

Rapport RSE

2023

Coexya

9 Avenue Charles de Gaulle
69370 Saint-Didier-au-Mont-D'Or

www.coexya.eu



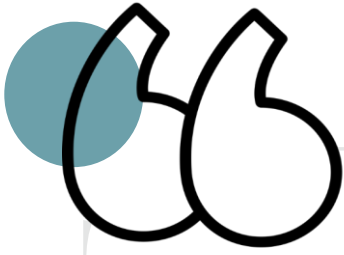
COEXYA
Connect skills, create more

SOMMAIRE

1	 MOT DU PRÉSIDENT	3
2	 QUI SOMMES-NOUS?	5
3	 PRÉAMBULE	9
4	 NOS CHAMPS D'ACTION	22
5	 FEUILLE DE ROUTE 2024	63
6	 INDICATEURS ESG	68
7	 CONCLUSION	74

1 | MOT DU PRÉSIDENT





En tant qu'acteur du numérique, notre objectif est de créer de la valeur durable auprès de nos clients et partenaires en mettant un accent spécifique sur la mise en place d'une politique numérique responsable.

La société évolue et nous mesurons tous les jours l'impact des changements climatiques et sociaux sur notre quotidien : raréfaction des ressources, événements climatiques non maîtrisés, inégalités sociales croissantes.

Il me semble important d'agir et de placer les préoccupations de développement durable au cœur de notre stratégie en accord avec la volonté de nos salariées.

Ainsi, nous axons notre politique RSE en nous engageant pour les années futures sur 4 ODD qui sont en adéquation avec nos valeurs et notre activité :



Nous avons à cœur de poursuivre notre croissance et notre développement tout en donnant l'opportunité à chacun de nos collaborateurs de continuer à se former et évoluer chez nous.

En vous souhaitant, une bonne lecture.

Cordialement

Philippe Le Calvé

Président du Groupe Coexya

2 | QUI SOMMES-NOUS ?



Notre mission est d'accompagner les entreprises dans leur transformation digitale et l'exploitation de leur data. Multi-spécialiste, nous sommes un leader indépendant du numérique et exerçons les métiers du conseil, de l'intégration, et de l'édition de software.



CONSEIL



**INTÉGRATEUR ET
DEVELOPPEMENT**



**ÉDITEUR
DE SOFTWARE ET
SOLUTIONS METIERS**

En 2020, le groupe Coexya a changé d'actionnaire et pris son indépendance vis-à-vis du groupe Sword, en s'appuyant sur son équipe de Direction, son management opérationnel et le fonds d'investissement européen Argos Wityu.

Début 2023, le groupe comptait plus de 850 collaborateurs.

2.1 Nos domaines d'expertise

Nous sommes spécialistes dans différents domaines d'expertise :



Customer Experience



Digital Content



Location Intelligence



Smart Data



Business Solutions
(Health, Industry, Hydro, Waves...)



Digital Content

Nous accompagnons les entreprises dans la gouvernance des données et des contenus ainsi que dans la mise en œuvre de solutions qui couvrent tout leur cycle de vie.



Customer Experience & Employee Experience

Nos solutions permettent de gérer le cycle complet des relations avec un client en passant par :

- 🔄 La phase de prospection s'appuyant sur un CRM,
- 🔄 Les actions marketing digital ciblées,
- 🔄 La mise à disposition de sites web et de sites e-commerce,
- 🔄 La gestion de la documentation à destination du client (activité CCM/Editique).

Cette expertise dans le domaine de la relation client est complétée par le pan autour de la gestion des collaborateurs (Employee Experience) : déploiement d'outils collaboratifs et de partage d'information en entreprise (Digital Workplace), et de système permettant de gérer les demandes utilisateurs dans différents domaines (ESM).



Location Intelligence

Visualiser, naviguer et analyser les données à partir d'une carte pour prendre rapidement des décisions en s'appuyant sur une représentation géographique intuitive. Nous aidons les grands comptes et les collectivités territoriales dans la gestion de la dimension géographique de leurs patrimoines et dans l'optimisation de leurs activités grâce à des Systèmes d'Information Géographiques sur-mesure.



Smart Data

Multiplication des sources, nouveaux formats, augmentation des volumes... La data constitue un défi pour toute organisation. Nous accompagnons les entreprises dans leur stratégie d'identification, de gestion et de valorisation de données pour en faire un avantage concurrentiel et guider leurs décisions



Business Solutions & Innovative Projects

Nous sommes experts sur de grands secteurs d'activité comme la santé, la propriété intellectuelle ou l'industrie. Nous proposons des solutions ou softwares adaptés aux problématiques métiers de nos clients.

Enfin, parce que nous avons à cœur d'innover en permanence, nous proposons des technologies de pointes et des solutions basées sur la blockchain, l'intelligence artificielle ou encore l'internet des objets.

2.2 Nos points différenciateurs



Une culture forte des projets au forfait avec un **engagement de résultats**,



Un **accompagnement** dans la durée de nos clients,



Une équipe **d'experts engagés** dans le projet collectif,



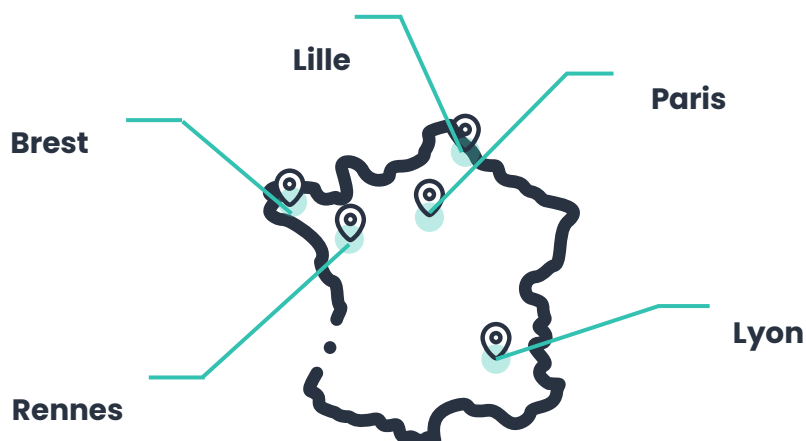
Une organisation décentralisée par **centre de compétences** à taille humaine,



Un large **réseau de plus de 50 partenaires** d'éditeurs de solutions,

2.3 Localisations

Nous disposons de 5 agences en France à partir desquelles nous réalisons des projets en France ou à l'étranger.



3 | PRÉAMBULE



3.1 Notre raison d'être

Chez Coexya, nous sommes animés par une conviction profonde : notre rôle dépasse l'accompagnement des entreprises dans leur transformation numérique. En tant qu'acteurs du 21^e siècle, nous sommes conscients des défis majeurs et des opportunités qu'il présente. Nous croyons fermement que notre métier doit s'étendre au-delà de la création de valeur économique pour inclure également la création de valeurs sociétales.

En ce sens, nous avons défini notre raison d'être comme suit :

« Agir pour l'innovation et le progrès dans le respect des individus et de la planète »

Cette raison d'être est le phare qui guide notre action, elle est ancrée au cœur de notre stratégie, de nos prises de décisions et de notre activité quotidienne. Elle est le fruit d'une réflexion collective et a été validée par nos collaborateurs, témoignant ainsi leur engagement et leur adhésion à notre vision de la responsabilité sociétale.

L'innovation et le progrès sont des aspects essentiels de notre raison d'être. Nous croyons que par l'innovation, nous pouvons relever les défis auxquels nous sommes confrontés et trouver de nouvelles façons de créer de la valeur durable pour l'ensemble de nos parties prenantes. Le progrès, quant à lui, est ce qui nous pousse à continuer à apprendre, à nous adapter et à nous améliorer afin de toujours fournir le meilleur service à nos clients tout en contribuant positivement à la société.

Le respect des individus signifie pour nous la prise en compte des aspirations de chacun : de nos collaborateurs, de nos clients, de nos fournisseurs, de nos partenaires, de nos actionnaires... C'est une reconnaissance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion qui sont pour nous des valeurs fondamentales.

Quant au respect de la planète, nous le percevons comme une responsabilité partagée mais aussi comme une source d'opportunités. Cela se traduit par des efforts continus pour minimiser notre impact environnemental et pour contribuer à une économie plus verte et durable.

3.2 Notre mission

Notre mission est plus qu'un objectif, c'est un appel à l'action :

Nous nous engageons à **transformer ensemble les organisations et notre société grâce à l'innovation technologique et à l'intelligence collective.**

L'innovation technologique est un pilier essentiel de notre approche et nous l'exploitons pour créer des solutions durables, pertinentes et bénéfiques à la fois pour les entreprises et pour la société dans son ensemble.

L'intelligence collective, quant à elle, est l'essence de notre approche. Nous croyons en la puissance de l'échange d'idées, de la collaboration et du partage des connaissances pour générer de véritables solutions innovantes et durables. La diversité de nos équipes, la variété de nos expériences et de nos connaissances sont des forces que nous mettons à profit pour concevoir des solutions technologiques à la pointe de l'industrie.

Cette mission nous guide et nous inspire dans tout ce que nous faisons. Elle nous encourage à être constamment à l'écoute, à apprendre, à nous adapter, à évoluer afin de rester à la pointe de l'innovation et de contribuer activement à la construction d'un avenir plus durable et inclusif.

3.3 Nos valeurs

Dans la réalisation de notre mission, trois valeurs essentielles nous accompagnent : l'engagement, le respect et le partage.



Engagement



Respect



Partage

L'engagement est au cœur de nos actions et est la pierre angulaire de la confiance que nos clients nous accordent. Nous nous distinguons par notre pragmatisme, notre proactivité et notre passion pour l'innovation qui nous permet d'élargir constamment notre gamme de services. Nos équipes sont profondément investies dans leur travail et s'efforcent quotidiennement de surpasser les attentes de nos clients, se réinventant constamment pour répondre à des défis toujours plus complexes.

Le **respect** est une autre valeur fondamentale pour nous. Nous valorisons l'autonomie, la prise d'initiative et la reconnaissance du travail de chacun. Nous aspirons à promouvoir la diversité dans tous les aspects de notre entreprise, de notre processus de recrutement comme dans l'évolution professionnelle. En tant que multi-spécialistes, nous encourageons une culture d'innovation, favorisant l'acceptation et le respect mutuels.

Enfin, le **partage** est essentiel à notre dynamique d'équipe et à notre performance globale. La convivialité, la cohésion et l'ouverture d'esprit sont des éléments clés de notre culture d'entreprise, car ils favorisent un environnement propice à la motivation et à l'efficacité. Nous encourageons activement le partage des connaissances et des ressources, garantissant un épanouissement personnel et professionnel à nos collaborateurs grâce à une communication transparente et une proximité managériale.

Ces valeurs sont le reflet de notre identité et l'essence même de notre entreprise. Elles sont inscrites dans notre ADN et guident chacune de nos actions et décisions.

3.4 Nos engagements

3.4.1 Notre cheminement en matière de durabilité

Notre engagement en faveur de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) remonte à plus de 10 ans.

Ces quelques dates ci-dessous illustrent les étapes clés de notre parcours en matière de RSE :

Numérique responsable

- Virtualisation des serveurs avec optimisation de notre infrastructure informatique pour réduire son empreinte énergétique

1

2007

2010

2

Transition énergétique

- Extension de l'un de nos bâtiments avec les normes les plus à la pointe en matière d'isolation et de performance thermique

Gouvernance RSE

- Adhésion au Global Compact

3

2011

2012

4

Numérique Responsable

- Politique de recyclage mise en place pour gérer efficacement le matériel en fin de vie

Mobilité Durable

- Lancement de notre flotte de vélos électriques (50 vélos)

5

2014

2017

6

- Lancement de notre flotte de véhicules électriques (30 voitures)
- Partenariat avec SIMPLON : embauches de personne en reconversions

QVCT

- Mise en place d'initiatives favorisant la QVCT, paniers de fruits, cours et salle de sport...

7

2018

2019

8

- Réalisation du 1er bilan carbone et audit énergétique (périmètre historique groupe)
- Mise en œuvre d'une politique de tri pour réduire l'empreinte déchets
- Suppression des gobelets et spatules à usage unique pour toutes les machines à café

Gouvernance RSE

- EcoVadis : obtention du label silver
- Partenariat avec Handishare

9

2020

2021

10

- Constitution d'une commission RSE , élaboration du code de conduite fournisseurs et partenaires, charte de prévention du harcèlement, mise en place plateforme MOV'ICI pour le covoiturage à Lyon, QVCT : mise en place assistance psychologique 24/24

- Création du poste chargé de missions RSE avec renforcement des ressources dédiées à la RSE, structuration de notre démarche RSE, migration vers un datacenter plus écologique , changement progressif de nos fournisseurs d'énergie pour fournisseurs 100% ENR

11

2022

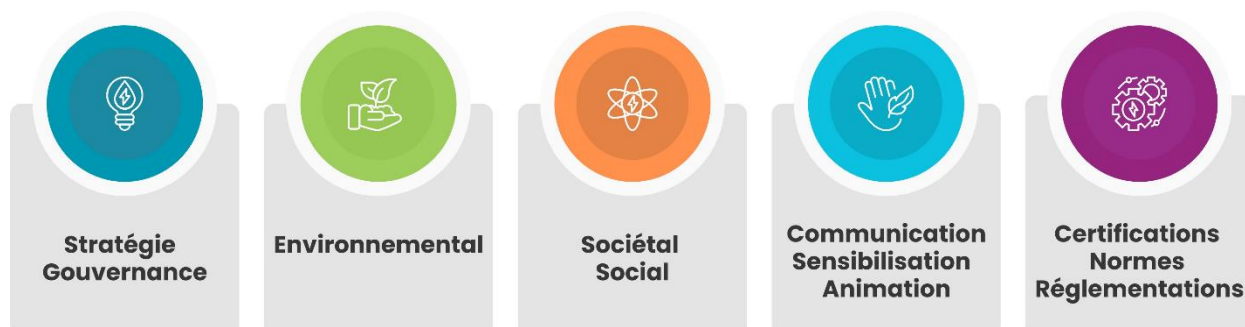
3.4.2 Mise en place de notre gouvernance RSE

Depuis 2020, notre engagement en faveur de la RSE est structuré et opérationnel. Pour concrétiser notre volonté d'être un acteur du changement, la Direction de Coexya a mis en place une Commission RSE composée de 8 ambassadeurs qui représentent la majorité des agences et des métiers de Coexya.

Réunie tous les deux mois, cette commission pilote notre stratégie RSE.

En 2022, nous avons souhaité nous doter de nouveaux moyens afin de poursuivre notre engagement et notre démarche. Ainsi, nous avons créé un poste dédié au pilotage des projets RSE au sein de notre organisation.

Notre chargée de missions RSE veille à la mise en œuvre de notre plan d'action, en cohérence avec notre stratégie RSE déclinée en cinq axes :



Cette gouvernance garantit que notre engagement en matière de RSE se traduit par des actions concrètes, mesurables et en adéquation avec nos objectifs d'entreprise.

3.4.3 Sélection des Objectifs de Développement Durable (ODD)

Dans la définition de notre stratégie RSE, nous avons adopté les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies comme notre cadre de référence. Nous avons utilisé ces ODD comme un guide pour orienter nos actions et maximiser notre impact.

La sélection de nos ODD s'est faite de manière collaborative. Nous avons d'abord organisé une session de travail au sein de la commission RSE, qui a mis en évidence 7 ODD sur lesquels nous avons une influence. Ceux-ci ont ensuite été proposés à nos salariés, clients et partenaires.

Ainsi, 4 ODD constitueront notre priorité pour les années à venir :



Ces ODD constituent la colonne vertébrale de notre engagement et seront développés en détail dans la quatrième partie de ce rapport.

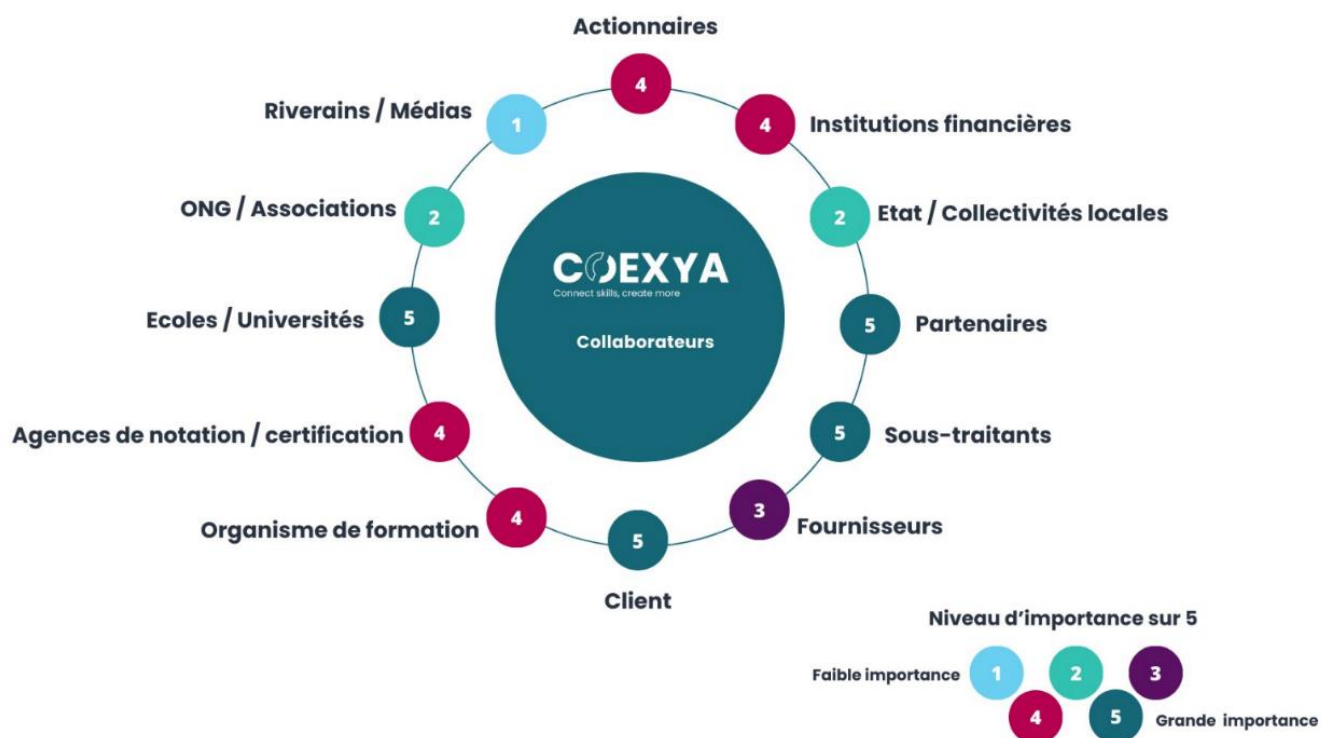
Nous avons choisi de focaliser nos efforts sur un nombre restreint d'ODD pour le moment, afin de renforcer notre impact. Une fois que nous aurons atteint un niveau de performance satisfaisant sur ces quatre ODD, nous envisagerons d'élargir notre champ d'action à d'autres ODD sur lesquels nous pourrions également avoir un impact réel.

3.4.5 Élaboration de la matrice de matérialité

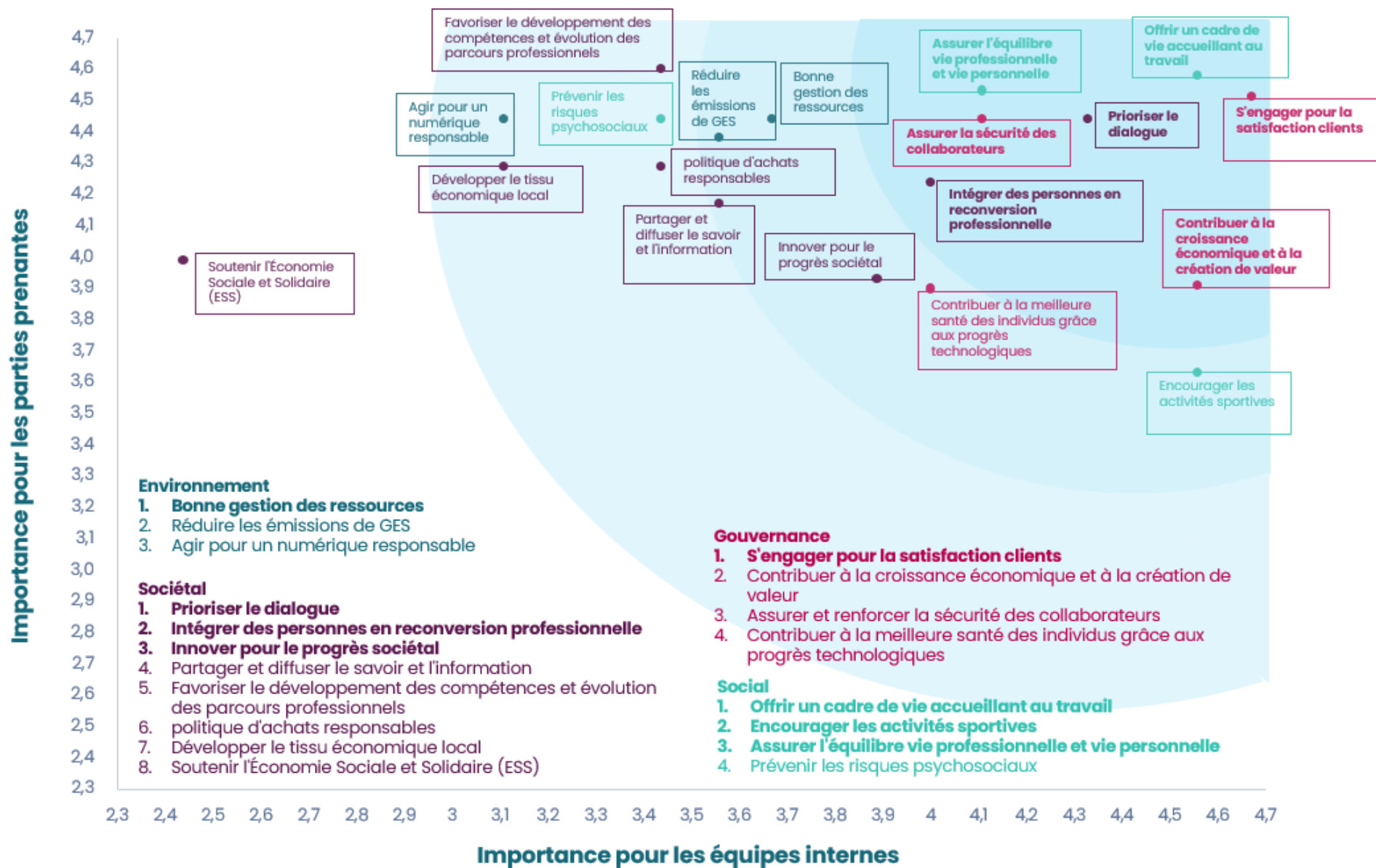
Notre matrice de matérialité a été élaborée en parallèle de la sélection de nos ODD et de la définition de notre raison d'être. Ces trois projets, interconnectés, nous ont permis d'identifier les objectifs clés de développement RSE de Coexya en accord avec nos parties prenantes.

Lors des sessions de travail pour la sélection des ODD, nous avons listé nos principales actions nous paraissant pertinentes à mettre en place. Ce travail a donné lieu à 19 enjeux RSE, validés par la Commission RSE. La synchronicité de ces trois projets nous a permis de nous assurer de la cohérence de nos choix stratégiques et de nos actions.

Parallèlement à ces réflexions, nous avons établi une cartographie de nos parties prenantes figurant ci-dessous, en tenant compte de leur capacité à nous aider.



Enfin, nous avons interrogé nos parties prenantes sur ces trois projets. Leurs réponses ont contribué à l'élaboration de notre matrice de matérialité présentée ci-après, qui met en lumière nos enjeux prioritaires. Ces enjeux seront détaillés dans la prochaine partie de ce rapport.



3.4.5 Nos certifications et reconnaissances



En tant que membre du **Global Compact des Nations Unies** depuis 2011, Coexya soutient activement les droits de l'homme, les normes de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.



L'évaluation Ecovadis est une autre reconnaissance importante que nous avons obtenue. En 2022, la médaille d'argent nous a été délivrée, avec un score de 61/100, ce qui nous place dans le **top 25% des entreprises évaluées par EcoVadis**. En 2023, nous avons amélioré notre performance en obtenant un score de 66/100 et en conservant notre médaille d'argent.



En 2023, nous avons été classés parmi les **Top 25 des entreprises françaises les plus inclusives** par Glassdoor. Cela témoigne de notre engagement envers la diversité et l'inclusion, qui sont des éléments essentiels de la qualité de vie au travail au sein de notre groupe.



Depuis 2019, nous avons obtenu la **certification ISO/IEC 27001**, une norme internationale pour le management de la sécurité de l'information. Cette certification, détenue par seulement 328 entreprises françaises, atteste de notre engagement à protéger, améliorer et optimiser notre système de gestion de l'information et des données qu'il contient.

En 2021, soucieux de démontrer notre application des meilleures pratiques de sécurité, nous avons participé à une **évaluation tierce de Cybersécurité** par l'organisme CyberVadis. Notre score de 826/1000 démontre notre maturité en matière de cybersécurité et notre capacité à protéger les données de nos clients et de nos collaborateurs.

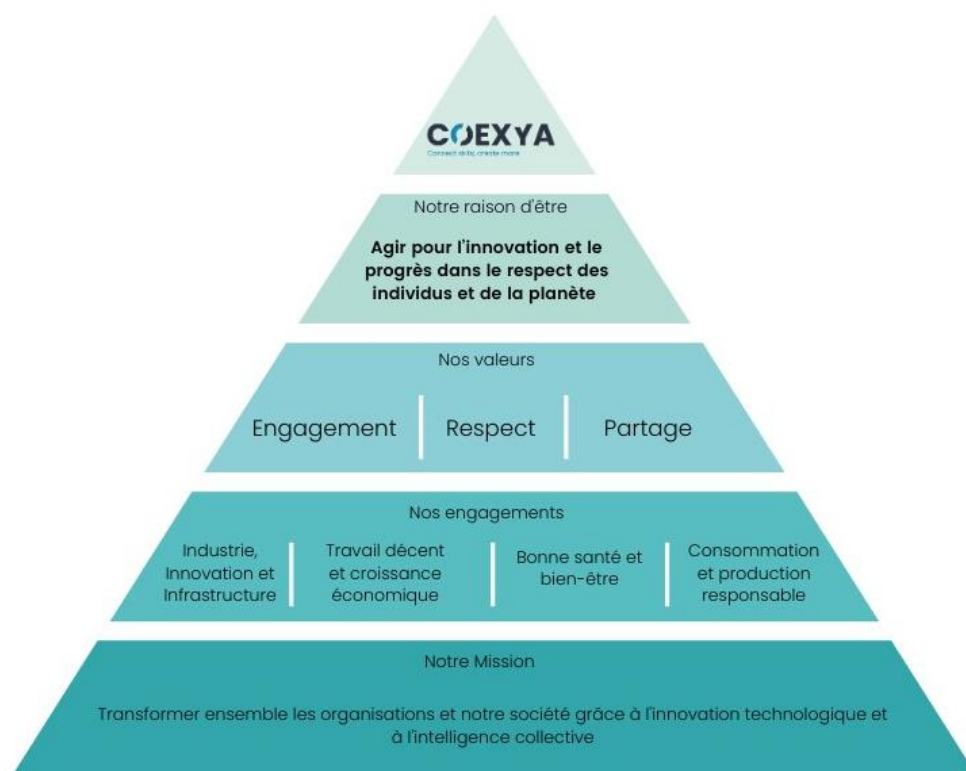


L'ensemble de nos bâtiments sont **certifiés HQE**. Cette certification atteste de notre engagement envers un environnement de travail de haute qualité et respectueux de l'environnement.

Chacune de ces reconnaissances témoigne de notre engagement envers nos collaborateurs, nos clients et notre écosystème, et nous continuons à travailler pour rester à la pointe dans ces domaines clés.

3.4.6 Cap sur l'avenir : nos ambitions RSE

Les composantes de notre démarche RSE



La démarche RSE de Coexya est structurée comme une pyramide.

Au sommet de la pyramide se trouve notre raison d'être : "**Agir pour l'innovation et le progrès dans le respect des individus et de la planète**". C'est l'objectif de notre démarche RSE, le principe qui guide toutes nos actions et décisions.

Suivent ensuite nos valeurs d'engagement, de respect et de partage qui, en essence, inspirent nos actions et engagements.

Nos engagements RSE résultant de la sélection des 4 ODD sont les piliers de notre stratégie RSE et orientent nos actions concrètes pour réaliser cette mission.

Enfin, à la base de la pyramide, notre mission, qui guide nos actions, porte notre engagement global envers la transformation positive des organisations et de la société.

Cette structure en pyramide illustre parfaitement comment chaque élément de notre démarche RSE est interconnecté et comment ils contribuent tous ensemble à notre objectif global d'agir de manière responsable et durable.

Piliers, engagements, actions

Comme illustré dans le schéma suivant, notre engagement se structure autour de quatre domaines majeurs. Ces domaines sont soutenus par un cinquième pilier essentiel : la reconnaissance externe de notre démarche RSE. Nous nous appuyons sur des validations de tiers indépendants pour renforcer et légitimer nos actions. C'est le cas notamment avec notre notation EcoVadis et la réalisation de nos bilans carbone (périmètre historique et nouvelles acquisitions). D'ici 2025, nous envisageons de nous engager dans la démarche SBTi avec pour objectif la définition d'une trajectoire claire pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES).

Notre ADN : Culture de l'innovation et expertise technique au service d'une performance responsable et durable

Notre engagement

Coexya s'engage à infuser une culture d'innovation et d'expertise technique dans tous les aspects de son travail. Nous visons à réinventer et expérimenter continuellement pour offrir des solutions sur mesure et durables à nos clients, tout en garantissant la qualité, la sécurité, la transparence et l'efficacité de nos projets.

Notre champs d'action 2022-2023

- 100 % de nos collaborateurs ont reçu une formation SSI
- 14 de nos 17 BU certifiables ont été certifiées ISO 27001

Nos objectifs 2024

- Certifier 15 de nos 17 BU certifiables ISO 27K soit un taux de couverture de 88 %
- Conserver notre taux de 100% de collaborateurs formés à la SSI

Développer nos talents pour construire un avenir commun

Notre engagement

Coexya se réinvente constamment par la création de nouvelles offres. Nous investissons résolument dans le développement de nos talents, favorisant ainsi leur évolution professionnelle et contribuant à la croissance économique locale. Par ailleurs, nous soutenons activement les talents émergents en incubant des startups prometteuses au sein de notre incubateur "Le Connecteur".

Notre champs d'action 2022-2023

- 90 % de fidélité client
- 390 clients dont 17 % nouveaux
- 1,3 M€ investi dans la formation de nos collaborateurs en 2022
- 10,4 % de notre effectif est composé de stagiaires/alternants
- Partenariats avec le monde académique
- 1/2 de collaborateurs associés

Nos objectifs 2024

- Maintenir un taux minimum de 5 % de stagiaires/alternants au sein de l'effectif
- Développer la Coexya Academy
- Accueillir 9 personnes en reconversion professionnelle et accompagner la réinsertion de 3 personnes via les stages

Offrir un cadre de travail favorable à l'épanouissement de nos collaborateurs

Notre engagement

Coexya place le bien-être et l'épanouissement de ses collaborateurs au cœur de ses priorités. Nous offrons un environnement de travail hybride, sain et agréable, tout en mettant en place des actions de soutien et de prévention pour favoriser le bien-être général. Notre objectif est de créer un espace où chacun se sent valorisé et épanoui.

Notre champs d'action 2022-2023

- Ancienneté moyenne de 5,7 ans de nos collaborateurs
- Baromètre écoute collaborateurs : Note de 4,2/5 attribuée au bien-être par nos salariés
- 77 % d'entre eux recommanderaient Coexya à un proche
- Nouvel accord télétravail : pool de 10j de TT/collaborateur

Nos objectifs 2024

- Maintenir une note minimale de 4,2/5 attribuée au bien-être par nos collaborateurs

Agir pour une production et une consommation durable

Notre engagement

Coexya adopte activement des pratiques éco-responsables à tous les niveaux de son organisation. Nos ambitions sont de renforcer notre engagement envers le numérique responsable en proposant des solutions digitalisées plus respectueuses de l'environnement à nos clients. Et, à partir de nos bilans carbone 2022, de poursuivre nos efforts pour fixer une trajectoire de réduction de nos émissions de GES.

Notre champs d'action 2022-2023

- 98 vélos et 58 voitures électriques mis à disposition des collaborateurs
- Réalisation bilans carbone en 2023 (année de réf 2022) périmètre groupe historique + nouvelles acquisitions
- Lancement groupe de travail : Numérique Responsable
- Changement datacenter pour un datacenter plus sobre énergétiquement
- 2 campagnes de sensibilisation au Green IT ont été organisées
- Allongement de la durée de vie de notre matériel (PC -> 5 ans ; Tél -> 3 ans extensible à 5 ans)

Nos objectifs 2024

- Atteindre 86 % de PDL/PCE alimentés en ENR
- Enrichir notre offre de vélos/voitures électriques
- Réaliser une évaluation de l'empreinte carbone de nos principales solutions numériques
- Mise en place démarche achats responsables

4 | NOS CHAMPS D'ACTION





9

INDUSTRIE,
INNOVATION ET
INFRASTRUCTURE



Pilier 1

Notre ADN : Culture de
l'innovation et expertise
technique au service d'une
performance responsable et
durable



Coexya s'engage à innover de manière responsable pour contribuer à un développement économique et environnemental durable. Ainsi, nous encourageons la faculté à expérimenter et à nous réinventer. Nous développons une culture de l'innovation et de l'expertise technique pour proposer par exemple : des solutions business sectorielles sur mesure, telles que la dématérialisation des processus de propriété intellectuelle, la digitalisation du domaine médical et hospitalier ou encore l'amélioration de la performance industrielle grâce à l'Industrie 4.0.

Nous nous appuyons également sur des technologies avancées, telles que le RPA, la blockchain et le Cloud souverain, l'IA, ou l'IoT pour apporter de la valeur dans les solutions proposées à nos clients. Notre démarche et notre expérience garantissent la qualité, la sécurité, la transparence et l'efficacité de nos projets.

4.1.1 Développer des solutions business sectorielles sur mesure

Coexya se distingue par le développement de solutions d'affaires sur mesure, ciblées sur les enjeux spécifiques de divers secteurs.

Notre expertise dans des domaines d'activité variés nous permet de proposer aux acteurs de ces secteurs des solutions métiers ou software conçues pour répondre efficacement à leurs défis informatiques :

- 🕒 Nous déployons des solutions qui favorisent le partage d'information et aident à la prise de décisions,
- 🕒 Nous exploitons les données pour avoir une vision globale des problématiques grâce à des techniques avancées d'exploitation de la data : machine Learning, intelligence artificielle, traitement automatique du langage naturel...,
- 🕒 Nous développons des logiciels de pointe, adaptés aux particularités et aux exigences de chaque secteur d'activité.

Nous sommes tout particulièrement engagés dans le secteur de la santé, avec une centaine de collaborateurs dédiés. Nous accompagnons la digitalisation du domaine médical au niveau d'un territoire avec des solutions de coordination des soins et de télémédecine : **Odycare** (facilite la communication et la coordination

entre professionnel et fluidifie le parcours patient au niveau d'un territoire), **Consore** (moteur de recherche en cancérologie), **Onco Place** (plateforme de gestion des études cliniques) et **Artiscan** (solution de contrôle qualité interne des équipements de radiothérapie et d'imagerie médicale).



+ de 100 acteurs de la santé accompagnés



30 % de notre CA est dédié à des projets du secteur de la santé soit près de 24 m€



100 collaborateurs experts dans ce domaine

4.1.2 Agir pour un numérique responsable

Nous sommes conscients de l'impact que nos activités peuvent avoir sur notre environnement. C'est pourquoi nous plaçons la responsabilité numérique au centre de nos priorités stratégiques et œuvrons pour assurer la pérennité de notre transition. Effectivement, nous sommes déterminés à minimiser notre empreinte carbone, tout en maximisant la valeur que nous apportons à nos clients à travers des solutions numériques responsables et durables.

Nous avons mis en place des actions significatives à travers différentes initiatives :

Allongement de la durée de vie des équipements et économie circulaire :

Nous avons mis en place une politique d'allongement de la durée de vie de notre matériel (PC -> 5 ans ; téléphone -> 3 ans extensible à 5 ans) contribuant ainsi à la réduction de notre empreinte environnementale. Nous complétons cette initiative par un programme de recyclage et de réemploi de notre matériel IT en partenariat avec la société Arto. Lors du renouvellement de notre parc, nous proposons le rachat des équipements à nos collaborateurs, favorisant ainsi leur réutilisation,

Localisation des data-centers : Tous nos data-centers sont implantés en France. Ce choix est fondamental, car l'électricité française est moins carbonée, grâce à une capacité d'électricité verte importante. Cette action a un impact significatif sur notre empreinte carbone car 100 % de l'énergie

utilisée provient de sources d'énergies renouvelables, en comparaison à un data center situé dans un autre pays dont l'impact CO2 est 8 fois plus important qu'en France¹,

- 🌱 **Eco-conception et sensibilisation** : Dans le domaine du numérique, la fabrication du matériel a un impact environnemental prépondérant mais nous devons aussi étendre nos actions et notre implication sur nos activités de développement. Nous avons à cœur de sensibiliser nos collaborateurs sur les impacts environnementaux des architectures et des développements que nous réalisons pour nos clients. Nous avons ainsi mené des campagnes de communication interne et co-organisé une conférence avec l'INSA Lyon sur la thématique "Sobriété numérique, l'éco-conception et le Green IT",
- 🌱 **Sensibilisation et formation au numérique responsable** : Au-delà de la sensibilisation, nous visons à instaurer une culture du numérique responsable parmi nos équipes. Pour ce faire, nous travaillons sur un plan de formation couvrant des thématiques telles que les impacts environnementaux du numérique, les moyens d'action individuels et collectifs, les règles de conception d'un service numérique responsable, et le cadre législatif et réglementaire,
- 🌱 **Mise en place de bonnes pratiques de développement** : En parallèle, nous mettons en place des consignes d'écoconception en matière d'architecture, de développement front-end et back-end. Ces directives visent à minimiser l'impact environnemental de nos développements, tout en garantissant une bonne performance,
- 🌱 **Partenariat avec Fruggr** : Pour accompagner nos efforts, nous prévoyons d'établir un partenariat avec Fruggr, une entreprise spécialisée dans le monitoring de l'impact environnemental des applications. Ces outils vont

¹ <https://datacampus.fr/2022/05/16/mix-energetique-intensite-carbone-et-datacenters-la-geographie-des-electrons/>

être testés au sein de nos centres de service avec l'ambition, s'ils répondent à nos besoins, de les déployer dans tous nos centres de service.

Notre ambition pour les années à venir est de continuer à renforcer notre engagement envers le numérique responsable, en formant davantage de collaborateurs sur ce volet (tout comme nous le faisons actuellement pour la sécurité des environnements et des développements). Nous souhaitons également mettre en place des contrôles sur les applications développées (tout comme nous le faisons actuellement pour la sécurité ou l'accessibilité).

4.1.3 Cultiver l'innovation en continue grâce à des technologies avancées

Le lancement de nouvelles offres en s'appuyant sur des initiatives internes a toujours été le moteur de notre croissance et de notre succès. Nous présentons ci-après différentes initiatives récentes lancées ces dernières années.

A. Solutions RPA (Robotic Process Automation) : L'automatisation intelligente des processus

Les Solutions RPA (Robotic Process Automation) sont une façon innovante d'optimiser les processus métier en automatisant les tâches à faible valeur ajoutée. Coexya a développé une méthodologie éprouvée et propose un accompagnement complet dans le déploiement des solutions RPA. Jusqu'à présent, nous avons mis en place plus de 200 robots pour des organisations nationales et internationales dans de nombreux secteurs.

B. La blockchain au cœur de nos projets IT : Gagner en sécurité, transparence et efficacité

Centrés sur l'innovation, nous nous impliquons activement dans la technologie blockchain depuis près de 5 ans. Chez Coexya, notre équipe d'experts en technologie blockchain est en mesure d'intervenir sur divers projets, en mettant à profit nos expertises IT.

Nous travaillons sur toutes les blockchains, y compris les blockchains dites "EVM" compatibles avec Ethereum. Cependant, nous nous démarquons sur le marché par notre investissement dans l'écosystème Tezos. Tezos est une Blockchain Française

reconnue dans le monde de l'entreprise pour ses multiples atouts, tels que son faible impact environnemental, sa fiabilité, son mécanisme de consensus Liquid Proof-of-Stake, sa gouvernance on-chain et auto-amendante, ainsi que son niveau élevé de décentralisation et ses frais de transaction peu coûteux.

Notre engagement envers Tezos se traduit par le développement de solutions de signature électronique basées sur la blockchain Tezos, telles que DigiSign et Tediji. Nous sommes également membre du consortium Choose your Baker, offrant une solution de conformité pour les utilisateurs de la blockchain publique Tezos.

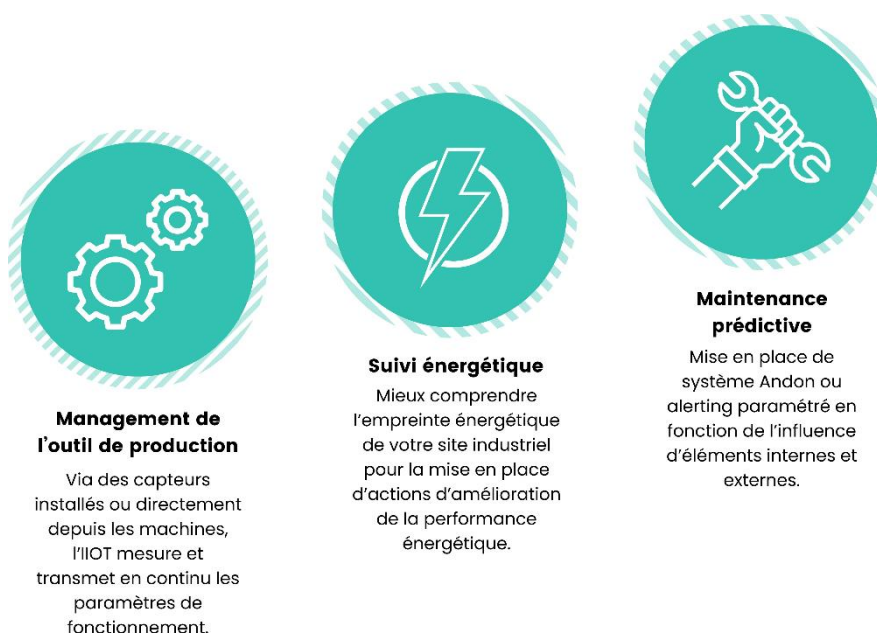
Par ailleurs, nous lançons cette année l'offre **Coexya Transparency** en partenariat avec IBM. Cette nouvelle offre aide les filières industrielles, les fédérations professionnelles, les entreprises et les professionnels de la supply chain à construire des systèmes d'information robustes et fiables qui apportent plus de transparence sur leurs produits, et fournissent aux différentes parties prenantes les éléments d'information dont elles ont besoin. Cette offre répond aux exigences réglementaires pour la mise à disposition d'un passeport Produit (DPP, nouvelle réglementation Européenne à venir).

C. Le Cloud by Coexya : Une solution de stockage souveraine, sécurisée, green IT et 100 % française

L'importance de l'hébergement des données est devenue incontournable pour toutes les organisations. Les entités publiques et de nombreuses entreprises privées souhaitent adopter le Cloud, mais demeurent prudentes quant à l'usage et le stockage de données sensibles qu'elles traitent quotidiennement.

Coexya répond à ces enjeux et se distingue par sa solution innovante de Cloud souverain, **Le Cloud by Coexya**, entièrement française. Cette offre répond aux besoins des organisations en quête d'agilité et propose un point de contact unique pour la conception et la mise en œuvre des applications en service géré.

D. Industrie 4.0 et usine du futur : Piloter et améliorer la performance industrielle



La transformation numérique des méthodes de production est en train de révolutionner l'industrie, ce qui représente à la fois un défi technologique et une opportunité exceptionnelle pour les entreprises. Le concept d'industrie intelligente vise à interconnecter, digitaliser et robotiser les usines. Coexya est spécialisé dans le déploiement et le développement de plateformes IIoT (Industrial Internet of Things), conçues pour recueillir, stocker, analyser et visualiser les données. Ces plateformes s'intègrent au système existant de nos clients et permettent une utilisation de la data sans contraintes, quel que soit l'emplacement de leurs usines.

4.1.4 Une approche métier dans un contexte sécurisé

Les systèmes d'information (SI) sont un composant critique des activités de Coexya étant donné que l'ensemble des activités de production reposent sur ceux-ci. De plus, l'interconnexion croissante de ces derniers avec de multiples SI tiers expose notre organisation à des risques nouveaux et croissants.

En conséquence, Coexya s'engage à soutenir les mesures visant à assurer une protection appropriée des systèmes d'information de l'entreprise contre toutes les

menaces, qu'elles soient d'origine interne ou externe, naturelle, accidentelle ou délibérée.

Sur le terrain, Coexya se fixe 4 objectifs opérationnels :

- ④ Maintenir la certification sur le périmètre du SMSI, attestant de fait des efforts de l'organisation pour protéger les données de l'entreprise et de ses clients,
- ④ Piloter la conformité de l'entreprise aux lois et réglementations applicables à ses activités, afin de protéger l'organisation,
- ④ Favoriser l'émergence et le développement d'une culture sécurité au sein de l'entreprise, afin de soutenir la dynamique engagée autour de la Sécurité des Systèmes d'Information,
- ④ Contribuer de manière significative au développement de l'activité de l'entreprise, en transposant les bonnes pratiques mises en œuvre en interne dans les activités réalisées pour nos clients.

Notre Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) fixe le périmètre, les principes de mise en œuvre ainsi que les responsabilités nécessaires pour atteindre l'objectif général de protection des systèmes d'information de l'entreprise.

Pour atteindre ses objectifs, Coexya a défini 13 principes de mise en œuvre regroupés en 5 axes :

1. Un système de management de la sécurité conforme aux meilleures pratiques,
2. Une gestion des risques régulière, efficace et proportionnée,
3. Des mesures de sécurité conformes aux meilleures pratiques,
4. Une exploitation et une évolution des SI conformes aux politiques de sécurité,
5. Une mise en œuvre progressive et pragmatique.

La mise en œuvre de la politique de sécurité des systèmes d'information nécessite l'implication de toutes les parties prenantes : Direction générale, collaborateurs (internes et externes), Direction des systèmes d'information ainsi que nos fournisseurs.

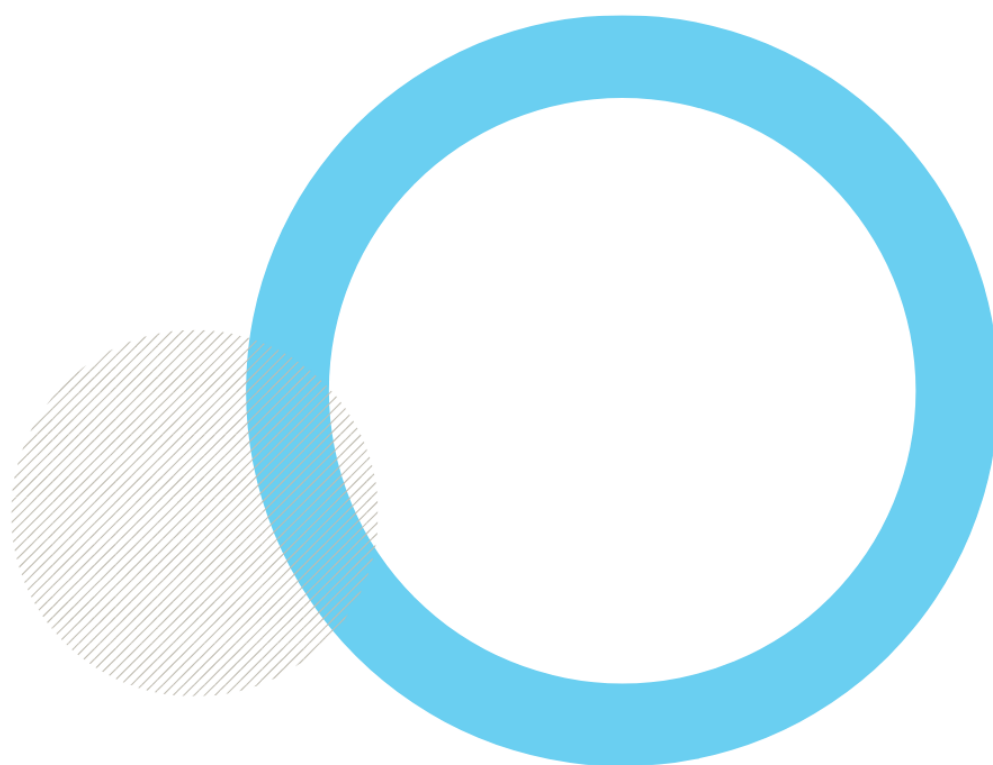


8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



Pilier 2

Développer nos talents pour
construire un avenir commun



Chez Coexya, nous croyons que la croissance économique ne peut être durable que si elle est partagée et équitable pour tous. Elle repose sur une capacité à se réinventer et à créer des nouvelles offres permettant la création de valeur.

C'est pourquoi nous avons fait de l'ODD n°8, « Travail décent et croissance économique », une priorité dans notre stratégie d'entreprise.

Nous nous engageons à accompagner le développement de nos collaborateurs en investissant dans leur formation et en favorisant leur évolution professionnelle, tout en contribuant à la croissance économique locale.

Nous mettons également l'éthique et la responsabilité au cœur de notre politique des affaires et nous accompagnons les startups de demain à travers notre incubateur « Le Connecteur ».

Coexya porte la conviction que la croissance doit être collective, éthique et responsable pour être durable.

4.2.1 S'engager pour le développement de Coexya

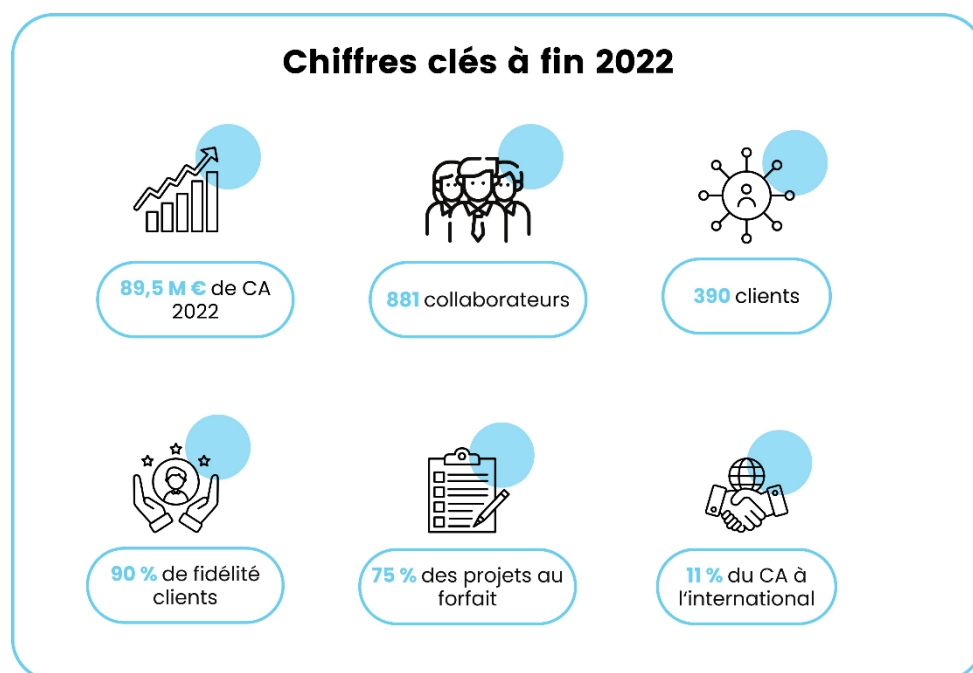
A. Une stratégie de croissance

En continuant à prospérer dans un environnement commercial dynamique, Coexya a fixé des objectifs de croissance ambitieux pour les années à venir. Nous prévoyons une croissance organique annuelle de plus de 13 % sur les trois prochaines années, ce qui démontre notre détermination à progresser et à renforcer notre position sur le marché.

Parallèlement à cette croissance organique, notre stratégie de développement comprend également des acquisitions ciblées. Nous privilégions l'acquisition de sociétés spécialisées de petite taille, avec 40 à 70 collaborateurs, ce qui nous permet d'élargir notre offre spécialisée et de développer des synergies entre les différents centres d'excellence de la société.

En 2022, nous avons atteint un chiffre d'affaires de 89,5 millions d'euros, avec 11,25 % réalisé à l'international. Cette performance illustre une croissance impressionnante de 32 % par rapport à l'année 2021, dont 20 % est attribuable à la croissance organique. Cette croissance substantielle témoigne de notre capacité à générer de

la valeur et à satisfaire nos clients, tout en réussissant avec succès dans un environnement commercial de plus en plus compétitif et global.



B. Promouvoir une politique des affaires éthiques et responsables

Coexya place la promotion d'une politique d'affaires éthique et responsable au cœur de ses engagements.

Dans cette perspective, cet engagement a pris forme en 2018 avec la mise en place de notre charte éthique interne dont l'objectif était de définir nos premières balises en matière d'éthique des affaires. La révision de cette charte est inscrite dans notre feuille de route 2024.

En 2021, nous avons renforcé notre politique avec l'élaboration de notre Code de conduite des fournisseurs que nous avons étoffé en 2023. Ce document, qui matérialise nos attentes en matière de développement durable, de respect des droits humains et d'éthique des affaires, reflète notre volonté de mener nos activités en accord avec nos valeurs fondamentales et nos principes RSE.

Notre engagement envers l'éthique et la responsabilité imprègne tous les aspects de notre entreprise, depuis nos interactions avec nos clients jusqu'à notre manière de travailler en interne et de contribuer à l'ensemble de notre écosystème.

Envers nos clients, nous nous engageons à fournir des services de haute qualité, dans le respect de normes d'éthique rigoureuses et en accord avec nos principes de développement durable. Envers nos collaborateurs, nous promouvons une culture d'éthique et de responsabilité, où chacun est encouragé à agir de manière équitable et respectueuse.

En mettant en avant notre Code de conduite des fournisseurs, nous soulignons l'importance que nous accordons à travailler avec des partenaires qui partagent nos engagements. Nous croyons que c'est en adoptant des pratiques responsables et en nous engageant dans un processus d'amélioration continue que nous pourrions garantir des approvisionnements durables et fiables à long terme, tout en contribuant à la création de valeur partagée.

En définitive, la promotion d'une politique d'affaires éthique et responsable n'est pas seulement une question de conformité pour Coexya, c'est un engagement fondamental envers nos clients, nos collaborateurs, nos fournisseurs et tous les acteurs de notre écosystème.

C. Accompagner les startups de demain

Dans le cadre de son engagement envers l'innovation et la croissance durable, Coexya a lancé en 2018 son propre incubateur dénommé "**Le Connecteur**". Cette initiative vise à soutenir le développement de startups lyonnaises par le biais de prises de participations. "Le Connecteur" témoigne de notre volonté de participer activement à l'écosystème entrepreneurial local et d'encourager l'innovation.

Jusqu'à présent, "Le Connecteur" a fièrement accompagné cinq startups dans leur parcours de croissance :

-  Cowork Engineering,
-  BlockChain EZ,
-  Maela,
-  IzyCardio,
-  Deepsen.

Chacune de ces entreprises a pu bénéficier de notre expertise, notre engagement envers les jeunes entreprises innovantes et notre désir de contribuer à un avenir technologique prometteur.

4.2.2 Favoriser le développement de nos collaborateurs

A. Développement des compétences et formation

La formation continue est au cœur de notre stratégie de développement des compétences chez Coexya. En 2022, nos collaborateurs ont en moyenne eu 4,2 jours de formation soit une augmentation de 24.27 % par rapport à 2021. Nous avons ainsi investi 1,3 million d'euros dans la formation en 2022. Cette progression témoigne de notre engagement envers le développement personnel et professionnel de nos équipes.

Outre les besoins en formation identifiés pour répondre à la stratégie du groupe, les entretiens annuels et semi-annuels permettent aussi d'affiner les besoins propres à chaque collaborateur. Cela nous permet de personnaliser encore davantage notre approche et d'assurer que chaque membre de notre équipe reçoit la formation et le soutien dont il a besoin pour réussir.

En utilisant les situations de travail comme terrain d'apprentissage, nous valorisons l'expertise de nos collaborateurs en poste, qui ont pour certains une fonction tutorale, et facilitons l'intégration et l'acquisition de nouvelles compétences pour nos nouveaux collaborateurs.

95 alternants et stagiaires en 2022

7,2 % de notre effectif est composé d'alternants et de stagiaires

B. Parcours de carrière

Notre spécialisation et notre engagement au forfait (pour 75% de nos projets) impliquent pour la prise en compte et la réussite de ce type d'activité une organisation adaptée :

- 🔄 **Organisation en centres de compétences** : nous sommes organisés en centres de compétences spécialisés autonomes et fédérés ayant chacun leur propre management. Chaque centre de service spécialisé est un centre de profit responsable de sa production et de ses résultats,
- 🔄 **Connaissance projet et expertise** : les managers responsables de nos centres de compétence spécialisés sont issus de formation technique en informatique et ont tous une expérience importante dans la gestion de projet informatique en mode forfaitaire,
- 🔄 **Renforcement du management technique** : chacun de nos centres de compétence s'appuie sur un management technique, qui est directement intégré au pilotage et aux orientations du centre de compétence au même titre et avec le même poids que le management commercial,
- 🔄 **Approche commerciale de spécialiste** : la force commerciale de Coexya est avant tout basée sur ses savoir-faire et sa capacité à innover et prendre en charge des projets structurants et novateurs dans ses spécialités. Les managers en charge de la partie commerce dépendent directement de chaque centre de compétence et possèdent une fibre technique leur permettant d'être pertinent dans nos domaines de spécialités.

Nous avons élaboré des parcours de carrière clairement identifiés en 5 volets comme l'illustre le schéma ci-dessous : technique, pilotage de projet, conseil, commerce et fonctionnel. Ces parcours sont en étroite relation avec notre Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) et offrent à nos collaborateurs la possibilité d'évoluer et de se réorienter au sein de l'entreprise. Ces parcours de carrière sont conçus pour faciliter l'évolution et la mobilité interne (cf. schéma exemple de parcours interne).

Schéma parcours de carrière

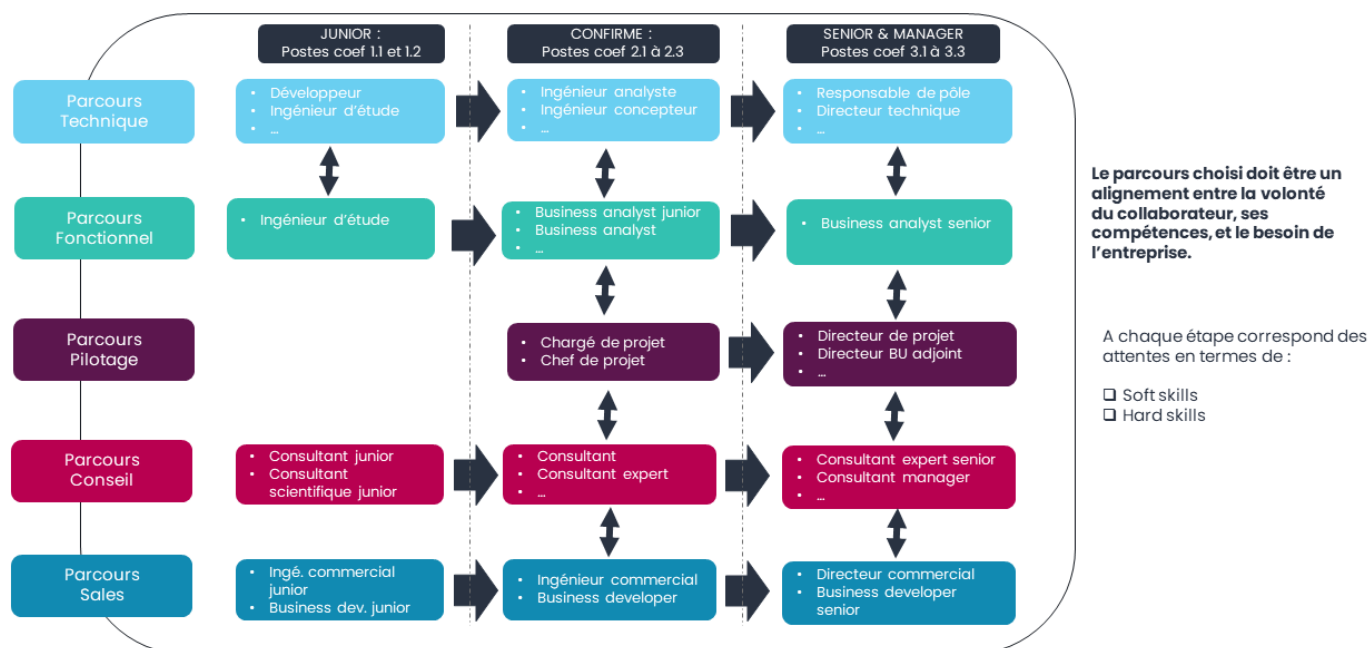
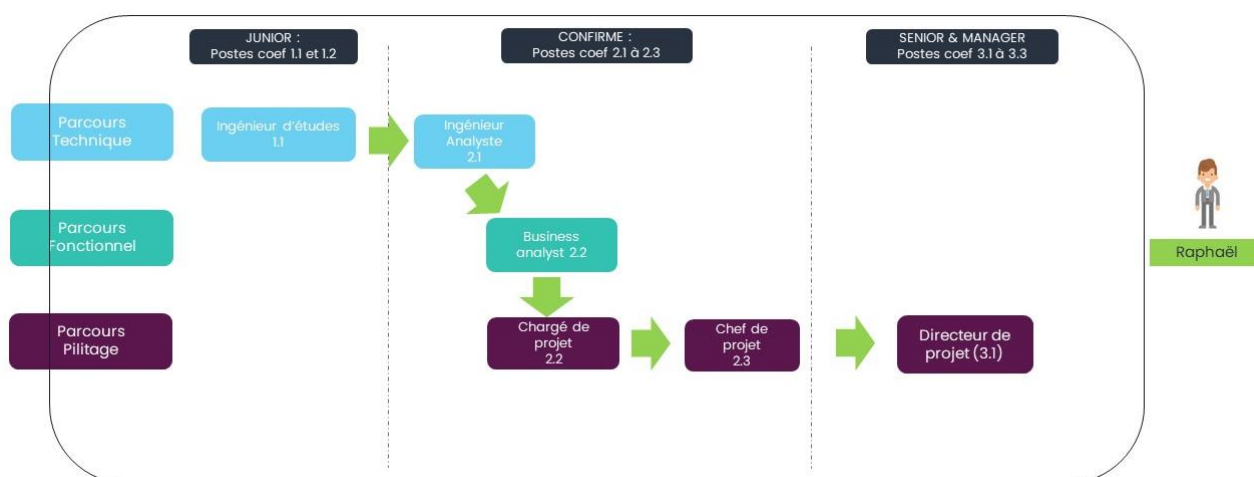


Schéma exemple de parcours interne



Cette approche favorise le développement continu des compétences et la progression de carrière de nos collaborateurs, tout en nous permettant de répondre efficacement aux besoins évolutifs de notre entreprise. Ainsi, Coexya s'engage à soutenir l'ambition et la mobilité de ses collaborateurs tout en renforçant son expertise technique et sa capacité à livrer des services spécialisés de qualité.

C. Assurer la stabilité de l'emploi

Nous privilégions chez Coexya l'embauche en CDI (106 CDI signés en 2021 et 138 en 2022) et limitons le recours aux CDD (hors alternance, 7 en 2021 et 2 en 2022). Cette politique souligne notre conviction que le véritable atout de Coexya réside dans la richesse de nos talents et notre engagement réciproque à long terme.

Nous favorisons ainsi la stabilité et la continuité dans notre personnel, ce qui contribue à renforcer l'expertise de nos équipes et à maintenir la qualité de nos services. Cela facilite également la planification et la gestion des ressources nous permettant d'anticiper et de répondre de manière agile aux besoins de nos clients.

Nous sommes convaincus que l'assurance d'un emploi stable est fondamentale pour attirer, retenir et développer les meilleurs talents. C'est pourquoi nous restons engagés à maintenir cette politique d'emploi durable, dans le respect de nos valeurs d'entreprise et de notre responsabilité en tant qu'acteur clé du secteur des services numériques.

En fournissant à nos collaborateurs un environnement de travail stable et sécurisant, nous leur permettons de se concentrer pleinement sur leur mission, tout en favorisant leur développement professionnel et personnel.

D. Ouvrir les esprits avec le partage et l'accès à l'information

Coexya est fortement convaincue de l'importance de l'accès à l'information et de l'apprentissage continu pour le développement de ses collaborateurs. Dans cette optique, nous avons mis en place diverses initiatives pour favoriser le partage des connaissances et l'ouverture d'esprit.

Depuis février 2018, nous organisons régulièrement des sessions d'échanges et de partage que nous appelons "**Open Your Mind**". Ces événements sont animés par nos collaborateurs qui présentent un sujet de leur choix, qu'il soit technique, technologique, d'actualité, lié au bien-être ou à la vie quotidienne. Ces présentations se déroulent en visioconférence garantissant l'accessibilité à tous nos collaborateurs quel que soit leur lieu de travail. Les sessions sont suivies d'un moment d'échange encourageant l'interaction et le partage d'idées entre les participants.

Nous avons déployé des dispositifs locaux adaptés à chaque entité. "Escale", par exemple, est une initiative que nous avons développée à Rennes comme une approche locale BU. Cependant, ce dispositif a déjà été décliné avec succès sur nos autres sites. Ces initiatives englobent une variété d'actions, allant de la sensibilisation sur une technologie à une présentation de projet, en passant par des formations dans différents domaines.

Par ailleurs, la transparence et la circulation de l'information sont primordiales pour nous. Chaque centre de compétence organise régulièrement des réunions où sont présentés les résultats, les perspectives et les orientations stratégiques ainsi que les projets en cours et les bonnes pratiques.

A cela s'ajoute une communication trimestrielle de la Direction Générale à destination de tous les collaborateurs, où sont détaillées l'avancement de notre stratégie 2020-2025 et les principaux événements du trimestre. Cette feuille de route est ensuite commentée lors d'une visioconférence.

Nous veillons également à maintenir une proximité avec nos collaborateurs, qu'ils travaillent à l'agence, sur le site de notre client, ou en télétravail en organisant régulièrement des points d'échange avec leurs responsables. Cette approche favorise les échanges informels et garantit une bonne circulation de l'information au sein de l'entreprise.

Ces initiatives reflètent notre engagement à favoriser le partage des connaissances, l'accès à l'information et le bien-être de nos collaborateurs, et constituent un aspect essentiel de notre responsabilité sociale d'entreprise.

E. Poursuivre le dialogue en interne

Afin de pérenniser nos relations avec nos collaborateurs et continuer à garantir un environnement de travail agréable et respectueux pour tous, nous entretenons un dialogue social permanent avec le Comité Social et Economique (CSE). Tous les sujets qui touchent au quotidien de nos collaborateurs y sont abordés : la qualité de vie au travail, la gestion de l'emploi, l'égalité femme/homme, la sécurité et la santé et l'association de nos collaborateurs à notre performance.

Notre engagement à favoriser l'intégration et le respect des individus se poursuit et nous travaillons chaque jour à renforcer nos parcours d'intégration, avec une

approche personnalisée selon l'agence et la fonction du nouvel entrant. Nos efforts pour garantir l'égalité de traitement pour tous, quels que soient le genre, l'âge, l'origine, la situation familiale ou les convictions, restent une priorité.

Nous mettons l'accent sur la confiance réciproque entre les salariés et la Direction. Chaque membre de l'équipe a la liberté de proposer des idées et des projets et nous nous engageons à les écouter, à les étudier et à les prendre en considération. Notre approche vise à encourager une culture collaborative où chaque salarié se sent acteur, valorisé et écouté.

4.2.3 Associer les salariés à la performance de l'entreprise

A. Reconnaître la performance collective par la participation, le plan épargne retraite et le plan épargne groupe

Indépendamment de la taille de la structure juridique dans laquelle nos salariés travaillent, ils sont associés à la performance du groupe grâce au dispositif de participation logé dans un Plan d'Épargne Groupe (PEG). Ils disposent également d'un Plan d'Épargne Retraite Collectif Groupe (PERECOLG) qui peut être alimenté avec des jours de congés.

B. Favoriser l'actionnariat salarié

Lors de notre prise d'indépendance, nous avons ouvert notre FCPE Coexya, et encouragé ainsi l'actionnariat salarié. Aujourd'hui plus d'un salarié sur deux (50.73%) est actionnaire via le FCPE Coexya.

Ces mécanismes permettent d'associer de manière pérenne nos collaborateurs au développement du groupe.

	2020	2021	2022
Nombre de salariés actionnaires	NA	209	344

4.2.4 Participer au développement du tissu économique local

A. Favoriser des partenariats avec des écoles du territoire

La contribution active de Coexya au développement du tissu économique local se manifeste au travers de partenariats stratégiques avec des établissements d'enseignement supérieur du territoire (le détail du nombre de partenariats écoles est détaillé dans la partie indicateurs ESG).

Coexya est profondément engagée dans la formation des futurs professionnels du secteur à travers de nombreuses initiatives :

-  **Mise en place de programmes de formation en alternance et de stages :**
Des opportunités de stage ou d'alternance sont proposées chaque année aux étudiants issus d'écoles locales. Ces programmes sont indispensables pour permettre aux étudiants de mettre en application les compétences acquises dans un environnement professionnel réel,
-  **Interventions lors de conférences et participations aux jurys d'écoles :**
Les experts de Coexya participent régulièrement à des conférences, des ateliers et des séminaires dans des établissements d'enseignement locaux pour partager leurs connaissances et leur expertise. En tant que membres de jurys d'examen, ils contribuent à l'évaluation et au développement des compétences des étudiants,
-  **Présence active lors de forums et de salons de l'emploi :** Coexya est un participant très présent dans les différents forums de carrière et salons de l'emploi organisés par les écoles et universités locales. Ces événements permettent de rencontrer les futurs talents, de leur présenter les opportunités de carrière chez Coexya et d'échanger directement avec les étudiants,
-  **Mise en place de projets pédagogiques en collaboration avec les écoles :**
Coexya collabore également avec des établissements d'enseignement pour développer des projets pédagogiques. Ces initiatives permettent aux étudiants de travailler sur des problématiques réelles rencontrées par l'entreprise, tout en bénéficiant de l'encadrement de leurs enseignants et des professionnels de Coexya.

Toutes ces actions favorisent un lien étroit entre Coexya et les écoles du territoire. Elles contribuent à la fois à enrichir la formation des étudiants et à renforcer la marque employeur de Coexya auprès des futurs professionnels du secteur.

B. Intégrer, accompagner et former les jeunes en stage ou en alternance

L'investissement de Coexya pour le développement professionnel de ses collaborateurs se concrétise également à travers un rayonnement sur les universités et écoles d'ingénieurs grâce à différents types d'actions :

- 🌀 **Les stages** : ils sont définis en accord avec les opportunités offertes par Coexya et les attentes de l'étudiant. Chaque année, les stages "transformables" ont tous donné lieu à des propositions d'embauche. En 2022, sur les 22 stages pouvant aboutir à une embauche, 14 stagiaires, soit 64 %, ont été embauchés en CDI à l'issue de leur expérience chez nous,
- 🌀 **L'alternance** : En 2022, nous avons accueilli 67 alternants, soit une augmentation de 22 % d'alternants en plus par rapport à 2021 (55 alternants). Chez Coexya, l'alternance est l'un des premiers vecteurs de formation via les écoles. La formation proposée aux étudiants est directement affectée à des projet clients,
- 🌀 La participation à des projets de recherche et de développement associant Coexya à des entreprises partenaires, des universités et des centres de recherche labellisés.

Nous soutenons activement la formation des jeunes talents et contribuons à leur insertion professionnelle en investissant dans leur formation et leur développement. Nous croyons en leur potentiel et capacité à contribuer de manière significative au développement de notre entreprise et à la société dans son ensemble. Chaque année, nous avons l'objectif que les alternants représentent 5 % de notre effectif. Cet indicateur démontre notre engagement envers le développement des jeunes talents.

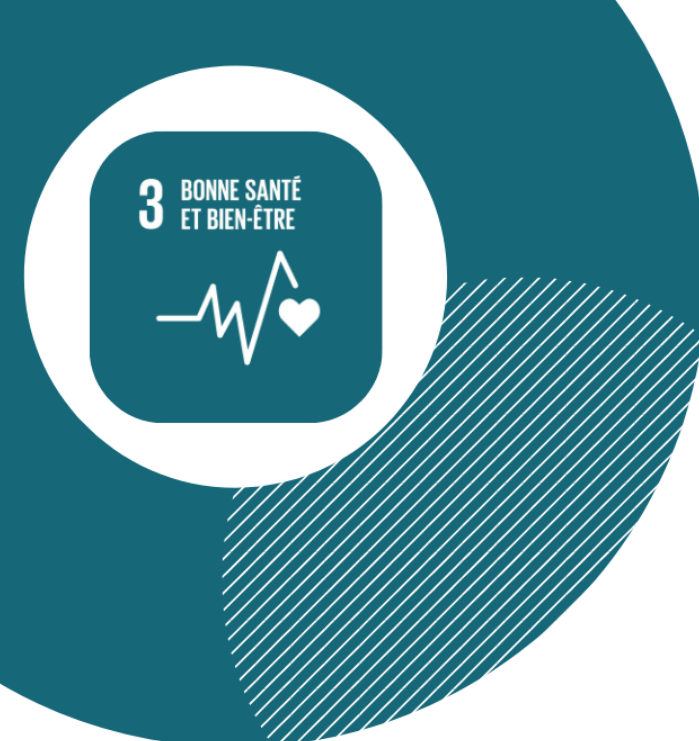
C. Encourager la reconversion professionnelle en offrant des perspectives d'emploi chez Coexya

Nous valorisons la diversité des expériences et accueillons régulièrement des collaborateurs issus de reconversions professionnelles. Cette diversité apporte une richesse supplémentaire à nos équipes en alliant des expériences et des formations variées.

Ainsi, nous sommes fiers d'accueillir des collaborateurs dans le cadre de leur parcours de formation chez Simplon. Ce partenariat nous tient à cœur car Simplon est une entreprise sociale et solidaire qui entend faire du numérique un véritable levier d'inclusion pour révéler des talents différents peu représentés dans le digital et les métiers techniques du numérique.

	2020 - 2023			
	Lyon	Paris	Rennes	Total
Nombre de reconversions	13	3	17	33





3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



Pilier 3

Offrir un cadre de travail
favorable à
l'épanouissement de nos
collaborateurs



Nous sommes convaincus que le bien-être en entreprise de nos collaborateurs est une condition essentielle pour assurer leur épanouissement professionnel et personnel et par voie de conséquence la clé de notre succès collectif.

C'est pourquoi, il est possible de bénéficier d'une organisation du travail en mode hybride dans un environnement de travail sain, sécurisé et agréable, avec des équipements modernes et performants.

4.3.1 Offrir un cadre de travail favorable à l'épanouissement de nos collaborateurs

A. Agir avec éthique

Respect des individus et égalité de traitement

La relation avec nos collaborateurs, nos clients ou nos partenaires est fondée sur les principes de confiance et de respect. Nous demandons à chaque collaborateur de respecter les règles de sécurité, les droits et les opinions de ses collègues, partenaires et clients.

Coexya entend appliquer une politique RH équitable et en conformité avec le cadre légal, conventionnel et réglementaire.

Nous nous interdisons et condamnons toute forme de discrimination, toute pression, poursuite ou harcèlement à caractère moral ou sexuel. Nos offres et notre processus de sélection de candidats ne comportent aucun critère discriminant. L'organisation d'entretiens croisés permet d'assurer l'objectivité des rencontres avec chaque potentiel futur collaborateur. Les personnes amenées à réaliser ces entretiens sont sensibilisées à la non-discrimination à l'embauche. Ainsi, des questions injustifiées portant notamment sur la situation familiale, l'origine, les convictions religieuses, politiques et syndicales, les mœurs et la vie privée du candidat ne sont pas abordées. Sont pris en compte dans notre processus de recrutement : les compétences professionnelles, la capacité d'intégration dans notre organisation et le potentiel d'évolution.

C'est donc en toute logique que Coexya a publié en interne une charte contre le harcèlement. Nous travaillons d'année en année à mieux sensibiliser les collaborateurs.

Coexya applique un certain nombre de mesures visant à garantir au mieux l'égalité de traitement professionnel en son sein, quelques mesures phares sont :

- Entretiens individuels semestriels effectués par les managers de l'entreprise,
- Suivi du plan de formations,
- Suivi d'indicateurs en vue d'assurer l'égalité de traitement entre salariés : rémunérations minimales, maximales et médianes par sexe, agence ou encore classification.

Engagement pour l'égalité Femmes/Hommes

Nous accordons une grande importance à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Malgré les défis rencontrés dans le domaine du numérique, où la représentation féminine ne progresse pas voire connaît une diminution ces dernières années, nous sommes fiers de compter 35 % de femmes parmi nos effectifs de 2022.

L'index égalité professionnelle femmes/hommes est un outil essentiel pour mesurer notre engagement envers l'égalité de traitement. Notre index égalité professionnelle 2023 basé sur les données 2022 est de 71/100.

Pour favoriser la mixité, nous collaborons avec les acteurs du secteur du digital et du numérique pour encourager une plus grande représentation féminine dans les filières scientifiques.

B. Garantir un environnement de travail favorisant l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle de nos collaborateurs

Flexibilité de l'organisation et du temps de travail

Nous avons mené une négociation en 2019 avec le CSE autour d'une nouvelle organisation du temps de travail qui a abouti à la signature d'un accord sur l'Organisation et sur le Temps de travail pour ouvrir à la flexibilité tout en veillant à ne pas permettre les journées continues, afin de prévenir le syndrome d'épuisement professionnel.

Droit à la déconnexion

Nous avons mis en place en septembre 2018 une charte de droit à la déconnexion dans l'objectif de préserver l'équilibre professionnel et personnel de nos collaborateurs. En 2023, nous avons également nommé un référent à la déconnexion.

Télétravail

L'organisation du travail a été largement bousculée par la crise sanitaire. De nombreuses réflexions nous ont amenés à pérenniser certaines des méthodes organisationnelles mises en place durant la pandémie et à les faire évoluer dans un contexte hors crise. L'accord sur le télétravail signé en avril 2021 permettait de télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine. Celui-ci a été révisé en septembre 2022 pour passer à une organisation sur le mois et non plus sur la semaine. Ainsi, les collaborateurs peuvent télétravailler jusqu'à 10 jours par mois tout en recommandant un jour de présence sur site par semaine.

La mise en place d'une politique de télétravail au sein de Coexya représente une évolution de notre culture, qui nous le pensons, contribuera à la performance et au bien-être de nos collaborateurs dans la durée.

C. Encourager le travail hybride et collaboratif

Les collaborateurs de Coexya sont des ingénieurs ou disposent d'un haut niveau de qualification. Coexya propose à ses collaborateurs un panel large d'outils visant à faciliter leur travail au quotidien, favoriser la capitalisation des savoirs et rendre ces savoirs accessibles de manière autonome. Les collaborateurs doivent accéder à de l'information pertinente et, le cas échéant, pouvoir s'adresser aux bons spécialistes.

Nous proposons des outils adaptés à chaque besoin :

-  **Ordinateurs portables**, avec accès externes au système d'information de Coexya, et doubles écrans pour garantir le confort de travail,
-  **Outils collaboratifs à l'état de l'art** (messagerie mail, messagerie instantanée, espaces de collaboration, référentiels documentaires normalisés, outils RH professionnels, outils de gestion de la relation client, chaque agence est équipée de salles de visio-conférences),

- 🕒 **Outils pointus** tels qu'un moteur de recherche sémantique fédéré sur l'ensemble des ressources de l'entreprise,
- 🕒 **Méthodes favorisant la responsabilisation du personnel**, notamment à travers l'utilisation des méthodologies de développement Agile,
- 🕒 **Environnement de travail qualitatif** : les bureaux sont organisés par petites équipes projets et dépassent rarement 5 personnes par pièce. L'accessibilité du management passe également par la proximité géographique des bureaux.

D. Préserver une confiance réciproque et une écoute active

Les équipes savent qu'elles peuvent faire des propositions et que toutes les idées seront écoutées et étudiées. Nous avons la volonté d'être innovants et précurseurs dans nos propositions en s'adaptant à notre contexte de travail en mode projet avec un élément différenciant : l'engagement forfaitaire :

- 🕒 Responsabilité de chacun sur son périmètre,
- 🕒 Organisation minimisant la hiérarchie et facilitant la prise de décision à différents niveaux de notre organisation,
- 🕒 Evaluation et répartition de la charge et des responsabilités,
- 🕒 Clarté du sens du travail,
- 🕒 Polyvalence des rôles,
- 🕒 Capacité à s'exprimer et droit à l'erreur,
- 🕒 Retour d'expérience continue et amélioration continue,
- 🕒 Importance d'une QVCT à la fois collective et individuelle,

En 2022, nous avons initié un baromètre d'écoute collaborateurs afin d'évaluer leur satisfaction, engagement et bien-être au sein du groupe. Cette démarche nous a permis de recueillir des informations précieuses sur les opinions, attitudes et perceptions de nos collaborateurs concernant divers aspects de leur travail et environnement professionnel. Lors de cette première édition, nos collaborateurs

nous ont attribué la note de satisfaction globale de 3,7/5 et 69 % d'entre eux recommandaient Coexya auprès de proches ou sur les sites d'avis.



Nous avons renouvelé le baromètre en 2023. La satisfaction globale de nos collaborateurs a augmenté, avec une note de 4/5 cette année. 77 % de nos collaborateurs recommanderaient Coexya auprès de proches ou sur les sites d'avis. Ces indicateurs positifs témoignent de l'amélioration de la satisfaction globale de nos

collaborateurs et renforcent notre capacité à susciter un engagement anticipé auprès des candidats que nous recrutons.

Nous souhaitons pérenniser cette action car elle permet à nos collaborateurs de s'exprimer librement. Aussi, ce baromètre nous permet de mesurer leur satisfaction globale, d'identifier nos points forts et les axes sur lesquels nous devons travailler, de piloter dans le temps les actions mises en place et mesurer les évolutions d'une année à l'autre, en vue de continuellement améliorer l'expérience de nos collaborateurs.

Par ailleurs, en début d'année 2023, Coexya a réalisé une étude nationale sur la qualité de vie au travail des professionnels de l'IT². Cette étude nous a permis de collecter des résultats pour l'ensemble des ESN présentes en France. Grâce à notre baromètre d'écoute collaborateurs, nous pouvons maintenant nous comparer aux autres ESN sur différentes thématiques. Nous sommes heureux de constater que nous sommes bien notés par rapport à la moyenne France. En effet, notre note est de 4/5 tandis que la moyenne de la note des ESN sur la qualité de vie au travail est de 3,7/5.

² <https://www.coexya.eu/la-qualite-de-vie-au-travail-des-professionnels-de-lit/>

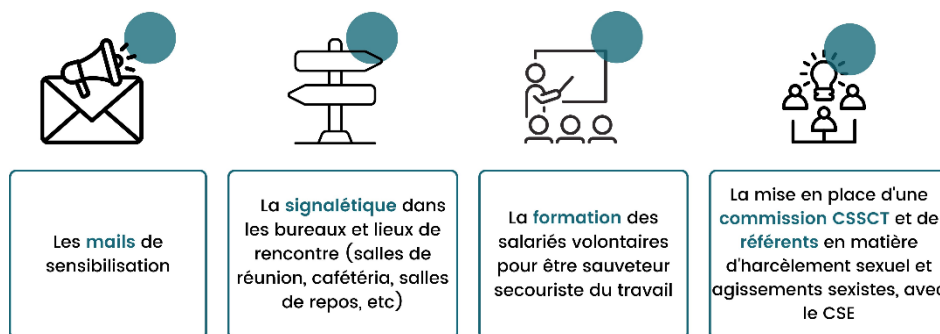
4.3.2 Garantir la sécurité et préserver la santé de nos collaborateurs

A. Fournir un cadre de travail sécurisé et bienveillant

Nous avons à cœur d'offrir à nos collaborateurs des conditions de travail et une qualité de vie au travail optimales. C'est pourquoi nous avons mis en place des mesures préventives ciblées afin de créer un environnement de travail sain et sécurisé.

Tous les ans, une campagne de formation sécurité est menée afin d'assurer un effectif formé suffisant dans chaque bâtiment. Des sessions de formations initiales et recyclages sont organisées. Les collaborateurs sont formés pour être sauveteur secouriste du travail ou être prêt en cas d'évacuation incendie ou de manipulation des extincteurs. Le Document unique d'évaluation des risques professionnels est revu tous les ans par le référent sécurité, avec une participation active du CSE et des médecins du travail. Ce document reste à disposition des collaborateurs sur l'intranet de la société.

Un Plan de Prévention Santé et Sécurité existe depuis 2018 et une sensibilisation aux risques est assurée à l'ensemble des salariés présents dans les locaux de Coexya à travers :



B. Favoriser la mise en place de mesures préventives

Nous avons observé pendant le confinement des situations de souffrance liée à l'isolement de certains collaborateurs, tout particulièrement les jeunes. Nous avons décidé d'actions concrètes impactantes car nous plaçons la santé et le bien-être de nos collaborateurs au centre de nos priorités.

Nous avons notamment instauré en 2021 une charte de prévention du harcèlement et de la violence au travail, claire et détaillée, afin de garantir une atmosphère de respect et de dignité pour tous.

Pour lutter contre les maladies saisonnières et préserver la santé de nos collaborateurs, Coexya organise chaque année une campagne de vaccination contre la grippe. Cette démarche proactive montre notre engagement à veiller au bien-être de nos équipes et renforce notre position en tant qu'employeur responsable et soucieux de la santé de ses collaborateurs.

Depuis la survenue de la pandémie de COVID-19, nous avons redoublé d'efforts pour protéger et améliorer la santé de nos collaborateurs. Face à l'incertitude et aux pressions accrues, nous avons jugé essentiel de proposer des moyens de soutien supplémentaires.

Nous avons introduit une série d'initiatives axées sur la résilience et le bien-être au travail. Parmi elles, l'initiation à la sophrologie a été un succès marquant. Durant la crise sanitaire, d'avril à juin 2021 sur l'agence de Lyon nous avons accueilli 2 élèves en fin de cursus diplômant de sophrologie pour un stage conventionné de 12 semaines, où à raison d'1 séance par semaine d'1 heure, ces personnes ont travaillé chacune avec 1 groupe de 15 salariés sur le thème « Vivre avec ses émotions et mieux gérer son stress ».

Cette expérience positive nous a convaincu d'expérimenter les outils de la gestion du stress au travers de la sophrologie. Cette capsule complémentaire est proposée à des personnes ayant déjà suivi une première formation sur la gestion du stress. Cela a également motivé sa pérennisation dans le cadre de notre semaine dédiée à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Ainsi, un atelier de sophrologie est désormais proposé à tous nos collaborateurs durant cette semaine spéciale, leur offrant des outils pour gérer le stress et favoriser la relaxation.

De plus, pour sensibiliser nos salariés, nous avons créé une rubrique "Qualité de vie au travail et prévention" sur notre intranet. Ce portail en ligne propose une page dédiée au bien-être et à la prévention du harcèlement. Elle comprend des articles informatifs, des vidéos de sensibilisation ainsi qu'une liste de contacts utiles pour permettre à nos collaborateurs de comprendre et de réagir face à ces problématiques.

Par ailleurs, nous avons renforcé nos mesures de soutien psychologique en collaborant avec notre mutuelle APICIL. Depuis le début de la pandémie, nous proposons une assistance psychologique disponible 24/24. Cette ressource offre un soutien précieux à nos collaborateurs qui peuvent se trouver confrontés à des situations difficiles ou stressantes leur assurant qu'ils ne sont jamais seuls face à leurs problèmes.

Dans une perspective plus large de santé et de bien-être, nous avons également adapté notre offre de mutuelle pour inclure la prise en charge des médecines douces. Cette extension répond à une demande croissante de nos collaborateurs.

Ces approches alternatives peuvent compléter les traitements conventionnels et aider à prévenir les maladies en promouvant un mode de vie plus sain. Elles peuvent aussi offrir des solutions pour gérer des problèmes tels que le stress, l'insomnie, les douleurs chroniques et bien plus.

Cette initiative souligne notre volonté de mettre l'accent sur la prévention et le bien-être global de nos collaborateurs. En facilitant l'accès à ces thérapies complémentaires, nous encourageons chacun à prendre soin de sa santé. C'est une autre façon pour nous de montrer que chez Coexya, nous accordons une importance primordiale au bien-être de nos collaborateurs.

C. Encourager les activités sportives et une alimentation saine et équilibrée

La mobilité douce est un aspect important de notre engagement. La mise en place de notre flotte de vélos électriques permet aussi à nos collaborateurs de pratiquer une activité sportive régulière, favorisant ainsi leur bien-être général et leur condition physique.

En 2018, nous avons aménagé une salle de sport à Lyon. En plus de ces équipements internes, notre localisation privilégiée dans les Monts d'Or nous offre l'opportunité de nouer des partenariats avec les municipalités environnantes pour accéder à des infrastructures sportives externes, comme les terrains de football, de tennis, de badminton et de volley.

L'implication de nos collaborateurs est au cœur de la réussite de ces initiatives. Nous encourageons chacun à être force de proposition et à s'impliquer activement dans la réalisation de projets qui favorisent le bien-être au travail. En témoigne le

succès de l'initiative proposée par l'un de nos collaborateurs en 2022 : l'installation d'un terrain de pétanque. Ce projet a non seulement été mis en œuvre, mais est également devenu un point de rencontre pour nos employés, renforçant ainsi la dynamique d'équipe et le sentiment d'appartenance.

Chaque année, nous sommes ravis de voir se former spontanément des tournois inter-BU de tennis, de pétanque, Babington ou de ping-pong. Nos implantations sur les agences de Rennes et Paris nous obligent à être créatifs et à adapter nos initiatives en fonction des infrastructures disponibles. À Rennes, par exemple, notre équipe est adepte de la course à pied et participe à des tournois sportifs interentreprises (tournois de handball, badminton et palets). Pour Paris, nous sommes en constante recherche d'idées innovantes pour promouvoir l'activité physique malgré l'espace limité et nous avons participé comme à Lyon à une course en relais EKIDEN au profit d'une association.

En matière d'alimentation, nous essayons de faciliter l'accès à des aliments sains et équilibrés pour nos collaborateurs. Chaque lundi, une corbeille de fruits de saison est mise à disposition sur toutes nos agences. De plus, l'agence de Lyon est dotée d'un potager. Depuis mai 2018, nous organisons des ateliers de jardinage avec nos collaborateurs. Ces ateliers offrent un accès à un potager où chacun est libre de se servir. Cette initiative offre un espace de détente à nos collaborateurs et leur permet de s'aérer l'esprit sur le temps du déjeuner pour apprendre à gérer son stress autrement. Cette activité prend tout son sens pour nos équipes qui mènent des projets avec des engagements de délais et de performances.





12 CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



Pilier 4

Une démarche écoresponsable :
notre volonté de réduire notre
impact carbone et de
sensibiliser notre écosystème
aux enjeux environnementaux



Chez Coexya, nous sommes engagés dans la production et la consommation durables en adoptant des pratiques écoresponsables à tous les niveaux de notre organisation.

Nous réduisons notre empreinte écologique en optimisant la gestion environnementale de nos bâtiments, en encourageant la mobilité durable et en garantissant une gestion responsable des ressources.

Nous incitons également nos parties prenantes à adopter des pratiques durables et responsables, tout en promouvant une culture d'entreprise écoresponsable en sensibilisant nos collaborateurs aux enjeux du développement durable.

4.4.1 Adopter des pratiques plus respectueuses de l'environnement

A. Optimiser la gestion environnementale de nos bâtiments

L'optimisation de la gestion environnementale de nos bâtiments est un levier clé de notre stratégie pour la réduction de notre empreinte carbone. En 2021, nous avons initié un audit énergétique du périmètre historique du Groupe Coexya (Lyon, Rennes et Paris 12). A l'issue de cet audit, plusieurs actions ont été mises en place :

- 🌱 **Efficacité énergétique** : Pour notre chauffage et climatisation, nous avons remplacé les chaudières vieillissantes de deux de nos bâtiments à Lyon par des modèles plus performants. En outre, nous disposons de systèmes thermodynamiques pour nos bâtiments à Lyon, Paris et Rennes car ils sont reconnus pour leur haute efficacité énergétique. En effet, ces systèmes sont capables de transférer la chaleur d'un environnement à un autre plutôt que de générer de la valeur, ce qui se traduit par une économie en matière de consommation d'énergie. De plus, la mise en place de Ventilation Mécanique Contrôlée (VMC) double flux nous a permis de réaliser des économies d'énergie en récupérant la chaleur de l'air évacué pour préchauffer l'air entrant. Nous avons également mis en place une virtualisation des serveurs informatiques en 2007, ce qui a réduit notre consommation d'énergie par 6 et permet un gain de 1300 % de la consommation électrique. Enfin, tous nos bâtiments sont isolés conformément aux normes d'isolation actuelles,

- 🌱 **Éclairage** : Plus de 70 % des luminaires sur chaque agence sont des LED, plus économes en énergie avec l'agence de Paris 12^e équipée à 100 % en LED. Nous équipons au maximum de détecteurs de présence, les zones de passage, comme les couloirs et les toilettes, pour éviter toute consommation inutile d'électricité,
- 🌱 **Gestion des déchets** : Nous avons instauré une politique de tri des déchets sur toutes nos agences avec la mise en place de poubelles permettant le recyclage des canettes, bouteilles en plastique ainsi que du papier et du carton. À Lyon et Lille, un prestataire externe qui permet à des personnes en difficultés d'insertion, notamment pour cause de handicap, assure la collecte de nos déchets.
- 🌱 **Sensibilisation** : Fin 2022, nous avons lancé une campagne de sensibilisation interne sur l'intranet pour encourager l'adoption d'éco-gestes.

Nous menons également un audit annuel de nos bâtiments par Apave pour évaluer la qualité et le maintien de la performance de nos installations électriques.

B. Encourager la mobilité durable grâce à notre programme de mobilité douce

Nous avons pris des mesures concrètes pour offrir à nos collaborateurs des solutions de déplacement respectueuses de l'environnement et encourager l'adoption de modes de transport durables.

Depuis 2014, nous avons été des pionniers avec la mise à disposition de vélos électriques pour nos collaborateurs, leur permettant de se déplacer de manière écologique et sans émissions polluantes.

En 2017, nous avons franchi une nouvelle étape en proposant des voitures électriques. Pour soutenir cette transition vers la mobilité durable, nous avons même développé une infrastructure de recharge adéquate. Cette mesure permet de faciliter l'utilisation de ces véhicules et encourage leur adoption. Ensuite, nous avons progressivement élargi notre offre de véhicules et de vélos électriques pour répondre aux besoins de nos collaborateurs.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la mobilité douce, en 2020 nous avons également lancé une plateforme de covoiturage en collaboration avec MOVICI, favorisant le partage de trajets entre nos collaborateurs et réduisant ainsi le nombre de véhicules sur les routes. Cette initiative vise à optimiser l'utilisation des ressources et à réduire les émissions de gaz à effet de serre.

En 2022, nous avons décidé de prendre en charge 75 % des abonnements de transports en commun de nos collaborateurs. Cette mesure incitative encourage l'adoption de modes de déplacement durables, tels que le vélo, les transports en commun ou le covoiturage.

Nous nous engageons également dans une démarche de transition énergétique en changeant nos fournisseurs d'énergie progressivement pour opter exclusivement pour des sources renouvelables lorsque cela est possible. Nos bornes de recharge pour véhicules électriques sont alimentées en énergie renouvelable, renforçant ainsi notre empreinte carbone positive.

Au-delà de nos initiatives internes, nous participons depuis 2 ans au challenge mobilité organisé par les régions où nous sommes implantés, encourageant nos collaborateurs à adopter des modes de déplacement durables et à se lancer des défis sportifs. Notre événement sportif interne « L'extrême Climb » à Lyon met en avant la mobilité douce tout en récompensant les participants les plus performants. Cette combinaison d'actions renforce notre engagement en faveur de la mobilité durable chez Coexya, favorisant une culture d'entreprise axée sur la durabilité et la réduction de notre impact environnemental.

Au fil des années, notre flotte de vélos électriques et de véhicules électriques a connu une croissance constante, passant de 5 vélos en 2014 à **113** en 2023, et de 20 voitures en 2017 à **69** en 2023, dont 4 hybrides. Le siège social à Lyon demeure le plus grand bénéficiaire de ces programmes de mobilité durable avec 89 vélos et 59 véhicules électriques.

Nos initiatives en matière de mobilité durable offrent également des avantages sociaux significatifs à nos employés, améliorant leur bien-être et leur santé, tout en démontrant notre engagement envers la durabilité environnementale. De plus, en permettant aux collaborateurs de réaliser des économies sur les coûts de carburant et d'entretien, nous contribuons à améliorer leur bien-être économique.

Notre progression et nos résultats sont évalués à l'aide d'indicateurs clés. À ce jour, 15 % de notre effectif utilise un vélo électrique, 9 % utilise une voiture électrique ou hybride, et 44 % bénéficie de la prise en charge des frais de transport en commun. Ces chiffres témoignent de l'acceptation croissante de la mobilité douce par nos employés, avec 68 % de notre effectif recourant à des modes de transport doux.

C. Garantir une gestion responsable des ressources

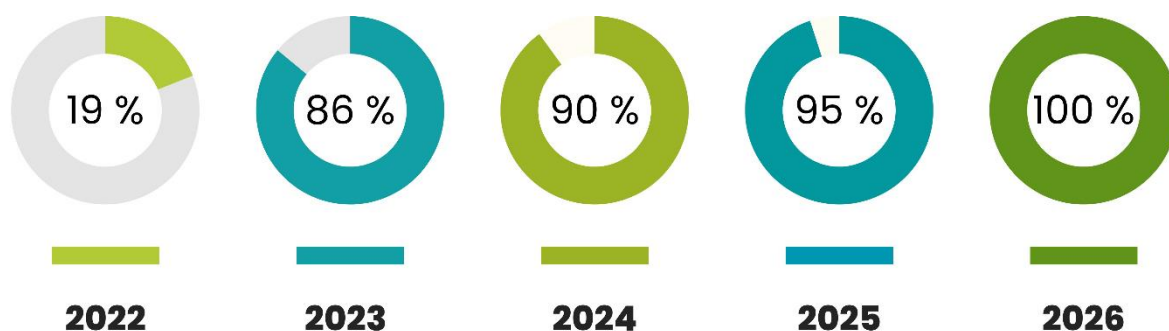
En 2022, dans le cadre d'une démarche volontariste, nous avons initié notre premier bilan carbone sur l'année de référence 2019 pour le périmètre historique du groupe. Cette démarche nous a permis d'identifier nos postes les plus émetteurs. Nos émissions de GES (scope 1, 2 et 3) s'élevaient à 4 599 tCO₂e avec un effectif de 475,8 (salariés fin de période hors stagiaires), soit une empreinte carbone par salarié de 9,67 tCO₂e.

A l'issue de l'audit, nous avons dressé un plan d'action afin de réduire notre empreinte carbone. Parmi les actions menées, nous pouvons citer le travail réalisé pour comprendre et adapter les besoins réels de nos salariés en matière de fournitures de bureau en visant une réduction de 25 % de la consommation soit une réduction de 8 TCO₂e/an grâce à cette initiative. Par ailleurs, nous avons également réduit l'achat d'emballages consommables (bouteilles plastiques, plateaux repas) qui représentait un volume conséquent de déchets générant une externalité négative sur la pollution des eaux. Cet effort nous permettrait d'éviter l'émission de 7 TCO₂e.

Pour ce qui est de la mobilité, nous continuons à challenger nos collaborateurs à opter pour des modes de transports doux (cf. ci-avant). Notre objectif est de réduire de 20 % d'ici 2025 les émissions de CO₂ générées par les déplacements domicile/travail, qui s'élevaient à 412.6 TCO₂e. Nous nous attendons à une réduction de 95 TCO₂e/an soit 14 % d'économies de GES sur le total du poste « Déplacements ».

Nous renouvelons actuellement cette démarche « Bilan Carbone » pour l'année de référence 2022, à la fois pour nos nouvelles acquisitions (AQUILAB, CloudSpirit, Siris Advisory) et pour le périmètre historique du groupe. Ce renouvellement nous permettra de mesurer la portée de nos actions et d'initier de nouvelles actions correctives dans une perspective d'amélioration continue.

En fin d'année 2022, nous avons commencé à convertir nos points de livraison (PDL) et points de comptage et d'estimation (PCE) à des sources d'énergie renouvelables dans la mesure du possible. A ce jour, 18 de nos 21 PDL/PCE basculables ont effectué cette transition, soit 86 % du total. Nous poursuivons nos efforts afin d'atteindre les objectifs de transition que nous nous sommes fixés sur le périmètre actuel du groupe :



4.4.2 Encourager nos parties prenantes à adopter des pratiques durables et responsables

A. Promouvoir des pratiques éthiques et durables chez nos fournisseurs et dans nos achats

En 2021, nous avons élaboré notre premier **Code de conduite** destiné à nos fournisseurs et partenaires. Ce document synthétise nos engagements au regard des normes en matière de développement durable et d'éthique, reflétant notre feuille de route RSE, notre charte éthique et nos valeurs. Il symbolise notre volonté de renforcer nos attentes envers nos fournisseurs et d'imposer des normes strictes.

Le respect des principes énoncés dans ce Code est essentiel pour établir des relations commerciales de qualité et durables. Nos fournisseurs, en adhérant à ce Code, démontrent leur engagement à respecter des standards qualitatifs en matière de développement durable, de protection des droits humains et d'éthique des affaires.

Nos fournisseurs jouent un rôle clé dans notre ambition de croissance durable et responsable. Adopter des pratiques responsables et s'engager dans un processus d'amélioration continue sont essentiels pour garantir des approvisionnements durables et fiables sur le long terme, tout en contribuant à la création de valeur partagée.

En 2023, nous avons révisé ce code de conduite pour intégrer des références à des articles de loi et partager nos progrès avec la sélection de nos Objectifs de Développement Durable (ODD). Cela a également permis de renforcer nos engagements et attentes envers nos fournisseurs. Nous avons également choisi de différencier nos fournisseurs de nos partenaires, dédiant ce code spécifiquement aux fournisseurs.

Notre feuille de route 2024 prévoit l'adoption d'une démarche d'achats responsables avec l'élaboration d'un document spécifique pour nos partenaires. Nous souhaitons mettre en avant notre démarche RSE dans un document concis et les encourager à suivre une démarche similaire.

En interne, nous envisageons également de créer une politique d'achats responsables sous la forme d'un guide des bonnes pratiques. Ceci afin d'encourager nos collaborateurs à adopter une démarche d'achat plus responsable.

B. Inciter nos parties prenantes à évaluer leur empreinte carbone

La responsabilité environnementale ne se limite pas aux frontières de notre propre organisation. Elle s'étend à l'ensemble de nos parties prenantes, y compris nos fournisseurs, partenaires et clients. En les incitant à évaluer et à réduire leur propre empreinte carbone, nous contribuons à créer une chaîne de valeur plus durable et responsable.

Cela permet non seulement de minimiser les impacts environnementaux au-delà de notre sphère d'influence directe, mais également de promouvoir les meilleures pratiques, d'innover et de créer une dynamique de changement positif à une échelle plus large.

Ainsi, dans les engagements réciproques de notre Code de conduite fournisseurs, nous leur demandons de nous transmettre toute documentation attestant de leur engagement envers une démarche RSE. Cela a pour but de les challenger sur leurs bonnes pratiques et de nous permettre de réduire nos émissions de GES indirectes dont les fournisseurs et prestataires représentaient 59 % en 2019.

4.4.3 Former et sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux du développement durable

A. Contribuer à l'engagement de nos collaborateurs dans l'économie sociale et solidaire (ESS)

Afin de favoriser la participation active de nos collaborateurs dans cette démarche, nous avons initié plusieurs actions de sensibilisation et de participation.

Nous travaillons en étroite collaboration avec des entreprises adaptées. Pour le tri de nos archives et l'achat de fournitures de bureau, nous avons fait appel à des entreprises qui emploient des personnes en situation de handicap. De même, notre centre de services ECM basé à Lyon collabore avec **HandiShare**, une entreprise adaptée située à Limonest. Ce partenariat, initié en 2020, vise à créer un pôle de recette externe composé de personnes atteintes de handicap qui interviennent à la demande sur certains projets.

Pour le tri de nos déchets, nous collaborons avec **ELISE**, une entreprise adaptée qui emploie majoritairement des personnes malentendantes. Et dans le cadre du lancement de notre nouvelle marque, nous faisons appel à **Andikado** pour le renouvellement de nos goodies. Andikado est une entreprise adaptée qui emploie des personnes en situation de handicap.

Des cours de jardinage sont aussi proposés à nos collaborateurs, un moyen innovant de les sensibiliser à la biodiversité et aux bienfaits de la nature. De plus, des sessions de sensibilisation variées, couvrant des sujets comme les éco-gestes ou les principes de l'économie sociale et solidaire, sont organisées.

En 2022, nous avons mis en place une collecte de jouets afin de redistribuer ces objets à des associations caritatives locales. Cette action nous a permis de donner une seconde vie à grand nombres de jouets inutilisés et d'offrir du bonheur à des familles et enfants à l'occasion des fêtes de fin d'année.

En complément de ces actions, nous avons mis en place une bibliothèque partagée. Ce concept a de multiples bénéfices car il permet de donner une seconde vie aux livres, favorise les échanges, la curiosité et stimule l'ouverture d'esprit. Nos collaborateurs peuvent aussi animer un webinaire « Open Your Mind » pour échanger sur une lecture en particulier.

Après avoir exploré notre trajectoire en matière de développement durable, notre feuille de route 2024 présentée ci-après met en exergue nos ambitions qui nous permettront de pérenniser nos engagements.



5 | FEUILLE DE ROUTE 2024



Pilier 1 : Notre ADN : Culture de l'innovation et expertise technique au service d'une performance responsable et durable

ODD	Thèmes	Actions/Objectifs
	Agir pour un numérique responsable	• Formation des équipes au numérique responsable • Economie circulaire ○ Formalisation politique allongement de la durée de vie des équipements ○ Formalisation politique recyclage matériel informatique • Intégration référentiel accessibilité RGAA
	Développer des solutions business sectorielles sur mesure	• Poursuite du développement de nos solutions et produits Edités par Coexya : prise en compte des évolutions technologiques, des besoins réglementaires et des besoins de nos clients • Proposer de nouvelle solution et/ou verticaux pour accélérer la mise sur le marché de nos projets en complément de nos offres d'intégration existante • Cibler des croissances externes nous permettant de répondre aux objectifs d'accélération et de fourniture de solutions dédiées comme nous avons pu le faire dans le domaine de la santé, dans le domaine maritime et dans le domaine de la gestion des ondes
	Cultiver l'innovation grâce à des technologies avancées	• Poursuivre l'incubation et le développement de nouvelles offres lancées ces dernières années : RPA, Blockchain, Extend, Le cloud, Industrie 4.0, E-commerce btob, 3D, Indoor • Lancer de nouvelle offre au sein de nos différentes opérations

Pilier 2 : Développer nos talents pour construire un avenir commun

ODD	Thèmes	Actions/Objectifs
 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	S'engager pour le développement de Coexya	• Notation EcoVadis : objectif + 3 points • Maintenir un taux de satisfaction clients à 90 % • Objectifs CA ○ CA 2023 : 100 m€ ○ CA 2025 : 125 m€ avec un CA de 15 % à l'international • Politique des affaires éthiques et responsable : Révision de notre charte éthique
	Favoriser le développement de nos collaborateurs	• Déploiement de la Coexya Academy qui permettra d'assurer la formation et l'intégration de nos collaborateurs
	Ouvrir les esprits avec le partage et l'accès à l'information	• Coexya Story sur les sujets RSE • Format Escale décliné sur toutes les agences
	Participer au développement du tissu économique local	• Maintenir a minima 5 % d'alternants sur nos effectifs • Accueillir 9 personnes en reconversion professionnelle et 3 personnes en réinsertion professionnelle • Mise en œuvre d'actions solidaires (RTT solidaires)

Pilier 3 : Offrir un cadre de travail favorable à l'épanouissement de nos collaborateurs

ODD	Thèmes	Actions/Objectifs
	Offrir un cadre de travail favorable à l'épanouissement de nos collaborateurs	• Formation managers/collaborateurs au travail hybride et collaboratif • Baromètre écoute collaborateurs 2024 • Réflexion autour des événements/ateliers qui susciterait l'intérêt des collaborateurs notamment lors de la semaine QVCT • Organisation d'événements sportifs (challenges inter-entreprise, marathon relais Ekiden, challenge mobilité...)
	Garantir la sécurité et préserver la santé de nos collaborateurs	• Collecte de sang • Campagne de vaccination

Pilier 4 : Une démarche écoresponsable : notre volonté de réduire notre impact carbone et de sensibiliser notre écosystème aux enjeux environnementaux

ODD	Thèmes	Actions/Objectifs
	Encourager la mobilité durable	• Développer la flotte de vélos et voitures électriques • Abonnements de transports à hauteur de 75 % • Déploiement forfait mobilité durable • Etendre notre participation aux challenges mobilité organisés par les Régions aux agences de Lille et Rennes
	Garantir une gestion responsable des ressources	• Poursuivre notre progression de transition énergétique avec le changement de nos fournisseurs d'énergie (objectif taux de conversion PDL/PCE sur périmètre actuel : 2024 -> 86% - 2025 -> 95% - 2026 -> 100%) • Mise en place actions correctives à la suite du plan d'action lié au bilan carbone année de référence 2022 • Lancement bilan carbone année de référence 2023
	Encourager nos parties prenantes à adopter des pratiques durables et responsables	• Démarche achats responsables ○ Création d'un document pour nos partenaires ○ Guide des bonnes pratiques en interne ○ Intégration critères de sélection ESG dans nos appels d'offres
	Former et sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux du développement durable	• Sensibilisation environnementale ○ Intégration de la fresque du climat dans le parcours de formation des collaborateurs

6 | INDICATEURS ESG



Pilier 2 : Développer nos talents pour construire un avenir commun

		2020	2021	2022
Indicateurs financiers	CA m €	61,6	67,9	89,5
	Ebitda m€ (R&D incluse)	8,8	9,3	14,0
	Pourcentage croissance	nc	6,3%	50%
Effectif	Effectif femme	141,1	153,6	218,3
	Effectif homme	483,9	533,2	632,3
	Effectif France	625	686,8	850,6
	Pourcentage femme effectif	29%	29%	35%
Effectif salarié par agence (hors stagiaires)	Brest	NA	8	11
	Lille	NA	NA	22
	Lyon	343	378	402
	Paris	94,8	106	172
	Rennes	58	76	102
	Effectif France	495,8	568	709

		2020	2021	2022
Recrutement (hors stagiaires)	<i>Nombre d'entrées</i>	-	135	188
	<i>Nombre de sorties</i>	-	82	104
Pourcentage d'alternants/stagiaires au sein de l'effectif groupe		-	6,5%	7,2%
Relations écoles	<i>Nombre de partenariats</i>	18	20	23
	<i>Nombre d'événements accompagnement jeunes</i>	14	16	22
Formation	Nombre d'heures de formation	14 484	14 250	18 193
	<i>Soft Skills</i>	NC	3 091	1 204
	<i>Développement outil partenaire</i>	NC	2 636	3 808
	<i>Technique métier</i>	NC	8 301	12 726
	<i>Santé/Sécurité</i>	NC	223	455
Partage de la valeur	<i>Nombre de salariés actionnaires</i>	-	209	344
Autre	<i>Notation EcoVadis (/100)</i>	-	56	61

Pilier 3 : Offrir un cadre de travail favorable à l'épanouissement de nos collaborateurs

		2020	2021	2022
Santé Sécurité	<i>Nombre d'accidents du travail</i>	4	3	3
Autre	<i>Note satisfaction globale baromètre écoute collaborateurs (/5)</i>	-	-	3,7

Pilier 4 : Une démarche écoresponsable : notre volonté de réduire notre impact carbone et de sensibiliser notre écosystème aux enjeux environnementaux

		2020	2021	2022
Mobilité douce	<i>Nombre collaborateurs en transports en commun</i>	262	174	244
	<i>Nombre collaborateurs avec vélo électrique</i>	74	78	117
	<i>Nombre collaborateurs avec voiture électrique</i>	65	58	63
	<i>Nombre collaborateur avec voiture hybride</i>	2	2	2
	Nombre collaborateurs adoptant la mobilité douce	403	312	426
	Pourcentage collaborateurs couverts par la flotte électrique du groupe	17%	20%	29%
	Taux d'adoption de la mobilité douce chez Coexya	64%	45%	50%

Transition énergétique	<i>Total PCE/PDL basculables en ENR</i>			21
	<i>Nombre PCE/PDL basculés en ENR</i>	-	-	4
	<i>Taux de conversion des PCE/PDL en ENR</i>	-	-	19%

		2019
Emissions GES (calculées en 2021 sur les données 2019)	<i>Emissions GES scope 1 (Tco2e)</i>	228
	<i>Emissions GES scope 2 (Tco2e)</i>	25
	<i>Emissions GES scope 3 (Tco2e)</i>	4 599
	Total émissions GES (Tco2e)	4 852

7 | CONCLUSION

Nous espérons que cette nouvelle édition de notre rapport RSE vous a apporté un aperçu clair de nos engagements et réalisations en matière de RSE.

Les années 2022 et 2023 ont été marquées par la définition d'objectifs de développement durable alignés sur nos valeurs, nos métiers et nos ambitions.

Nous avons non seulement renforcé nos actions déjà en cours mais aussi lancé de nouvelles initiatives.

Notre volonté est de maintenir cette dynamique dans les années à venir, d'accélérer la transition vers un avenir plus durable et de mobiliser l'ensemble de nos parties prenantes dans cette démarche.



