everience

WELCOME TO A SYMBIOTIC WORLD



RAPPORT RSE

Activité 2025



Bernard LEWIS
Président everience

Construire un numérique plus humain, plus responsable, plus durable

En 2025, la naissance du groupe Everience a marqué une nouvelle étape de notre histoire, avec une ambition affirmée : construire un monde symbiotique, où l'intelligence humaine et l'intelligence artificielle se complètent au service des métiers, de l'innovation et d'une transformation durable.

À travers notre vision « Welcome to a Symbiotic World », nous faisons le choix d'une technologie au service de l'humain. Cette ambition rejoint naturellement notre démarche RSE #involved. Car nous sommes convaincus que l'innovation technologique ne peut avoir de sens que si elle s'accompagne d'une responsabilité à la hauteur de ses impacts.

L'intelligence artificielle ouvre des opportunités considérables, mais elle nous invite également à agir sur des enjeux essentiels : son empreinte environnementale, la consommation de ressources, l'évolution des compétences et des métiers, la protection des données, l'éthique et l'inclusion. L'IA et la durabilité doivent ainsi avancer ensemble, pour construire une transformation technologique utile, maîtrisée et porteuse de progrès.
En 2025, notre démarche #involved a continué de s'appuyer sur quatre piliers :

- Être un employeur responsable, en favorisant l'inclusion, la diversité, le développement des compétences et le bien-être ;
- Agir en faveur d'un environnement durable, en poursuivant la réduction de notre empreinte environnementale et la promotion d'un numérique plus sobre ;
- Être un partenaire responsable, en développant des relations fondées sur l'éthique, la confiance et la responsabilité ;
- Être un acteur citoyen, en contribuant positivement à la société et aux territoires dans lesquels nous sommes présents.

Ce rapport RSE présente les actions engagées et les progrès réalisés en 2025, mais aussi les défis qui restent devant nous. Il témoigne d'une conviction forte : la transformation numérique et la transition durable doivent se construire ensemble.

Je remercie l'ensemble de nos collaborateurs, partenaires et parties prenantes pour leur engagement. C'est collectivement que nous pouvons faire de cette nouvelle ère technologique une opportunité de progrès, au service d'une performance durable et d'un numérique plus humain.
WELCOME TO A SYMBIOTIC WORLD

Table des MATIÈRES

1. Introduction 5

1.1. Contexte réglementaire et engagement en matière de durabilité 6

1.2. Périmètre du rapport et méthodologie 7

2. Informations générales 8

2.1. Présentation de l'entreprise et de sa gouvernance 9

2.2. Stratégie en matière de durabilité 18

2.3. Analyse des parties prenantes 20

2.4. Gestion des impacts, risques et opportunités 21

3. Informations environnementales 23

3.1. Changement climatique (ESRS E1) 24

3.2. Gestion des polluants et prévention (ESRS E2) 46

3.3. Circularité des ressources et allongement de la durée de vie des équipements – ESRS E5 52

3.4. Mobilité durable et transports 55

3.5. Sensibilisation pour agir 57

3.6. Ressources aquatiques et marines -ESRS E3 60

3.7. Biodiversité et écosystèmes (ESRS E4) : contribution active à la reforestation locale 60

4. Informations sociales 66

4.1. Effectifs de l'entreprise (ESRS S1) 67

4.2. Engagement sociétal et actions citoyennes 113

4.3. Travailleurs de la chaîne de valeur (ESRS S2) 118

4.4. Consommateurs et utilisateurs finaux (ESRS S4) 127

5. Informations de gouvernance 133

5.1. Conduite des affaires (ESRS G1) 134

5.2. Protection des données à caractère personnel 139

5.4. Cybersécurité 139

Table des MATIÈRES

6. Performance et indicateurs ESG 141

6.1. Base de préparation du reporting 144

6.2. Indicateurs environnementaux 145

6.3. Indicateurs sociaux 146

6.4. Indicateurs de gouvernance 148

6.5. Objectifs et trajectoire consolidés 148

6.6. Suivi, gouvernance de la performance et perspectives 152

Avertissement au lecteur : nature de ce rapport

Le présent rapport RSE est publié par Everience à titre volontaire. Il ne constitue pas la déclaration de performance extra-financière (DPEF) ni le rapport de durabilité imposé par la directive CSRD : cette obligation légale est assumée au niveau consolidé par Neurones SAS, société mère du Groupe, dont Everience est un sous-ensemble opérationnel.

Accedez au rapport de durabilité de Neurones SAS

Everience a choisi de publier ce document en complément de la déclaration de sa maison mère, afin de rendre compte de manière autonome, lisible et détaillée des engagements et de la performance RSE qui lui sont propres. Il reprend la structure et les référentiels du reporting de durabilité de Neurones SAS (thématiques ESRS, analyse de double matérialité, Objectifs de Développement Durable) pour en assurer la cohérence.

Les données consolidées d'Everience figurent dans l'état de durabilité de Neurones SAS, où elles font l'objet d'une assurance limitée délivrée par un organisme tiers indépendant (OTI), conformément aux obligations de la CSRD. Le présent document, propre à Everience, reprend et détaille ces données ainsi que des éléments complémentaires ; il a été vérifié par les équipes internes d'Everience mais ne fait pas l'objet, à ce stade, d'un audit externe distinct de celui réalisé au niveau du Groupe (voir § 6.1).



1 INTRODUCTION

1.1. CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE ET ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Un cadre européen renforcé : CSRD et ESRS

Depuis l'adoption de la directive européenne CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), les exigences de transparence des entreprises en matière de durabilité se sont considérablement renforcées. Ce cadre impose une information détaillée sur les impacts environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), structurée selon les normes européennes ESRS (European Sustainability Reporting Standards).

Everience est une entité du groupe Neurones. À ce titre, ses informations de durabilité sont intégrées à l'état de durabilité consolidé publié par sa maison mère, établi conformément aux exigences de la CSRD et couvrant l'ensemble des dimensions environnementales, sociales et de gouvernance. Le présent rapport ne se substitue donc à aucune obligation réglementaire : il relève d'une démarche volontaire, destinée à rendre compte de manière lisible et dédiée des engagements et de la performance RSE propres à Everience. Il en reprend les principes structurants thématiques ESRS E, S et G, matérialité conduite par le groupe Neurones et attentes des parties prenantes afin d'en garantir la cohérence et la comparabilité.

Un alignement avec les Objectifs de Développement Durable (ODD)

Au-delà du cadre réglementaire, Everience inscrit son action dans une vision plus large. Via sa maison mère, le groupe est engagé depuis 2016 auprès du **pacte mondial des Nations Unies**, initiative articulée autour de dix principes relatifs aux droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Cet engagement se prolonge dans une contribution aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Agenda 2030, feuille de route universelle pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous.

La démarche RSE d'Everience, #involved, s'articule autour de quatre piliers structurants, chacun contribuant à plusieurs ODD [Annexe Politique ODD everience] :



1.2. PÉRIMÈTRE DU RAPPORT ET MÉTHODOLOGIE



Périmètre du rapport

Le présent rapport couvre Everience Group.

Pour des raisons de lisibilité et continuité historique, la dénomination « Helpline » demeure employée dans certains documents opérationnels et supports internes pour désigner Everience SAS et distinguer ce périmètre de celui consolidé « Everience Group »

Sauf mention contraire, les indicateurs présentés dans ce rapport consolident le périmètre défini ci-dessus (« Everience Group »), les ventilations par entité étant précisées lorsqu'elles sont disponibles et pertinentes.

Période de reporting

Sauf mention contraire, les données présentées portent sur l'exercice 2025 (du 1er janvier au 31 décembre 2025), avec, lorsque cela est pertinent, un rappel des valeurs de l'exercice précédent afin d'apprécier les tendances. Certains indicateurs environnementaux, en particulier le bilan carbone, font l'objet d'une actualisation biennale ; leur millésime de référence est précisé au sein des sections concernées.

Méthodologie appliquée

La méthodologie retenue s'appuie sur les principes directeurs de la CSRD et des normes ESRS, complétés par des référentiels reconnus. Elle repose 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 Everience et ses entités rattachées. Les enjeux prioritaires ont été identifiés en croisant les impacts significatifs de nos activités sur l'environnement et la société avec les risques et opportunités de durabilité susceptibles d'affecter notre performance économique. Les enjeux ainsi retenus couvrent notamment l'éthique et la prévention de la corruption, la santé et la sécurité, la diversité et l'inclusion, ainsi que l'impact environnemental.
- **Implication des parties prenantes :** des consultations internes (collaborateurs, direction) et externes ont permis de recueillir les attentes spécifiques des parties prenantes et de renforcer la pertinence du reporting.
- **Collecte des données :** les indicateurs RSE sont remontés selon un processus structuré par les équipes locales, puis consolidés à l'échelle du périmètre, afin de garantir leur fiabilité, leur homogénéité et leur traçabilité.
- **Cadre de référence :** le reporting est aligné sur la CSRD et les normes ESRS pertinentes, complétées par des référentiels reconnus — ISO 26000, ISO 9001, ISO 27001, Pacte Mondial des Nations Unies et Objectifs de Développement Durable — pour renforcer la cohérence et la comparabilité des informations publiées.



2. INFORMATIONS GÉNÉRALES

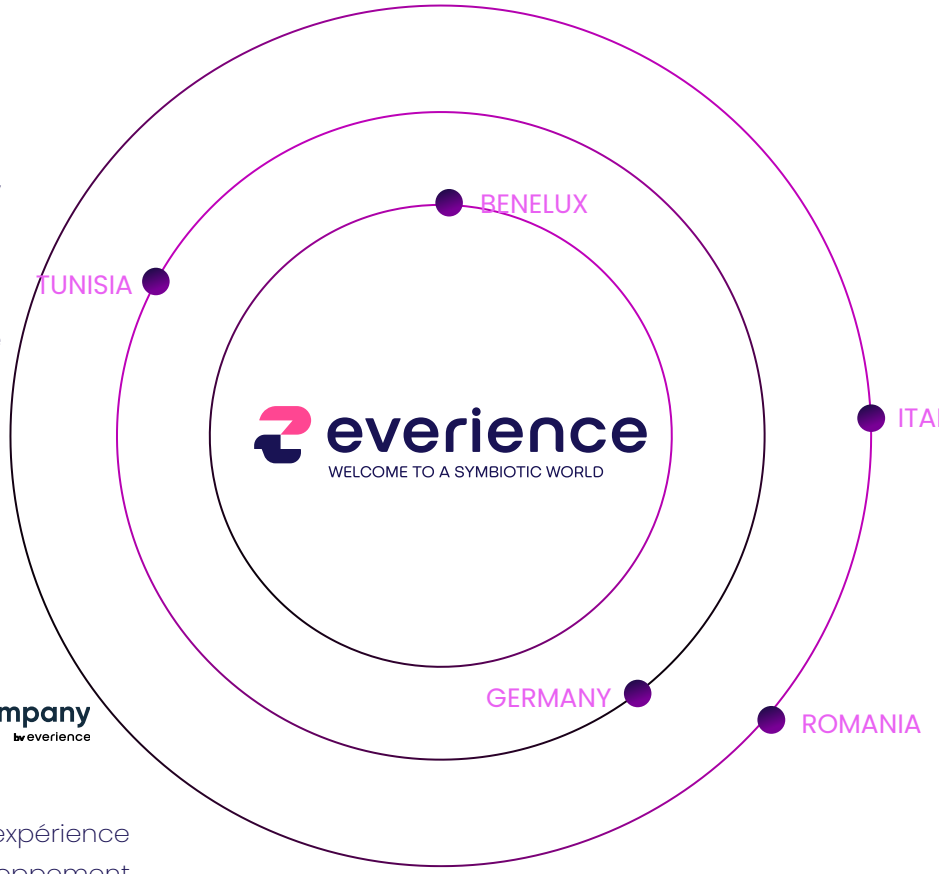
02

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.**

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



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.

MCC

Des services innovants pour améliorer l'expérience collaborateur, alliant expertise Apple, développement d'applications, support VIP et aménagement des espaces numériques,

Size Up

Améliore la performance et la compétitivité grâce à une expertise en data, gouvernance des données et Cloud DevOps, adaptée aux besoins métiers.

ANKO

Experts en infrastructures cloud souveraines, proposant des solutions sécurisées, évolutives et écoresponsables, associant hébergement, expertise technique et services managés.

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.

+4000	280M€	+200	30
Collaborateurs	**CA**	**Clients**	**années d'existance**

2.1.1. Faits marquants 2025



Welcome to a Symbiotic World

Le 13 novembre 2025, à Nanterre, HELPLINE et ses marques se fédèrent sous une bannière commune, Everience, et ouvrent un nouveau chapitre de leur développement placé sous le signe de la symbiose entre l'humain et l'intelligence artificielle. Au-delà d'une nouvelle identité, cette évolution traduit une conviction forte : mettre la technologie au service de l'humain et faire de l'innovation un levier de progrès responsable.

Cette vision s'incarne dans le principe ***Symbiotic by design ®*** qui place la complémentarité entre intelligence humaine et artificielle au cœur des solutions et de la stratégie du groupe.

Cap 2030 : conjuguer croissance, innovation et engagement

Avec son ambition **« Expand, Evolve, Engage »**, Everience se fixe un cap à horizon 2030 : atteindre 8 000 collaborateurs et 500 M€ de chiffre d'affaires.
Cette trajectoire repose sur une croissance maîtrisée, l'évolution continue des métiers et des offres, ainsi que la mobilisation de l'ensemble de l'écosystème autour d'un modèle plus durable. À travers la Symbiotic Academy, l'innovation responsable et le renforcement de ses engagements RSE, Everience fait de la responsabilité un levier de crédibilité, de création de valeur et de pérennité sur ses marchés.

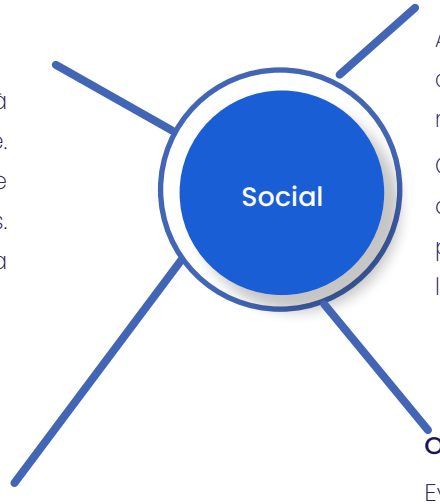
Faits marquants 2025

Symbiotic Academy : l'avenir se prépare

En 2025, Everience lance la **Symbiotic Academy,** un hub dédié à l'apprentissage, à l''expérimentation et au partage autour de l'intelligence artificielle et de la donnée. Ouverte aux collaborateurs, aux clients et aux partenaires, cette initiative accompagne l'évolution des compétences et l'appropriation des nouveaux usages technologiques. Elle traduit la volonté d'Everience d'investir dans les femmes et les hommes qui font la transformation et de rnforcer son engagement en tant qu'**employeur responsable**.

SATISF'ACTION : écouter les équipes pour mieux agir

Avec la première édition de **SATISF'ACTION**, Everience donne la parole à ses équipes opérationnelles sur leur expérience quotidienne. **49% des collaborateurs ont répondu à l'enquête**, faisant ressortir un niveau d'engagement et de satisfaction de **72/100**, ainsi qu'un taux de recommandation de **62 %**. Les résultats soulignent notamment l'attachement au métier, à l'esprit collectif et à l'entraide, tout en identifiant des axes de progrès autour des perspectives d'évolution, de la reconnaissance et de la trans-parence. Renouvelée dès 2026, cette démarche inscrit l'écoute des collaborateurs dans la durée.



94/100 : l'égalité professionnelle dans la durée

Avec un **Index égalité femmes-hommes de 94/100**, Everience confirme la place accordée à l'égalité professionnelle et à la mixité dans sa politique sociale.

Ce résultat témoigne de la constance des actions menées dans la durée pour favoriser l'égalité des chances et faire progresser l'égalité professionnelle à tous les niveaux de l'entreprise.

Ouvrir les métiers du numérique à tous les talents

Everience a renforcé son engagement en faveur de l'égalité des chances à travers **plus de 120 actions d'inclusion professionnelle** : forums emploi, job datings, journées portes ouvertes et initiatives de proximité.

Menées au plus près du terrain, ces actions contribuent à rendre les métiers du numérique plus accessibles et à favoriser l'insertion de talents aux parcours et profils variés.

Digital Cleanup Day : 4,5 To de données supprimées

A l'occasion du **Digital Cleanup Day,** Everience mobilise ses collaborateurs autour d'un geste simple et concret : réduire les données numériques inutilisées. La démarche a permis de supprimer **467 Go d'e-mails et plus de 4 To de fichiers stockés sur OneDrive.** Au-delà des volumes libérés, cette mobilisation contribue à faire de la sobriété numérique un réflexe collectif et à sensibiliser chacun à l'impact environnemental des usages numériques.

Encadrer l'IA pour construire une confiance durable

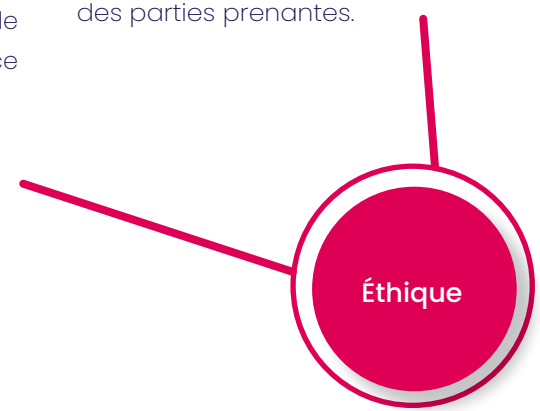
Parce que le développement de l'intelligence artificielle doit s'accompagner de principes clairs, Everience formalise en 2025 ses **engagements en faveur d'une IA responsable**.

Ils reposent notamment sur la transparence, la protection des données et un recours maîtrisé et éthique à l'IA. Cette démarche traduit concrètement le principe **Symbiotic by design©** : faire de l'IA un outil au service de l'humain, dans un cadre de confiance et de responsabilité.

Confirmer l'exigence en matière de cybersécurité

Everience renouvelle en 2025 son évaluation **CyberVadis Platinium**. Cette reconnaissance témoigne de la maturité du dispositif de cybersécurité du Groupe et de son niveau d'exigence en matière de protection des données et de gestion des risques numériques.

La sécurité constitue ainsi un socle essentiel de la relation de confiance construite avec les collaborateurs, les clients et l'ensemble des parties prenantes.





Formaliser notre engagement pour un numérique plus responsable

En 2025, Everience signe la **Charte du Numérique Responsable**, formalisant sa volonté de promouvoir des usages numériques plus sobres, éthiques et durables.

Cet engagement vient renforcer les actions déjà engagées en matière de sobriété numérique et inscrit le numérique responsable comme un axe structurant de la démarche environnementale du Groupe.

Mesurer l'empreinte carbone pour mieux la réduire

Everience poursuit son partenariat avec **AGUARO** afin de renforcer la mesure de son empreinte carbone et celle de ses prestations. Cette démarche s'appuie notamment sur un calculateur carbone dédié et permet de **co-construire avec les clients des plans d'action de réduction**.

En fiabilisant progressivement la mesure de ses impacts, Everience se donne les moyens de piloter ses trajectoires de réduction et d'accompagner ses clients dans leurs propres démarches environnementales.

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

Dans cette dynamique, Everience est signataire du **Pacte mondial des Nations Unies** à travers sa maison mère, Neurones, depuis 2016.
Consultez nos engagements

Chaque année, Everience se soumet à l'évaluation EcoVadis. En 2026, Everience a obtenu la médaille Gold, avec un score de 83/100, témoignant de la maturité de sa démarche RSE et de son engagement en faveur de pratiques responsables et durables.

GOLD | Top 5% ecovadis Sustainability Rating OCT 2026

QUALITÉ

Nom	Description
ISO 9001	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.**
ISO 27001	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.
QUALIANOR	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).

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 deux ans, le bilan carbone de ses activités : Publication 2024
Interxion	En 2025, Everience a reçu une attestation délivrée par Digital Realty confirmant que l'électricité alimentant ses équipements hébergés dans les data centers PAR5 et PAR7 est issue à **100 % de sources renouvelables françaises**, via des garanties d'origine fournies par AXPO
L'initiative Science Based Targets (SBTi)	En tant que filiale du groupe NEURONES, Everience s'inscrit pleinement dans la trajectoire climatique du groupe, validée par l'initiative Science Based Targets (SBTi). Elle s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES) conformément à l'objectif de l'Accord de Paris visant à **limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C.**
Charte de Numérique résponsable	En mars 2026, Everience a signé la **Charte du Numérique Responsable** de l'Institut du Numérique Responsable (INR) : un engagement formalisé en faveur d'usages numériques plus **sobres, éthiques et durables**, qui prolonge notre ambition d'être un **acteur d'un environnement durable.**

RESSOURCES HUMAINES

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

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'accroitre la présence des femmes dans ces métiers mais aussi de leur permettre de pouvoir s'y intégrer durablement.

Charte de partenariat en faveur de l'insertion et l'emploi des jeunes

Depuis 2024, Everience s'est engagé conjointement avec La Mission Locale Angevine à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et contribuer à la lutte contre inégalités et précarité, en signant une charte de partenariat en **faveur de l'insertion et l'emploi des jeunes**

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.

Cybervadis	En 2025, Everience a obtenu la certification CyberVadis Platinum avec un score de 968/1000, attestant de la maturité avancée de son système de gestion de la cybersécurité.
Charte « Relations Fournisseurs & Achats Responsables »	Everience est signataire de la Charte « Relations Fournisseurs & Achats Responsables » pour montrer son engagement à mettre en place une démarche de progrès dans leurs relations avec ses fournisseurs.
PROVIGIS Silver– Tiers Responsable	La certification PROVIGIS Silver Tiers Responsable signifie que nous avons la conformité de notre dossier légal, de nos documents officiels ainsi que la complétude du questionnaire RSE standard.
Charte IA responsable	En 2026, Everience a signé la Charte IA Responsable de l'Institut du Numérique Responsable (INR), affirmant sa volonté de promouvoir un usage de l'intelligence artificielle responsable, éthique et durable.

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.

Pour cela, la démarche s'articule autour de trois niveaux complémentaires une instance de coordination groupe, un comité de pilotage stratégique et une équipe opérationnelle reliant la vision durable du groupe à sa mise en œuvre concrète sur le terrain.

2.1.3.1. Le Comité Développement Durable — Groupe Neurones (coordination groupe)

Piloté par la maison mère, ce comité réunit une fois par an l'ensemble des Responsables RSE des filiales. Véritable espace d'échange et de coordination à l'échelle du groupe, il vise 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.

2.1.3.2. Le Comité RSE Everience (pilotage stratégique)

Animé par le Responsable Qualité, RSE & Radioprotection, ce comité définit le cap et assure le pilotage stratégique de la démarche. À compter de 2026, sa composition s'élargit à un collectif de référents métiers et pays, afin d'ancrer la RSE au plus près des activités et des géographies du groupe :identifier et partager les bonnes pratiques ;

- définir les objectifs RSE et initier les projets ;
- sélectionner et suivre les projets et leurs indicateurs ;
- suivre l'avancement des actions menées ;
- réaliser une veille active sur les thématiques RSE.

La gouvernance 2026 repose sur un collectif elargi de referents metiers.



Bernard LEWIS
Président everience



Romain MANDRY
Directeur général adjoint RH & & Qualité & RSE



Laurence DA CUNHA
Directrice Général adjoint Finance



Isabelle NERI
Directrice Recrutement



Berta SETH
Directrice Talent Development



Cyril SCORDEL
Directeur Général adjoint Commerce



Cedric LAMBLOT
Directeur Customer Success



Nicolas HOUEL DEVIENNE
Directeur Innovation



Pierre CLAIREMBAULT
Directeur des systèmes d'information

2.1.3.3. L'excellence durable au cœur de la performance (pilotage opérationnel Qualité & RSE)

Portée par un leadership unifié, la démarche PULSE (Performance for Unified Leadership in Sustainable Efficiency) conjugue efficacité opérationnelle et responsabilité sociétale pour maximiser les résultats tout en préservant les ressources.
S'appuyant sur les exigences de la norme Iso 9001, ce système structure les objectifs économiques, sociaux et environnementaux d'Everience dans une vision long terme partagée. Il pose ainsi les fondations solides de la trajectoire pour obtenir la certification Iso 14001 en 2027.
Réunis au sein d'un référentiel de pilotage unique, PULSE traduit les objectifs définis par le Comité RSE en actions concrètes et veille à leur bonne exécution sur le terrain. Ses missions couvrent l'ensemble du cycle d'amélioration continue :

- **Mesurer :** réaliser le bilan carbone et consolider les données environnementales, sociales et de gouvernance ;
- **Agir :** déployer et animer les actions RSE sur le terrain, au plus près des équipes et des entités ;
- **Suivre :** collecter, fiabiliser et centraliser les indicateurs (KPI RSE) dans un tableau de suivi partagé ;
- **Garantir l'atteinte des objectifs :** contrôler l'avancement des plans d'action, identifier les écarts et engager les mesures correctives ;
- **Animer la gouvernance :** préparer et organiser les instances (comités, revues de performance) et en assurer le suivi.

Ces trois niveaux fonctionnent en boucle continue : le Comité Développement Durable oriente, le Comité RSE Everience décide, et l'équipe PULSE exécute et mesure chaque enseignement du terrain venant à son tour nourrir les décisions

2.2. STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

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

Depuis plusieurs années, everience déploie une politique Qualité et RSE INVOLVED 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. [Annexe Politique Qualité & RSE]



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 CO^2
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

Afin d'assurer une mise en œuvre concrète et opérationnelle de ces engagements, la politique « INVOLVED » est complétée par un ensemble de politiques et dispositifs spécifiques, qui précisent, pour chaque domaine, les engagements pris, les objectifs quantitatifs et qualitatifs associés, les actions et mesures à mettre en œuvre, ainsi que les échéances définies pour leur réalisation.
Cette déclinaison permet ainsi de transformer les orientations générales de la politique « INVOLVED » en feuilles de route opérationnelles, assorties d'objectifs et de moyens de suivi.

Pilier de la politique « INVOLVED »	Politiques et dispositifs associés
Pilier 1 – Employeur responsable	Engagements sociaux ; Politique Handicap ; Politique de radioprotection
Pilier 2 – Acteur pour un environnement durable	Engagements environnementaux ; Travel Policy
Pilier 3 – Partenariat responsable	Politique d'Achats Responsables ; Principes éthiques ; Politique RGPD ; Politique SSI

En complément de ses politiques et dispositifs internes, Everience s'inscrit dans le cadre des politiques et engagements définis au niveau de sa maison mère, Neurones. Lorsque ces politiques sont cohérentes avec les orientations et la vision d'Everience, elles sont intégrées et déclinées au sein de l'entreprise. Cette articulation permet d'assurer une cohérence des engagements à l'échelle du Groupe, tout en tenant compte des enjeux et spécificités propres à Everience.

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.

Client



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

- Politique Achats Responsables-everience
- Engagements Réciproques et CGA
- Clause RSE dans les contrats fournisseurs
- Évaluation fournisseurs et plans d'actions correctifs

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
- 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

2.4.1. Analyse de double matérialité

Everience s'inscrit dans l'analyse de double matérialité menée au niveau de sa maison mère, Neurones SAS. Cette analyse a été conduite avec les sociétés opérationnelles du Groupe, dont Everience et ses entités rattachées représente 40% des effectifs.
Les enjeux prioritaires ont été identifiés en croisant, d'une part, les impacts significatifs des activités du Groupe sur l'environnement, la société et les droits humains, y compris tout au long de sa chaîne de valeur, et, d'autre part, les risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité susceptibles d'affecter sa performance et sa résilience économiques.

Cette démarche repose ainsi sur deux perspectives complémentaires :

- La matérialité d'impact : évalue la manière dont les activités d'Everience et de sa chaîne de valeur peuvent avoir des impacts positifs ou négatifs sur l'environnement, la société et les droits humains ;
- La matérialité financière : évalue la manière dont les enjeux de durabilité peuvent, en retour, générer des risques ou des opportunités susceptibles d'influencer la performance, la situation financière et la résilience de l'entreprise.

Pour plus de détails sur la méthodologie et les résultats de cette analyse, veuillez consulter le Rapport de durabilité du groupe Neurones.

De ce croisement ressortent les enjeux jugés prioritaires pour Everience :

Matérialité d'impact Atténuation du changement climatique (E1) Consommation énergétique (E1) Égalité de genre (S1) Équilibre vie personnelle/professionnelle (S1) Diversité (S1) Emploi des personnes handicapées (S1) Lutte contre le harcèlement (S1) Égalité de traitement (S2)	**Double matérialité** Formation (S1) Attractivité et fidélisation des talents /personnes clés Culture d'entreprise (G1) Achats responsables (G1) Éthique des affaires (G1) Sécurité des données et des sytèmes d'information
Non-matériel Pollution (E2) Biodiversité (E4) Economie circulaire (E5) Communautés affectées (S3) Consommateurs et utilisateurs finaux (S4)	**Matérialité financière**

2.4.2. Déclinaison au niveau des entités

Chaque entité du groupe, 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 et pour renforcer les impacts positifs
  - ◇ Impacts négatifs :
    - * Plan de décarbonation structuré : réduction des émissions par l'efficacité énergétique (100% LED), 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 d'everience groupe, à travers le système de management de la performance PULSE, 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



03

POUR UN ENVIRONNEMENT DURABLE

3.1 CHANGEMENT CLIMATIQUE (ESRS E1)

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 digitaux, et fin de vie du matériel. En tant qu'acteur des services numériques, Everience est directement concernée par ces enjeux.

Le changement climatique a été confirmé comme enjeu matériel à l'issue de l'analyse de double matérialité menée au niveau du groupe, à un double titre :

- par l'impact de nos activités sur le climat (matérialité d'impact)
- par les risques et opportunités que la transition climatique fait peser sur notre performance (matérialité financière).

3.1.1.1. Impacts climatiques de nos activités

Everience mesure ses émissions selon la méthode réglementaire BEGES V5 de l'ADEME (facteurs de la Base Carbone), sur un périmètre de contrôle opérationnel couvrant 100 % du périmètre (11 sites France, 2838 collaborateurs) et les catégories matérielles du GHG Protocol pour une entreprise de services : biens et services achetés, biens d'équipement, déchets, déplacements professionnels et domicile-travail. Le bilan de l'exercice 2024 s'établit à 6 364 teqCO_2 et confirme le profil d'une entreprise de services : les émissions directes et énergétiques sont limitées, tandis que l'essentiel de l'empreinte relève du Scope 3.

Au sein du Scope 3, quatre postes concentrent l'essentiel de l'empreinte et orientent nos priorités d'action :

- les immobilisations de biens (matériel informatique amorti) : 39 % ;
- les déplacements domicile-travail : 27 % ;
- les achats de services (dont la sous-traitance) : 10 % ;
- les déplacements professionnels et les achats de biens, dans une moindre mesure.

La totalité de ce Scope 3 relève de catégories **amont** du GHG Protocol (biens et services achetés, biens d'équipement, déchets, déplacements professionnels et domicile-travail) : le **Scope 3 amont s'établit donc à 5 204 tCO_2e et le Scope 3 aval est nul**, l'activité de services numériques ne générant pas d'émissions liées à des produits vendus (transport aval, utilisation, fin de vie), à des franchises ou à des actifs loués en aval.
Cette hiérarchie est déterminante : elle oriente logiquement notre plan de décarbonation vers les leviers les plus matériels :

- L'allongement de la durée de vie et le réemploi du matériel IT
- La mobilité durable
- L'efficacité énergétique
- Les achats responsables.

3.1.1.2. Risques liés au changement climatique

Conformément à sa politique environnementale « engagements environnementaux », Everience distingue les risques physiques (effets directs du climat) des risques de transition (passage vers une économie bas-carbone), en précisant pour chacun son horizon et son impact potentiel sur l'activité.

Risques de transition

Risque	Nature	Horizon	Impact potentiel sur l'activité
Renforcement réglementaire (CSRD, REEN, BEGES, tarification carbone)	Politique / légal	Court–moyen terme	**Hausse des coûts de conformité et obligations de reporting accrues**
Exigences RSE/carbone croissantes des clients dans les appels d'offres	Marché	Court terme	**Perte de compétitivité, voire de contrats, en cas de non-alignement**
Tensions sur les ressources et coûts énergétiques (datacenters)	Marché	Moyen terme	**Pression sur les marges et les coûts d'infrastructure**
Obsolescence des offres non éco-conçues	Technologie	Moyen–long terme	**Nécessité de transformer le portefeuille de services**
Enjeu réputationnel (transparence, sobriété, greenwashing)	Réputation	Court terme	**Image, confiance clients et attractivité employeur**

Risques physique

L'impact des événements climatiques extrêmes (canicules, inondations, tempêtes) sur la résilience des infrastructures et la continuité de service constitue un risque de **moyen à long terme**. À ce jour, les datacenters et hébergeurs auxquels Everience a recours ne sont pas situés dans des zones identifiées comme vulnérables ; l'entreprise maintient néanmoins une veille active, **en particulier sur les vagues de chaleur (refroidissement des datacenters, confort et santé au travail).**

En complément, Everience conduit un screening géographique des risques physiques sur ses sites et ses hébergeurs de données, selon une méthodologie combinant stress hydrique (WWF Water Filter), zones clés de biodiversité, zones protégées et Natura 2000. Pour le siège de Nanterre, le profil est favorable (stress hydrique faible, sensibilité biodiversité très faible, hors zone Natura 2000) ; les hébergeurs parisiens (Digital Realty / Interxion) présentent également un profil de risque physique faible. La feuille de route prévoit la quantification financière de ces risques (approche TCFD / CSRD E1-9) à horizon 2028.

3.1.1.3. Opportunités liées au changement climatique

Pour une entreprise de services numériques, la transition climatique est autant un levier de croissance qu'un risque à maîtriser :

Opportunité	Levier concret	Horizon	Impact potentiel sur l'activité
Marché du numérique responsable / Green IT	Éco-conception, datacenters à faible PUE, remplissage optimisé des racks, matériels économes en énergie	Court–moyen terme	**Hausse des coûts de conformité et obligations de reporting accrues**
Accompagnement des clients dans leur transition	Calculateur carbone des prestations : mesure et réduction de l'empreinte des services rendus	Court terme	**Perte de compétitivité, voire de contrats, en cas de non-alignement**
Différenciation commerciale	Maturité RSE valorisée dans les appels d'offres	Moyen terme	**Pression sur les marges et les coûts d'infrastructure**
Efficience opérationnelle	Réduction des coûts (énergie, déplacements, optimisation cloud)	Moyen–long terme	**Nécessité de transformer le portefeuille de services**
Attractivité et financements durables	Marque employeur et accès facilité aux financements verts	Court terme	**Image, confiance clients et attractivité employeur**

3.1.1.4 Cartographie et cotation des risques environnementaux

Everience conduit une analyse environnementale de ses activités qui identifie et cote les risques, puis leur associe un plan d'action ; cette analyse constitue le socle de la démarche climat et en explique les priorités. Chaque risque est coté selon la formule Criticité = Probabilité (1 à 5) × Gravité (1 à 5), en trois niveaux (faible 1-6, moyen 7-14, élevé 15-25). Deux thématiques prioritaires sont évaluées — Climat (5 risques) et Déchets (3 risques) — cohérentes avec les enjeux matériels E1 et E5. Les référentiels encadrant la démarche incluent la politique « Engagements Environnementaux » (#involved), la méthode BEGES V5 de l'ADEME, la procédure de gestion des déchets (référentiels ISO 14001, directives 2008/98/CE et DEEE 2012/19/UE), le plan de continuité (PCA/PRA), la certification ISO 27001 (81,82 % des sites) et les objectifs SBTi du Groupe.

3.1.1.5. Résilience et trajectoire climatique

Face à ces risques et opportunités, Everience inscrit son action dans la trajectoire de décarbonation du groupe Neurones, validée par l'initiative Science Based Targets (SBTi) et alignée sur l'Accord de Paris. Par rapport à l'année de référence 2019, cette trajectoire vise :

- d'ici 2030 : une réduction de 46,2 % des émissions absolues de Scope 1 & 2 et de 55 % des émissions de Scope 3 par ETP ;
- d'ici 2050 : la neutralité carbone (zéro émission nette) sur l'ensemble de la chaîne de valeur, soit -90 % sur les Scopes 1 & 2 et -97 % sur le Scope 3 par ETP.

Ces objectifs sont des cibles de groupe, auxquelles Everience contribue pleinement en tant qu'entité de Neurones. Ils se déclinent en jalons opérationnels à horizon 2028 — notamment -20 % sur les Scopes 1 & 2, 30 % d'énergie renouvelable dans le mix, -15 % de déchets par ETP et l'allongement de la durée de vie du matériel IT.

Chaque risque climatique identifié est ainsi relié à des actions concrètes et à des indicateurs de suivi et à une revue périodique dans le cadre du système de management PULSE — garantissant que cette analyse alimente en continu notre pilotage plutôt qu'un simple état des lieux annuel.

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, 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 couverts biennalement 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)

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, de 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 Neurones et conforme à l'Accord de Paris visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C.

SCIENCE BASED TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

La mesure et la publication progressive l'empreinte carbone (Scopes 1, 2 et 3) d'Everience est engagée

Objectifs à court terme

46% Réduction des émissions des Scope 1 et 2 en valeur absolue d'ici 2030

55% Réduction de l'intensité des émissions du Scope 3 par salarié d'ici 2030



Objectifs à long terme

90% Réduction des émissions Scope 1 et 2 à long terme

97% Réduction de l'intensité des émissions du Scope 3 par salarié.

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'entrperise

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.

Une mesure à deux temps. La mesure repose sur un dispositif complémentaire : un temps long — le bilan carbone propre d'Everience, réalisé tous les deux ans avec un Scope 3 détaillé et une mobilisation des fournisseurs (fréquence plus exigeante que l'obligation BEGES quadriennale) ; et un temps court l'intégration annuelle d'Everience au bilan carbone consolidé du Groupe Neurones (BEGES annuel), qui assure la continuité de mesure les années intermédiaires et garantit la comparabilité (référentiels compatibles BEGES/ADEME et GHG Protocol, année de référence 2019 stable). Les années intermédiaires, une estimation Everience se déduit du bilan de Groupe via une clé de représentativité stable. Everience collecte par ailleurs chaque année ses consommations d'énergie, déplacements, achats, déchets et usages numériques, et s'engage à faire évoluer sa propre mesure vers une fréquence annuelle.

Pourquoi un bilan carbone tous les deux ans ?

Le bilan des émissions de gaz à effet de serre d'Everience est réalisé selon un cycle biennal. Ce choix est cohérent avec le profil d'activité du Groupe : une entreprise de services numériques, sans site de production industrielle, dont la structure d'émissions évolue lentement d'une année sur l'autre, l'essentiel du bilan relevant du Scope 3 (parc informatique, déplacements, achats de services), des postes dont les leviers de réduction se pilotent sur des trajectoires pluriannuelles plutôt qu'à travers des variations annuelles significatives.

Un cycle biennal permet de consacrer les ressources dédiées à la mesure carbone (méthode réglementaire BEGES V5, plateforme AGUARO) à un exercice complet et fiabilisé, plutôt qu'à des mesures annuelles partielles moins comparables. Entre deux campagnes complètes, Everience assure un suivi annuel des indicateurs opérationnels directement rattachés à son plan de décarbonation (durée de vie du parc IT, part de véhicules bas-carbone, taux de valorisation des déchets, consommation énergétique des bâtiments) qui permettent de piloter la trajectoire sans attendre la mesure carbone complète suivante.

Résultats du bilan carbone 2024

Le bilan carbone de l'exercice 2024,publié en 2025, établi sur le périmètre des activités d'Everience en France selon la méthode réglementaire BEGES V5 de l'ADEME, s'élève à 6 364 teqCO_2 . La répartition détaillée par poste d'émission est la suivante :

Scope	Poste d'émission	teqCO_2	Part
Scope 1	Sources mobiles de combustion (flotte de véhicules)	501	7,9 %
Scope 2	Électricité	659	10,3 %
Scope 3	Immobilisations de biens (matériel informatique amorti)	2 480	39,0 %
Scope 3	Déplacements domicile-travail	1 724	27,1 %
Scope 3	Achats de services (dont sous-traitance)	620	9,7 %
Scope 3	Déplacements professionnels	216	3,4 %
Scope 3	Achats de biens	159	2,5 %
Scope 3	Gestion des déchets	5	0,1 %
Scope 3	Déplacements des visiteurs et des clients	0,3	0,0 %
Total		6 364	100 %

Deux postes concentrent à eux seuls les deux tiers de l'empreinte : les immobilisations de biens (matériel informatique amorti, 39 %) et les déplacements domicile-travail (27 %). Ils constituent les cibles prioritaires du plan de décarbonation.

Comparaison avec l'exercice précédent. Le bilan carbone étant réalisé sur un rythme biennal, l'exercice 2024 se compare au précédent bilan de 2022, qui s'établissait à 4 489 teqCO_2. La hausse observée (+42 %) ne traduit pas une dégradation réelle de la performance environnementale : elle résulte de l'affinement de la méthodologie (méthode réglementaire BEGES V5) et de l'élargissement du périmètre de mesure, qui couvre désormais des postes auparavant partiellement estimés notamment l'électricité (Scope 2) et les immobilisations. Cette granularité accrue offre une image plus fiable et plus représentative de notre empreinte, qui sert désormais de base au plan de décarbonation.

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

Everience a engagé un plan de décarbonation visant à réduire ses émissions sur l'ensemble de la chaîne de valeur, mobilisant plusieurs leviers priorisés selon le poids des postes d'émission :

- **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 [Annexe : 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…).
- **Sobriété énergétique des bâtiments et éclairage :** Everience a engagé la rénovation des systèmes d'éclairage de ses sites afin d'en réduire la consommation. À ce jour, **100 % des sites sont équipés en éclairage LED basse consommation,** en remplacement des luminaires existants. Ce déploiement est complété par des dispositifs de pilotage automatique de l'éclairage :
    - **détecteurs de présence** dans les zones de passage (couloirs, sanitaires, salles de réunion), supprimant l'éclairage inutile ;
    - **extinction automatique** des éclairages en dehors des heures d'activité (programmation horaire et temporisation).
    - Cette démarche s'étend aux équipements informatiques : mise en veille et extinction automatiques des postes de travail et des écrans hors activité (stratégies d'alimentation centralisées / GPO). Elle est relayée auprès des collaborateurs par des actions de sensibilisation aux écogestes (extinction des lumières et des équipements).
    - Système de contrôle CVC piloté par DET : extinction régulée et régulation de la température.
- **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'électricité des équipements hébergés (PAR5 / PAR7, Interxion / Digital Realty) est produite à partir de sources renouvelables françaises via des Garanties d'Origine (AXPO) ;
- **L'implication des acteurs de la chaine 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
- **Compensation des émissions résiduelles :** en dernier ressort et sans se substituer à la réduction, via deux projets certifiés : EcoTree (30 arbres) et « Plantons la forêt » : CCIFER (4,20 tCO_2e, méthodologie Label Bas Carbone, 1 crédit = 1 tonne).

.

Synthèse des leviers, objectifs et suivi

Les leviers décrits ci-dessus se traduisent en objectifs chiffrés, datés et rattachés à un dispositif de suivi. Ils sont priorisés selon le poids des postes d'émission :

Levier	Objectif	Échéance	Dispositif	Suivi
Optimisation du parc IT	Durée de vie 5-7 ans pour 60 % du parc ; -30 % de données stockées	2028	Gestion de parc ServiceNow ; Parcours Numérique Responsable	Gestion de parc ; PowerBI
Déplacements domicile-travail	-25 % des émissions de déplacements ; 60 % d'adhésion au plan mobilité	2028	Plan de mobilité durable	Enquête ; bilan carbone
Énergie des bâtiments	100 % d'éclairage LED ; -20 % Scope 1 & 2	Continu / 2028	Éclairage LED ; achats IT haute efficacité	Bilan carbone
Datacenters	Partenaires à bas PUE, racks optimisés, 100 % énergie renouvelable	Continu	Process de sélection des fournisseurs	
Achats responsables	100 % de clauses environnementales. (contrats stratégiques) ; 80 % de fournisseurs évalués ; 100 % d'acheteurs formés	2028 / 2026	CGA ; évaluation annuelle	Contrathèque ; PowerBI
Déchets & économie circulaire	-15 % de déchets/ETP ; traçabilité 100 % ; 100 % de réemploi/recyclage IT	2028	Procédure de gestion des déchets	Filières agréées
Déplacements professionnels	Train prioritaire ; réunions à distance ; flotte de véhicules bas-carbone	2026-2030	Travel Policy	Bilan carbone
Sensibilisation	100 % des collaborateurs formés (enjeux environ. + Parcours NR)	2028	Formations ; fresques du climat	PowerBI

Ressources mobilisées

Conformément à l'exigence ESRS E1-3, la mise en œuvre du plan de décarbonation s'appuie sur des ressources dédiées, de nature organisationnelle, humaine, technique et financière.

- **Gouvernance et pilotage.** La démarche est portée par le système de management PULSE, qui réunit les fonctions Qualité et RSE au sein d'un référentiel unique certifié ISO 9001. Une équipe Qualité-RSE dédiée en assure l'animation opérationnelle, appuyée par un réseau de référents métiers et pays qui relaient les actions au plus près des activités. Les enjeux climatiques sont intégrés aux instances de gouvernance (comité RSE, revues de direction) et font l'objet d'un suivi et d'une revue annuels, garantissant l'ajustement continu des priorités.

- **Ressources humaines.** Au-delà de l'équipe RSE, la décarbonation mobilise l'ensemble des collaborateurs. Des temps de formation et de sensibilisation sont consacrés à l'appropriation des enjeux : déploiement du Parcours Numérique Responsable, ateliers fresques du climat, webinaires internes et campagnes de sensibilisation régulières. Les référents métiers et les managers relaient ces bonnes pratiques dans les équipes, faisant de chaque collaborateur un acteur de la trajectoire.

- **Ressources techniques.** Le pilotage s'appuie sur des outils structurants : la plateforme AGUARO (réalisation du bilan carbone et calculateur carbone des prestations), l'outil de gestion de parc ServiceNow (suivi du cycle de vie et de la durée de vie des équipements IT) et le reporting Power BI (consolidation et suivi des indicateurs). La mesure carbone est établie selon la méthode réglementaire BEGES / Bilan Carbone (ABC), gage de fiabilité et de comparabilité des données.

- **Ressources financières.** En 2025, Everience a consacré une enveloppe dédiée à la mesure et à la sensibilisation d'un montant de l'ordre de 22 000 € HT, comprenant la licence de l'outil de bilan carbone (méthode ABC), la souscription annuelle à la plateforme AGUARO incluant le calculateur carbone des prestations et des actions de sensibilisation interne (webinaires SEDD). À ces moyens s'ajoutent les investissements courants contribuant à la réduction des émissions renouvellement du parc informatique privilégiant la durée de vie et le reconditionnement, verdissement progressif de la flotte de véhicules et sélection d'hébergeurs à haute efficacité énergétique. Compte tenu du modèle d'affaires de services, où ces investissements ne constituent pas un poste majeur, ils ne font pas l'objet d'un suivi budgétaire consolidé isolé, mais s'inscrivent dans le plan de transition du groupe Neurones.

3.1.3.3. Accompagner nos clients vers un numerique responsable et performant

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 mesure de l'empreinte carbone constitue un préalable essentiel à la mise en œuvre d'actions de réduction efficaces. Dans le secteur des services numériques, une part importante des impacts environnementaux se situe dans les émissions indirectes, notamment celles associées aux équipements, aux infrastructures, aux achats et à la réalisation des prestations.
Dans ce contexte, Everience a souhaité aller au-delà de la mesure de son propre bilan environnemental en développant une capacité à **mesurer et piloter l'empreinte carbone de ses prestations pour ses clients**

Pour accompagner cette ambition, Everience s'est associé à **Aguaro**, éditeur européen spécialisé dans le numérique responsable, disposant d'une double expertise en climat et en IT et dédié à l'accompagnement des organisations dans leur transition écologique.
Cette collaboration a donné naissance à **Clim8 Vision,** une solution coconstruite par Everience et Aguaro qui intègre l'empreinte carbone directement dans le processus de conception et de commercialisation des prestations.

L'objectif est de faire de la donnée environnementale **un véritable outil d'aide à la décision,** et non un simple indicateur de reporting. Dès la phase d'avant-vente, Everience est ainsi en mesure de projeter l'empreinte carbone d'une prestation ou d'une innovation envisagée et d'intégrer cette dimension dans les échanges avec ses prospects et ses clients.

Cette approche permet de :

- **mesurer l'impact carbone projeté** des prestations dès la phase d'appel d'offres ou d'avant-vente ;
- identifier les principaux postes d'émissions et les leviers de réduction associés ;
- comparer différents scénarios afin d'éclairer les choix techniques et organisationnels ;
- **coconstruire avec le client un plan d'action responsable, performant et évolutif ;**
- intégrer progressivement des indicateurs environnementaux dans le pilotage des prestations ;
- accompagner les clients dans l'atteinte de leurs propres objectifs de réduction des émissions.

Cette démarche a également été reconnue à l'occasion de **l'IT Night 2026**, organisée par Republik IT, où **Everience et Aguaro ont été finalistes dans la catégorie « Co-construction »** avec le projet « Clim8 Vision : l'empreinte carbone, catalyseur de transformation et de performance ». Cette distinction vient valoriser une démarche qui fait de la donnée carbone un **levier de transformation, de différenciation et de création de valeur pour les clients**, en intégrant les enjeux environnementaux directement dans la conception et le pilotage des prestations.

Prolonger la durée de vie des équipements informatiques : le partenariat avec Microstore

Le cycle de vie des équipements informatiques constitue un levier majeur de réduction de l'empreinte environnementale du numérique. Dans cette perspective, Everience s'appuie sur son partenariat avec Microstore, expert des infrastructures IT, de la préparation de matériels et du reconditionnement des équipements informatiques.

L'ambition commune est de favoriser une gestion plus responsable du cycle de vie des postes de travail, en privilégiant autant que possible **la réparation, le reconditionnement et la remise en circulation des équipements plutôt que leur remplacement systématique.** Cette démarche contribue à limiter la production de nouveaux équipements, à réduire les déchets électroniques et à favoriser une logique d'économie circulaire.

Une capacité industrielle dédiée au reconditionnement

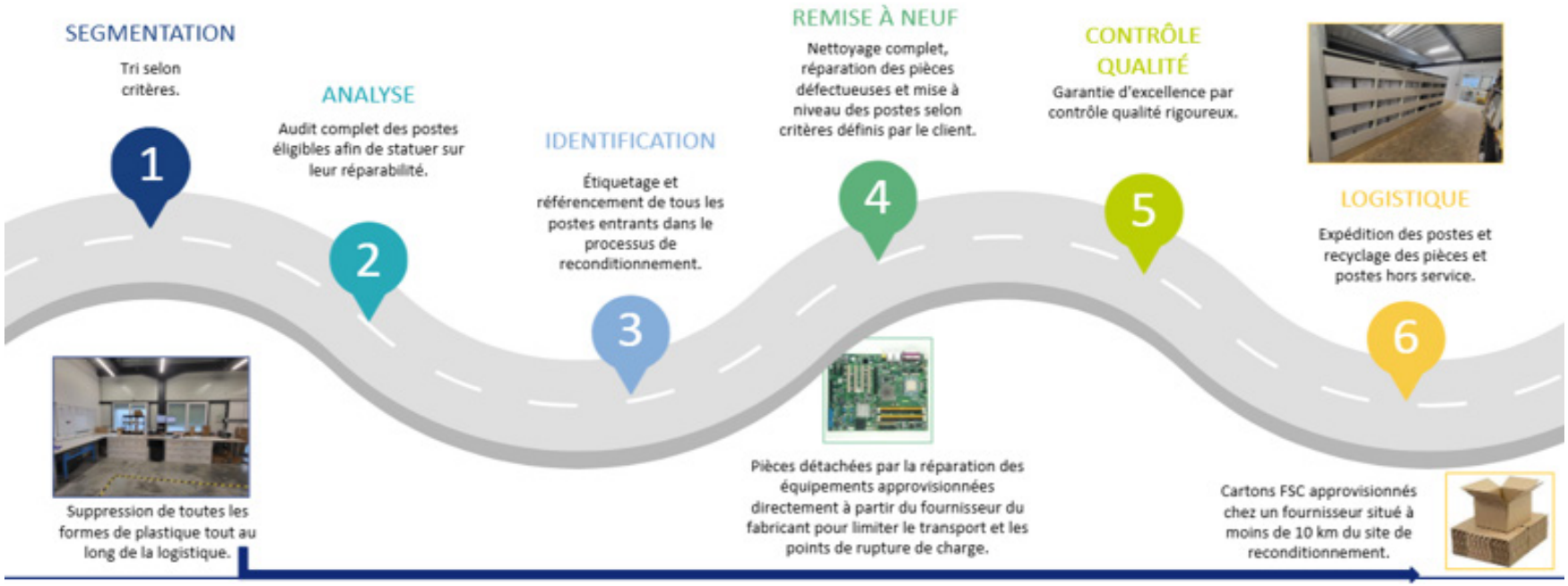
Microstore dispose d'une infrastructure logistique de **20 000 m²,** répartie sur trois sites distants de moins de 5 km, dont plus de **300 m² sont dédiés aux activités de reconditionnement Green IT.** Cette organisation permet de disposer d'une capacité industrielle adaptée au traitement des équipements informatiques en fin de cycle.

La capacité opérationnelle actuelle permet notamment :

- **jusqu'à 30 000 postes informatiques reçus par an ;**
- **20 000 postes de travail nettoyés, réparés et reconditionnés ;**
- **25 000 colis réexpédiés chaque année ;**
- l'audit et le tri des équipements afin de déterminer leur potentiel de réparation, de reconditionnement ou de recyclage.

Un processus structuré pour maximiser le réemploi

Le reconditionnement repose sur un processus en plusieurs étapes : **audit et analyse de l'équipement, segmentation, identification, remise à neuf, contrôle qualité puis remise en circulation ou recyclage.**



Chaque équipement entrant dans le processus fait l'objet d'un audit permettant d'évaluer sa réparabilité. Lorsqu'il est éligible au reconditionnement, il est nettoyé, réparé et, si nécessaire, mis à niveau selon les critères définis avec le client. Les équipements sont ensuite soumis à un contrôle qualité avant leur réexpédition.

Les opérations peuvent notamment comprendre le **nettoyage physique, l'effacement des données, le remplacement de composants, l'upgrade de mémoire vive (RAM), la masterisation, l'assetisation ou encore le démontage des équipements pour récupérer certaines pièces.**
Cette approche permet ainsi de maximiser la durée d'utilisation des équipements et de donner une seconde vie aux matériels qui peuvent encore répondre aux besoins opérationnels.

Une logique d'économie circulaire jusqu'au traitement des équipements irréparables
Lorsque le reconditionnement n'est pas possible, les équipements sont orientés vers des filières adaptées de recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE). Microstore assure notamment le stockage, l'expédition et le suivi des DEEE ainsi que le reporting associé.

Le retour d'expérience présenté par Microstore indique que, sur un périmètre client donné, **75 % des équipements sont reconditionnés et remis en circulation, 10 % sont donnés à des associations partenaires et 15 % sont orientés vers les DEEE lorsqu'ils sont irréparables.**
Cette démarche illustre concrètement le principe consistant à **privilégier le réemploi avant le recyclage**, afin de conserver le plus longtemps possible la valeur et les ressources déjà mobilisées dans les équipements.

Réduire également l'impact environnemental de la logistique

La démarche Green IT intègre également les opérations logistiques. Cette offre indique notamment avoir supprimé les formes de plastique utilisées dans sa logistique et privilégier des **cartons certifiés FSC**, approvisionnés auprès d'un fournisseur situé à moins de 10 km du site de reconditionnement. Les pièces détachées nécessaires aux réparations sont, quant à elles, approvisionnées directement auprès des fabricants afin de limiter les transports et les ruptures de charge.
Cette offre permet ainsi à Everience d'intégrer la responsabilité environnementale à plusieurs étapes du cycle de vie du matériel : **diagnostiquer, réparer, reconditionner, réemployer et, lorsque cela n'est plus possible, recycler.**

Au-delà de la réduction des déchets électroniques, cette démarche contribue à limiter les impacts liés à la fabrication de nouveaux équipements. À titre d'illustration, le retour d'expérience présenté dans l'offre Microstore indique qu'**un PC reconditionné et utilisé deux années supplémentaires permettrait de réduire son empreinte carbone de 26 %**, selon les critères et la source mentionnés dans la présentation.

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

Les infrastructures IT constituent un second levier d'action. L'enjeu est d'identifier les ressources surdimensionnées ou sous-utilisées afin de réduire les consommations énergétiques inutiles tout en maintenant le niveau de performance attendu.
À travers son partenariat avec Easyvirt, Everience s'appuie notamment sur la solution DC Scope, qui permet de mesurer et d'analyser la consommation énergétique des machines virtuelles et des infrastructures afin d'identifier des pistes d'optimisation.
Cette capacité à mesurer les consommations permet ainsi de transformer la donnée environnementale en actions concrètes d'amélioration de l'efficience des infrastructures.



DC Scope® by EasyVirt

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 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 proposons et déployons chez nos clients

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.



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 meilleurs 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'efficience énergétique, le recours aux énergies renouvelables produites en France et la compensation des émissions carbones 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)

106140 KWH

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

Everience propose à ses clients un mobilier modulable permettant de créer un espace d'accueil éphémère. Ce mobilier modulable, fabriqué en France à partir de matériaux écologiques, biosourcés et certifiés PEFC, permet de créer un espace d'accueil éphémère. Facilement dépliable, 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.



3.1.4 Adaptation et résilience face aux risques climatiques physiques

Au-delà de l'atténuation (réduction des émissions), la démarche climat intègre un volet adaptation : la capacité à absorber les effets physiques du changement climatique (vagues de chaleur, inondations, tempêtes). Ce volet repose sur trois piliers.

3.1.4.1 Évaluation des risques physiques

Un screening géographique est mené sur les sites et les hébergeurs (stress hydrique, biodiversité, zones protégées, Natura 2000) ; le siège de Nanterre et les hébergeurs parisiens présentent un profil de risque physique faible. La quantification financière (TCFD / CSRD E1-9) est prévue à horizon N+1.

3.1.4.2 Continuité et adaptation opérationnelle (PCA/PRA)

Everience dispose d'un plan de continuité et de reprise d'activité structuré autour de 5 scénarios de crise. Les mécanismes d'adaptation couvrent directement les risques climatiques : télétravail activable en cas de canicule ou d'intempéries, bascule vers un site de secours, bascule inter-datacenter (switchover), refroidissement redondant et alimentation secourue (générateurs N+1, 72 h). Objectifs de reprise : RPO = 0 et RTO de 50 % sous 4 h / 80 % à J+1 ; dispositif testé en continu (2025-2026) avec retours d'expérience et actions correctives.

3.1.4.3 Filets de sécurité et transfert de risque

La résilience s'appuie sur des sauvegardes externalisées et une restauration testée, une alimentation de secours (générateurs N+1, 72 h, SLA jusqu'à 99,999 %) et une architecture à double datacenter. Sur le plan financier, le transfert de risque assurantiel couvre les aléas climatiques physiques : le site de Nanterre bénéficie d'une police Multirisque (Chubb, 2026) garantissant notamment tempêtes, cyclones, grêle, dégâts des eaux et catastrophes naturelles — police souscrite par la maison mère Neurones et couvrant l'entité Everience.

3.1.5 Gouvernance, indicateurs et performance carbone

3.1.5.1 Indicateurs d'émissions de GES

Profil d'émissions d'Everience (BEGES V5, exercice 2024, périmètre France) :

Scope	**tCO_2e**	**Intensité (tCO_2e / M€ CA)**
Scope 1 — émissions directes (flotte)	501,3	2,43
Scope 2 — électricité	658,6	3,19
Scope 3 — indirectes (chaîne de valeur)	5 203,8	25,19
Total	6 363,7	—

Émissions par collaborateur (Scope 1+2+3) : 2,48 tCO_2e (2024). Continuité annuelle au niveau du Groupe Neurones (émissions consolidées, fondées sur la localisation, incluant Everience) :

Émissions Groupe Neurones	**2019 (réf.)**	**2024**	**2025**	**2030 (cible)**
Total GES — Scopes 1+2+3 (tCO_2e)	11 042	12 757	12 571	8 067
Émissions par collaborateur (tCO_2e)	2,12	1,84	1,74	0,71
Intensité (tCO_2e / M€ CA)	21,65	15,75	14,67	7,21

3.1.5.2 Gouvernance carbone et incitations

La démarche est portée par le système de management PULSE (Qualité + RSE, certifié ISO 9001), animée par une équipe Qualité-RSE dédiée et un réseau de référents, avec une revue annuelle en comité RSE et revues de direction. Une enveloppe dédiée (de l'ordre de 22 000 € HT en 2025) couvre l'outil de bilan carbone, la plateforme AGUARO et la sensibilisation. Incitations (ESRS 2 GOV-3) : à ce jour, aucune considération climatique n'est intégrée dans la rémunération des membres des organes d'administration, de direction et de surveillance, au niveau du Groupe comme de l'entité ; Everience suit les orientations du Groupe Neurones et documentera toute évolution.

3.1.5.3 Pratiques de reporting des émissions

Everience partage les résultats de son bilan carbone avec ses parties prenantes internes. Le bilan est **présenté en Comité Social et Économique (CSE) le 15/06/2026**, assurant une restitution formelle aux représentants du personnel, la direction générale et directeurs des régions le 30/06/2025 et fait l'objet d'un **article publié sur l'intranet collaboratif « Together » le 30/09/2025**, accessible à l'ensemble des collaborateurs, présentant l'empreinte de l'entreprise et les objectifs de réduction. Cette communication vise à restituer les résultats et à mobiliser les équipes autour de la trajectoire de décarbonation.

3.1.5.4 Progression vers les objectifs

Au regard du dernier suivi de Groupe (émissions par collaborateur en baisse : 2,12 en 2019 --> 1,74 en 2025), la trajectoire est engagée et conforme à l'ambition SBTi, la vigilance portant sur le Scope 3 (achats, immobilisations IT, déplacements). Les jalons 2028 (-20 % Scopes 1 & 2, +30 % d'énergie renouvelable, -15 % de déchets/ETP, 100 % de matériel IT réformé valorisé) structurent le pilotage.

3.1.5.5 Vers une certification environnementale ISO 14001

À ce jour, Everience ne dispose pas d'une certification environnementale de type ISO 14001. Cette absence s'explique par la nature de l'activité du Groupe : services numériques, sans site de production industrielle, à empreinte environnementale directe limitée (Scopes 1 et 2 représentants moins de 20 % du bilan carbone, voir § 3.1.3).

La démarche environnementale d'Everience s'est ainsi structurée en priorité autour d'actions opérationnelles ciblées sur les postes d'émission les plus significatifs (parc informatique, mobilité, énergie des datacenters, ...) plutôt qu'autour d'une certification de portée générale.

Cette approche évolue : Everience a engagé une démarche de structuration de son système de management environnemental en vue d'une certification ISO 14001 à horizon 2027, qui viendra consolider et formaliser les pratiques déjà déployées dans le cadre du système de management PULSE (§ 3.1.2), aux côtés des certifications ISO 9001 (qualité) et ISO 27001 (sécurité de l'information) déjà obtenues.

3.1.5.6 Indicateurs environnementaux clés (reporting)

Indicateurs suivis annuellement via un tableau de bord KPI - Périmètre Everience :

Indicateur	2023	2024	2025	Cible
Consommation d'énergie — bâtiments (kWh)	690 595	692 191	640 416	—
Consommation d'énergie — datacenters (kWh)	128 645	115 599	106 140	—
Énergie renouvelable (kWh)	128 645	115 599	106 140	—
Part d'énergie renouvelable (%)	15,7	14,3	14,2	**30 (2028)**
Sites équipés d'une solution de tri/collecte (%)	100	100	100	**100**
Déchets non dangereux (t)	3,25	2,49	2,46	—
Déchets dangereux — DEEE (t)	0,08	0,14	0,14	—
Déchets valorisés (t) / taux	3,83	2,54	2,52 / 94 %	—
Collaborateurs formés au Numérique Responsable (%)	33,6	34,0	34,6	**100**

3.2. GESTION DES POLLUANTS ET PRÉVENTION (ESRS E2)

L'activité numérique génère différents flux de déchets tout au long du cycle de vie des équipements : déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), consommables, emballages et déchets tertiaires. Everience déploie une démarche fondée sur la prévention, le tri à la source, la traçabilité et la valorisation, en privilégiant des filières spécialisées et adaptées à chaque type de déchet.

Cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue et contribue aux objectifs d'Everience en matière de maîtrise de ses impacts environnementaux.

3.2.1. Politique et gouvernance de la gestion des déchets

En 2025, Everience a renforcé la structuration de sa démarche à travers l'élaboration d'une procédure dédiée à la gestion des déchets.

Cette procédure formalise les règles applicables aux principaux flux de déchets et précise notamment les responsabilités, les modalités de tri et de collecte, les filières de traitement, les modalités de suivi et de traçabilité ainsi que les actions de sensibilisation.



La démarche repose sur une hiérarchie claire :

L'objectif est ainsi de limiter la production de déchets en amont tout en maximisant la valorisation des flux générés par l'activité.

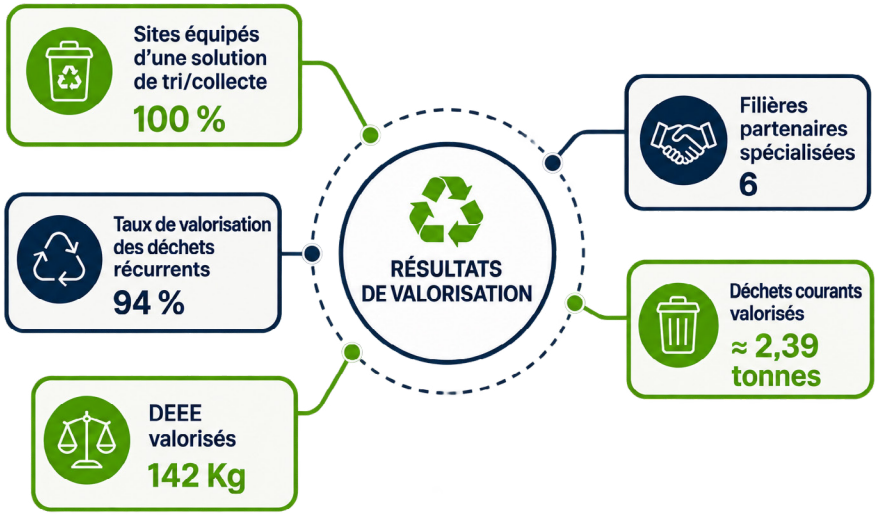
3.2.2. Couverture du dispositif et performance de valorisation

En 2025 **100%**

des sites opérationnels disposent d'au moins une solution de tri, de collecte ou de valorisation des déchets

Le pilotage repose sur des indicateurs permettant de suivre la couverture des dispositifs, les volumes valorisés et la performance des filières.

Chiffres clés 2025



Sur les flux courants suivis en 2025, **94 % des déchets collectés ont été valorisés,** seule une fraction résiduelle n'ayant pas pu être orientée vers une filière de valorisation.

Cette performance témoigne de l'efficacité du dispositif de tri et de l'orientation des déchets vers des filières spécialisées.

3.2.3. Flux de déchets et modes de valorisation

Le suivi des flux permet à Everience de mieux identifier les principales catégories de déchets produites et de les orienter vers les filières adaptées.
En 2025, les flux courants valorisés représentent environ 2 385 kg :

Flux valorisé – activité courante 2025	**Poids**
Plastiques	754,5 kg
Papier et carton	628,0 kg
Gobelets	464,0 kg
Métaux	334,5 kg
DEEE	142,0 kg
Verre	54,5 kg
Mégots	6,8 kg
Biodéchets	0,24 kg
Total valorisé	**≈ 2 385 kg**

La séparation des flux permet d'améliorer la qualité du tri et de maximiser les possibilités de recyclage et de valorisation matière.

3.2.4. Valorisation des DEEE et récupération des matières

Compte tenu de la nature des activités d'Everience, **les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)** constituent un flux prioritaire.
En 2025, **142 kg de DEEE ont été collectés et valorisés** dans le cadre de notre collecte annuelle auprès **d'ELISE.**

En 2025, Everience a participé à une **collecte groupée de DEEE organisée par l'ADECC et la Communauté d'Agglomération Angers Loire Métropole**, permettant la collecte et le traitement de **10,3 tonnes de DEEE.**

Cette opération a concerné différents équipements électriques et électroniques issus des activités d'Everience et s'inscrit dans une démarche de **valorisation des matières et d'économie circulaire**, en favorisant le traitement des équipements en fin de vie par des filières spécialisées.

3.2.5. Prévention et réduction des déchets à la source

La stratégie d'Everience ne se limite pas à la valorisation des déchets générés. La prévention et la réduction à la source constituent le premier niveau de la démarche.
Plusieurs actions ont été mises en œuvre :

Réduction des consommables à usage unique.
Le remplacement des gobelets à usage unique par des mugs et contenants réutilisables permet d'éviter environ **8000 gobelets par an.**

Réduction de l'usage du papier.
La rationalisation du parc d'imprimantes et la promotion de pratiques d'impression responsables impression uniquement lorsque nécessaire, recto-verso contribuent à réduire la consommation de papier.

Réduction des emballages.
Everience privilégie, des alternatives aux emballages plastiques et encourage la réutilisation des cartons pour des besoins d'emballage interne.

Réparation et prolongation de la durée d'usage.
Le remplacement systématique des équipements est évité lorsque la réparation permet de maintenir leur niveau de performance et de sécurité.

Ces actions contribuent à réduire les volumes de déchets générés avant même leur prise en charge par les filières de collecte.



3.2.6. Traçabilité et filières spécialisées de valorisation

Everience s'appuie sur un réseau de **six filières et partenaires spécialisés, sélectionnés** en fonction de la nature des déchets, des solutions de valorisation disponibles et leur engagement environnemental et social, notamment à travers le recours à des **ESAT, entreprises adaptées et structures engagées dans l'économie sociale et solidaire.**

ELISE – déchets tertiaires

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.

Les Alchimistes – biodéchets

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 **renourrir 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.

Tchaomegot – mégots

Everience collabore avec Tchaomegot pour la collecte et la valorisation des mégots de cigarette. Cette filière spécialisée assure leur collecte, dépollution et recyclage, grâce à un procédé réalisé sans eau ni solvant toxique. Après dépollution, les fibres d'acétate de cellulose contenues dans les filtres sont transformées en isolants éco-conçus pour le bâtiment ou le textile, donnant ainsi une seconde vie à ce déchet. En 2025, 6,8 kg de mégots ont été valorisés dans le cadre de cette filière.

ADECC – Collecte et valorisation des DEEE

Everience collabore avec **l'ADECC (Association pour le Développement de l'Économie Circulaire et Collaborative)**, qui accompagne les entreprises dans la gestion responsable de leurs déchets et le développement de l'économie circulaire. Dans ce cadre, **20 kg de DEEE divers** ont été collectés et orientés vers des filières adaptées de traitement et de valorisation.

Odéa – réemploi et reconditionnement des équipements de téléphonie

Everience collabore avec **Odéa**, entreprise adaptée spécialisée dans le réemploi et le reconditionnement de matériels informatiques. Odéa assure le **reconditionnement d'équipements de téléphonie hors service,** notamment les **DA80 et casques**, permettant leur remise en production en interne plutôt que leur remplacement. Environ **300 équipements sont ainsi reconditionnés chaque année.**

Kypseli – traitement des DEEE

Everience s'appuie également sur **Kypseli**, association et acteur de l'économie sociale et solidaire, pour la gestion de certains déchets d'équipements électriques et électroniques. Son atelier de **tri et de recyclage assure notamment le tri par matière, le démantèlement et l'orientation des DEEE vers les filières appropriées**, avec une traçabilité des flux. En 2025, **0,487 tonne de DEEE a étéorientée vers l'élimination via cette filière**, contribuant à assurer un traitement adapté des équipements ne pouvant être réemployés ou valorisés.

3.2.7. Objectifs et trajectoire de réduction des déchets à horizon 2028

Afin de poursuivre l'amélioration de sa performance environnementale, Everience s'est fixé plusieurs objectifs à horizon 2028 :

- **Réduire de 15 % le poids des déchets par collaborateur ;**
- Atteindre **100 % de traçabilité des flux valorisables ;**
- **Maintenir 100 % des sites équipés** d'une solution de tri et de collecte.

Le suivi de ces indicateurs permettra d'évaluer dans le temps l'efficacité des actions de prévention, de valorisation et de traçabilité.

3.3. CIRCULARITÉ DES RESSOURCES ET ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE VIE DES ÉQUIPEMENTS – ESRS E5

3.3.1. Allongement de la durée de vie du parc informatique

Chez Everience, **l'allongement de la durée de vie des équipements constitue un levier majeur pour réduire l'empreinte environnementale du numérique.** Plutôt que de considérer uniquement la fin de vie des équipements, Everience intègre progressivement une approche couvrant l'ensemble de leur cycle de vie : **achat, utilisation, maintenance, réparation, réaffectation, réemploi, reconditionnement et fin de vie.**

Everience s'engage à porter la durée de vie de **60 % de son parc IT de 5 à 7 ans d'ici 2028**, lorsque les exigences de performance, de sécurité et de compatibilité le permettent.

Cette trajectoire repose notamment sur :

- la maintenance et la réparation ;
- la réaffectation des équipements ;
- le remplacement ciblé des composants ;
- le reconditionnement ;
- l'optimisation de l'usage des équipements existants.

Cette démarche permet de limiter le renouvellement du parc et de réduire les impacts environnementaux liés à la fabrication de nouveaux équipements.

Équipement	Usage pour un collaborateur Service Desk	Durée de vie usuelle indicative	Durée de vie réelle Everience	Approche circulaire
PC portable professionnel	Poste de travail principal	4 ans	5-6 ans	Prolongation de la durée d'usage au-delà de la durée indicative
Écran externe	Affichage / double écran	5 ans	> 7 ans	renouvellement en fin de vie
Casque professionnel	Téléphonie / relation utilisateur	3–5 ans	Jusqu'à fin de fonctionnalité ou incompatibilité avec l'outil téléphonique	Remplacement conditionné au besoin réel
Station d'accueil / Dock	Connexion écran et périphériques	4–6 ans	> 7 ans	Prolongation de l'usage
Clavier	Périphérique de saisie	3 ans	> 7 ans	Allongement de la durée d'utilisation
Souris	Périphérique de saisie	3 ans	4–5 ans	Allongement de la durée d'utilisation
Téléphone / smartphone professionnel	Communication professionnelle	2 ans	> 3 ans	Remplacement selon le besoin
Écran de salle / équipement collectif	Support d'activité	4-5 ans	5–7 ans	Maintien en service selon l'état et les besoins

3.3.2. Réemploi et reconditionnement des équipements

PARTENARIAT AVEC BAK2

Dans le Nord de la France, Everience agit en faveur de l'économie circulaire et de l'impact social a 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 génères a l'association Les Clowns de l'Espoir, qui œuvre pour améliorer le quotidien des enfants hospitalises.

Dans ce cadre, des téléphones reconditionnes 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 a fort impact social.

A 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 valorise génère un don minimum de 3 € à l'association, les modèles récents ayant une valeur encore plus significative.
Chaque année, un évènement de restitution est organisé pour présenter les résultats des collectes, les étapes de revalorisation ainsi que les tests techniques réalises (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 Collab'Acteurs.

Réemploi du mobilier pour l'aménagement des nouveaux locaux

Dans le cadre de l'aménagement de nouveaux locaux dans le **Nord de la France**, Everience intègre les principes d'économie circulaire dans ses choix d'aménagement en privilégiant, lorsque cela est compatible avec les besoins fonctionnels et ergonomiques, le **mobilier issu du réemploi et de la seconde main** plutôt que l'achat systématique de mobilier neuf.

Pour ce projet, Everience s'appuie notamment sur **Réempro et Bluedigo**, spécialisés dans la fourniture de mobilier de réemploi. Ces partenaires permettent de sélectionner des bureaux, sièges, armoires et autres équipements professionnels ayant déjà été utilisés, afin de leur donner une seconde vie.
Cette démarche permet de **réduire les besoins en mobilier neuf et limiter la consommation de ressources et réduire les déchets liés à l'aménagement**. Elle concrétise ainsi l'intégration de l'économie circulaire dans les décisions d'achat et les projets immobiliers d'Everience.

3.3.3. Optimisation de la flotte mobile : un usage adapté aux besoins réels

Chez **Everience,** des actions concrètes ont été engagées 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 besoin permanent peuvent se voir attribué un téléphone mobile.

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 GONIN

3.3.4. Objectifs et indicateurs de circularité à horizon 2028

Everience poursuit sa trajectoire de circularité à travers plusieurs objectifs structurants :

Objectif	Échéance
60 % du parc IT avec une durée de vie de 5 à 7 ans	2028
100 % du mobilier de bureau et équipements IT réformés réemployés ou recyclés	2028
Réduction de 15 % du poids des déchets par collaborateur	2028
100 % de traçabilité des flux valorisables	2028
100 % des sites équipés d'une solution de tri/collecte	Maintien 2028

Ces objectifs permettent de piloter la transition d'un modèle principalement fondé sur le traitement des déchets vers un modèle davantage orienté vers la **prévention, l'allongement de la durée de vie, le réemploi, le reconditionnement et la récupération des ressources.**

La performance 2025 constitue une première référence pour cette trajectoire :

100 % des sites équipés
94 % des déchets courants valorisés

3.4. MOBILITÉ DURABLE ET TRANSPORTS : MOBILITÉ DURABLE

Les déplacements domicile-travail et les déplacements professionnels liés à l'activité d'Everience représentent près de 3**0 % de ses émissions totales de gaz à effet de serre.** Ils constituent ainsi un levier prioritaire de réduction de l'empreinte carbone du Groupe et contribuent directement à sa trajectoire de décarbonation.

Everience adopte une approche fondée sur la **réduction des déplacements, le report modal et la promotion de solutions de mobilité moins émissives.** Cette démarche concerne aussi bien les trajets domicile-travail que les déplacements professionnels et s'appuie sur la sensibilisation des collaborateurs, le développement des mobilités alternatives et le suivi annuel des émissions associées.

La **Travel Policy Everience**, mise à jour en 2026, formalise les principes applicables aux déplacements professionnels pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Elle repose sur une hiérarchie visant à privilégier, dans l'ordre, les solutions les moins émissives :

Éviter, privilégier le train, transports en commun et mobilités partagées, véhicules bas-carbone, avion en dernier recours.
Ainsi, lorsque cela est possible, les déplacements sont évités au profit de la visioconférence et des réunions à distance. Pour les déplacements nécessaires, l**e train est systématiquement privilégié** et devient obligatoire lorsqu'une alternative ferroviaire existe pour un trajet porte-à-porte de moins de quatre heures. Les déplacements peuvent également être regroupés afin de limiter le nombre de trajets réalisés.

Pour les déplacements urbains, Everience encourage le recours aux **transports en commun, au vélo et au covoiturage**. Pour les véhicules de location, la politique prévoit de privilégier les **motorisations électriques ou hybrides** et de faire progressivement évoluer la flotte vers des véhicules légers à faibles émissions.

Faire évoluer la flotte automobile

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 (2025-2026), 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**

Favoriser les mobilités actives et partagées

Pour les trajets domicile-travail, Everience met en place des solutions visant à faciliter le recours aux alternatives à la voiture individuelle.
Des **parkings dédiés aux vélos et trottinettes électriques incluant des bornes de recharge sont installés** sur l'ensembles des sites.
Les collaborateurs se déplaçant à vélo peuvent bénéficier d'un 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.
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.

Dans le oust de France, Des places de parking gratuites sont par ailleurs réservées aux collaborateurs pratiquant le pour inciter cette pratique et susciter l'adhésion des collaborateurs.

Mesurer pour piloter et améliorer

La performance de la démarche repose sur un suivi régulier des pratiques de mobilité. Une enquête annuelle sur les déplacements domicile-travail permet d'identifier les principaux modes de transport utilisés par les collaborateurs, d'observer leur évolution et d'évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre.
En complément, les émissions de GES liées aux déplacements professionnels sont mesurées annuellement dans le cadre du bilan carbone du Groupe, couvrant les Scopes 1, 2 et 3. Ces données permettent d'identifier les principaux leviers de réduction et d'inscrire les actions de mobilité dans une démarche d'amélioration continue.

Indicateur	Cible	Échéance
Réduction des émissions liées aux déplacements	-25 %	2028
Part des trajets de moins de 4 h réalisés en train	≥ 90 %	2028
Véhicules de location électriques ou hybrides	≥ 50 %	2028
Déplacements internationaux intégrant un arbitrage carbone	100 %	Continu
Réduction du Scope 3 par ETP	-55 %	2030

3.5. 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

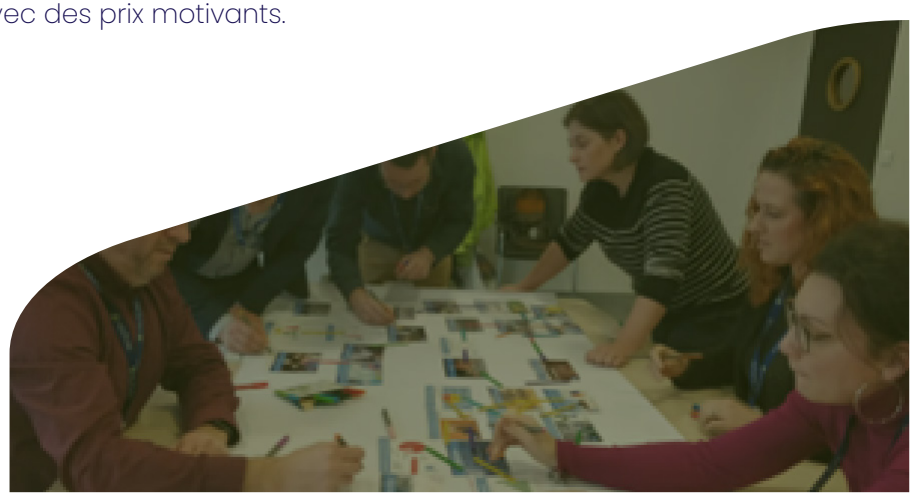
Le Challenge Énergique, mis en place depuis trois années consécutives, permet aux collaborateurs de s'initier aux éco-gestes via une application ludique et interactive, en cumulant des points et en se mesurant à d'autres entreprises dans une démarche conviviale et gamifiée.

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 Objectifs de Développement Durable (ODD) constituent un cadre de référence mondial pour répondre aux grands enjeux sociaux, environnementaux et économiques à l'horizon 2030. Dans ce cadre, Everience contribue à leur appropriation en les rendant **concrets et accessibles à ses collaborateurs**, notamment à travers des actions de sensibilisation et d'engagement.

La **Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD)** constitue chaque année un temps fort de cette démarche. Elle permet de développer les connaissances, de partager les bonnes pratiques et d'encourager chacun à **passer de la sensibilisation à l'action**.

Un webinaire « Écogestes au bureau » – 115 participants

Organisé avec **Les Ateliers Durables**, ce webinaire participatif a permis aux collaborateurs de mieux comprendre les enjeux de la transition écologique et sociale et d'identifier des **écogestes simples et directement applicables dans leur environnement de travail.**

Un Ecoquiz + 250 participants

À l'issue des différents webinaires et ateliers, un **Ecoquiz** a permis aux collaborateurs de tester leurs connaissances sur les enjeux environnementaux et les bonnes pratiques abordées. Les participants les mieux classés ont été récompensés par des **cadeaux écoresponsables.**

Des animations sur le terrain +100 Participants

Les référents RSE des différentes régions ont également organisé des animations au plus près des collaborateurs, notamment :
un atelier consacré au gaspillage alimentaire, organisé à l'occasion de la Journée internationale de sensibilisation aux pertes et gaspillages alimentaires ;
la distribution de corbeilles de fruits locaux sur les plateaux de travail ;
des jeux collectifs autour des enjeux environnementaux, accompagnés de cadeaux écoresponsables.

À travers ces initiatives, la SEDD devient un véritable **temps fort collectif,** permettant de sensibiliser, d'échanger et surtout de donner à chacun les moyens d'agir au quotidien en faveur d'un développement.

Digital clean up day

Dans le cadre de sa démarche de **numérique responsable,** Everience participe au **Digital Cleanup Day** à travers sa campagne **Digital Clean Up**, organisée du **13 au 22 mars.** Cette initiative sensibilise les collaborateurs à l'impact environnemental du stockage des données numériques et les encourage à adopter des pratiques plus sobres : suppression des e-mails et pièces jointes inutiles, fichiers obsolètes ou en doublon, et nettoyage des espaces de stockage.
Grâce à la mobilisation des collaborateurs, **467 Go d'e-mails et plus de 4 To de fichiers OneDrive ont été supprimés.** Cette action collective représente un **impact environnemental estimé à 2 500 kg de CO_2e évités**, tout en contribuant à réduire la sollicitation des infrastructures de stockage et des data centers et à optimiser les espaces de stockage numériques.

Chiffres clés

467 Go d'e-mails supprimés
+4 To de fichiers OneDrive supprimés
2,5 tonnes de CO_2e estimées évitées

3.6. 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-économes, 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.

L'installation d'un équipement Kumulus, permettant de produire jusqu'à 30 litres d'eau potable par jour, répond au besoin 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.

3.7. 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.**

PARTENARIAT AVEC LA CCFR

Everience s'est pleinement mobilisée dans le "CCIFER Challenge for a Greener Planet", organisé par la CCFR, 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.

ACTION GREEN BOOTS

Everience poursuit son engagement en faveur de la **restauration des écosystèmes et de la préservation de la biodiversité** à travers sa participation à l'initiative **Green Boots,** portée par **TACT,** dont Everience est membre, en partenariat avec **l'Association Tunisienne des Randonneurs (ATR).**
À l'occasion de la **7ème édition de Green Boots**, les collaborateurs d'Everience se sont mobilisés aux côtés des associations partenaires pour une action de reboisement menée à **Bizerte, dans la forêt de Bechateur.**
Cette mobilisation collective a permis de planter plus de **4 000 arbres, principalement des pins et des eucalyptus,** contribuant ainsi à la restauration du couvert végétal et à la résilience des écosystèmes locaux.

+4 000 arbres plantés, Jusqu'à 800 t de CO_2 captables sur 10 ans

Au-delà de l'action de plantation, l'initiative permet de donner une **dimension mesurable à l'impact environnemental** du projet. Selon les estimations communiquées pour les essences plantées, chaque arbre pourrait capter 15 à 25 kg de CO_2 par an, selon son développement et les conditions naturelles. Sur cette base, le projet représente une **capacité potentielle de captation pouvant atteindre 800 tonnes de CO_2 sur les dix prochaines années.**
Cette action illustre ainsi l'engagement d'Everience à **restaurer, protéger et mesurer** son impact environnemental, tout en mobilisant ses collaborateurs autour d'une action collective en faveur de la biodiversité et de la lutte contre le changement climatique.







PARTENARIAT AVEC L'ASSOCIATION HORIZON

Everience a organisédeux journées alliant randonnée et action de nettoyage, en collaboration avec l'association Horizon, acteur 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.

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 15500 €, 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.

PARTENARIAT AVEC LES RUCHES D'ALEXANDRE : UN ACTE 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 Ruchers 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 s**ensibiliser 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



Dans un monde en constante évolution, nous sommes convaincus que la réussite durable d'une entreprise repose avant tout sur ses collaborateurs. C'est pourquoi nous plaçons l'humain au cœur de notre stratégie, en investissant dans le développement des compétences, en encourageant un leadership responsable, en veillant à la santé et au bien-être de chacun, et en promouvant l'égalité des chances.

À travers les actions présentées dans cette section, nous illustrons notre engagement en faveur d'un environnement de travail inclusif, sécurisé et épanouissant. Emploi, développement des talents, dialogue social, santé et sécurité, qualité de vie au travail ou encore égalité professionnelle sont autant de leviers qui contribuent à renforcer l'engagement de nos équipes et à accompagner les transformations de notre entreprise.

Nous sommes convaincus que performance économique, responsabilité sociale et développement humain sont indissociables. En progressant collectivement sur ces enjeux, nous affirmons notre volonté de construire une entreprise toujours plus responsable, équitable et humaine, créatrice de valeur pour nos collaborateurs, nos clients et les territoires dans lesquels nous opérons.
Romain MANDRY - Directeur général adjoint RH & Development

4.1 EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE (ESRS S1)

Caractéristiques des effectifs (ESRS S1-6)

Au 31 décembre 2025, Everience compte 2 617 collaborateurs sur le périmètre France, répartis sur 11 sites. Les principales caractéristiques de ces effectifs sont présentées ci-dessous.

Donnée	2025
Effectif de référence	4000
% de femmes	19.4 %
Âge moyen	≈ 37,7 ans
Part de seniors (45 ans et plus)	28,48 %
Ancienneté moyenne	≈ 55,5 mois
Part de contrats permanents (CDI)	92,78 %
Part de salariés à temps partiel	3 %
Taux de rotation (turnover)	26,42 %

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

La démarche d'Everience en matière de gestion de ses effectifs repose sur l'identification des **principaux risques et impacts sociaux susceptibles d'affecter ses collaborateurs,** puis sur la mise en place de mesures de prévention, d'accompagnement et de remédiation adaptées.
Cette approche est formalisée dans la **Politique « Engagements Sociaux »** d'Everience, mise à jour en 2026. La politique précise que, pour chacun des enjeux sociaux matériels liés aux activités du Groupe, Everience définit des engagements, des principes directeurs, des mesures concrètes et des objectifs quantitatifs à horizon 2030, suivis au moyen d'indicateurs de performance.
L'analyse couvre l'ensemble des collaborateurs du Groupe, quelle que soit leur nature de contrat ou leur niveau de responsabilité, et inclut notamment les salariés, mandataires sociaux, alternants et stagiaires.

Les risques sociaux identifiés et dispositifs de maîtrise

Risque / enjeu social	Principaux dispositifs de prévention et de maîtrise
Atteinte aux droits humains et aux droits fondamentaux au travail	Interdiction du travail forcé et du travail des enfants, respect de la liberté d'association et de la négociation collective, dispositif d'alerte et démarche de diligence raisonnable en matière de droits humains.
Discrimination, harcèlement et inégalités de traitement	Politique de tolérance zéro, recrutement fondé sur les compétences, sensibilisation des managers, dispositif de signalement, actions en faveur de l'égalité professionnelle et de l'inclusion.
Risques liés au handicap et à l'exclusion professionnelle	Aménagement des postes, actions de sensibilisation, partenariats avec le secteur adapté et protégé, programmes de reconversion et d'insertion professionnelle.
Obsolescence des compétences et risque sur l'employabilité	Formation continue, LearningLab, entretiens de carrière, mobilité interne, alternance et dispositifs de reconversion.
Accidents du travail, risques professionnels et risques psychosociaux	Évaluation des risques, plans de prévention, actions sur l'ergonomie et les TMS, prévention des RPS, accompagnement en matière de santé mentale et formation des managers.
Déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	Respect des temps de repos, droit à la déconnexion et mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.
Risques liés aux conditions de rémunération et de travail	Rémunération conforme aux minima légaux ou conventionnels, critères de revalorisation transparents, protection sociale, encadrement du temps de travail et des heures supplémentaires.
Risque de dégradation du dialogue social et de l'engagement	Instances représentatives du personnel, négociation collective, réunions avec les représentants des salariés et enquêtes de satisfaction collaborateurs.

Une démarche de prévention intégrée au pilotage des risques

La prévention des risques sociaux s'inscrit dans une démarche de **gestion des risques et d'amélioration continue**. En matière de droits humains, Everience réalise notamment une **cartographie annuelle des risques**, intégrée au processus global de gestion des risques, afin d'identifier les risques prioritaires et de définir les mesures de prévention et de remédiation appropriées.

Cette logique est également appliquée à la santé et à la sécurité au travail : les risques professionnels sont régulièrement analysés et cartographiés et donnent lieu à des plans d'action de prévention, en collaboration avec la médecine du travail et les instances représentatives du personnel.

Gouvernance et responsabilités

La maîtrise des risques sociaux repose sur une gouvernance partagée. La **Direction Générale** définit les orientations stratégiques, tandis que les Directions **RH, RSE, Juridique, Achats, Commerce, Techniques et Opérations** participent à la mise en œuvre opérationnelle des engagements. Le **Comité Éthique et Conformité** assure notamment le suivi des principes sociaux, le traitement des alertes et l'évaluation des dispositifs.

Un dispositif d'alerte confidentiel et sécurisé est accessible aux collaborateurs et aux parties prenantes concernées afin de signaler d'éventuels manquements aux droits humains ou aux principes éthiques. Les signalements sont suivis à l'aide d'indicateurs permettant d'en assurer la traçabilité et le traitement.

Objectifs et indicateurs de maîtrise des risques

Afin de piloter les principaux risques sociaux identifiés, Everience a défini des objectifs à horizon 2030, suivis à partir d'indicateurs de performance. Les principaux objectifs sont regroupés autour de six axes :

- **Droits humains et éthique :** traiter 100 % des signalements dans les délais définis et évaluer 100 % des fournisseurs ciblés sur les critères RSE, RGPD et sécurité de l'information.
- **Diversité et inclusion :** maintenir au moins 30 % de femmes dans les effectifs, atteindre 30 % de femmes dans les postes de direction, atteindre 6 % de BOETH dans les entités françaises concernées et former 100 % des managers au management du handicap.
- **Compétences et employabilité :** garantir un entretien de carrière annuel à 100 % des collaborateurs, atteindre au moins 11 heures de formation par salarié et par an et renforcer l'accès à la formation, à la mobilité et aux dispositifs d'insertion.
- **Santé, sécurité et bien-être :** couvrir 100 % des sites par une évaluation des risques, réduire l'absentéisme sous 7 % et maintenir le taux de fréquence des accidents du travail sous 0,003.

- **Conditions de travail et protection sociale :** garantir 100 % de conformité aux dispositions légales relatives à la rémunération, au temps de travail et aux conditions de travail, ainsi qu'une couverture santé pour 100 % des salariés.
- **Dialogue social et engagement :** garantir la représentation des salariés dans 100 % des entités éligibles, organiser au moins une réunion annuelle avec les représentants du personnel et déployer l'enquête de satisfaction auprès de 100 % des collaborateurs

Cette approche permet ainsi de relier les enjeux sociaux matériels, les risques associés aux effectifs, les dispositifs de prévention et les résultats mesurés, conformément à la démarche d'amélioration continue portée par Everience.

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 l'analyse de double matérialité, Everience anticipe et accompagne les évolutions (organisationnelles, technologiques, économiques) susceptibles d'impacter ses effectifs. Chaque action bénéficie d'un pilotage structuré, de ressources dédiées et d'indicateurs. Les engagements reposent sur deux piliers : le respect strict des réglementations locales et l'application de standards sociaux internes souvent plus ambitieux que la loi. L'ensemble des sociétés concernées sont couvertes par des conventions collectives et ont organisé les élections des représentants du personnel. Chaque changement majeur fait l'objet d'un dialogue social renforcé, complété par des dispositifs d'accompagnement individualisé (formation, reconversion, mobilité interne).

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
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.
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.

De même, Everience adopte le télétravail et l'organise à travers l'« Accord d'entreprise relatif à l'encadrement du télétravail », afin de favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, tout en garantissant la continuité et la qualité des activités. Ce dispositif encadre les modalités de recours au télétravail et vise à offrir aux collaborateurs une organisation du travail plus flexible, adaptée aux contraintes de leurs activités. En 2025, le télétravail est estimé à 1,70 jour par semaine en moyenne, soit 34 % du temps de travail.

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, notamment **la convention SYNTEC.**

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.**

Programmes adaptés aux familles et conciliation des temps de vie

Everience considère l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle comme un facteur déterminant de l'engagement, de la santé et de la fidélisation de ses collaborateurs. Au-delà des dispositifs d'aménagement du temps de travail (travail hybride, horaires souples, droit à la déconnexion, plannings tournants), le Groupe déploie des programmes concrets de soutien à la vie familiale. Ces dispositifs s'adressent à l'ensemble des salariés — qu'ils soient parents ou aidants d'un proche (enfant, conjoint, parent ou grand-parent) — et ne se limitent pas aux seules situations parentales.

Une protection sociale étendue à la famille. Tous les collaborateurs bénéficient d'un régime collectif et obligatoire de mutuelle « frais de santé » et de prévoyance, cofinancé par l'employeur. La couverture santé est conçue sur une base familiale : elle protège le salarié, ses enfants et son conjoint. Le régime de prévoyance garantit les collaborateurs contre les risques d'incapacité, d'invalidité et de décès, et son bénéfice est maintenu pendant les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées (maintien de salaire ou indemnités), l'entreprise continuant de verser sa contribution. Ces garanties viennent en complément des protections légales, notamment la protection de la salariée pendant la grossesse et la maternité et la protection contre les risques professionnels.

Un accès facilité à des solutions de garde d'enfant de qualité. Pour aider les collaborateurs à concilier arrivée d'un enfant et activité professionnelle, Everience a conclu début 2026 un partenariat avec le réseau **Les Petits Chaperons Rouges** (Réseau Grandir, plus de 3 000 structures d'accueil de jeunes enfants en France). Ce dispositif ouvre aux en ants des collaborateurs un accès à des berceaux réservés en crèche, sur l'ensemble du territoire, selon des critères d'attribution transparents (situation familiale, monoparentalité, handicap, ancienneté). Il constitue une solution de garde encadrée et de qualité, qui allège une contrainte majeure du retour à l'emploi après une naissance.

Un accompagnement des enfants des collaborateurs. Convaincue que le bien-être des collaborateurs passe aussi par celui de leurs enfants, Everience a lancé le programme « Sghartoon », dédié à la sensibilisation et à l'accompagnement des troubles de l'apprentissage.
Il propose aux salariés parents des ateliers d'information, un dépistage des enfants, une mise en relation avec des thérapeutes spécialisés et un soutien scolaire adapté pour les 5-12 ans concernés. Cette initiative traduit une approche globale de la parentalité, qui dépasse les seuls avantages financiers pour répondre à des préoccupations concrètes des familles.



Les congés maternité, paternité et adoption rémunérés sont garantis au sein d'Everience group conformément à la législation. En 2025, cela représente 13 congés maternités/adoption.

En outre, des dispositions spécifiques s'appliquent par accord d'entreprise afin de favoriser la parentalité :

- Absences rémunérées en cas d'enfant malade (majoré en cas d'enfant handicapé)
- Droit à la déconnection
- Télétravail

Objectifs Résultats 2025

Indicateur	Résultat 2025	Cible
Rapport entre la rémuénration la plus élevée et la rémunération médiane	3.42	Surveillance
Conformité légale des conditions de travail	100 %	Continu
Sociétés couvertes par une convention collective	100 %	Continu

4.1.4. Dialogue social et représentation des salariés*

41 réunions
Tenues avec les instances représentatives du personnel

98,4 %
des collaborateurs sont couverts par des représentants élus.

Le dialogue social constitue un pilier essentiel de la qualité de vie au travail et de la performance durable d'Everience. Il repose sur un engagement constant en faveur de l'écoute, de la concertation et de la transparence afin d'associer les collaborateurs aux décisions qui les concernent et de favoriser un climat social de confiance.

4.1.4.1. Une représentation des salariés au plus près du terrain

Everience veille à garantir une représentation effective de l'ensemble de ses collaborateurs. Des réunions régulières sont organisées avec les instances représentatives du personnel afin d'aborder les sujets liés aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité, à l'organisation du travail ainsi qu'aux évolutions de l'entreprise.

Selon les contextes locaux, la représentation des salariés s'appuie sur des élus du personnel, des représentants de proximité et un dialogue permanent avec les managers. Cette organisation permet d'identifier rapidement les préoccupations individuelles ou collectives et de construire des réponses adaptées en concertation avec les parties prenantes concernées.

4.1.4.2. Un cadre social structuré par le dialogue collectif

Le dialogue social se traduit également par la négociation et la mise en œuvre d'accords collectifs couvrant des thématiques essentielles telles que le temps de travail, le télétravail, le droit à la déconnexion, l'égalité professionnelle, l'inclusion des personnes en situation de handicap, la mobilité durable, les rémunérations ou encore l'exercice du droit syndical.

Ces accords constituent un socle de garanties sociales permettant d'accompagner les transformations de l'entreprise tout en préservant les droits et le bien-être des collaborateurs.

Principaux accords et engagements sociaux en vigueur :

Nom du document	Date	Echéance
Accord HLV du 28 février 2007	28/02/2007	Durée indéterminée – à l'exception du chapitre 3
Accord de participation	15/05/2008	Durée indéterminée
Accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail	25/10/2012	Durée indéterminée
Accord d'entreprise relatif au fonctionnement de l'astreinte	19/04/2013	Durée indéterminée
Prévention du harcèlement moral au travail	02/2015	Durée indéterminée
Décision unilatérale de l'employeur visant une augmentation de salaire et une prime semestrielle	24/07/2015	Durée indéterminée
Accord d'entreprise relatif à la mise en place d'une indemnité kilométrique vélo	01/12/2015	Durée indéterminée
Accord d'entreprise relatif à à une prime de prise en charge des frais de carburant	01/12/2015	Durée indéterminée
Accord d'entreprise relatif à l'encadrement du télétravail	01/12/2015	Durée indéterminée
Accord d'entreprise relatif aux modalités d'exercice du droit à la déconnexion et la régulation de l'usage des outils numériques	14/12/2017	Durée indéterminée

Nom du document	Date	Echéance
Avenant à l'accord d'entreprise relatif à des autorisations d'absences exceptionnelles rémunérées du 10 décembre 2015	14/12/2017	Durée indéterminée
Accord d'entreprise relatif au Dialogue Social	14/12/2018	Durée indéterminée
Accord relatif à l'emploi, a l'insertion et au maintien des personnes en situation de handicap	Section 4 des Négociations périodiques obligatoires 2023	
Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Section 3 des Négociations périodiques obligatoires 2023	
Négociations périodiques obligatoires 2023	17/11/2023	Durée indéterminée
Négociations périodiques obligatoires 2024	29/11/2024	Durée indéterminée
Négociations périodiques obligatoires 2025	09/12/2025	Durée indéterminée

4.1.4.3. Mesurer l'engagement grâce à l'écoute des collaborateurs

Au-delà des instances formelles, Everience développe une culture d'écoute continue reposant sur des dispositifs de consultation réguliers.

Dès l'intégration, une enquête de suivi durant la période d'intégration est réalisé afin d'évaluer la qualité de l'accueil et d'identifier d'éventuels besoins d'accompagnement. Tout au long du parcours professionnel, des échanges réguliers entre les collaborateurs, les managers et les équipes RH permettent d'anticiper les difficultés et de favoriser le développement professionnel.

Une enquête satisfaction collaborateur annuelle « SATISF'ACTION : écouter pour agir »

En 2025, Everience a déployé la première édition de l'enquête **SATISF'ACTION,** dédiée à l'expérience des équipes opérationnelles. Avec un **taux de participation de 49 %**, cette première édition a permis de recueillir les perceptions des collaborateurs et d'identifier les principaux leviers d'amélioration de leur expérience au travail.

Le **CSAT moyen s'établit à 7,2/10**, témoignant d'un niveau de satisfaction globalement positif.

Les résultats mettent en évidence plusieurs points forts, notamment l'attachement aux métiers, la qualité de l'entraide entre collègues et l'appréciation du management de proximité. Ils ont également permis d'identifier des axes de progrès concernant les parcours professionnels, la reconnaissance et la communication interne.

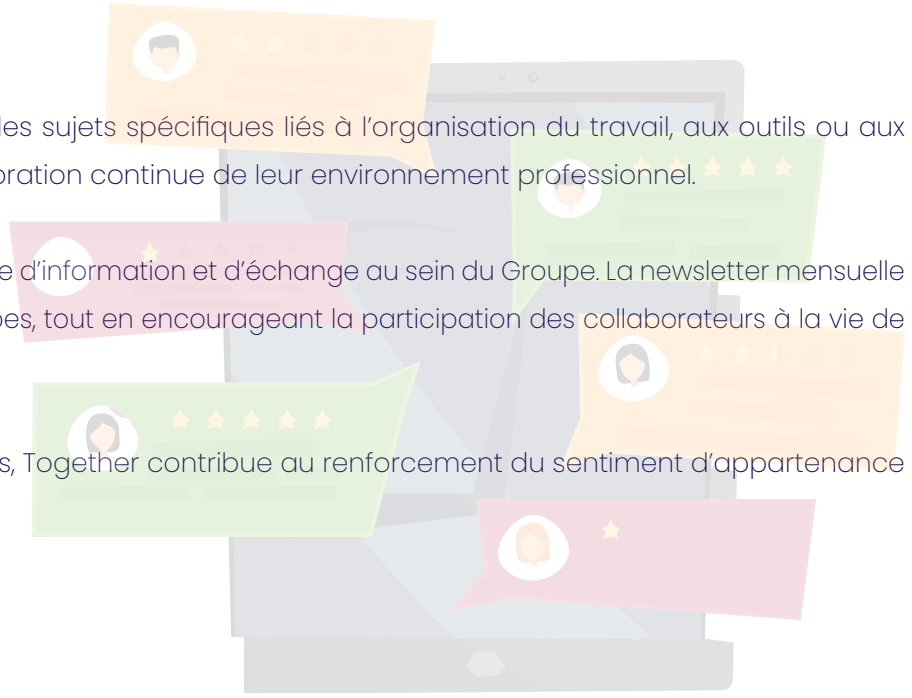
Les enseignements de cette enquête ont été traduits en un plan d'action structuré autour de trois priorités :

- Les perspectives et parcours professionnels ;
- Le quotidien opérationnel ;
- L'accompagnement managérial.

Une nouvelle édition est prévue en 2026 afin de mesurer les progrès réalisés.

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

4.1.4.4. Favoriser le dialogue au quotidien grâce à Together



Everience complète les dispositifs de dialogue social par des consultations régulières sur des sujets spécifiques liés à l'organisation du travail, aux outils ou aux pratiques internes. Ces consultations permettent d'impliquer les collaborateurs dans l'amélioration continue de leur environnement professionnel.

Cette dynamique s'appuie notamment sur la plateforme collaborative Together, véritable espace d'information et d'échange au sein du Groupe. La newsletter mensuelle diffusée sur cette plateforme met en lumière les actualités, les projets et les initiatives des équipes, tout en encourageant la participation des collaborateurs à la vie de l'entreprise.

En favorisant la circulation de l'information, la transparence et l'expression des collaborateurs, Together contribue au renforcement du sentiment d'appartenance et à la consolidation d'un dialogue social vivant et participatif.

Objectifs Résultats 2025

Indicateur	Résultat 2025	Cible
Effectif couvert par des représentants formellement élus	98,4 %	100 %
Réunions avec les IRP	41	≥ 20
Sociétés couvertes par une convention collective	100 %	Continu

4.1.5. Diversité, équité et inclusion

Une politique active en faveur de l'égalité des chances pour tous

Everience déploie un ensemble de programmes opérationnels garantissant l'égalité des chances et un environnement inclusif à chaque étape du parcours professionnel, ouverts à l'ensemble des collaborateurs :

- **Recrutement équitable :** le dispositif SAPHIR®, qui évalue les candidats uniquement sur leurs compétences (100 % des recruteurs certifiés), et des parcours d'insertion et de reconversion (POEI) ouverts aux profils atypiques, aux personnes éloignées de l'emploi et aux personnes en situation de handicap ;
- **Mentorat et parrainage** : Tech It Girl (mentorat de jeunes femmes vers les métiers de la Tech), Marrain'Oc (accompagnement de demandeuses d'emploi) et Talents Seniors (parrainage de cadres seniors avec l'Apec) ;
- **Communautés et réseaux internes** : animés par les référents de site, ouverts à tous, favorisant l'appartenance et le dialogue interculturel (cf. §4.1.5.x) ;
- **Développement et progression** : mobilité interne et entretiens de carrière (293 mobilités et promotions, 99 % de collaborateurs ayant un entretien de carrière), Everience Executive Program et formations internes ouvertes à tous ;
- **Inclusion du handicap et égalité femmes-hommes :** politique handicap (5,99 % de taux d'emploi direct, DuoDay, SEEPH) et Index égalité professionnelle (94/100 chez Everience).

À travers ces dispositifs, Everience fait de l'égalité des chances un principe transversal, appliqué du recrutement à l'évolution de carrière, indépendamment du genre, de l'origine, du parcours, de l'âge ou du handicap.

4.1.5.1. Recrutement inclusif

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).**

SAPHIR®

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 ciblons pas exclusivement des profils informaticiens, 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.

+ 750 nouveaux collaborateurs ont été recrutés en 2025, en france

100 %
des recruteurs sont certifiés SAPHIR



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

4,5 % Des contrats signés relèvent de la reconversion professionnelle	**+120 participations** A des actions en faveur de l'inclusion professionnelle Forums emploi, job datings, journées portes ouvertes, événements de recrutement et actions de sensibilisation.

Everience s'engage activement en faveur de l'insertion professionnelle et de l'égalité des chances en ouvrant ses recrutements à des profils variés, notamment les personnes en reconversion, les jeunes en début de parcours, les demandeurs d'emploi de longue durée ou les candidats issus de parcours atypiques. Pour soutenir cette ambition, le Groupe met en œuvre des dispositifs de formation, de tutorat et d'accompagnement individualisé favorisant le développement des compétences et l'accès durable à l'emploi.

Parmi ces dispositifs, la **Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)** occupe une place centrale en France. Déployée en partenariat avec **France Travail** et des organismes de formation, elle permet à des candidats sans expérience préalable dans le secteur du numérique d'acquérir les compétences nécessaires à leur intégration au sein de l'entreprise. Cette démarche repose sur la valorisation du potentiel, de la motivation et de la capacité d'apprentissage des candidats.

Afin de renforcer l'impact de cette politique, Everience s'appuie sur un réseau de **plus de 20 partenaires de l'emploi, de l'insertion et de la formation mobilisés en 2025**. Parmi eux figurent notamment **France Travail, l'APEC, Cap Emploi, les Missions Locales, les Maisons de l'Emploi, ADéLIE, les Écoles de la Deuxième Chance,** ainsi que plusieurs établissements d'enseignement supérieur et organismes de formation spécialisés.

Ces collaborations se traduisent par de nombreuses actions de terrain : **job datings, journées portes ouvertes, événements de recrutement innovants tels que « Du Stade vers l'Emploi », ateliers de préparation aux entretiens, accompagnement à la rédaction de CV ou interventions dans les établissements scolaires et les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)**. Elles contribuent à faire découvrir les métiers du numérique, à développer l'employabilité des candidats et à créer des passerelles durables entre la formation et l'emploi.

À travers cette démarche, Everience affirme sa volonté de rendre les métiers du numérique accessibles au plus grand nombre et de contribuer au développement de parcours professionnels inclusifs, répondant à la fois aux besoins des territoires, des candidats et de l'entreprise.

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 indéterminé 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.

Le mentorat au service du retour à l'emploi

Everience encourage l'engagement bénévole de ses collaborateurs en faveur de l'insertion professionnelle. Dans le cadre de l'initiative Marrain'Oc, portée par France Travail et la Région Occitanie, une chargée de recrutement s'est mobilisée pour accompagner des demandeuses d'emploi éloignées du marché du travail aide à la recherche d'emploi, amélioration des CV, préparation aux entretiens et valorisation des parcours en écho à la Journée internationale des droits des femmes.

Talents Seniors : favoriser l'emploi et la transmission d'expérience

Dans le cadre de son engagement en faveur de la diversité des parcours et de l'inclusion professionnelle, HELPLINE a participé au programme Talents Seniors porté par l'Apec. Cette initiative de parrainage vise à accompagner des cadres seniors en recherche d'emploi en les mettant en relation avec des dirigeants et professionnels expérimentés afin de renforcer leur réseau, mieux appréhender les opportunités du marché et faciliter leur retour à l'emploi.

4.1.5.3. Dispositif d'alternance

5.26 % de l'effectif est en alternance ou en apprentissage

10+ Partenaires académiques et organismes de formation

Un levier d'insertion et de développement des compétences

Everience a mis en place un programme d'alternance structuré, alliant formation académique et expérience opérationnelle, afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes talents tout en répondant aux besoins croissants en compétences du secteur numérique.

Chaque alternant bénéficie d'un accompagnement personnalisé assuré par un tuteur expérimenté, d'un parcours de formation adapté à ses besoins, d'une intégration progressive dans des projets concrets ainsi que d'un suivi régulier favorisant sa montée en compétences et sa réussite professionnelle.

Ce dispositif repose sur une approche inclusive fondée sur le potentiel, la motivation et l'envie d'apprendre. L'accès aux parcours est ouvert indépendamment du diplôme, de l'âge, du genre ou du parcours antérieur, dans une logique d'égalité des chances et de diversification des talents.





Un réseau de partenaires au service de l'employabilité

Afin de construire des parcours professionnalisants répondant aux besoins du marché, Everience s'appuie sur un réseau d'établissements d'enseignement supérieur et d'organismes de formation spécialisés dans les métiers du numérique, parmi lesquels :
Simplon, Epitech Lille, ENI Nantes, EPITA, Omnes Education, ESGI, GEFI, ASTON , Paris School of Business, INGETIS et ID Formation.
Ces partenariats permettent de développer des cursus certifiants, de favoriser l'alternance, la reconversion professionnelle et l'accès aux métiers du numérique pour des publics variés.

Tech'Team : une passerelle vers les métiers du numérique

Parmi les dispositifs déployés par le Groupe, le programme **Tech'Team** constitue un levier majeur d'insertion professionnelle. Réalisé en partenariat avec des écoles inclusives telles que Simplon, ce cursus associe formation et immersion professionnelle sur une période de 13 mois.
Les alternants alternent périodes de formation et expérience terrain au sein des équipes opérationnelles, leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires aux métiers du support informatique et de développer leur employabilité dans un environnement professionnel réel.

Un partenariat renforcé avec Simplon

Everience a renforcé son engagement en faveur de l'alternance grâce à un partenariat de long terme avec Simplon, acteur reconnu de la formation inclusive aux métiers du numérique.
Après plusieurs années de collaboration, les deux partenaires ont décidé d'inscrire leur coopération dans la durée à travers un engagement pluriannuel visant à accompagner de nouvelles promotions d'alternants sur les sites d'Angers, Nantes et Saint-Herblain et bientôt Paris.
Les promotions accueillies rassemblent des profils diversifiés issus de la formation initiale ou de la reconversion professionnelle, avec une attention particulière portée à la mixité et à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Accompagner chaque alternant vers la réussite

L'intégration constitue une étape essentielle du parcours. Des événements dédiés, tels que les **Welcome Days** et les rencontres entre alternants, tuteurs et équipes pédagogiques, sont organisés afin de favoriser l'intégration, le partage d'expérience et la création de liens durables au sein de l'entreprise.
Cette dynamique collective est soutenue par l'engagement des tuteurs et des collaborateurs mobilisés au quotidien pour transmettre leurs savoir-faire et accompagner les nouveaux talents.



« 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 : jeunes en formation initiale, personnes en reconversion ou personnes en situation de handicap. L'alternance est un levier majeur de cette dynamique : elle nous permet non seulement de former, mais aussi d'intégrer durablement. Au-delà des chiffres, c'est un engagement profond en faveur de l'inclusion, de l'égalité des chances et de la transmission. »

Aurélie François, Responsable Ressources Humaines Région Ouest

«Ce que j'apprécie dans mon alternance, c'est la diversité des missions et l'opportunité de contribuer concrètement au développement de l'entreprise. Cette expérience me permet d'acquérir de nouvelles compétences tout en participant à des projets qui ont un impact réel. »

Ana Ondet, alternante Business Developer



Objectifs Résultats 2025

Indicateur	Résultat 2025	Cible
Part de l'effectif en alternance / apprentissage	5,26 %	5 %

4.1.5.4. 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. **5,2 % Taux d'emploi des personnes en situation d'handicap chez Everience.**

Un cadre de référence clair

Cet engagement s'inscrit dans le cadre de l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés (OETH), de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et des principes de non-discrimination et d'aménagement raisonnable prévus par le Code du travail. 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.

Le pilotage de cette politique repose sur une gouvernance dédiée, portée au plus haut niveau de l'entreprise : un référent handicap rattaché à la DRH Groupe garante du déploiement de la politique et de l'accompagnement des collaborateurs, une mission handicap transverse mobilisant les fonctions RH, Achats et Marcom, ainsi qu'un dispositif d'orientation RQTH et d'aménagement des postes en lien avec le médecin du travail.

Des résultats en progression continue

L'action menée se traduit par une trajectoire d'emploi en amélioration constante. En 2025, le taux d'emploi direct atteint **5,99 %** sur le périmètre Helpline — proche de l'obligation légale de 6 % — contre 2,16 % en 2019. En conséquence, la contribution AGEFIPH a été ramenée à **0 €**, alors qu'elle s'élevait à 345 391 € en 2019. L'année 2025 est également marquée par un nombre record de **27 nouvelles reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** déclarées, et par le traitement de **19 demandes d'aménagement de poste**, cofinancées par l'AGEFIPH.

Un sourcing inclusif renforcé

Everience développe un sourcing dédié afin d'élargir l'accès de ses métiers aux personnes en situation de handicap. En 2025, **13 événements de recrutement dédiés au handicap** ont été organisés. Parmi les temps forts : la participation au DuoDay (11 duos réalisés), une demi-journée portes ouvertes dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), ainsi que des forums Emploi & Handicap et des ateliers menés avec Cap Emploi.

Des initiatives concrètes

- **Formation et sensibilisation** : des sessions sont organisées à destination des équipes RH, des managers et des collaborateurs afin de déconstruire les stéréotypes et de favoriser un climat de travail respectueux et inclusif ;
- **Accessibilité des environnements de travail** : les infrastructures sont progressivement adaptées pour garantir l'accès aux locaux ; les outils numériques et postes de travail sont aménagés et personnalisés pour répondre aux besoins spécifiques identifiés ;
- **Processus de recrutement inclusifs** : des aménagements peuvent être mis en place lors des entretiens, et un accompagnement est prévu à l'intégration. Tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap, sans restriction ;
- **Partenariats avec des acteurs spécialisés** : Everience s'appuie sur des partenariats solides avec des acteurs de l'emploi et du handicap (Cap Emploi, France Travail, APEC, réseaux Handi'Job), renforçant l'accompagnement des personnes en situation de handicap, de l'orientation à l'intégration professionnelle.

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 : l'entreprise élabore chaque année un bilan Handicap et des perspectives, afin de mesurer l'impact de ses actions et d'identifier des axes d'amélioration.

	Everience
Taux d'emploi direct (emploi handicap)	5.2%
nbre de cadre supérieur reconnus travailleurs handicapés	7
Nombre de cadres	1212
Taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap parmi les cadres supérieurs	0,6%

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. . Everience s'appuie sur un réseau d'Entreprises Adaptées spécialisées dans les services du numérique (support utilisateur, développement et maintenance applicative, gestion du cycle de vie des matériels informatiques), engagées à ses côtés depuis 2018-2021 en sous-traitance et co-traitance, ainsi que sur des réseaux fédérateurs mettant en relation donneurs d'ordres et prestataires du secteur du travail protégé et adapté.

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, …

Entreprise Adaptée, sociale et solidaire

- 1 agence en France
- Partenaire depuis 2018
- Sous-traitance et co-traitance
- 3 nouvelles ressources depuis début 2021

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

Entreprise Adaptée, de l'économie sociale, solidaire et circulaire

- 1 site en France
- Partenaire depuis 2019

Compétences : spécialisée dans la gestion du cycle de vie des matériels informatiques et de téléphonie mobile professionnels

Acteur de l'économie sociale et solidaire

- Partenaire depuis 2021

Compétences : Mise en relation entre les donneurs d'ordres et plus de 2000 prestataires responsables du Secteur du Travail Protégé et Adapté répartis sur l'ensemble du territoire

4.1.5.5. 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

Manifeste pour la reconversion des femmes

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.

Le programme Tech It Girl

Pour aller plus loin et améliorer l'accès des femmes aux métiers du numérique dès le début de la vie professionnelle, Everience s'engag 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.

Les Femmes dans l'IT : déconstruire les stéréotypes et promouvoir la mixité

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité, Everience a poursuivi sa série de communication **« Les Femmes dans l'IT »**, une initiative destinée à mettre en lumière les parcours, les expériences et les réussites des collaboratrices évoluant dans les métiers du numérique.

Diffusée sur les réseaux sociaux du Groupe, cette série donne la parole aux femmes qui contribuent chaque jour à façonner le secteur technologique. Chaque épisode aborde une thématique spécifique liée à la place des femmes dans l'IT, tels que les préjugés persistants, les freins à l'évolution professionnelle, la confiance en soi, la représentation des femmes dans les métiers techniques ou encore les leviers favorisant une plus grande mixité.

À travers ces témoignages authentiques, Everience souhaite sensibiliser ses collaborateurs, ses partenaires et le grand public aux enjeux de l'égalité femmes-hommes, valoriser la diversité des parcours professionnels et encourager davantage de femmes à s'orienter vers les métiers du numérique. Cette démarche participe à la construction d'un environnement de travail inclusif où chacun peut développer son potentiel indépendamment de son genre.

Une représentation féminine renforcée dans les postes à responsabilité

Ces engagements se traduisent par des résultats concrets. Dans un secteur numérique structurellement masculin, les femmes représentent 19,4% des effectifs d'Everience en 2025 et 29% des postes de direction. Cette présence marquée aux niveaux de responsabilité illustre la volonté du Groupe de faire progresser la mixité, portée par une politique active de recrutement, de promotion et d'accompagnement des parcours féminins.

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.

	Helpline	**experteam**	**Seequalis**
Index	94/100	83/100	86/100

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.

4.1.5.6 Communautes de collaborateurs : groupes de ressources et réseau de référents

Everience favorise la création et l'animation continue de groupes de ressources interne (réseaux salariés), portd'un réseau de référents présents sur chacun de ses sites. Portés par des collaborateurs volontaires et animés par un référent identifié, chauqe réseau est ouvert à l'ensemble des collaborateurs, qu'ils soient directement concernés ou qu'ils souhaient s'engager comme allieés.

En 2025, cette dynamique s'est concrétisée par **64 réunions de référents et plus de 80 actions et initiatives animées sur l'ensemble des sites,** contribuant à renforcer le dialogue, le partage d'expériences et la cohésion entre les collaborateurs.

- **Femmes dans le numérique** : favorise la mixité et l'évolution de carrière des femmes dans les métiers techniques ; ouvert aux collègues hommes engagés comme alliés.
- **Réseau Handicap&travail :** point d'entrée dédié pour l'écoute; le partage d'expérience et l'expertise sur l'inclusion des situations de handicap au travail. il rassemble personnes en situation de handicap, collègues accueillant des personnes en situation de handicap dans leur équipe, valides, proches aidants et toute personne mobilisée sur ce sujet
- **Réseau Alternants :** accompagne l'intégration et la montée en compétence des alternants dans leurs premiers pas dans la vie professionnelle, favorise l'inclusion et leur sentiment d'appartenance dès leur arrivée.
- **Feelgood@helpline :** porte les sujets de qualité de vie au travail et d'inclusion à l'échelle de toute l'entreprise (semaine du handicap, Octobre rose, sentiment d'appartenance, partage d'expériences "vis ma vie"; ...), avec une approche volontairement transversale : intégrer ces sujets dans le collectif de travail plutôt que d'en faire des groupes séparés.

Ces initiatives prennent des formes variées :

- des **moments de convivialité** fédérateurs soirées jeux de société, journées de site, célébrations de fin d'année, galette des rois favorisant les échanges informels entre collaborateurs ;
- des **actions solidaires** menées collectivement au bénéfice d'associations et de publics fragiles ;
- des **célébrations interculturelles et interconfessionnelles** ouvertes à tous : organisation d'iftars pendant le mois du Ramadan, fête de Pâques et autres temps forts liés aux traditions culturelles présentes au sein des équipes.

En valorisant la diversité des cultures et des parcours dans un cadre inclusif, ce réseau contribue à faire du lieu de travail un espace d'appartenance partagée, où chacun qu'il soit membre d'une communauté représentée ou simplement désireux de s'y associer peut participer et se sentir reconnu. Cette dynamique renforce le lien social, l'inclusion et la cohésion entre des équipes réparties sur plusieurs sites et plusieurs pays.

Célébrer l'Iftar ensemble : un instant de convivialité chez Everience





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

1 dispositif de signalement	**1 Comité Ethics & Compliance**	**100 %**	**45.8 %**
Accessible aux collaborateurs et aux parties prenantes externes	Dédié au traitement des alertes	des signalements reçus ont été traités conformément à la procédure de signalement en vigueur	Des collaborateurs formés sur la prévention de la discrimination et les violations des droits de l'homme

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 humaines, 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.

Des dispositifs de signalement accessibles à tous

Afin de permettre l'identification et le traitement rapide des situations à risque, Everience met à disposition de l'ensemble de ses collaborateurs, candidats, prestataires et parties prenantes externes des **canaux de signalement sécurisés et confidentiels.**

Une adresse dédiée, **Ethics-compliance@Everience.com**, permet de signaler toute situation susceptible de constituer un manquement aux principes éthiques du Groupe. Les lanceurs d'alerte bénéficient d'une protection contre toute forme de représailles conformément aux dispositions applicables.

Les signalements peuvent notamment concerner :

- les discriminations ;
- le harcèlement moral ou sexuel ;
- les atteintes aux droits humains ;
- les risques pour la santé et la sécurité ;
- les conflits d'intérêts ;
- les faits de corruption ou de trafic d'influence ;
- les manquements réglementaires ;
- les alertes environnementales.

Une gouvernance dédiée au traitement des alertes

l'ensemble des signalements est pris en charge par le **Comité Ethics & Compliance**, chargé de :

- recevoir et analyser les alertes ;
- garantir un traitement confidentiel et impartial ;
- veiller au respect des droits des personnes concernées ;
- mettre en œuvre les mesures correctrices ou disciplinaires appropriées lorsque cela est nécessaire.

Ce dispositif est déployé partout afin d'assurer un niveau homogène de protection et de vigilance dans l'ensemble des entités du Groupe.

Sensibiliser pour prévenir les risques

Au-delà du traitement des situations signalées, Everience privilégie une démarche de prévention fondée sur la sensibilisation et la responsabilisation de chacun. Depuis 2023, l'ensemble des collaborateurs suit une formation obligatoire intitulée **« Engagements éthiques ».** Ce module d'e-learning d'une durée d'une heure vise à développer une culture commune de l'éthique et de l'intégrité au sein du Groupe.

La formation aborde notamment :

- la prévention de la corruption et du trafic d'influence ;
- la lutte contre les discriminations et les biais ;
- la prévention du harcèlement moral et sexuel ;
- les comportements attendus et les réflexes à adopter face à une situation à risque ;
- les dispositifs d'alerte et les interlocuteurs à solliciter.

En combinant **prévention, sensibilisation et dispositifs de signalement sécurisés,** Everience renforce sa capacité à prévenir les comportements à risque et à promouvoir un environnement de travail respectueux, éthique et inclusif pour l'ensemble de ses collaborateurs.

Objectifs Résultats 2025

Objectif	Everience
Pourcentage d'employés formés à la lutte contre la discrimination et le harcèlement	45,8%

Cultiver une culture éthique partagée

Au-delà de la mise en place de règles et de dispositifs de prévention, Everience s'attache à faire vivre l'éthique au quotidien en développant une culture commune fondée sur le respect, l'intégrité et la responsabilité. Dans cette perspective, le Groupe a déployé un projet pilote VMV (Valeurs, Mission, Vision) visant à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux principes de l'éthique professionnelle, à la prévention des comportements inappropriés et à l'importance du respect mutuel dans les relations de travail.

Cette démarche est soutenue par un Code de conduite, annexé au règlement intérieur, qui définit les comportements attendus au sein de l'entreprise, rappelle les principes de tolérance zéro à l'égard du harcèlement, des discriminations et des abus d'autorité, et encourage le signalement de toute situation contraire aux valeurs du Groupe dans un cadre confidentiel et sécurisé.
Dans le cadre du programme VMV, Everience a également organisé plusieurs temps d'échange consacrés à ses valeurs fondamentales. Plus de 450 collaborateurs ont participé aux quatre éditions du workshop « Valeurs & Éthique », un espace de dialogue collectif favorisant le partage d'expériences, la réflexion sur les enjeux éthiques du quotidien et l'identification d'actions concrètes pour renforcer l'exemplarité, la cohésion des équipes et l'engagement individuel. Cette initiative contribue à ancrer durablement les principes éthiques dans la culture de l'entreprise et à faire de chaque collaborateur un acteur de la démarche.









Atelier Vision, Mission, Valeur

4.1.7.Formation, Développement des compétences et Gestion de la carriére

9,2 heures
de formation suivie en moyenne par collaborateur

28683,43 heures
de formation dispensée en 2025

72,3 %
De l'effectif a reçu une formation liée à la carrière ou visant à l'acquisition de 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 contribuent 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 ;

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.



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.

En 2025, **72,3 % de l'effectif total d'Everience a bénéficié d'au moins une formation liée à la carrière ou visant à l'acquisition de compétences.**

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. 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)

Objectifs Résultats 2025

Indicateur	Résultat 2025	Cible
Heures de formation par salarié	9.2 h	≥ 11 h
Volume total d'heures de formation	28683.43 h	Surveillance
Collaborateurs formés (compétences/carrière)	72.3%%	≥ 60 %

Une dynamique de formation interne portée par nos experts

En 2025, Everience s'appuie sur un réseau d'animateurs internes qui conçoivent et déploient des formations au plus près des besoins métiers. Cette dynamique s'est traduite par des résultats concrets :

- 107 sessions internes de formation animées ;
- 9 nouveaux programmes de formation déployés ;
- 257 collaborateurs formés ;
- 98,1 % de satisfaction sur ces formations internes.

La qualité des formations est mesurée en continu : les évaluations à chaud, réalisées dès la fin de la session, affichent un taux de satisfaction de 91,5 % (9 évaluations sur 10 positives), complétées par des évaluations à froid menées trois mois après la formation pour mesurer l'ancrage des acquis.

Everience Executive Program : faire grandir les leaders de demain

Everience a lancé son Executive Program, parcours exigeant destiné à accompagner l'évolution de ses futurs leaders. Réunissant des collaborateurs issus de fonctions variées (RH, commerce, avant-vente, opérations), le programme combine un collectif volontaire et sélectionné, un format hybride (distanciel et présentiel) et un projet concret ancré dans les enjeux stratégiques du groupe.
Fondé sur l'expérimentation, il aide les participants à affiner leur vision stratégique, à collaborer dans des contextes internationaux et à développer leur intelligence collective une conviction incarnée, lors du lancement, par une session immersive animée par un champion olympique d'escrime, autour de la communication et du feedback.

Les nouveautés de l'offre de formation en 2025 :

Afin d'accompagner l'évolution des compétences et de répondre aux nouveaux enjeux du monde du travail, Everience a enrichi son offre de formation en 2025 autour de plusieurs thématiques clés liées au management, à la qualité de vie au travail et au développement personnel.
Sensibilisation au management intergénérationnel
Everience propose également des webinaires internationaux ouverts à tous, comme la session dédiée au management intergénérationnel, qui outille managers et collaborateurs pour mieux comprendre les valeurs et modes de travail de chaque génération et favoriser la collaboration entre elles.

Renforcer la collaboration au quotidien

Everience a également déployé un webinaire dédié à la collaboration efficace au sein des équipes. Cette session sensibilise les collaborateurs aux bonnes pratiques de communication, à la clarification des rôles et à l'amélioration des interactions entre métiers et services, contribuant ainsi à une coopération plus fluide et à une meilleure performance collective.

Prévenir les risques psychosociaux

Dans le cadre de sa démarche de prévention en santé au travail, un nouvel e-learning consacré aux risques psychosociaux (RPS) a été lancé. Cette formation permet aux collaborateurs d'identifier les facteurs de risque, de repérer les signaux d'alerte, de connaître les ressources d'accompagnement disponibles et de renforcer leur compréhension des enjeux de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

Développer les compétences linguistiques

Enfin, Everience a noué un partenariat avec WEFIT, nouveau prestataire spécialisé dans l'apprentissage des langues à distance. Cette solution offre aux collaborateurs un accès à des contenus pédagogiques variés et à des formations en visioconférence, favorisant le développement des compétences linguistiques et l'ouverture à un environnement de travail international.

4.1.8. Mobilité interne et entretiens de carrière

293

mobilités et promotions internes réalisées

97.2%

Collaborateurs ayant un entretien de carrière

4.1.8.1. 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.

Everience s'engage à garantir l'accessibilité, la transparence et l'équité des parcours professionnels à travers un dispositif de mobilité interne accessible à l'ensemble des collaborateurs. L'espace « Mobilité interne », disponible sur le réseau social d'entreprise Together, centralise l'ensemble des opportunités professionnelles ouvertes au sein du Groupe et offre une visibilité égale à tous les collaborateurs.

Ce portail s'appuie sur un processus de sélection fondé sur des critères d'évaluation transparents, garantissant l'égalité des chances et la prise de décision basée sur les compétences, l'expérience et le potentiel de chacun. Il contribue ainsi à prévenir toute forme de favoritisme et à favoriser le développement des carrières en interne.

Au-delà de la diffusion des offres, cet espace constitue un véritable outil d'accompagnement à la mobilité. Les collaborateurs y retrouvent des témoignages de parcours internes, des retours d'expérience sur les métiers et les mobilités réalisées, ainsi que les contacts utiles pour échanger avec les équipes RH ou les managers concernés.

Afin de rendre la mobilité interne plus accessible et de permettre à chaque collaborateur de se projeter dans son évolution professionnelle, Everience organise régulièrement des sessions d'information « **Booste ta carrière** ». Ces rendez-vous permettent de présenter les opportunités de mobilité disponibles au sein du Groupe, les types de missions proposées, leur localisation ainsi que les modalités de candidature. Ils offrent également aux collaborateurs l'occasion d'échanger directement avec les équipes RH et les référents mobilité afin d'obtenir des conseils personnalisés sur leur projet d'évolution.



Complémentaires à l'espace « **Mobilité interne** » de la plateforme Together, ces sessions contribuent à renforcer la transparence des parcours professionnels, à lever les freins à la mobilité et à garantir un accès équitable aux opportunités de carrière. Elles participent ainsi au développement de l'employabilité des collaborateurs et à la promotion de l'égalité des chances au sein du Groupe.

4.1.8.2. Un accompagnement structuré pour le développement des collaborateurs

Le développement des collaborateurs constitue un levier essentiel de la politique RH d'Everience. Afin d'accompagner chacun dans son évolution professionnelle, l'entreprise met en œuvre un dispositif structuré de suivi des carrières reposant sur des échanges réguliers entre les collaborateurs, les managers et les équipes Ressources Humaines.

L'entretien de carrière constitue un rendez-vous clé de ce dispositif. Organisé chaque année, il permet de faire le point sur le parcours professionnel du collaborateur, ses réalisations, ses aspirations d'évolution et ses besoins en développement de compétences. Cet échange favorise l'identification des perspectives d'évolution, des opportunités de mobilité interne et des actions de formation adaptées aux ambitions de chacun comme aux besoins de l'entreprise.

Dans le cadre de cet entretien, les collaborateurs sont invités à réfléchir à leur projet professionnel, à identifier leurs points forts et leurs axes de progression, et à envisager différentes formes de mobilité : fonctionnelle, organisationnelle ou géographique. Ces réflexions s'appuient sur le référentiel métiers du Groupe, garantissant une vision claire des compétences attendues et des parcours possibles.

Cette démarche s'inscrit dans une logique de dialogue, de transparence et de co-construction. Elle repose sur des valeurs de bienveillance, d'écoute et de respect mutuel, permettant à chaque collaborateur d'être pleinement acteur de son parcours professionnel.

Un processus digitalisé pour favoriser le suivi des parcours

Afin d'assurer un suivi structuré et homogène des carrières, Everience s'appuie sur l'outil **Parcours**, une plateforme dédiée à la gestion des entretiens de carrière et au développement des compétences.

Afin de rendre la mobilité interne plus accessible et de permettre à chaque collaborateur de se projeter dans son évolution professionnelle, Everience organise régulièrement des sessions d'information « **Booste ta carrière** ». Ces rendez-vous permettent de présenter les opportunités de mobilité disponibles au sein du Groupe, les types de missions proposées, leur localisation ainsi que les modalités de candidature. Ils offrent également aux collaborateurs l'occasion d'échanger directement avec les équipes RH et les référents mobilité afin d'obtenir des conseils personnalisés sur leur projet d'évolution.

Complémentaires à l'espace « **Mobilité interne** » de la plateforme Together, ces sessions contribuent à renforcer la transparence des parcours professionnels, à lever les freins à la mobilité et à garantir un accès équitable aux opportunités de carrière. Elles participent ainsi au développement de l'employabilité des collaborateurs et à la promotion de l'égalité des chances au sein du Groupe.

Cette démarche contribue à renforcer la visibilité des opportunités professionnelles et à garantir une gestion équitable et transparente des parcours au sein du Groupe.

En 2025, 97,2 % de l'effectif total d'Everience a bénéficié d'entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière

Les écarts avec l'objectif de 100% sont liés à l'absence des salariés

Accompagner les managers dans leur rôle de développement des talents

Pour soutenir la qualité des entretiens et homogénéiser les pratiques managériales, Everience met à disposition des managers et des collaborateurs des ressources dédiées ainsi qu'un module de formation e-learning **« Entretien de carrière ».**
Cette formation vise à renforcer les compétences des managers dans la conduite des entretiens, l'accompagnement des projets professionnels et l'identification des besoins de développement. Plus de **80 % des participants** ont exprimé leur satisfaction à l'issue de cette formation.



« 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 2nd pied représente la volonté, ce que le collaborateur veut apporter pour évoluer. Le 3e 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. »

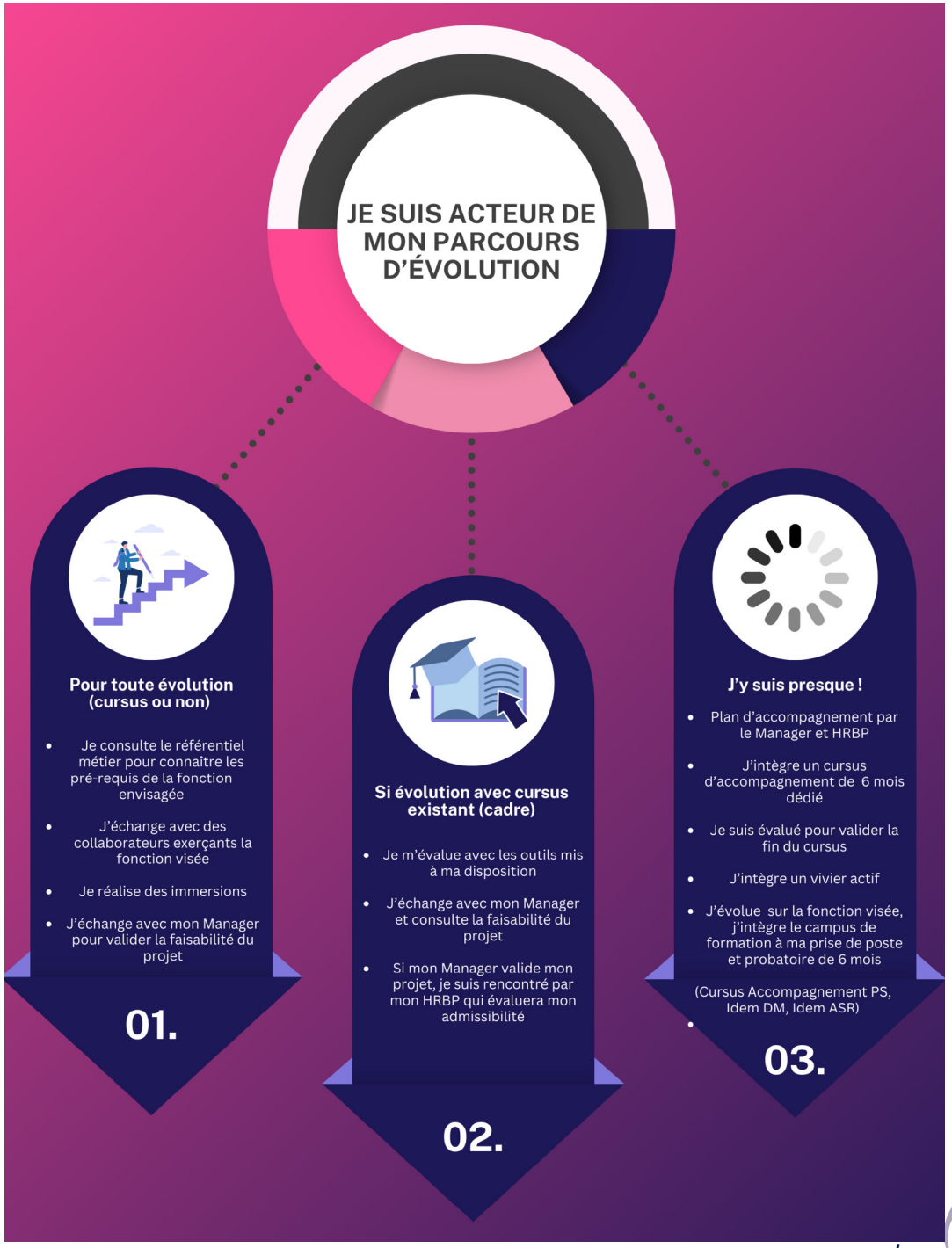
Sébastien BRAUD — Account Delivery Manager

4.1.8.3.Des collaborateurs acteurs de leur évolution professionnelle

Chez Everience, chaque collaborateur est encouragé à devenir acteur de son parcours d'évolution. Pour accompagner cette démarche, le Groupe met à disposition un référentiel métiers, des dispositifs de mobilité interne ainsi que des parcours d'accompagnement dédiés permettant d'identifier les compétences à développer et les opportunités d'évolution.

Avant toute évolution professionnelle, les collaborateurs sont invités à explorer les prérequis du métier visé, échanger avec des professionnels exerçant la fonction ciblée, réaliser des immersions et construire leur projet avec leur manager. Lorsque l'évolution nécessite un cursus spécifique, un parcours d'accompagnement est mis en place, associant managers, Ressources Humaines et experts métiers afin de sécuriser la montée en compétences et la prise de poste.

Cette approche favorise la transparence des parcours professionnels, l'égalité des chances et le développement de l'employabilité de tous les collaborateurs, quelle que soit leur fonction d'origine.



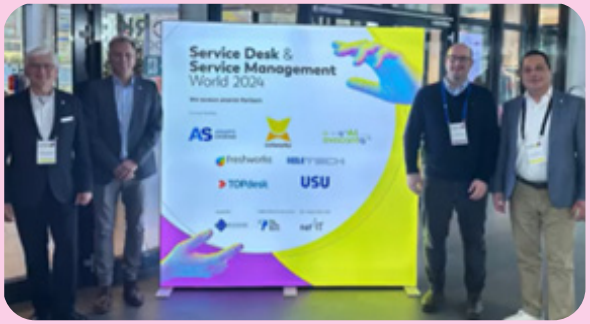
4.1.9 Veille, innovation et compétences par les événements métiers

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.

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, au Service Desk World 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.

Une reconnaissance externe : l'award Genesys « Best Customer Advocate of the Year »

En 2025, Everience (HELPLINE) a été distinguée par Genesys lors de l'événement Genesys Xperience On Tour, recevant l'award « Best Customer Advocate of the Year ». Décernée devant plus de 600 professionnels de l'expérience client, de l'intelligence artificielle et du cloud, cette distinction récompense l'engagement des équipes dans l'amélioration continue de l'expérience client et la co-innovation menée avec ses partenaires technologiques, au service d'une transformation numérique responsable et créatrice de valeur durable.

Veille technologique et rayonnement : l'ENI Tech Fest

La participation aux grands événements de la filière constitue un levier de veille et de montée en compétences pour les équipes. En mars 2026, Everience participe à la deuxième édition de l'ENI Tech Fest, journée d'échanges et de conférences dédiée aux enjeux majeurs du numérique souveraineté numérique, intelligence artificielle, accessibilité et inclusivité. Ces temps forts permettent aux collaborateurs de rester à la pointe des évolutions technologiques et de nourrir une culture d'innovation responsable.

Au-delà de la reconnaissance professionnelle, cette distinction illustre la contribution d'HELPLINE à une transformation numérique responsable, fondée sur l'innovation, la création de valeur durable et l'amélioration continue de l'expérience utilisateur.



INSIDE : Parcours utilisateur immersif fête ses 7 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.
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 7 ans, plus de 400 sessions organisées, autour d'une vingtaine de cas d'usages, réunissant plus de 2000 clients et prospects.

Les mercredis de l'innovation partager les expertises et diffuser la culture de l'innovation

Everience favorise le partage des connaissances et l'innovation collaborative à travers les« Mercredis de l'Innovation », un rendez-vous régulier ouvert à l'ensemble des collaborateurs. Ces sessions permettent de découvrir des solutions émergentes, de partager des retours d'expérience et d'explorer les évolutions technologiques qui transforment les métiers du Groupe et ceux de ses clients.

Depuis son lancement, cette initiative a permis de mettre en lumière de nombreuses expertises internes et externes autour de thématiques variées telles que l'intelligence artificielle, la cybersécurité, le Green IT, l'expérience collaborateur, la gestion des connaissances, l'innovation participative, la qualité de service, l'analyse de données ou encore la transformation digitale. Des solutions telles que Cyberience, Teams4IT, DayOne, QLine Manager, Green IT by HELPLINE, Beeshake, Data Driven Management, MerciApp, Konverso, Virtual Brain ou encore Avanoo ont ainsi été présentées aux collaborateurs afin de stimuler la curiosité, développer les compétences et favoriser le partage de bonnes pratiques.

Cette démarche contribue à renforcer l'apprentissage continu au sein du Groupe, à favoriser l'émergence de nouvelles idées et à développer une culture commune de l'innovation. Elle permet également de créer des passerelles entre les différentes entités du Groupe en valorisant les savoir-faire internes et en encourageant les échanges entre experts, managers et collaborateurs.

20+ éditions organisées depuis 2022

30+ experts mobilisés

4.1.10. Santé et sécurité, bien être des collaborateurs

100 % des sites font l'objet d'une évaluation des risques	**100 % des collaborateurs bénéficient d'une couverture santé**	**0.002 Taux de fréquence des accidents du travail**	**0,097 Taux de gravité des accidents du travail**	**98.4 % des collaborateurs sont représentés au sein d'instances santé-sécurité**

Everience considère la santé, la sécurité et le bien-être de ses collaborateurs comme des conditions essentielles de la performance durable. Le Groupe déploie ainsi une politique globale fondée sur la prévention des risques, la protection de la santé physique et mentale, ainsi que l'amélioration continue de la qualité de vie au travail, tout en tenant compte des spécificités réglementaires et culturelles de chacun de ses pays d'implantation. Cet engagement est formalisé dans la politique interne « Engagements sociaux », qui fixe les principes, les responsabilités et les actions destinés à garantir un environnement de travail sûr, sain, inclusif et respectueux du bien-être de tous les collaborateurs.

4.1.10.1. Prévenir les risques professionnels et garantir la sécurité au travail

La sécurité et la santé des collaborateurs constituent une priorité permanente pour Everience. En France, la démarche de prévention s'appuie notamment sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et, lorsque requis, sur le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT). Ces dispositifs permettent d'identifier, d'évaluer et de hiérarchiser les risques professionnels, puis de définir et de suivre les actions de prévention adaptées. Dans les autres pays d'implantation, des dispositifs équivalents sont mis en œuvre conformément aux exigences réglementaires locales.

Les évaluations des risques sont réalisées régulièrement en collaboration avec les CSE, les responsables opérationnels et les acteurs de la santé au travail. Elles permettent de cartographier les risques liés aux activités de l'entreprise et de mettre en place des mesures de prévention adaptées, notamment en matière d'information, de signalisation et d'exercices de sécurité. Les résultats et les actions associées sont formalisés dans le DUERP et font l'objet d'un suivi dans une logique d'amélioration continue des conditions de travail.

En 2025, 98,4% des effectifs sont couverts par une évaluation des risques en matière de santé et de sécurité au travail,

Les évaluations des risques sont réalisées régulièrement en collaboration avec les représentants du personnel, les responsables opérationnels et les acteurs de la santé au travail. Cette démarche permet d'identifier les risques liés aux activités de l'entreprise, d'adapter les mesures de prévention et de garantir une amélioration continue des conditions de travail.
Au-delà des obligations réglementaires, Everience déploie une démarche proactive de prévention fondée sur des audits réguliers, des formations obligatoires, des exercices de sécurité et des actions de sensibilisation ciblées. Une attention particulière est portée à l'ergonomie des postes de travail, à l'accessibilité des locaux, à la sécurité incendie ainsi qu'à la prévention des troubles musculosquelettiques.
Lorsque les collaborateurs interviennent sur les sites de clients, ils bénéficient d'une information préalable sur les risques spécifiques à leur environnement de travail. Des analyses de risques, des consignes adaptées et une coordination étroite avec les équipes clientes permettent de garantir des conditions d'intervention conformes aux exigences de sécurité et aux réglementations applicables.
Cette politique de prévention contribue à maintenir un niveau élevé de sécurité au sein du Groupe, comme en témoignent un **taux de fréquence des accidents du travailà 0.002 et un taux de gravité limité à 0,097.**

Parallèlement, l'entreprise suit attentivement plusieurs indicateurs sociaux afin d'évaluer l'efficacité de ses actions. En 2025, le taux de turnover s'établit à 26.42 % et le taux d'absentéisme à 88.12%. Ces niveaux s'expliquent notamment par les tensions structurelles du secteur du numérique et la forte mobilité des profils qualifiés. Pour répondre à ces enjeux, Everience poursuit le déploiement de dispositifs d'écoute, d'accompagnement managérial, de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Cette démarche vise à renforcer durablement l'engagement, la fidélisation et le bien-être des collaborateurs.

4.1.10.2. Préserver la santé physique des collaborateurs

Everience veille à garantir à l'ensemble de ses collaborateurs un accès à des dispositifs de santé adaptés à leur situation et à leur pays d'exercice.
Ainsi, **100 % des collaborateurs bénéficient d'une couverture santé**, incluant l'accès aux soins médicaux, aux hospitalisations, aux prestations liées aux accidents du travail et aux actions de prévention. Selon les contextes locaux, cette protection peut être complétée par des garanties supplémentaires ou des dispositifs spécifiques de suivi médical.

Cette protection s'accompagne d'une politique active de prévention des risques physiques et médicaux. Les actions menées portent notamment sur la prévention des troubles musculosquelettiques, les bonnes pratiques ergonomiques, la santé au travail, ainsi que la sensibilisation aux maladies chroniques ou infectieuses lorsque le contexte sanitaire le justifie.
La prévention passe également par la capacité de chacun à réagir efficacement en situation d'urgence. À ce titre, +30 collaborateurs des équipes d'Everience ont bénéficié d'une formation aux gestes de premiers secours, renforçant ainsi la culture de prévention et la responsabilité collective au sein de l'entreprise.

Radioprotection

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.

4.1.10.3. Prévenir les risques psychosociaux et soutenir la santé mentale

Conscient de l'importance croissante de la santé mentale dans le monde du travail, Everience a intégré la prévention des risques psychosociaux au cœur de sa politique de qualité de vie au travail.

L'entreprise développe une démarche reposant sur l'écoute, la prévention et l'accompagnement. Des enquêtes régulières, des entretiens RH, le dialogue managérial ainsi que différents dispositifs de remontée d'information permettent d'identifier les situations à risque et de mettre en œuvre les actions appropriées.

Pour accompagner les collaborateurs confrontés à des difficultés personnelles ou professionnelles, Everience a mis en place un dispositif de soutien psychologique confidentiel en partenariat avec une plateforme spécialisée dans l'écoute, l'accompagnement et le suivi psychologique à distance. Ce service permet aux collaborateurs d'accéder à des consultations en ligne avec des psychologues qualifiés, par appel audio, visioconférence ou messagerie instantanée, dans un cadre sécurisé, confidentiel et accessible 7 jours sur 7. Les collaborateurs ont également la possibilité de préserver leur anonymat et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé adapté à leurs besoins, qu'il s'agisse de la gestion du stress, de l'anxiété, des difficultés relationnelles, de l'épuisement professionnel ou plus largement du bien-être psychologique.

En 2025, ce dispositif a donné lieu à plus de 90 consultations psychologiques, témoignant de son utilité et de son appropriation progressive par les collaborateurs. En facilitant l'accès à un soutien professionnel et en levant les freins liés à la confidentialité ou à la disponibilité des services, Everience renforce sa démarche de prévention des risques psychosociaux et affirme son engagement en faveur de la santé mentale et du bien-être durable de ses équipes.

Programme de détection et de prévention des risques psychosociaux destiné aux managers

La prévention des risques psychosociaux repose en grande partie sur la capacité du management à identifier précocement les situations de fragilité et à agir avant qu'elles ne se transforment en difficultés durables. Conscient du rôle central des managers dans la préservation de la santé mentale des équipes, Everience a mis en place un programme spécifique de sensibilisation et d'accompagnement visant à renforcer leurs compétences en matière de prévention, d'écoute et de gestion des situations sensibles.

Ce dispositif s'appuie notamment sur plusieurs formations dédiées aux enjeux humains et sociaux, telles que les modules « **Sensibilisation QVCT et RPS »,« Santé au travail » et « Management intergénérationnel »** qui permettent aux managers de mieux comprendre les facteurs de risque psychosociaux, les mécanismes du stress professionnel et les leviers favorisant un environnement de travail équilibré.

Les managers sont ainsi formés à détecter les signaux faibles pouvant révéler une situation de mal-être, tels qu'un changement de comportement, une baisse de l'engagement, un isolement progressif, des difficultés relationnelles ou encore des signes de surcharge de travail. Ils sont également sensibilisés aux bonnes pratiques de communication, à la conduite d'entretiens d'écoute, à la gestion des tensions au sein des équipes et à l'accompagnement des collaborateurs confrontés à des difficultés professionnelles ou personnelles.

Programme de sensibilisation aux risques psychosociaux et à la santé au travail pour l'ensemble des collaborateurs

La prévention des risques psychosociaux constitue une responsabilité collective. C'est pourquoi Everience met à disposition de l'ensemble de ses collaborateurs un programme de sensibilisation destiné à développer les connaissances et les réflexes nécessaires à la préservation de leur santé physique et mentale.

Ce programme s'articule autour de plusieurs dispositifs de formation accessibles via la plateforme **LearningLab** ainsi que lors d'ateliers et webinaires thématiques.

Les collaborateurs peuvent notamment suivre les formations **« Sensibilisation QVCT et RPS » et« Santé au travail »**, qui leur permettent de mieux comprendre les facteurs de risques psychosociaux.

Les contenus abordent des thématiques directement liées au bien-être au travail : gestion du stress, prévention du burn-out, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, déconnexion numérique, prévention de l'hyperconnexion, lutte contre la sédentarité, qualité du sommeil, relaxation oculaire, prévention des troubles musculosquelettiques et adoption de bonnes pratiques favorisant une meilleure récupération physique et mentale





4.1.10.4. Promouvoir la qualité de vie au travail et le bien-être au quotidien

La politique de santé et de bien-être d'Everience ne se limite pas à la prévention des risques. Elle vise également à créer un environnement de travail favorable à l'épanouissement personnel et professionnel.

Des espaces de travail au service de la qualité de vie

Le Groupe investit dans l'aménagement de ses espaces de travail afin d'offrir des environnements modernes, confortables et adaptés aux besoins des équipes. Les locaux disposent notamment d'espaces de détente, de zones de convivialité, de bibliothèques, de jeux de société ou encore de fauteuils de relaxation. Une attention particulière est accordée à l'ergonomie des postes, à la qualité de l'éclairage et au confort général des espaces.
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.

Ateliers de sensibilisation et prévention santé

Everience encourage les comportements favorables à la santé à travers des actions de sensibilisation menées en partenariat avec la médecine du travail et des intervenants spécialisés. Ces ateliers portent notamment sur l'alimentation équilibrée et la prévention des maladies chroniques, l'ergonomie des postes de travail, les bonnes postures, la relaxation oculaire ainsi que les techniques d'automassage permettant de prévenir les tensions musculaires et la fatigue.
Cette démarche est complétée par la mise à disposition de fruits sur certains sites, l'organisation de challenges collectifs autour de l'activité physique, le développement de partenariats sportifs et des campagnes régulières de prévention santé.



Renforcer la cohésion

La cohésion sociale constitue un facteur clé de la qualité de vie au travail. Tout au long de l'année, Everience organise de nombreux événements destinés à favoriser les échanges entre collaborateurs et à renforcer le sentiment d'appartenance : célébrations de fin d'année, galette des rois, fêtes estivales, journées de site, animations thématiques, afterworks, Tournoi de foot, ou encore activités ludiques et solidaires.



Les afterworks « jeux de société » chez Experteam et Seequalis illustrent cette volonté de créer des espaces favorisant les échanges informels et la convivialité.



la galette des rois. En Île-de-France,



Soirée de fin d'année HELPLINE Lyon



la 11e édition NEURONES Football Cup



Halloween s'est invité en Région Ouest chez HELPLINE



Tournoi de fléchettes : renforcer la cohésion par le sport et la convivialité



Fête de la musique à HELPLINE Lille



Annimation Olympiades 2025 sur Angers



le 1er Marché de Noël HELPLINE Lille

OBJECTIFS — RÉSULTATS 2025

Indicateur	Résultat 2025	Cible
Sites couverts par une évaluation des risques	100 %	100 %
Collaborateurs couverts par une protection santé	100 %	100 %
Taux de fréquence des accidents du travail	0.002	< 0.003
Taux de gravité des accidents du travail	0,097	0
Taux d'absentéisme	8,12 %	≤ 7 %
Taux de rotation (turnover)	26.42 %	≤ 25 %
Satisfaction collaborateurs (CSAT)	7,2/10	≥ 7,5/10

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

4.2.1. 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.

Chez everience, 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.

Buta GRATIELA - Marketing & Communication



4.2.2. 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 15500€ de dons aux divers associations partenaires.

4.2.2.1. Soutenir des projets éducatifs

Participation au Timotion

L'équipe d'Everience 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 » et « 1000 cartables »

En soutien aux campagnes « Équipe ton sac à dos », les équipes d'Everience 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 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.





4.2.2.2. Partage et entraide alimentaire

Cantine sociale

Dans le cadre de son engagement en faveur des communautés locales, une équipe de collaborateurs volontaires d'Everience a participé à une initiative solidaire consistant à préparer le déjeuner pour les 70 résidents d'un centre d'accueil pour personnes âgées. Au-delà de l'aide apportée aux résidents, cette expérience humaine a mis en lumière l'importance d'un engagement durable auprès des populations les plus vulnérables et a renforcé les valeurs de solidarité et de partage portées par l'entreprise.

Cette initiative contribue directement à la réalisation des **Objectifs de Développement Durable (ODD)** des Nations Unies, notamment l'**ODD 3 Bonne santé et bien-être,** en favorisant le bien-être des personnes âgées, l'**ODD 10 Réduction des inégalités**, en soutenant des populations vulnérables, ainsi que l'**ODD 17 Partenariats pour la réalisation des objectifs**, grâce à la mobilisation conjointe des collaborateurs, de la direction et des acteurs locaux autour d'une action solidaire à fort impact social.





Les Restos du cœur

Dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociétale et de son engagement en faveur de la solidarité, Everience a organisé, comme chaque année au mois de décembre, une collecte de dons au profit de l'association **Les Restos du Cœur**, située à proximité de son siège. Les collaborateurs se sont mobilisés pour recueillir des **denrées alimentaires, des produits d'hygiène et des produits destinés aux nourrissons**, afin de soutenir les personnes et les familles en situation de précarité.

Grâce à la générosité et à l'engagement des équipes, de nombreux dons ont été collectés et remis à l'association, contribuant ainsi à répondre à des besoins essentiels. Cette initiative illustre les valeurs de **solidarité, de partage et d'engagement citoyen** portées par l'entreprise, tout en renforçant la mobilisation collective autour d'une cause d'intérêt général. Elle démontre la volonté des collaborateurs d'agir concrètement en faveur des communautés locales et des publics les plus vulnérables.

Cette action contribue directement à plusieurs **Objectifs de Développement Durable (ODD)** des Nations Unies, notamment **l'ODD 1 Pas de pauvreté,** en soutenant les personnes en situation de précarité, **l'ODD 2 Faim « Zéro »**, grâce à la collecte de denrées alimentaires destinées aux bénéficiaires de l'association, **l'ODD 10 Réduction des inégalités,** en apportant un soutien aux populations les plus fragiles, ainsi que **l'ODD 17 Partenariats pour la réalisation des objectifs**, à travers la coopération entre l'entreprise, ses collaborateurs et le tissu associatif local.

4.2.2.3. Insertion sociale des jeunes et des personnes en difficulté

Sport : levier d'insertion

Les équipes d'Everience 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 Les Maisons de l'Espoir

Les équipe d'Everience ont lancé une belle initiative visant à soutenir un orphelinat nommé (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.

Campagne Humanitaire ShoeBox

À l'occasion des fêtes de fin d'année, les collaborateurs d'Everience se sont mobilisés autour de la campagne humanitaire ShoeBox, transformant l'esprit de Noël en un élan concret de solidarité en faveur des enfants issus de milieux défavorisés. Cette initiative a permis d'apporter joie, réconfort et soutien à des familles confrontées à des difficultés sociales et économiques.



Grâce à l'engagement et à la générosité des collaborateurs, 26 enfants ont reçu des cadeaux de Noël soigneusement préparés, composés de jouets, vêtements, bonnets, gants, livres, fournitures scolaires, friandises et autres attentions adaptées à leurs besoins. Également, des dons financiers collectés auprès des équipes ont permis de soutenir sept autres enfants, en finançant l'achat de produits de première nécessité tels que des denrées alimentaires, des couches, des produits d'hygiène et des vêtements. Ces contributions ont eu un impact tangible sur le quotidien des enfants et de leurs familles, tout en renforçant les valeurs de partage, d'empathie et de responsabilité portées par l'entreprise.

Cette action illustre l'engagement d'Everience en faveur de l'inclusion sociale et du soutien aux populations les plus vulnérables. Elle contribue directement à plusieurs Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, notamment l'ODD 1 – Pas de pauvreté, en apportant une aide matérielle aux familles en difficulté, l'ODD 10 – Réduction des inégalités, à travers le soutien aux enfants issus de milieux défavorisés, ainsi que l'ODD 17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs, grâce à la mobilisation collective des collaborateurs au service d'une même cause solidaire.

Activités créatives



A l'occasion de Pâques, les équipes d'Everience 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. 115 enfant bénéficiaires de l'assistance sociale ont participé à cet atelier aux cotés de 15 enfants de collaborateurs Everience pour encore plus d'inclusion

4.2.2.4. 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.

Don du sang

Les équipe d'Everience ont participé à un acte de générosité organisé en collaboration avec le Centre national de transfusion sanguine (CNTS). +50 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.
Cela s'ajoute aux 2 demi-journées d'absence autorisées pour don du sang afin d'encourager les initiatives individuelles



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.

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

En tant qu'une Entreprise de Services du Numérique, Everience réalise l'essentiel de ses achats en sous-traitance de prestations (indépendants, autres ESN, intérim, sous-traitance technique) et, pour une part plus limitée, en frais généraux. La maîtrise des impacts sociaux et environnementaux de cette chaîne d'approvisionnement constitue un enjeu à part entière, traité par une politique dédiée, des instruments contractuels opposables, un dispositif de sélection et d'évaluation intégré au processus achats, et des indicateurs pilotés dans la durée.

Everience n'exerce pas d'activité industrielle en propre. Pour autant, la conception et la délivrance de nos services reposent sur une chaîne de valeur étendue : hébergeurs de données, éditeurs de logiciels et constructeurs de matériels, consultants indépendants, sous-traitants IT, prestataires de services généraux et acteurs financiers. Les conditions de travail et le respect des droits humains des femmes et des hommes qui interviennent dans cette chaîne au-delà de nos seuls effectifs constituent donc un enjeu de vigilance à part entière.

Cet enjeu a été confirmé par **l'analyse de double matérialité conduite au niveau de la maison mère Neurones,** avec la participation des principales sociétés opérationnelles dont Everience et ses entités rattachées. Il ne s'agit pas pour nous d'un sujet théorique de conformité : il se traduit par des instruments contractuels opposables, un dispositif de sélection et d'évaluation intégré au processus achats, et des indicateurs mesurés et pilotés dans la durée.

4.3.1. Enjeux sociaux dans la chaîne de valeur (impacts, risques et opportunités)

L'analyse de double matérialité et dans la cartographie des risques RSE des achats conduites au niveau de la maison mère Neurones et ont permis d'identifier les impacts, risques et opportunités les plus significatifs pour les travailleurs de notre chaîne de valeur :

- Droits humains et conditions de travail
- Empreinte carbone indirecte (Scope 3), dont les achats de services et les immobilisations IT sont les principaux postes.
- Éthique des affaires et lutte anti-corruption
- Inclusion via le recours au secteur du travail protégé et adapté

4.3.2. Une politique et un cadre contractuel structurés (ESRS S2-1)

La démarche d'Everience repose sur une Politique Achats Responsables, déclinée dans un socle contractuel et éthique opposable à l'ensemble de nos fournisseurs. Dans ce cadre, Everience a défini des objectifs qualitatifs et quantitatifs, assortis d'échéances, couvrant la période de référence 2023-2025 et faisant l'objet d'un suivi annuel.

Engagement :

- Gérer les risques d'impacts sociaux et environnementaux de la chaîne d'approvisionnement et sélectionner des fournisseurs mettant en œuvre les bonnes pratiques, en intégrant ces critères dans les décisions d'achat aux côtés du prix, de la qualité et de la fiabilité.

Objectifs quantitatifs :

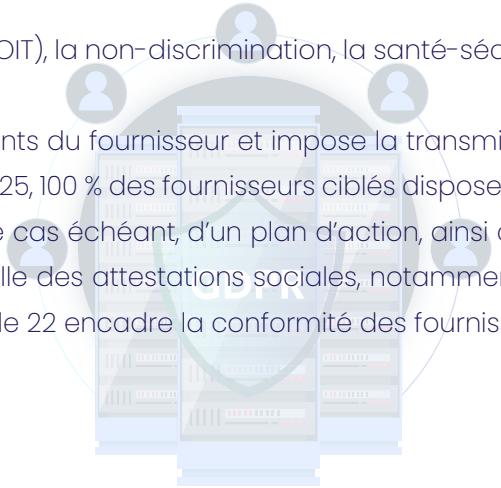
- 100 % des fournisseurs stratégiques signataires des Engagements Réciproques d'ici 2030.
- Clauses RSE (sociales et environnementales) dans 100 % des contrats des fournisseurs stratégiques (maintien).
- Évaluer au moins 80 % des fournisseurs stratégiques sur leur performance RSE d'ici 2028, et 100 % des fournisseurs ciblés d'ici 2030.
- Auditer au moins 5 % des fournisseurs stratégiques les plus à risque, et porter le taux de réévaluation du panel actif vers 80 %.
- Maintenir 100 % des acheteurs formés aux achats responsables.
- Contribuer à l'objectif Groupe validé par la SBTi de réduction du Scope 3 (dont les achats sont le principal poste).

4.3.3. Actions et mesures

4.3.3.1 Un cadre contractuel et éthique opposable

Cette démarche s'appuie sur un **cadre contractuel et éthique structuré**, permettant de formaliser les exigences RSE applicables aux fournisseurs et d'en assurer le respect tout au long de la relation commerciale a travers :

- la Politique Achats Responsables (engagements d'Everience) définit les objectifs
- les Engagements Réciproques code de conduite RSE signé par chaque fournisseur, couvrant les droits humains (OIT), la non-discrimination, la santé-sécurité, le Pacte Mondial et la lutte anti-corruption (Sapin II)
- les Conditions Générales d'Achat, dont l'article 20 rend les exigences RSE contraignantes, les étend aux sous-traitants du fournisseur et impose la transmission du bilan carbone. Des clauses sociales et environnementales sont systématiquement intégrées aux contrats : en 2025, 100 % des fournisseurs ciblés disposent de contrats contenant ces clauses. Les CGA prévoient également une revue conjointe des indicateurs RSE, assortie, le cas échéant, d'un plan d'action, ainsi qu'un droit d'audit pouvant être exercé par Everience ou par un tiers mandaté. L'article 21 exige la production semestrielle des attestations sociales, notamment les attestations URSSAF, les déclarations fiscales et les justificatifs attestant de l'emploi régulier des salariés. Enfin, l'article 22 encadre la conformité des fournisseurs au RGPD, en définissant les exigences applicables en matière de protection des données à caractère personnel.



Entité	**Everience**
Nombre des fournisseurs cibles	331
Nombre des fournisseurs cibles ayant signé le code de conduite des fournisseurs « les engagements réciproques »	195
Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant signé le code de conduite des fournisseurs « les engagements réciproques »	63%
Pourcentage de fournisseurs ciblés avec des contrats contenant des clauses sur les exigences en matière d'environnement, de travail et de droits de l'Homme	100%

4.3.3.2 Selection des Fournisseurs

Dès la phase de sélection, Everience intègre des critères RSE représentant 10 % de la note globale et constituant également un critère éliminatoire selon une logique GO / NO GO. Ainsi, un fournisseur qui ne satisfait pas au niveau d'exigence RSE minimal ne peut être référencé, indépendamment de sa compétitivité tarifaire ou de son niveau de qualité.

La sélection s'appuie notamment sur un questionnaire RSE permettant d'analyser les pratiques du candidat, son niveau de maturité ainsi que les actions qu'il est en mesure de mettre en œuvre dans le cadre de sa collaboration avec Everience.

Des clauses sociales et environnementales sont systématiquement intégrées à nos appels d'offres et à nos contrats. Par ailleurs, la signature des Engagements Réciproques constitue une condition d'entrée au panel fournisseurs.

4.3.3.3 évaluation annuelle des fournisseurs

Chaque année, les fournisseurs ciblés font l'objet d'une évaluation structurée, adossée à nos référentiels, selon des dimensions complémentaires :

- Qualité, coût et délai au titre de l'exigence ISO 9001 (conformité de la prestation, performance opérationnelle, satisfaction) ;
- RGPD et sécurité de l'information (RSSI) au titre de l'exigence ISO 27001 (protection des données personnelles, maîtrise du risque cyber porté par les tiers) ;
- Performance RSE critères environnementaux (empreinte carbone, Green IT, gestion des déchets et des équipements en fin de vie) et sociaux (droits humains, conditions de travail, diversité et inclusion, santé-sécurité).

4.3.3.4 Traitement des fournisseurs à risques et renforcement des capacités des fournisseurs à risques :

1. Remédiation contractuelle en cas de non-conformité ou de manquement : conformément à l'Article 20 des CGA et à la procédure d'alerte des Engagements Réciproques, le fournisseur dispose d'un délai de quinze (15) jours à compter de la notification pour documenter la situation, proposer un plan d'action correctif et y remédier ;
2. Accompagnement des sous-performances : lorsqu'un fournisseur obtient une note de performance RSE inférieure au seuil critique défini (25 %), sans manquement caractérisé, nous engageons une démarche de progrès : entretien pour comprendre les causes -> plan d'action correctif conjoint -> suivi (jalons, indicateurs) -> réévaluation -> renforcement des capacités (sensibilisation, montée en compétence).

Le déréférencement (NO GO) et la résiliation n'interviennent qu'en dernier recours, en cas de manquement grave ou d'absence durable de progrès malgré l'accompagnement.

Entité	Everience
Nombre des fournisseurs cibles	**248**
Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant été évalués sur leur performance RSE, RGPD, Sécurité de l'information	50%
nombre de fournisseurs audités/évalués engagés dans des actions correctives ou le développement des capacité	54
Pourcentage de fournisseurs audités/évalués engagés dans des actions correctives ou le développement des capacités	21.77%

4.3.3.5 Audits des fournisseurs

Dans le prolongement de la sélection et de l'évaluation annuelle, Everience déploie un programme d'audit fournisseurs (procédure dédiée, conforme à l'article 8.4 de la norme ISO 9001:2015), ciblant en priorité les fournisseurs stratégiques, critiques et sensibles (données clients, impact SLA, risque élevé dans la cartographie). La fréquence est proportionnée à la criticité de l'audit annuel pour les fournisseurs critiques à l'échantillonnage pour les risques faibles et des audits exceptionnels peuvent être déclenchés en cas d'incident, de non-conformité répétée ou d'évaluation insuffisante. Chaque audit suit une méthodologie structurée (préparation documentaire, entretien, évaluation des preuves, plan d'amélioration) mobilisant les fonctions Achats, Pulse, RSE, RSSI et DPO, et couvrant la performance opérationnelle, la cybersécurité (ISO 27001), le RGPD et les trois volets de la RSE (environnement, social, éthique). Les écarts font l'objet d'un plan d'actions à échéances, suivi par le département Achats jusqu'à vérification de leur efficacité.

4.3.3.6 Contrôle de la conformité légale et réglementaire des fournisseurs

Everience utilise Provigis dans le cadre de son dispositif de vigilance fournisseurs. La plateforme permet de collecter, centraliser et suivre les documents réglementaires requis au titre des obligations légales et de vigilance, notamment les attestations URSSAF, les documents relatifs à la régularité fiscale et sociale, ainsi que les justificatifs d'immatriculation. Ce dispositif contribue à sécuriser la relation commerciale, à prévenir les risques de travail dissimulé et à garantir le maintien de la conformité des fournisseurs tout au long de la relation contractuelle.
Everience se soumet à la même évaluation par un tiers qu'elle attend de ses fournisseurs : l'entreprise est référencée et évaluée sur la plateforme **Provigis,** où elle a obtenu la **médaille Silver,** attestant la conformité de son dossier légal et social — immatriculation, régularité des cotisations sociales et **obligation de vigilance** au titre de l'article D.8222-5 du Code du travail. Cette étape constitue un socle de conformité vérifié de manière indépendante, à partir duquel Everience s'inscrit dans une **trajectoire de progression vers le niveau Silver**, qui suppose la complétude d'un questionnaire RSE standardisé.

4.3.3.7 Écoute et satisfaction des fournisseurs

Dans une logique de réciprocité et d'amélioration continue de la relation fournisseurs, Everience a également fait l'objet en 2025 d'une évaluation par ses fournisseurs.

Cette démarche portait notamment sur la qualité de la relation commerciale, la réactivité des interlocuteurs, la qualité des échanges d'information ainsi que le respect des délais de paiement. L'évaluation a abouti à un taux de satisfaction global de **89 %,** traduisant la qualité perçue de nos pratiques et de notre collaboration.
Les résultats ont été analysés conjointement avec les équipes Achats afin d'identifier les axes de progression. Un plan d'action dédié a été défini, portant notamment sur le renforcement de la communication avec les fournisseurs, la fluidification du traitement de certaines demandes opérationnelles et la poursuite des bonnes pratiques en matière de paiement et de gestion de la relation fournisseurs.

4.3.3.9 Formation des acheteurs

Afin d'ancrer les achats responsables dans les pratiques quotidiennes, Everience accompagne ses équipes Achats à travers une formation obligatoire dédiée aux enjeux sociaux, environnementaux et éthiques, intitulée « Acteur Responsable dans la Démarche d'Achat ». Ce module permet aux acheteurs de :

- Comprendre le rôle de l'acheteur comme acteur de la performance RSE de l'entreprise
- Intégrer les critères RSE dans ses pratiques d'achat au quotidien
- Identifier les leviers d'action à disposition de l'acheteur pour des achats plus responsables

À ce jour, **53 % des acheteurs et approvisionneurs** sont formés aux achats responsables, couvrant les volets **social, environnemental et anti-corruption**. Everience vise un **taux de 100 % de collaborateurs concernés formés d'ici 2028.**

En complément, plusieurs modules disponibles sur le Learning Lab permettent d'approfondir les compétences des équipes Achats en matière d'achats responsables :

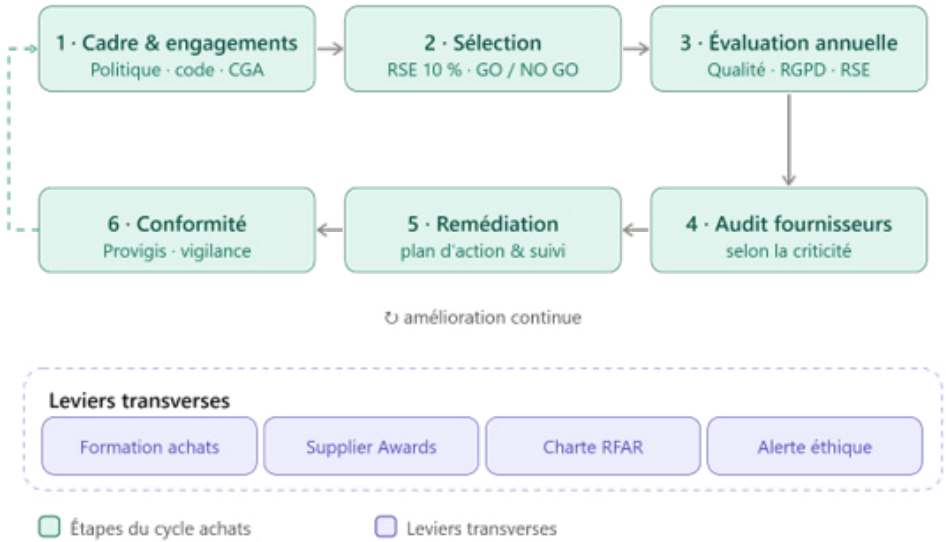
- Achats Responsables – Code de Conduite à l'Intention des Fournisseurs : apprendre à identifier les risques RSE de la chaîne d'approvisionnement, formaliser un code de conduite fournisseurs et mettre en place les dispositifs de suivi et de contrôle associés.
- Politique Achats Responsables : comprendre les engagements et objectifs de la politique, les critères de sélection et de conformité GO / NO GO, ainsi que les rôles et responsabilités des différents acteurs.
- Reporting Achats Responsables : maîtriser les indicateurs clés, les outils de collecte et les exigences de qualité et de fiabilité des données nécessaires au pilotage et au reporting RSE.

4.3.3.10 Un engagement externe formalisé

Everience est signataire de la Charte Relations fournisseurs et achats responsables (RFAR), portée par le Médiateur des entreprises et le Conseil National des Achats et adossée au référentiel ISO 20400. À travers ses dix engagements, cette charte formalise publiquement notre volonté d'une relation financière responsable, équilibrée et durable, de la prise en compte des coûts et impacts sur l'ensemble du cycle de vie, et de l'intégration des enjeux environnementaux et sociétaux dans nos décisions d'achat. Elle est cohérente avec la voie de médiation que nous offrons à nos fournisseurs en cas de litige.

4.3.3.11. Dispositif d'alerte confidentiel

Un dispositif d'alerte confidentiel, accessible aux collaborateurs comme aux fournisseurs (ethics-compliance@Everience.com), permet de recueillir tout signalement relatif aux droits humains, à la santé-sécurité, à la corruption ou au harcèlement. Le Comité Ethics & Compliance du Groupe, réuni deux fois par an, en assure le traitement, et un médiateur interne / correspondant PME est désigné pour fluidifier le dialogue et le règlement des litiges fournisseurs.



Réferentiel Achat Responsables (Procédure de sélection , de evaluation de accopagnement et d'audit des fournisseurs) .

4.3.4. Approvisionnement inclusif et solidaire

+10

Paretnaires du STPA

155 k€

Montant des achats réalisés auprès des Paretnaires du STPA

Everience développe le recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA) — ESAT et entreprises adaptées — comme levier d'inclusion, en mobilisant la sous-traitance responsable. En 2025, l'entreprise collaborait avec **plus de 10 partenaires du STPA**, pour un **montant d'achats de plus de 155 k€**, notamment à travers :

- **Restauration et événementiel responsable :** Les Fourneaux Solidaires, Zest'Planche, Biscornu
- **Impression et fournitures de communication :** Handiprint

- **Insertion et emploi des personnes en situation de handicap**
  - Agefiph
  - ATIMIC
  - ARCESI
  - ACASS
  - Etc…
- **Gestion, collecte et valorisation des déchets**
  - Élise
  - Odéa
  - Kypseli

Cette démarche traduit la volonté d'Everience de privilégier, lorsque cela est possible et pertinent, des partenaires à forte utilité sociale. Au-delà du respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, elle contribue au développement d'opportunités professionnelles durables pour les personnes en situation de handicap, au soutien de structures inclusives et à la création d'un impact social positif au sein de notre chaîne de valeur.

4.3.4. Résultats et indicateurs de suivi (ESRS S2-5 – métriques)

La démarche est pilotée par un jeu d'indicateurs consolidés à l'échelle du périmètre (Everience, Helpline, Experteam, Seequalis). Les valeurs ci-dessous illustrent le périmètre Everience pour l'exercice 2025 :

Indicateur	Réalisé 2025	Cible	Tendance
Contrats de fournisseurs ciblés intégrant des clauses environnement / travail / droits humains	**100 %**	100 %	Stable
Acheteurs formés aux achats responsables	**52.63 %**	100 %	Régression à la suite du changement et de l'augmentation du nombre d'acheteurs.
Fournisseurs ciblés signataires de la charte achats durables / du code de conduite	**~63 %**	100 %	En progression
Délai moyen de règlement fournisseur	**43 jours**	≤ 60 jours	En amélioration continue
Fournisseurs ciblés évalués en interne (délai, qualité, coût)	**81 %**	100 %	Élevé
Fournisseurs ciblés évalués sur la performance RSE, RGPD et sécurité de l'information	**50 %**	N > N-1	En progression
Taux de réévaluation des fournisseurs actifs	**68.35 %**	80 %	Forte progression (14 % en 2024)
Fournisseurs ayant fait l'objet d'un audit RSE sur site	**7.41 %**	10 %	Régression suite à l'évolution du périmètre des achats
Fournisseurs audités/évalués engagés dans des actions correctives ou de développement des capacités	**21.77%**	50 %	En progression

4.4. 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.

L'analyse de double matérialité a mis en évidence plusieurs enjeux matériels liés aux utilisateurs finaux, en particulier la protection des données personnelles, la cybersécurité, l'accessibilité des services numériques, la qualité de l'expérience utilisateur ainsi que l'utilisation responsable des technologies émergentes.

4.4.1. Enjeux prioritaires pour les utilisateurs finaux

4.4.1.1. Protection des données personnelles et confidentialité

La protection des données personnelles constitue un enjeu majeur de confiance pour Everience. Dans le cadre des services numériques que nous délivrons, nous veillons à garantir une utilisation transparente, légitime, proportionnée et sécurisée des données confiées par nos clients, utilisateurs, collaborateurs et partenaires.

Afin d'assurer le respect du **Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD),** Everience s'appuie sur un **Data Protection Officer (DPO)** chargé de superviser la conformité des traitements de données à caractère personnel et de conseiller les équipes sur les mesures de protection à mettre en œuvre. Le DPO veille notamment au respect des droits des personnes concernées et à la maîtrise des risques liés aux traitements réalisés.

Cette gouvernance s'appuie sur des procédures internes encadrant la gestion et la traçabilité des informations, ainsi que sur des mesures de contrôle visant à garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données. Dans le cadre de son Système de Management de la Performance, Everience applique également une procédure de maîtrise des documents et des enregistrements afin de garantir la fiabilité et la traçabilité des informations utilisées au sein de l'organisation.

La protection des données repose enfin sur une démarche de sensibilisation continue. Les collaborateurs bénéficient de formations et d'actions de sensibilisation à la sécurité de l'information et au RGPD afin de développer une culture de vigilance partagée et de renforcer la protection des données personnelles contre les risques de perte, d'accès non autorisé ou de cyberattaque.

Cette approche contribue à renforcer durablement la confiance des utilisateurs et des clients dans les services numériques proposés par Everience.



« 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)

4.4.1.2. Cybersécurité et sécurité des utilisateurs

La cybersécurité constitue un enjeu majeur pour Everience afin de garantir l'intégrité des services délivrés, la disponibilité des systèmes d'information et la protection des utilisateurs. L'entreprise s'appuie sur un Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) certifié ISO 27001 pour les entités gérant des services critiques (9 sites / 11 sites), ainsi que sur une gouvernance dédiée à l'identification et à la maîtrise des risques cyber. La maturité de ce dispositif a été reconnue en 2025 par l'obtention du niveau CyberVadis Platinum avec un score de 968/1000, témoignant de la robustesse de nos pratiques en matière de sécurité de l'information et de confiance numérique

Dans le cadre de notre responsabilité numérique et conformément à la certification ISO 27001, Everience déploie 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.
- La mise en place de mesures techniques et organisationnelles de prévention : pares-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.
- 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

Chaque incident est enregistré, analyse 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

81.82% des sites disposant d'une certification d'éthique, comme ISO 27001 ou ISO 37001

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 a devenir force de proposition sur les enjeux de cybersécurité auprès des clients.
34,72% des collaborateurs sont formés sur le Passeport sécurité avec un objectif d'atteindre 100% d'ici 2028.

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, réalises de manière pédagogique, permettent :

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



Albert : Bot pour la sensibilisation à la Cybersécurité
En complément, l'entreprise met à disposition un espace documentaire dédié à la cybersécurité et s'appuie sur « Albert », un assistant numérique de sensibilisation diffusant des contenus pédagogiques sur les risques numériques et les bonnes pratiques de sécurité

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 structure 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'audibilité et de contrôle.

Entité	Everience
Pourcentage de partenaires commerciaux à risque couverts par un processus de diligence raisonnable concernant la corruption ou la sécurité de l'information	87.79%

Partenariat avec Bleu

Afin de répondre aux attentes croissantes de ses clients en matière de souveraineté numérique et de protection des données sensibles, Everience s'appuie également sur des solutions de cloud de confiance. Le partenariat établi avec BLEU permet d'accompagner les organisations soumises à de fortes exigences de sécurité vers des infrastructures cloud opérées en France et répondant aux standards les plus exigeants en matière de protection des données, de maîtrise des accès et de conformité réglementaire. Cette approche contribue à renforcer la confiance des utilisateurs dans les services numériques critiques et les environnements sensibles.

4.4.1.3. La transparence des services et la prise en compte des retours utilisateurs :

Everience s'engage à communiquer de manière claire et accessible avec ses clients concernant les prestations délivrées, les niveaux de service attendus et les engagements associés. Dans le cadre de son système de management de la qualité certifié ISO 9001, l'entreprise dispose d'une procédure formalisée de traitement des réclamations et retours clients. Chaque réclamation fait l'objet d'une analyse, de la mise en œuvre d'actions correctives lorsque cela est nécessaire et d'un suivi de leur efficacité. Ce dispositif permet d'améliorer en continu la qualité des services, de renforcer la confiance des utilisateurs et de garantir une prise en compte effective de leurs attentes.

4.4.1.4. Accessibilité numérique

Le numérique doit être un vecteur d'inclusion et non de discrimination. Everience veille également à ce que les solutions et services proposés à ses clients prennent en compte les enjeux d'accessibilité numérique afin de permettre leur utilisation par le plus grand nombre, notamment les personnes en situation de handicap. Cette démarche s'inscrit dans la continuité de la politique d'inclusion portée par le Groupe et de son engagement en faveur de l'égalité d'accès aux usages numériques.

4.4.1.5. Satisfaction et confiance client

Pour l'année écoulée, plus de 96.5 % de nos clients ont été satisfaits et très satisfaits du support et de l'accompagnement réalisés par Everience.
La satisfaction client fait l'objet d'un suivi continu au travers d'enquêtes de satisfaction, de comités de pilotage, d'évaluations post-prestation et de mécanismes de retour d'expérience intégrés à nos dispositifs opérationnels. Les résultats de ces enquêtes sont analysés par les équipes métiers et contribuent à l'amélioration continue de nos prestations et de l'expérience utilisateur. En complément des enquêtes de satisfaction portant sur la qualité des prestations, Everience évalue régulièrement la perception de sa démarche de responsabilité sociétale. En 2025, **94 % des clients ont jugé positivement notre niveau d'engagement RSE**, un résultat stable qui reflète la reconnaissance de nos actions en matière d'éthique, d'environnement, de protection des données, d'inclusion et de gouvernance responsable.

4.4.1.6 Innovation responsable et expérience utilisateur numérique

Everience place l'expérience utilisateur au cœur de la conception et de l'amélioration de ses services numériques. L'entreprise développe notamment des solutions permettant de mesurer, analyser et améliorer en continu l'expérience digitale des utilisateurs, afin de garantir des environnements de travail performants, accessibles et sécurisés.

Co-construction et expérimentation des usages numériques

Afin d'associer les utilisateurs à la conception des solutions numériques, Everience a développé le parcours immersif INSIDE, un espace de plus de 250 m² dédié à l'expérience collaborateur et aux usages digitaux. Depuis sa création, plus de 400 sessions ont été organisées auprès de plus de 2 000 clients et prospects, leur permettant d'expérimenter des cas d'usage concrets et de contribuer à la définition de solutions adaptées à leurs besoins. Cette démarche favorise la co-construction, l'adoption des technologies et l'amélioration continue de l'expérience utilisateur.

Innovation responsable et transformation durable

L'entreprise accompagne ses clients dans leurs transformations numériques en intégrant les enjeux environnementaux et sociétaux dès la conception des services. Cette démarche se traduit notamment par le développement de la solution Clim8 Vision, coconstruite avec Aguaro, permettant de mesurer l'empreinte carbone des prestations et d'intégrer les données environnementales dans les processus de décision et d'innovation. Everience propose également des solutions favorisant l'allongement de la durée de vie des équipements informatiques, l'optimisation énergétique des infrastructures et la sobriété numérique

Amélioration continue de l'expérience digitale

Everience développe également des solutions visant à améliorer l'expérience numérique des utilisateurs. À travers l'offre TechCare3, construite avec Nexthink, les organisations peuvent mesurer et optimiser la qualité de l'expérience digitale, réduire les incidents utilisateurs, améliorer l'observabilité des services, renforcer la sécurité des usages et promouvoir des pratiques numériques responsables.

Innovation, confiance et intelligence artificielle responsable

Dans le cadre de sa vision»Welcome to a Symbiotic World», Everience développe ses innovations selon une approche associant intelligence humaine et intelligence artificielle. L'entreprise s'est dotée d'une Charte IA Responsable visant à garantir un usage transparent, éthique et maîtrisé de ces technologies, dans le respect des droits des utilisateurs, de la protection des données et de la confiance numérique

4.4.1.7 Résultats et indicateurs

Indicateur	Résultat 2025
Clients satisfaits ou très satisfaits	**96.7 %**
Certification cybersécurité	**CyberVadis Platinum (968/1000)**
Certification sécurité de l'information	**ISO 27001 (9sites/11sites)**
Participants accueillis dans le parcours INSIDE depuis sa création	**+2 000**
Sessions INSIDE organisées depuis sa création	**+400**



5. INFORMATION DE GOUVERNANCE

05

5.1 CONDUITE DES AFFAIRES (ESRS G1)

La conduite des affaires constitue le socle de gouvernance sur lequel reposent l'ensemble de nos engagements environnementaux et sociaux : sans intégrité, prévention de la corruption, contrôle interne et protection des personnes qui signalent, les autres engagements de ce rapport perdraient toute assurance. C'est la raison pour laquelle l'ESRS G1 traite l'éthique des affaires comme un enjeu à part entière, articulé autour de la culture d'entreprise, de la prévention et de la détection de la corruption, de la protection des lanceurs d'alerte, de l'influence politique et des relations fournisseurs.
L'analyse de double matérialité a confirmé le caractère matériel de cet enjeu pour Everience. Les principaux risques identifiés corruption active ou passive, conflits d'intérêts, pratiques anticoncurrentielles, fraude, défaillance des mécanismes d'alerte sont susceptibles d'affecter directement la réputation, la conformité réglementaire, la performance opérationnelle et la confiance des parties prenantes. À l'inverse, une conduite exemplaire constitue un facteur de différenciation durable, d'attractivité employeur et de relations pérennes avec les clients, les partenaires et les investisseurs. Ces enjeux sont pilotés au moyen d'une cartographie des risques revue semestriellement et supervisée par le Comité Ethics & Compliance, dans une logique d'amélioration continue.

> 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.

5.1.1. Une culture éthique portée par la gouvernance (G1-1)

Nos engagements sont formalisés dans la politique Principes Éthiques (version en vigueur, révisée annuellement), applicable à l'ensemble des sociétés du Groupe et à leurs dirigeants et collaborateurs. Elle s'appuie sur les standards internationaux les plus exigeants (Déclaration universelle des droits de l'Homme, conventions fondamentales de l'OIT, Pacte Mondial des Nations Unies, Objectifs de Développement Durable, principes directeurs de l'OCDE) et sur les réglementations de conformité applicables (loi Sapin II, RGPD, Code monétaire et financier pour la LCB-FT).

La politique s'articule autour de trois engagements majeurs :

- La promotion de pratiques éthiques et responsables dans les affaires Le respect des droits humains et des droits fondamentaux au travail ;
- La protection de l'environnement.

Ces principes sont relayés au plus près du terrain par les Repères managériaux, document de référence co-construit par des managers de différentes entités, qui traduit en comportements concrets et en cas pratiques le rôle du manager comme garant d'une conduite exemplaire.



La diffusion de cette culture repose sur un dispositif de **formation proportionné à l'exposition** de chaque fonction : sensibilisation de tous les nouveaux arrivants dès l'intégration, mises à jour régulières, et modules dédiés aux fonctions les plus exposées (Direction, RH, Finance, Achats, Ventes). Everience vise 100 % des collaborateurs formés dès l'intégration et 100 % des fonctions exposées formées annuellement.
La gouvernance du dispositif est assurée par le **Comité Ethics & Compliance**, créé en 2016 et qui se réunit au moins deux fois par an. Il veille à l'application des Principes Éthiques, conseille les collaborateurs, traite les signalements, fait évoluer le référentiel et supervise les formations. Il joue un rôle de garde-fou et de catalyseur, garantissant que la déontologie soit portée au même niveau que les exigences réglementaires.

5.1.2. Prévention et détection de la corruption (G1-3)

Everience applique une **tolérance zéro** à l'égard de la corruption et du trafic d'influence, sous toutes leurs formes. Pour rendre cet engagement pleinement opérationnel et vérifiable, la politique fixe des règles, des seuils et des dispositifs précis :

- **Cartographie des risques de corruption**, établie et mise à jour au moins une fois par an, évaluant chaque risque selon sa criticité (impact × probabilité), avec mesures de maîtrise, responsables désignés et éléments chiffrés documentés.
- **Cadeaux et invitations** encadrés par des seuils de référence (cadeau 50 € par an et par interlocuteur, repas d'affaires 80 € par personne, invitation de prestige 800 € maximum sous autorisation préalable), un registre tenu par le Comité Ethics & Compliance, et des interdictions strictes (équivalents espèces, matériel informatique, cadeaux en période d'appel d'offres).
- **Paiements de facilitation** prohibés sans exception.
- **Mécénat et sponsoring** soumis à autorisation, contrepartie proportionnée, traçabilité complète et plafond de 3 000 € par opération.
- **Dons aux partis politiques** strictement interdits, quels que soient le pays et le montant (G1-5 – influence politique).
- **Apports d'affaires et intermédiaires** soumis à une due diligence renforcée et à une rémunération plafonnée et tracée, afin de prévenir les rétro-commissions ; vigilance spécifique dans les relations avec les agents publics et la commande publique.
- **Contrôles comptables et séparation des tâches** : séparation systématique entre l'engagement et le règlement d'une dépense, contrôle de la réalité des prestations, recours à des commissaires aux comptes indépendants, interdiction des opérations en espèces.

Ce dispositif est complété par la prévention des **conflits d'intérêts** (registre centralisé et confidentiel tenu par le Comité Ethics & Compliance), la lutte contre la **fraude**, et les dispositifs **LCB-FT** (obligations de vigilance KYC) et **Personnes Politiquement Exposées (PPE)**.

Un dispositif structuré selon les huit piliers de la loi Sapin II

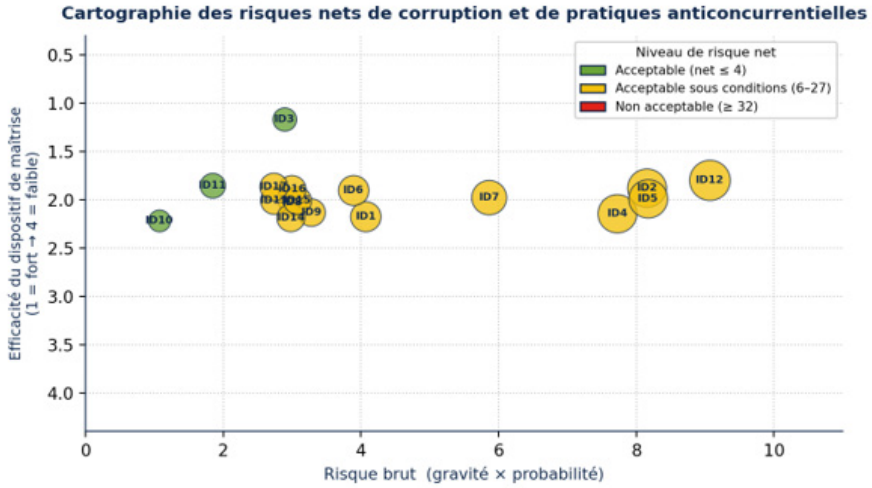
Pour les unités opérationnelles en France, le dispositif anticorruption répond aux huit mesures de l'article 17 de la loi n° 2016-1691 (Sapin II). Le tableau ci-dessous relie chaque pilier aux dispositifs déployés par Everience.

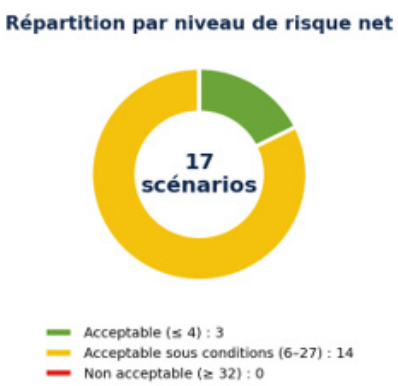
	Pilier Sapin II (art. 17)	Dispositif Everience	Référence
1	Code de conduite	Principes Éthiques + Annexe au Règlement Intérieur (Loi Sapin II)	Doc. de référence
2	Dispositif d'alerte interne	Procédure de gestion des signalements (non-rétorsion, art. 5) ; boîte ethics-compliance@Everience.com ; référents pays	§ 5.1.3
3	Cartographie des risques	17 scénarios (ID1–ID17), matrice gravité × probabilité 4×4, risque brut/net, revue semestrielle	§ 5.1.2
4	Évaluation des tiers	Engagements Réciproques signés, évaluation annuelle Achats, collecte documentaire PROVIGIS	§ 4.3
5	Contrôles comptables internes	Rapprochement facture/BC, double validation des virements, remontée mensuelle Groupe Neurones, revue semestrielle Expert-Comptable + CAC	§ 5.1.2
6	Formation des personnels exposés	E-learning « Engagements Éthiques | Corruption et trafic d'influence », parcours d'intégration, ciblage des populations exposées	§ 5.1.1
7	Régime disciplinaire	Politique de sanctions disciplinaires, sans exclusive de poursuites civiles/pénales	§ 5.1.1
8	Contrôle et évaluation interne du dispositif	Revue semestrielle du Comité Ethics & Compliance, suivi des KPI, plan d'actions	§ 5.1.5

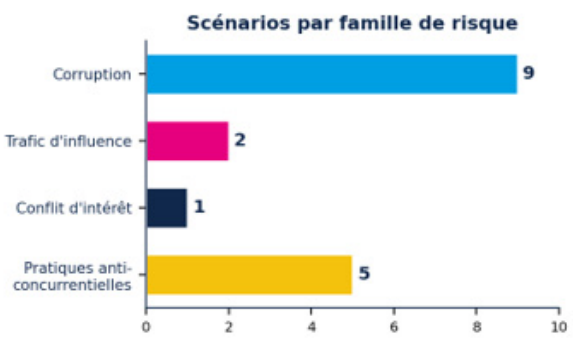
Cartographie des risques de corruption (G1-3)

La cartographie identifie, analyse et hiérarchise les risques de corruption, de trafic d'influence, de conflit d'intérêts et de pratiques anticoncurrentielles. Chaque scénario est coté selon un **risque brut** (gravité de 1 à 4 × probabilité de 1 à 4), puis pondéré par l'**efficacité du dispositif de maîtrise** (de 1 « maîtrise totale » à 4 « aucune action ») pour obtenir le **risque net**. Trois seuils en découlent : acceptable (net ≤ 4), acceptable sous conditions (6 à 27) et non acceptable (≥ 32).

L'exercice 2025 couvre **17 scénarios** répartis sur quatre familles de risque. Après application des dispositifs de maîtrise, **l'ensemble des risques nets se situe en zone acceptable ou acceptable sous conditions ; aucun ne relève de la zone non acceptable.** Les risques nets les plus élevés trafic d'influence (ID12) et corruption liée aux appels d'offres et invitations (ID2, ID4, ID5) demeurent « acceptables sous conditions » et font l'objet d'un suivi dédié. La cartographie est revue en séance semestrielle par le Comité Ethics & Compliance.







Influence politique et lobbying (G1-5). Everience ne verse aucun don, direct ou indirect, à des partis ou responsables politiques, quels que soient le pays et le montant.

5.1.3. Dispositif de signalement et protection des lanceurs d'alerte (G1-1)

Everience met à disposition de l'ensemble de ses parties prenantes collaborateurs, prestataires, fournisseurs, clients, candidats un dispositif de signalement confidentiel et sécurisé, accessible via l'adresse dédiée **ethics-compliance@Everience.com** (objet « CONFIDENTIEL – SIGNALEMENT »). Il permet de signaler notamment les discriminations et le harcèlement, les violations du code d'éthique, les problèmes de conditions de travail, de rémunération ou de santé-sécurité, ainsi que tout sujet relevant de la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise. Pour en garantir l'accessibilité, la procédure est disponible dans la langue du pays d'application, un référent est désigné et formé dans chaque pays, et une assistance particulière est proposée aux personnes rencontrant des difficultés d'accès.

5.1.4. Relations fournisseurs et pratiques de paiement (G1-2 et G1-6)

La conduite responsable s'étend à la chaîne d'approvisionnement à travers les Engagements Réciproques et les clauses éthiques et RSE des contrats d'achat, ainsi qu'à des pratiques de paiement responsables (délai moyen de règlement fournisseur de 43 jours, inférieur au plafond de 60 jours). Le dispositif de sélection, d'évaluation et d'accompagnement des fournisseurs étant détaillé au chapitre 4.3 (ESRS S2), il n'est pas repris ici afin d'éviter les redondances.

5.1.5. Résultats et indicateurs (G1-4)

Indicateur	Résultat 2025	Référence
Incidents de corruption confirmés	0	G1-4
Condamnations ou sanctions pénales pour corruption	0	G1-4
Amendes pour faits de corruption	0 €	G1-4
Contrats résiliés pour manquement à l'intégrité	0	G1-4
Procédures judiciaires publiques en cours	0	G1-4
Déclarations de conflits d'intérêts enregistrées	0	G1-3
Collaborateurs formés (totale) aux risques de corruption et d'éthique	41,10 %	G1-3
Collaborateurs formés (cible) aux risques de corruption et d'éthique	79,27 %	G1-1
Signalements reçus (tous canaux confondus)	3	G1-1
Signalements traités	100 %	G1-1
Signalements fondés après instruction	2	G1-1
Signalements clôturés	3	G1-1
Signalements ayant donné lieu à des actions correctives	2	G1-1

Ces résultats témoignent d'un dispositif opérationnel : aucun incident de corruption confirmé sur l'exercice, un traitement intégral des signalements reçus et des actions correctives effectivement engagées sur les cas fondés. La montée en charge de la formation éthique constitue le principal axe de progrès, structuré par une trajectoire vers 100 % de collaborateurs formés d'ici 2028. Les indicateurs relatifs aux fournisseurs (signature des engagements, évaluation RSE/RGPD/sécurité) sont présentés au chapitre 4.3.

5.2. PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Les impacts liés à la protection des données pour les clients et utilisateurs finaux sont traités au chapitre 4.4.1.1 (ESRS S4). Du point de vue de la gouvernance, la protection des données personnelles s'appuie sur une architecture dédiée, applicable à Everience et à l'ensemble de ses filiales :

- un Data Protection Officer (DPO) qui veille en toute indépendance au respect du RGPD et conseille sur la conformité des traitements et les mesures de sécurité, au regard des risques pour les droits et libertés des personnes ;
- une politique dédiée à la protection des données à caractère personnel, encadrant la collecte (principe de minimisation), les durées de conservation, la sécurité, la limitation des accès et les transferts internationaux ;
- une procédure de maîtrise des documents et des enregistrements (Système de Management de la Performance) garantissant la fiabilité et la traçabilité des informations ;
- un dispositif de formation et de sensibilisation continue des collaborateurs à la sécurité de l'information et au RGPD.
- Recueil et gestion du consentement. Lorsque le traitement repose sur le consentement, Everience met en œuvre des mécanismes de recueil explicite, libre et éclairé des personnes concernées (mentions d'information et cases de consentement distinctes et non pré-cochées, journalisation de la preuve du consentement), ainsi que des moyens simples de retrait à tout moment. Les personnes peuvent exercer leurs droits (accès, rectification, effacement, opposition, portabilité) via un point de contact dédié, et les demandes sont traitées et tracées sous la supervision du DPO. Ces exigences sont répercutées contractuellement aux sous-traitants (clauses de traitement des données — art. 22 des CGA)

Indicateur 2025 : 0 violation de données à caractère personnel notifiée à la CNIL.

5.3. CYBERSÉCURITÉ

Le dispositif opérationnel de cybersécurité — Système de Management de la Sécurité de l'Information certifié **ISO 27001**, niveau **CyberVadis Platinum**, programme de sensibilisation « Passeport Sécurité », campagnes de simulation de phishing et partenariat de cloud de confiance est décrit au **chapitre 4.4.1.2 (ESRS S4)**. Du point de vue de la gouvernance, la cybersécurité repose sur :

- une **Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI)** constituant le socle de l'engagement de l'entreprise ;
- une **gouvernance de la cybersécurité centralisée**, assurant la cohérence des politiques sur l'ensemble des implantations;

- une démarche structurée de gestion des risques et de conformité aux cadres réglementaires applicables (RGPD, directive NIS2, exigences contractuelles clients) ;
- un processus formalisé de **gestion des incidents** avec traçabilité et retour d'expérience.

Canal de signalement dédié à la sécurité de l'information. Un canal dédié (DSI_SSI@helpline.fr), complété par un numéro d'urgence disponible 24/7, permet à l'ensemble des parties prenantes (collaborateurs, clients, fournisseurs) de signaler tout événement, vulnérabilité ou incident de sécurité de l'information.
Les signalements sont pris en charge par le processus formalisé de gestion des incidents (détection, qualification, réponse coordonnée, actions correctives et retour d'expérience), avec traçabilité et suivi jusqu'à clôture, en complément du dispositif d'alerte éthique du Comité Ethics & Compliance. **Indicateur 2025 :**

0 Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés



6. PERFORMANCE ET INDICATEURS ESG



06

Ce chapitre consolide en un point unique l'ensemble des indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) suivis par Everience, ainsi que la méthodologie qui en garantit la fiabilité. Il remplit une double fonction attendue par la CSRD : rassembler les metrics & targets dispersés dans les chapitres thématiques (E1, S1 à S4, G1) et exposer la **base de préparation** du reporting (périmètre, période, méthodes, assurance). C'est ce qui rend la démarche mesurable, comparable dans le temps et auditable condition de la crédibilité de l'ensemble du rapport auprès des parties prenantes, des évaluateurs extra-financiers et des futurs vérificateurs indépendants.

PILOTAGE DE LA PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

Une démarche d'amélioration continue structurée

La démarche RSE d'Everience s'inscrit dans une logique d'amélioration continue fondée sur le cycle PDCA (Plan – Do – Check – Act), ou roue de Deming. Ce cadre méthodologique garantit que chaque engagement se traduit en objectifs mesurables, en actions concrètes, puis en indicateurs de suivi dont les résultats alimentent, à leur tour, l'ajustement de la stratégie. La boucle ainsi bouclée assure la robustesse, la traçabilité et la progression régulière de notre système de management de la durabilité.



P · PLAN *Planifier*	D · DO *Déployer*	C · CHECK *Contrôler*	A · ACT *Améliorer*
Politique, objectifs & gouvernance • Politique Qualité & RSE structurée en 4 piliers et 12 engagements • Quatre politiques formalisées : Engagements Sociaux, Engagements Environnementaux, Achats Responsables, Principes Éthiques • Analyse de double matérialité (impacts & risques) alignée ESRS E/S/G • Objectifs datés : trajectoire SBTi -46,2 % (Scopes 1&2) et -55 % (Scope 3/ETP) d'ici 2030, neutralité 2050 • Gouvernance : Direction Générale, Comité Éthique & Conformité, Directions RH/RSE/Achats/ Juridique	**Actions & déploiement opérationnel** • Plan de décarbonation : énergie renouvelable, mobilité durable, IT reconditionné, sobriété numérique • Inclusion & compétences : recrutement inclusif, alternance, LearningLab, politique handicap • Achats responsables : clauses contractuelles, charte fournisseurs, évaluation ESG des partenaires • Dispositif d'alerte éthique confidentiel ouvert aux parties prenantes • Sensibilisation : Fresque du Climat, Digital Cleanup Day, actions solidaires locales	**Indicateurs, mesure & contrôle** • Tableau de bord RSE unique : 80+ indicateurs ESG, chacun sourcé et documenté • Empreinte carbone selon GHG Protocol / BEGES V5 (Base Carbone ADEME), cycle biennal • Index égalité professionnelle F/H et suivi de la représentation • Revue semestrielle par le Comité Éthique & Conformité ; certifications ISO 27001 / 37001 • Suivi de la satisfaction client et collaborateur (enquêtes dédiées)	**Amélioration continue & ajustement** • Plans d'action correctifs issus des écarts mesurés (fournisseurs, signalements, enquêtes) • Renforcement de la fiabilité, la traçabilité et la comparabilité des données ESG • Élargissement de la couverture des indicateurs en cours de consolidation • Actualisation des objectifs et de la trajectoire de progression • Préparation d'une assurance limitée par un Organisme Tiers Indépendant (CSRD)

Chaque cycle annuel nourrit le suivant : les résultats mesurés en phase Check déclenchent les mesures correctives de la phase Act, qui réactualisent la politique et les objectifs de la phase Plan — inscrivant durablement la performance extra-financière d'Everience dans une trajectoire de progrès continu.

6.1. BASE DE PRÉPARATION DU REPORTING

Période de reporting : Les données couvrent l'exercice 2025 (année civile), avec rappel de l'exercice 2024 afin de faire ressortir les tendances.

Périmètre de consolidation : Le reporting couvre le périmètre du groupe Everience, incluant toutes les entités Everience (anciennement Helpline).

Les indicateurs sont centralisés au siège de Nanterre et consolidés par le process owner, puis reportés directement dans le tableau des KPI sur les lignes « Helpline ». Les entités récemment intégrées ne disposent pas toujours d'un historique complet ; leurs valeurs sont alors consolidées avec l'entité de rattachement ou signalées « N/A ».

Référentiels appliqués : Les indicateurs sont construits en cohérence avec les normes ESRS (en particulier E1, S1 à S4 et G1), le GRI, les Objectifs de Développement Durable, le GHG Protocol et la méthodologie SBTi pour le climat, ainsi qu'avec les systèmes de management certifiés ISO 9001 et ISO 27001 et la ligne directrice ISO 26000 relatives à la responsabilité sociétale (référentiel d'orientation, non certifiable).

Sources et méthodes de calcul : Les indicateurs proviennent des systèmes internes de reporting (bilan social, macropilote RH, systèmes QHSE, registres du Comité Ethics & Compliance et du DPO), consolidés dans un **tableau de bord RSE unique regroupant 82 indicateurs,** chacun associé à une source et à une méthode de calcul documentées. Les émissions de gaz à effet de serre sont calculées selon le GHG Protocol (Scopes 1, 2 et 3) la source des facteurs d'émission : Base Carbone® ADEME. [Annexe : Tableau KPI RSE]

Fréquence de mesure du bilan carbone : Le bilan des émissions de gaz à effet de serre fait l'objet d'une **mesure tous les deux ans**. La dernière campagne complète porte sur l'exercice **2024** ; les valeurs 2025 correspondantes sont donc signalées « mesure tous les deux ans » et seront actualisées lors de la prochaine campagne.
Retraitements et comparabilité : Toute évolution de méthode, de périmètre ou de facteur d'émission d'une année sur l'autre est signalée afin de préserver la comparabilité.

Validation des données : À ce stade, les données font l'objet d'une **validation interne**. Les données consolidées d'Everience figurent dans l'état de durabilité de sa maison mère Neurones, où elles font l'objet d'une assurance limitée délivrée par un organisme tiers indépendant (OTI), conformément aux obligations de la CSRD. Le présent document, propre à Everience, reprend et détaille ces données ainsi que des éléments complémentaires ; il a été vérifié par les équipes internes d'Everience mais ne fait pas l'objet, à ce stade, d'un audit externe distinct de celui réalisé au niveau du Groupe (voir § 6.1).

6.2. INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX (ESRS E1)

Les émissions de GES ci-dessous correspondent à la dernière campagne biennale (exercice 2024)

Indicateur	Unité	2024	2025	Cible	Réf. ESRS
Émissions totales de GES (Scopes 1+2+3)	tCO_2e	6 364	mesure tous les deux ans (biennale)	—	E1-6
Émissions Scope 1	tCO_2e	501	mesure tous les deux ans (biennale)	—	E1-6
Émissions Scope 2	tCO_2e	659	mesure tous les deux ans (biennale)	—	E1-6
Émissions Scope 3	tCO_2e	5 204	mesure tous les deux ans (biennale)	—	E1-6
Émissions par collaborateur	tCO_2e/ETP	2,48	mesure tous les deux ans (biennale)	—	E1-6
Réduction des émissions absolues Scope 1 & 2	% vs référence	—	—	-46,2 % (SBTi)	E1-4
Réduction des émissions Scope 3 par ETP	% vs référence	—	—	-55 % (SBTi)	E1-4
Consommation énergétique (bâtiments)	kWh	692 191	640 416	—	E1-5
Part d'énergie renouvelable	%	14.3 %	14.22%	30 %	E1-5
Intensité énergétique	GJ / M€ CA	14,08	10,96	-15 %/an	E1-5
Sites disposant d'une solution de recyclage / valorisation	%	100 %	100 %	100 %	E1
Sites ayant fait l'objet d'une évaluation des risques environnementaux	%	100 %	100 %	100 %	E1
Collaborateurs formés au parcours Numérique Responsable	%	34,0 %	34,6 %	100 %	E1

Les objectifs de réduction sont validés par le SBTi (année de référence 2019).

6.3 INDICATEURS SOCIAUX — EFFECTIFS ET CONDITIONS DE TRAVAIL (ESRS S1)

Indicateur	Unité	2024	2025	Cible	Réf. ESRS
Effectif total	salariés	2 639	2 838	—	S1-6
Part de femmes dans l'effectif	%	19,5 %	19,4 %	≥ 30 %	S1-6
Part de femmes à des postes de direction	%	31,3 %	28,6 %	Surveil-lance	S1-6
Index égalité F-H (par entité)	/100	—	Helpline 94 · Experteam 83 · Seequalis 86	—	E1-6
Taux d'emploi direct de personnes handicapées	%	3,8 %	5,2 %	6 %	S1-12
Recrutements de personnes handicapées	nb	22	148	> 15	S1-12
Effectif formé prévention discriminations / droits humains	%	37,2 %	33.2%	100 %	S1-17
Nombre moyen d'heures de formation / salarié	h	9,9	9,2	≥ 11	S1-13
Effectif formé carrière / compétences	%	61,6 %	72,3 %	60 %	S1-13
Effectif couvert par des conventions collectives	%	100 %	100 %	100 %	S1-8
Effectif couvert par des représentants élus	%	100 %	100 %	100 %	S1-8
Taux de fréquence des accidents du travail	—	0	0	0	S1-14
Taux de gravité des accidents du travail	—	0	0.097	0	S1-14
Taux de rotation des effectifs	%	28,0 %	26,4 %	≤ 25 %	S1-6
Taux d'absentéisme	%	7,5 %	8,1 %	≤ 7 %	S1-14
Salariés seniors (+45 ans)	%	25,4 %	28,5 %	≥ 25 %	S1-6

L'index égalité femmes-hommes est publié par entité juridiquement assujettie ; il n'est pas calculé au niveau de l'entité Everience sur la période.

6.3 INDICATEURS SOCIAUX — CHAÎNE DE VALEUR ET ACHATS (ESRS S2 / G1)

Indicateur	Unité	2024	2025	Cible	Réf. ESRS
Contrats fournisseurs ciblés avec clauses env./travail/DH	%	100 %	100 %	100 %	S2-4
Acheteurs formés aux achats responsables	%	100 %	52,6 %	100 %	S2-4
Fournisseurs ciblés signataires charte / code de conduite	%	81,0 %	62,7 %	100 %	S2-4
Délai moyen de règlement fournisseur	jours	48,4	43,3	≤ 60	G1-6
Fournisseurs évalués (délai, qualité, coût)	%	94 %	81 %	100 %	S2-4
Fournisseurs évalués RSE / RGPD / sécurité	%	34,5 %	50,0 %	N > N-1	S2-4
Taux de réévaluation des fournisseurs actifs	%	14 %	68,4 %	80 %	S2-4
Fournisseurs engagés dans actions correctives / dév. capacités	%	3,7 %	21,8 %	50 %	S2-4
Partenaires à risque couverts par une diligence	%	72,2 %	87,8 %	100 %	G1-3

6.3 INDICATEURS SOCIAUX — CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX (ESRS S4)

Indicateur	Unité	2024	2025	Cible	Réf. ESRS
Clients satisfaits ou très satisfaits	%	94 %	96,7 %	90 %	S4-5
Clients jugeant positivement l'engagement RSE	%	—	94 %	—	S4-5
Participants accueillis dans le parcours INSIDE (cumul)	nb	—	+2 000	—	S4-4

6.4 INDICATEURS DE GOUVERNANCE (ESRS G1

Indicateur	Unité	2024	2025	Cible	Réf. ESRS
Incidents de corruption confirmés	nb	0	0	0	G1-4
Sites évalués sur les risques de corruption	%	100 %	100 %	100 %	G1-3
Collaborateurs (cibles) formés corruption / éthique	%	–	79.27%	100 %	G1-3
Collaborateurs (totale) formés corruption / éthique	%	28,2 %	41,1 %	100 %	G1-3
Sites disposant d'une certification d'éthique (ISO 27001)	%	88,9 %	81,82 %	100 %	G1-3
Signalements reçus via la procédure d'alerte	nb	7	3	—	G1-1
Signalements traités	%	100 %	100 %	100 %	G1-1
Signalements fondés après instruction	nb	—	2	—	G1-1
Signalements ayant donné lieu à actions correctives	nb	—	2	—	G1-1
Incidents de sécurité de l'information confirmés	nb	0	0	0	—
Certification cybersécurité	—	—	CyberVadis Platinum (968/1000)	—	—

6.5. OBJECTIFS ET TRAJECTOIRE CONSOLIDÉS

Les objectifs ci-dessous consolident les cibles chiffrées définies dans les quatre politiques internes d'Everience Engagements Sociaux, Engagements Environnementaux, Politique Achats responsables / Engagements Réciproques et Principes Éthiques qui structurent la feuille de route RSE du Groupe.

6.5.1. Employeur responsable — Politique Engagements Sociaux (horizon 2030)

Objectif	Cible	Échéance
Part de femmes dans l'effectif	≥ 30 %	2030
Part de femmes à des postes de direction	Surveillance	Annuel / continu
Index égalité femmes-hommes	≥ 90/100	Annuel / continu
Emploi de personnes en situation de handicap	+1 point et cible légale 6 % (BOETH, entités FR)	2030
Managers formés au management du handicap	100 %	2030
Managers formés aux repères managériaux	100 %	Continu
Recrutements réalisés via le process SAPHIR	100 %	Continu
Formation par salarié	≥ 11 h / an	2030
Effectif formé à la carrière / aux compétences	60 %	2030
Collaborateurs formés aux questions éthiques (discrimination, droits humains)	100 %	2030
Collaborateurs bénéficiant d'un entretien de carrière annuel	100 %	Continu
Jeunes en alternance / apprentissage / stage long	+5 % de l'effectif	2030
Taux d'absentéisme	< 7 %	2030
Taux de fréquence des accidents du travail (TRIR)	< 0,003	2030
Sites couverts par une évaluation des risques santé-sécurité	100 %	Continu
Salariés couverts en soins de santé	100 %	Continu
Enquête de satisfaction déployée à l'ensemble des collaborateurs	100 %	2030
Niveau de satisfaction des collaborateurs	≥ 75/100 (eNPS ≥ 70 %)	2030
Entités couvertes par des représentants élus et des conventions collectives	100 %	Continu

6.5.2. Acteur pour un environnement durable — Politique Engagements Environnementaux

Climat (objectifs validés SBTi, année de référence 2019)

Objectif	Cible	Échéance
Émissions absolues Scope 1 & 2	-46,2 %	2030
Émissions Scope 3 par ETP moyen	-55 %	2030
Neutralité carbone (zéro émission nette sur la chaîne de valeur)	-90 % Scope 1 & 2 ; -97 % Scope 3 / ETP	2050

Énergie, mobilité, déchets et numérique (horizon 2028)

Objectif	Cible	Échéance
Émissions GES Scope 1 & 2 (efficacité énergétique)	-20 %	2028
Part d'énergie renouvelable dans le mix	30 %	2028
Émissions GES liées aux déplacements professionnels	-25 %	2028
Poids de déchets généré par ETP	-15 %	2028
Traçabilité des flux de déchets valorisables	100 %	2028
Mobilier de bureau et équipements IT réformés réemployés ou recyclés	100 %	2028
Durée de vie des équipements IT portée à 5-7 ans	60 % du parc	2028
Volume de données stockées	-30 %	2028
Contrats fournisseurs stratégiques intégrant des clauses environnementales	100 %	2028
Collaborateurs formés aux enjeux environnementaux (sous 3 mois)	100 %	Fin 2028
Collaborateurs formés au Parcours Numérique Responsable	100 %	Fin 2028

6.5.3. Partenaire responsable — Politique Achats responsables / Engagements Réciproques

Objectif	Cible	Échéance
Clauses sociales dans les contrats fournisseurs stratégiques	100 %	2028
Acheteurs formés à la démarche achats responsables	100 %	Continu
Fournisseurs stratégiques évalués sur leur performance RSE	+80 %	2028
Fournisseurs signataires des Engagements Réciproques	+80 % (100 % pour le TOP 20)	2030
Fournisseurs ciblés évalués RSE, RGPD et sécurité de l'information	100 %	2030

6.5.4. Éthique et gouvernance — Politique Principes Éthiques

Objectif	Cible	Échéance
Collaborateurs formés aux principes éthiques dès l'intégration	100 %	Continu
Fonctions exposées formées annuellement à l'éthique et à la conformité	100 %	Continu
Collaborateurs informés du dispositif de signalement	100 %	Continu
Signalements traités dans un délai défini et tracé	100 %	Continu
Lanceurs d'alerte protégés contre toute forme de représailles	100 %	Continu
Partenaires stratégiques évalués selon une grille éthique, sociale et de conformité	100 %	Continu
Partenaires stratégiques signataires des Engagements Réciproques (droits humains, anti-corruption, protection des données)	100 %	Continu
Cartographie des risques de corruption	Revue annuelle	Continu

Note méthodologique : cohérence des horizons temporels

Les objectifs présentés dans ce rapport relèvent de deux logiques de temporalité distinctes, volontairement non alignées :

- Les **objectifs opérationnels environnementaux** (parc IT, déchets, mobilité, achats responsables, énergie des bâtiments) sont fixés à **horizon 2028**. Cette échéance correspond au cycle de planification opérationnelle d'Everience et du Groupe Neurones : elle permet un pilotage à moyen terme, avec des jalons vérifiables et des plans d'action déjà engagés, plutôt qu'une cible lointaine difficile à rattacher à des actions concrètes aujourd'hui.
- Les **objectifs sociaux structurants** (formation, diversité, santé-sécurité, dialogue social) sont fixés à horizon 2030, en cohérence avec l'Agenda 2030 des Nations Unies et les Objectifs de Développement Durable auxquels Everience contribue via le Pacte Mondial.
- Les **objectifs climatiques** (réduction des émissions Scope 1, 2 et 3, neutralité carbone) suivent la trajectoire validée par la Science Based Targets initiative (SBTi), qui impose ses propres jalons : **2030** pour les objectifs de réduction à moyen terme, **2050** pour la neutralité carbone, conformément à la méthodologie SBTi et à l'Accord de Paris. Ces échéances ne sont pas fixées par Everience mais par le référentiel scientifique international auquel le Groupe Neurones a choisi de se soumettre.

Ces trois horizons répondent chacun à un référentiel différent. Les jalons 2028 s'inscrivent en points d'étape intermédiaires sur la trajectoire longue 2030-2050, et sont revus à chaque cycle de planification.

6.6. SUIVI, GOUVERNANCE DE LA PERFORMANCE ET PERSPECTIVES

Les indicateurs ESG font l'objet d'un suivi régulier, présenté aux instances dirigeantes et décliné dans les plans d'actions opérationnels. Ils alimentent le dialogue avec les parties prenantes et l'évaluation du niveau de maturité en matière de durabilité.
Dans une logique d'amélioration continue, Everience poursuit trois priorités : renforcer la **fiabilité, la traçabilité et la comparabilité** des données ESG ; **élargir la couverture** des indicateurs encore partiels ou en cours de consolidation (index égalité femmes-hommes, part de femmes en direction, indicateurs énergie 2025) ; et préparer le passage à une **assurance limitée par un organisme tiers indépendant,** en anticipation des obligations de la directive CSRD.

WELCOME TO A SYMBIOTIC WORLD