurité et la santé des collaborateurs.

Sur l'ensemble de nos sites internes, des audits réguliers, des formations obligatoires et des exercices de simulation permettent d'identifier et de prévenir les risques potentiels. Les espaces de travail sont aménagés dans le respect des normes de sécurité et de confort, et font l'objet de suivis rigoureux en matière d'ergonomie, d'accessibilité et de sécurité incendie.

Lors des interventions sur les sites de nos clients, nous veillons à ce que nos collaborateurs soient formés et informés des protocoles de sécurité propres à chaque environnement. Des consignes claires, des analyses de risques préalables et une coordination étroite avec les services compétents chez nos clients permettent de garantir des conditions de travail sûres, conformes aux exigences locales et contractuelles.

Radioprotection

Une spécificité importante de notre activité concerne la radioprotection, liée à certaines missions menées dans des environnements exposés à des sources de rayonnements ionisants, pour le compte d'un de nos clients. Dans ce cadre, Everience s'est dotée d'une politique de radioprotection formalisée, complétée par un système de management dédié et certifié (lien vers Politique Radioprotection), fondé sur une évaluation précise des risques, la formation continue des personnels exposés, la mise à disposition d'équipements de protection individuelle adaptés, ainsi que le suivi dosimétrique strict des collaborateurs concernés.

Ce système s'intègre pleinement dans notre démarche de management global de la santé et de la sécurité au travail, conforme au référentiel QUALIANOR et aux réglementations locales. Il repose sur le principe d'amélioration continue, impliquant l'ensemble des parties prenantes, afin de maintenir un haut niveau de vigilance et d'anticipation face aux risques.

Dans les missions en environnements à risques radiologiques (sites nucléaires, manipulation de sources radioactives), Everience applique une politique stricte de radioprotection, conforme aux exigences contractuelles et réglementaires, incluant :

- L'optimisation et la limitation des doses d'exposition ;
- La prévention des contaminations du personnel et du matériel ;
- Le contrôle permanent des procédures et leur amélioration continue ;
- La sensibilisation, la formation et l'implication des collaborateurs ;
- Le respect de la réglementation et la non-intervention en situations d'urgence radiologique.

En plaçant la sécurité au cœur de nos priorités, nous affirmons notre responsabilité vis-à-vis de nos collaborateurs, de nos clients et de l'environnement dans lequel nous évoluons.

4.1.12.3. Prévention des risques psychosociaux (RPS) et promotion de la santé mentale

La prévention des risques psychosociaux (RPS) et la promotion de la santé mentale constituent des axes fondamentaux de notre politique de qualité de vie au travail. Dans un environnement professionnel en constante mutation – marqué par des enjeux de performance, de transformation digitale, de télétravail ou encore d'interculturalité – il est essentiel de créer les conditions d'un équilibre durable entre exigence professionnelle et bien-être psychologique.

Notre approche vise à prévenir les situations à risque (stress chronique, surcharge de travail, isolement, conflits interpersonnels, perte de sens) tout en favorisant un climat de travail sain, respectueux et inclusif. Elle repose sur trois piliers principaux : l'écoute, la formation et l'action.

Nous avons mis en place plusieurs dispositifs pour écouter, repérer et accompagner les collaborateurs en difficulté :

- Des enquêtes régulières sur le climat social et la charge de travail ;
- Des entretiens RH dédiés à l'écoute active : les équipes sont invitées, a participé à des conférences sur la santé mentale afin d'explorer les premiers secours en santé mentale et envisager leur intégration dans les procédures internes ;
- L'accès à un service externe de prévention (SEPP) qui les accompagne sur les problématiques de stress ou de santé mentale.

Nos managers sont formés à la détection précoce des signaux faibles de mal-être, à la régulation des tensions au sein des équipes, et à la gestion d'un leadership bienveillant, surtout dans des contextes interculturels où les perceptions du stress et du bien-être peuvent différer.

Par ailleurs, nous menons des actions de sensibilisation à la santé mentale, telles que des ateliers sur la gestion du stress, la déconnexion numérique, l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, ou encore la prévention de l'épuisement professionnel. Ces actions s'inscrivent dans une dynamique de développement du bien-être au travail, où chaque collaborateur est encouragé à devenir acteur de sa propre santé mentale.

La prise en compte des RPS est intégrée à notre évaluation des risques professionnels et fait l'objet d'un suivi spécifique.

En agissant à la fois sur les causes structurelles et les facteurs individuels, Everience affirme sa volonté d'offrir à chacun un environnement de travail respectueux, stimulant et protecteur de la santé mentale. Everience propose régulièrement des formations sur le bien-être des collaborateurs dans le cadre du cycle «Se former autrement», telles que la pensée positive, les gestes et postures pour éviter la sédentarité, la relaxation oculaire, la gestion du stress et l'organisation du travail.

La santé mentale ne peut être pleinement préservée sans une attention portée à l'équilibre global du corps et de l'esprit. Dans cette perspective, notre démarche en faveur du bien-être des collaborateurs inclut également la promotion de la santé physique et d'une alimentation saine, comme leviers essentiels de la prévention du stress, de la fatigue et des troubles psychosociaux.

Everience s'engage activement à améliorer la qualité de vie au travail, notamment en luttant contre la sédentarité et en favorisant les habitudes de vie saines. Diverses initiatives sportives et de prévention santé sont proposées aux collaborateurs

Nous encourageons les habitudes de vie favorables à la santé au travers d'actions concrètes sur nos sites et dans nos communications internes :

- Sensibilisation à une alimentation équilibrée, via des campagnes d'information, la mise à disposition de corbeilles de fruits, ou encore l'organisation d'ateliers nutrition animés par des professionnels ;
- Incitation à la pratique d'une activité physique régulière, avec des partenariats locaux pour l'accès au sport, la mise en place de challenges collectifs (marche, vélo, yoga... ;

Nous sommes convaincus que le bien-être psychologique s'ancre dans un équilibre de vie global, où l'alimentation, le sommeil, l'activité physique et le cadre de travail forment un tout cohérent.

4.1.12.4. Des espaces de travail au service de la qualité de vie

Dans le cadre de son engagement RSE, Everience accorde une attention particulière au bien-être et à la qualité de vie au travail. Cela se traduit par des investissements significatifs dans l'aménagement des locaux, visant à créer un environnement de travail à la fois moderne, confortable et stimulant pour les collaborateurs.



Cet engagement se traduit concrètement par des aménagements favorisant la détente et la convivialité : espaces de pause équipés de jeux de société, bibliothèques, jeux vidéo, coins détente avec fauteuils de massage ou encore salles modulables. Des Ces investissements sont déployés dans toutes les entités, en France, en Italie, en Roumanie et en Tunisie, avec des retours très positifs des collaborateurs.

Chaque poste est équipé de chaises ergonomiques afin de prévenir les troubles musculosquelettiques et favoriser une posture saine tout au long de la journée. Une attention particulière est également portée à la qualité de l'éclairage, en privilégiant une bonne luminosité naturelle ou artificielle, adaptée aux besoins des équipes. Enfin, des diffuseurs d'ambiance sont installés dans certains espaces pour créer un environnement apaisant et propice à la concentration, contribuant ainsi au bien-être général au quotidien.

Ces actions complémentaires contribuent à créer un environnement de travail engageant, propice à l'épanouissement personnel et professionnel. Les retours des collaborateurs sur la qualité des installations, l'ambiance de travail et l'attention portée à leur confort sont largement positifs, confirmant la pertinence des choix réalisés.

4.1.12.5. Célébrer ensemble : des temps forts pour renforcer la cohésion

Afin de favoriser la cohésion d'équipe et un environnement de travail chaleureux, Everience organise régulièrement des événements festifs dans toutes ses entités. Ces temps forts, comme Noël, la galette des rois, Halloween, Pâques ou les anniversaires d'entité, sont l'occasion de créer du lien et de valoriser la culture d'entreprise.

Les fêtes de fin d'année donnent lieu à des soirées à thème (DJ set, photobooth, jeux collectifs), échanges de cadeaux ou animations originales (concours de chaussettes, soirées raclette). D'autres moments conviviaux jalonnent l'année : petits déjeuners mensuels, corbeilles de fruits, déjeuners d'accueil, «Midi Gaming», fêtes d'été, fête de la musique, Olympiades ou journée du site.

Certaines initiatives ont également une portée inclusive ou solidaire, comme la journée de sensibilisation à la trisomie 21. Relayés sur les réseaux internes et externes, ces événements illustrent l'engagement d'Everience à proposer un cadre de travail vivant, humain et fédérateur.



4.2. TRAVAILLEURS DE LA CHAÎNE DE VALEUR (ESRS S2)

Bien que Everience, entreprise du secteur des services numériques, présente dans plus de 10 pays, n'exerce pas directement d'activité industrielle, elle s'appuie sur une chaîne de valeur étendue. Cette chaîne comprend notamment d'autres Entreprises de Services du Numérique (ESN), des hébergeurs de données, des consultants indépendants spécialisés, des acteurs financiers, ainsi que des fournisseurs de matériel et d'applications internes.

Dans ce contexte, les droits humains et conditions de travail des travailleurs indirects constituent un enjeu de vigilance croissant.



4.2.1. Enjeux sociaux dans la chaîne de valeur

Les principales problématiques identifiées concernent :

- ◇ Les conditions de travail dans les chaînes de sous-traitance IT (centres de services, logistiques, intervention sur site client, développement logiciel offshore) :
 - Les centres de services à l'international : Everience opère dans des pays présentant des risques sociaux variés, notamment en Roumanie et en Tunisie ;
 - La sécurité des collaborateurs et des collaboratrices ;
 - Les prestations sur sites clients : l'entreprise intervient notamment dans des installations nucléaires ou détentrices de sources radioactives, nécessitant une vigilance accrue sur la santé et la sécurité des collaborateurs et collaboratrices intervenant sur les sites.
- ◇ Les droits sociaux dans les chaînes d'approvisionnement en matériel informatique (matériaux rares, composants électroniques, assemblage) : Everience s'appuie sur des partenaires éditeurs de logiciels et constructeurs de matériels ainsi que des fournisseurs d'applications internes. L'intégration de salariés issus du secteur du travail protégé et adapté (STPA) au sein de nos équipes, constitue un enjeu important de notre politique d'inclusion et de responsabilité sociale, permettant le plein emploi et l'accès à un travail décent ;
 - Le respect des normes sociales pour les prestataires locaux (propreté, santé, sécurité, maintenance, sécurité numérique) ;
 - Le recours à des statuts précaires (autoentrepreneurs, indépendants, freelances, contrats courts), notamment dans les activités digitales externalisées : Pour faire face au turnover ou la pénurie de profils très recherchés (Cybersécurité, Cloud, DevOps) Everience a recours à des contrats externalisés pour stabiliser les équipes et apporter le service attendu par les clients.

4.2.2. Gestion des risques et devoir de vigilance

Conformément aux exigences de la norme ESRS S2, Everience a initié une démarche progressive de cartographie et d'évaluation des risques sociaux au sein de sa chaîne de valeur. L'analyse de double matérialité a été conduite au niveau de la maison mère du groupe (Neurones), avec la participation des principales sociétés opérationnelles, dont notre entité et sociétés rattachées font partie.

Cette démarche inclut :

- ◇ L'identification des fournisseurs (catégories, zones géographiques, ...) présentant un risque accru de non-respect des droits sociaux (conditions de travail, salaires, liberté d'association, discrimination, santé et sécurité) ;
- ◇ L'intégration de clauses sociales dans nos appels d'offres et contrats fournisseurs, en cohérence avec notre politique d'achats responsables ;
- ◇ Le développement de mécanismes de contrôle (audits, questionnaires, engagements RSE fournisseurs) :
 - Everience partage avec ses fournisseurs les Engagements réciproques du groupe, visant à créer un cercle vertueux où chaque partie prenante contribue à une démarche RSE globale. Les engagements établissent un cadre de relations fondées sur la confiance et le respect mutuel avec les fournisseurs, intégrant des pratiques loyales et équitables tout en exigeant le respect des droits humains, de l'environnement, de l'éthique anti-corruption et des normes sociales internationales :
 - 100% des partenaires stratégiques ayant signé les engagements réciproques intégrant la thématique des droits de l'Homme ;
 - Intégration de clauses contractuelles exigeant le respect strict des droits humains.
 - Cet engagement s'appuie également sur une procédure Achats et bilan des fournisseurs, qui encadre le déploiement opérationnel de ces principes au sein de toutes les entités du Groupe
 - Everience dispose également de [Conditions Générales d'Achat \(CGA\)](#) encadrant les relations contractuelles avec ses fournisseurs. Ces CGA, applicables à toutes les commandes de produits, équipements ou prestations de services, définissent clairement les droits et obligations des Parties, remplacent les conditions générales de vente du fournisseur et garantissent la conformité aux exigences légales et RSE du groupe.
 - Everience a mis en place un dispositif d'alerte. Cette procédure d'alerte s'inscrit dans une démarche globale de conformité et d'éthique, visant à créer un environnement de travail sain et respectueux. Elle constitue un outil essentiel de prévention des risques et de protection des collaborateurs, partenaires et parties prenantes de l'entreprise
 - Mise en place d'un dispositif confidentiel accessible à tous les collaborateurs et fournisseurs ;
 - 100% des signalements reçus via la procédure d'alerte sont traités dans des délais appropriés ;
- ◇ Une attention particulière portée aux prestataires en contact régulier avec nos équipes ou nos clients.



4.2.3. Engagements et axes d'amélioration

Nous nous engageons à promouvoir le respect des droits fondamentaux des travailleurs tout au long de notre chaîne de valeur, avec les priorités suivantes :

- ◇ Intégrer systématiquement des critères sociaux dans nos processus de sélection et d'évaluation fournisseurs : Everience a développé une Politique Achats Responsables reposant sur trois piliers : l'inclusion, le handicap et les enjeux environnementaux, avec des objectifs ambitieux :
 - Intégrer des clauses sociales dans 100% des contrats fournisseurs stratégiques d'ici 2028 ;
 - Former 100% des acheteurs à la démarche achats responsables ;
 - Évaluer 80% des fournisseurs stratégiques sur leur performance RSE d'ici 2028.
- ◇ Favoriser les partenariats avec des entreprises engagées dans des démarches équitables, labellisées ou certifiées ;
- ◇ Sensibiliser et former nos équipes internes à l'importance des enjeux sociaux dans les relations fournisseurs et sous-traitants :
 - 100% des collaborateurs des équipes achats sont formés aux achats responsables ;
 - Un médiateur interne et correspondant PME est désigné pour faciliter le dialogue et le règlement des litiges fournisseur.
- ◇ Renforcer progressivement notre plan de vigilance en cohérence avec les attentes de la CSRD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive) :
 - Une gouvernance structurée :
 - Le Comité Ethics and Compliance du groupe se réunit 2 fois par an afin de garantir le respect des principes éthiques et la conformité.
 - La procédure d'alerte permet de recueillir les signalements sur les comportements contraires aux engagements et aux valeurs du groupe.
 - L'évaluation annuelle des fournisseurs est menée par les équipes Achats sur les critères de qualité, délai, coût, pratiques relatives à la RSE, à la sécurité de l'information et au RGPD.

Cette approche progressive et structurée témoigne de l'engagement d'Everience à construire une relation équilibrée, loyale et durable avec ses fournisseurs, en cohérence avec les attentes croissantes.



4.3. CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX (ESRS S4)

En tant qu'acteur des services numériques, Everience développe et fournit des solutions digitales qui ont un impact direct sur une large base d'utilisateurs et de clients finaux. Dans ce contexte, la relation responsable avec les clients et utilisateurs est au cœur de notre engagement sociétal et de notre stratégie de durabilité.

4.3.1. Enjeux prioritaires pour les utilisateurs finaux

Les principales thématiques couvertes dans le cadre de l'ESRS S4 incluent des enjeux directement adressés par Everience :

- La protection des données personnelles et la confidentialité des utilisateurs : Everience a toujours été particulièrement vigilant quant à la sécurité des données personnelles qui sont au cœur de ses métiers. L'entreprise dispose d'un Data Protection Officer (DPO) qui veille en toute indépendance au respect du RGPD et garantit une exploitation légitime, proportionnée et sécurisée des données collectées ;
- La transparence des services, notamment en ce qui concerne les conditions d'utilisation, les méthodes utilisées, ou les limites d'usage des solutions proposées : Everience s'engage à faire preuve de transparence dans ces relations et communiquons ouvertement et honnêtement avec ces parties prenantes. Cette transparence se traduit par une communication claire et non trompeuse, permettant aux clients de comprendre nos engagements, les méthodes employées, nos valeurs et notre culture d'entreprise ;
- L'accessibilité numérique pour tous les publics, y compris les personnes en situation de handicap ou les populations peu familiarisées avec les outils numériques : Le numérique doit être un vecteur d'inclusion et non de discrimination. Everience s'engage activement à rendre leurs services accessibles à tous, y compris aux personnes en situation de handicap et aux populations marginalisées. L'entreprise maintient un taux d'emploi de 4,7% de collaborateurs en situation de handicap et développe une politique d'emploi volontariste pour favoriser l'inclusion ;
- La cybersécurité, pour garantir l'intégrité des services et la sécurité des utilisateurs : La sécurité est une priorité absolue avec des certifications ISO 27001 pour les entités gérant des services critiques ;
- La satisfaction et la confiance client, via des mécanismes de retour d'expérience, de support, d'enquêtes et de résolution des réclamations : pour l'année écoulée, plus de 96% de nos clients ont été satisfaits et très satisfaits du support et de l'accompagnement réalisés par Everience



4.3.1.1. Dispositifs mis en place

Dans une logique d'amélioration continue et de gestion des risques, Everience a mis en place plusieurs dispositifs concrets :

- Un programme RGPD structuré, avec désignation d'un DPO, la formation interne de nos collaborateurs et l'évaluation annuelle des fournisseurs concernés par le traitement des données ;
- Des tests utilisateurs pour garantir une expérience fluide, inclusive et respectueuse : Everience développe des solutions de monitoring proactif de l'expérience utilisateur et propose une assistance omnicanale sans rupture : téléphone, e-mail, Teams, chat interactif, chatbot, voicebot, disponible 7j/7 et 24h/24 dans de nombreuses langues ;
- Un système de gestion des incidents et des plaintes liées à la sécurité des données et à la qualité de service : Everience dispose d'un Comité Ethics and Compliance qui se réunit 2 fois par an et constitue un des dispositifs permettant de recueillir les alertes sur les comportements, incluant les atteintes aux droits humains, à la santé, la sécurité des personnes, la corruption, le harcèlement ;
- Une politique de communication claire et non trompeuse, avec des indicateurs de performance sur la transparence et l'usage.

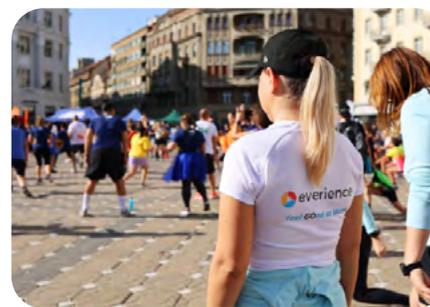
4.3.1.2. Engagements et opportunités

La relation avec nos clients et utilisateurs finaux est également une source d'opportunité. Elle permet d'innover en développant des services éthiques, durables et centrés sur l'humain.

Nos engagements clés sont :

- Favoriser l'innovation responsable, en intégrant les principes de sobriété, d'inclusivité et d'éthique dans la conception de nos offres et solutions : Everience encourage les initiatives individuelles et collectives ou encore favorise le développement de technologies innovantes. L'entreprise consacre 3% du CA aux offres innovantes liées au digital et développe le parcours INSIDE, un projet d'envergure pour démontrer l'ensemble des solutions innovante ;
- Construire une relation de confiance durable avec nos clients, en privilégiant la co-construction, la pédagogie numérique et la transparence : Everience privilégie la co-construction avec ses clients à travers des offres et solutions personnalisées adaptées aux attentes et besoins spécifiques. L'innovation continue démontre également que l'entreprise est à l'écoute et sait s'adapter aux exigences du marché
- Mesurer l'impact social et environnemental de nos services numériques : Everience réalise bilan carbone annuel pour l'ensemble de ses sites. Cela permet de pouvoir proposer, aux clients, des bilans carbonés personnalisés des prestations délivrées. Les objectifs de réduction ambitieux sont validés par le SBTi.

4.4. ENGAGEMENT SOCIÉTAL ET ACTIONS CITOYENNES (PILIER ACTEUR CITOYEN)



4.4.1. S'engager pour une société plus solidaire, inclusive et durable

Everience porte la conviction que la diversité est une force, et que notre responsabilité dépasse largement le cadre économique. Dans un monde en constante évolution, marqué par des inégalités persistantes et des défis environnementaux et sociaux croissants, nous avons choisi de faire de l'engagement sociétal un pilier central de notre stratégie de développement durable.

Notre action s'inscrit pleinement dans la dynamique des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, en particulier les :



Ces axes guident notre volonté d'agir pour un accès équitable à l'éducation et à la formation, de promouvoir l'égalité des chances, de lutter activement contre toutes formes de discrimination, et de construire des alliances durables avec nos parties prenantes.

En tant qu'entreprise responsable, Everience s'engage à jouer un rôle actif dans la société, au-delà de ses activités économiques. Cet engagement se traduit par le soutien à des actions de solidarité des initiatives locales dans les territoires où nous sommes implantés, collaborer avec des acteurs engagés des partenariats associatifs, des projets d'inclusion et des initiatives de sensibilisation portées par les collaborateurs à travers tous les territoires où l'entreprise est présente.

Notre engagement pour une société plus solidaire, inclusive et durable est à la fois une exigence éthique, une source d'innovation et un moteur de performance. C'est en donnant à chacun les moyens de contribuer, en renforçant les liens sociaux et en favorisant l'inclusion, que nous construisons, avec nos équipes et nos partenaires, un avenir plus juste et plus responsable.

4.4.2. Leadership associatif : une mobilisation au plus haut niveau

Chez Everience Romania, notre engagement en matière de responsabilité sociétale repose sur l'implication directe de nos collaborateurs et sur des partenariats durables avec les acteurs locaux. Nous sommes convaincus que l'impact le plus significatif se construit au plus près des besoins réels, à l'échelle locale.

Grâce à l'engagement volontaire de nos équipes, nous avons mené diverses initiatives : distribution de fournitures scolaires à des enfants défavorisés, préparation de repas pour des personnes âgées dans des centres sociaux, activités pour des enfants en difficulté, ou encore soutien à différentes ONG à travers des actions locales comme la compétition sportive Timotion.

Chaque initiative résulte d'une collaboration étroite entre nos collaborateurs et des organisations à but non lucratif locales. Ces actions renforcent le lien social, donnent du sens à nos efforts collectifs et traduisent notre volonté de construire un avenir plus équitable et inclusif.

Gratiela BUTA - Marketing & Communication Everience Romania



Everience valorise et soutient l'implication de ses collaborateurs dans la vie associative, notamment lorsqu'ils exercent des fonctions à responsabilité dans des structures à vocation citoyenne ou professionnelle.

Alexandre Gassmann, directeur général d'Everience Germany GmbH, assure la **présidence de Net!IT**, une association professionnelle dédiée à l'amélioration des pratiques numériques dans les centres de services. À travers ce rôle, Everience contribue activement à la structuration d'une filière numérique plus responsable, inclusive et coopérative.



Ouissem LAHOUAR directeur général d'Everience Tunisia, assure la présidence de **TACT (Tunisian Association for Communication and Technology)**, une organisation à but non lucratif qui fédère les dirigeants du secteur IT, de l'ingénierie technique et des services numériques en Tunisie.

TACT a pour ambition de développer l'économie numérique tunisienne en attirant les investissements, en améliorant l'environnement local du secteur, et en soutenant le développement professionnel de ses membres.

4.4.4. Des actions solidaires ancrées dans les territoires

Everience encourage les initiatives solidaires portées par ses collaborateurs à travers la **démarche Collab'Acteur**, qui incarne une vision collective de l'engagement citoyen. Cette approche permet à chaque site de s'impliquer dans des projets locaux à impact social, solidaire ou environnemental, en lien avec les besoins du territoire et les convictions de ses équipes.

La mobilisation des équipes Everience a permis de verser plus 96000€ de dons aux divers associations partenaires.

4.4.4.1. Soutenir des projets éducatifs

Participation au Timotion

L'équipe d'Everience en Roumanie a pris part à l'événement caritatif Timotion, une course solidaire réunissant entreprises et citoyens autour de projets sociaux et éducatifs. Par leur engagement, les collaborateurs ont contribué au financement d'associations locales, illustrant l'esprit de cohésion et de responsabilité porté par le groupe.

Opération « Équipe ton sac à dos »

En soutien aux campagnes "Echipează un ghiozdan- Équipe ton sac à dos », les équipes d'Everience Roumanie ont collecté et offert du matériel scolaire à des enfants issus de milieux défavorisés. Ce geste solidaire a contribué à favoriser l'égalité des chances à la rentrée scolaire.

1000 cartables

Les équipes d'Everience en Tunisie ont collecté et offert du matériel scolaire à des enfants issus de milieux défavorisés. Ce geste solidaire a contribué à favoriser l'égalité des chances à la rentrée scolaire. Plus de 200 cartables remplis de fournitures scolaires ont pu être distribués.



4.4.4.2. Partage et entraide alimentaire

Cantine sociale

Les collaborateurs d'Everience en Roumanie ont organisé une collecte solidaire au profit de la cantine sociale de Bucarest, permettant d'offrir des repas à des personnes dans le besoin. Ce type d'action renforce le lien social et soutient l'inclusion des plus fragiles, en cohérence avec les ODD 10 (réduction des inégalités).



Les Restos du cœur

Les équipes d'Everience en France ont organisé une collecte alimentaire et de produits pour bébés au profit des Restos du Cœur. Chaque année, cette collecte vient compléter les sources d'approvisionnement afin de continuer à venir en aide aux plus démunis. C'est aussi la possibilité d'obtenir des produits plus variés et de diversifier l'aide proposée. Les dons de denrées alimentaires et de produits d'hygiène collectés sont distribués aux personnes accueillies dans les centres Restos du département où ils ont été collectés.

4.4.4.3. Insertion sociale des jeunes et des personnes en difficulté

Sport : levier d'insertion

Les équipes d'Everience en France utilisent le sport comme levier d'insertion sociale pour des jeunes issus de quartiers prioritaires grâce au partenariat avec le club Sco Rugby. Everience soutient le club qui souhaite financer des sessions du projet « Essai Transformé Pour l'Emploi » et également poursuivre l'ensemble de ses engagements sociétaux. Ceux-ci comprennent des initiations au rugby dans les Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville, un grand Forum de l'Emploi ou encore des projets en lien avec le développement de la pratique féminine. Ces projets visent à répondre aux besoins du territoire.

Initiative solidaire au profit de l'orphelinat Diar el Amal

Les équipes d'Everience en Tunisie ont lancé une belle initiative visant à soutenir un orphelinat nommé Diar el Amal (Les Maisons de l'Espoir). Cette action consiste en une collecte de tickets restaurant, permettant ainsi de faire une différence significative dans la vie des enfants défavorisés. Les tickets peuvent être utilisés non seulement pour des repas, mais aussi pour faire des courses, ce qui élargit encore les possibilités de soutien. Pour chaque ticket restaurant donné, l'entreprise s'engage à doubler la contribution. Cette démarche généreuse renforce l'impact de chaque don, permettant ainsi d'accroître les ressources disponibles pour l'orphelinat. Grâce à cette initiative, les enfants de l'orphelinat Diar el Amal bénéficieront de repas nutritifs et de soutien, leur offrant ainsi un peu plus de confort et de joie au quotidien.

Activités créatives

A l'occasion de Pâques, les équipes d'Everience en Roumanie ont organisé des activités créatives pour des enfants soutenus par les services sociaux : Au cours de cette activité, 30 enfants ont eu l'occasion de bricoler des lapins et de peindre des œufs de Pâques, sous la guidance de nos volontaires. 15 enfants, bénéficiaires de la « Direction d'Assistance Sociale Timis », ont également participé à l'activité, ainsi que les enfants des collaborateurs d'Everience.

Actions éducatives, culturelles et sociales

Les équipes d'Everience en Italie se mobilisent régulièrement en faveur de l'association ARCA, engagée dans l'inclusion des personnes en difficulté les collaborateurs ont participé à la campagne de l'Associazione ARCA, qui vient en aide aux personnes vulnérables en Italie par des actions éducatives, culturelles et sociales. Ce partenariat illustre l'ancrage local et solidaire du groupe, renforçant les dynamiques inclusives en lien avec les ODD 10 et ODD 17.

4.4.4.4. Une santé durable et accessible à tous

Sensibilisation, Solidarité et Action

Les équipes d'Everience en France se sont mobilisées pour Octobre Rose avec opération «1 photo = 1 don», ressources pédagogiques et quiz de sensibilisation contre le cancer du sein. Octobre Rose est un mois dédié à la sensibilisation du cancer du sein. Everience croit en l'importance de cet engagement.

Everience a ainsi apporter sa contribution en plaçant des rubans roses dans tous les locaux. Chaque ruban symbolise le soutien à la lutte contre cette maladie qui touche tant de femmes et leurs proches.

Everience s'est également engagé activement en versant un don à l'association Ruban Rose, soulignant ainsi son soutien à la lutte contre le cancer du sein

[Post LinkedIn](#)

Don du sang

Les équipe d'Everience en Tunisie ont participé à un acte de générosité organisé en collaboration avec le Centre national de transfusion sanguine (CNTS).

40 collaborateurs se sont portés volontaires pour donner un peu de leur sang afin de sauver des vies.

Cette initiative permet de mettre un nouveau coup de projecteur sur l'importance des dons de sang qui sont cruciaux pour les services médicaux, que ce soit dans le cadre des interventions chirurgicales, les traitements de maladies chroniques et les soins d'urgence. Chaque don compte et peut sauver plusieurs vies.

Qu'il s'agisse de mécénat de compétences, de dons solidaires ou d'implication associative, l'engagement sociétal d'Everience s'appuie sur une conviction forte : **l'entreprise a un rôle à jouer dans la construction d'un avenir plus juste, plus solidaire et plus durable.** Portées par les collaborateurs et soutenues par la direction, ces actions font partie intégrante de notre identité d'acteur citoyen.





5. INFORMATION DE GOUVERNANCE

05

5.1 CONDUITE DES AFFAIRES (ESRS G1)

L'éthique des affaires constitue un socle fondamental de la culture d'entreprise d'Everience. Elle repose sur un ensemble de principes moraux qui guident les comportements individuels et collectifs, à tous les niveaux de l'organisation.

Depuis notre création, nous avons placé l'éthique, l'intégrité et le respect des droits humains au cœur de nos décisions, de nos relations et de nos engagements. Pour Everience, la performance ne peut être durable que si elle est fondée sur une conduite responsable et exemplaire.

Dans un contexte où les exigences sociétales, réglementaires et environnementales évoluent constamment, notre responsabilité va au-delà du strict respect de la loi : elle consiste à inspirer confiance, incarner l'exemplarité et contribuer positivement à la société.

Everience s'engage à mener ses activités avec intégrité, transparence et responsabilité. Ces engagements sont formalisés dans un document de référence – les Principes Éthiques – qui guide les comportements de l'entreprise et de ses collaborateurs.

Notre référentiel éthique s'appuie sur les principales normes et initiatives internationales :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme
- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)
- Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies
- Les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU



Être éthique, c'est faire preuve de courage en choisissant ce qui est juste, même lorsque cela implique des efforts. C'est aussi garantir un environnement de travail respectueux, équitable et inclusif, et s'entourer de partenaires alignés avec nos valeurs pour maximiser notre impact positif.

Dans un contexte marqué par une évolution rapide des attentes sociétales, des réglementations nationales et internationales de plus en plus exigeantes, et une vigilance accrue des parties prenantes, la conduite éthique des affaires s'impose comme un enjeu stratégique majeur pour Everience.

Adopter un comportement éthique n'est pas uniquement une obligation réglementaire : c'est un levier de différenciation durable et un facteur de résilience face aux risques systémiques. Il permet de renforcer la crédibilité de l'entreprise, d'instaurer un climat de confiance avec ses collaborateurs, clients, partenaires et investisseurs, et de soutenir une croissance alignée avec les principes du développement durable.

Le principal enjeu réside dans la capacité d'Everience à intégrer pleinement les principes éthiques dans toutes ses décisions, processus et relations. Cela implique une gouvernance solide, un engagement visible de la direction, une vigilance constante, et une culture partagée par l'ensemble des collaborateurs.

Les risques liés à une gouvernance ou à un comportement non éthique sont multiples :

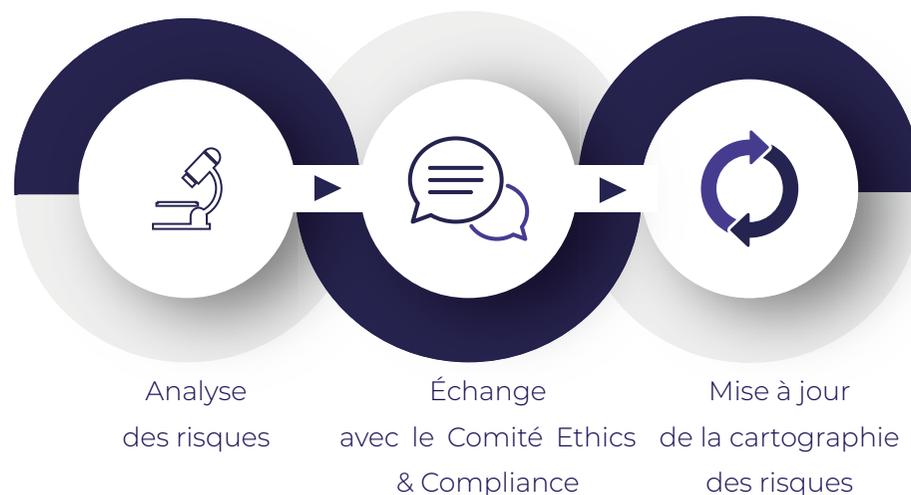
- **Corruption active ou passive**, notamment dans les relations commerciales, les appels d'offres ou les prestations sous-traitées ;
- **Conflits d'intérêts**, qui peuvent nuire à l'objectivité des décisions ;
- **Pratiques anticoncurrentielles**, susceptibles d'entraîner des sanctions juridiques et des dommages réputationnels ;
- **Atteintes aux droits humains**, notamment dans la chaîne d'approvisionnement ;
- **Favoritisme ou népotisme**, dans les décisions de recrutement ou de partenariat ;
- **Manquements à la liberté d'expression ou de conscience** au sein des équipes ;
- **Défaillances dans les mécanismes d'alerte**, qui peuvent faire émerger des risques de non-divulgaration ou de gestion inappropriée d'incidents.

Ces risques sont susceptibles d'avoir un impact direct sur la réputation, la performance opérationnelle, la conformité réglementaire et la motivation des collaborateurs.

Face à ces enjeux, la mise en œuvre d'une politique éthique robuste offre également de **nombreuses opportunités** :

- **Renforcer la confiance** des parties prenantes internes et externes ;
- **Accroître l'attractivité employeur**, notamment auprès des jeunes talents en quête de sens ;
- **Favoriser des relations durables et équilibrées avec les clients, les fournisseurs et les partenaires** ;
- **Soutenir l'engagement des collaborateurs**, en valorisant un environnement de travail juste et respectueux ;
- **Réduire les risques juridiques et financiers**, grâce à une meilleure anticipation des dérives possibles ;
- **Contribuer positivement aux objectifs de développement durable**, en plaçant l'éthique au cœur de la stratégie d'entreprise.

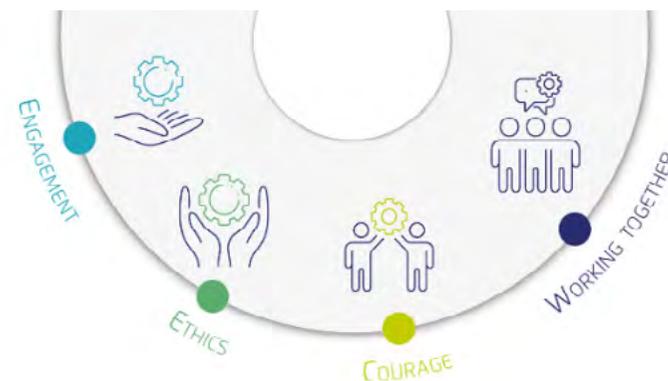
Afin de piloter efficacement ces enjeux, Everience a mis en place une cartographie des risques revue annuellement. Celle-ci permet d'identifier les domaines les plus exposés aux risques opérationnels, environnementaux, sociaux et de corruption, afin d'y appliquer des mesures de prévention, de contrôle et de remédiation adaptées. Ce dispositif est intégré dans la démarche d'amélioration continue portée par le Comité Ethics & Compliance.



5.1.1. Les repères managériaux

Les Repères managériaux constituent un document de référence fondamental au sein d'Everience, qui contribue activement à la promotion d'une éthique des affaires solide et partagée. Élaborés de manière collaborative par des managers issus de différentes entités et métiers, ils définissent un langage commun et une vision du rôle managérial alignée avec les principes d'intégrité, d'équité et de responsabilité. Ce cadre met en avant des comportements clés attendus, essentiels pour garantir non seulement la performance de l'organisation, mais aussi une conduite exemplaire dans les relations professionnelles, tant internes qu'externes.

En ce sens, ces repères participent pleinement à notre démarche RSE en incarnant un management responsable, respectueux des personnes et conforme aux engagements éthiques de l'entreprise. Le manager, en tant que garant de la performance collective et de la conformité aux valeurs d'Everience, y trouve des balises concrètes pour orienter ses décisions et son comportement au quotidien, dans le respect des règles, des personnes et des intérêts de l'organisation. Afin de favoriser leur appropriation, ces repères sont illustrés par des situations concrètes, ancrées dans la réalité du terrain. Ils constituent ainsi un outil vivant pour renforcer une culture managériale éthique, cohérente et durable.



5.1.2. Engagements éthiques et dispositif de gouvernance

5.1.2.1. Engagements et Principes Ethiques

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.

5.1.2.2. Dispositif de gouvernance

La direction d'Everience porte une politique éthique articulée autour de **trois engagements majeurs** :

- **Lutte contre la corruption et les pratiques déloyales**, en promouvant la transparence, la prévention des conflits d'intérêts et l'intégrité dans les décisions.
- **Respect des droits humains et des droits fondamentaux au travail**, à travers l'égalité de traitement, la prévention des discriminations et la lutte contre toute forme de travail illégal ou coercitif.
- **Protection de l'environnement**, par l'intégration des enjeux environnementaux dans la stratégie d'entreprise et l'usage responsable des ressources.

Ces principes sont traduits en actions concrètes (chartes, formations, procédures d'alerte) accessibles à tous les collaborateurs.

Pour garantir leur application, le **Comité Ethics & Compliance**, créé en 2016, se réunit deux fois par an. Il est composé de :

- La Direction Financière ou son représentant
- La Direction des Ressources Humaines ou son représentant
- La Direction Juridique ou un juriste externe dûment mandaté

Ses principales missions :

- Veiller à la bonne application des principes éthiques
- Conseiller les collaborateurs sur les bonnes pratiques
- Traiter les signalements et alertes
- Proposer des évolutions du référentiel éthique
- Superviser les formations éthiques

Ce comité joue un rôle de garde-fou et de catalyseur, garantissant que la déontologie soit portée au même niveau que les exigences réglementaires. Le comité est un des dispositifs permettant de recueillir les alertes sur les comportements au sein de l'entreprise, qu'il s'agisse :

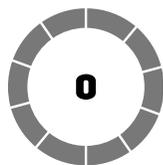
- D'une atteinte aux droits humains, à la santé, la sécurité des personnes ;
- D'un conflit d'intérêt ou d'un acte de corruption ;
- De harcèlement, sexuel ou moral ;
- D'un manquement relatif aux obligations réglementaires ;
- De toute alerte environnementale.

5.1.3. Dispositif de lutte contre la corruption et les pratiques anticoncurrentielles

Notre dispositif de prévention et détection de la corruption est adapté aux risques identifiés et s'envisage comme un système complet dont chacune des mesures est essentielle au bon fonctionnement de l'ensemble. Il permet de donner une assurance raisonnable que l'entreprise a pris toutes les mesures nécessaires, y compris les procédures comptables anticorruption, pour se protéger des actes de corruption, que ces derniers laissent ou non une trace dans les documents comptables de l'entreprise.

Notre dispositif repose sur trois piliers :

1. L'engagement de la direction à promouvoir une activité exempte de toute forme de corruption ;
2. L'identification des risques grâce à une cartographie dédiée ;
3. La mise en œuvre de procédures préventives, de détection et de remédiation efficaces :
 - Des procédures de contrôles comptables et internes ;
 - Un dispositif de signalement ;
 - Des dispositions spécifiques relatives aux cadeaux ;
 - Un dispositif de formations ;
 - Une évaluation annuelle des tiers ;
 - Signature des engagements réciproques pour nos fournisseurs



Incident de corruption
confirmé



des fournisseurs signataires des
engagements réciproques



des fournisseurs ciblés évalués
sur leur pratiques RSE, RGPD
et sécurité de l'information



des collaborateurs ayant suivis une
formation sur les risques de corruption
et d'éthique

5.2. PROCÉDURE D'ALERTE ET PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Cette liste n'est pas exhaustive. Tout signalement sera examiné avec attention par le Comité Éthique & Conformité, qui s'engage à traiter chaque cas avec diligence, impartialité et en toute confidentialité.

Conformément à la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte, les membres du Comité Éthique & Conformité sont les seuls à avoir accès à l'adresse de messagerie électronique ethics-compliance@Everience.com et seuls habilités à ouvrir les courriels reçus au titre de tout signalement interne et à conduire les opérations de recevabilité des signalements reçus.

Les membres du Comité Éthique & Conformité garantissent la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées par celui-ci et de tout tiers mentionné dans le signalement et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

Everience réaffirme son engagement absolu à protéger toute personne effectuant un signalement contre toute forme de représailles :

- Les collaborateurs qui signalent de bonne foi des comportements ou des pratiques non conformes ne feront l'objet d'aucune mesure disciplinaire, rétrogradation, ou discrimination de la part de la direction ou d'autres collaborateurs. Toute tentative de représailles sera strictement interdite et fera l'objet de sanctions appropriées.
- Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé du signalement.
- Un suivi régulier de la situation professionnelle des lanceurs d'alerte sera mis en place pendant une période d'au moins 2 ans après le signalement
- Des mesures spécifiques de protection (ex. changement de lieu travail) pourront être mises en oeuvre si la situation l'exige

Le Comité Ethique & Conformité s'engage à conserver de manière sécurisée les éléments recueillis dans le cadre d'un signalement.

5.3. PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE 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 (RGPD).

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, 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 oeuvre au regard des risques pour les droits et libertés des personnes physiques.

La formation et la sensibilisation des collaborateurs à la sécurité informatique, y compris le RGPD, sont essentielles pour protéger notre entreprise contre les cybermenaces et garantir la confidentialité des données personnelles. Un parcours de formation est disponible pour l'ensemble des collaborateurs Everience, afin de cultiver une culture de vigilance et de responsabilité, et de renforcer notre capacité à prévenir les cyberattaques et à garantir le respect des normes de protection des données.



« Nous sommes tous, dans le cadre de nos activités professionnelles, amenés à traiter des données à caractère personnel. Il est important de traiter les données des personnes comme vous nous aimerions que les nôtres soient traitées par d'autres. »

Photo Jean-Luc ROUGEAU – DPO (Délégué à la Protection des données)

MAITRISE DES DOCUMENTS ET ENREGISTREMENTS

Dans le cadre de son Système de Management de la Performance (SMP), Everience a mis en place une **procédure de maîtrise des documents et des enregistrements qualité**, garantissant la fiabilité, la traçabilité et la conformité de l'ensemble des supports utilisés. Cette procédure définit les règles applicables à la gestion des documents du SMP – incluant le manuel SMP, les fiches processus, les procédures et les documents techniques – qui constituent le **référentiel structurant** des pratiques internes. Elle encadre également la gestion des Enregistrements Qualité (EQ), preuves formelles de la réalisation et de la conformité des activités par rapport aux exigences du SMP.

5.4. CYBERSÉCURITÉ

Dans un monde toujours plus interconnecté, la cybersécurité ne relève plus uniquement d'une exigence technique : elle est devenue un enjeu de confiance, de souveraineté numérique et de responsabilité sociétale. En tant qu'entreprise du secteur du numérique, implantée en France et à l'international, Everience porte la responsabilité d'assurer un environnement numérique sécurisé, éthique et résilient, pour nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires.

La sécurité de l'information est au cœur de notre démarche RSE. Notre engagement se traduit concrètement par la mise en place d'un Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) certifié ISO 27001 [[lien vers le certificat ISO27001](#)], norme internationale de référence en matière de gestion de la sécurité des données. Cette certification atteste de notre capacité à identifier les risques, à mettre en œuvre des mesures de protection robustes et à améliorer en continu nos pratiques de cybersécurité.



Dans un contexte de multiplication des menaces cyber et de renforcement des exigences réglementaires (RGPD, NIS2, etc.), nous déployons une stratégie de cybersécurité globale et proactive, qui repose sur trois piliers : la prévention, la sensibilisation et la gouvernance. Nous menons des actions ciblées de formation, de contrôle et de mise à niveau de nos infrastructures sur l'ensemble de nos sites, en France comme à l'étranger.

En intégrant pleinement la cybersécurité dans notre politique RSE, nous affirmons notre volonté de construire un numérique de confiance, au service d'un développement technologique durable, responsable et respectueux des droits fondamentaux.

5.4.1. Enjeux, risques et opportunités

Présents en France et à l'international, Everience doit faire face à une intensification des cybermenaces — fuites de données, rançongiciels, attaques ciblées ou indisponibilité des systèmes — qui peuvent avoir des conséquences directes sur notre activité, la protection de nos parties prenantes et la confiance dans nos solutions. À ces risques s'ajoute l'exigence croissante de conformité aux cadres réglementaires, notamment le RGPD, la directive NIS2 et les attentes contractuelles de nos clients.

Everience s'est également dotée d'une Politique de Sécurité des Systèmes d'Information, qui constitue le socle de son engagement en matière de cybersécurité.

La certification ISO 27001 permet à Everience d'aborder ces défis de manière structurée et proactive, en intégrant la gestion des risques liés à la sécurité de l'information dans tous nos processus. Au-delà de la maîtrise des risques, la cybersécurité constitue également une opportunité : celle de renforcer notre positionnement en tant qu'acteur numérique de confiance, de stimuler l'innovation en matière de technologies sécurisées et de développer une culture collective de la vigilance. En anticipant les menaces et en formant nos collaborateurs aux bonnes pratiques, nous contribuons à faire du numérique un levier de développement responsable et durable.



5.4.2. Dispositifs de protection et gestion des incidents

5.4.2.1. Un dispositif certifié ISO27001 pour un partenariat responsable

Dans le cadre de notre responsabilité numérique et conformément à notre certification ISO 27001, nous déployons un système de management de la sécurité de l'information (SMSI) robuste, garantissant la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données, tant pour nos clients que pour nos collaborateurs.

Les dispositifs de sécurité Everience s'appuient sur des standards internationaux et comprennent notamment :

- Une gouvernance de la cybersécurité centralisée, assurant la cohérence des politiques sur l'ensemble de nos implantations en France et à l'international.
- La mise en place de mesures techniques et organisationnelles de prévention : pare-feux, authentification renforcée, segmentation réseau, mises à jour régulières.
- La mise à jour régulière des systèmes et logiciels critiques ;
- La supervision des accès sensibles et l'analyse continue des vulnérabilités ;
- Une sensibilisation continue des collaborateurs à la sécurité numérique (formations, e-learning, Programme « Passeport Sécurité », campagnes internes).
- Un processus rigoureux de gestion des incidents de sécurité, incluant :
 - La détection, le signalement et l'analyse des incidents,
 - Une réponse coordonnée et structurée,
 - Des actions correctives et une traçabilité systématique,
 - Le retour d'expérience pour amélioration continue.

En complément, des audits internes réguliers et tests d'intrusion et de plans de continuité et de reprise d'activité (PRA/PCA) sont menés afin de tester l'efficacité des dispositifs et assurer leur conformité aux exigences de la norme ISO 27001.

Chaque incident est enregistré, analysé et suivi dans une démarche d'amélioration continue, afin de renforcer la résilience globale du système d'information.

0 Incident lié à la sécurité de l'information confirmés

5.4.2.2. Label CyberVadis : un gage de confiance en cybersécurité

Dans un contexte où les menaces cyber se multiplient et où la confiance numérique devient un enjeu stratégique, Everience, acteur du secteur numérique implanté en France et à l'international, s'engage activement pour garantir la sécurité de ses systèmes d'information, de ses données et de celles de ses clients.

C'est dans cette logique que nous avons été évalués par **CyberVadis**, une plateforme de référence pour l'évaluation de la cybersécurité des entreprises selon des standards internationaux. Cette évaluation couvre des thématiques clés telles que la gestion des risques, la gouvernance, la protection des données, la résilience des systèmes et la gestion des incidents.

Nous sommes fiers d'avoir obtenu un score de 972 sur 1000, reconnaissant la maturité de notre politique de cybersécurité, la robustesse de nos processus internes et notre capacité à gérer les risques cyber de manière proactive et alignée avec les meilleures pratiques du marché.

Les enjeux et bénéfices pour Everience sont multiples :

- Renforcer la confiance de nos clients, partenaires et parties prenantes, en France comme à l'international.
- Valoriser notre performance cyber dans nos démarches commerciales, en particulier sur les marchés sensibles ou réglementés.
- Structurer notre amélioration continue, en complément de notre certification ISO 27001.
- Répondre aux exigences croissantes des donneurs d'ordre en matière de cybersécurité des prestataires et sous-traitants.

Cette labellisation s'inscrit pleinement dans notre engagement RSE et notre volonté de promouvoir une numérique responsable, éthique et sécurisé, au service d'un développement durable.

5.4.2.3. Programme de devoir de vigilance sur les tiers en matière de sécurité de l'information

Dans le cadre de son devoir de vigilance en matière de sécurité de l'information, Everience a mis en place un dispositif structuré d'évaluation et de gestion des risques liés aux tiers, qu'ils soient internes (hors périmètre direct du SMSI) ou externes. Ce dispositif s'appuie notamment sur un Plan d'Assurance Qualité (PAQ) Fournisseur et un questionnaire d'évaluation Cybersécurité, permettant de mesurer la maturité sécurité des prestataires avant toute collaboration. Chaque fournisseur est soumis à un processus rigoureux comprenant a minima un accord de confidentialité, un contrat de service (pour les entités internes) ou un Plan d'Assurance Sécurité (PAS) (pour les prestataires externes), assorti de clauses d'auditabilité et de contrôle.



Le Plan d'Assurance Sécurité (PAS) constitue un document de référence qui formalise les exigences de sécurité de Everience et les engagements du prestataire pour s'y conformer. Il précise les responsabilités respectives en matière de sécurité, ainsi que les mesures techniques, organisationnelles et procédurales à mettre en œuvre. Le PAS est initialement rédigé par le prestataire, puis validé par Everience après analyse et, si nécessaire, ajustements. Une fois validé, il est annexé aux documents contractuels et devient juridiquement contraignant. Ce mécanisme garantit que les tiers ne disposent d'aucun accès aux ressources d'Everience sans validation préalable des dispositifs de sécurité mis en place.

5.4.2.4. Albert : Bot pour la sensibilisation à la Cybersécurité



Afin de renforcer la sécurité des Systèmes d'Information du groupe, la DSI Everience déploie un nouvel outil de sensibilisation.

Albert est 100% numérique. Il prend contact avec les collaborateurs Everience via Microsoft Teams.

L'objectif est d'enseigner les bases de la cybersécurité de façon simple et ludique. Les collaborateurs reçoivent des formations courtes et interactives au travers d'un chat Teams.

Formation et sensibilisation à la sécurité de l'information

Dans le cadre de sa politique de cybersécurité et de prévention des risques numériques, Everience met en œuvre des actions régulières de formation et de sensibilisation à destination de ses collaborateurs. Le dispositif principal repose sur le Passeport Sécurité, un module de formation en ligne disponible sur le portail interne, qui couvre cinq thématiques clés à travers des parcours interactifs. Il a pour objectifs d'ancrer les bonnes pratiques en matière de sécurité informatique, de sensibiliser aux risques liés à nos activités, et d'encourager les collaborateurs à devenir force de proposition sur les enjeux de cybersécurité auprès des clients.

Nous avons pour objectif de former, d'ici 2028, 100% des collaborateurs ayant suivi le parcours Passeport Sécurité.

Dans le cadre de notre politique de cybersécurité, nous menons régulièrement des campagnes internes de simulation de phishing afin de tester et renforcer la vigilance des collaborateurs face aux tentatives d'hameçonnage.

Ces exercices, réalisés de manière pédagogique, permettent :

- D'identifier les axes d'amélioration en matière de sécurité comportementale,
- De sensibiliser en situation réelle aux risques liés aux courriels frauduleux,
- Et de renforcer une culture commune de la cybersécurité au sein de l'entreprise.

100% des collaborateurs a fait l'objet d'une sensibilisation annuelle

Par ailleurs, un espace dédié à la sécurité des systèmes d'information est accessible sur SharePoint. Il regroupe des articles pédagogiques sur des sujets variés tels que le phishing, les malwares, les bonnes pratiques de sécurité, ou encore les précautions à adopter pour sécuriser l'usage de Microsoft Teams. Cette approche combinée vise à construire une culture numérique responsable, fondée sur la vigilance, la connaissance et l'engagement individuel.

5.4.2.4. Partenariat avec BLEU – Un cloud de confiance

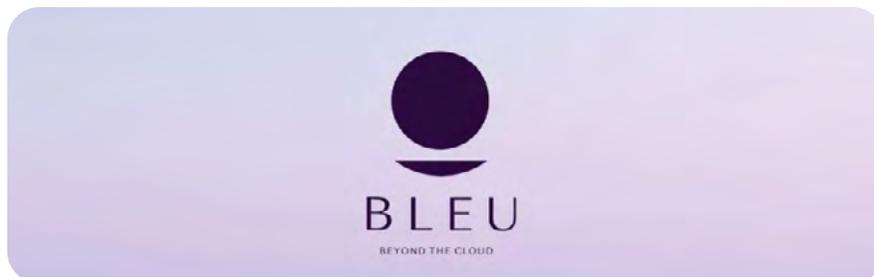
En cohérence avec notre exigence de cybersécurité, Everience a établi un partenariat stratégique avec BLEU, acteur du un cloud souverain et de confiance basé en France, destiné aux Organismes d'Importance Vitale (OIV) et aux Opérateurs de Services Essentiels (OSE). Ce partenariat illustre une volonté forte d'allier sécurité numérique et responsabilité environnementale, en s'appuyant sur des infrastructures locales, transparentes et optimisées pour la gestion énergétique. Ce partenariat permet d'accompagner les organisations publiques et privées dans l'hébergement sécurisé de leurs données sensibles, notamment dans les secteurs de la santé, des services publics ou des infrastructures critiques.

Les caractéristiques du cloud de confiance BLEU sont les suivantes :

- Souveraineté des données
- Données hébergées en France (ou dans l'UE), protégées contre les lois extraterritoriales telles que le Cloud Act américain.
- Sécurité renforcée
- Conformité aux standards de sécurité les plus élevés, comme la certification SecNumCloud délivrée par l'ANSSI. L'infrastructure est opérée par des acteurs français ou européens de confiance.
- Contrôle d'accès strict

Les données ne sont accessibles qu'à des opérateurs habilités situés dans l'Union européenne, sans dépendance à des entreprises soumises à des réglementations étrangères.

Ce partenariat s'inscrit pleinement dans notre engagement à proposer des solutions technologiques responsables, sécurisées et souveraines.



6. PERFORMANCE ET INDICATEURS ESG

ESG

Environmental
Social & Governance



06

6.PERFORMANCE ET INDICATEURS ESG

Afin d'assurer la transparence, la lisibilité et le pilotage de la démarche de durabilité, Everience suit une série d'indicateurs Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG), alignés autant que possible avec les référentiels européens notamment :

- Les normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards)
- Le GRI (Global Reporting Initiative)
- L'ISO 9001 (Management de la qualité)
- L'ISO26001 (Responsabilité sociétale)
- Et les bonnes pratiques sectorielles.

Cette approche permet de mesurer de manière objective notre contribution aux enjeux de développement durable, tout en identifiant nos marges de progression à court, moyen et long terme.

6.1. Une approche adaptée à notre secteur

En tant qu'acteur du secteur des services numériques, les interactions entre notre activité et les systèmes sociaux et environnementaux qui nous environnent peuvent sembler plus limités que dans l'industrie ou le transport. Néanmoins, notre activité génère des externalités significatives via :

- La consommation énergétique des infrastructures IT (data centers, équipements, cloud, etc.) ;
- L'empreinte carbone de nos services (incluant le cycle de vie des équipements, et le Scope 3) ;
- L'impact de nos pratiques sociales (conditions de travail, diversité, bien-être, sous-traitance) ;
- La responsabilité sociétale envers nos clients, utilisateurs finaux et partenaires (éthique numérique, protection des données, accessibilité).

6.2. Construction des indicateurs ESG

Nous avons mis en place un système de suivi et de pilotage de notre performance RSE, intégrant des indicateurs quantitatifs et qualitatifs couvrant l'ensemble de nos engagements, à l'échelle de nos implantations en France et à l'international.

Les indicateurs présentés dans ce rapport sont issus :

- De nos propres systèmes internes de reporting ;
- Des exigences des normes ESRS applicables (en particulier E1, S1 à S4, et G1) ;
- D'outils de référence tels que la GRI, ODD, le SBTi, ISO9001, ISO27001, ISO26001, QUALIANOR ;
- De nos engagements volontaires (ex. : objectifs climat, index égalité femmes-hommes, bilan social, sobriété numérique).

Ces indicateurs sont structurés autour des trois piliers ESG suivants :

- Environnement : empreinte carbone (Scopes 1, 2, 3), consommation d'énergie, ... ;
 - Social : santé et sécurité, diversité et inclusion, formation, ... ;
 - Gouvernance : éthique des affaires, cybersécurité, protection des données personnelles, ...
- Et sont déclinés, sur l'ensemble des processus Everience, sur les 4 piliers de la politique Qualité & RSE :
- Employeur responsable ;
 - Acteur pour un environnement durable ;
 - Partenaire responsable ;
 - Acteur citoyen.

6.3. Suivi, amélioration continue et perspectives

Les indicateurs ESG font l'objet d'un suivi régulier, présenté aux instances dirigeantes et intégré dans les plans d'actions opérationnels. Ils servent également de base aux échanges avec les parties prenantes et à l'évaluation de notre niveau de maturité en matière de durabilité. Ces indicateurs clés sont consolidés et centralisés dans un tableau de suivi unique et partagé.

Dans une logique d'amélioration continue, notre objectif est de renforcer la fiabilité, la traçabilité et la comparabilité de nos données ESG, en anticipant les futures obligations de la directive CSRD.

