RAPPORT DE DURABILITÉ 2024

epsa
improve YOUR EFFICIENCY

SOMMAIRE

		pages
1.	INFORMATIONS GÉNÉRALES	
1.1	Base d'établissement des déclarations	7
1.2	Gouvernance	9
1.3	Stratégie en matière de durabilité	10
1.4	Gestion des impacts, risques et opportunités	22
2.	INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	
2.1	Changement climatique et performance énergétique	27
3.	INFORMATIONS SOCIALES	
3.1	Employés	33
3.2	Soutien aux publics fragiles	38
3.3	Consommateurs et utilisateurs finaux	40
4.	INFORMATION SUR LA CONDUITE DES AFFAIRES	
4.1	Éthique des affaires et achats responsables	42
4.2	Cybersécurité et protection des données	46
5.	INFORMATIONS SECTORIELLES ET SPÉCIFIQUES	
5.1	Missions à impact	49
5.2	Numérique responsable	52
	Table de concordance	54

LE MOT DU PRÉSIDENT

« EPSA démontre avec consistance sa capacité à générer depuis de nombreuses années, une croissance durable et profitable.

Cet exercice 2024 a vu se matérialiser notre plan EPSA Next, qui a conduit à la consolidation des fonctions corporate (Finance, IT et Marketing), le tout en confirmant nos avancées en matière d'engagement. Dans le même temps, EPSA a atteint ses objectifs financiers pour 2024, ce qui nous permet de confirmer nos perspectives de croissance pour 2025.

Nos engagements en termes de Développement Durable se sont encore renforcés. Ils constituent un ingrédient essentiel de notre stratégie et un atout incontournable pour nos clients et nos collaborateurs. Notre stratégie climat 2030, notre empreinte sociale qui nous mène aujourd'hui à une parfaite parité, notre Fonds de Dotation qui terminera son second cycle de 3 ans fin 2025 matérialisent ces convictions fortes qui se conjuguent avec des résultats financiers robustes. EPSA illustre ainsi la réalité d'un développement durable pris dans toute son acception.

C'est dans un environnement mondial volatil qu'EPSA, fort de sa résilience et de sa diversité, entend prolonger sa formidable histoire de croissance dans le respect de ses valeurs et de ses responsabilités sociale et environnementale.

Je veux remercier toutes les équipes pour leur engagement et pour leur contribution à ces résultats.

Matthieu GUFFLET

Président – Fondateur EPSA

ÉDITO

QUELLE PLACE DONNER AU REPORTING EXTRA-FINANCIER DANS LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DU GROUPE ?

G. D. C. – La donnée extra-financière est aujourd'hui un outil de pilotage d'un groupe comme EPSA au même titre que la donnée financière. Nos actionnaires y sont très attentifs, à juste titre, et font le lien entre la performance financière, l'engagement des collaborateurs et du management en matière écologique, la qualité du dialogue social et du management, ainsi que l'adhésion à des standards de gouvernance de référence.

EPSA a investi depuis longtemps le champ de l'engagement et fait figure de précurseur dans les sociétés de taille équivalente. C'est un marqueur culturel, porté de longue date par le management, et qui constitue l'un des atouts clés de l'entreprise. Il faut l'entretenir et continuer à investir. Il est gage de résilience, ce qui est particulièrement précieux dans les périodes de turbulences macro-économiques actuelles.

QUEL EST L'OBJECTIF DE CE NOUVEL EXERCICE DE REPORTING VOLONTAIRE ?

C. L. – EPSA est à l'aube d'un nouveau cycle de croissance. C'est pour nous un point de bascule et le bon moment pour se pencher sur nos réussites et réalisations, nos évolutions et résultats des années passées, afin de construire demain. Cela fait 5 ans que le groupe accélère sa transformation RSE et l'exercice du reporting nous permet de mesurer nos avancées à chaque étape. Si nous voulons poursuivre notre ambition en termes d'excellence de notre gouvernance, notre empreinte sociale et environnementale, nous devons être exigeants sur cet exercice de reporting. Faire remonter la donnée et la rendre intelligente, c'est tout l'objectif de ce rapport.

QUEL EST VOTRE POINT DE VUE SUR LA CSRD ET LES CONVICTIONS D'EPSA ?

G. D. C. – La CSRD est un instrument réglementaire mais surtout méthodologique intéressant pour se poser les bonnes questions et couvrir de manière exhaustive et pertinente les différentes étapes de notre chaîne de valeur. Où pouvons-nous avoir le plus d'impact compte tenu de notre modèle d'affaire, de nos expertises et de notre organisation ?

Ma conviction personnelle est que nous avons beaucoup à gagner à encore mieux utiliser l'expertise, la créativité et l'engagement des collaborateurs d'EPSA Sustainability, en particulier en matière de climat. Nos offres « traditionnelles » peuvent toutes s'enrichir d'une composante ESG. C'est un programme d'avenir pour nos clients, pour la planète et pour EPSA !

POUVEZ-VOUS DÉCRIRE LE MODÈLE D'AFFAIRES D'EPSA ET PRÉSENTER LES AMBITIONS SUR SA TRANSFORMATION ?

C. L. – Le capital humain est au cœur de notre modèle d'affaire ! Pour accompagner nos clients face à leurs enjeux, nous souhaitons le faire avec une approche qui consiste à bâtir un groupe à forte valeur ajoutée humaine. Pour y arriver, nous nous appuyons sur les valeurs du groupe : l'éthique et l'investissement dans nos talents, au service d'une performance financière, opérationnelle et durable. Ce sont d'ailleurs ces valeurs qui nourrissent l'attractivité d'EPSA, et les nouvelles entreprises que nous intégrons, s'y retrouvent pleinement.

Je crois que si nous voulons continuer à croître et inscrire notre activité de manière pérenne, nous devons parvenir à mettre au même niveau performance financière et performance extra-financière, chez nous comme chez nos clients. C'est cette dynamique de transformation que nous poursuivons, et cet exercice de transparence en est un bel élément de preuves.

> « Nous devons parvenir à mettre au même niveau performance financière et performance extra-financière.

Cédric LAROYENNE
Directeur de l'Engagement
Délégué Général EPSA Foundation

> « Nos offres « traditionnelles » peuvent toutes s'enrichir d'une composante ESG.

Godefroy DE COLOMBE
CEO – EPSA

1. INFORMATIONS GÉNÉRALES

Chez EPSA, fort de notre stratégie RSE ambitieuse et établie depuis 2019, nous publions en 2025 ce rapport de durabilité dans une démarche volontaire pour présenter notre état d'avancement extra-financier. La méthodologie suivie dans le cadre de ce présent document s'inspire de la directive CSRD et de ses normes et ne s'inscrit pas dans un cadre réglementaire.

À travers ce rapport, nous souhaitons aller au-delà des indicateurs chiffrés pour illustrer comment la durabilité s'intègre pleinement à notre modèle d'affaires, à notre gouvernance, à notre stratégie, et contribue activement à la création de valeur.

1.1 BASE D'ÉTABLISSEMENT DES DÉCLARATIONS

1.1.1 Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité

Une analyse de double matérialité a été réalisée pour le groupe EPSA, prenant en compte **l'ensemble de nos métiers, fonctions et territoires** dans lesquels nous sommes présents. Les politiques, objectifs et actions qui sont décrits au sein du présent document concernent EPSA et notre chaîne de valeur dans leur globalité :

- Les clients sont considérés comme étant les consommateurs et utilisateurs finaux.
- Les fournisseurs (ex : dans le cadre de notre activité MarketPlace) sont pris en compte dans la stratégie d'achats responsables.

Le périmètre considéré pour le présent document est décorrélé des états financiers consolidés. En effet, un nombre restreint d'entités juridiques a été retenu pour la présentation des données de durabilité quantitatives et qualitatives. Les modalités de sélection des entités s'appuient sur le CA consolidé et l'effectif du groupe EPSA au 31 janvier 2025, elles doivent répondre aux critères suivants :

- Avoir réalisé un exercice complet au sein du groupe ;
- Être détenu à plus de 50 % par EPSA ;
- Représenter plus de 1 % du CA Net ;
- Représenter plus de 1 % de l'effectif.

L'ensemble de ces règles permettent d'avoir une représentation supérieure à 80 % du CA Net et de notre effectif. Elles concernent 15 entités que sont : EPSA SAS, 7Partners, EPSA MarketPlace, Sogedev, EPSA Netherlands, PSG Procurement Services GmbH, EPSA Germany, Kloepfel Consulting, ekodev, Finovatis, iii Financements, Kronos Group, Saaswedo France, Omnegy et Sidièse.

La définition de ce périmètre s'explique par la structure du groupe EPSA composée de **plus de 60 entités juridiques de tailles variées**, allant d'une dizaine de salariés à quelques centaines. Les plus petites ne sont pas outillées en termes de ressources (notamment humaines) afin de recenser les données quantitatives qui sont exigées dans le cadre du reporting ESG. Ainsi, il a été décidé de se concentrer sur l'accompagnement de leur transformation explicitée tout au long de ce rapport, plutôt que sur le reporting.

Il est nécessaire de préciser que la méthodologie de consolidation des données appliquée diffère selon le type de KPIs collectés. Pour les **KPIs sociaux et de gouvernance,** les données quantitatives recensées concernent essentiellement les entités correspondant aux critères précisés plus haut. Pour les **KPIs environnementaux,** notre comptabilité carbone a été menée sur le même périmètre que celui énoncé précédemment, ainsi, les résultats ont été extrapolés afin d'estimer l'impact carbone à l'échelle du groupe. Cette extrapolation s'appuie sur nos états financiers, les données d'activité et le nombre d'équivalents temps plein (ETP) dans les entités concernées.

Tout au long du présent rapport, la mention de l'année 2024 fait référence à l'année fiscale du groupe EPSA, soit du 1er février 2024 au 31 janvier 2025.

1.1.2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières

En 2024, nous nous sommes dotés d'une plateforme digitale (Zei) afin de faciliter le processus de collecte de données, les suivre dans le temps, les objectiver et observer les progressions réalisées. L'atteinte de nos objectifs est fixée à horizon 2030 et cet outil nous permet de connaître nos avancements et nos axes de progression en temps réel.

1.1.2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières

Concernant les données relatives à la chaîne de valeur, les méthodologies de calcul sont différentes en fonction des thématiques :

— **Données sociales** : nos consommateurs et utilisateurs finaux sont essentiellement composés de nos clients. Le principal enjeu est de mesurer leur satisfaction en appréhendant les différentes typologies de ces derniers et les besoins associés. Aujourd'hui, cette satisfaction client est suivie à l'échelle locale par les équipes commerciales et via les enquêtes que nous réalisons.

AXE DE PROGRESSION : la Direction Marketing & Sales Operations prévoit de diffuser les bonnes pratiques à l'échelle du groupe. La particularité des actions et des besoins des entités en local doit être préservée mais une action collective devrait être portée au niveau du groupe pour limiter les impacts et les risques.

— **Données environnementales** : l'ensemble des émissions dont dépendent nos activités est pris en compte et comptabilisé, y compris celles concernant notre chaîne de valeur.

AXE DE PROGRESSION : des améliorations sont prévues pour renforcer la fiabilité des données relatives à la catégorie des achats de biens et de services, notamment dans le cadre des activités d'EPSA MarketPlace. Un nouvel outil a été mis à disposition de nos principaux fournisseurs afin de mieux appréhender leurs impacts ESG. Par ailleurs, nous ambitionnons de rendre visible l'empreinte carbone des produits achetés, afin de fiabiliser davantage les données carbone, qui reposent aujourd'hui principalement sur une approche monétaire.

— **Données de gouvernance** : chez EPSA, la gouvernance responsable s'incarne dans la mise en place de pratiques et structures pour une gestion responsable et éthiques, de nos activités. En fonction de la juridiction applicable dans les différents pays dans lesquels nous sommes présents, les exigences divergent. Ainsi, certaines pratiques telles que celles relatives à la corruption ou la protection des données sont appliquées à l'échelle locale.

AXE DE PROGRESSION : une gouvernance doit être établie au sein du groupe sur la partie gestion et suivi des sujets d'éthique des affaires afin d'accompagner et de réagir de manière adaptée à chaque remontée d'information. De plus, un suivi globalisé des alertes portant sur les sujets globaux d'éthique des affaires doit être mis en place et porté par la Direction Juridique et Financière du groupe.

Des incertitudes demeurent sur les données quantitatives recensées.
Sur les données sociales, certaines notions sont différentes en fonction des pays. Un travail doit être mené pour apporter des définitions communes. Cela concerne principalement deux notions : « travailleurs en situation de handicap » et « cadre ».
Sur les données environnementales, l'incertitude repose principalement sur la réalisation du bilan carbone. Le taux d'incertitude est :

- Élevé pour les données fondées sur un ordre de grandeur (par exemple en k€)
- Moyen pour les données approximatives et/ou extrapolées
- Faible pour les autres données.

1.2 GOUVERNANCE

En se fondant sur les **risques** identifiés lors de notre analyse de double matérialité, le CFO (Chief Financial Officer) et le Directeur de l'Engagement en assurent leur gestion et leur contrôle interne. Un **reporting mensuel** est réalisé pour la majorité des données RH.
Il est **annualisé pour les données environnementales,** permettant de régulariser et d'adapter les politiques et stratégies du groupe et de ses entités selon les besoins.
Par ailleurs, les sujets ESG sont systématiquement mis à l'ordre du jour des réunions du Board et un reporting annuel est réalisé auprès des Fonds d'investissement, actionnaires du groupe EPSA.

	Rôles	Membres
Board	Rassembler des investisseurs et la direction EPSA pour suivre les évolutions stratégiques du groupe, notamment ESG.	Fonds d'investissement / Président / CEO / CFO
Global Management Commitee	Aligner le leadership sur la stratégie, les décisions commerciales clés et favoriser la collaboration entre les dirigeants.	CEOs / Global Business Lines CEOs
Business Monthly Committees	Anticiper, hiérarchiser les projets et les investissements et optimiser les dépenses et les ressources en fonction des objectifs, notamment en termes d'ESG.	Directeur BL / Directeur entité / Directeur commercial
Corporate Governance	Assurer la gouvernance d'entreprise, l'exécution des normes financières, la gestion des actionnaires et la conformité.	CFO / Leads M&A / CIO / Dir. Sales & Marketing / Dir. de l'Engagement / Project Manager / Audit interne
ESG Committee	Piloter, suivre la stratégie ESG et l'adapter. Collaborer et prendre en compte les réalités business et terrains.	Dir. de l'Engagement / Dir. BL Sustainability / Dir. Sales & Marketing / Dir. BL / CIO / Responsable RSE

BOARD

17 **membres**

18 % **de femmes**

12 % de membres **indépendants**

Global Management Committee (GMC)

10 **membres**

20 % **de femmes**

Répartition des organes de gouvernance en 2024

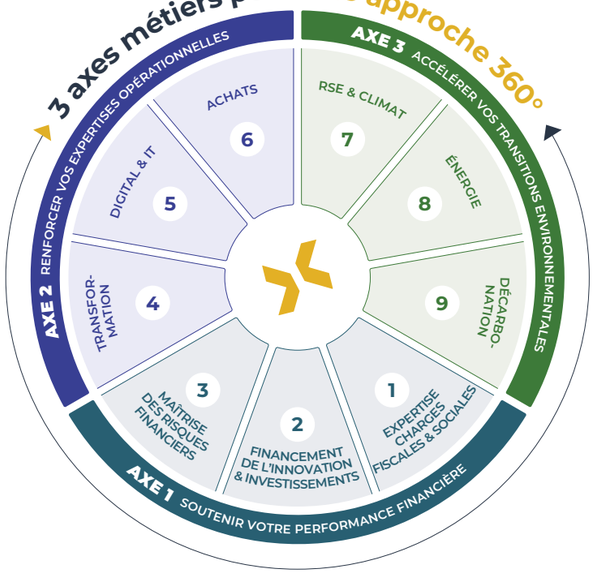
1.3 STRATÉGIE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur

Description de nos activités

EPSA est un groupe européen, spécialiste de la performance et présent dans une quarantaine de pays, avec **3 200 collaborateurs** engagés et un **chiffre d'affaires net de 490 m€** consolidé au 31 janvier 2025. Nous sommes le partenaire de référence pour toute organisation souhaitant améliorer sa productivité et sa rentabilité.

Nous optimisons les résultats financiers, opérationnels et durables de nos clients. Reconnue pour notre savoir-faire technique et la diversité de nos expertises métiers, notre plateforme de solutions s'articule autour de trois catégories d'offres.



Produits & services

SOUTENIR la performance financière | **RENFORCER** l'expertise opérationnelle | **ACCÉLÉRER** les transformations environnementales

En tant que spécialiste en performance financière, nous adoptons une approche globale consistant à se **projeter sur les grands enjeux sectoriels** de nos clients tout en leur apportant des résultats tangibles : nous élaborons avec eux **leur stratégie**, structurons la **gouvernance de l'innovation**, associons les **financements** pertinents et enfin contribuons à **l'exécution des projets**. Nos interventions s'articulent ainsi autour de schémas très concrets, évalués par des indicateurs pour lesquels nous nous associons au succès.

Métier historique d'EPSA, le groupe vise à **améliorer la performance des achats** des entreprises. Nous intervenons pour accompagner nos clients dans la recherche des meilleurs **leviers d'optimisation** disponibles tout au long de leurs activités, dans leur supply chain comme en support externe. Nos experts des processus achats garantissent **une approche adaptée aux besoins de nos clients :** définition de convention de service (SLA), mise en place de reporting et KPI, gestion de la relation fournisseur, choix puis déploiement des outils, gestion d'appel d'offres, mise en place de plateau achats…

Nous **accélérons la transformation environnementale** des organisations en proposant des **solutions concrètes et innovantes** pour répondre aux défis énergétiques et climatiques. Notre approche sur-mesure permet à nos clients de **limiter leurs émissions, de réduire leurs consommations d'énergie et les coûts liés, et d'aligner les actions sur les cadres réglementaires et les attentes du marché.** Notre expertise repose sur des outils performants et des méthodologies éprouvées pour faire de **la transition environnementale un levier de compétitivité et de performance durable pour tous.**

Tendances sectorielles

— **Évolutions des technologies**
L'accélération des avancées technologiques, notamment en matière d'Intelligence Artificielle Générative (IAG), rend indispensable leur intégration dans les activités du groupe. Pour rester à la pointe, nous formons en continu nos équipes afin qu'elles puissent adopter ces outils de manière efficace, éthique et responsable dans leurs pratiques professionnelles.

— **Accompagnement durable des organisations**
Les évolutions réglementaires imposent aux entreprises de repenser leur modèle économique pour s'aligner avec des objectifs de responsabilité, en intégrant notamment des stratégies de décarbonation. Malgré une maturité variable selon les régions et les périodes, nous faisons de cette complexité un levier pour adapter et enrichir nos expertises, au service de nos clients et parties prenantes.

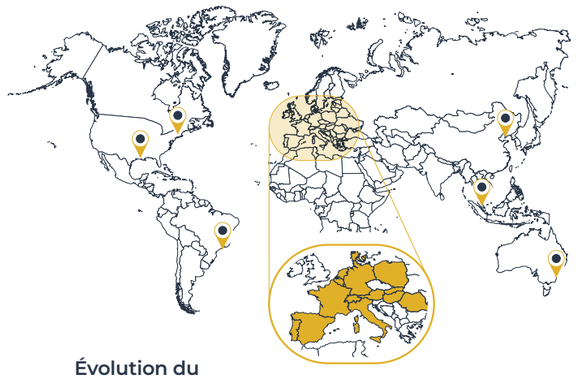
— **Revitalisation des territoires**
Dans un contexte géopolitique incertain, marqué par des tensions sociales et une pression croissante sur l'accès aux ressources, la relocalisation industrielle devient un enjeu stratégique. Nos experts accompagnent les organisations dans la conception et le déploiement de leurs projets d'investissement et de développement territorial, contribuant ainsi à la dynamique de réindustrialisation.

— **Concurrence sur le marché du travail**
Le marché du travail est de plus en plus concurrentiel, avec des candidats aux attentes élevées en matière de sens, de flexibilité et de conditions de travail. La montée de l'activité de freelance et l'arrivée de la génération Z transforment les rapports au travail et à la création de valeur. Chez EPSA, nous adaptons notre politique RH et mobilisons notre Direction de l'Engagement pour répondre à ces nouvelles aspirations.

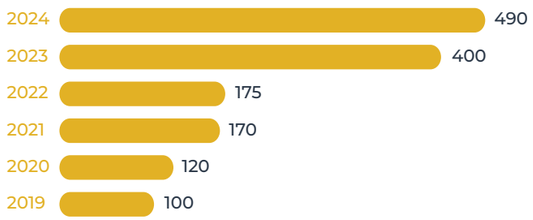
— **Polarisation politique et conjoncture économique**
Les incertitudes politiques, qu'elles soient liées aux élections européennes et américaines ou à l'instabilité de la loi de finances en France, s'ajoutent aux tensions géopolitiques globales. Ces facteurs influencent directement l'environnement économique et capitalistique des entreprises. En tant que cabinet de conseil, nous renforçons notre capacité d'adaptation pour accompagner nos clients dans la sécurisation de leurs processus et le développement de leur résilience.

Marché & clients significatifs

8 000 clients groupe (toutes tailles, tous secteurs d'activité)



Évolution du chiffre d'affaires net

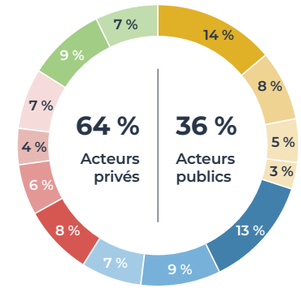


Taille d'entreprises accompagnées *(CA FY24)*

- PME
- ETI & GC
- Très grands comptes

Répartition par secteurs d'activité *(CA FY24)*

- Manufacturing
- Énergie, Utilities
- Aérospatial & Défense
- Automobile
- Consulting, Engineering, Services Intérim
- IT, Telcos, Medias
- Banques, Assurances
- Consumer Goods
- Santé & Pharma
- Luxe & Beauté
- Retail
- Construction, Real Estate & Facilities Management
- Transport & Logistique



NOTRE **RAISON D'ÊTRE**

« Faire d'EPSA un tremplin qui révèle les talents particuliers de chacun, au travers de métiers singuliers et en proposant un champ d'opportunités favorables à l'épanouissement personnel et l'accomplissement professionnel. »

NOTRE **CHAÎNE DE VALEUR**

NOS **PRODUITS & SERVICES**

- **Soutenir la performance financière**
- **Renforcer l'expertise opérationnelle**
- **Accélérer les transformations environnementales**

NOS **MARQUEURS**

ENGAGEMENT · **PERFORMANCE** · **SENS** · **ACCÉLÉRATION**

RESSOURCES **ENTRANTES**

ÉCONOMIQUE
- **+490 M Revenu Net**
- **12 % du capital détenu par des salariés**
- **84 salariés actionnaires**
- **+8 000 clients**
- **1 fonds de dotation** – *EPSA Foundation*
- **1 participation à une Entreprise à But d'Emploi** – *Territoires 0 chômeurs*

GOUVERNANCE
- **+150 000 fournisseurs**
- **1 plateforme de notation RSE** *Integrity Next*

SOCIAL
- **3 200 collaborateurs** dont :
  47 % en France
  1 % Hors Europe
  33 % au Pays-Bas
  13 % en Allemagne
  6 % dans le reste de l'Europe
- **1 programme Diversité & Inclusion** *EPSA Equality*
- **1 plateforme digitale** – *EPSA Campus*
- **1 entreprise adaptée** – *BuyzeWay*

ENVIRONNEMENT
- **1 expertise métier sur la RSE** *EPSA Sustainability*
- **200 experts RSE / Climat / mobilité / transition énergétique**
- **1 Bilan Carbone®** réalisé annuellement
- **1 stratégie climat** publiée et validée

AMONT

- **Financements**
- **Croissance externe**

OPÉRATIONS PROPRES

- **Développement commercial**
- **Accompagnement et delivery**
- **Fidélisation des collaborateurs**
- **Achats et relations fournisseurs**

AVAL

- **Transformation du business model de nos clients**
- **Optimisation de la performance de nos clients**

RESSOURCES **SORTANTES**

ÉCONOMIQUE
- **+18 %** de croissance annuelle
- **200 000 €** de dons réalisés annuellement
- **11 278** bénéficiaires d'EPSA Foundation
- **14** emplois créés sur les territoires

ÉTHIQUE
- **+115 000 fournisseurs** listés sur Integrety Next
- **1 % de fournisseurs classés** dans la meilleure catégorie RSE d'Integrity Next

SOCIAL
- **7,5/10 de collaborateurs fiers** de travailler pour le groupe EPSA
- **18 % de femmes** dans la plus haute instance de gouvernance
- **2 % de collaborateurs** en situation de handicap
- **13 heures de formation** par collaborateur en moyenne

ENVIRONNEMENT
- **0,07 kg CO_2e/k€** chiffre d'affaires
- **37 % d'énergie décarbonée** consommée
- **12 572 k€ générés** par des missions à impact (BL Sustainability)

NOS **ENGAGEMENTS RSE** D'ICI 2030

ENVIRONNEMENT

Objectifs

Réduction de 52 % de nos émissions de carbone en intensité (scopes 1, 2 et 3) entre 2021 et 2030

Transition vers **100 % d'énergie décarbonée**

Intégrer les enjeux de durabilité dans la majorité de nos offres et expertises

SOCIAL

Objectifs

Atteindre **30 % de femmes** au sein des instances directionnelles

Assurer un salaire décent pour toutes et tous

Garantir au moins **10h de formation par collaborateur** d'ici 2026 avec une progression de 5 % annuelle à l'issue

GOUVERNANCE

Objectifs

100 % de nos fournisseurs stratégiques **engagés dans une démarche RSE**

Obtention de la norme **ISO 27001**

TENDANCES SECTORIELLES

- **Évolution des technologies**
- **Accompagnement durable des organisations**
- **Revitalisation des territoires**
- **Concurrence sur le marché du travail**
- **Polarisation politique et conjoncture économique**

1.3.2 Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique

La méthodologie de travail et d'écoute suivie nous a permis de définir des objectifs de durabilité à 2030 (cf. pages 12 - 13). Ces objectifs répondent à des enjeux systémiques de notre groupe, de notre stratégie d'entreprise et de notre modèle d'affaires. Ils sont essentiels pour la pérennité de notre business car ils répondent aux attentes de nos parties prenantes.

En effet, à travers la mise en place de pratiques éthiques présentées dans notre pilier Gouvernance, nous sécurisons nos process (RGPD, lutte anti-corruption ou cybersécurité), créant ainsi un environnement favorable pour nos partenaires financiers et clients (dont 36 % proviennent du secteur public).

En positionnant la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) ainsi que la diversité et l'inclusion au cœur de notre stratégie d'entreprise, nous répondons aux exigences de notre capital humain, cœur névralgique de notre performance. Aussi, à travers l'épanouissement et la montée en compétences de nos collaborateurs, nous accélérons nos capacités de réponse à nos clients.

Le développement de notre stratégie climat en 2023 nous permet d'anticiper les risques climat à venir et auxquels nous sommes exposés. Elle permet à la fois d'anticiper certains frais (ex : assurantiels) et de créer des opportunités business et réputationnelles. En effet, nous nous sommes fixés comme priorité d'intégrer et de développer les expertises climat au sein de l'ensemble de nos métiers.

Par ailleurs, l'anticipation des risques et opportunités liés à l'ESG vient nourrir notre croissance grâce à l'acquisition d'entreprises expertes de l'accompagnement et du conseil en développement durable.

Enfin, notre stratégie d'entreprise et nos offres s'appuient sur les retours de l'ensemble des parties prenantes du groupe, recueillis lors de la précédente analyse de matérialité et de l'actuelle analyse de double matérialité. Cela nous permet d'aligner nos priorités sur les attentes réelles du marché et d'anticiper les évolutions sectorielles, renforçant ainsi la pertinence et l'attractivité d'EPSA auprès de ses clients, partenaires et talents.

Enjeu	IRO	Description	Chaîne de valeur			Horizon temporel			Impact		
			Amont	Opérations	Aval	Court-terme	Moyen-terme	Long-terme	Réel	Potentiel	Sectoriel
Changement climatique	Impact négatif	Émissions de GES associées à la consommation énergétique sur nos sites		•		•			•		
Changement climatique	Impact positif	Amélioration de l'impact carbone des fournisseurs et des partenaires		•			•		•		
Changement climatique	Impact négatif	Impact carbone en augmentation dus à la croissance externe et à l'augmentation du chiffre d'affaires	•			•			•		
Changement climatique	Impact négatif	Émissions de GES associées aux déplacements des collaborateurs		•		•			•		
Changement climatique	Impact négatif	Émissions de GES associées aux immobilisations		•		•			•		
Changement climatique	Impact négatif	Émissions de GES associées à l'achat de fournitures de bureau		•		•			•		
Effectifs de l'entreprise	Impact positif	Insertion de collaborateurs en situation de handicap		•		•			•		
Effectifs de l'entreprise	Impact positif	Montée en compétences des collaborateurs		•			•		•		
Effectifs de l'entreprise	Impact positif	Promotion de l'empowerment au féminin		•			•		•		
Effectifs de l'entreprise	Impact négatif	Atteinte à la santé mentale des collaborateurs		•		•			•		
Effectifs de l'entreprise	Impact négatif	Harcèlement et discrimination		•		•			•		
Effectifs de l'entreprise	Impact négatif	Perte de motivation et de sens des collaborateurs		•		•			•		
Communautés	Impact positif	Création de valeur économique et d'emplois dans les territoires		•		•			•		
Communautés	Impact positif	Aide aux communautés locales, à travers les actions de la fondation		•		•			•		
Consommateurs et utilisateurs finaux	Impact négatif	Insatisfaction des clients liée à des missions inefficaces			•	•			•		
Consommateurs et utilisateurs finaux	Impact négatif	Erreurs de facturation, surfacturation auprès des clients			•	•			•		
Conduite des affaires	Impact positif	Financement de projets à impact à travers les fonds d'investissement partenaires	•					•	•		
Conduite des affaires	Impact positif	Partage de la valeur avec les salariés		•			•		•		
Conduite des affaires	Impact positif	Lobbying responsable			•		•		•		
Conduite des affaires	Impact négatif	Vol de données et fraudes liés à la non-protection des données personnelles		•		•				•	
Conduite des affaires	Impact négatif	Non-paiement ou retard de paiement envers les fournisseurs		•		•			•		
Conduite des affaires	Impact positif	Rémunérations et avantages élevés		•		•			•		
Missions à impact	Impact positif	Sensibilisation et formation des clients aux enjeux environnementaux		•		•			•		
Missions à impact	Impact positif	Réduction des émissions de GES de nos clients			•	•			•		

1.3.2 Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique

Enjeu	IRO	Description	Chaîne de valeur			Horizon temporel			Impact		
			Amont	Opérations	Aval	Court-terme	Moyen-terme	Long-terme	Réel	Potentiel	Sectoriel
Missions à impact	Impact négatif	Impact environnemental lié aux achats de nos clients, conseillés pour optimiser leurs coûts			•	•			•		
Missions à impact	Impact négatif	Création de croissance et d'activités chez les clients ayant déjà un impact environnemental significatif			•			•	•		
Missions à impact	Impact positif	Accompagnement des clients dans l'intégration des enjeux RSE et vers l'évolution des business vers des modèles plus durables			•	•			•		
Missions à impact	Impact positif	Recherche de subventions liées à des projets innovants et durables pour les clients			•			•	•		
Missions à impact	Impact négatif	Impact social lié à la délocalisation des achats de nos clients, conseillés pour optimiser leurs coûts			•			•		•	
Numérique responsable	Impact négatif	Impact environnemental lié à l'achat de fournitures informatiques		•		•			•		
Numérique responsable	Impact positif	Accessibilité numérique		•		•			•		
Changement climatique & performance énergétique	Opportunité	Opportunité liée à l'achat d'énergie verte		•			•		•		
Changement climatique & performance énergétique	Risque	Risque lié à l'augmentation des coûts de l'énergie		•		•			•		
Changement climatique & performance énergétique	Opportunité	Urgence climatique et raréfaction des ressources entraînant un besoin client sur les sujets liés à l'optimisation et la transition énergétique et climatique de leurs activités			•	•			•		
Changement climatique & performance énergétique	Risque	Risque lié à la pression des parties prenantes pour qu'EPSA adopte des pratiques et offres plus respectueuses de l'environnement	•			•			•		
Changement climatique & performance énergétique	Risque	Risque lié à l'évolution des régulations environnementales qui pèsent sur EPSA	•			•			•		
Changement climatique & performance énergétique	Risque	Risque lié à la non-résilience des bâtiments face aux évolutions climatiques		•				•		•	
Changement climatique & performance énergétique	Risque	Risques liés aux événements climatiques extrêmes induisant des perturbations voire une rupture de la chaîne logistique		•				•	•		
Effectifs de l'entreprise	Opportunité	Opportunité d'attirer et fidéliser les talents grâce à l'exemplarité et l'engagement d'EPSA		•		•			•		
Effectifs de l'entreprise	Opportunité	Opportunité d'acquérir de nouvelles compétences sur les thématiques RSE au sein du groupe		•		•			•		
Effectifs de l'entreprise	Opportunité	Opportunité liée à l'engagement des collaborateurs et d'EPSA Foundation dans des projets solidaires et d'intérêt général		•		•			•		
Effectifs de l'entreprise	Risque	Risque lié à la dégradation du climat social		•		•			•		
Effectifs de l'entreprise	Risque	Risques liés aux accidents du travail et maladies professionnelles		•		•			•		
Effectifs de l'entreprise	Risque	Risque lié à une perte de sens et de motivation des collaborateurs		•		•			•		
Effectifs de l'entreprise	Risque	Risque lié à la pénurie de compétences spécifiques sur le marché		•		•			•		
Effectifs de l'entreprise	Risque	Risque lié à un turnover élevé		•		•			•		
Effectifs de l'entreprise	Risque	Risque lié aux inégalités et aux discriminations envers les collaborateurs		•		•			•		
Effectifs de l'entreprise	Risque	Risque lié au harcèlement		•		•			•		
Effectifs de l'entreprise	Risque	Risque lié à la non-différence de traitement entre les collaborateurs et les freelances		•		•			•		
Effectifs de l'entreprise	Risque	Risque lié à l'absentéisme		•		•			•		
Travailleurs de la chaîne de valeur	Opportunité	Opportunité liée au développement des activités des freelances travaillant pour le groupe		•		•			•		
Travailleurs de la chaîne de valeur	Risque	Risque de requalification des freelances en salariés		•			•			•	
Consommateurs et utilisateurs finaux	Opportunité	Opportunité de diffusion de la RSE par les collaborateurs chez les clients			•	•			•		
Consommateurs et utilisateurs finaux	Risque	Risque de perte de clients liée à des pratiques et des offres n'intégrant pas la RSE			•		•		•		
Consommateurs et utilisateurs finaux	Risque	Risque d'internalisation des compétences dans les entreprises, rendant obsolètes les services des cabinets de conseil			•			•	•		

1.3.2 Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique

Enjeu	IRO	Description	Chaîne de valeur			Horizon temporel			Impact		
			Amont	Opérations	Aval	Court-terme	Moyen-terme	Long-terme	Réel	Potentiel	Sectoriel
Consommateurs et utilisateurs finaux	Risque	Risque d'insatisfaction clients due à des missions ne répondant pas aux résultats escomptés			•	•			•		
Consommateurs et utilisateurs finaux	Risque	Risque lié à la défaillance dans les règlements et paiements du côté des clients	•			•			•		
Consommateurs et utilisateurs finaux	Risque	Risque de perte de clients dû aux progrès d'innovation et de technologie	•			•			•		
Consommateurs et utilisateurs finaux	Risque	Risque lié à la demande de projets, de la part des clients, non alignés avec les objectifs environnementaux du groupe			•	•			•		
Conduite des affaires	Opportunité	Opportunité d'obtenir des nouveaux financements et/ou des taux favorables grâce à des indicateurs ESG satisfaisants	•			•			•		
Conduite des affaires	Opportunité	Opportunité de rendre notre chaîne de valeur résiliente via la structuration d'une politique d'achats responsables		•			•		•		
Conduite des affaires	Risque	Risques liés aux défaillances et à la non-conformité des contrats	•			•			•		
Conduite des affaires	Risque	Risque de perte de confiance des fonds d'investissement liés à des pratiques non éthiques ou peu durables	•			•				•	
Conduite des affaires	Risque	Risque lié au manque de transparence concernant les informations financières et extra-financières	•			•				•	
Conduite des affaires	Risque	Risque lié aux cyberattaques et à la perte des données internes		•		•				•	
Conduite des affaires	Risque	Risque de non-respect des principes éthiques (blanchiment, corruption, fraude détournement de fonds)		•		•				•	
Conduite des affaires	Risque	Risque lié au non-règlement des factures fournisseurs ou aux retards de paiement		•		•				•	
Missions à impact	Risque	Risque de non-adhésion des collaborateurs aux missions n'intégrant pas les enjeux RSE		•			•			•	
Missions à impact	Opportunité	Opportunité sur la pérennité des enveloppes de financement public	•				•		•		
Missions à impact	Opportunité	Opportunité d'intégrer des entreprises à impact	•				•		•		
Missions à impact	Opportunité	Opportunité commerciale liée aux nouvelles réglementations RSE			•		•		•		
Missions à impact	Opportunité	Opportunité commerciale liée à la faible maturité RSE des concurrents			•	•			•		
Missions à impact	Opportunité	Opportunité d'accompagner nos fournisseurs dans leur transformation durable		•				•		•	
Missions à impact	Risque	Risque lié à l'augmentation des contrôles de diligence raisonnable, pour les clients, lors de la sélection d'un fournisseur		•		•			•		
Numérique responsable	Opportunité	Opportunité liée à l'intégration de l'IA dans nos process			•		•		•		
Numérique responsable	Opportunité	Opportunité liée à l'utilisation de matériels IT reconditionnés			•	•			•		
Numérique responsable	Risque	Risque d'augmentation de coûts des produits liés au numérique (pénurie de hardware pour les SI, matières premières, impact carbone de l'IT et de l'IA)			•			•		•	

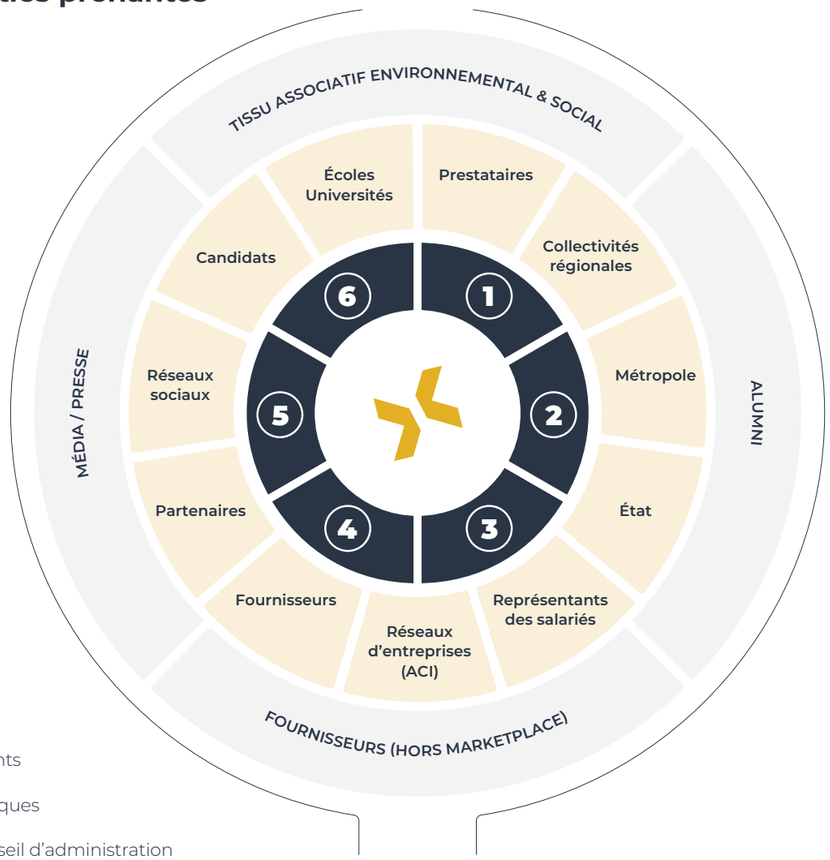
1.3.3 Intérêts et points de vue des parties intéressées

Pour répondre aux enjeux majeurs de durabilité identifiés et bâtir une analyse de double matérialité, nous nous sommes appuyés sur des pratiques déjà en place, notamment l'analyse de matérialité simple menée en 2020 puis renouvelée en 2022. Ces exercices nous ont permis de mieux comprendre les attentes et ambitions de nos parties prenantes, et d'alimenter une stratégie RSE renforcée, pleinement intégrée à notre modèle opérationnel et portée au plus haut niveau par notre Président-Fondateur et la Direction Générale.

La construction de notre matrice de double matérialité a permis de réinterroger de manière ciblée vingt parties prenantes internes et externes, en utilisant une méthodologie éprouvée et validée.

Ces entretiens ont fourni une vision détaillée des impacts, risques et opportunités réels et potentiels de nos activités sur nos parties prenantes et nos écosystèmes. Parmi les enjeux identifiés comme prioritaires figurent la QVCT des collaborateurs, la promotion de la diversité et de l'inclusion, ainsi que la capacité d'innovation et d'adaptation, notamment au sein de nos offres. Ces trois axes sont cruciaux pour un groupe de services aux entreprises comme EPSA, qui se doit d'agir sur ces sujets. Par ailleurs, conscient de l'importance de l'engagement collectif pour la préservation de la planète, nous attribuons une attention particulière au climat, qui représente un enjeu de durabilité matériel clé.

Nos parties prenantes



1. Clients
2. Banques
3. Conseil d'administration
4. Fonds d'investissement
5. Collaborateurs
6. Fournisseurs *(MarketPlace)*

ZONE 1 — Les parties prenantes de cette zone peuvent **avoir une forte influence sur l'activité d'EPSA**

ZONE 2 — Les parties prenantes de cette zone peuvent **avoir une influence modérée sur l'activité d'EPSA**

ZONE 3 — Les parties prenantes de cette zone peuvent **avoir une influence faible sur l'activité d'EPSA**

Partie prenante	Type de dialogue	Les principales attentes	Les réponses apportées par EPSA
1 **Clients**	**Co-construction d'offres**	Besoin d'accompagnement sur mesure pour améliorer leur performance globale	Offres sur mesure, accompagnement avec des expertises multiples et intégration de la durabilité dans nos missions
	Retours terrain	Écoute et prise en compte systématique des retours clients	Dispositif de recueil des feedbacks clients et ajustement des livrables
2 **Banques**	**Reporting ESG**	Communication sur les risques et opportunités du business, liés à l'ESG	Publication annuelle d'un rapport RSE comprenant des objectifs et KPIs ESG
	Échanges bilatéraux	Présentation des engagements du groupe et de ses avancées	Organisation de réunions dédiées pour donner de la visibilité sur les actions menées
3 4 **Fonds d'investissement & Conseil d'Administration**	**Reporting ESG**	Accès à des données fiables sur les risques et opportunités ESG	Publication annuelle du rapport de durabilité & tableau de suivi des indicateurs ESG
	Échanges bilatéraux	Compréhension des engagements long terme et de la gestion des risques et opportunités	Présentation de la stratégie de durabilité et gouvernance autour de l'enjeu ESG
	Dialogue direct	Clarté sur la vision stratégique et la pérennité du modèle d'affaires	Communication transparente sur la stratégie d'acquisition, les synergies et la rentabilité de l'entreprise
5 **Collaborateurs**	**Entretiens individuels**	Reconnaissance, perspectives d'évolution	Suivi RH régulier, mobilité interne avec le programme EPSA mobility
	Baromètre social & enquête interne	Prise en compte des besoins afin d'avoir des conditions de travail permettant le bien-être et l'équilibre vie pro/perso	Diffusion d'une enquête collaborateur annuelle, pour aligner les actions de l'entreprise avec les attentes sur les conditions de travail
	Temps collectifs et évènements internes	Faire partie d'une entreprise cohésive	Organisation d'événements réguliers : Gala, Citizen Day, EPSA Awards, Afterworks...
	Plateforme digitale – EPSA Campus	Accès à la formation, montée en compétence	Plateforme de formation continue, parcours métiers, modules e-learning
	Dispositif de reconnaissance	Valorisation de l'engagement et des réussites	EPSA Awards
6 **Fournisseurs (MarketPlace)**	**Charte fournisseurs responsables**	Attentes claires en matière d'éthique, de qualité et de RSE	Mise en place d'une charte intégrant des critères sociaux et environnementaux
	Appels d'offres intégrant des critères RSE	Égalité de traitement, transparence des critères et valorisation des initiatives ESG	Intégration de critères ESG dans les processus de sélection, évaluation transparente des offres
	Échanges bilatéraux, réguliers	Relation de confiance, communication fluide	Dialogue direct avec les fournisseurs stratégiques, gestion partenariale des contrats
	Évaluation fournisseurs	Suivi de la performance et amélioration continue	Suivi qualité, évaluation des pratiques RSE

1.4 GESTION DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITÉS

1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants

Dans le cadre de notre mise en conformité future avec la CSRD, nous avons instauré un processus structuré pour identifier et évaluer les impacts, risques et opportunités (IRO), en suivant le principe de double matérialité. Cette démarche a été réalisée en collaboration avec ekodev, cabinet de conseil spécialisé en développement durable et membre du groupe EPSA (Business Line Sustainability).

Aussi, un comité de pilotage (COPIL) dédié au sujet de la CSRD a été mis en place. Il est constitué des membres suivants :

— le Directeur Financier, CFO Group ;
— le Directeur de l'Engagement ;
— la Directrice Marketing & Sales operations ;
— la Responsable RSE.

Nous avons suivi un processus avec une approche en plusieurs étapes :

1 **Définition des sujets de durabilité (enjeux ESG) pertinents :** une liste de sujets de durabilité a préalablement été définie par ekodev, inspirée par les ESRS thématiques et alimentée par une étude documentaire et un benchmark. Ensuite, un atelier en COPIL restreint a été organisé (avec le Directeur de l'Engagement et la Responsable RSE) afin de challenger cette liste. Pour finir, l'analyse de double matérialité et les sujets de durabilité servant de base au reste de l'analyse ont été validés par le COPIL.

Environnemental

Performance énergétique
— Consommations d'énergie et mix énergétique
— Économies d'énergie
— Utilisation d'énergies renouvelables

Changement climatique
— Émissions de GES
— Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique

Réduction des pollutions
— Pollution de l'air, de l'eau et des sols
— Substances préoccupantes et dangereuses

Gestion des ressources aquatiques
— Consommation d'eau
— Utilisation des ressources aquatiques marines

Restauration de la biodiversité et de ses habitats
— Préservation de la biodiversité
— Protection des habitats
— Bien-être animal

Économie circulaire
— Ressources entrantes *(éco-conception)*
— Ressources sortantes *(déchets, fin de vie)*
— Sensibilisation et incitation

Social

Qualité et conditions de vie au travail
— Formation et développement des compétences
— Bien-être au travail
— Dialogue social et engagement des collaborateurs

Santé et sécurité des collaborateurs
— Santé physique et mentale
— Sécurité dans le cadre de l'activité professionnelle

Diversité et inclusion
— Représentativité de tous les profils de candidats et de collaborateurs
— Respect, intégration et valorisation de tous les individus

Travailleurs indépendants
— Qualité et conditions de vie au travail des sous-traitants tels que les freelances
— Santé et sécurité des travailleurs indépendants

Soutien des publics fragiles
— Apport d'assistance et de ressources pour aider des personnes vulnérables à travers la Fondation EPSA

Lien avec les clients
— Transparence des informations et dialogue avec les clients
— Satisfaction des clients

Gouvernance

Éthique des affaires
— Conduite des affaires
— Lutte contre la corruption et les pots-de-vin
— Procédures d'alerte

Achats responsables
— politique en matière de paiement
— Relations fournisseurs
— Sélection et évaluation des produits/services et des fournisseurs
— Devoir de vigilance

Cybersécurité et protection des données
— Sécurité et protection des données clients, fournisseurs

Partage de la valeur
— Répartition équitable des bénéfices entre les parties prenantes impliquées dans l'activité de l'entreprise

Enjeux Sectoriels

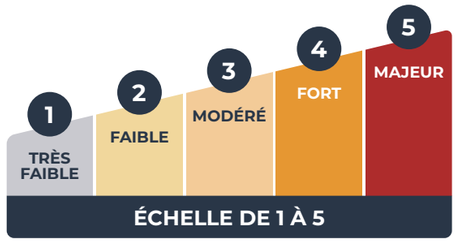
Missions à impact
— Mission ayant un impact environnemental, social ou sociétal positif pour le client

Numérique responsable
— Utilisation des technologies de manière éthique, durable et respectueuse de l'environnement

2 **Définition des impacts, risques et opportunités,** sur toute la chaîne de valeur, à travers un atelier de réflexion organisé avec le COPIL ainsi que d'autres parties prenantes stratégiques du groupe (directeurs de Business Lines : MarketPlace, Sustainability, Innovation, Energy et Tax). Une liste d'une centaine d'IROs réels et potentiels a été définie à l'issue de cet atelier. À chaque impact, risque et opportunité a également été associé un horizon de temps :

3 **Cotation des impacts, risques et opportunités par les parties prenantes :** chaque IRO a pu être évalué selon la grille de critères de cotation ci-dessous.

4 CRITÈRES	
AMPLEUR	Intensité, sévérité de l'IRO.
ÉTENDUE	Périmètre de l'IRO *(zone géographique, nombre de personnes affectées).*
IRRÉMÉDIABILITÉ	Possibilité de remédier à l'IRO.
PROBABILITÉ	Probabilité d'occurrence de l'IRO.



Les impacts, risques et opportunités ont été notés par des parties prenantes internes et externes, lors d'entretiens individuels. Ces dernières ont été identifiées avec le COPIL, sur la base des IROs ayant été préalablement définis. Selon leur expertise, elles n'avaient pas les mêmes IROs à coter.
Ainsi, afin que la chaîne de valeur de l'entreprise soit considérée et que tous les enjeux soient couverts, les parties prenantes interrogées ont été les suivantes :

9 PARTIES PRENANTES INTERNES	
CEO & CFO	Godefroy DE COLOMBE Grégory LE FOULER
DIRECTEUR DE L'ENGAGEMENT	Cédric LAROYENNE
CEO RÉGIONAL Netherlands, Nordics	Claire LEUSSINK-NIES
CEO & CFO RÉGIONAUX Germany, Austria, Switzerland, Central East Europe	Marc KLOEPFEL Hans-Christian VASTERT
CEO RÉGIONAL France, Southern Europe, Americas	Nicolas GONÇALVES
DIRECTION MARKETING & SALES OPERATIONS	Sandrine PIGOT Directeurs commerciaux
GROUPE SALARIÉS	Référents EPSA for GOOD
DIRECTEUR MARKETPLACE	Éric ACHOUR
RESPONSABLE RSE	Sirine AOURI

6 PARTIES PRENANTES EXTERNES	
CLIENT (EPSA Netherlands)	UVW
CLIENT	TALAN
CLIENT	SNCF
BANQUE	BNP
BANQUE	BPI
FOURNISSEUR	LYRECO

2 **Consolidation des résultats** par ekodev puis **validation des résultats** par le COPIL CSRD qui a repassé chaque impact, risque et opportunité en revue afin de vérifier que la notation attribuée était réaliste.
Ce processus sert de fondement à la hiérarchisation de nos priorités ESG, au reporting, ainsi qu'à la définition des plans d'action sur les prochaines années. Ce processus sera mis à jour chaque année en fonction des évolutions de l'entreprise et du contexte économique et politique. Il sera revu entièrement tous les 3 ans.
Les résultats de cette analyse sont présentés dans la section incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique.

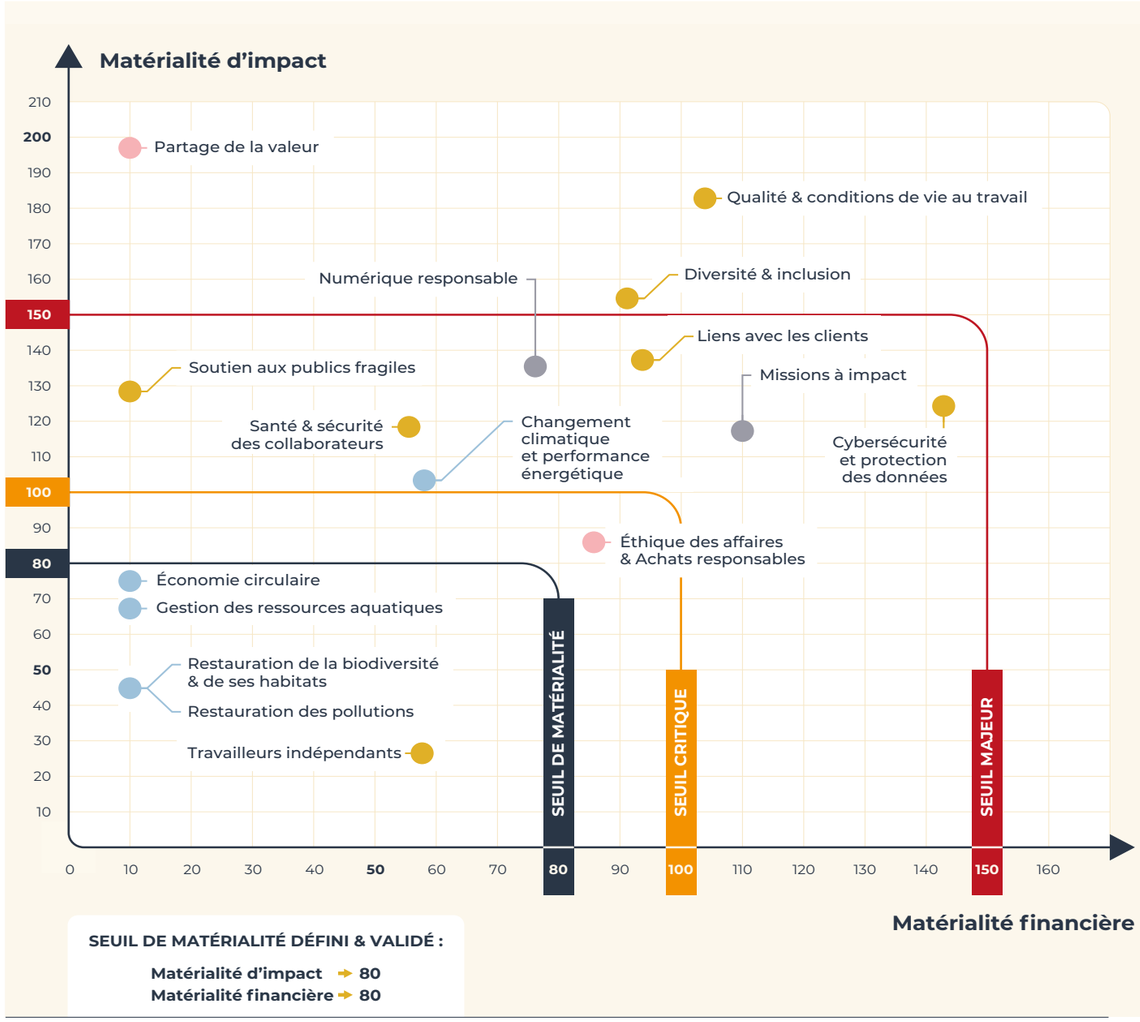
1.4.2 Exigences de publication couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise

Les informations incluses dans le présent rapport de durabilité ont été sélectionnées sur la base des résultats de l'analyse de double matérialité conduite. Chaque enjeu ESG a été examiné afin de déterminer sa matérialité, en tenant compte de :

— L'ampleur, l'étendue et l'irréversibilité des impacts
— La probabilité et la gravité des conséquences financières associées aux risques et opportunités identifiés

À l'issue de ce processus, les thématiques jugées matérielles font l'objet de précisions détaillées, en conformité avec les standards applicables. Les normes thématiques et enjeux sectoriels suivants ont ainsi été retenus comme matériellement pertinents pour EPSA.

Matrice de double matérialité



Certaines normes, bien qu'examinées, n'ont pas été retenues à ce stade comme matériellement pertinentes, en raison de la nature des activités de service du groupe et de l'absence d'IROs significatifs identifiés et évalués par les parties prenantes.

Cette démarche permet de garantir que les informations publiées répondent aux attentes des utilisateurs des états de durabilité et reflètent fidèlement les enjeux significatifs pour l'entreprise et ses parties prenantes.

NOS RECONNAISSANCES EXTERNES

ECOVADIS – 80/100
En 2024, le groupe obtient la médaille Platinum d'EcoVadis, nous classant parmi le top 1 % des entreprises les plus responsables de notre secteur. Cette distinction, accompagnée d'une note de 80/100, récompense nos engagements en matière d'environnement, de responsabilité sociale, d'éthique et d'achats responsables, et vient confirmer la solidité de notre politique RSE, engagée depuis 2019.

CDP – NOTATION B
En 2024, notre stratégie climat, élaborée selon la méthodologie ACT Pas-à-Pas de l'ADEME, nous permet d'obtenir la note B au CDP. Cette notation reflète les efforts déployés par le groupe pour réduire notre empreinte carbone, tant directe qu'indirecte.

GLOBAL COMPACT
Signataire du Global Compact depuis 2019, nous répondons annuellement au questionnaire du Global Compact (Communication on Progress – CoP) afin de mesurer et publier nos progrès. Cette déclaration nous permet également de renouveler nos engagements en termes de respect des droits de l'Homme, d'éthique et de conformité.

GREAT PLACE TO WORK
En 2023, nous avons obtenu le label Great Place to Work, qui distingue les entreprises françaises offrant un environnement de travail de qualité. Cette reconnaissance souligne l'importance accordée par notre organisation au capital humain et à l'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail.

LABEL DIVERSITÉ
EPSA MarketPlace, entité du groupe, a obtenu le label Diversité depuis 2018. Ce label reconnaît l'engagement de l'entreprise en faveur de la prévention des discriminations, du respect de l'égalité des chances et de la promotion de la diversité au sein de sa politique de gestion des ressources humaines.

RELATIONS FOURNISSEURS & ACHATS RESPONSABLES
Saaswedo, entité du groupe EPSA intégrée en 2021, a obtenu en 2022 la labellisation « Relations Fournisseurs & Achats Responsables ». Ce label distingue les entreprises engagées dans des relations durables, équilibrées et responsables avec leurs fournisseurs. Un audit annuel, réalisé par un organisme tiers, permet d'évaluer les progrès accomplis sur plusieurs critères, tels que les délais de paiement, l'intégration des critères ESG dans le processus de sélection des fournisseurs, ou encore les outils de pilotage mis en place.

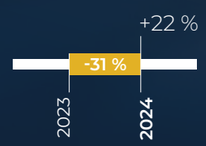
NORME ISO 14001
PSG, entité du groupe EPSA, est certifiée ISO 14001 pour son système de management environnemental. Cette norme internationale fournit un cadre structurant permettant de maîtriser les impacts environnementaux et d'améliorer en continu la performance environnementale. Un audit annuel, réalisé par un organisme tiers, vient évaluer la conformité et les progrès réalisés.

2. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

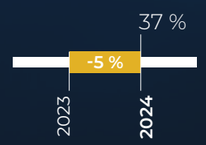
Pour relever le défi climatique, nous nous engageons à respecter l'objectif des 1,5 °C fixé par l'Accord de Paris. Forts d'un bilan carbone rigoureux et d'une trajectoire validée par l'ADEME (engagée auprès du SBTi), nous visons une réduction de 52 % de nos émissions en intensité d'ici 2030, y compris sur le scope 3 par rapport à 2021. Cela nécessite une refonte en profondeur de nos pratiques, allant des achats aux déplacements, de l'énergie au numérique.

OBJECTIF 2030

-52 %
de réduction de nos émissions en intensité (hors activité achats)



100 %
des sites utilisant des énergies décarbonnées



2.1 CHANGEMENT CLIMATIQUE ET PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

Contexte

Chez EPSA, nous sommes convaincus que la protection de l'environnement est essentielle pour garantir un avenir durable pour tous. L'urgence est manifeste, et il est temps d'adopter un modèle économique plus sobre en carbone, en adéquation avec l'Accord de Paris. Protéger la planète, c'est aussi accélérer la transition énergétique vers des solutions à faible impact et des modèles moins gourmands en ressources. Sur ce chemin, nos parties prenantes attendent de nous des actions concrètes et ambitieuses.

Sirine AOURI
Responsable RSE

Grâce à la construction de notre stratégie climat, nous avons compris où un groupe comme le nôtre peut se positionner, avoir de l'influence et agir face au dérèglement climatique. EPSA, c'est 8 000 clients à travers le monde, plus de 3 000 collaborateurs et donc de citoyens, 150 000 fournisseurs et plusieurs fonds et partenaires financiers. C'est en œuvrant avec ces parties prenantes internes et externes que nous pouvons avoir un réel levier, en les sensibilisant et en les aidant à se transformer.

Thématique	Impacts	Risques	Opportunités
CHANGEMENT CLIMATIQUE ET PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE	– Émissions de GES associées à la consommation énergétique sur nos sites – Amélioration de l'impact carbone des fournisseurs et des partenaires – Impact carbone en augmentation dus à la croissance externe et à l'augmentation du chiffre d'affaires – Émissions de GES associées aux déplacements des collaborateurs – Émissions de GES associées aux immobilisations – Émissions de GES associées à l'achat de fournitures de bureau	– Risque lié à la pression des parties prenantes pour qu'EPSA adopte des pratiques et offres plus respectueuses de l'environnement	– Urgence climatique et raréfaction des ressources entraînant un besoin client sur les sujets liés à l'optimisation et la transition énergétique et climatique de leurs activités

Toutes les stratégies, politiques et actions mises en place pour adresser ces IROs matériels sont présentées ci-dessous.

ANALYSE DES SCÉNARIOS LIÉS AU CLIMAT

L'analyse de risques et opportunités réalisée s'appuie sur les éléments suivants :
— Internes : identifiés par l'entreprise comme des risques substantiels pour notre activité.
— Externes : basé sur les implications du changement climatique et les scénarios d'évitement d'un réchauffement trop important.
Il s'agit d'une analyse qualitative permettant de présenter les éléments de base de manière synthétique. Les risques et les opportunités n'ont pas été quantifiés de manière précise.

Présentation du bilan carbone (Scope 1, 2 et 3)

En 2019, nous avons réalisé notre premier bilan carbone pour mieux comprendre notre impact environnemental. Il est ensuite renouvelé en 2021, puis annuellement à partir de 2023, cela en partenariat avec notre entité spécialisée sur le sujet : ekodev. Le bilan carbone de 2021 a permis de définir une année de référence dans le cadre de la construction de notre stratégie climat. Il prend en compte à chaque réactualisation l'ensemble des émissions dépendantes de l'activité du groupe, notamment en y intégrant les émissions des nouvelles acquisitions dans lesquelles nous sommes majoritaires. Cela entraîne une augmentation de notre bilan carbone.
Jusqu'à 2023 le bilan carbone a été réalisé selon la méthodologie Bilan carbone® de l'ADEME, puis à partir de 2024, le groupe s'appuie sur la méthodologie du GHG Protocol, pour s'adapter à sa croissance à l'international.

Bilan carbone groupe EPSA – Données 2024

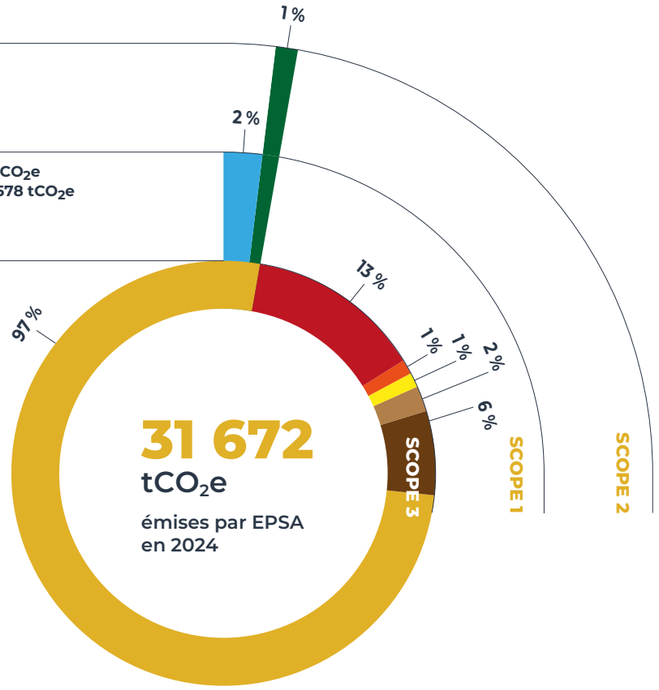
SCOPE 2 / Total 234 tCO_2e
- Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité / **212 tCO_2e**
- Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid / **22 tCO_2e**

SCOPE 1 / Total 719 tCO_2e
- Émissions directes des sources fixes de combustion / **96 tCO_2e**
- Émissions directes des sources mobiles de combustion / **578 tCO_2e**
- Émissions directes fugitives / **45 tCO_2e**

SCOPE 3 / Total 30 719 tCO_2e

Émissions du Scope 3 amont
- Produits et services achetés / **4 252 tCO_2e**
- Biens immobilisés / **389 tCO_2e**
- Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2) / **384 tCO_2e**
- Déchets générés / **143 tCO_2e**
- Déplacements professionnels / **748 tCO_2e**
- Déplacements domicile travail / **1 765 tCO_2e**

Émissions du Scope 3 aval
- Utilisation des produits vendus / **23 037 tCO_2e**



Vie de fonctionnement

0,02 tCO_2e/k€

3,80 tCO_2e/ETP

Activité MarketPlace

0,78 tCO_2e/k€

63,61 tCO_2e/ETP

70

kg CO_2e/k€ de chiffre d'affaires maîtrisé

14

tCO_2e/ETP (Équivalent Temps Plein)

ACHATS - MARKETPLACE

Les achats liés à notre activité MarketPlace représentent 73 % de nos émissions de gaz à effet de serre.

73 %

des émissions émises par notre **activité d'achats**

2.1.1 Stratégie d'atténuation et d'adaptation

Stratégies et politiques

Dans le cadre de nos engagements en faveur de la lutte contre le dérèglement climatique, notre stratégie climat intègre :

— une trajectoire carbone de réduction en intensité définie à horizon 2030 sur l'année de référence 2021. Elle repose sur des actions de transformation du fonctionnement, explicitées et portées au sein de notre politique environnementale. Aussi, elle s'appuie sur une collaboration avec nos fournisseurs stratégiques pour réduire l'impact lié à notre activité MarketPlace.

— une transformation de notre modèle opératoire à travers, entre autres, l'intégration dans nos offres d'accompagnements spécifiques et une prise en compte des enjeux de durabilité.

5 OBJECTIFS ONT ÉTÉ DÉFINIS

1 CROISSANCE	2 OFFRES ET EXPERTISES	3 FOURNISSEURS	4 INSTANCES PUBLIQUES ET PRIVÉES	5 TRAJECTOIRE DE RÉDUCTION
Aligner sa stratégie de croissance et d'investissements avec l'Accord de Paris	Intégrer les enjeux du développement durable dans une majorité de nos offres et expertises	Inscrire les fournisseurs stratégiques de tous nos métiers à concourir à notre trajectoire bas carbone	Influencer les instances publiques et privées vers la transition écologique avec notre écosystème et nos expertises	Réduire nos émissions de carbone avec une trajectoire de réduction de 52 % en intensité de 2021 à 2030 (scopes 1, 2 et 3)

CES OBJECTIFS SE TRADUISENT PAR DES ACTIONS CONCRÈTES

1	2	3	4	5
— Intégrer plus d'entreprises ayant initié une démarche durable — Investir dans des projets de croissance en lien avec les enjeux climatiques	— Développer de nouvelles offres d'accompagnement ESG au sein de chaque Business Line — Développer de nouvelles expertises métiers spécifiques au développement durable	— Développer notre collaboration avec un panel fournisseurs responsables (répondant à des critères ESG)	— Devenir un acteur d'influence sur les sujets de durabilité auprès de nos parties prenantes externes	— Réduire nos émissions de carbone du groupe — Certifier la trajectoire carbone par un organisme expert (SBTi)

Une gouvernance est mise en place à l'échelle du groupe pour porter, faciliter et incarner cette stratégie. Aussi, dans les prochaines années, en adéquation avec les exigences de la CSRD, des mécanismes incitatifs liés à la performance environnementale vont être inclus dans la rémunération des membres d'organes d'administration, de gestion et de surveillance de l'entreprise.

2.1.1 Stratégie d'atténuation et d'adaptation

Nos engagements et actions

Stratégie Climat EPSA

Cette stratégie est déclinée en actions à court, moyen et long terme permettant à l'entreprise de s'inscrire dans une trajectoire de décarbonation.

Grâce à un bilan carbone annuel et à d'autres données collectées, notamment sur l'énergie, nous identifions nos axes d'amélioration et assurons le suivi de notre trajectoire carbone. Ce processus de suivi est effectué de manière régulière, au minimum une fois par an, sur l'ensemble des sites du groupe. Par ailleurs, notre trajectoire est en cours de certification par le SBTi, avec un engagement pris en juin 2024.

Trajectoire de réduction

EPSA a développé une trajectoire précise de réduction de ses émissions GES en adéquation avec l'objectif 1,5° de l'Accord de Paris. Elle est centrée sur :

— **Achats de biens et de services :** ce poste est le plus émissif au sein de notre activité, nous œuvrons donc afin d'améliorer son impact, à travers deux axes. D'abord, la fiabilisation de la donnée à travers la collaboration avec nos fournisseurs pour réduire le niveau d'incertitude aujourd'hui élevé car calculé par rapport à des ratios monétaires. Ensuite, dans le cadre de notre charte achats responsables, nous intégrons plusieurs critères de sélection afin de collaborer avec des fournisseurs ayant initié et avancé vers une démarche de durabilité. Ces critères visent à devenir plus exigeants dans les prochaines années.

— **Déplacements professionnels et domicile-travail :** doté d'une politique voyages interne, nous réglementons l'usage des transports les plus émissifs pour privilégier des transports plus doux. En 2025, à travers la consolidation de notre plan d'action climat, cette politique sera réactualisée afin d'y intégrer de nouvelles exigences, par exemple concernant l'usage de l'avion et des véhicules propres.
Également, sur les déplacements domicile-travail, nous promouvons la mobilité douce à travers, entre autres, la mise en place du Forfait Mobilité Durable en France.

— **Énergie :** la transition énergétique est un des principaux leviers d'action pour atteindre nos objectifs carbone à horizon 2030. C'est pourquoi, en s'appuyant sur les expertises de la BL Energy, nous avons lancé dès 2023 une transition vers les énergies décarbonées. En 2024, cela concerne 37 % de notre consommation d'énergie, avec un objectif de 100 % d'ici 2030.

— **Numérique :** nous nous engageons en faveur d'un numérique responsable à travers des actions de réduction et d'amélioration de notre impact (cf. page 52).

En complément, afin de garantir l'incarnation de cette stratégie, nous sommes convaincus de l'importance de sensibiliser et de former nos collaborateurs. Nous avons donc pour objectif de sensibiliser 75 % des collaborateurs à une meilleure compréhension du dérèglement climatique, de ses causes et de ses conséquences. Pour ce faire, nous utilisons plusieurs outils : fresque du climat, e-learning, workshop.

S'inspirant de la méthodologie de la CSRD, nous avons également pris en compte l'importance d'œuvrer sur des axes complémentaires que sont la définition d'un prix interne du carbone, ainsi qu'une politique de compensation. Ces deux thématiques seront adressées et consolidées dans un plan d'action dans un second temps. Dans les premières années de la stratégie climat, nous préférons nous concentrer sur les leviers de réduction, pour ensuite œuvrer sur nos émissions résiduelles.

Taxonomie verte, plan pour aligner les activités économiques sur les critères

La taxonomie, cadre européen de classification des activités économiques considérées comme durables, est un outil clé pour EPSA afin d'attirer les investissements verts et assurer une meilleure transparence vis-à-vis de nos parties prenantes.

La taxonomie fait partie des sujets que nous avons pour objectif d'adresser. Nous avons déjà identifié les entreprises du groupe qui sont concernées. Nous prévoyons, une fois les indications concrètes apportées par omnibus, de structurer et d'objectiver notre approche sur le sujet à travers la constitution d'une gouvernance dédiée, la définition de processus de collecte et de calcul des données et la fixation d'objectifs associés.

Zoom in

Les achats dans notre trajectoire de réduction

EPSA est un acteur phare de l'accompagnement de ses parties prenantes dans l'optimisation des achats et la stimulation de la performance. Conscient également de notre propre impact sur ces enjeux, nous agissons sur ce poste. Pour ce faire, nous évaluons nos fournisseurs sur différents critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans le cadre de nos collaborations. Plus de 100 000 fournisseurs sont invités à se rendre sur une plateforme spécialisée dans l'évaluation des risques ESG des organisations – Integrity Next. Chacun doit répondre à de nombreuses questions, par exemple concernant leurs actions et impacts environnementaux et carbone.
Dans cette dynamique et en ligne avec nos ambitions, nous visons à ce que d'ici 2030, 100 % de nos fournisseurs stratégiques nous transmettent l'empreinte carbone des produits et services achetés.

3. INFORMATIONS SOCIALES

Être une entreprise responsable, c'est placer l'humain au centre de nos décisions. Chez EPSA, cela se traduit par une écoute attentive de nos équipes, de nos clients et des publics plus vulnérables que nous pouvons impacter. Concrètement, cela se matérialise par des politiques RH engagées, des actions solidaires avec EPSA Foundation, ainsi que des initiatives sur mesure dans chaque entité pour offrir un service qui réponde pleinement aux attentes.

OBJECTIF 2030

50 %
de femmes dans les effectifs

12h
de formations par collaborateur

3.1 EMPLOYÉS

Contexte

Notre groupe rassemble 3 200 collaborateurs aux parcours divers, dont 44 % occupent des fonctions de cadre ou équivalentes à l'international. Dans certaines activités, comme Procurement, nous travaillons aussi avec des freelances et travailleurs indépendants, dans le respect strict des réglementations locales pour éviter toute forme de dépendance.
Ce rapport de durabilité se concentre sur les salariés internes. Néanmoins, plusieurs engagements concernant la QVCT, la santé, la sécurité et l'inclusion bénéficient également aux travailleurs externes.
Ces actions sont portées par le Directeur de l'Engagement, membre de la gouvernance du groupe, en lien avec les RH et des chefs de projet dédiés. Elles contribuent concrètement à un environnement de travail plus juste, plus sûr et plus respectueux pour toutes et tous.
Notre activité repose essentiellement sur des prestations de services, en particulier dans le conseil et l'accompagnement de nos clients. De ce fait, les risques physiques en matière de santé et de sécurité au travail sont limités. Ces éléments sont précisés dans les Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ou équivalents, propres à chaque entité du groupe.

Cédric LAROYENNE
Directeur
de l'Engagement

Avec une partie du modèle d'EPSA axé sur la croissance externe, le défi de toujours a été de fédérer les entrepreneurs, les entreprises et les collaborateurs autour d'un socle de valeurs et d'une vision commune. C'est ce qui nous donne la force d'être un groupe multiculturel et donc à forte valeur ajoutée humaine. Pour perdurer, nous nous devons d'avoir cette promesse de responsabilité quasi « citoyenne » envers nos salariés.

Thématiques	Impacts	Risques	Opportunités
QUALITÉ ET CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL	– Montée en compétences des collaborateurs – Perte de motivation et de sens des collaborateurs – Atteinte à la santé mentale des collaborateurs	– Risque lié à la pénurie de compétences spécifiques sur le marché – Risque lié à un turnover élevé	– Opportunité d'attirer et fidéliser les talents grâce à l'exemplarité et l'engagement d'EPSA – Opportunité d'acquérir de nouvelles compétences sur les thématiques RSE au sein du groupe – Opportunité liée à l'engagement des collaborateurs et d'EPSA Foundation dans des projets solidaires et d'intérêt général
DIVERSITÉ ET INCLUSION	– Insertion de collaborateurs en situation de handicap – Promotion de l'empowerment au féminin – Harcèlement et discrimination	– Risque lié au harcèlement – Risque lié à la non-différence de traitement entre les collaborateurs et les freelances	

Toutes les stratégies, politiques et actions mises en place pour adresser ces IROs matériels sont présentées ci-dessous.

Stratégies et politiques

En tant que groupe engagé au service de nos parties prenantes internes et externes, le capital humain est au centre de notre stratégie d'entreprise, et nous nous inscrivons dans un processus d'amélioration continue de nos démarches. Nous favorisons la remontée d'informations afin de répondre aux besoins et attentes de nos salariés. Ainsi, des études, diagnostics et des moments d'échange sont mis en place régulièrement afin de construire des plans d'action adaptés. Ces actions s'inscrivent principalement dans la politique RH, qui couvre les dimensions clés de notre capital humain et s'aligne sur les principaux enjeux de durabilité (IROs) identifiés.

Déployée sur l'ensemble des entités en France, cette politique se diffuse progressivement à l'international, en tenant compte des spécificités locales et des obligations réglementaires propres à chaque pays.
Elle porte notamment sur la qualité de vie et des conditions de travail (vivre ensemble, télétravail, droit à la déconnexion, dispositifs d'alerte et d'évaluation), ainsi que sur la diversité et l'inclusion (prévention des discriminations, canaux de signalement, etc.).
Certains chantiers sont définis comme prioritaires pour les trois prochaines années. Ils concernent la mise en œuvre de plan d'action préventif et correctif, par exemple concernant la santé et la sécurité.

3.1.1 Qualité et conditions de vie au travail

Nos engagements et actions

Dialogue social
En tant qu'entreprise de services, il est primordial de prendre en compte les réalités vécues et attendues par nos salariés afin de garantir l'épanouissement professionnel de chacun, de continuer d'attirer des talents et d'assurer la pérennité de nos accompagnements. Pour ce faire, nous garantissons des échanges réguliers avec les salariés et les représentants du personnel.

En France, les entreprises sont assujetties à la réglementation en vigueur. Ainsi, les entités d'EPSA concernées ont mis en place les étapes clés pour élire un Comité Social Économique (CSE). Ces derniers se réunissent de manière mensuelle ou bimensuelle selon la taille de l'entreprise. Dans les autres pays d'implantation, le dialogue s'organise dans 40 % de nos entités via un Work council. Par ailleurs, nous collectons directement les attentes de nos salariés à travers un **baromètre social – la Global Employee Survey**. Envoyé annuellement à toutes les entités du groupe, nos collaborateurs sont interrogés sur plusieurs indicateurs concernant leur environnement de travail, leur épanouissement, leur niveau de satisfaction quant aux outils à disposition, etc. En fonction des retours, nous nous adaptons aux attentes en construisant ou en mettant à jour des plans d'actions dédiés.

En complément, les salariés peuvent alerter leur hiérarchie à tout moment à travers le **dispositif d'alerte** (cf. page 42).

Équilibre vie professionnelle/vie personnelle
EPSA évolue grâce à l'engagement des talents qui composent ses équipes, ainsi le bien-être de chacun est primordial. À cet égard, le respect de l'équilibre vie professionnelle et personnelle est un point névralgique de notre entreprise. Nous mettons donc en place des actions pour adresser cet enjeu.

Le **télétravail** fait aujourd'hui partie intégrante des avantages mis à disposition des salariés. Dans 100 % des entités nos collaborateurs peuvent bénéficier de 1 à 3 jours de télétravail en fonction des politiques de l'entité concernée. Ce télétravail est régi en fonction de la taille de la structure par un accord tacite ou par une charte.
Fort d'une diversité de métier et de localisation, nous avons lancé en 2024 le programme **EPSA Mobility.** Ce dernier propose deux types de mobilité : géographique et fonctionnelle. Les salariés peuvent ainsi postuler à des offres pour changer de métier ou de localisation. Ce programme permet à la fois de répondre aux désirs de mobilités des collaborateurs et de créer davantage de transversalité entre les entités.

Développement des compétences
Convaincus de la nécessité de permettre à nos collaborateurs de se former tout au long de leur parcours chez EPSA et de l'importance de faciliter l'intégration de chacun, plusieurs types de formations sont proposées.

Ainsi, pour accompagner la montée en compétences, nous avons déployé à partir de 2022 : **EPSA Campus.** Cette plateforme digitale est articulée autour de plusieurs contenus de formation (anglais, bureautique, développement personnel, présentation du groupe, ESG, expertise métier, etc.), regroupés par thèmes et sous différents formats (vidéos, écrits, jeux, etc.). Elle contient notamment un parcours de formations obligatoires : santé et sécurité au travail, cybersécurité, RGPD, gestion du stress, anti-corruption et sensibilisation au handicap, afin de garantir un niveau de compétences commun à tous.

EPSA Campus est aujourd'hui présent dans une grande majorité de nos entités et poursuit son déploiement à l'international. Pour permettre son accessibilité à tous, la plateforme est mise en place avec une traduction dans les langues locales.
En complément de la plateforme, des formations en présentiel sont régulièrement dispensées sur différents sujets en fonction des besoins. En 2024, plus de 25 000 heures de formation ont ainsi été réalisées. Pour accompagner cette ambition de formations de nos salariés, nous avons défini en 2023, un objectif d'atteindre 10 heures de développement des compétences en moyenne pour chaque collaborateur d'ici 2026, avec une augmentation de 5 % annuellement ensuite. Cet objectif est atteint dès 2024 avec une moyenne de 13 heures réalisées par salarié.

Attraction et fidélisation des talents
Le groupe a conscience que la fidélisation de nos collaborateurs passe aussi par la reconnaissance de chacun à sa juste valeur. En parallèle des actions menées afin de favoriser la montée en compétences et le bien-être des salariés, la Direction de l'Engagement a créé début 2023 les **EPSA Awards,** un programme de valorisation de l'engagement des collaborateurs. Organisé annuellement, il a pour objectif de mettre en lumière celles et ceux qui, au quotidien, contribuent au développement et à la performance du groupe. Les collaborateurs sont invités à nommer leurs collègues qui mériteraient d'être élus dans une ou plusieurs des 6 catégories. Les 6 lauréats sont alors récompensés lors d'une cérémonie dédiée.

En complément de ce programme, nous proposons à nos collaborateurs des possibilités d'engagement diversifiées. Ainsi, en 2019, nous avons créé EPSA Foundation, le fonds de dotation du groupe, afin de permettre aux collaborateurs de se mobiliser auprès de partenaires associatifs et d'agir en faveur de l'intérêt général.

Enfin, le groupe organise régulièrement des événements conviviaux, vecteur de partage et de cohésion (Gala annuel, International Innovation Days, journée de solidarité, séminaire...).

Grâce aux engagements en faveur du bien-être de nos salariés, décrits dans cette partie, nous avons obtenu le label Great Place to Work en 2023, qui sera renouvelé en 2025.

26 %
de turnover
(hors fin de période d'essai)

3.1.2 Santé et sécurité des collaborateurs

Nos engagements et actions

Gestion des risques liés à la santé mentale des collaborateurs
Une évaluation des risques santé et sécurité est réalisée dans 47 % de nos entités. En France, cela se fait à travers la réponse au DUERP. Cette démarche permet d'identifier à la fois les risques existants et nouveaux (par exemple, les risques liés aux évolutions organisationnelles ou à l'écosystème), ainsi que les mesures à mettre en place pour les limiter. En 2025, un plan d'action est déployé pour assurer l'harmonisation des pratiques d'évaluation et d'analyse à l'ensemble des entités du groupe, tout en prenant en compte les niveaux de maturité liés aux réglementations locales.

Aussi, dans le cadre de notre stratégie diversité et inclusion, nous adaptons nos politiques et actions en fonction des publics concernés et de leur vulnérabilité. Qui plus est, promouvant un dialogue social fort, ces sujets sont régulièrement abordés avec les représentants du personnel ou équivalent.

Les risques auxquels les collaborateurs sont exposés reposent principalement sur les **troubles musculosquelettique (TMS) et les risques psycho sociaux (RPS).** Ces derniers, concernant notamment la santé mentale, sont identifiés comme importants au regard de nos activités. Notre profession principale de service aux entreprises est de plus en plus mise en avant en raison des problématiques de **santé mentale** qu'elle peut créer pour les personnes qui l'exercent. En effet, nos métiers requiert une exigence et une rapidité d'exécution qui peuvent être des facteurs propices à une pression morale plus forte que dans d'autre typologie de métier.

Pour répondre à ces enjeux, nous complétons notre dispositif d'alerte par une démarche préventive visant à anticiper les risques. Actuellement, des actions sont mises en place pour 53 % des entités, principalement en France. Elles incluent notamment la mobilisation d'intervenants externes, tels qu'une assistante sociale et une cellule d'écoute psychologique, afin d'accompagner et d'écouter les salariés.

Une formation à la santé mentale a également été intégrée au socle des formations obligatoires. Notre objectif est de déployer ces dispositifs, ou leurs équivalents, dans 100 % des entités d'ici 2030, avec une montée en puissance progressive sur les 3 à 4 prochaines années.

3.1.3 Engagements pour la diversité et l'inclusion

Nos engagements et actions

La force du groupe EPSA réside dans la diversité de son capital humain. Les enjeux de diversité et d'inclusion sont au cœur de notre stratégie d'entreprise et de nos pratiques quotidiennes. Cette politique vise à lutter contre toutes formes de discrimination, avec une priorisation sur deux sujets : l'égalité des genres ainsi que l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Lutte anti-harcèlement et discrimination
Le groupe EPSA adopte une **politique de tolérance zéro en matière de discrimination**. Elle couvre tous les motifs de discrimination définis par la CSRD, notamment l'origine raciale et ethnique, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale et toute autre forme de discrimination reconnue par les législations européenne et nationale.

En 2021, nous avons lancé le programme **EPSA Equality** pour garantir une formation homogène sur la diversité et l'inclusion à tous nos collaborateurs. Ce programme, porté par un binôme mixte d'associés, propose régulièrement des actions de sensibilisation, telles que des conférences, des témoignages, des ateliers participatifs et des campagnes de communication. En 2024, environ 700 mobilisations ont eu lieu à cet effet.

Par ailleurs, les directeurs et responsables RH reçoivent une formation continue sur ces enjeux. En 2024, 25 % des directeurs ont été formés spécifiquement sur le harcèlement et sa prévention. Des référents harcèlement sont également présents dans 47 % des entités pour soutenir et répondre aux préoccupations des collaborateurs.

Une procédure de traitement adaptée a été instaurée pour répondre à toute situation de violence, y compris la discrimination, le harcèlement ou les agissements sexistes. Des outils sont disponibles pour guider les collaborateurs vers les bons interlocuteurs internes. Cette procédure a été élaborée en collaboration avec les Directions RSE, Juridique, les CSE et validée par l'inspection du travail en France.

Notre objectif dans les années à venir est de déployer cette procédure dans l'ensemble des entités du groupe, en l'adaptant aux réglementations locales. Nous évaluerons son efficacité par le biais d'enquêtes pour vérifier la bonne remontée des incidents et analyser les résultats en croisant les données RH.

Promotion de l'empowerment au féminin et égalité des genres
Chez EPSA, nous sommes fiers d'avoir une parité presque parfaite au sein de nos effectifs avec 49 % de femmes. Pour assurer une égalité de traitement, nous portons plusieurs initiatives.
D'abord, en nous concentrant sur **l'égalité salariale**, fort d'un index égalité professionnelle moyen de 91/100 (en France), nous avons déployé une politique salariale élaborée par les RH. Cette dernière a pour objectif de réaliser un diagnostic, lancé en 2023, pour identifier de potentielles disparités à poste égal et les résorber si nécessaire.

Aussi, nous portons plusieurs initiatives de sensibilisation et/ou de formation avec EPSA Equality, des diagnostics des pratiques (ex : liées au recrutement et aux promotions), des plans d'action ou encore la mise en place d'accompagnement pour les futurs et jeunes parents adressés avec un guide de la parentalité.
La poursuite des actions en faveur de l'égalité des genres demeure une priorité pour EPSA avec un objectif d'atteindre 30 % de femmes au sein du leadership d'ici 2030. Pour garantir sa réalisation, nous travaillons sur la consolidation d'un plan de succession permettant d'identifier les talents et les remplacements futurs des postes clés.

Par ailleurs, nous veillons à l'homogénéisation des pratiques énoncées plus haut à l'entièreté du groupe. En 2026, nous avons également pour objectif de réaliser un diagnostic diversité et inclusion comprenant un focus sur l'égalité de genres, afin d'identifier dans le détail les axes d'amélioration à implémenter.

Insertion professionnelle de personnes en situation de handicap
Le handicap, son intégration et son accompagnement, est un sujet qui est porté hautement au sein du groupe. Avec une entreprise adaptée, « **EPSA BuyzeWay** » créée en 2015, nous appréhendons l'importance de ce sujet en parvenant à concilier performance économique et impact social. Cette entité porte une expertise métier d'accompagnement des clients pour répondre à la fois à un besoin métier ainsi qu'à une ambition d'engagement et d'impact des parties prenantes externes.

Les entités du groupe s'engagent aussi : une des entités françaises s'est dotée d'un **accord handicap**. Les procédures, politiques et actions de transformation portées sont ensuite dupliquées et essaimées dans les autres entités.

Cet accord repose sur cinq piliers :
— Gouvernance partagée et transparente,
— Communication, sensibilisation et formation,
— Recrutement adapté et inclusif,
— Maintien dans l'emploi,
— Sous-traitance au secteur adapté et protégé.

Par ailleurs, pour accompagner les collaborateurs en situation de handicap, 27 % des entités proposent a minima un jour de congé supplémentaire pour gérer les démarches administratives et/ou médicales.

Néanmoins, avec un pourcentage de 2 % de personnes en situation de handicap au sein des effectifs, nous sommes conscients de l'importance de poursuivre nos actions en la matière, notamment à l'échelle internationale. Ainsi, à partir de 2026, le groupe a pour ambition d'élaborer un diagnostic approfondi sur le sujet pour mieux appréhender les différences réglementaires liées à ce statut, ainsi que de proposer à chaque pays et entité un plan d'action adapté aux réalités locales.

3.2 SOUTIEN AUX PUBLICS FRAGILES

Contexte

Les communautés que nous soutenons incluent principalement celles impactées par nos initiatives de mécénat et de philanthropie. En France, cela passe par notre fonds de dotation, EPSA Foundation, et aux Pays-Bas, les besoins sont portés à des échelles régionales directement par les acteurs de terrain auprès de notre société.

Nos actions génèrent des effets positifs car elles répondent directement aux besoins exprimés par nos partenaires associatifs. En travaillant ensemble, nous parvenons à créer un impact concret et inspirant pour ces communautés.

Thématique	Impacts
SOUTIEN AUX PUBLICS FRAGILES	– Création de valeur économique et d'emplois dans les territoires – Aide aux communautés locales, à travers les actions du fonds de dotation

Toutes les stratégies, politiques et actions mises en place pour adresser ces IROs matériels sont présentées ci-dessous.

Stratégies et politiques

En tant qu'acteur de la société civile, le groupe EPSA a à cœur de s'impliquer en faveur de l'intérêt général et des communautés locales, en partenariat avec des acteurs de terrain. Principalement en France et aux Pays-Bas, nous avons des politiques et mesures afin d'œuvrer en ce sens. En France, portés principalement par EPSA Foundation, nos principaux objectifs sont de favoriser l'insertion professionnelle, ainsi que le développement territorial. Aux Pays-Bas, des actions sociales sont menées en fonction des besoins des provinces.

Toutes les actions portées avec et au profit des communautés affectées sont construites et décidées avec nos partenaires. Pour ce faire, des analyses de terrain sont réalisées pour identifier les besoins des bénéficiaires accompagnés. Aussi, les associations réalisent des études d'impact pour mieux appréhender leurs effets et les axes d'amélioration. Ces études sont partagées aux partenaires dont EPSA fait partie. Par ailleurs, notre rapport d'activité audité et validé annuellement par un Commissaire aux Comptes rassemble et évalue ces éléments.

La gouvernance du fonds de dotation est assurée par un conseil d'administration qui se réunit semestriellement afin de suivre l'avancée et rediscuter des actions et améliorations à apporter par la suite. Elle est composée du président-fondateur, du CEO, du Délégué Général d'EPSA Foundation (également Directeur de l'Engagement), d'une DRH d'une entité et d'un directeur métier.

Nos engagements et actions

Aide aux communautés locales

Le fonds de dotation, **EPSA Foundation**, est porté par son Délégué Général, rattaché au Président-Fondateur. Il est au cœur de la stratégie RSE du groupe et en est même au fondement. En effet, c'est la première initiative RSE à avoir été mise en place en 2019.

EPSA Foundation œuvre en faveur de l'intérêt général avec des partenariats associatifs sur deux grandes thématiques :
— Insertion professionnelle
— Sport et jeunesse : choisi comme « Grande Cause » pour 3 ans par les collaborateurs

Des appels à projets sont ensuite diffusés afin de sélectionner des associations partenaires correspondantes à nos valeurs et à nos ambitions en termes d'impact.

La contribution d'EPSA Foundation repose sur :
— **Le mécénat financier** dirigé vers des frais de structure. Cela permet à nos partenaires d'utiliser ces ressources financières pour des dépenses de fonctionnement.
— **Le mécénat et le bénévolat de compétences** à travers la mobilisation des collaborateurs sur le terrain et directement en contact avec les bénéficiaires (mentorat, coaching, rencontre, speed-meeting, etc.).
— **L'organisation d'ateliers** en faveur des bénéficiaires des associations, suivant les besoins et demandes exprimés par nos partenaires.

Chaque action est réfléchie et lancée en partenariat avec les associations pour répondre à leurs enjeux. Ces partenariats durent au minimum 3 ans afin de garantir une stabilité des financements et une continuité d'impact.

Interview

Claire LEUSSINK-NIES
CEO – EPSA Netherlands & Nordics

Comment est-ce que la CSRD influence votre activité ?

Chez EPSA Netherlands, nous étions déjà convaincus de l'importance d'agir sur les enjeux ESG, cela fait partie de notre ADN.
En effet, je pense que nous devrions tous être conscients de l'impact que nous avons en tant que personne individuelle mais aussi en tant qu'entreprise. L'entreprise se doit de donner l'exemple et l'arrivée de la CSRD est un bon levier pour accélérer les changements de comportement, notamment en priorisant la nature de nos actions par rapport à notre impact réel.

Avec la forte croissance du groupe, comment maintenir un système juste de partage de la valeur ?

Je crois profondément en l'importance de créer le dialogue, d'avoir un système bottom-up porté par les collaborateurs eux-mêmes et au pouvoir de l'écoute. La facilitation des échanges crée un environnement où un grand nombre de personnes partagent leurs réflexions et où le sentiment de responsabilité est partagé par un plus grand nombre. Pour un partage équitable de la valeur, demain, je pense que l'entreprise doit aller encore plus loin en permettant à ses collaborateurs d'être eux-mêmes des entrepreneurs : soit par une part variable de rémunération plus significative, soit via des dispositifs d'actionnariat ou de participation salariale, afin qu'ils puissent prendre part activement à la vie et à la stratégie d'entreprise.

Comment faites-vous pour avoir un impact territorial, notamment en faveur de l'intérêt général ?

Nous avons plus de 700 employés qui consacrent 1 % de leur temps pour le bien social. À travers ce programme, nous réalisons une diversité d'actions telles que la dispense de cours de langue pour les étrangers, des simuations d'entretiens et relecture de CV pour des personnes éloignées de l'emploi, etc. Nous nous adaptons aux besoins locaux pour mobiliser nos collaborateurs sur le terrain.

Nous redéfinissons régulièrement avec nos partenaires les objectifs à intégrer pour renforcer notre impact positif. Afin de les challenger et de les enrichir, nous réaliserons un benchmark des pratiques des acteurs de terrain. Les axes d'action retenus, validés en conseil d'administration, feront l'objet d'un suivi régulier et seront ajustés selon les besoins. Dès 2026, nous envisageons d'élargir notre démarche à l'international, pour permettre à chacun et chacune d'agir en faveur de l'intérêt général.

Création de valeur économique et d'emploi dans les territoires

Fort d'une présence géographique importante, en particulier en Europe, la création de valeur est un pilier phare de notre engagement. Grâce à notre ancrage territorial, nous avons la possibilité de créer des emplois sur les territoires et travailler spécifiquement sur des besoins locaux de nos parties prenantes.

Aux Pays-Bas, au sein d'EPSA Netherlands, la collaboration avec le secteur public est un accélérateur de ces actions à travers les « Social Impacts Bonds ». Les salariés réservent jusqu'à 1 % de leur temps de travail en faveur de l'intérêt général. Ces dernières reposent sur un large champ d'intervention tels que des cours de langue, la distribution de repas, de simulation d'entretien, etc.

En France, EPSA Foundation entre au capital de l'Entreprise à But d'Emploi (EBE) « Engagés ». Cet investissement permet d'agir sur l'insertion professionnelle et sur les métiers en tension à travers le modèle opératoire de l'EBE. Il permet d'approfondir notre ancrage territorial à Lyon et d'agir sur les métiers en tension à travers les actions et le modèle opératoire de l'EBE. Cette initiative permet d'approfondir l'ancrage territorial d'EPSA à Lyon (France).

3.3 CONSOMMATEURS ET UTILISATEURS FINAUX

Contexte

Chez EPSA, acteur majeur dans les services aux entreprises, les « consommateurs et utilisateurs finaux » font référence à nos clients, les bénéficiaires de nos prestations.

Notre groupe tire sa richesse de la diversité de ses métiers et de ses expertises. Actuellement, la satisfaction client est mesurée au niveau des corps de métier, en fonction des types de missions réalisées et de l'expertise sollicitée. Ces méthodologies ne sont pas centralisées à l'échelle du groupe, mais sont adaptées localement pour chaque relation client, tenant compte de la diversité de nos interventions et des besoins spécifiques de chaque interlocuteur.

Dans un souci d'amélioration continue, nous avons élaboré pour 2024/2025 une feuille de route visant à centraliser la cartographie de nos consommateurs et utilisateurs finaux d'ici 2030. Cette démarche aura pour objectif de prioriser les secteurs d'activité, les pratiques opérationnelles et les types de métiers sur lesquels nous concentrerons nos efforts. Elle inclura également le profilage des clients exposés à des risques ou opportunités spécifiques. Cette analyse permettra au groupe de développer un plan d'action pour adresser les impacts critiques, d'évaluer les caractéristiques des clients exposés, de transformer les risques en opportunités et de communiquer en interne et en externe pour garantir la transparence envers nos parties prenantes.

Sandrine PIGOT
Directrice Marketing
& Sales Operations

EPSA est une véritable plateforme multi-services. Quand le client choisit EPSA, il choisit l'expertise unique de notre groupe. Notre force est d'avoir une réelle capacité d'écoute pour construire des solutions sur-mesure adaptées à chaque besoin client et rassemblant les meilleurs experts de la performance. Cette approche personnalisée permet de construire la confiance et la satisfaction client.

Thématique	Impacts	Risques
LIEN AVEC LES CLIENTS	– Insatisfaction des clients liée à des missions inefficaces – Erreurs de facturation, surfacturation auprès des clients	– Risque de perte de clients liée à des pratiques et des offres n'intégrant pas la RSE – Risque d'insatisfaction clients due à des missions ne répondant pas aux résultats escomptés – Risque lié à la défaillance dans les règlements et paiements du côté des clients – Risque de perte de clients dû aux progrès d'innovation et de technologie – Risque lié à la demande de projets, de la part des clients, non alignés avec les objectifs environnementaux du groupe

Toutes les stratégies, politiques et actions mises en place pour adresser ces IROs matériels sont présentées ci-dessous.

Stratégies et politiques

Ce rapport de durabilité couvre l'ensemble du périmètre du groupe, mettant en avant les actions globales. Toutefois, sur la question des « clients », notre approche est davantage localisée en raison de la diversité des métiers et des implantations géographiques. L'ancrage territorial reste essentiel, et le groupe veille à ne pas uniformiser les spécificités de chaque entité. Ainsi, peu d'actions seront mentionnées ici, car elles relèvent d'initiatives locales plutôt que globales.

Cependant, nous avons l'ambition de structurer certains processus pour harmoniser nos pratiques, tout en minimisant les impacts négatifs et les risques identifiés dans l'analyse de double matérialité. Ces initiatives feront partie des projets futurs, pilotés par la Direction Marketing & Sales Operations. L'objectif est de maintenir un équilibre efficace entre les stratégies centrales et locales.

Parmi ces projets, le groupe souhaite définir une politique accompagnée d'un plan d'action détaillé (cf. partie contexte). Cette politique sera co-construite à travers des ateliers et une réflexion stratégique impliquant les équipes commerciales et les directions métiers.

Nos engagements et actions

Qualité des missions et gestion de la relation client

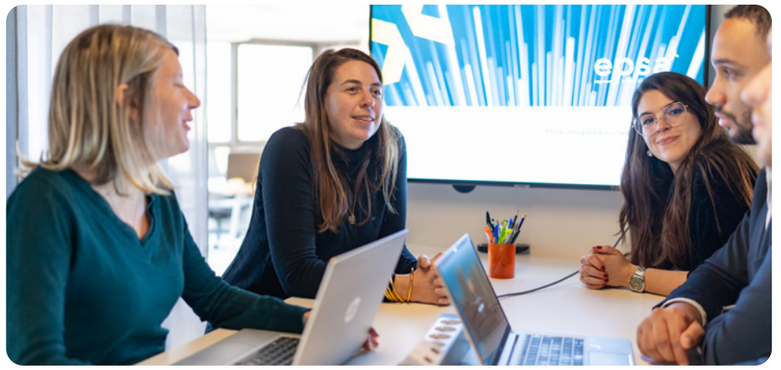
La satisfaction de nos clients est essentielle pour garantir la pérennité de nos relations. En tant que plateforme multiservices, nous nous engageons quotidiennement à trouver les meilleures solutions et à mobiliser les expertises internes nécessaires.

Cette approche, à la fois métier et client, repose sur une grande agilité et flexibilité, qui sont au cœur de notre richesse. En effet, certains métiers entretiennent des relations longues et régulières avec les clients, tandis que d'autres interviennent de manière ponctuelle, par exemple tous les 3 ans. Quelle que soit la situation, la qualité des missions est suivie par un panel d'experts dédiés, afin d'améliorer les compétences de nos collaborateurs et d'assurer la fiabilité de nos prestations.

Pour répondre à ces spécificités, chaque Business Line a mis en place des outils adaptés : enquêtes de satisfaction, entretiens clients, service client pendant toute la durée de la mission, etc. Selon les métiers, les interlocuteurs varient, qu'il s'agisse de commerciaux, de consultants ou de directeurs.

Un processus commun sera mis en place après une co-construction interne pour identifier les opportunités et éviter les impacts négatifs pour les clients (cf. partie contexte).

Afin d'assurer l'efficacité de nos actions, une méthode de suivi et d'évaluation sera développée, avec des KPIs robustes tels que le taux de satisfaction, le nombre de réclamations, ou l'impact des actions de sensibilisation. Ces indicateurs seront régulièrement analysés, en tenant compte des plaintes, incidents et de la cartographie des risques clients. Les actions correctives seront alors priorisées en fonction de leur gravité, fréquence et conformité aux exigences légales et réglementaires.



4. INFORMATIONS SUR LA CONDUITE DES AFFAIRES

Chez EPSA, la gouvernance responsable repose avant tout sur un engagement concret : prendre les bonnes décisions avec éthique, transparence et un leadership engagé. Cela se traduit par des politiques robustes (achats responsables, lutte contre la corruption, cybersécurité et RGPD), mais aussi par notre volonté d'agir activement en soutenant des projets à fort impact positif.

OBJECTIF 2030

100 %
de fournisseurs stratégiques engagés dans une démarche RSE

100 %
des collaborateurs formés à l'éthique des affaires

4.1 CONDUITE DES AFFAIRES

Contexte

La gouvernance, qui inclut la transparence, l'éthique des affaires et les achats responsables, constitue l'un des piliers principaux de la norme ISO 26000, qui guide les organisations dans la mise en œuvre de leur stratégie RSE. Chez EPSA, nous adhérons aux normes internationales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et garantissons leur intégration dans nos procédures. Par ailleurs, notre stratégie RSE est validée par des tiers à travers des certifications, labels et notations tels qu'EcoVadis, CDP, et Great Place to Work.

Notre ambition est de promouvoir des pratiques intègres et sécurisées pour l'ensemble de nos parties prenantes. Travailler au sein d'un groupe qui valorise l'éthique, c'est offrir à nos équipes un environnement professionnel et sécurisant, tout en assurant à nos partenaires une collaboration basée sur la confiance. En privilégiant des fournisseurs responsables, nous amplifions notre impact positif au-delà de notre activité directe.

Nous partageons également la valeur avec nos salariés pour favoriser leur engagement et leur fidélité.

Notre Direction Administrative et Financière, qui inclut une Direction Juridique et est dirigée par le CFO du groupe, veille à la mise en œuvre quotidienne de ces engagements.

Grégory LE FOULER
CFO

La CSRD et les enjeux de durabilité qu'elle porte doivent être au cœur de notre stratégie d'entreprise. Nos parties prenantes (actionnaires, banquiers, clients, fournisseurs…) en sont également convaincues et nous interrogent régulièrement sur nos actions. Pour suivre et accélérer nos avancées, nous avons développé une gouvernance et une conduite des affaires structurées, éthiques et transparentes.
Aujourd'hui chez EPSA, que ce soit lors des Boards ou d'autres comités de gouvernance internes, nous abordons régulièrement les sujets liés à l'ESG.
Demain, nous avons pour ambition de poursuivre ces pratiques, en améliorant leur essaimage à travers la création d'instances plus locales, notamment à l'échelle des Business Lines. Cela permettra de responsabiliser le plus grand nombre à ces enjeux.

Thématiques	Impacts	Risques	Opportunités
ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET ACHATS RESPONSABLES	– Financement de projets à impact à travers les fonds d'investissement des partenaires – Lobbying responsable – Non paiement ou retard de paiement avec les fournisseurs	– Perte de confiance des fonds d'investissement lié à des pratiques non éthiques ou peu durables – Manque de transparence concernant les informations financières et extra-financières	– Obtenir de nouveaux financements et/ou des taux favorables grâce à des indicateurs ESG satisfaisants
PARTAGE DE LA VALEUR	– Partage de la valeur avec les salariés – Rémunérations et avantages élevés		

Toutes les stratégies, politiques et actions mises en place pour adresser ces IROs matériels sont présentées ci-dessous.

Stratégies et politiques

Signataire du Global Compact depuis 2019, nous avons intégré les dix principes des Nations Unies dans notre modèle opératoire. Ils sont ainsi incarnés et essaimés dans l'ensemble de nos procédures internes, en se concentrant sur le respect des droits humains, la protection des données ainsi que la lutte anti-corruption.
Dans cette lignée, EPSA s'est outillé d'une charte éthique, d'une politique anti-corruption, d'un code de conduite et d'une charte achats responsables pour formaliser nos stratégies et garantir l'engagement de nos parties prenantes à nos côtés.

Nous accordons une importance particulière à la transparence en publiant de manière volontaire ce rapport, dans l'optique d'une mise en conformité progressive à la directive CSRD. Cet exercice complète la publication annuelle de notre Bilan Carbone® sur le site de l'ADEME et du reporting ESG public auprès du Global Compact.

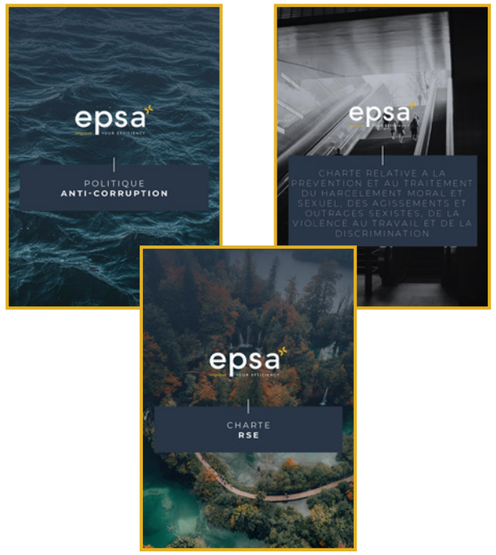
4.1.1 Conduite des affaires et achats responsables

Nos engagements et actions

Financement de projets à impact

Le groupe EPSA s'inscrit dans une dynamique collective portée par l'engagement de ses parties prenantes. Au cœur de notre gouvernance, un comité réunit nos partenaires financiers animés par des valeurs partagées de responsabilité et d'impact. Ces derniers jouent un rôle moteur dans l'orientation d'investissements en faveur de projets à forte valeur ajoutée. Aussi, des critères RSE sont intégrés de manière systématique dans le suivi de nos performances et de notre développement.

De plus, dès 2019, nous avons souhaité avoir un fonds de dotation – **EPSA Foundation** – car le financement de projets à impact est au cœur de nos valeurs et de notre approche de la RSE. Ce fonds a pour objet de soutenir et développer des œuvres d'intérêt général contribuant à l'accompagnement des publics fragiles vers **l'accès ou le maintien dans l'emploi et le Sport et la Jeunesse**. Parmi les actions menées, EPSA a investi dans l'Entreprise à but d'emploi « Engagés » en 2022.



Lobbying responsable

Engagement stratégique de notre entreprise, le lobbying responsable est en cohérence avec notre stratégie climat et notre rôle d'acteur travaillant avec l'État.
Certains entrepreneurs sont à date déjà engagés dans plusieurs réseaux (MEDEF, ACI, AMF), mais nous souhaitons structurer davantage notre démarche. D'ici 2030, nous visons à mettre en place :

— Une politique de suivi et de garantie de l'éthique de nos pratiques de lobbying.
— Un accompagnement et une formation de nos parties prenantes internes qui pourraient être concernées par ce type de pratique.

Cette structuration se fera afin d'assurer cohérence, transparence et exemplarité.

Charte éthique

Pour assurer le respect de nos valeurs, nous avons adopté une charte éthique qui nous guide dans la poursuite de nos objectifs économiques et sociétaux, tout en prenant en compte les impacts de nos décisions.

À travers cette charte, nous formalisons nos engagements envers nos parties prenantes. Envers nos salariés, nous promouvons le respect, leur protection, la non-discrimination, ainsi que la santé et la sécurité au travail. Nous encourageons aussi le dialogue interne et favorisons leur épanouissement à travers des politiques de formation et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Envers nos clients, nous garantissons loyauté, transparence, qualité des services et respect des engagements de confidentialité, tout en luttant contre la contrefaçon. Avec nos fournisseurs, nous privilégions des achats responsables et sélectionnons des partenaires ayant un impact social et environnemental positif.

Enfin, nous avons mis en place un programme de conformité pour lutter contre la corruption, en respectant les lois en vigueur. Ce programme définit des règles strictes concernant les cadeaux et avantages. Nos salariés sont également invités à préserver l'image du groupe et à éviter tout comportement nuisible à sa réputation, y compris sur les réseaux sociaux.

Prévention de la corruption et des conflits d'intérêts

La corruption fait peser sur le groupe des risques commerciaux, de crédibilité, de notoriété et de déstabilisation de l'organisation. C'est pourquoi, nous nous engageons à lutter contre toutes formes de corruption dans les pays où nous sommes implantés.

D'après les résultats de la réactualisation de notre cartographie des risques menée par un tiers externe et expert, peu de nos métiers et de nos offres sont exposés à des risques de corruption en 2024. Ce travail nous a permis de dresser un classement de nos métiers en considérant leur niveau d'exposition aux risques.

Un programme – incluant une **politique anti-corruption** (PAC) et un chapitre dédié dans la charte éthique – est porté à la connaissance des collaborateurs et leur sert de guide pour une pratique éthique des affaires. La PAC comprend différents volets : corruption, trafic d'influence, sollicitations illégales, paiements de « facilitation » et falsification des écritures comptables. Elle décrit les comportements attendus tels que la participation aux sessions de formation, la consignation des incidents, les signalements de conflit d'intérêts, une vigilance accrue face aux avantages tels que les cadeaux, invitations, repas, partenariats et tout don d'une valeur supérieure à 70 euros.

Nous avons également mis en place un **dispositif d'alerte** accessible à l'ensemble de nos parties prenantes internes et externes. Il permet d'alerter en cas de suspicion ou d'identification de comportement frauduleux. En réponse à un signalement, nous mettons en place une procédure d'enquête et, si pertinent, de correction. Chaque lanceur d'alerte est protégé par le statut prévu par le droit.

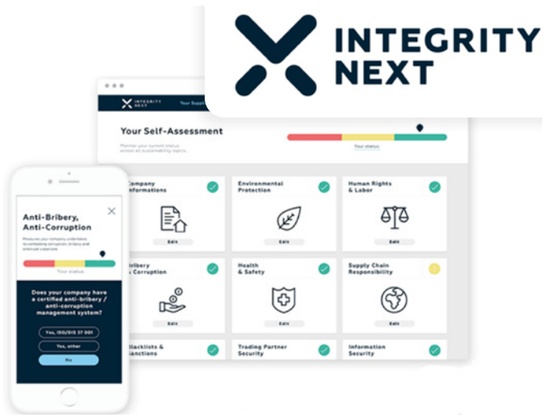
Tous les ans, EPSA réalise un reporting au cours duquel il recense les alertes reçues. Cette information est reportée auprès de la Direction, dont fait partie le CFO groupe. Ce dernier, membre du COMEX, du Board et du Global Management Committee, porte et est garant de la bonne réalisation et de l'adaptation de nos procédures anti-corruption. Par ailleurs, il s'appuie sur un DPO (Délégué à la Protection des données) et une Direction Juridique formés sur ces sujets.

Conscient de l'importance de pérenniser et de réagir face à ces enjeux de corruption, un plan d'action a été réalisé pour une mise en place dès 2025/2026. Celui-ci concerne :

— L'adaptation de la formation obligatoire à la politique spécifique du groupe, ainsi qu'un plan de formation.
— La consolidation d'une gouvernance et d'un comité pour assurer un suivi régulier.
— La précision des procédures d'enquêtes, liées aux collaborations éventuelles avec des parties prenantes externes.

Politique d'achats responsables et gestion de la relation fournisseurs

Nous exigeons de nos fournisseurs des engagements sur un ensemble de pratiques liées à leurs impacts environnemental, social et de gouvernance. Notre objectif est de garantir un niveau de maturité et d'exigences équivalent à notre stratégie RSE. Ces politiques sont régulièrement mises à jour et challengées afin de s'adapter aux évolutions réglementaires mais aussi aux ambitions portées par le groupe.



En complément et pour insister sur la démarche, une des entités du groupe a souhaité aller plus loin dans ces exigences en obtenant le label RFAR depuis 2022. Ce dernier challenge et certifie les entreprises répondantes sur un ensemble de critères de durabilité tels que les délais de paiement, la pérennisation des relations fournisseurs, l'égalité de traitement, etc.

Enfin, pour les fournisseurs partenaires dans le cadre de l'activité EPSA MarketPlace, nous disposons d'une plateforme Integrity Next afin de noter la performance RSE. Plus de 100 000 prestataires sont ainsi interrogés sur leurs pratiques telles que le respect du devoir de vigilance, des droits humains, l'accompagnement de la santé et de la sécurité, la protection de l'environnement, etc. Cela nous permet d'en savoir plus sur leurs réalisations, leurs engagements et leur niveau de maturité, tout en exigeant dans une majorité des cas, des documents de preuve de leurs affirmations.

Zoom in

La formation Éthique des affaires - EPSA Campus

EPSA dispose de la plateforme digitale EPSA Campus, dans laquelle une formation obligatoire est à réaliser par tous les collaborateurs sur l'éthique des affaires avec un chapitre dédié sur la lutte anti-corruption. Qui plus est, de nombreux contenus sur le sujet sont à disposition, permettant aux collaborateurs de monter en compétences.

4.1.2 Création de valeur

Nos engagements et actions

Partage de la valeur avec les salariés
En tant que groupe de services, le partage de la valeur est un principe fondamental que nous appliquons et incarnons pleinement. Cette priorité est d'ailleurs confirmée par notre analyse de double matérialité, qui place cet enjeu parmi les plus importants.
Le partage de la valeur est essentiel pour reconnaître et motiver nos salariés. En bénéficiant de la répartition de la richesse générée par l'entreprise, ils se sentent plus impliqués et valorisés dans leur travail. Cela renforce leur engagement, améliore leur bien-être et crée un climat de confiance propice à une dynamique collective positive et durable. C'est pourquoi 12 % de nos collaborateurs sont actionnaires de l'entreprise. Les associés sont sélectionnés pour refléter la diversité des profils : d'abord, les entrepreneurs et fondateurs ayant rejoint EPSA, ensuite, des experts métiers, collaborateurs clés qui détiennent une maitrise et compétences liée à leur domaine d'activité unique, et enfin, des talents choisis pour leur fort potentiel et leur alignement avec nos valeurs.

En fonction des réalités culturelles et réglementaires locales, nous mettons en place d'autres formes d'actions. Par exemple, 53 % de nos structures ont adopté des accords d'incitation basés sur des objectifs d'entreprise, comme les accords d'intéressement en France.

Enfin, soucieux d'être compétitifs sur le marché de l'emploi, nous nous engageons à offrir une rémunération attractive pour tous nos postes, accompagnée d'avantages et de dispositifs adaptés, afin d'assurer l'attractivité et la fidélisation de nos talents.

Cédric LAROYENNE
Directeur
de l'Engagement

Il y a deux manières de répartir la valeur : la répartition de la valeur financière, sous sa forme pécuniaire la plus connue (salaire, primes…), et la répartition de la valeur financière qui correspond à l'engagement de l'employeur envers ses salariés. Chez EPSA, nous pouvons faire les deux… nous répartissons la valeur en investissant dans le capital humain, dans la mobilité, la formation, l'intrapreneuriat, etc. et plus généralement sur les sujets de développement RH, le tout avec une ambition RSE forte et historique.

4.2 CYBERSÉCURITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES

Contexte

La cybersécurité et la protection des données sont des enjeux cruciaux, non seulement pour garantir la confidentialité des informations, mais aussi pour nous prémunir contre les cybermenaces croissantes et assurer notre conformité avec les réglementations en vigueur. Dans un contexte où la confiance de nos parties prenantes est primordiale, une gestion rigoureuse de ces enjeux devient un impératif stratégique. Il ne s'agit pas seulement de respecter des obligations légales, mais également de répondre aux attentes de nos clients, partenaires et collaborateurs qui nous demandent une amélioration continue dans ce domaine. Une approche proactive en matière de cybersécurité renforce ainsi la crédibilité du groupe, sécurise nos opérations et préserve la solidité de nos relations avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Thématique	Impacts	Risques
CYBERSÉCURITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES	– Vol de données et fraudes liées à la non-protection des données personnelles	– Cyberattaques et pertes de données internes

Toutes les stratégies, politiques et actions mises en place pour adresser ces IROs matériels sont présentées ci-dessous.

Stratégies et politiques

Le groupe EPSA garantit la protection, la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel que nous traitons dans le cadre de nos activités, en conformité avec la législation applicable, notamment à travers notre politique RGPD. Cette politique est régulièrement mise à jour pour répondre aux exigences de conformité en constante évolution.

Les enjeux de cybersécurité sont intégrés dans notre politique informatique au sein de la Politique groupe de Sécurité du Système d'Information (PGSSI), accompagnée d'une charte utilisateur et d'une charte administrateur. Ces documents définissent les pratiques attendues en matière d'utilisation des systèmes d'information, tant pour les utilisateurs que pour les administrateurs.

Yann DANOU
CIO

Les enjeux sécuritaires sont une préoccupation forte de nos clients, qui nous questionnent souvent sur le sujet. Grâce à la certification ISO 27001 – en cours d'acquisition – nous pourrons inscrire durablement notre organisation dans une démarche d'amélioration continue de nos processus normés à un niveau groupe et rassurer encore davantage nos partenaires et nos clients.

Nos engagements et actions

Protection des données personnelles (RGPD)
À l'aide de notre politique RGPD, nous nous engageons à traiter les données personnelles conformément aux exigences fixées par la réglementation applicable en Europe. Cette politique définit les modalités de gouvernance pour le groupe en matière de protection des données personnelles et adresse les engagements d'EPSA en la matière.
Notre politique RGPD est régie par un DPO ainsi qu'un réseau d'acteurs internes que sont les responsables de traitements, le service juridique, la Direction des Systèmes d'Information et la Direction des Ressources Humaines. Chacun de ces rôles permet de répondre à la prévention, au déploiement ainsi qu'au contrôle des règles de sécurité.

Par ailleurs, pour garantir l'amélioration continue de nos pratiques, des mesures sont mises en œuvre telles que la formalisation d'un registre de traitements, l'accès à l'information aux personnes concernées, la responsabilisation des organismes, des analyses d'impact régulières, etc.

Cybersécurité et gestion des données internes
La cybersécurité œuvre afin de créer un environnement numérique fiable permettant de travailler sereinement, tout en contribuant à la protection globale du groupe et de ses parties prenantes.

D'après les tests de pénétration réalisés, nous agissons efficacement pour lutter contre les risques identifiés. Il nous tient à cœur de poursuivre nos efforts en mettant en place une démarche robuste afin de rassurer en interne et en externe. En 2024, une nouvelle gouvernance a été mise en place en matière de cybersécurité avec l'arrivée d'un nouveau Directeur des Systèmes d'Information. Enfin, nous sommes en cours d'obtention de la certification ISO 27001. Cette dernière définit les exigences des systèmes de management de la sécurité de l'information. Elle fait partie de la famille de normes ISO 27000, internationalement reconnues, relatives à l'information et à la cybersécurité et offre un ensemble complet de mesures de contrôles, basé sur les meilleures pratiques en matière de sécurité de l'information. Cette norme requiert de cartographier ses risques et de les adresser à travers une politique de sécurité et un plan de gestion. Comme toute norme de management du risque, elle implique également un processus permettant la mise en œuvre effective des actions, la vérification de leur efficacité et l'amélioration continue sur le modèle PDCA (Plan, Do, Check, Act).

5. INFORMATIONS SECTORIELLES ET SPÉCIFIQUES

Chez EPSA, nous croyons que le conseil doit avoir un véritable impact : notre objectif est d'accompagner nos clients pour faire de la durabilité un levier de transformation tangible. Nous nous engageons également aux côtés de nos fournisseurs pour bâtir des relations plus responsables. Aussi parce que le numérique est au cœur de notre activité, nous agissons sur ce sujet : en réfléchissant à ses effets, en questionnant ses usages et en avançant avec conscience, notamment face aux défis liés à l'IA.

5.1 MISSIONS À IMPACT

Contexte

Aujourd'hui, les organisations doivent relever le défi d'identifier et de s'adapter aux nouveaux risques et opportunités, qu'ils soient économiques, environnementaux ou sociaux. Chez EPSA, nous sommes résolument engagés à accompagner nos clients dans ces transitions notamment grâce à l'expertise de notre Business Line Sustainability. Climat, mobilité, communication responsable, économie circulaire, énergie, achats responsables... Autant de leviers pour transformer notre groupe et guider l'ensemble de notre écosystème vers une plus grande résilience et durabilité, au service d'une performance plus durable.
Pour y parvenir, nous nous appuyons sur la gouvernance de la Business Line Sustainability, dirigée par un responsable dédié qui collabore étroitement avec les directeurs de nos entités expertes.

Interview

Nicolas Perdrix
Directeur de la Business Line EPSA Sustainability
DG de l'agence Sidièse

Quelle est la genèse de la Business Line EPSA Sustainability ?

Le groupe est né d'une conviction forte : aider les entreprises à être plus performantes. La durabilité étant un puissant levier de performance, EPSA souhaite adresser ces défis sociétaux et devenir un acteur international majeur de la performance durable, à la fois financière, opérationnelle et environnementale. La transition nécessite une prise en compte du facteur humain, associé aux paramètres plus émotionnels et rationnels pour créer de l'adhésion et la contribution de toutes et tous. Plusieurs métiers sont donc représentés au sein de la BL (outils de mesure, experts en stratégie, communication, conduite du changement...).

Qu'apporte-t-elle au groupe et à ses différentes parties prenantes ?

Les enjeux RSE sont désormais à la croisée de plusieurs départements (stratégie, finance, juridique, tech, marketing, opérationnel). Il ne s'agit plus d'une « spécialité », mais d'une expertise et d'un langage transverse. En parallèle des missions clients, les équipes de Sustainability travaillent avec les dirigeants du groupe et la Direction de l'Engagement pour accélérer l'intégration de la durabilité dans les métiers et les offres d'EPSA avec ambition et détermination.

Comment s'adapte-elle au contexte actuel ?

L'Accord de Paris et la trajectoire à 1,5°C ont déjà été dépassés l'année dernière. Les entreprises vont devoir apprendre à vivre dans un monde à +3°C, avec une raréfaction des ressources stratégiques et les risques climatiques. Notre rôle est d'aider les entreprises à être plus performantes, à prendre conscience de leurs impacts et à travailler la pérennité de leur modèle d'affaires en y intégrant toujours plus de durabilité.

Thématique	Impacts	Risques	Opportunités
MISSIONS À IMPACT	– Sensibilisation et formation des clients aux enjeux environnementaux – Réduction des émissions de GES de nos clients – Impact environnemental lié aux achats de nos clients, conseillés pour optimiser leurs coûts – Création de croissance et d'activités chez les clients ayant déjà un impact environnemental significatif – Accompagnement des clients dans l'intégration des enjeux RSE et vers l'évolution des business vers des modèles plus durables – Recherche de subventions liées à des projets innovants et durables pour les clients – Impact social lié à la délocalisation des achats de nos clients, conseillés pour optimiser leurs coûts	– Risque lié à l'augmentation des contrôles de diligence raisonnable, pour les clients, lors de la sélection d'un fournisseur	– Opportunité sur la pérennité des enveloppes de financement public – Opportunité d'intégrer des entreprises à impact – Opportunité commerciale liée aux nouvelles réglementations RSE – Opportunité d'accompagner nos fournisseurs dans leur transformation durable

Toutes les stratégies, politiques et actions mises en place pour adresser ces IROs matériels sont présentées ci-dessous.

Stratégies et politiques

L'intégration de missions à impact au sein d'une majorité de nos offres et expertises fait partie d'un de nos engagements dans le cadre de notre stratégie climat. Conscient de notre impact et de notre influence, nous avons pour ambition d'apporter à nos clients des expertises reconnues sur les sujets de transition et les enrichissons en continu. C'est pourquoi à partir de 2022, EPSA positionne sa stratégie d'entreprise et de croissance vers la montée en compétences de ses équipes sur les sujets de RSE ainsi que sur le renforcement de l'accompagnement durable des entreprises.

Pour ce faire, nous intégrons au sein du groupe des entreprises expertes et reconnues du secteur concerné. Aussi, depuis 2024, un travail d'analyse et d'évaluation du potentiel de transformation durable est mené pour identifier nos leviers d'expertises les plus influents. En s'appuyant à la fois sur la BL Sustainability et sur notre maturité RSE interne, portée par une Direction dédiée, nous œuvrons à développer l'intégration de la notion d'impact dans une majorité de nos métiers.

Nos engagements et actions

Intégration d'entreprises à impact

En tant que plateforme multiservices accompagnant nos parties prenantes vers l'accélération de leur performance, en 2022, le groupe EPSA décide de changer de vitesse en matière de RSE. D'abord, nous accélérons le déploiement de notre démarche en interne. Ensuite, nous décidons de développer notre offre d'accompagnement pour les entreprises désirant améliorer leur performance durable, à travers la prise en compte des objectifs de développement durable dans leur stratégie d'entreprise. Nous sommes conscients du caractère incontournable du sujet de la durabilité pour les entreprises et souhaitons devenir un acteur reconnu en matière de conseil en durabilité.

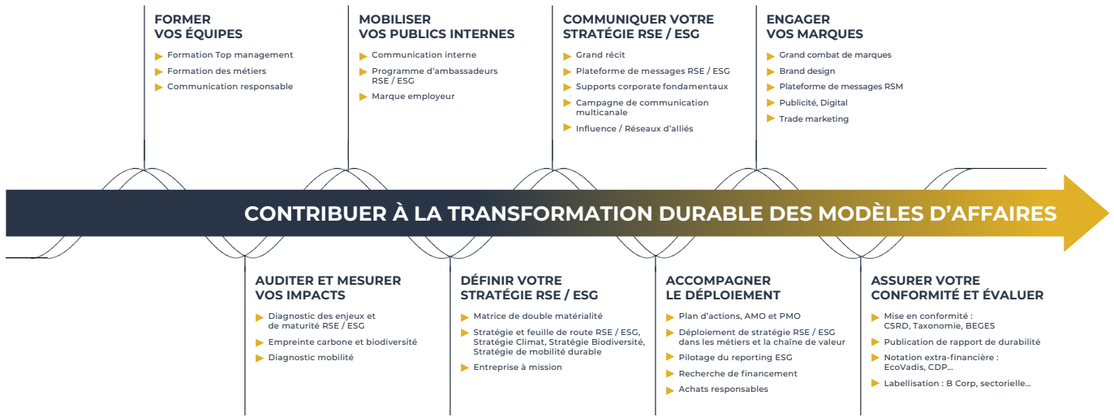
C'est à ce titre, qu'EPSA Sustainability voit le jour à travers la première intégration de l'agence ekodev, rejointe les années suivantes par les sociétés Sidièse et Mon Univert. Ces trois cabinets robustes et pionniers sur ces sujets allient conseil stratégique, accompagnement technique et déploiement en communication. L'équipe est formée d'ingénieurs, spécialistes des enjeux climat, mobilité, biodiversité, de chefs de projet, de créatifs et d'experts de la communication responsable, des nouveaux récits et de la mobilisation des publics.

En parallèle de ce développement, nous continuons à nous doter d'expertises pour alimenter un accompagnement 360°. Par exemple, le développement de notre offre spécialisée en énergie (BL Energy) pour identifier les leviers d'efficacité énergétique, permet à la fois la réduction des coûts de nos parties prenantes ainsi que la réduction de leur impact lié à la consommation énergétique.
Aujourd'hui, EPSA a réussi son pari et est devenu un acteur reconnu de la performance durable.

Les missions à impact de la BL EPSA Sustainability

Sidièse, l'agence pionnière en conseil et communication RSE
Depuis 25 ans, Sidièse accompagne les entreprises et les marques dans leurs stratégies RSE et leur communication d'engagement. Elle allie le savoir-faire technique à l'expertise de la communication responsable. Entreprise à mission, labellisée B Corp, elle fait partie des acteurs historiques de la RSE sur le marché français.

ekodev, le cabinet qui accompagne les stratégies RSE et Climat
Depuis 15 ans, ekodev aide les entreprises et les territoires à décrypter leurs enjeux RSE et leurs impacts socio-environnementaux, définir des engagements cohérents et concrétiser leur transformation. Fort de ses 75 collaborateurs, le cabinet de conseil propose de nombreux parcours de formations et se structure autour de quatre domaines d'expertises : Stratégie RSE, Climat, Mobilité Durable, Biodiversité.



Mon Univert, l'agence dédiée aux questions de mobilité et valorisation de territoires
Repenser les déplacements en cherchant des solutions innovantes et personnalisées pour les entreprises comme les collectivités : l'agence intervient dans le cadre d'actions de sensibilisation aux changements de comportements et l'accompagnement comme l'élaboration de plan de mobilité. Sa solution Geomob© de cartographie dynamique diagnostique et mesure l'impact des déplacements domicile-travail au service des acteurs de la mobilité : RSE, RH, Référents Mobilité, AOM (Autorité Organisatrice de la Mobilité), AOT (Autorité Organisatrice de Transport), Collectivités, Entreprises, CSE... En entreprises et collectivités, l'agence intervient dans le cadre d'actions de sensibilisation aux changements de comportements.

Les équipes de EPSA Sustainability travaillent chaque jour à intégrer plus de durabilité dans le modèle des organisations.

Transformation des offres d'EPSA

Un plan d'action est mis en place à travers la mesure du potentiel de marché, en se concentrant en priorité sur certaines expertises métiers actuellement génératrices de haute performance financière et ayant un potentiel de développement pressenti sur ce sujet tels que les achats ou encore le financement de projets.

Le groupe encourage également ses collaborateurs à monter en compétences sur ces enjeux à travers plusieurs contenus et parcours de formations dispensés directement par nos experts internes (achats responsables, réglementations ESG européennes, compréhension des labels et certifications ESG, etc.).

Accompagner les fournisseurs d'EPSA dans leur transformation durable

En tant qu'acteur de référence dans le conseil en achats, nous priorisons la collaboration avec des fournisseurs portant des valeurs communes en termes d'engagement. Cette vision repose sur une conviction forte : la transformation durable ne s'arrête pas aux frontières de l'entreprise. Elle s'étend à l'ensemble de son écosystème dont les fournisseurs font partie.

Zoom in

Accompagnement d'organisation à impact social

Au-delà de la BL Sustainability présentée, certaines de nos expertises métiers historiques accompagnent des structures à impact dans leur quête de performance. C'est le cas de l'équipe en charge du secteur des acteurs publics, associations médico-sociales issues de la Business Line Tax.
Cette équipe accompagne les établissements publics de santé, les collectivités territoriales, ainsi que les organisations à but non lucratif, dont les associations et fondations engagées auprès des publics fragiles. Elle optimise la gestion de leur budget en intervenant sur des leviers tels que la recherche de financement, l'identification de dispositifs fiscaux avantageux et le pilotage budgétaire.
Grâce à ces missions, nos clients peuvent identifier de nouvelles sources d'économies, les réinvestir au service de leurs actions et renforcer ainsi leur contribution à l'intérêt général.

Cette dynamique se traduit par la volonté d'intégrer des critères environnementaux, sociaux et éthiques au sein des processus d'achats. Les acheteurs sont formés pour intégrer ces enjeux dans leurs pratiques quotidiennes, y compris lorsqu'ils interviennent directement en régie auprès des clients. Cette évolution des compétences reflète une ambition : faire évoluer les pratiques d'achats de manière globale, pour les inscrire dans une logique toujours plus responsable.

Grâce à notre activité EPSA MarketPlace, nous sommes en lien avec plus de 150 000 fournisseurs à travers le monde. Cet ancrage mondial est une opportunité majeure pour impulser des transformations positives à grande échelle. Si les missions à impact auprès des fournisseurs sont en cours de construction, elles constituent une orientation stratégique clairement identifiée pour les années à venir.

+ 700
missions à impacts (climat, biodiversité, mobilité, stratégies RSE, etc...)

+ 900
professionnels formés

+ 1000
clients actifs

5.2 NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Contexte

La transformation numérique est une nécessité incontournable dans une société de plus en plus digitalisée. Cela doit s'opérer sans oublier les effets sociaux et environnementaux.

En tant que société de services, le numérique est notre outil de travail principal. Nous sommes conscients de notre impact en termes d'émissions carbone, d'utilisation de terres rares et de respect des droits humains aux différentes étapes de la chaîne de valeur. Par ailleurs, le numérique doit également prendre en compte la notion d'accessibilité pour tous.

Chez EPSA, le numérique responsable fait donc partie intégrante de notre stratégie, car nos outils doivent être à notre image où l'empreinte sociale et environnementale est prise en compte dans nos décisions.

Pour ce faire, notre Direction des Systèmes Informatiques groupe adresse dans sa feuille de route ces enjeux tout au long du cycle de vie des outils numériques. Cette direction est portée par un Directeur des systèmes d'informations, directement rattaché au CFO groupe.

Interview

Yann DANOU
CIO

Pourquoi est-il nécessaire de s'engager en faveur du numérique responsable ?

Notre impact est important pour tous nos métiers car les outils numériques sont nos principaux outils de travail. C'est encore plus le cas pour les entités dont le métier consiste à contribuer et construire le numérique, en interne mais aussi auprès de nos partenaires et clients.

Quelles actions avez-vous mises en place pour réduire l'empreinte environnementale en amont ?

Des clauses sur le numérique responsable ont été intégrées dans nos appels d'offres. Nos fournisseurs doivent donc nous indiquer ce qu'ils proposent en matière d'économie d'énergie, d'empreinte carbone et de Green IT et quels sont leurs processus d'amélioration continue.

Quelles actions avez-vous mises en place pour réduire l'empreinte environnementale à l'usage et la fin de vie ?

Nous travaillons sur la réduction de la consommation de certains applicatifs dans le Cloud et sur l'allongement de la durée de vie des PC et matériels informatiques. La formation et la sensibilisation des salariés dans leurs usages est aussi un élément clé vers plus de sobriété numérique.

Thématique	Impacts	Opportunités
NUMÉRIQUE RESPONSABLE	– Impact environnemental lié à l'achat de fournitures informatiques – Accessibilité numérique	– Opportunité liée à l'intégration de l'IA dans nos process

Toutes les stratégies, politiques et actions mises en place pour adresser ces IROs matériels sont présentées ci-dessous.

Stratégies et politiques

Signataire de la charte pour un numérique responsable depuis 2020, nous nous engageons et agissons à chaque moment du cycle de vie du matériel IT. Pour ce faire, notre engagement repose d'abord sur la prise en compte de l'impact environnemental de nos outils. Ainsi, à l'issue de la réalisation annuelle de notre Bilan Carbone®, nous analysons spécifiquement les données relatives aux data centers et à l'usage des clouds ainsi que le poids carbone des fournitures informatiques, pour ensuite mettre en place des actions adaptées.

Également, nous intégrons aux enjeux de durabilité numérique les dimensions sociales, en veillant à l'accessibilité et à l'adaptation des outils pour chacun.

Nos engagements et actions

Réduction de l'impact environnemental du numérique

Notre stratégie implique de prendre en considération à la fois l'impact des fournitures informatiques et celui des data centers et logiciels.

Concernant les fournitures informatiques, notre approche est fondée sur le cycle de vie du matériel :

— **Achats :** les fournisseurs sont informés de la stratégie numérique responsable du groupe à travers des critères intégrés dans les cahiers des charges (consommation d'énergie, indice de réparabilité, ACV, etc.). Il leur est demandé de justifier de leurs actions mises en place sur le sujet. Nous analysons ensuite ces réponses pour sélectionner le plus performant.
— **Utilisation :** nous encourageons nos collaborateurs à monter en compétences sur les enjeux du Green IT à travers des formations disponibles sur EPSA Campus ou des fresques du numérique proposées ponctuellement.
— **Fin de vie :** nous cherchons au maximum à allonger la durée de vie de nos équipements en optant – dans la mesure du possible – pour la réparation. En fin de vie, les équipements sont récupérés par les fournisseurs ou par des entreprises adaptées pour donner une seconde vie aux produits.

En complément, nous adaptons la puissance des outils à leurs usages. Ainsi, en fonction des métiers et des besoins de chaque utilisateur, notamment en termes de puissances de calcul, les outils mis à disposition varient.

Le **stockage des données** est également un enjeu fort. Nous stockons nos données auprès de Cloud Amazon et Microsoft, entreprises qui apportent des garanties sur la gestion responsable de leurs data centers. Aussi, nous œuvrons pour minimiser notre impact à travers des actions pour éviter de faire tourner à vide des serveurs ou encore les utiliser prioritairement sur les heures creuses. Pour améliorer le suivi de notre parc informatique, le groupe va s'appuyer en 2025/2026 sur une plateforme permettant d'avoir une lecture en temps réel de son matériel, de sa durée de vie, de son impact financier et carbone.

Accessibilité numérique

Être une entreprise responsable en matière de numérique c'est aussi prendre en compte l'impact social, notamment concernant l'accessibilité des outils et applications pour toutes et tous. Fort d'une politique handicap interne, nous avons mis en place certaines actions afin de faciliter l'usage de nos outils à un large public.

D'abord, nous répondons aux besoins de nos salariés s'il est nécessaire d'adapter leurs postes de travail et logiciels. Cela s'effectue en partenariat avec des structures expertes en fonction des besoins des salariés concernés.

Ensuite, si un audit d'accessibilité et des actions d'amélioration avaient été menés sur notre précédent site, nous avons l'intention de renouveler cet audit suite à la refonte de notre site internet. Notre objectif est de s'assurer que chacun puisse avoir accès à notre site, ainsi qu'aux informations communiquées régulièrement.

Intégration de l'intelligence artificielle dans les process

L'Intelligence Artificielle Générative (IAG) est de plus en plus demandée et regardée par nos parties prenantes.

D'abord, en interne, pour répondre aux exigences de chacun et s'outiller en faisant preuve d'une agilité croissante dans nos process, nous nous appuyons sur les données en notre possession pour alimenter nos outils et monter en compétences. Cela est porté et incarné par notre DSI aguerrie sur ces sujets.
Ensuite, nous avons conscience de l'importance de nous appuyer sur l'IAG pour améliorer notre efficacité et toujours mieux appréhender les besoins de nos clients. Ainsi, nous avons des expertises métiers en interne, en complément de notre DSI, pour répondre à ces besoins, notamment des métiers liés au digital et à la data.

Si la protection des données est aujourd'hui pleinement assurée, à travers des diagnostics régulièrement réalisés (hameçonnage, test d'intrusion, auditabilité des droits et accès, etc.), nous travaillons sur un plan d'actions de déploiement de solutions utilisant l'IAG pour les 5 prochaines années.

TABLE DE CONCORDANCE

PAGE	SUJET	INDICATEUR FY24	OBJECTIF 2030
32 – 37	Nombre de salariés total – ETP	1 859	-
32 – 37	Nombre de salariés en France – ETP	878	-
32 – 37	Nombre de salariés en Europe – ETP	961	-
32 – 37	Nombre de salariés dans le monde (hors Europe) – ETP	21	-
32 – 37	Nombre d'embauches sur l'année – ETP	565	-
32 – 37	Nombre d'embauches – ETP permanent	399	-
32 – 37	Nombre de départ – ETP	422	-
32 – 37	Nombre de départ – ETP permanent	323	-
32 – 37	Taux de turnover – ETP	26,5 %	-
36 – 37	Nombre de salariées femmes – ETP	917	50 %
36 – 37	Nombre de salariés hommes – ETP	942	50 %
32 – 37	Nombre total de cadres – ETP	814	-
32 – 37	Nombre de cadres femmes – ETP	399	-
32 – 37	Part de cadres	44 %	-
36 – 37	Part de cadres femmes	49 %	-
36 – 37	Nombre d'hommes à temps plein – effectif	894	-
36 – 37	Nombre de femmes à temps plein – effectif	817	-
32 – 37	Nombre de salariés à temps plein – effectif	1 711	-
32 – 37	Nombre de salariés à temps partiel – effectif	209	-
32 – 37	Nombre de salariés – effectif	1 920	-
32 – 37	Part des effectifs en temps plein	89 %	-
32 – 37	Part des effectifs à temps partiel	11 %	-
32 – 37	Nombre de travailleurs indépendants – effectif	1 182	-
9	Nombre de femmes dans la plus haute instance de gouvernance – Board	3	30 %
9	Nombre d'hommes dans la plus haute instance de gouvernance – Board	14	70 %
9	Nombre d'indépendants dans la plus haute instance de gouvernance – Board	2	-
9	Nombre de membres dans la plus haute instance de gouvernance – Board	17	-
9	Part de femmes dans la plus haute instance de gouvernance – Board	18 %	30 %
9	Part d'hommes dans la plus haute instance de gouvernance – Board	82 %	70 %-
9	Part d'indépendant dans la plus haute instance de gouvernance – Board	12 %	-
9	Nombre de femmes dans la plus haute instance de gouvernance interne – GMC	2	30 %
9	Nombre d'hommes dans la plus haute instance de gouvernance interne – GMC	8	70 %
9	Nombre de membres dans la plus haute instance de gouvernance interne – GMC	10	-
9	Part de femmes dans la plus haute instance de gouvernance interne – GMC	20 %	30 %
9	Part d'hommes dans la plus haute instance de gouvernance interne – GMC	80 %	70 %
34 – 37	Salaire horaire moyen – hommes	29 €	-
34 – 37	Salaire horaire moyen – femmes	25 €	-
34 – 37	Parité au sein des rémunérations les plus élevées	30 %	-
34 – 37	Calcul de l'Index Egalité Professionnelle – Moyenne sur 100	92	-
34 – 37	Plus bas salaire mensuel payé – Europe	1 245 €	-
37	Nombre de salarié en situation de handicap – ETP	39	-
37	Part des salariés en situation de handicap	2 %	5 %
32 – 37	Nombre d'heures d'intérim	25 635	-
32 – 37	Nombre d'heures annuelles théoriques travaillées	3 330 610	-
36	Nombre d'accidents du travail	12	-
36	Nombre d'heures d'absences sur l'année	190 428	-
36	Taux d'absentéisme	6 %	-
34 – 35	Nombre d'employés permanents ayant bénéficié de formation	1 056	-
34 – 35	Nombre moyen d'heures de formation (h/salarié)	13	12
34 – 35	Part des employés ayant été formés à lutte contre la corruption	25 %	100 %
38 – 39	Nombre de bénéficiaires accompagnés	11 278	-
38 – 39	Nombre d'heures de mécénat	1 027h	-
38 – 39	Nombre de mobilisations	426	-
4	Nombre d'emplois créés – Entreprise à But d'Emploi	14	-
42 – 45	Nombre de plaintes / incidents	23	-

PAGE	SUJET	INDICATEUR FY24	OBJECTIF 2030
42 – 45	Nombre de cas graves de violation des droits de l'homme dans lesquels l'entreprise a joué un rôle de rémédiation	0	-
42 – 45	Nombre total d'incidents de corruption confirmés	0	-
42 – 45	Montant des amendes pour violation des lois anti-corruption	0	0
42 – 45	Nombre de condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-pots-de-vin	0	0
42 – 45	Fournisseurs et sous-traitants évalués sur leur performance environnementale	2 %	100 %
42 – 45	Fournisseurs et sous-traitants évalués sur leur performance sociale	2 %	100 %
30 – 31	Consommation annuelle de combustibles renouvelables – mWh	266	-
30 – 31	Consommation annuelle d'électricité, chaleur, froid et vapeur renouvelable – mWh	267	-
30 – 31	Consommation annuelle d'électricité renouvelable – mWh	267	-
30 – 31	Consommation annuelle de combustibles non-renouvelables fossiles – mWh	2 666	-
30 – 31	Consommation annuelle de gaz fossile et de dérivés énergétiques du gaz fossile – mWh	430	-
30 – 31	Consommation annuelle d'autres combustibles non-renouvelables – mWh	2 237	-
30 – 31	Consommation annuelle d'électricité, chaleur, froid et vapeur fossile – mWh	949	-
30 – 31	Consommation annuelle d'électricité non-renouvelable – mWh	884	-
30 – 31	Consommation annuelle de chaleur non renouvelable – mWh	66	-
30 – 31	Consommation annuelle d'électricité – mWh	1 150	-
30 – 31	Consommation annuelle totale de gaz – mWh	430	-
30 – 31	Consommation annuelle totale de combustibles – mWh	2 932	-
30 – 31	Consommation d'énergie totale – mWh	4 148	
30 – 31	Part de consommation d'énergie décarbonée (nucléaire & énergie renouvelable)	37 %	100 %
30 – 31	*Dont la part des énergies renouvelables*	78 %	-
30 – 31	Part de consommation d'énergie renouvelable	16 %	-
28	Scope 1 : Emissions directes des sources fixes de combustion (location based) – tCO_2e	719	-
28	Scope 2 : Emissions directes des sources mobiles de combustion (location based) – tCO_2e	234	-
28	Scope 3 : Emissions directes fugitives (location based) – tCO_2e	30 719	-
28	1.1 – Émissions directes des sources fixes de combustion (location based) – tCO_2e	96	-
28	1.2 – Émissions directes des sources mobiles de combustion (location based) – tCO_2e	578	-
28	1.4 – Émissions directes fugitives (location based) – tCO_2e	45	-
28	2.1 – Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité (location based) – tCO_2e	212	-
28	2.2 – Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid (location based) - tCO_2e	22	-
28	3.1 – Produits et services achetés (location based) – tCO_2e	4 252	-
28	3.2 – Biens immobilisés (location based) – tCO_2e	389	-
28	3.3 – Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2) (location based) – tCO_2e	384	-
28	3.5 – Déchets générés (location based) – tCO_2e	143	-
28	3.6 – Déplacements professionnels (location based) – tCO_2e	748	-
28	3.7 – Déplacements domicile-travail (location based) – tCO_2e	1 765	-
28	3.11 – Utilisation des produits vendus (location based) – tCO_2e	23 037	-
28	Total des émissions Amont (location based) – tCO_2e	7 682	-
28	Total des émissions Aval (location based) – tCO_2e	23 037	-
28	Total des émissions GES – GHG (location based) – tCO_2e	31 672	-
28	Total des émissions GES – GHG (market based) – tCO_2e	31 642	-
28	Total des émissions GES en France – GHG (location based) – tCO_2e	7 023	-
28	Total des émissions GES en Allemagne – GHG (location based) – tCO_2e	17 236	-
28	Total des émissions GES en Chine – GHG (location based) – tCO_2e	24	-
28	Total des émissions GES en Belgique – GHG (location based) – tCO_2e	441	-
28	Total des émissions GES en Pays-Bas – GHG (location based) – tCO_2e	3 895	-
28	Total des émissions GES aux USA – GHG (location based) – tCO_2e	352	-
28	Total des émissions GES en Suisse – GHG (location based) – tCO_2e	50	-
28	Total des émissions GES en Pologne – GHG (location based) – tCO_2e	109	-

Ce rapport a été élaboré sous la supervision et avec l'approbation formelle de la direction générale du groupe EPSA. Il couvre la période du 1er février 2024 au 31 janvier 2025 et a été finalisé et publié au premier semestre 2025.

RAPPORT DE DURABILITÉ 2024

Crédits photos : © Adobe Stock, © IStock.

www.epsa.com

epsa
improve YOUR EFFICIENCY