

Rapport RSE

2024

Coexya

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

coexya.eu



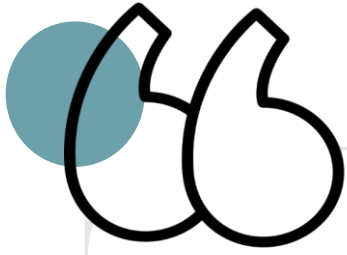
COEXYA
a **TAIAN** company

Sommaire

1	Mot du Directeur Général	3
2	Qui sommes-nous ?	5
3	Préambule	8
4	Nos champs d'action	17
	Pilier 1 : Faire de l'innovation et de l'expertise technique des leviers de durabilité	18
	Pilier 2 : Développer nos talents pour construire un avenir commun.....	37
	Pilier 3 : Veiller à un environnement de travail sain et épanouissant pour nos collaborateurs	49
	Pilier 4 : Réduire notre impact environnemental et sensibiliser notre écosystème aux enjeux environnementaux.....	53
5	Indicateurs ESG	65
6	Travail sur notre rapport de durabilité 2025	70
7	Conclusion	75

1 | MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL





2024 marque une année charnière pour le groupe Coexya, désormais intégré au groupe Talan. Cette alliance stratégique va accélérer notre engagement en faveur d'une innovation durable et responsable, en mettant notre expertise au service de la transformation numérique et sociétale.

Nos avancées cette année ont été significatives : nous avons renforcé notre démarche RSE en structurant nos actions autour d'objectifs concrets et mesurables. Nos efforts en matière de numérique responsable, de réduction de notre empreinte carbone et de développement des talents nous positionnent comme un acteur engagé et exemplaire dans notre secteur. L'obtention d'un score EcoVadis de 73/100, nous plaçant parmi les entreprises les mieux notées, illustre cette dynamique de progrès continu.

Nous partageons avec le groupe Talan, une vision commune : l'innovation et la technologie doivent servir un monde plus éthique, inclusif et durable. Nos ambitions communes pour l'avenir sont claires : accélérer notre transition vers des pratiques plus vertueuses, renforcer l'impact de nos solutions sur les enjeux environnementaux et sociaux, et accompagner nos clients dans leur propre transformation responsable.

Parce que la RSE est une aventure collective, nous continuerons à mobiliser nos collaborateurs, partenaires et clients pour bâtir ensemble un avenir durable, en cohérence avec notre raison d'être :

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

Philippe LE CALVÉ

Directeur Général

2 | QUI SOMMES NOUS ?



Coexya est un leader du numérique, multi-spécialiste exerçant les métiers **de conseil, d'intégrateur et d'éditeur de solutions métier**. Sa mission est de transformer les entreprises et les organisations grâce à **l'innovation technologique et à l'intelligence collective**.

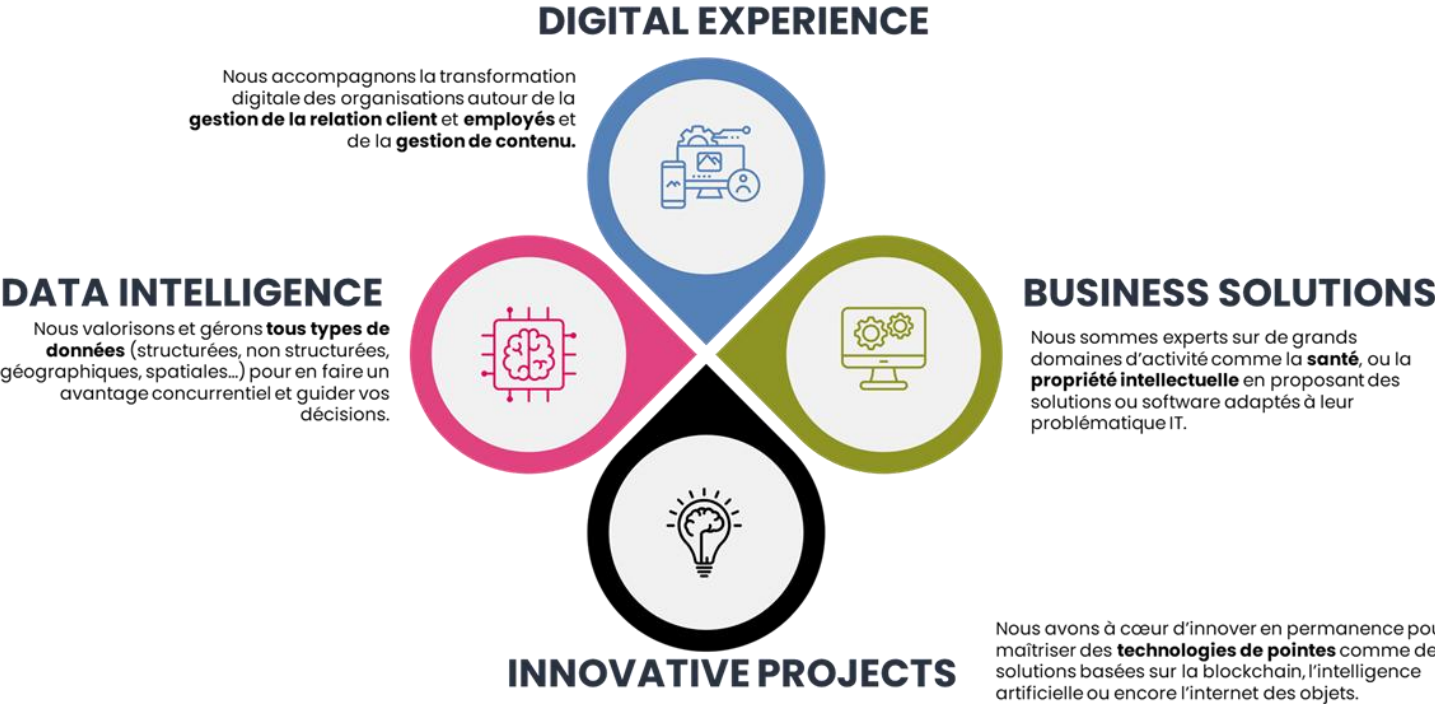


En 2020, le groupe Coexya a pris son indépendance vis-à-vis du groupe Sword, en s'appuyant sur son équipe de direction, son management opérationnel et le fonds d'investissement européen Argos Wityu. Puis fin 2024, Coexya a rejoint le groupe Talan, acteur international de conseil et d'expertises technologiques qui accélère la transformation de ses clients par les leviers de l'innovation, de la technologie et de la data.

A fin décembre 2024, le Groupe comptait 1 060 collaborateurs dont 170 sous-traitants.

Nos domaines d'expertise

Coexya intervient dans **plusieurs domaines d'expertise** :



En appui à ces domaines, nous proposons une offre complète autour des infrastructures cloud de Microsoft : conseil, intégration et exploitation.

Nous avons également à cœur d'innover en permanence pour proposer des technologies de pointes comme des solutions basées sur la **blockchain**, l'**intelligence artificielle** ou encore l'**internet des objets**.

Nos points différenciateurs



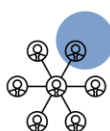
Notre culture de l'engagement

Une culture forte des **projets au forfait** avec engagement de résultats et un accompagnement dans la durée de nos clients



Notre réseau de partenaires

Un large réseau de **partenaires** éditeurs de solutions



Notre organisation décentralisée

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



Notre engagement RSE

Un fort engagement pour le **bien-être de nos collaborateurs** et la **durabilité environnementale et éthique**



Nos experts multi-spécialistes

Une équipe de plus **de 1000 collaborateurs experts** dans leurs spécialités et engagés dans le projet collectif

Localisations

Nous sommes présents dans 5 agences réparties en Île-de-France, Hauts-de-France, Bretagne et Auvergne-Rhône-Alpes, depuis lesquelles nous menons des projets tant sur le territoire national qu'international.



3 | PRÉAMBULE



Notre raison d'être

Chez Coexya, nous considérons que notre rôle dépasse l'accompagnement des entreprises dans leur transformation numérique. Les avancées technologiques redéfinissent nos modes de vie et de travail et ces évolutions s'accompagnent de défis. Nous pensons que la création de valeur repose sur un équilibre entre performance économique, engagement social et préservation de l'environnement.

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

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

Cette raison d'être est le fruit d'une réflexion collective soumise à l'approbation de nos collaborateurs.

L'innovation est, pour nous, un levier pour répondre aux défis actuels en concevant des solutions plus sobres, accessibles et performantes. Nous intégrons des principes d'écoconception pour limiter l'empreinte environnementale, veillons à rendre nos services numériques accessibles à tous et optimisons les performances en favorisant des architectures modulaires et adaptables, réduisant ainsi les ressources nécessaires à leur exécution et leur maintenance.

Le progrès repose sur un apprentissage et une adaptation continue pour accompagner nos clients et contribuer, à notre échelle, aux mutations de notre secteur et aux évolutions sociétales.

Le respect des individus repose sur l'écoute, la prise en compte des attentes et la diversité de nos parties prenantes, qu'il s'agisse de nos collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires ou actionnaires, dans une approche fondée sur l'équité et l'inclusion.

Enfin, nous le percevons le **respect de la planète** comme une responsabilité partagée et une source d'opportunités. Cela se traduit par des efforts continus pour réduire notre impact environnemental et par la prise en compte des enjeux sociaux, environnementaux et éthiques dans notre stratégie.

Notre mission

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

Nous mobilisons **l'innovation technologique** pour concevoir des solutions plus sobres et accessibles, en appliquant des principes d'écoconception et d'accessibilité dès la phase de développement. Nous nous appuyons sur des référentiels comme le Référentiel Général d'Écoconception des Services Numériques (RGESN) pour limiter l'empreinte environnementale de nos services numériques, et le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) pour veiller à leur accessibilité au plus grand nombre. Nous travaillons également à évaluer l'impact social et environnemental de nos solutions afin d'optimiser leurs performances, réduire leur empreinte écologique et apporter à nos clients des indicateurs tangibles sur ces critères.

L'intelligence collective est au cœur de notre approche. En misant sur la collaboration, le partage des connaissances et la complémentarité des expertises, nous développons des solutions répondant aux enjeux de divers secteurs. La pluridisciplinarité de nos équipes est une force que nous mobilisons pour concevoir des solutions à la pointe de la technologie.

Nos valeurs

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



Engagement



Respect



Partage

L'engagement nourrit la relation de confiance avec nos clients qui se traduit par plus de 65% d'engagement en mode projet. Nous privilégions une approche pragmatique et proactive, portée par notre goût pour l'innovation afin d'enrichir notre offre de services. Nos équipes, investies dans leur travail, s'adaptent aux évolutions du marché et mobilisent leur expertise pour répondre aux défis technologiques et opérationnels de nos clients.

Le **respect** est une valeur clé chez Coexya. Nous valorisons l'autonomie, la prise d'initiative et la reconnaissance du travail de chacun. Nous nous engageons à favoriser la diversité dans tous les aspects de notre entreprise, de notre processus

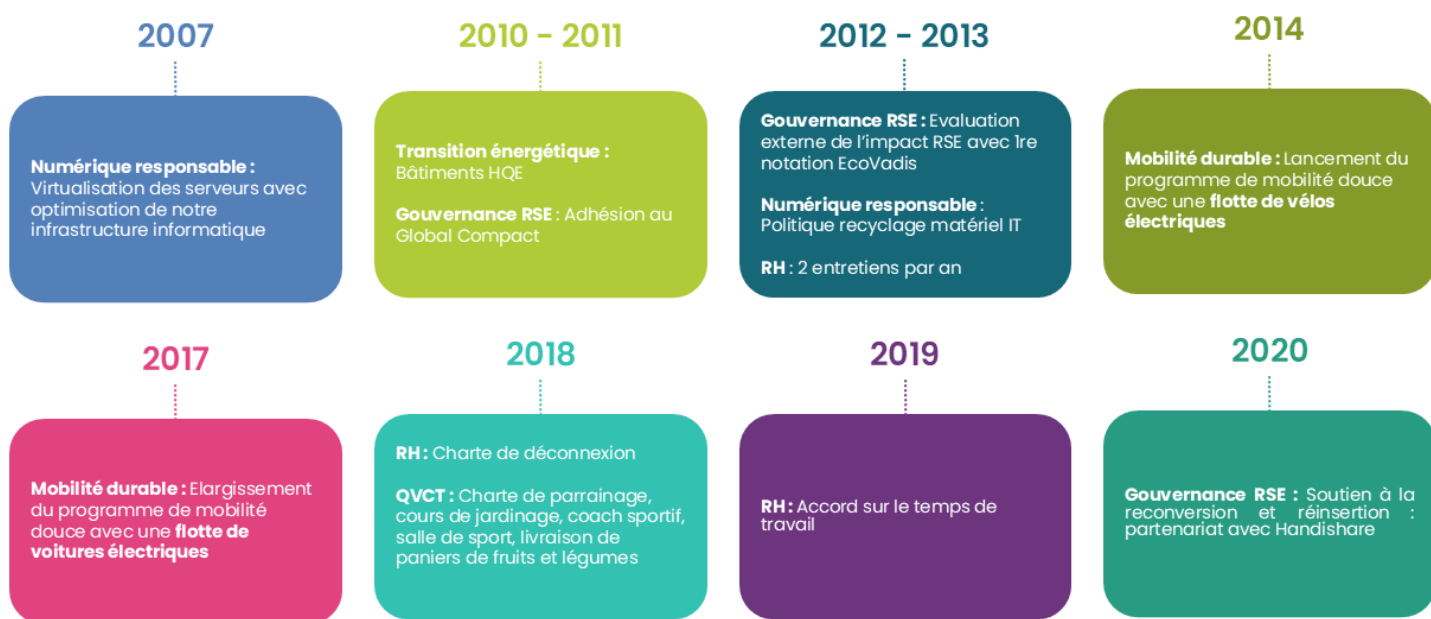
de recrutement comme dans l'évolution professionnelle de nos collaborateurs. Nous encourageons également une culture d'innovation où le respect et la collaboration jouent un rôle central.

Le **partage** contribue à la cohésion de nos équipes et à une dynamique de travail constructive. La convivialité, la coopération et l'ouverture d'esprit occupent une place importante dans notre culture d'entreprise, favorisant l'engagement et l'efficacité. Nous encourageons le partage des connaissances et des ressources, en veillant à créer un cadre propice à l'épanouissement de nos collaborateurs, soutenu par une communication transparente et une proximité managériale.

Nos engagements RSE

Notre cheminement en matière de durabilité

Depuis plus de quinze ans, Coexya s'engage dans une démarche RSE qui s'est construite pas à pas. De la virtualisation des serveurs à l'intégration des premiers engagements de gouvernance et de mobilité durable, la première phase (2007-2020), présentée ci-dessous, illustre la montée en maturité progressive de notre politique RSE, avec des actions structurantes en matière de transition énergétique, de qualité de vie au travail et d'éthique des affaires.



A partir de 2021, la démarche prend une nouvelle dimension avec la constitution d'un organe de gouvernance RSE, la création d'un poste dédié en 2022, la mise en place de politiques transversales et l'accélération des engagements en faveur du numérique responsable marquent un tournant dans notre approche. Cette dynamique confirme l'intégration de la durabilité dans nos activités, en conciliant les dimensions économiques, sociales et environnementales.

2021

Gouvernance RSE : Constitution d'une commission RSE
Mobilité durable : Mise en place plateforme covoiturage
RH : Accord sur le télétravail, charte de prévention du harcèlement et de la violence au travail, charte éthique
QVCT : Accompagnement des collaborateurs post-Covid (conférence, médecin direct, sophrologie, yoga)
Transition énergétique : 1er bilan carbone et bilan énergétique de tous les sites, politique de tri généralisée, suppression des gobelets à usage unique

2023

Éthique : Actualisation de notre code de conduite fournisseurs
Numérique responsable : Elaboration d'un **parcours de formation sur l'écoconception**
RH : Formalisation politique RH & Sociale
Transition énergétique : Réalisation bilans carbone 2022, poursuite changement fournisseurs d'énergie

2022

Gouvernance/Stratégie RSE : Création du poste chargée de missions RSE, formalisation de notre démarche RSE, définition de notre raison d'être
Mobilité durable : Prise en charge abonnement de transport à hauteur de 75%
Numérique responsable : Migration vers un datacenter plus écologique
Transition énergétique : Changement progressif de nos fournisseurs d'énergie pour fournisseurs d'ENR

2024

Mobilité durable : Mise en place **forfait mobilité durable**, signature charte employeur covoiturage
Numérique responsable : Ajustement support de formation écoconception, diagnostics de nos solutions avec fruggr
RH : Parcours d'intégration journée bien travailler ensemble, déploiement Coexya Academy, guide du travail hybride

Une gouvernance RSE pour structurer nos actions

En 2021, Coexya a structuré son engagement RSE en créant une **Commission RSE**, composée d'ambassadeurs issus de différentes fonctions support (DSI, Finance, Marketing, Recrutement, RH et RSE) ainsi que de membre possédant une expertise technique pour représenter nos métiers opérationnels. Cette commission se réunit chaque mois pour piloter les projets, suivre leur avancement et ajuster nos priorités en fonction des enjeux identifiés.

La gouvernance a été renforcée en 2022 avec la création d'un **poste dédié au pilotage opérationnel des projets RSE**. Ce rôle vise à déployer les actions définies dans notre feuille de route, en assurer le suivi et coordonner les initiatives transverses.

Chaque année, la **feuille de route RSE est définie collectivement**, en tenant compte des priorités stratégiques, des attentes des parties prenantes et des contributions des membres de la commission. Ce processus veille à maintenir une cohérence entre notre vision stratégique et les actions menées sur le terrain. Le schéma ci-dessous illustre la structure de notre gouvernance RSE, articulée autour de plusieurs niveaux de pilotage afin de coordonner nos orientations stratégiques et opérationnelles :



Les Objectifs de Développement Durable (ODD) au cœur de notre stratégie

En 2022, nous avons adopté les [ODD des Nations Unies](#) comme référentiel pour structurer notre stratégie RSE. Après un dialogue avec nos parties prenantes internes et externes, nous avons identifié quatre ODD prioritaires, en lien direct avec nos métiers et nos axes stratégiques :



ODD 9 : Industrie, innovation et infrastructures – Cet objectif fait écho à notre expertise technologique et à notre volonté d'intégrer des principes d'écoconception et d'accessibilité dans le développement de nos solutions. Nous travaillons à améliorer la sobriété de nos services numériques et à optimiser nos infrastructures pour réduire leur impact environnemental.

ODD 8 : Travail décent et croissance économique – Nous nous attachons à favoriser un environnement de travail qui soutient le développement professionnel et l'égalité des chances. Cela passe par des parcours de formation, des actions en faveur de l'inclusion et des initiatives pour améliorer la qualité de vie au travail.

ODD 3 : Santé et bien-être – Nous avons mis en place plusieurs dispositifs visant à prévenir les risques psychosociaux, à sensibiliser à la santé mentale et à accompagner nos collaborateurs dans un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Cela inclut également des initiatives favorisant le bien-être physique, comme l'accès à des activités sportives.

ODD 12 : Consommation et production responsables – Nous veillons à la réduction de notre impact environnemental et notamment de nos émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) en réalisant notre bilan carbone chaque année. Cela passe par notre transition vers des fournisseurs d'Énergies Renouvelables (ENR), notre politique de mobilité durable et la sensibilisation de nos collaborateurs aux enjeux de la durabilité.

Nos projets adoptent une approche transversale, contribuant simultanément à plusieurs ODD. Ainsi, **nos quatre ODD prioritaires sont interconnectés avec d'autres objectifs de développement durable**, ce qui renforce l'impact et l'étendue de nos actions.

Développée en parallèle de la sélection des ODD, la matrice de matérialité a été un outil clé pour hiérarchiser nos enjeux RSE en tenant compte des attentes de nos parties prenantes et de leur pertinence stratégique. Elle nous permet d'orienter nos priorités, de structurer nos actions et de veiller à leur cohérence avec nos engagements RSE et notre vision à long terme.

Nos certifications et reconnaissances gages de notre engagement



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



EcoVadis : En 2024, Coexya a obtenu un score de **73/100**, nous positionnant parmi les 6% des entreprises les mieux notées (94^e percentile sur 130 000 entreprises). Avec une progression de 7 points par rapport à 2023, cette évolution reflète des avancées, notamment sur les dimensions **Environnement (+20 points)** et **Achats responsables (+10 points)**. 🖱️ **Pour plus de détails sur cette évaluation, consultez [l'actualité dédiée](#) sur notre site internet.**



Certification ISO 27001 : Depuis 2019, nous sommes certifiés **ISO/IEC 27001**, norme internationale de référence pour le management de la sécurité de l'information. Cette certification atteste de notre engagement à protéger, améliorer et optimiser notre système de gestion de l'information et des données qu'il contient.



CyberVadis : En 2024, Coexya a obtenu un score de **917/1000** lors de la dernière évaluation CyberVadis, soit une progression de 91 points par rapport à notre précédent score de **826/1000** en 2021. À titre de

comparaison, le score moyen des entreprises évaluées est de **671/1000**, illustrant notre engagement en matière de **sécurité de l'information et de conformité**.

Data center Recovery de Villeurbanne : Le Data Center Recovery de Coexya, hébergé par **Eucllyde** à Villeurbanne depuis 2023, contribue à notre stratégie de réduction de l'impact environnemental de nos infrastructures. Certifié ISO 27001 et ISO 50001, ce site adopte des technologies durables, telles que l'utilisation de systèmes de refroidissement écoénergétiques ("*free cooling*"), des panneaux solaires et un éclairage LED. Avec une puissance disponible de 2 MW et une surface de 2 000 m², il répond à des exigences élevées en matière d'efficacité énergétique pour limiter les émissions de GES liées à sa consommation d'énergie.

Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables : En 2024, Coexya a signé la **Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR)**, une initiative qui encourage des relations commerciales fondées sur l'équilibre, la transparence, et la durabilité. Cet engagement vise à renforcer la confiance avec nos partenaires et à encourager des pratiques d'achats plus responsables.

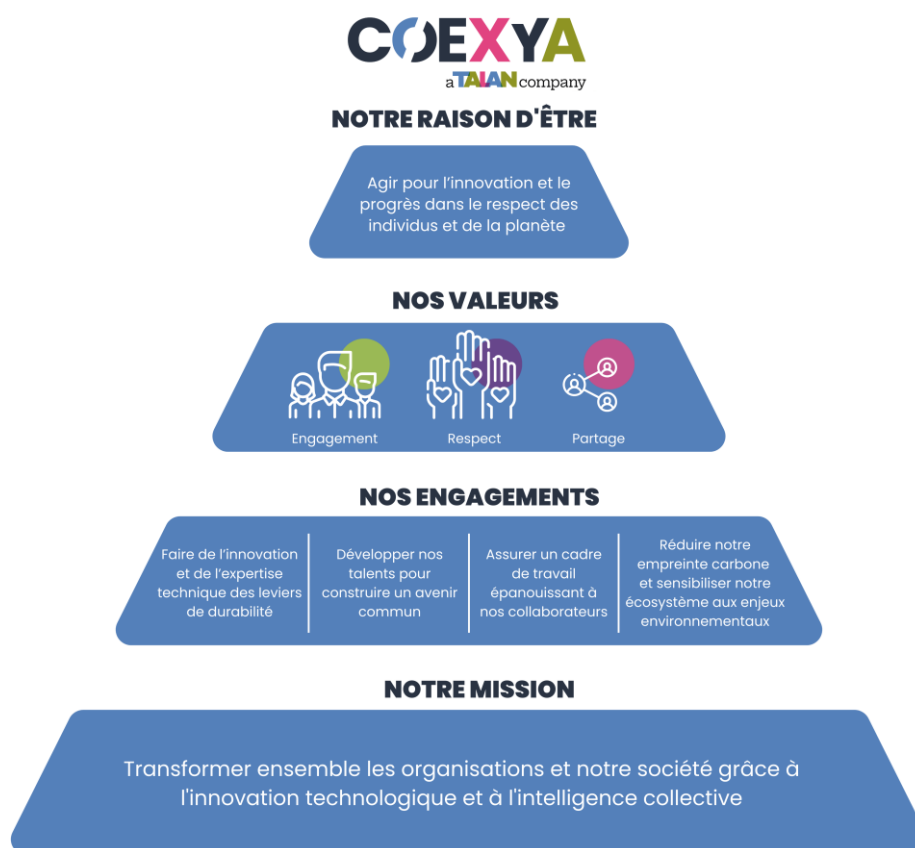
Classement Bonanza : En 2024, Coexya figure dans le **Top 30 des entreprises les plus performantes en marque employeur sur les réseaux sociaux**, selon le classement **Bonanza**, spécialiste du recrutement digital. Ce classement met en avant l'efficacité de nos campagnes de recrutement sur les réseaux sociaux et notre capacité à valoriser nos valeurs, nos conditions de travail et les opportunités d'évolution proposées à nos salariés.

EUCLLYDE | DATA CENTERS
FINEST IT HOSTING & SERVICES

Charte 
RELATIONS FOURNISSEURS
ET ACHATS RESPONSABLES

Bonanza

Les composantes de notre démarche RSE



La pyramide ci-dessus met en perspective les fondements de notre démarche RSE et illustre comment chaque composante contribue à notre vision stratégique :

- **Au sommet**, notre raison d'être : « *Agir pour l'innovation et le progrès dans le respect des individus et de la planète* » oriente nos décisions stratégiques et opérationnelles.
- **Le deuxième niveau** met en avant nos valeurs d'engagement, de respect et de partage qui traduisent l'état d'esprit cultivé au sein de nos équipes.
- **Le troisième niveau** présente nos axes stratégiques, alignés sur les ODD, et reflète les impacts que nous visons à atteindre à travers nos actions.
- **A la base de la pyramide**, notre mission traduit notre ambition de transformer positivement les organisations et la société grâce à l'innovation technologique et l'intelligence collective.

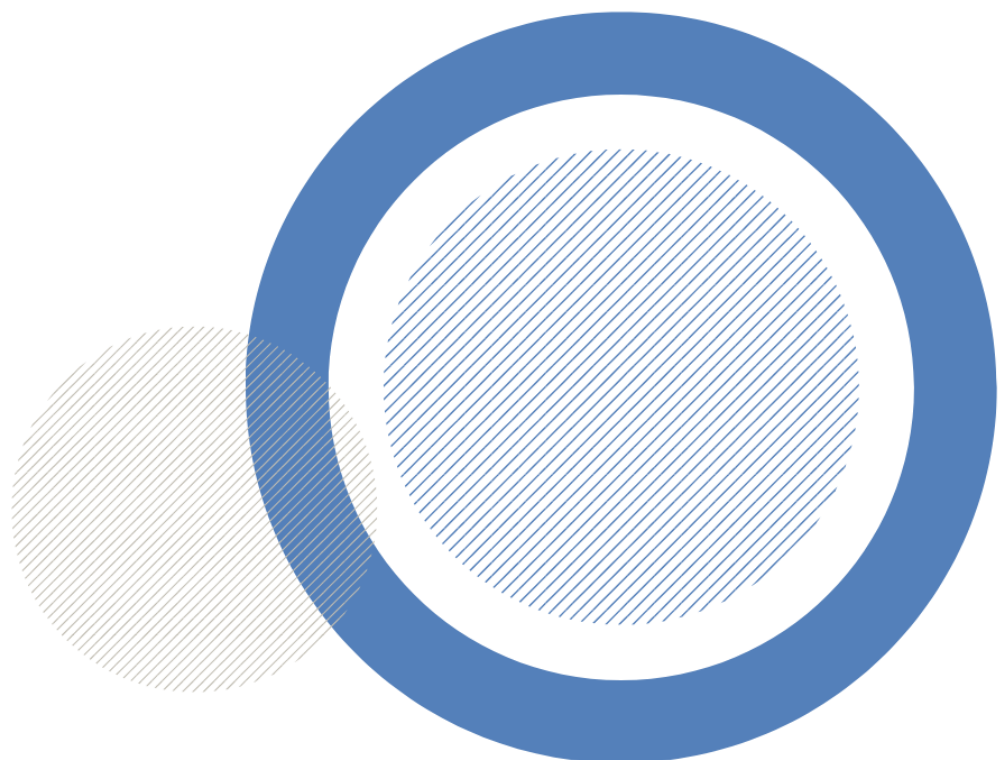
4 | NOS CHAMPS D'ACTION





Pilier 1

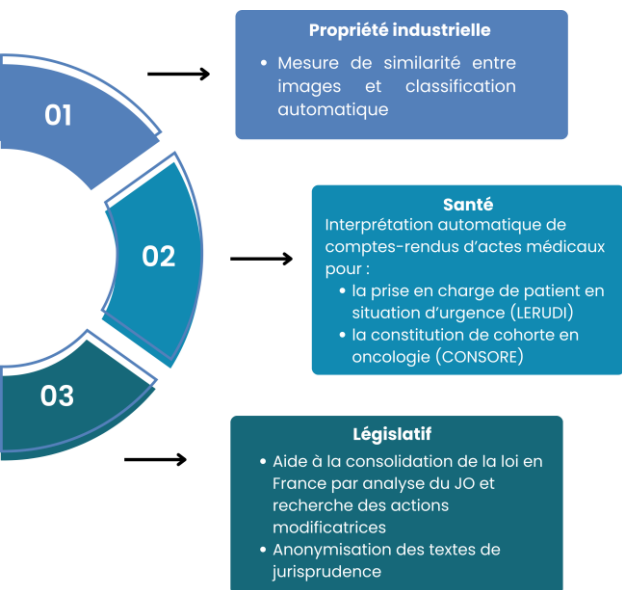
Faire de l'innovation et de l'expertise technique des leviers de durabilité



L'innovation comme moteur de transformation

Intelligence artificielle : Répondre à vos enjeux en améliorant et fiabilisant les processus

Depuis près de 25 ans, nous nous distinguons par notre expertise en traitement de données, qu'elles soient structurées ou non (texte, images 2D et 3D, son, vidéo), de sa captation jusqu'à sa valorisation. Grâce à nos outils technologiques, notre expertise sectorielle et l'engagement de nos équipes, nous concevons des solutions adaptées à une variété de cas d'usage.

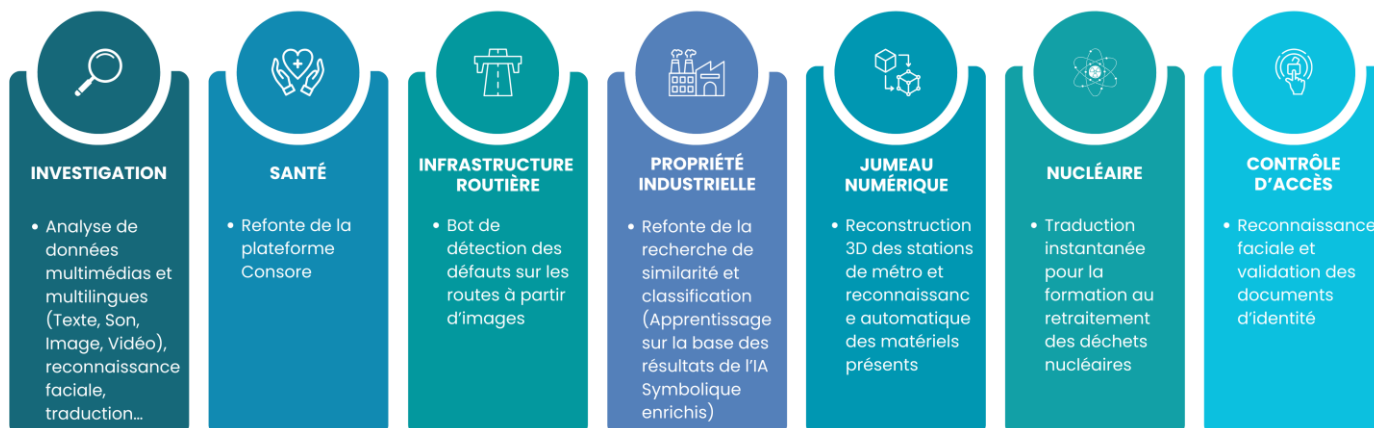


2000 – 2012 : Les prémices de l'Intelligence Artificielle (IA) symbolique chez Coexya

Durant cette période, nous avons réalisé de nombreux projets basés sur l'IA symbolique, une technologie reposant sur des **règles formelles permettant aux machines de raisonner de manière explicite**. Ces systèmes experts nécessitent un travail de codification préalable par des spécialistes et permettent une explicabilité des résultats obtenus.

A partir de 2012 : L'essor de l'IA connexionniste

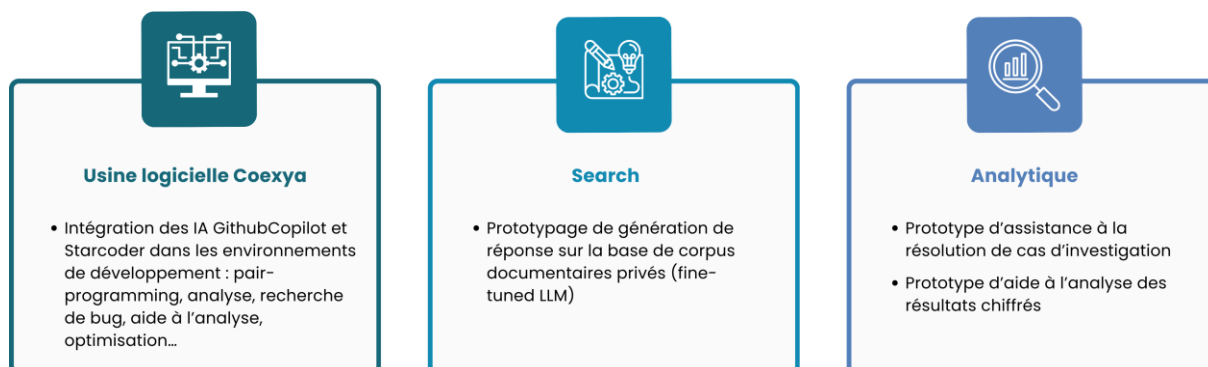
Depuis 2012, les IA connexionnistes, inspirées par les mécanismes d'apprentissage humains, ont redéfini les paradigmes de l'IA grâce à des avancées majeures, entre autres dans l'analyse d'images. Ces architectures, basées sur les réseaux profonds (deep learning), **permettent aux algorithmes d'apprendre à partir de données d'exemple**, plutôt que sur des règles formellement codées par des experts. Elles permettent de **concevoir des systèmes « intelligents »**, capables de s'adapter à leur environnement et d'évoluer avec les usages, répondant ainsi à des besoins métiers en constante évolution, comme en témoignent nos diverses réalisations dans ce domaine :



Ces technologies offrent de nouvelles possibilités grâce à leur polyvalence et leur capacité à spécialiser des IA existantes. Cependant, leur efficacité repose sur **l'apprentissage supervisé**, qui nécessite des **ensembles de données annotées par des experts afin d'améliorer leur performance et précision**. Les défis liés à la qualité, à la représentativité et à la neutralité des données (ex : sans biais) deviennent essentiels. Pour relever ces défis, un travail scientifique en amont est nécessaire afin d'améliorer la pertinence et la fiabilité des résultats obtenus.

2022 : Les premiers pas de l'IA générative

Après les avancées majeures des IA connexionnistes, l'apparition des IA génératives a marqué une nouvelle ère en **élargissant le potentiel transformateur de l'intelligence artificielle**. Ces technologies ont été popularisées par OpenAI et sa plateforme ChatGPT, basée sur des **modèles de langage avancés** (LLM - *Large Language Model*). Ces LLM, qui s'appuient sur l'architecture *Transformer* introduite par Google en 2017 dans [l'article révolutionnaire](#) « *Attention is All You Need* », permettent désormais de générer des textes, des images, du son ou encore des vidéos à partir d'un jeu d'instructions de mise en contexte (prompts). Nous explorons le potentiel des IA génératives, en les intégrant dans nos projets et processus pour répondre aux besoins de nos clients tout en optimisant nos propres outils et méthodologies.



Les IA génératives modifieront la façon dont nous interagissons avec les données et les objets, transformant aussi la manière dont les contenus sont produits. Elles constituent une forme d'*exocortex*, **augmentant les capacités humaines dans de nombreuses tâches**. Comme toute rupture technologique, ces avancées s'accompagnent de **défis techniques, sociaux, environnementaux, éthiques et sécuritaires**. L'IA Act, ainsi que d'autres cadres réglementaires émergents, visent à encadrer ces usages afin d'en limiter les dérives et encourager une adoption raisonnée.

Propriété intellectuelle : Simplifier la recherche, la surveillance et la gestion

La propriété intellectuelle (PI) **protège les créations de l'esprit** par des droits d'auteur, de brevets, de marques, de dessins et modèles. Les droits de propriété intellectuelle favorisent **l'émergence d'un environnement créatif et luttent contre la contrefaçon et la concurrence déloyale**. Ces protections permettent aux créateurs de valoriser leur travail en obtenant une reconnaissance morale et de renforcer la compétitivité des entreprises.

Le centre de compétence Propriété Intellectuelle de Coexya est dédié au développement de solutions à destination des acteurs du domaine de la propriété intellectuelle. Composé de plus de 70 personnes, ce centre conçoit et développe des outils de digitalisation des processus de gestion des droits de propriété intellectuelle, offrant une expertise complète qui allie produits, services et conseils.

Nos solutions

- 🕒 **[Ptolemy by Coexya](#)** : Une solution logicielle dédiée à la gestion des droits de propriété intellectuelle au sein des offices nationaux et des organisations internationales. Ptolemy couvre l'ensemble du cycle de vie des droits, de la demande de protection à la gestion des renouvellements, en passant par l'examen et l'enregistrement.
- 🕒 **[Accepto by Coexya](#)** : Un outil de recherche qui simplifie et optimise les procédures de recherche d'antériorités pour les marques et les dessins industriels à destination des offices nationaux et organisations internationales. Ses fonctionnalités de recherche de similarité et d'aide à la classification des objets figuratifs facilitent l'identification et la protection des droits de propriété intellectuelle.
- 🕒 **[Optonum by Coexya](#)** : est une solution SaaS (Software as a Service) complète et intégrée pour la gestion de la propriété intellectuelle, développée par Coexya. Cette solution regroupe les capacités avancées de plusieurs produits de Coexya, notamment Ptolemy, Accepto, DataHub et Templates, en une seule plateforme unifiée.

Exemples de nos réalisations

- 🕒 **Office de la Propriété Intellectuelle de Nouvelle-Zélande (IPONZ)** : Développement de l'application « [Trade Mark Check](#) » basée sur le moteur de recherche Accepto. Cette application, alimentée par les dernières technologies d'intelligence artificielle de *deep learning*, permet aux utilisateurs de vérifier instantanément si un nom de marque, un logo ou

même une esquisse dessinée à la main est déjà enregistrée au registre des marques de commerce de la Nouvelle-Zélande ou s'il présente une forte similarité avec une autre marque existante.

- 🕒 **Office de Propriété Intellectuelle du Royaume-Uni (UKIPO)** : Mise en œuvre des solutions Accepto pour faciliter la recherche d'antériorité de marques, améliorant ainsi l'efficacité des examinateurs face à un vaste fonds de données.

Nos expertises techniques au service de la durabilité

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

La transformation numérique des processus industriels constitue un levier pour améliorer la performance, l'efficacité énergétique et la durabilité des entreprises. Nous accompagnons nos clients dans la transition vers l'Industrie 4.0 grâce à des solutions technologiques personnalisées.



Management de l'outil de production

Via des capteurs installés ou directement depuis les machines, l'IIoT mesure et transmet en continu les paramètres de fonctionnement.



Suivi énergétique

Mieux comprendre l'empreinte énergétique de votre site industriel pour la mise en place d'actions d'amélioration de la performance énergétique.



Maintenance prédictive

Mise en place de système Andon ou alerting paramétré en fonction de l'influence d'éléments internes et externes.



Management de la performance

Mesurer et optimiser la performance industrielle grâce au suivi et au pilotage d'indicateurs clés personnalisés

Nous déployons des plateformes **IIoT (Industrial Internet of Things)** permettant de collecter, analyser et visualiser les données des usines. Ces outils, totalement intégrés aux systèmes existants, garantissent une utilisation optimisée de la data, quel que soit l'emplacement des installations. Nos solutions IIoT ont été déployées auprès de plusieurs clients industriels pour optimiser leurs chaînes de production, améliorer l'efficacité énergétique et réduire les coûts opérationnels. Nous avons estimé des bénéfices significatifs notamment :

- 🕒 Une **réduction des coûts de fabrication** allant jusqu'à 15 % grâce à une gestion optimisée des ressources et des processus.
- 🕒 Une **augmentation de la disponibilité des équipements** de 20 %, permettant de maximiser les rendements industriels.
- 🕒 Une **amélioration de la productivité des machines** de 10 à 25 % grâce à une surveillance en temps réel et une maintenance prédictive.

Ces résultats illustrent comment nos outils s'intègrent parfaitement aux systèmes existants pour garantir une utilisation optimale de la data, quel que soit l'environnement industriel.

Santé : Innover pour améliorer les soins et la recherche clinique

Produit Odycares : Faciliter la coordination des parcours de soins

Face à l'augmentation des maladies chroniques, particulièrement chez les personnes âgées, la gestion des soins devient un défi complexe nécessitant une coordination étroite entre différents professionnels de santé. Coexya a développé **Odycares**, une solution numérique conçue pour répondre à cette problématique en **améliorant la prise en charge des patients dans des parcours de soins coordonnés**.

Les pathologies chroniques, comme l'insuffisance cardiaque ou le diabète, impliquent souvent l'intervention de plusieurs professionnels : médecins, infirmiers, spécialistes et structures dédiées. Ces interventions doivent être alignées pour garantir un suivi efficace et centré sur les besoins des patients. Odycares **met en relation ces acteurs via une plateforme intuitive**, permettant un échange fluide et sécurisé des informations nécessaires à une prise en charge optimale. Aujourd'hui, Odycares est la **solution eParcours adoptée par plusieurs régions françaises**, telles que l'Occitanie, la Paca, le Grand Est, l'Île-de-France, les Hauts de France, la Réunion et la Guadeloupe.

Pour répondre à ces défis, Odycares propose des fonctionnalités clés au service des professionnels de santé :



En rendant les parcours de soins plus fluides et mieux coordonnés, Odycares contribue à améliorer la qualité de vie des patients, à réduire les risques liés à une prise en charge fragmentée et à offrir une réponse adaptée aux besoins croissants des populations âgées.

Produit Consore : Simplifier la recherche clinique et oncologie

Le projet **Consore**, co-développé par Coexya et **Unicancer**, répond à un défi majeur dans le domaine de la recherche clinique en oncologie : **l'accès rapide et structuré aux données des patients**. Ce **moteur de recherche** dédié à l'oncologie permet aux centres de lutte contre le cancer (CLCC) **d'agréger et de structurer automatiquement des données médicales issues de diverses sources**. Grâce à Consore, les chercheurs peuvent créer des cohortes de patients partageant des caractéristiques communes (ex : patients ayant eu un cancer du sein) en quelques minutes, là où ces recherches prenaient auparavant des heures.

La plateforme dispose de fonctionnalités clés telles que :

- 🕒 **Agrégation et structuration des données** : Intégration des données structurées (bases de données existantes) et des contenus non structurés (rapports médicaux), afin d'offrir une vision enrichie et complète des informations patients.
- 🕒 **Traitement du langage naturel (NLP)** : Utilisation de techniques de NLP pour analyser et interpréter automatiquement les comptes-rendus médicaux, permettant de reconstituer des informations et une ligne de vie du patient par rapport à son cancer
- 🕒 **Machine Learning** : Application de modèles de machine learning pour la constitution de cohortes de patients partageant des caractéristiques communes (par exemple, patientes ayant eu un cancer du sein), facilitant ainsi les recherches pour de nouveaux médicaments et des protocoles thérapeutique
- 🕒 **Interface unique et intuitive** : Accès centralisé à toutes les données, facilitant leur utilisation pour les études cliniques et projets de recherche.
- 🕒 **Traitement avancé des données** : Analyse linguistique, enrichissement sémantique et normalisation pour garantir la cohérence et la fiabilité des résultats.

Consore transforme la manière dont les données médicales sont exploitées dans les centres de lutte contre le cancer. En simplifiant et en accélérant le processus de recherche, cette solution **optimise les études cliniques et contribue à une meilleure compréhension des pathologies oncologiques**. Elle est aujourd'hui un outil essentiel pour les chercheurs et les professionnels de santé travaillant dans ce domaine.

Produit Onco Place : Optimiser la gestion des essais cliniques en oncologie

Onco Place est une solution innovante développée par [AQUILAB by Coexya](#) pour répondre aux besoins spécifiques des essais cliniques en oncologie. Conçu pour accompagner les professionnels de santé et les chercheurs, cet outil **facilite l'analyse et le traitement des données issues de l'imagerie médicale et de la radiothérapie**. Grâce à son approche centrée sur l'optimisation des processus, Onco Place contribue à accélérer le déroulement des essais cliniques et à garantir des résultats fiables :

- 🕒 **Analyse avancée des données d'imagerie et de radiothérapie** : Onco Place permet de centraliser, d'analyser et d'interpréter les données essentielles, offrant ainsi une vision complète et cohérente pour la conduite des études cliniques.
- 🕒 **Amélioration de la qualité des essais cliniques** : En intégrant des outils de traitement des données, la plateforme réduit les erreurs et favorise une meilleure reproductibilité des résultats.
- 🕒 **Collaboration renforcée** : Cet outil facilite la coordination entre les équipes impliquées dans les essais cliniques, en garantissant un accès sécurisé et structuré aux informations nécessaires.

En simplifiant la gestion des essais cliniques et en accélérant l'analyse des données, Onco Place joue un rôle essentiel dans l'amélioration des protocoles de traitement. Cette solution renforce les capacités des équipes médicales à mener des recherches plus rapides et plus précises, au bénéfice des patients atteints de pathologies oncologiques.

Produit Artiscan : Garantir la qualité des équipements d'imagerie médicale et de radiothérapie

Artiscan est une solution dédiée à la **gestion de la qualité des équipements médicaux utilisés en imagerie et en radiothérapie**. Cette solution a été développée par [AQUILAB by Coexya](#) pour répondre aux exigences évolutives en matière de précision et de fiabilité des soins, cette solution joue un rôle clé en assurant la qualité des dispositifs médicaux.

Les principales fonctionnalités d'Artiscan comprennent :

- 🕒 **Le contrôle de la qualité des équipements** : Artiscan utilise des "phantômes", des dispositifs spécialement conçus pour simuler les propriétés des tissus humains. Ces derniers sont scannés par des équipements comme les IRM ou les scanners afin d'évaluer si les images produites respectent les standards de qualité requis.

- 🕒 **L'analyse précise des performances des dispositifs médicaux** : La solution identifie les éventuelles défaillances ou écarts dans la performance des équipements, garantissant ainsi une utilisation optimale et sécurisée.
- 🕒 **La simplification des processus de contrôle qualité** : Grâce à une interface intuitive et des outils d'analyse avancée, Artiscan facilite le travail des techniciens et des équipes médicales en centralisant les données et en automatisant certaines étapes de vérification.

Artiscan contribue directement à l'amélioration des soins aux patients en garantissant que les images médicales utilisées pour le diagnostic et le traitement atteignent un niveau de qualité optimal. En assurant la fiabilité des équipements, cette solution renforce la sécurité et l'efficacité des traitements, notamment en radiothérapie, où une précision millimétrique est essentielle.

Environnement : Concilier durabilité et solutions innovantes

Rayonnement acoustique et électromagnétique : Modéliser pour un environnement plus sûr

Face à l'essor de l'urbanisation et à l'expansion des infrastructures technologiques, la gestion des rayonnements acoustiques et électromagnétiques est devenue un véritable enjeu pour préserver la sécurité et la qualité de vie des populations. Coexya, à travers sa Business Unit [Geomod](#), leader en géomatique et modélisation depuis plus de 25 ans, développe des solutions innovantes pour répondre à ces défis, en collaboration avec des acteurs publics et privés.

En partenariat avec le [Centre Scientifique et Technique du Bâtiment](#) (CSTB), Geomod a développé deux logiciels de modélisation :

- 🕒 **MithraREM** : Ce logiciel **modélise les rayonnements électromagnétiques**, aidant ainsi les régulateurs comme [l'Agence Nationale des Fréquences](#) (ANFR) et les opérateurs télécom à **concevoir des cartes d'exposition aux antennes de télécommunication**. Les simulations de calculs issues du logiciel permettent de définir une couverture optimale en respectant les normes de sécurité et de santé publique.
- 🕒 **MithraSIG** : Ce logiciel de simulation acoustique basé sur un Système d'Information Géographique (SIG) est utilisé par les bureaux d'études pour **simuler et analyser l'impact acoustique des infrastructures** (ex : nouvelles autoroutes, lignes ferroviaires). Il aide à **produire des cartes de bruit** qui contribuent à l'évaluation et la réduction des nuisances sonores.

Ces solutions permettent une modélisation précise des rayonnements acoustiques et électromagnétiques, validée sur le terrain grâce à des collaborations avec des organismes de mesure. Elles contribuent également à la sécurité spatiale en

optimisant le positionnement des radars de surveillance des débris spatiaux, limitant ainsi les collisions et la pollution spatiale. Ces outils répondent aux enjeux de durabilité en réduisant les nuisances sonores, les expositions électromagnétiques et l'impact environnemental des infrastructures ainsi qu'en soutenant les initiatives visant à préserver l'espace comme un bien commun.

Gestion de l'eau : Modéliser pour une gestion durable des ressources hydrauliques

Dans un contexte de défis climatiques et d'urbanisation croissante, la gestion durable de l'eau représente un enjeu clé pour préserver cette ressource vitale. Geomod by Coexya [experte en modélisation hydraulique](#), propose des solutions innovantes adaptées aux collectivités et gestionnaires d'infrastructures. En partenariat avec [AUTODESK](#), un éditeur mondialement reconnu, Geomod met à disposition des **outils de simulation avancés** pour accompagner ces acteurs dans l'optimisation des réseaux hydrauliques et la gestion des risques liés à l'eau.

Ces solutions permettent de **modéliser les écoulements à surface libre**, par exemple dans les rivières, les canaux ou les bassins afin d'anticiper les impacts des aménagements. Elles sont également utilisées pour **optimiser les réseaux d'eau potable** en simulant les infrastructures et en identifiant des moyens d'améliorer leur efficacité tout en veillant à réduire les pertes.

En facilitant une planification plus précise des infrastructures hydrauliques, ces outils contribuent à la durabilité des réseaux et renforcent la résilience des collectivités face aux risques tels que les inondations ou les pénuries d'eau. Ils permettent également d'optimiser l'utilisation des ressources hydriques afin de maintenir leur disponibilité pour les populations et de limiter leur impact environnemental.

Sécurisation de la navigation portuaire : Assurer des passages maritimes sûrs et efficaces

La sécurisation des passages maritimes est essentielle pour assurer une navigation fluide et prévenir les risques, particulièrement dans les zones portuaires. Forte de son [expertise en géomatique marine](#), Geomod by Coexya propose **PortAll**, une **application cartographique Web** répondant aux besoins des pilotes maritimes, des gestionnaires portuaires et des opérateurs logistiques.

Grâce à son **module bathymétrique et connecté aux marégraphes**, PortAll permet de **mesurer en temps réel les niveaux de marée** et d'évaluer ainsi les conditions nécessaires pour assurer le passage sécurisé des navires. Ces solutions sont utilisées pour **guider les porte-conteneurs et autres navires de grande taille** lors de leur entrée dans des ports stratégiques, comme ceux du Havre, de Rouen ou de Marseille.

Les technologies proposées incluent également des **systèmes embarqués sur les bateaux pilotes**. Ces systèmes accompagnent les capitaines de navires en leur fournissant des informations précises sur les conditions maritimes et les contraintes liées aux infrastructures portuaires. Ces solutions participent à la durabilité des infrastructures maritimes en optimisant la gestion des flux logistiques et en réduisant les risques d'accidents et d'impacts environnementaux.

Préservation de la biodiversité : Renforcer la gestion et la protection des écosystèmes

PROJET ONF : SOUTENIR UNE GESTION DURABLE DES FORÊTS PUBLIQUES

L'[Office National des Forêts](#) (ONF), établissement public à caractère industriel et commercial, gère près de 1 300 forêts domaniales et 15 600 forêts communales sur le territoire français. Ces forêts, essentielles à l'équilibre des écosystèmes, contribuent à la préservation des espèces, la régulation du climat et l'exploitation raisonnée du bois. Cependant, la gestion de ces espaces devient de plus en plus complexe en raison de la diminution des financements publics et des défis environnementaux croissants.

Pour accompagner l'ONF dans ses missions, l'équipe Systèmes d'Information Géographique de Coexya a développé plusieurs solutions numériques visant à améliorer l'efficacité des opérations de gestion forestière :

- 🕒 **Référentiel des Données Forêts (RDF) spatialisé** : Cet outil centralise l'ensemble des données forestières dans un système intégré. Elle permet de **cartographier précisément les parcelles, d'évaluer leur état et de structurer les plans de gestion**. Les données spatialisées servent ensuite au sein des différentes directions métier de l'ONF : Aménagement, Coupes...
- 🕒 **CYPRES** : Cette solution est dédiée à la gestion des concessions forestières, permettant **d'organiser et de suivre les exploitations commerciales des forêts, ainsi que le suivi financier**. En assurant une traçabilité complète des activités, CYPRES aide à concilier objectifs économiques et préservation des ressources naturelles.
- 🕒 **SylvoPortail** : Ce portail cartographique interactif donne accès à des informations détaillées sur les forêts publiques, leurs caractéristiques et leur gestion, selon différents contextes métier (aménagement, environnement, R&D...). Il facilite la prise de décision pour les gestionnaires forestiers en offrant **une visualisation claire et complète des données géographiques et environnementales**.

Ces solutions permettent aux équipes de l'ONF de se concentrer sur des missions stratégiques en réduisant les tâches chronophages comme la gestion manuelle des concessions forestières ou le suivi des parcelles. Elles facilitent également la

coordination entre les services grâce à une centralisation des données sur une plateforme unique. Enfin, en optimisant la gestion des concessions, elles assurent une exploitation durable des forêts tout en générant des revenus qui permettent de financer des actions de préservation, telles que la reforestation ou la lutte contre les espèces invasives.

PROJET OSCAN : FACILITER LA TRANSITION VERS UNE ÉNERGIE RENOUVELABLE

Face aux défis de la transition énergétique, [GRDF](#) s'engage à augmenter la part du biogaz dans son réseau avec l'objectif d'atteindre 100 % de gaz vert d'ici 2050. Ce changement implique une adaptation des infrastructures pour identifier les sites de production de biogaz, assurer leur raccordement et optimiser leur intégration dans le réseau de distribution.

Dans ce cadre, Coexya a initié le projet **OSCAN**, en développant une première version de la plateforme afin de **modéliser, analyser et anticiper les impacts de l'injection du biogaz dans le réseau de distribution**. Cette solution a permis d'accompagner GRDF dans la planification de ses infrastructures et l'étude des connexions entre sites de production et réseau de distribution afin d'identifier les zones stratégiques où le raccordement du biogaz pourrait être optimisé. Le projet a ensuite été repris et poursuivi en interne par GRDF.

L'intégration du biogaz dans le réseau existant représente un défi technique car ses caractéristiques diffèrent du gaz fossile traditionnel. OSCAN a pour objectif d'aider à mieux comprendre ces différences afin d'ajuster les infrastructures et favoriser un approvisionnement homogène. L'outil pourrait également contribuer à une réflexion plus large sur la gestion des flux d'énergie renouvelable, dans un contexte où la variabilité de production du biogaz peut impacter les infrastructures en place. Ce projet s'inscrit dans les efforts de transition énergétique de GRDF dont l'ambition est de réduire sa dépendance aux énergies fossiles et de renforcer la place des sources renouvelables dans son mix énergétique.

Gestion des crues et résilience des infrastructures : Anticiper les risques hydrauliques

La recrudescence des phénomènes climatiques extrêmes, tels que les crues et les inondations, représente un défi pour la gestion des réseaux d'infrastructures, essentiels au bon fonctionnement de la société notamment dans le secteur de l'énergie. Renforcer la résilience des réseaux électriques face à ces aléas est un enjeu clé pour anticiper les coupures, sécuriser les infrastructures à risque et favoriser la continuité des services aux populations.

Dans ce contexte, Coexya accompagne [Enedis](#) dans le développement d'une application de gestion des crues afin **d'anticiper les risques liés aux inondations**

et d'optimiser la prise de décision en situation d'urgence. En s'appuyant sur des modèles hydrologiques et des prévisions météorologiques, cet outil permet :

- 🕒 **L'évaluation de l'impact des crues** sur les infrastructures électriques en identifiant les équipements et parties du réseau susceptibles d'être submergés.
- 🕒 **L'anticipation des coupures de courant** en modélisant les conséquences pour les clients impactés et en estimant les durées potentielles d'interruption.
- 🕒 **L'optimisation de la gestion de crise** en offrant une visibilité claire aux équipes d'Enedis pour prioriser les interventions et limiter les perturbations.

Le projet a débuté en Île-de-France, une région où les crues lentes sont particulièrement surveillées et vise à être étendu à l'ensemble du territoire français. En anticipant l'impact des crues sur le réseau électrique, cette initiative contribue à renforcer la résilience des infrastructures et à mieux protéger les populations exposées aux coupures prolongées en cas d'inondations.

Mobilité durable : Faciliter l'accès à une mobilité plus durable et inclusive

Dans un contexte marqué par la congestion urbaine, l'augmentation des émissions de CO₂ et la nécessité d'un transport accessible à tous, la mobilité durable est un levier stratégique pour repenser les déplacements. Notre équipe [Mobilités Urbaines Intelligentes](#), accompagne les collectivités, opérateurs et gestionnaires de transport dans **l'optimisation des infrastructures et la mise en place de solutions plus inclusives, intermodales et respectueuses de l'environnement.**

Nos solutions s'inscrivent dans une démarche visant à faciliter l'accès aux transports publics pour tous, en répondant aux enjeux d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap, les populations vivant en zones rurales ou périurbaines et les usagers confrontés à des contraintes économiques. A travers des plateformes MaaS (*Mobility as a Service*), nous participons à la transformation numérique du secteur en développant des outils capables de regrouper et d'orchestrer différents services de transport dans une seule interface. Nos expertises incluent :

- 🕒 **Déploiement de plateformes MaaS** : Nous concevons des solutions de mobilité servicielle permettant aux usagers de planifier, réserver et payer leurs trajets via une seule application (ex : [ViaNavigo](#) pour Île-de-France Mobilités).
- 🕒 **Optimisation du transport public et du transport à la demande (TAD)** : Nos outils d'analyse de données de mobilité permettent d'identifier les lignes

sous-exploitées ou saturées et d'adapter l'offre de transport en conséquence.

- 🌐 **Intégration des mobilités douces et partagées** : Nos solutions prennent en compte les modes de déplacement alternatifs (vélo, covoiturage, autopartage), facilitant leur complémentarité avec les transports en commun.
- 🌐 **Interopérabilité avec les systèmes existants** : nous nous intégrons aux réseaux billettiques, aux systèmes d'informations voyageurs (calcul d'itinéraire) ou encore aux infrastructures des opérateurs pour fluidifier l'expérience utilisateur (ex : dématérialisation du [Pass Navigo](#)).

Nos solutions permettent aux acteurs publics et privés d'adapter leur offre aux besoins des usagers tout en réduisant l'empreinte carbone du secteur. En favorisant les alternatives à la voiture individuelle et en améliorant l'accessibilité, ces solutions visent à réduire l'autosolisme, à fluidifier la circulation et à diminuer les embouteillages. Elles proposent également une meilleure couverture territoriale, notamment pour les zones mal desservies, grâce à des services flexibles comme le transport à la demande ou le covoiturage. Enfin, en optimisant l'exploitation des infrastructures existantes, elles augmentent l'efficacité des réseaux de transport sans nécessiter d'investissements lourds dans de nouvelles constructions.

Dématérialisation de documents : Améliorer la gestion de l'information et renforcer la sécurité des données

La transformation numérique des organisations passe par une gestion optimisée et sécurisée de l'information. Dans ce cadre, les **solutions de dématérialisation** et de **gestion électronique des documents** (GED) répondent à ces enjeux en **améliorant l'efficacité des processus, la protection et la traçabilité des informations**.

Au-delà des gains en productivité et en accessibilité, ces solutions contribuent également à une utilisation plus efficace des ressources. En réduisant le recours aux supports papier, elles permettent d'optimiser les besoins liés à l'archivage, en limitant l'occupation d'espaces physiques et en atténuant certaines contraintes logistiques liées au stockage et à la gestion documentaire. Toutefois, leur mise en œuvre nécessite une vigilance quant aux enjeux de sécurisation et d'efficacité énergétique des infrastructures numériques.

Nos [expertises en Enterprise Content Management \(ECM\)](#) nous permettent d'accompagner nos clients dans cette transformation en intégrant des standards élevés de sécurité, de conformité réglementaire et d'optimisation des flux documentaires :

- 🕒 **Fiabilité et accessibilité** : Les documents sont centralisés, sécurisés et disponibles en temps réel, évitant ainsi les pertes ou erreurs de saisie dues au traitement manuel.
- 📁 **Optimisation des ressources** : La gestion électronique des documents réduit l'occupation d'espaces physiques, les coûts d'archivage et de manutention, tout en garantissant une meilleure conservation des documents critiques.
- 🔒 **Sécurisation des données** : Les informations sensibles sont protégées via des systèmes de contrôle d'accès voire de cryptage, assurant une conformité aux exigences réglementaires et une protection renforcée contre les cyberattaques.
- 📝 **Traçabilité et conformité** : La signature électronique et les systèmes d'horodatage permettent de garantir l'authenticité et l'intégrité des documents.
- 💾 **Archivage numérique et pérennité des données** : Les documents sont stockés sur des infrastructures sécurisées, avec des stratégies de sauvegarde et de duplication pour assurer leur conservation à long terme.
- 🤖 **Automatisation des processus** : Grâce à l'intelligence artificielle et à la reconnaissance automatique des documents, les flux d'information sont simplifiés, limitant les tâches manuelles et permettant d'augmenter l'efficacité opérationnelle.

PROJET ICATNAT : SIMPLIFIER LES DÉMARCHES LIÉES À LA DÉCLARATION DE CATASTROPHES NATURELLES

Le projet **iCatNat**, réalisé pour le compte de la Direction de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises du ministère de l'Intérieur, démontre comment la dématérialisation des documents et des processus peut améliorer la réactivité et la coordination de tous les acteurs face aux catastrophes naturelles. Mis en production en 2018, cet outil accompagne efficacement les collectivités et les pouvoirs publics dans la **gestion de la reconnaissance de l'état de catastrophe naturelle**, un enjeu d'importance dans un contexte d'augmentation des phénomènes climatiques extrêmes.

Avant la mise en place de la plateforme iCatNat, les demandes de reconnaissance étaient traitées manuellement via des formulaires papier ainsi que la constitution et la transmission de dossiers papiers, entraînant des délais administratifs longs et une mobilisation importante de ressources.

La digitalisation de ces processus a transformé leur gestion en permettant une transmission instantanée des informations aux autorités compétentes, une sécurisation de l'instruction des demandes et une réduction des délais de traitement grâce à un suivi en temps réel, ainsi qu'une meilleure accessibilité aux

données pour l'ensemble des parties prenantes (collectivités, pouvoirs publics, experts, assurances).

En automatisant ces démarches, la plateforme contribue également à limiter le recours aux impressions et à optimiser les flux documentaires facilitant ainsi une gestion plus efficace et structurée des informations.

Notre démarche de numérique responsable

Notre approche s'appuie sur le Référentiel Général d'Écoconception des Services Numériques (RGESN), qui nous guide dans le développement de services numériques plus sobres. Nous veillons à **optimiser les performances énergétiques** des applications et à **éviter la surenchère fonctionnelle**. Nous favorisons également des **architectures modulaires et adaptables** afin de réduire les ressources nécessaires à leur exécution et leur maintenance.

L'accessibilité numérique est un axe clé de cette démarche. Nous nous alignons sur les recommandations du Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA v4) et des WCAG (*Web Content Accessibility Guidelines*) afin de concevoir des interfaces inclusives. L'adoption de bonnes pratiques UX/UI (*User experience / User Interface*) permet de **simplifier les parcours utilisateurs** et de **réduire la charge cognitive**, tout en limitant les requêtes serveurs et la consommation énergétique des infrastructures numériques.

Par ailleurs, nous avons mis en place une **politique d'allongement de la durée de vie de notre matériel informatique** (PC -> 5 ans ; téléphone -> 3 ans extensible à 5 ans). Lors du renouvellement de notre parc, nous proposons le **rachat des équipements à nos collaborateurs** afin d'encourager leur réutilisation. En complément, nous collaborons avec la société [Arto](#) pour le **recyclage et le réemploi de notre matériel en fin de vie**. Dès l'acquisition, nous sélectionnons des équipements en analysant leurs critères de réparabilité, de durabilité et les engagements RSE des constructeurs notamment à travers des certifications et labels environnementaux.

Infrastructures : Optimiser nos machines virtuelles avec le projet Eco VM

L'objectif principal du projet Eco VM est **d'automatiser l'arrêt des machines virtuelles (VMs) en dehors des plages d'utilisation**, tout en permettant à chaque équipe de gérer en autonomie le redémarrage de leurs VMs en fonction de leurs besoins. Pour accompagner cette initiative, un tableau de bord développé en interne avec Power BI permet à chaque équipe de suivre la consommation électrique et analyser les usages des VMs de toutes les salles serveurs.

Le projet a débuté avec une **phase d'expérimentation** menée au sein de l'agence de Rennes, où nous avons réduit de **20 % la consommation énergétique de la salle serveur**. Sur la base de ces résultats encourageants, le projet a été déployé à l'échelle du Groupe en fin d'année. Une collaboration entre les équipes techniques et les directions métiers a accompagné ce déploiement et renforcé l'appropriation des outils et méthodologies. Cette année, nous prévoyons de suivre les performances du projet et d'enrichir les fonctionnalités de gestion des ressources afin d'optimiser davantage l'utilisation des machines virtuelles.

Formation : Développer une culture du numérique responsable

En 2023, nous avons initié un programme de sensibilisation et de formation autour de l'écoconception et du numérique responsable. Une première étape a consisté à élaborer un support de sensibilisation sur l'écoconception, suivi de la réalisation d'une session pilote en décembre 2023. Cette phase nous a permis de recueillir les retours des participants et d'apporter des ajustements tout au long de l'année 2024 pour enrichir et optimiser les supports de formation.

Notre objectif est de **former l'ensemble des collaborateurs concernés par le développement de nos solutions** sur le volet « numérique responsable ». Cela concerne notamment les développeurs, directeurs de projets, chefs de projets, business analyst, architectes et ergonomes. Cette formation sera dispensée au même titre que les formations déjà en place sur le volet « Sécurité des environnements et des développements » dans le cadre de notre engagement ISO 27001.

Le déploiement du plan de formation est prévu au premier semestre 2025 et se compose de trois modules adaptés aux différents niveaux d'expertise des participants :

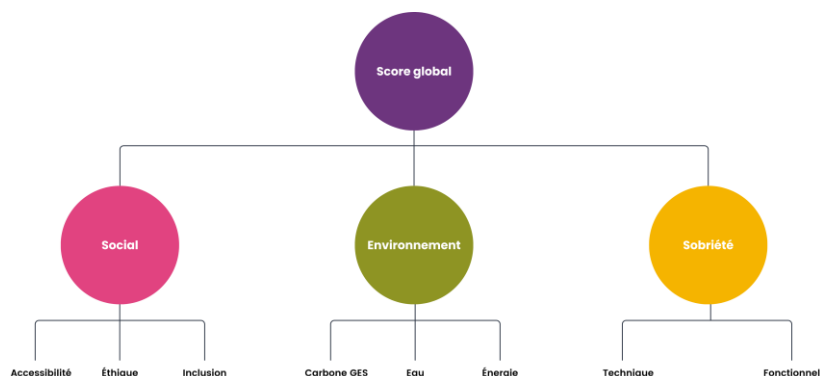
- 🕒 **Session 1** : Sensibilisation générale aux pratiques de numérique responsable, destinée à introduire les principes fondamentaux et leur importance dans nos activités.
- 🕒 **Session 2** : Formation de niveau intermédiaire pour approfondir les connaissances techniques et applicatives.
- 🕒 **Session 3** : Formation technique avancée spécifique aux développeurs, axée sur la mise en œuvre concrète des pratiques d'écoconception dans le développement de nos solutions.

Afin de structurer cette dynamique et de fédérer un écosystème interne autour du numérique responsable, **un référent numérique responsable sera nommé dans chaque centre de profit** pour animer la démarche et faciliter l'appropriation des bonnes pratiques.

Outillage : Expérimenter et structurer nos outils

Nous avons testé plusieurs solutions permettant de diagnostiquer les différents développements à mettre en œuvre au quotidien. Nous nous sommes appuyés sur des outils proposés par les pouvoirs publics et sur des solutions partenaires afin d'évaluer les éléments à améliorer pour rendre nos réalisations plus responsables. L'utilisation de ces outils permet aussi de renforcer la formation de nos collaborateurs grâce à une mise en pratique concrète des principes du numérique responsable dans leur quotidien.

Parmi les solutions explorées, nous avons expérimenté [Fruggr](#), une plateforme SaaS éditée par l'entreprise Digital4better, qui évalue l'empreinte d'un service numérique à travers trois dimensions :



Les analyses de Fruggr reposent sur des normes et référentiels reconnus, tels que :

- 🕒 ACV (Analyse du Cycle de Vie) respectant la norme ISO 14040/44 et le PEF
- 🕒 Bilan GES aux normes GHG Protocol
- 🕒 Référentiel d'écoconception : WSG-RGESN-RG491
- 🕒 Accessibilité numérique : WCAG – RGAA
- 🕒 Label Numérique Responsable de l'agence Lucie

L'expérimentation de cet outil sur certains projets a permis d'identifier des **leviers d'amélioration pour réduire l'impact environnemental et optimiser les performances des applications**. Par exemple, sur notre application de signature électronique [Tediji](#), l'évaluation initiale a révélé 19 recommandations d'optimisation. Après leur mise en œuvre, incluant la compression des images, la rationalisation des bibliothèques et l'optimisation des imports, cette application a enregistré une hausse de 7 points de son score Fruggr sur le pilier environnemental (90/100). Cette progression s'est traduite par une **amélioration de ses performances** notamment en termes de **temps de réponse** et en **réduisant l'impact des ressources mobilisées**.

Ces expérimentations ont confirmé l'importance d'intégrer l'évaluation de l'impact numérique dès la phase de conception, afin d'éviter des corrections coûteuses a posteriori. Elles ont également renforcé notre conviction quant à la nécessité de former nos équipes aux bonnes pratiques d'écoconception pour mieux anticiper ces enjeux dès le début des projets. En 2025, notre objectif est de **finaliser le choix de notre outil principal** et de généraliser son appropriation en identifiant un **projet**

pilote par équipe, afin d'affiner l'évaluation de sa plus-value dans différents contextes. Parallèlement, nous **formerons nos équipes à son utilisation** pour favoriser un cadre méthodologique commun et une adoption harmonisée. Dans cette démarche, nous envisageons également de **sélectionner plusieurs outils complémentaires** afin de croiser les analyses, d'identifier les convergences et d'obtenir une évaluation plus fine et complète des impacts, en exploitant les atouts spécifiques de chaque solution.

Sécurité : Protéger nos systèmes d'information et nos données

Nous nous appuyons sur un **Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI)** conforme à la norme ISO 27001, afin d'assurer une gestion rigoureuse des risques liés à la sécurité des données et des infrastructures. Cette certification, maintenue depuis 2019, atteste de nos efforts continus pour protéger les informations sensibles de l'entreprise et de nos clients.

Cette démarche a été évaluée par CyberVadis, où nous avons obtenu un score de 917/1000 lors de la dernière évaluation, en progression par rapport à notre précédent score de 826/1000. Ce résultat nous positionne parmi les entreprises les plus performantes en matière de gestion des risques et de protection des données, la note moyenne des entreprises évaluées étant de 681/1000.

Notre approche s'appuie sur cinq axes structurants visant à anticiper les menaces et renforcer la résilience de nos systèmes. Nous effectuons des **évaluations régulières des risques** pour identifier les vulnérabilités potentielles et adapter nos mesures de protection. Tous nos **actifs numériques et données sensibles sont inventoriés et classifiés** avec des **droits d'accès strictement contrôlés et ajustés** en fonction des responsabilités de chacun.

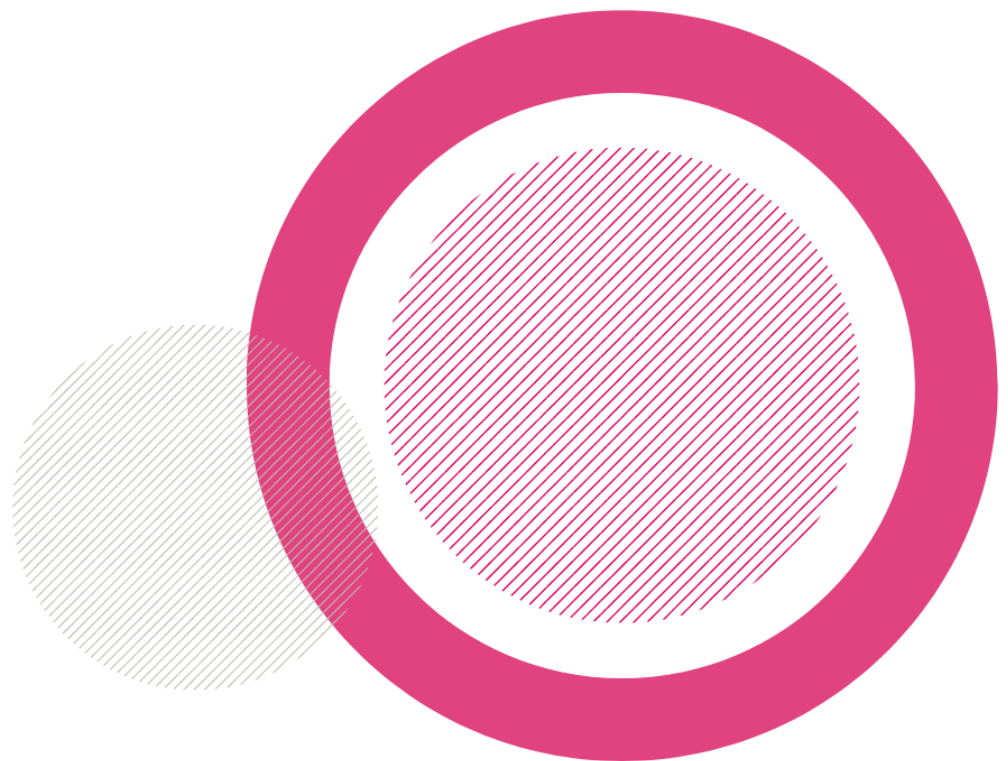
Nos infrastructures et services numériques intègrent des **protocoles de sécurité robustes**, appliqués à nos environnements internes et aux solutions déployées chez nos clients. La continuité des activités est également une priorité avec la mise en place de **plans de secours** permettant d'assurer la récupération des données et le maintien des services en cas d'incident.

Enfin, la **sensibilisation et la formation de nos équipes** est au cœur de notre stratégie afin de renforcer une culture de la cybersécurité et de la protection des données à tous les niveaux de l'organisation. Une **sensibilisation obligatoire** au système d'information est intégrée au parcours des nouveaux entrants et nous réalisons des **tests réguliers** (simulations d'attaques, audits internes) afin de renforcer l'efficacité de notre dispositif.



Pilier 2

**Développer nos talents pour
construire un avenir commun**

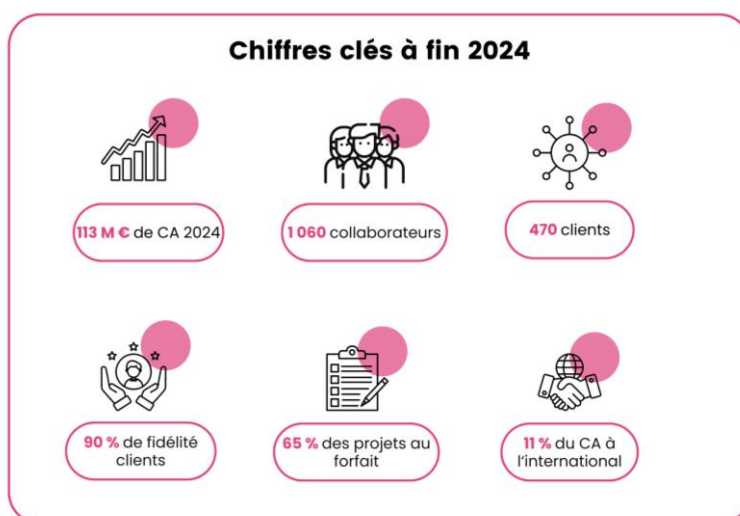


S'engager pour le développement de Coexya

Une stratégie de croissance

Grâce à l'implication de tous, à une stratégie ciblée sur des niches technologiques et à une capacité d'adaptation aux attentes de nos clients, nous poursuivons notre expansion. En 2024, Coexya a réalisé un chiffre d'affaires de **113 millions d'euros**, dont **11 % à l'international dans 26 pays**. Cette dynamique repose sur plusieurs leviers différenciants :

- 🕒 Un engagement majoritairement au **forfait** en mode projet (65 % des projets), qui contribue à une meilleure maîtrise des engagements et à la réussite des missions.
- 🕒 Une **fidélité clients**, avec un taux de rétention de près de 90 %, témoignant de la solidité des relations établies avec nos **470 clients**.
- 🕒 Une expertise reconnue, portée par des équipes engagées et un **management de proximité** favorisant une gestion agile des projets.
- 🕒 Un écosystème de plus de **50 partenaires éditeurs** de solutions IT, renforçant notre capacité à proposer des solutions adaptées et innovantes.



Intégré au **groupe TALAN**, le groupe Coexya va bénéficier de nouvelles synergies et d'opportunités de développement. L'ambition est de consolider et d'étendre nos expertises pour mieux accompagner nos clients, en s'appuyant sur :

- 🕒 **Un renforcement des expertises en conseil** (stratégique, métier et technologique) pour répondre aux enjeux de transformation numérique et sectorielle,
- 🕒 **Une présence internationale élargie**, capitalisant sur nos implantations et les projets réalisés à travers le monde,

- 🌀 **Une accélération de l'innovation**, pour accompagner la transformation des métiers,
- 🌀 **Le développement continu de solutions métiers et produits clés en main**, en complément de nos prestations de conseil et d'intégration,
- 🌀 **Un engagement RSE renforcé**, intégrant la durabilité et la responsabilité sociétale dans nos pratiques et nos offres,
- 🌀 **L'accès à des centres d'excellence offshore**, apportant une expertise complémentaire pour mener des projets d'envergure.

Veiller à une politique des affaires éthique et responsable

Nous avons mis en place des mécanismes pour encadrer nos pratiques et veiller à une conduite exemplaire en matière d'intégrité, de transparence et de responsabilité. Nos engagements s'appuient sur des documents de références tels que notre Code de conduite et notre charte éthique, régulièrement actualisés pour intégrer les attentes de nos parties prenantes et les évolutions réglementaires.

Un jalon important de cette démarche a été la rédaction de notre **charte éthique** en 2018. Ce document définit les comportements attendus et proscrits pour l'ensemble de nos collaborateurs et partenaires. En 2021, nous avons renforcé notre politique avec la formalisation de notre **Code de conduite des fournisseurs**, qui a été étoffé en 2023 pour mieux refléter nos engagements et attentes en matière de durabilité et d'éthique des affaires, en alignement avec les conventions de [l'Organisation Internationale du Travail](#) (OIT).

En 2024, notre charte éthique a été enrichie pour inclure des principes renforcés d'intégrité, de transparence et d'éthique. Dans ce cadre, un **dispositif d'alerte** a été étoffé pour garantir à nos collaborateurs et partenaires un moyen sécurisé et confidentiel de signaler anonymement tout comportement non conforme en assurant la protection du lanceur d'alerte. Le rôle du **comité éthique** a été mis en avant (assurer la gestion confidentielle et impartiale des signalements). Les **canaux internes et externes de signalement** ont été actualisés afin d'apporter une orientation plus précise selon la nature de l'alerte. Enfin, nos **contrôles internes** ont été renforcés pour améliorer la détection et la prévention de toute activité frauduleuse.

En 2025, nous poursuivrons cette démarche en déployant un **programme de sensibilisation obligatoire à la lutte contre la corruption** via notre Coexy'Academy afin de renforcer la culture de conformité et d'éthique au sein de nos équipes.

Favoriser le développement de nos collaborateurs

Accompagner l'intégration de nos nouveaux collaborateurs

Chaque année, nous enrichissons le parcours d'intégration pour accompagner chaque nouveau collaborateur dans sa prise de poste, faciliter son adaptation à son nouvel environnement de travail, favoriser son appréhension de notre culture d'entreprise et à encourager la collaboration au sein des équipes. Ce parcours combine des temps d'accueil personnalisés, un accompagnement individualisé ainsi que des actions de sensibilisation et de formation.

Avant l'arrivée du collaborateur, nous veillons à ce que son poste de travail soit opérationnel : le matériel informatique est préparé, les accès aux logiciels sont activés et un message d'accueil lui est envoyé par les équipes RH afin de lui transmettre les informations pratiques pour son premier jour (horaires, lieu de travail, documents à apporter...). Le jour de son arrivée, il est accueilli par l'assistante de BU, son parrain ou sa marraine, chargé(e) de l'accompagner durant ses premiers mois, en complément du suivi assuré par le responsable hiérarchique. Une visite des locaux est organisée afin de faciliter sa prise de repères.

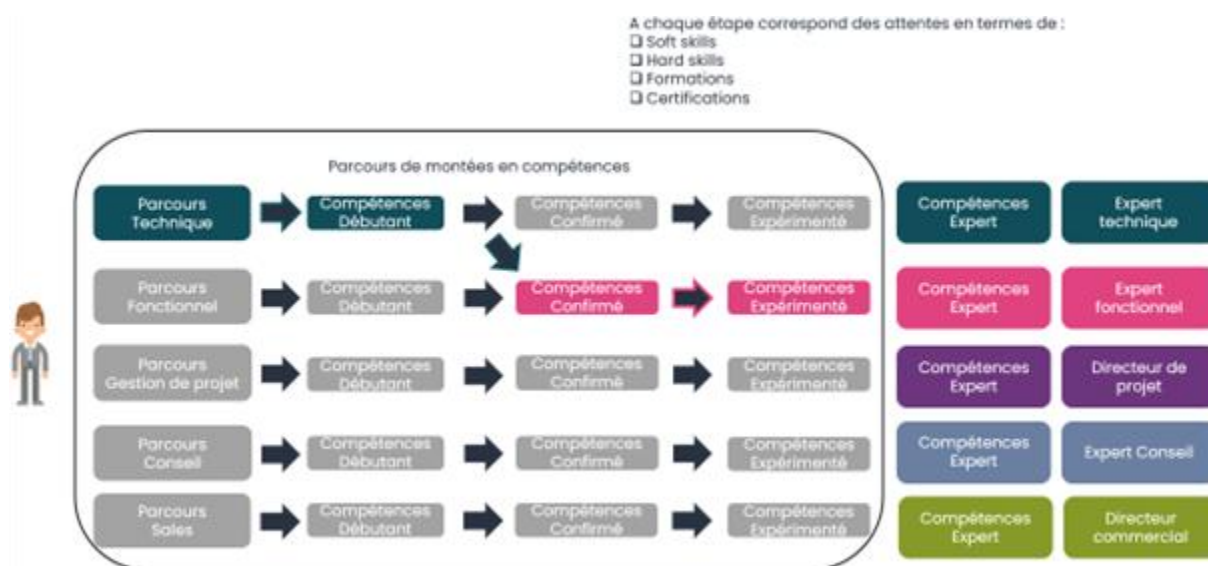
Dans la continuité de ce parcours, le collaborateur participe à une **session d'accueil** organisée sous forme de petit déjeuner de bienvenue par la direction générale, de façon trimestrielle. Ce temps d'échange permet de présenter l'histoire, la mission, la vision et les valeurs de Coexya ainsi que d'introduire les différents départements et les principaux projets en cours.

En parallèle, le collaborateur suit le **parcours « Bien travailler ensemble chez Coexya »**, déployé en 2024, qui inclut des sensibilisations sur nos processus RH, la prévention des discriminations, le handicap et la lutte contre les violences en entreprise. Dans une logique d'acculturation progressive aux enjeux environnementaux, les nouveaux entrants participent également à un webinaire de présentation des enjeux RSE chez Coexya et à un atelier Fresque du Climat.

Enfin, après quelques mois au sein de l'entreprise, une évaluation de l'intégration est réalisée avec le collaborateur pour recueillir son retour d'expérience et identifier d'éventuels axes d'amélioration. Des **temps d'échange réguliers** sont organisés tout au long de la période d'intégration pour suivre l'évolution du collaborateur. Ces dispositifs sont complétés par des **activités de convivialité**, telles que des déjeuners d'équipe, des afterworks ou des ateliers team-building, visant à renforcer le sentiment d'appartenance.

Développer les compétences de nos collaborateurs dans le cadre d'un parcours de carrière

Notre politique RH repose sur une Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) afin de veiller à une lisibilité claire des trajectoires professionnelles et de favoriser la mobilité interne. Nous avons formalisé plusieurs **parcours de carrière** illustrés sur l'image ci-dessous couvrant les métiers : technique, pilotage de projet, conseil, commerce ou fonctionnel



Ces parcours sont conçus pour permettre à chaque collaborateur d'évoluer et de se réorienter au sein de l'organisation, en fonction de ses compétences, de ses aspirations et des opportunités disponibles. Ils sont formalisés dans des **fiches métiers** accessibles à l'ensemble des collaborateurs via l'intranet, détaillant les missions, compétences attendues, perspectives d'évolution et passerelles possibles. Cette transparence vise à renforcer la compréhension des attentes propres à chaque parcours et à faciliter l'accès aux opportunités d'évolution.

Pour accompagner ces parcours, nous déployons des **plans de développement des compétences individualisés**, co-construits lors des **entretiens de carrière** annuels et semestriels. Ces échanges permettent d'identifier les besoins spécifiques de chaque collaborateur et d'aligner leurs trajectoires professionnelles avec les besoins des différents centres de profits.

Cette démarche est structurée autour de la **Coexy'Academy**, qui centralise nos dispositifs de formation : intégration, montée en compétences via des formations internes et externes, programmes de certification (Microsoft, Boomi), tutorat et transfert de savoirs. Elle valorise également le rôle des collaborateurs expérimentés, notamment à travers des fonctions tutorales, favorisant la transmission de compétences et le développement collectif.

Cette approche favorise le développement continu des compétences et la valorisation de l'expertise de nos collaborateurs. En 2024, **94 % des salariés ont bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année**, contre 66 % en 2023, pour une moyenne de **7,9 jours de formation par salarié**, en progression de 49 % par rapport à 2023 (4,7 jours en 2023, 3,9 jours en 2022). Ces résultats témoignent de la dynamique de formation continue que nous avons renforcée ces dernières années, en lien avec les besoins métiers et les aspirations professionnelles de nos équipes.

Soutenir la stabilité de l'emploi et l'égalité de traitement

Stabilité de l'emploi

Nous privilégions l'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI). Hors contrats d'alternance, nous ne comptons que 4 contrats à durée déterminée (CDD) dont 3 thèses CIFRE en 2024. Cette orientation traduit notre volonté d'instaurer une relation de confiance et d'engagement durable avec nos collaborateurs, en cohérence avec notre modèle d'entreprise de services, où l'expertise humaine est au cœur de la valeur créée pour nos clients.

En 2024, le **taux de turnover s'établit à 9,9 %**, en diminution par rapport à 2023 où il s'élevait à **12,2 %**. Ce résultat reflète nos efforts pour renforcer la fidélisation dans un environnement concurrentiel, caractérisé par une forte tension sur les profils qualifiés du numérique. La stabilité des équipes favorise la continuité de nos projets, la capitalisation sur les savoir-faire internes et la qualité de service apportée à nos clients.

Ces indicateurs nous permettent d'ajuster nos actions en matière d'attractivité et de rétention. Ce pilotage permet d'anticiper les évolutions du marché de l'emploi dans le secteur du numérique et de rester alignés avec les attentes exprimées par nos collaborateurs.

Égalité de traitement

Nous veillons à garantir une égalité de traitement tout au long du parcours professionnel de nos collaborateurs, dès le recrutement. L'ensemble des personnes amenées à conduire des entretiens (équipe RH, recrutement, managers, équipes opérationnelles) suivent une formation de non-discrimination à l'embauche. Cette vigilance concerne la conduite des entretiens et la sélection des candidats, fondée exclusivement sur des critères objectifs liés aux compétences professionnelles et au potentiel d'évolution.

Les candidatures reçues sont systématiquement analysées par notre équipe recrutement, qui s'assure de fournir un retour à chaque candidat, qu'il soit retenu ou non. Cette pratique contribue à maintenir une communication claire et respectueuse, dans un esprit de considération mutuelle.

Pour certains postes, des évaluations techniques ou études de cas viennent compléter les entretiens afin de renforcer l'objectivité dans l'évaluation des compétences. Les entretiens sont menés en binôme, associant généralement un membre de l'équipe recrutement et un représentant de l'équipe opérationnelle concernée. Cette organisation favorise la diversité des points de vue et limite les biais individuels

Cette exigence d'égalité de traitement se prolonge dans l'ensemble de nos pratiques RH :

- 🕒 Un **suivi régulier des indicateurs** permet de garantir l'équité en matière de rémunération, d'accès à la formation et d'évolution professionnelle.
- 🕒 Une **charte interne contre le harcèlement** rappelle nos principes fondamentaux en matière de respect des personnes et de prévention des comportements inappropriés.
- 🕒 Des **actions de sensibilisation** sont intégrées au parcours « Bien travailler ensemble chez Coexya », couvrant notamment la prévention des discriminations et la promotion d'un environnement de travail inclusif.

Égalité professionnelle femmes-hommes

L'égalité professionnelle constitue un enjeu majeur dans un secteur où les femmes demeurent sous-représentées. Nous sommes fiers de compter 27 % de femmes dans l'ensemble de notre effectif en 2024. En parallèle, nous progressons sur la féminisation des postes à responsabilités et comptons 206 femmes occupant des fonctions de cadre supérieur, contre 183 en 2023.

Nous suivons ces évolutions à l'aide de plusieurs indicateurs de performance nous permettant d'assurer la transparence de notre démarche et de mettre en place des actions correctives le cas échéant. En 2024, notre **index égalité professionnelle femmes-hommes** s'élève à **86/100** confirmant une dynamique positive depuis 2022 (75/100). Ce résultat traduit les efforts menés pour veiller à garantir l'équité en matière de rémunération, d'accès aux promotions et aux augmentations. Le **ratio d'équité salariale** mesurant la rémunération moyenne des femmes par rapport à celle des hommes à poste équivalent, s'établit à **90,08 %** en 2024. L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève à 3,33 % en 2024.

Par ailleurs, nous poursuivons notre mobilisation à travers des partenariats, comme celui avec [JobIRL](#), visant à **encourager la présence des femmes dans les filières scientifiques et techniques**, et renforçons nos actions de sensibilisation en interne notamment via le parcours « Bien travailler ensemble chez Coexya ».

Favoriser le partage d'informations et la sensibilisation

Nous mettons en place différents formats pour faciliter l'accès, le partage d'informations et la découverte de contenus variés, en lien avec nos engagements en matière de durabilité, santé et qualité de vie au travail.

Depuis 2018, le programme « **Open Your Mind** » propose à nos collaborateurs un espace d'échange pour explorer diverses thématiques. Ces sessions, ouvertes à l'ensemble de nos équipes, sont animées par des collaborateurs ou par des intervenants extérieurs et abordent des sujets allant des innovations technologiques aux questions de société, en passant par le bien-être au travail ou la durabilité. Ce format, généralement organisé en visioconférence, permet la participation du plus grand nombre, quels que soient le site d'affectation ou le mode de travail (télétravail, mission chez un client...).

En complément, nous organisons tout au long de l'année des webinaires « **Coexya Story** », animés en interne ou par des partenaires comme APICIL. En 2024, 11 webinaires ont été proposés sur des thématiques variées : santé, handicap, égalité des chances, logement et habitat, mobilité durable ou encore l'inclusion. Ces rendez-vous sont pensés comme des temps d'information, de sensibilisation et aussi comme des espaces d'échange favorisant une meilleure compréhension des enjeux RSE de l'entreprise et nourrissant la réflexion personnelle sur ces sujets.

Nous veillons également à partager régulièrement les avancées stratégies du Groupe. La Direction Générale organise une **feuille de route trimestrielle**, en visioconférence, à destination de l'ensemble des collaborateurs pour présenter les projets en cours, orientations stratégiques et résultats du Groupe.

Renforcer dialogue social et la relation de proximité avec le CSE

Le dialogue avec le Comité Social et Économique (CSE) permet d'aborder collectivement les questions liées aux conditions de travail, à la santé, à l'égalité professionnelle et à la gestion de l'emploi. Ce dialogue est structuré autour de réunions plénières avec la Direction, les membres du CSE et la médecine du travail ainsi que de plusieurs commissions spécialisées, permettant d'approfondir les échanges sur les enjeux suivants :

- 🕒 **La commission formation** (2 fois par an) étudie le plan de développement des compétences, le bilan des actions réalisées ainsi que les dispositifs d'apprentissage, de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de professionnalisation.
- 🕒 **La commission égalité femmes-hommes** (2 fois par an) analyse la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes au sein du Groupe.

- 🕒 **La commission santé, sécurité et conditions de travail** (4 fois par an), évalue les actions de prévention mises en place et analyse les risques professionnels.
- 🕒 **La commission marché** (1 fois par an), détermine les critères de sélection de nos prestataires et fournisseurs ainsi que la procédure d'achats de fournitures, de services et de travaux.

Ces échanges réguliers ont conduit à la signature de plusieurs accords :

- 🕒 **L'accord sur l'organisation du temps de travail**, signé en 2019, qui vise à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés en conciliant leurs aspirations en matière de conditions de travail et le développement du Groupe nécessitant l'implication de tous et la prise en compte des intérêts des clients de la société.
- 🕒 **La charte de prévention du harcèlement et des violences au travail**, adoptée en 2021, qui complète le cadre légal en abordant le harcèlement moral, les violences au travail et les agissements sexistes.
- 🕒 **L'accord télétravail**, révisé en 2022, qui vise à moderniser les relations managériales en favorisant le télétravail basé sur le volontariat réciproque et la confiance mutuelle.

Associer les salariés à la performance de l'entreprise

Reconnaître la performance collective

Depuis 2021, le groupe Coexya a élargi l'accès à la participation à l'ensemble de ses filiales via la mise en place un **accord de participation Groupe** permettant d'associer l'ensemble de ses salariés aux résultats économiques du Groupe. La participation est versée dans un **Plan d'Épargne Groupe** (PEG), qui offre à chaque salarié la possibilité de constituer une épargne dans un cadre fiscal avantageux.

L'ensemble des salariés peuvent accéder au **Plan d'Épargne Retraite Collectif Groupe** (PERECOL), qui facilite la préparation à la retraite dans des conditions de placement collectives. Ce dispositif permet également d'alimenter le plan avec sa participation, des versements volontaires ou des jours de congés, selon des modalités définies, apportant une solution d'épargne plus souple et adaptable aux situations individuelles.

Enfin, depuis plusieurs années, nous faisons le choix de verser une **Prime de Partage de la Valeur** (PPV) à nos salariés, reconnaissant ainsi l'engagement et les efforts

collectifs de nos équipes. Ce dispositif, bien que facultatif, reflète notre volonté d'associer nos salariés aux résultats de l'entreprise.

Favoriser l'actionnariat salarié

Coexya a ouvert son capital aux salariés en février 2022, via la création du **Fonds Commun de Placement d'Entreprise** (FCPE) « Coexya ». Le FCPE a investi dans le capital de Coexya SAS et permet aux porteurs de parts de participer au développement du Groupe et de bénéficier de l'évolution de la valeur de l'action. Ce dispositif permet aux salariés du Groupe en France, ayant au minimum 3 mois d'ancienneté, de devenir actionnaires en investissant au choix leur participation de l'année, et/ou les sommes investies les années passées sur les autres supports du PEG (qu'elles soient disponibles ou bloquées) ou bien encore des versements volontaires.

En mars 2023, Coexya a décidé de renouveler l'opération d'ouverture à l'actionnariat salarié, traduisant la volonté de pérenniser ce dispositif dans le temps.

292 salariés actionnaires via le FCPE Coexya en 2024
soit **36 %** de l'effectif total du Groupe

Participer au développement du tissu économique local

Favoriser des partenariats avec l'écosystème

Depuis plusieurs années, nous collaborons avec des partenaires locaux engagés dans l'inclusion et avec l'objectif de favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi.

Ainsi, à Lille et Lyon, la collecte et la valorisation de nos déchets sont assurées par ELISE. Nous faisons appel à [Andikado](#) ou [HANDIGOPRINT](#) pour nous fournir du **matériel** (gourdes, tours de cou...) et **des supports imprimés**.

En 2024, un partenariat a été initié avec [Autipik](#), entreprise spécialisée dans les neuro-atypies, proposant des **solutions pour mieux comprendre et intégrer les personnes neuro-atypiques dans le milieu professionnel**. Un premier webinar de sensibilisation a été organisé en 2024 à destination de l'ensemble des salariés et sera reconduit chaque année. Une formation a également été délivrée à un groupe de managers pour mieux accompagner ces profils.

Nous avons signé des **prestations en CDD Tremplin** pour faciliter l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap dans un environnement professionnel adapté avec notre partenaire de longue date [Handishare](#). C'est également à Handishare que nous confions la formation de **sensibilisation sur le handicap en entreprise** du parcours « Bien travailler ensemble chez Coexya ».

Au-delà de ces sujets inclusifs, nous soutenons l'événement [Les Nouveaux Activistes](#) à Rennes, qui met en lumière des initiatives à fort impact social et environnemental. Ce partenariat permet de **financer cinq associations locales œuvrant dans les domaines de la santé, de l'environnement ou de la solidarité**. Il contribue également à valoriser le tissu associatif local, à travers du mécénat financier et de compétences. Nous poursuivons cette collaboration, avec la volonté de renforcer la visibilité de ces initiatives auprès de nos collaborateurs, notamment via le programme **Open Your Mind** en 2025.

Nous sommes également engagés auprès des établissements d'enseignement supérieur du territoire afin de renforcer l'employabilité des jeunes et faciliter leur intégration professionnelle à travers des stages ou de l'alternance. Nos experts techniques interviennent régulièrement dans ces écoles lors de **conférences, séminaires** ou en tant que **membres de jurys d'examen**. En complément, nous participons activement aux **forums de recrutement et salons de l'emploi** organisés par ces établissements afin de présenter les opportunités de carrière de Coexya et d'échanger directement avec les étudiants sur leurs perspectives professionnelles. Nous collaborons également à la mise en place de **projets pédagogiques**. Ces initiatives favorisent la mise en pratique des compétences acquises en formation avec l'encadrement de professionnels de Coexya, tout en leur permettant d'apporter une réponse concrète à des enjeux organisationnels.

Intégrer, accompagner et former les jeunes

En 2024, nous avons accueilli **53 stagiaires** et **99 alternants** (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) au cours de l'année. Les alternants représentaient 8,20 % de notre effectif à fin décembre, dépassant ainsi notre objectif annuel d'intégrer 5 % d'alternants au sein de notre effectif.

Notre engagement se traduit aussi par une politique d'embauche après l'alternance : **55,56 % des contrats d'alternance transformables ont abouti à un CDI** en 2024.

Nous avons également initié en 2024 un partenariat avec [JobIRL](#), une association engagée pour **l'égalité des chances**, qui accompagne les jeunes dans leur orientation et leur accès à l'emploi, notamment ceux issus de quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). A travers ce partenariat, les collaborateurs peuvent s'engager de différentes manières :

- 🕒 **Ambassadeurs métiers**, en ligne ou sur le terrain, pour partager leur parcours et inspirer les jeunes.
- 🕒 **Mentorat de six mois**, pour accompagner un jeune dans son orientation et ses démarches professionnelles (rédaction CV et lettre de motivation, entraînements d'entretiens professionnels...)
- 🕒 **Participation à des forums d'orientation et d'insertion**, aux côtés de JobIRL et ses partenaires.

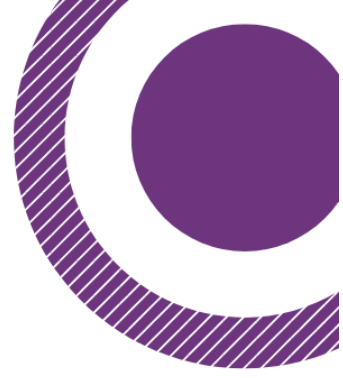
Dans cette dynamique, nous avons organisé en 2024 des campagnes de **stages de 3^e et de 2^{de}** ouverts aux jeunes accompagnés par JobIRL et à l'entourage de nos collaborateurs.

En fin d'année 2024, nous avons participé pour la première fois à une initiative portée par JobIRL et plusieurs OPCO partenaires, en accueillant **un groupe de 12 étudiantes** de 3^e pour une **journée immersive dédiée aux métiers du numérique**. Pour cette occasion, un programme pédagogique sur mesure a été conçu avec l'appui de salariés engagés dans ce projet qui ont présenté leurs métiers et des cas pratiques illustrant une partie de leur quotidien professionnel. Cette première expérience a permis de sensibiliser ces jeunes filles aux opportunités qui existent dans le secteur de la tech, dans l'objectif d'encourager leur orientation vers des filières scientifiques et techniques, où les femmes demeurent encore sous-représentées.

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

Depuis plusieurs années, nous collaborons avec [Simplon](#), une entreprise sociale et solidaire reconnue pour son engagement en faveur de l'inclusion numérique. Ce partenariat favorise la reconversion professionnelle des personnes souhaitant s'orienter vers les métiers techniques du numérique. Entre 2020 et 2023, 33 personnes formées par Simplon ont rejoint nos agences de Lyon, Paris et Rennes.

Afin de structurer davantage notre approche, la commission RSE a défini un objectif d'intégration de 9 personnes en reconversion professionnelle en 2024, en cohérence avec nos capacités d'accueil et nos besoins opérationnels. A l'issue de l'année, cet objectif a été largement dépassé grâce à la coopération de nos équipes : **16 personnes issues de reconversions professionnelles ont intégré le Groupe** en CDD, CDI ou alternance, **représentant 10,13 % des nouveaux recrutements sur 2024**. Ce résultat témoigne à la fois de l'engagement des équipes supports comme opérationnelles dans la concrétisation de ces recrutements et de l'intérêt croissant de ces profils dans le secteur du numérique.



Pilier 3

Veiller à un environnement de travail sain et épanouissant pour nos collaborateurs



Favoriser un environnement de travail propice à l'épanouissement professionnel et personnel

Alors que la convention collective Syntec prévoit que les cadres au forfait jours bénéficient de **deux entretiens annuels** afin de s'assurer de l'équilibre de leur charge de travail. Coexya a fait le choix d'étendre cette pratique à l'ensemble des collaborateurs, cadres et non-cadres. Ces deux entretiens favorisent un dialogue régulier sur les missions, les objectifs, les formations (suivies ou nécessaires), les conditions de travail, l'équilibre de vie professionnelle / personnelle et les attentes individuelles.

Coexya a signé sa charte de **droit à la déconnexion** avec le CSE en 2018. Ce document vise à garantir le respect du temps de repos et de la vie personnelle des collaborateurs, en encadrant l'usage des outils numériques professionnels. Un référent à la déconnexion a également été désigné pour veiller à la mise en œuvre de ces principes.

En 2019, une réflexion sur l'organisation du temps de travail a été engagée en collaboration avec le CSE. Cette démarche a abouti à la signature d'un **accord sur l'organisation et le temps de travail**, visant à poser les règles d'une organisation au service des projets tout en offrant plus de flexibilité.

En matière de télétravail, un premier accord avait été conclu en 2021, puis révisé en 2022 grâce aux réflexions menées par des groupes de travail internes composés de différents profils de collaborateurs. Collectivement ils ont intégré les retours d'expérience de nos collaborateurs après une année d'application et fait des propositions concrètes d'évolution. Cette nouvelle version d'accord a permis de gérer son pool de jours de **télétravail à l'échelle du mois (jusqu'à 10 jours)**, tout en veillant à maintenir le lien collectif par une présence régulière sur site, recommandée à un jour par semaine minimum. La mise en place de cette politique reflète une évolution de notre culture managériale, fondée sur la confiance, la responsabilisation et la recherche d'un équilibre durable entre vie professionnelle et vie personnelle. Pour accompagner cette organisation hybride, Coexya met à disposition un environnement de travail avec des **équipements et outils collaboratifs** adaptés : ordinateurs portables avec doubles écrans, espaces de travail collaboratifs, salles de visio-conférences dans toutes les agences, moteur de recherche sémantique pour capitaliser sur les connaissances internes...

Depuis 2022, nous nous appuyons sur un **baromètre d'écoute collaborateurs annuel** afin d'évaluer régulièrement le climat social et la qualité de vie au travail. Ce dispositif permet de recueillir, de manière anonyme, leurs perceptions sur leur environnement et conditions de travail ainsi que sur leur engagement. Les résultats alimentent la réflexion des équipes managériales et RH afin d'identifier des pistes de progression ou d'ajustement des initiatives existantes.

Enfin en 2024, un **guide interne de bonnes pratiques du travail hybride** a été rédigé, là aussi avec un panel de collaborateurs et le CSE pour apporter des recommandations concrètes aux équipes et aux managers.

Préserver la santé et le bien-être de nos collaborateurs

Nous favorisons la pratique d'activités sportives comme levier de bien-être et de cohésion d'équipe. Ces initiatives portées par la direction, les collaborateurs eux-mêmes et le CSE, reposent sur une implication volontaire.

Depuis 2018, l'agence de Lyon dispose d'une **salle de sport aménagée**. Ce dispositif est complété par des infrastructures accessibles à proximité, grâce à des partenariats avec les municipalités, qui offrent aux collaborateurs un accès facilité à des terrains (tennis, football, badminton, etc..).

Les collaborateurs se mobilisent régulièrement autour de temps sportifs conviviaux, tels que des **tournois inter-BU** ou des **tournois d'entreprises** (football, tennis, badminton mais aussi pétanque ou palets). Des initiatives directement portées par les collaborateurs, comme à Rennes ou Lyon, permettent de s'entraîner en groupe à la course à pied ou au vélo. Chaque année, des équipes de collaborateurs nous représentent en participant à des **courses**, comme le marathon Ekiden à Lyon et Paris.

Chaque semaine, des **corbeilles de fruits de saison** sont mises à disposition sur nos sites pour encourager une alimentation équilibrée. A Lyon, un **potager collaboratif**, mis en place en 2018, offre un espace de détente et permet aux collaborateurs de participer à des ateliers de jardinage. Ces activités, organisées sur le temps de pause déjeuner, encouragent la déconnexion et les moments de convivialité.

Ces initiatives s'inscrivent dans notre démarche globale de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). A l'occasion de la semaine dédiée, des actions spécifiques sont proposées, comme les **ateliers de sophrologie**, initiés en 2021 et reconduits chaque année.

En complément, nous organisons chaque année, une **campagne de vaccination volontaire contre la grippe**. Un dispositif **d'assistance psychologique 24h/24** est accessible via notre mutuelle, offrant un espace d'écoute confidentiel et un soutien en cas de difficultés personnelles ou professionnelles. Notre complémentaire santé inclut par ailleurs la **prise en charge de certaines médecines alternatives** telles que la sophrologie ou l'acupuncture.

En 2024, nous avons organisé plusieurs **webinaires animés par notre partenaire APICIL**. Ces sessions ont permis d'informer et de sensibiliser les collaborateurs sur

des thématiques essentielles telles que la santé mentale, la prévention des cancers féminins et masculins ou encore la gestion du stress au quotidien.

Enfin, nous poursuivons nos actions de prévention des risques professionnels en organisant chaque année des sessions de formation, notamment en secourisme (**Sauveteurs Secouristes du Travail**), en manipulation d'extincteurs et en procédure d'évacuation incendie. Le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** est actualisé annuellement par notre référent sécurité en concertation avec le CSE et les services de santé au travail, et est accessible sur notre intranet.



Pilier 4

**Réduire notre impact
environnemental et sensibiliser
notre écosystème aux enjeux
environnementaux**



Adopter des pratiques plus respectueuses de l'environnement

Mesurer, comprendre et réduire nos émissions de GES

2022 : Première analyse et engagement volontaire

Nous avons réalisé en 2022 notre **premier bilan carbone** sur l'année de référence 2019 dans le cadre d'une démarche volontaire. Cette approche a permis d'établir un premier diagnostic de nos émissions et d'identifier les principaux postes contributeurs. Nous avons choisi d'intégrer dès cette première analyse les trois scopes afin d'obtenir une vision plus complète et représentative de notre impact global.

En parallèle, un **audit énergétique** a été mené pour évaluer la performance énergétique de nos bâtiments et identifier des leviers d'amélioration. Cette action s'inscrivait dans une volonté d'optimisation de nos infrastructures et sera détaillée dans la section dédiée à la gestion environnementale de nos bâtiments.

2023 : Vers une consolidation annuelle et une approche Groupe

En 2023, pour le bilan carbone 2022, seule l'entité Coexya SAS dépassait le seuil réglementaire des 500 salariés et était tenue de réaliser un bilan carbone. Malgré cela, nous avons choisi d'aller plus loin en intégrant également nos nouvelles acquisitions. En **consolidant annuellement nos données carbone à l'échelle du Groupe**, au-delà de la fréquence triennale requise par la réglementation française, nous visons une meilleure compréhension de l'évolution de nos émissions. Cette approche nous permet également d'affiner nos stratégies de réduction en ciblant les leviers les plus pertinents et nous aide à anticiper les évolutions réglementaires comme la Corporate Sustainability Responsibility Directive (CSRD), qui exigera un reporting extra-financier plus détaillé et précis.

2024 : Alignement avec les standards internationaux

En 2024, nous avons choisi d'adopter le **GHG Protocol** afin d'aligner notre méthodologie avec les standards internationaux et renforcer la comparabilité de nos résultats avec d'autres entreprises du secteur. Cette approche comporte deux différences méthodologiques en comparaison du BEGES réglementaire français :

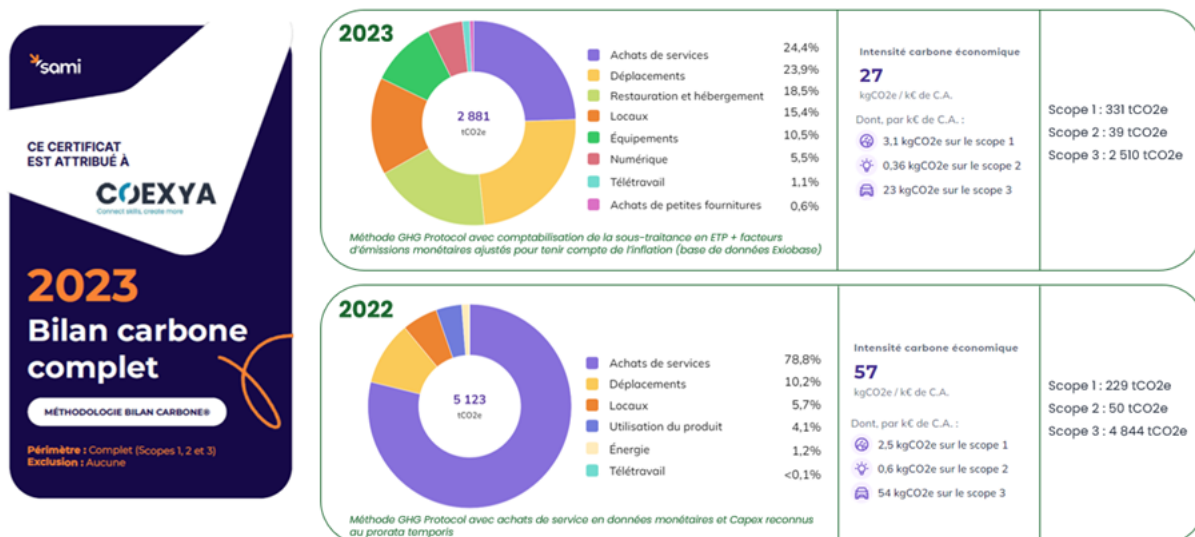
- 🌐 **Calcul des émissions indirectes liées à l'électricité** : Le BEGES réglementaire repose uniquement sur l'approche « location-based », en calculant les émissions à partir de l'intensité carbone moyenne du mix électrique du réseau où l'électricité a été consommée (ex : entreprise française -> mix électrique moyen français). Dans cette approche le mode de production du fournisseur (ex : offre d'électricité verte avec garantie d'origine n'entre pas en compte), cela ne peut donc pas être valorisé dans les émissions du scope

2. Le GHG Protocol, quant à lui, propose une alternative « market-based » qui prend en compte les émissions spécifiques au fournisseur d'énergie sélectionné.

- 🕒 **Le traitement des immobilisations**: Le BEGES réglementaire répartit les émissions des immobilisations (ex : équipements, véhicules, bâtiments...) sur toute leur durée de vie, tandis que le GHG Protocol comptabilise ces émissions en une seule fois, sur l'année d'achat.

Ayant décidé de mettre à jour notre bilan carbone chaque année, nous avons choisi d'internaliser la réalisation de celui-ci en nous appuyant sur l'outil développé par l'entreprise SAMI. Leur expertise nous a permis d'appliquer cette nouvelle méthodologie dès l'exercice 2023 et de retraiter les données de notre bilan 2022, afin de garantir une continuité méthodologique et une première base de comparaison.

Affiner la précision des données



Entre les bilans carbone 2022 et 2023, nous avons fait évoluer notre approche en privilégiant, lorsque cela était possible, **les données physiques plutôt que monétaires** afin d'affiner la précision de nos calculs et d'obtenir une représentation plus fidèle de notre empreinte carbone.

Les données monétaires, utilisées par défaut lorsqu'aucune donnée physique n'est disponible, peuvent entraîner des écarts significatifs dans l'estimation des émissions. Elles reposent sur des ratios économiques (facteurs d'émission monétaires) qui ne traduisent pas toujours l'impact réel des activités. À l'inverse, les données physiques (consommation énergétique, distances parcourues, nombre d'équipements informatiques...) permettent une **évaluation plus fine des émissions réelles** et offrent une meilleure capacité d'analyse et d'optimisation des actions de réduction.

Cette évolution méthodologique a eu un impact significatif sur le poste « **Achats de services** », qui représentait **78,8 % des émissions en 2022**, notamment en raison de la prise en compte de la sous-traitance via des ratios monétaires. En 2023, l'utilisation de données physiques pour comptabiliser la sous-traitance, couplée à un ajustement des facteurs d'émissions monétaires pour tenir compte de l'inflation (via la base de données Exiobase) ont conduit à une **réduction globale de 44 % de nos émissions globales**. Cette baisse reflète un ajustement méthodologique permettant une estimation plus précise et représentative de nos émissions réelles en 2023 par rapport à 2022.

Nous avons également affiné la classification de nos postes d'émissions afin d'avoir un meilleur niveau de granularité. Auparavant regroupées dans des catégories plus larges, les émissions liées au **numérique, aux équipements et à la restauration/hébergement** ont désormais leurs propres catégories. Cette réorganisation nous permet d'améliorer la lisibilité des résultats et de cibler plus efficacement nos leviers de réduction.

Intensité carbone économique et intensité carbone collaborateurs

La croissance de notre activité et de nos effectifs implique nécessairement un suivi de notre bilan carbone dit en intensité carbone économique et en intensité carbone collaborateurs.

L'intensité carbone économique ($\text{kgCO}_2\text{e/k€ de CA}$) mesure la quantité d'émissions de GES générée pour chaque millier d'euros de chiffre d'affaires. Cet indicateur est utile pour évaluer l'évolution de notre empreinte carbone au regard de notre croissance économique.

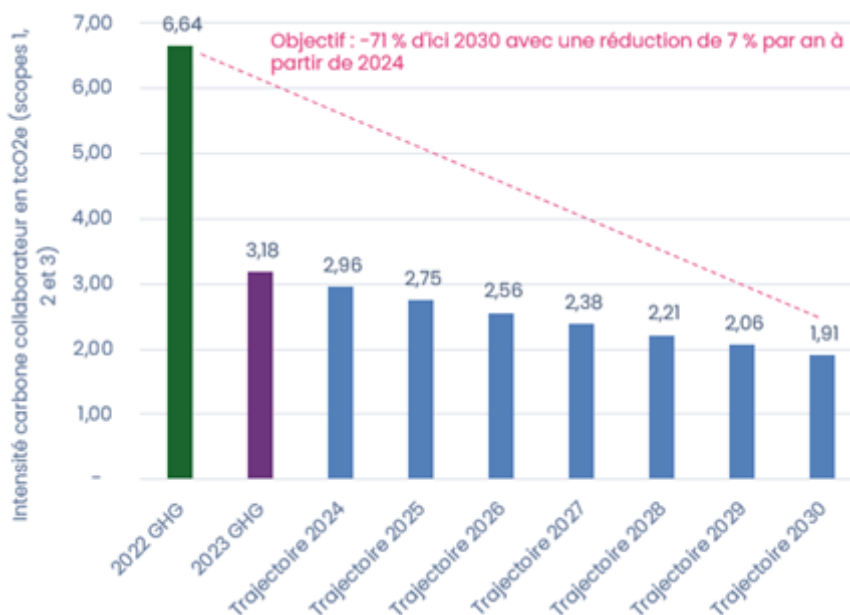
En 2023, elle s'établit à **27 $\text{kgCO}_2\text{e/k€ de CA}$** , en nette diminution par rapport à 2022 ($57 \text{ kgCO}_2\text{e/k€ de CA}$). Cette baisse s'explique à la fois par un ajustement méthodologique, permettant une estimation plus précise de nos émissions par rapport à 2022 et par nos efforts pour limiter l'impact des postes les plus émetteurs.

Nous avons comparé notre performance à celles d'autres entreprises du secteur à partir des données issues des bases Sami et du Carbon Disclosure Project (CDP). Nos résultats montrent que nous nous situons en dessous des moyennes sectorielles, qui s'élèvent à **71 $\text{kgCO}_2\text{e/k€}$** pour le benchmark Sami et **117 $\text{kgCO}_2\text{e/k€}$** pour le benchmark CDP.

L'intensité carbone collaborateur ($\text{tCO}_2\text{e/collaborateur}$) exprime la part d'émissions de GES rapportée à chaque collaborateur, en intégrant les émissions des trois scopes. En 2023, cette intensité s'établit à **3,2 $\text{tCO}_2\text{e/collaborateur}$** , contre **6,6 $\text{tCO}_2\text{e/collaborateur}$ en 2022**.

Trajectoire de réduction

Nous visons **une réduction en intensité carbone collaborateur sur nos 3 scopes de -71 % d'ici 2030** soit une diminution annuelle de 7%.



Nous nous sommes également fixé un **objectif de réduction de nos émissions de GES en valeur absolue d'au moins 42 % d'ici 2030 en intégrant la croissance projetée de nos effectifs, qui est d'environ 6 % par an**. Cette trajectoire est alignée avec les [objectifs de la Science Based Targets initiative](#) (SBTi). Toutefois, elle n'est pas linéaire en raison de plusieurs facteurs :

- Entre 2022 et 2023, nos émissions totales ont diminuées de 44 %, principalement en raison du passage à des données physiques en remplacement des données monétaires utilisées en 2022 ainsi que de l'ajustement des facteurs d'émissions monétaires pour tenir compte de l'inflation (via la base de données Exiobase).
- La croissance de nos effectifs implique mécaniquement une hausse de nos émissions. Une trajectoire strictement linéaire ne prendrait pas en compte cette réalité.

Les données issues de notre bilan carbone 2024 nous permettront d'évaluer la cohérence de cette trajectoire et de l'ajuster le cas échéant en fonction de l'évolution de nos émissions entre 2023 et 2024. Nous détaillons dans les sections suivantes les initiatives mises en place pour atteindre nos objectifs :

- Encourager la mobilité durable,
- Optimiser la gestion environnementale de nos bâtiments et des ressources,
- Encourager nos fournisseurs à adopter des pratiques durables et responsables,

- 🌱 Former et sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux du développement durable.

Encourager la mobilité durable grâce à notre programme de mobilité douce

Déplacements personnels

Depuis 2014, nous avons progressivement mis en place des dispositifs complémentaires pour accompagner nos collaborateurs à adopter des modes de transport plus durables. Notre démarche a débuté avec la mise à disposition de **vélos électriques**, dont le nombre est passé de **5 en 2014 à 106 en 2024**. Nous avons veillé à rendre ce programme de mobilité douce accessible au plus grand nombre. Ainsi, tous les salariés peuvent adhérer au programme de mobilité électrique vélo qui s'articule sur 3 ans et permet en fin de cycle le rachat d'un vélo du parc.

En 2017, nous avons élargi cette initiative en intégrant une flotte de 20 véhicules électriques et en installant des infrastructures de recharge adaptées. Ce programme s'est développé au fil des années, en 2024, **72 salariés disposaient d'une voiture électrique et 9 d'une voiture hybride**. Compte tenu de l'engagement financier, ce dispositif est réservé aux salariés en CDI ayant validé leur période d'essai. Coexya a été la première entreprise du bassin Auvergne-Rhône-Alpes à proposer une flotte de vélos et de véhicules électriques à ses salariés, reflétant ainsi notre volonté à faire de la mobilité douce un pilier de notre culture d'entreprise.

Au fil des années, notre programme s'est enrichi avec la mise en place de dispositifs complémentaires. En 2022, nous avons augmenté la **prise en charge des abonnements de transports en commun à hauteur de 75 %**. En 2023, nous avons mené une réflexion sur la manière d'encourager un plus grand nombre de collaborateurs à adopter des modes de transports doux. Cette réflexion a conduit en 2024 au déploiement du **forfait mobilité durable**, destiné aux collaborateurs ne bénéficiant pas des dispositifs déjà existants.

Pour encourager l'usage du covoiturage, nous avons mis en place une plateforme en partenariat avec MOV'ICI, une solution développée par la région Auvergne-Rhône-Alpes. En 2024, afin de redynamiser l'engagement des collaborateurs, nous avons organisé une rencontre avec l'équipe MOV'ICI lors du Challenge Mobilité. Cette initiative a permis de mettre en avant ce dispositif et d'augmenter le nombre d'utilisateurs, passant de 67 à 79 membres. Par ailleurs, notre agence de Rennes dispose également d'une **plateforme de covoiturage** développée par Ouestgo, qui rassemble 19 membres. Toujours dans cette dynamique, nous avons signé la [charte employeur covoiturage](#).

Chaque année, nous participons au Challenge Mobilité organisé par la région Auvergne-Rhône-Alpes, qui vise à promouvoir des alternatives à la voiture

individuelle. À cette occasion, nos partenaires vélos et voitures présentent leurs nouveaux modèles, permettant aux collaborateurs de découvrir et tester différentes solutions de mobilité.

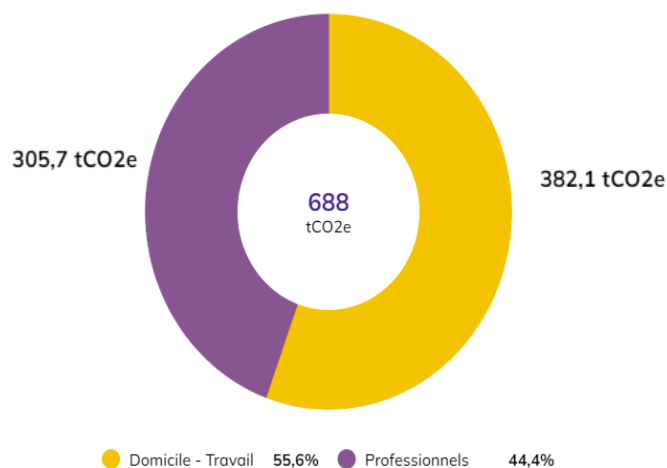
Déplacements professionnels

Nous avons mis en place une **politique de voyage multimodal** visant à limiter l'impact environnemental de nos déplacements professionnels. Nous encourageons en priorité l'utilisation des outils de visioconférence afin d'éviter les trajets lorsque cela est possible. Lorsqu'un déplacement en présentiel est nécessaire, notamment lors des phases de cadrage des missions, nous privilégions les transports en commun et le train pour les longues distances et évitons le recours à l'avion lorsque des alternatives ferroviaires existent. Une voiture de service électrique est mise à disposition des collaborateurs pour les trajets régionaux.

Perspectives

Le poste déplacements est le 2^e contributeur de notre bilan carbone 2023, représentant 24 % de nos émissions globales.

Afin de réduire notre impact, nous souhaitons renforcer nos actions de communication et d'accompagnement dans le cadre de notre politique mobilité durable. D'autant que 58 % des trajets domicile-travail réalisés en voiture sont inférieurs à 10 km, une distance propice à des alternatives comme le vélo ou les transports en commun.



Optimiser la gestion environnementale de nos bâtiments et des ressources

Amélioration de la performance énergétique des bâtiments

L'audit énergétique que nous avons réalisé en 2021 sur les agences historiques du Groupe (Lyon, Paris, Rennes) nous a permis d'identifier plusieurs axes d'amélioration. Afin de moderniser nos infrastructures, nous avons **remplacé les chaudières vieillissantes** de notre site de Lyon par des équipements plus performants. Des **systèmes thermodynamiques** ont été déployés sur nos sites de Lyon, Paris et Rennes afin d'optimiser la consommation énergétique grâce au transfert de chaleur. Nous avons également renforcé l'isolation et la ventilation de nos bâtiments en installant des **systèmes de Ventilation Mécanique Contrôlée (VMC) double flux**. Ces équipements permettent ainsi de limiter les pertes thermiques en récupérant la chaleur de l'air évacué.

Transition énergétique et consommation d'électricité

Dans le cadre de l'optimisation de la consommation électrique de nos bâtiments, nous avons progressivement déployé des équipements plus performants. Plus de 70 % des luminaires sont désormais équipés de LED, avec une couverture à 100 % sur notre agence de Paris 12. Des détecteurs de présence ont été installés dans les zones de passage afin de limiter la consommation inutile d'énergie.

Dès 2007, nous avons mis en place la virtualisation de nos serveurs, ce qui a permis de réduire d'un facteur de 6 la consommation énergétique liée à ces infrastructures. En 2024, nous avons déployé le projet **EcoVM**, qui vise à automatiser l'arrêt des machines virtuelles (VMs) en dehors des plages d'utilisation et à permettre aux équipes de gérer en autonomie le redémarrage de leurs VMs en fonction de leurs besoins. Expérimentée à Rennes, cette initiative a permis de réduire de 20 % la consommation énergétique de la salle serveur avant d'être généralisée à l'ensemble du Groupe fin 2024.

En fin d'année 2022, Coexya a affirmé sa stratégie de transition énergétique en s'orientant progressivement vers des fournisseurs d'énergie renouvelable lorsque cela est possible. Pour le gaz, nous disposons de 4 points de comptage, dont 3 ont été convertis pour inclure au moins 5 % d'énergie renouvelable (ENR) entre 2022 et 2023, soit un taux de conversion de 100 % pour les sites éligibles. Concernant l'électricité, sur 19 points de livraison, 15 sont passés à 100 % d'énergie renouvelable entre 2022 et 2024, ce qui correspond également à 100 % de conversion pour les sites éligibles.

En 2024, le **taux de conversion global**, combinant les **points de comptage gaz à 5 % d'ENR** et les **points de livraison électricité à 100 % d'ENR**, atteint **78 %**. Ce chiffre inclut l'ensemble des sites du Groupe, y compris ceux dont les contrats en cours ne peuvent être résiliés ou dont le marché spécifique ne permet pas de changement de fournisseur. En 2024, **66 % de notre consommation totale d'énergie provenait d'énergies renouvelables contre 36 % en 2023**. Nous poursuivons nos efforts pour augmenter cette part dans les années à venir, en travaillant avec notre courtier en énergie afin d'identifier de nouvelles opportunités de conversion.

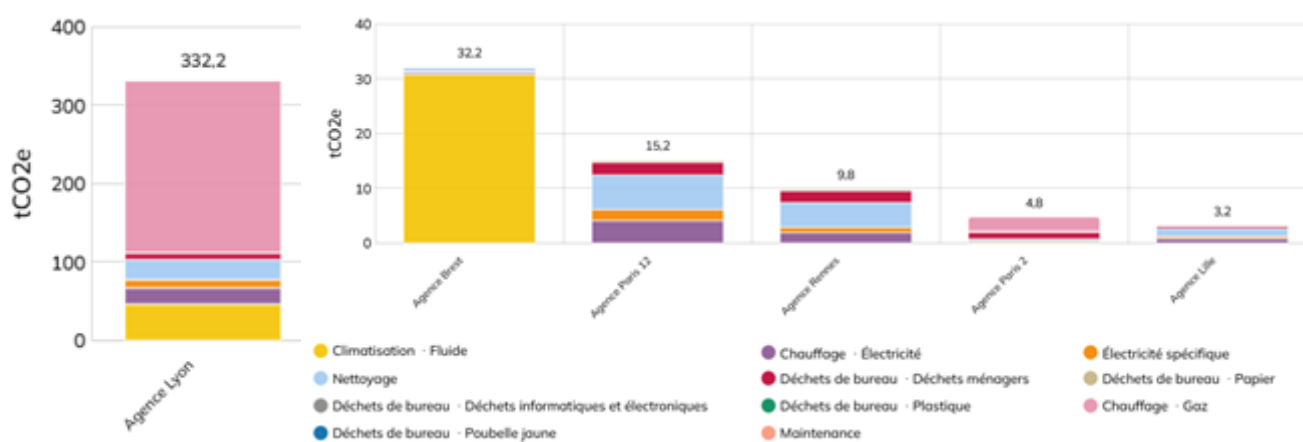
Gestion des déchets

Depuis plusieurs années, nous collaborons avec **Arto** pour assurer une seconde vie à notre matériel informatique en fin de cycle. Ce prestataire, basé à Champagne-Mont-d'Or, est spécialisé dans le rachat et le reconditionnement d'équipements professionnels, qui sont ensuite remis en circulation sur le marché français. Lorsque les équipements ne peuvent être réemployés, leur recyclage est pris en charge par **RSB**, un centre de recyclage certifié ISO 9001 et ISO 14001, situé à Amancy (74), garantissant une gestion conforme aux normes environnementales et de qualité.

En complément, nous avons déployé des solutions locales de tri et de recyclage. Nos agences de Lille et Lyon collaborent avec **ELISE**, un prestataire qui collecte et recycle divers types de déchets (métaux, plastiques, papier, carton, DEEE, mobilier) en favorisant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

En fin d'année 2024, nous avons installé sur le site de Lyon (sur une proposition d'un collaborateur) un dispositif de collecte qui vise à revaloriser les mégots de cigarette. La solution de **TchaoMégot** repose sur un procédé certifié de dépollution permettant de neutraliser les substances toxiques contenues dans les mégots avant leur transformation en isolants écologiques pour le bâtiment ou en rembourrage textile.

Perspectives



Le poste locaux est le 3^e contributeur de notre bilan carbone 2023 et représente **15 %** de nos émissions, avec une majorité des émissions concentrées sur **le chauffage au gaz** (50 % des émissions). Afin de réduire notre impact, nous avons identifié plusieurs axes d'amélioration à court et moyen terme :

- 🌱 **Réduire la consommation énergétique des bâtiments** : en s'appuyant sur le décret tertiaire, instauré par le décret n° 2019-771 du 23 juillet 2019, qui vise à encourager la mise en œuvre de travaux pour améliorer les bâtiments afin de réduire leur consommation de 40% d'ici 2030, 50% d'ici 2040, et 60% d'ici 2050 par rapport à une année de référence.
- 🌱 **Augmentation de la part d'énergies renouvelables dans nos contrats gaz** : Nous poursuivons notre travail avec notre courtier en énergie afin d'évaluer la faisabilité d'intégrer une part plus importante d'énergie renouvelable dans nos contrats de gaz qui est actuellement à **5 %**.
- 🌱 **Harmonisation de la gestion des déchets entre les agences** : Certaines agences gèrent leurs Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) de manière autonome. Nous souhaitons étudier les solutions

possibles pour assurer une filière de traitement harmonisée et optimisée à l'échelle du Groupe.

Encourager nos fournisseurs à adopter des pratiques durables et responsables

Favoriser des achats et des relations fournisseurs plus durables et responsables

Afin d'encadrer et structurer notre démarche d'achats responsables, nous avons signé la **charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables** (RFAR). Cette charte, portée par le Médiateur des entreprises et le Conseil National des Achats, définit des principes visant à renforcer la responsabilité sociétale dans les pratiques d'achats et à encourager des relations équilibrées et transparentes avec les fournisseurs. En l'adoptant, nous réaffirmons notre engagement en faveur d'une relation partenariale fondée sur le respect des engagements contractuels, la prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux ainsi que la mise en place d'une démarche d'amélioration continue dans nos processus d'achats.

Nous initierons en 2025 un travail visant à évaluer la démarche RSE de nos fournisseurs afin de veiller à une meilleure prise en compte des critères environnementaux et sociaux dans nos décisions d'achats. Un **questionnaire d'évaluation RSE** sera élaboré pour mesurer leur niveau de maturité RSE et identifier leurs engagements et marge de progression en matière de durabilité. Ce questionnaire sera accompagné d'un système de notation permettant d'intégrer ces critères dans nos processus d'achats et nos appels d'offres afin de structurer davantage notre approche.

Nous privilégions déjà des fournisseurs et prestataires engagés dans des démarches sociétales et environnementales. Cependant, nous souhaitons structurer davantage notre approche afin de renforcer l'intégration des enjeux de durabilité au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Collaborer avec nos fournisseurs pour affiner l'évaluation de notre empreinte carbone

L'évaluation des émissions de GES liées à nos achats de services repose en partie sur des facteurs d'émission monétaires, ce qui implique une marge d'incertitude. En 2023, nous avons pu obtenir des facteurs d'émission en intensité carbone économique pour certains fournisseurs, à partir de bases référentes comme la Base Carbone de l'ADEME et Exiobase, intégrées au moteur de recherche de facteurs d'émission de SAMI. Afin d'améliorer la précision de notre bilan carbone et

affiner l'analyse des émissions de notre chaîne d'approvisionnement, nous souhaitons renforcer notre collaboration avec nos fournisseurs.

Dans un premier temps, nous identifierons les **fournisseurs représentant 80 % des émissions du poste achats de services** (hors sous-traitants) de notre bilan carbone 2023 afin de leur demander la transmission de leur propre bilan carbone ainsi que leur intensité carbone économique. Cette intensité correspond au ratio entre leurs émissions des scopes 1, 2 et 3 amont (hors émissions aval) et leur chiffre d'affaires.

Cette démarche nous permettra de réduire l'incertitude liée aux ratios monétaires et d'affiner l'évaluation de nos émissions de GES. En obtenant directement cette donnée auprès de nos fournisseurs, l'empreinte carbone de leur prestation sera mieux reflétée.

Toutefois, un point de vigilance sera porté sur l'intégration de ces données afin d'éviter les doubles comptages. Seules les émissions des scopes 1, 2 et 3 amont des fournisseurs seront prises en compte, afin d'exclure celles du scope 3 aval, déjà comptabilisées dans notre propre bilan carbone. Lorsque cela sera possible, nous veillerons à privilégier l'intensité carbone spécifique au segment d'activité correspondant à notre prestation achetée.

Former et sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux du développement durable

En 2024, nous avons renforcé notre engagement en matière de sensibilisation environnementale en formant une **brigade interne de 15 animateurs de la Fresque du Climat**. Dès le dernier trimestre 2024, **120 salariés** ont participé à l'un des 9 ateliers organisés au sein de nos agences de Lyon, Paris et Rennes. En 2025, nous diversifierons les publics sensibilisés en intégrant une répartition mixte : deux tiers de nouveaux entrants et un tiers de salariés volontaires. Cette approche favorise une acculturation aux enjeux climatiques de tous nos salariés.

A partir de 2025, nous organiserons une session chaque trimestre de **sensibilisation à la RSE auprès des nouveaux entrants** pour leur permettent de mieux comprendre notre démarche RSE, ses enjeux et les actions mises en place au sein du Groupe.

Nous avons accompagné cette année des étudiants de l'INSA dans le cadre de leur projet pédagogique pour développer E'Coexya, une **application de défis écologiques**. Son objectif est d'encourager l'adoption des éco-gestes au quotidien, avec un système de points et un classement individuel ou en équipe. Un canal dédié permet aux collaborateurs de partager leurs preuves en images et de renforcer l'engagement collectif. La première campagne de défis, lancée début

2025, repose sur un principe de récompense solidaire : à l'issue de chaque campagne, le gagnant peut reverser 200 € à une association de son choix parmi : La Cravate Solidaire, 1 cabas pour 1 étudiant et la Fondation Transdev.

Enfin, nous avons organisé 11 **webinaires sur des thématiques RSE** sous le format interne « Coexya Story », ou avec l'intervention d'externes, notamment en partenariat avec APICIL. Ces sessions ont couvert des sujets variés liés à la durabilité : santé, handicap, égalité des chances, logement et habitat, mobilité durable, inclusion et restitution des résultats de notre bilan carbone 2023.

5 | INDICATEURS ESG



Thème	Sous-thème	Indicateur	Description de l'indicateur	Unité	2022			2023			2024		
					Légal	Proforma	Périmètre proforma 2022	Légal	Proforma	Périmètre proforma 2023	Légal	Proforma	Périmètre proforma 2024
Gouvernance	Données de base	Chiffre d'affaires net (MC)	Chiffre d'affaires net hors taxes (HT) réalisé au cours du dernier exercice.	MC	83,9	89,5		98,1	108,9		113,07	NA	NA
Gouvernance	Données de base	EBITDA MC (R&D incluse)	LEBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization) représente le résultat d'exploitation avant déduction des charges financières, impôts, amortissements et provisions. Cet indicateur inclut les dépenses liées à la Recherche et Développement (R&D).	MC	13,3	14,0		15,1	16,6		18,384	NA	NA
Gouvernance	Données de base	Pourcentage de croissance	Le pourcentage de croissance mesure l'évolution du chiffre d'affaires d'une année à l'autre. Il est calculé en comparant la valeur de l'indicateur sur deux périodes consécutives, exprimé en pourcentage.	%	28%	32%		17%	22%		15%	NA	NA
Gouvernance	Données de base	Pourcentage de croissance de l'EBITDA	Le pourcentage de croissance mesure l'évolution de l'EBITDA d'une année à l'autre. Il est calculé en comparant la valeur de l'indicateur sur deux périodes consécutives, exprimé en pourcentage.		51%	51%		14%	19%		22%		
Gouvernance	Données de base	Nombre de jours dédiés à la Recherche par an	Total des jours de travail consacrés aux activités de recherche et d'innovation au cours d'une année.	jours	4 203	NA	NA	3 555	NA	NA	10 577	NA	NA
Gouvernance	Données de base	Effectif total salarié en ETP	Effectif total en ETP en fin d'année. L'effectif total correspond à la somme des salariés inscrits à l'effectif, quelle que soit la nature des contrats de travail, hors alternants, stagiaires et mandataires sociaux.	ETP	#REF!	NA	NA	#REF!	NA	NA	806,89	NA	NA
Gouvernance	Données de base	Effectif total collaborateurs (salariés + SSTT) en ETP	Effectif total des collaborateurs en ETP en fin d'année. Cet indicateur inclut la somme des salariés inscrits à l'effectif, quelle que soit la nature des contrats de travail (hors alternants, stagiaires et mandataires sociaux), ainsi que les sous-traitants intervenant pour l'entreprise.	ETP	#REF!	NA	NA	#REF!	NA	NA	910,59	NA	NA
Gouvernance	Données de base	Nombre d'alternants accueillis tout au long de l'année	Nombre total d'alternants accueillis au cours de l'année. Cet indicateur compte chaque alternant individuellement, quel que soit le type de contrat (apprentissage ou contrat de professionnalisation), et n'est pas exprimé en équivalent temps plein (ETP). Les stagiaires ne sont pas inclus dans cet indicateur.	alternant(s)	77	NA	NA	100	NA	NA	99	NA	NA
Gouvernance	Données de base	Nombre de stagiaires accueillis tout au long de l'année	Nombre total de stagiaires accueillis dans l'entreprise au cours de l'année, quel que soit le type de stage (obligatoire, volontaire...) et la durée. Cet indicateur est exprimé en nombre de personnes et ne prend pas en compte les alternants.	stagiaire(s)	58	NA	NA	57	NA	NA	53	NA	NA
Gouvernance	Données de base	Effectif moyen salariés	Nombre total de salariés (hors alternants et stagiaires) en ETP par an divisé par 12 mois.	ETP	615,09	NA	NA	681,09	NA	NA	775,46	NA	NA
Gouvernance	Données de base	Effectif moyen alternants	Nombre total d'alternants en ETP par an divisé par 12 mois.	ETP	46,2	NA	NA	64,94	NA	NA	68,35	NA	NA
Gouvernance	Données de base	Effectif moyen stagiaires	Nombre total de stagiaires en ETP par an divisé par 12 mois.	ETP	18,7	NA	NA	20,29	NA	NA	21,26	NA	NA
Gouvernance	Données de base	Notation CyberVadis	Évaluation de la performance et des pratiques du Groupe en matière de cybersécurité, réalisée par CyberVadis, sur une échelle de 1000 points.	score /1000	NC	NC	NC	NC	NC	NC	917/1000	NA	NA
Gouvernance	Données de base	Notation EcoVadis	Évaluation de la performance RSE du Groupe, réalisée par la plateforme EcoVadis. Cette note, exprimée sur 100, est basée sur quatre thématiques principales : environnement, social et droits humains, éthique et achats responsables.	score /100		61/100		66/100			73/100		

Thème	Sous-thème	Indicateur	Description de l'indicateur	Unité	2022			2023			2024		
					Légal	Proforma	Périmètre proforma 2022	Légal	Proforma	Périmètre proforma 2023	Légal	Proforma	Périmètre proforma 2024
Environnement	Emissions de GES / Empreinte carbone	Emissions de GES Scope 1 (tCO2e)	Emissions directes de gaz à effet de serre (GES) provenant de sources détenues ou contrôlées par l'entreprise, exprimées en tonnes équivalent CO2 (tCO2e). Ces émissions incluent principalement la combustion de carburants fossiles (ex : véhicules de flotte, chaudières) et toute autre source d'émissions directes identifiée dans le cadre de la méthodologie du GHG Protocol.	tCO2e	216	229		332	NA	NA	En cours	En cours	
Environnement	Emissions de GES / Empreinte carbone	Emissions de GES Scope 2 (tCO2e)	Emissions indirectes de GES provenant de la consommation d'électricité, de chaleur ou de vapeur achetée par l'entreprise. Ces émissions sont calculées selon la méthodologie du GHG Protocol et l'approche "location-based".	tCO2e	50	50	Coexya SAS Connect Geomad Insight Odyacre Coexya Group AQUILAB CloudSpirit Siris Advisory	39,1	NA	NA	En cours	En cours	Coexya SAS Connect Geomad Insight Odyacre Coexya Group AQUILAB CloudSpirit Siris Advisory Prestations Informatiques et Services
Environnement	Emissions de GES / Empreinte carbone	Emissions de GES Scope 3 (tCO2e)	Emissions indirectes de GES qui se produisent dans la chaîne de valeur de l'entreprise, en amont et en aval. Ces émissions incluent, par exemple, les déplacements professionnels, les achats de biens et services ainsi que les immobilisations, conformément au GHG Protocol.	tCO2e	4 277	4 844		2 510	NA	NA	En cours	En cours	
Environnement	Emissions de GES / Empreinte carbone	Emissions totales (tCO2e)	Somme des émissions de GES des Scopes 1, 2 et 3. Ces émissions reflètent l'empreinte carbone totale de l'organisation selon la méthodologie du GHG Protocol.	tCO2e	4 943	5 123		2 881	NA	NA	En cours	En cours	
Environnement	Emissions de GES / Empreinte carbone	Intensité carbone économique en kgCO2e par k€ de CA	Quantité de GES émis pour chaque millier d'euros (k€) de chiffre d'affaires généré par l'entreprise, exprimé en kilogrammes équivalent CO2 (kgCO2e). Cet indicateur est calculé en divisant les émissions totales de GES (Scopes 1, 2 et 3) par le chiffre d'affaires annuel.	kgCO2eq/k€ HT	56	57	Coexya SAS Connect Geomad Insight Odyacre Coexya Group AQUILAB CloudSpirit Siris Advisory	27	NA	NA	En cours	En cours	
Environnement	Emissions de GES / Empreinte carbone	Intensité collaborateur en tCO2e (avec sous-traitants)	Emissions de GES (scopes 1, 2 et 3) par collaborateur, incluant les sous-traitants.	tCO2e	NC	6,61		3,19	NA	NA	En cours	En cours	
Environnement	Gestion énergétique	Consommation totale d'énergie (MWh)	Quantité totale d'énergie consommée par l'ensemble des agences du groupe sur une période donnée, exprimée en mégawatt-heures (MWh). Cette consommation inclut toutes les sources d'énergie utilisées (électricité, gaz) pour alimenter les bureaux, les équipements et les infrastructures.	MWh	1 566	1 595	Brest Lille Lyon Paris 2 Paris 12 Rennes	1 322	1 351	Brest Lille Lyon Nolay Paris 2 Paris 12 Rennes	1 444	NA	NA
Environnement	Gestion énergétique	Part de l'énergie renouvelable dans la consommation totale d'énergie	Pourcentage d'énergie consommée qui provient de sources renouvelables (éolien, solaire, hydraulique...) par rapport à la consommation énergétique totale du groupe sur une période donnée.	%	0%			36%			66%	NA	NA
Environnement	Gestion énergétique	Variation de la consommation d'énergie	Évolution de la consommation énergétique totale (toutes sources confondues) d'une année à l'autre.	%	14%			-15%			7%	NA	NA
Environnement	Gestion énergétique	Taux de conversion total PCE/PCL en ENR	Pourcentage combiné des Points de Comptage et d'Estimation (PCE -> gaz) à 5% d'énergies renouvelables (ENR) et des Points de Livraison (PDL -> électricité) à 100% ENR convertis par rapport à l'ensemble des PCE et PDL du groupe, y compris les contrats non éligibles (contrats en cours qui ne peuvent pas être réaliés, contrats situés sur des marchés spécifiques où le changement de fournisseur est limité) pour refléter la transition énergétique globale du groupe.	%	NA	18%		82%	78%		78%	NA	NA
Environnement	Mobilité durable	Pourcentage de salariés en transports en commun	Pourcentage de salariés utilisant régulièrement les transports en commun sur l'effectif moyen salariés.	%	40%	NA	NA	42%	NA	NA	63%	NA	NA
Environnement	Mobilité durable	Pourcentage de salariés couverts par la flotte électrique	Pourcentage de salariés utilisant un véhicule ou un vélo électrique de la flotte de Coexya sur l'effectif moyen salariés.	%	30%	NA	NA	27%	NA	NA	24%	NA	NA
Environnement	Mobilité durable	Nombre de salariés éligibles au FMD	Moyenne des salariés éligibles ou Forfait Mobilités Durables (FMD) par mois. Un salarié est considéré comme éligible s'il ne bénéficie pas déjà d'un autre avantage de la politique de mobilité durable de l'entreprise (remboursement des transports en commun ou mise à disposition d'un véhicule/vélo de la flotte électrique).	salarié(s)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	388	NA	NA
Environnement	Mobilité durable	Nombre salariés ayant dépensé l'enveloppe budgétaire du FMD	Nombre de salariés éligibles ayant dépensé l'enveloppe budgétaire allouée au FMD.	salarié(s)	NA	NA	NA	NA	NA	NA	372	NA	NA
Environnement	Sensibilisation	Pourcentage de salariés du Groupe sensibilisés aux enjeux climatiques	Pourcentage de salariés, calculé sur la base de l'effectif moyen, ayant participé à un atelier Fresque du Climat.	%	NA	NA	NA	NA	NA	NA	15%	NA	NA

Thème	Sous-thème	Indicateur	Description de l'indicateur	Unité	2022			2023			2024		
					Légal	Proforma	Périmètre proforma 2022	Légal	Proforma	Périmètre proforma 2023	Légal	Proforma	Périmètre proforma 2024
Social	Diversité et inclusion	Effectif total féminin (ETP)	Nombre total de femmes dans l'entreprise (hors alternants), calculé en équivalents temps plein (1 ETP correspond à un salarié travaillant à 100 %) à fin de période (fin décembre).	ETP	148,69	172,69	Coexya SAS Connect Geomod Insight Odycare Coexya Group AQUILAB CloudSpirit Siris Advisory	192,89	198,89	Coexya SAS Odycare Coexya Group AQUILAB CloudSpirit Siris Advisory Prestations Informatiques et Services	221,78	NA	NA
Social	Diversité et inclusion	Effectif total masculin (ETP)	Nombre total d'hommes dans l'entreprise (hors alternant), calculé en ETP à fin de période (fin décembre).	ETP	448,83	513,83		527,24	544,24		585,11	NA	NA
Social	Diversité et inclusion	Part de femmes dans les organes exécutifs	Pourcentage de femmes occupant des postes au sein de l'organe exécutif.	%	25%	NA	NA	25%	NA	NA	25%	NA	NA
Social	Diversité et inclusion	Nombre de femmes faisant partie des cadres supérieurs	Nombre total de femmes occupant des postes de cadres supérieurs dans l'organisation à fin de période (fin décembre).	femme(s)	129	NA	NA	183	NA	NA	206	NA	NA
Social	Diversité et inclusion	Pourcentage de femmes au plus haut niveau de direction	Proportion de femmes occupant des postes au plus haut niveau hiérarchique de l'organisation, tels que les postes de directrices ou membres du comité exécutif.	%	10%	NA	NA	9%	NA	NA	9%	NA	NA
Social	Diversité et inclusion	Pourcentage de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation	Proportion de femmes parmi l'effectif total de l'organisation, incluant tous les postes et niveaux hiérarchiques.	%	25%	NA	NA	27%	NA	NA	27%	NA	NA
Social	Diversité et inclusion	Index égalité professionnelle F/H	Indicateur exprimé sur 100 points, évaluant les écarts de rémunération, d'augmentation et de promotion entre les femmes et les hommes dans l'organisation.	score /100	71/100			91/100			86/100		
Social	Diversité et inclusion	Pourcentage d'alternants au sein des effectifs à fin de période	Part des alternants par rapport à l'effectif total de l'entreprise à la fin de la période considérée.	%	7,20%	NA	NA	7,89%	NA	NA	8,20%	NA	NA
Social	Diversité et inclusion	Pourcentage de contrats d'alternance transformés en CDI sur les contrats transformables	Part des contrats d'alternance ayant abouti à une embauche en CDI parmi l'ensemble des contrats d'alternance éligibles à une transformation.	%	41,67%	NA	NA	46,15%	NA	NA	55,56%	NA	NA
Social	Diversité et inclusion	Nombre de salariés issus de reconversion professionnelle	Nombre total de salariés intégrés dans l'entreprise en parcours de reconversion professionnelle.	nombre de salarié(s)	4	NA	NA	4	NA	NA	16	NA	NA
Social	Diversité et inclusion	Pourcentage de salariés issus de reconversion professionnelle parmi les nouveaux entrants	Part des salariés ayant intégré l'entreprise après une reconversion par rapport au total des nouveaux entrants (hors alternants et stagiaires) au cours d'une période donnée.	%	2,88%	NA	NA	2,37%	NA	NA	10,13%	NA	NA
Social	Équité salariale	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	Différence moyenne de rémunération brute annuelle entre les femmes et les hommes dans l'organisation, exprimée en pourcentage, et calculée à partir des salaires pour des postes équivalents ou à responsabilité comparable.	%	3,21%	NA	NA	3,81%	NA	NA	3,33%	NA	NA
Social	Équité salariale	Ratio d'équité salariale	Indicateur mesurant le rapport entre la rémunération moyenne des femmes et celle des hommes, à poste et niveau de responsabilité équivalents.	/100	91,45%	NA	NA	84,20%	NA	NA	90,08%	NA	NA
Social	Emploi / Pratiques en matière de travail	Taux de rotation / Turnover	Pourcentage des salariés ayant quitté l'organisation au cours d'une période donnée, par rapport à l'effectif total.	%	10,54%	NA	NA	12,22%	NA	NA	9,90%	NA	NA
Social	Emploi / Pratiques en matière de travail	Taux de licenciement annuel	Proportion de salariés licenciés (hors rupture conventionnelle) au cours de l'année par rapport à l'effectif total.	%	0,61%	NA	NA	0,24%	NA	NA	0,45%	NA	NA
Social	Emploi / Pratiques en matière de travail	Variation nette des ETP en raison des fusions et acquisitions	Changement du nombre total des ETP dans l'organisation, directement lié à l'intégration ou la cession d'activités via des fusions et acquisitions.	%	11%	NA	NA	4%	NA	NA	0%	NA	NA
Social	Emploi / Pratiques en matière de travail	Taux d'absentéisme	Proportion des heures d'absence (maladie, accidents, congés exceptionnels) par rapport au total des heures travaillables.	%	5%	NA	NA	5%	NA	NA	5%	NA	NA

Thème	Sous-thème	Indicateur	Description de l'indicateur	Unité	2022			2023			2024		
					Légal	Proforma	Périmètre proforma 2022	Légal	Proforma	Périmètre proforma 2023	Légal	Proforma	Périmètre proforma 2024
Social	Engagement des salariés	Note baromètre écoute collaborateurs	Score moyen obtenu à partir des réponses des collaborateurs au baromètre d'écoute annuel. Ce baromètre mesure leur satisfaction, leur engagement et leurs perceptions sur divers aspects de l'organisation (conditions de travail, communication, management...). La note permet d'identifier les axes d'amélioration prioritaires pour renforcer l'expérience collaborateur.	note /5	3,7/5	NA	NA	4/5	NA	NA	3,9/5	NA	NA
Social	Engagement des salariés	Part des salariés qui participent à l'enquête	Pourcentage de salariés ayant répondu au questionnaire d'écoute collaborateur, calculé par rapport au nombre de salariés présents dans l'organisation à la fin du mois où le questionnaire a été envoyé.	%	33%	NA	NA	36%	NA	NA	38%	NA	NA
Social	Engagement solidaire	Montant des dons et du mécénat	Valeur totale des contributions financières, matérielles ou en nature effectuées par le groupe dans le cadre d'actions de dons ou de mécénat (y compris le mécénat de compétences), au cours d'une période donnée.	k€	4,5	NA	NA	27,2	NA	NA	47,8	NA	NA
Social	Développement des compétences	Nombre moyen d'heures de formation par salarié	Moyenne annuelle des heures de formation suivies par l'ensemble des salariés, calculée en divisant le total des heures de formation dispensées par l'effectif moyen à fin de période (fin décembre).	heure(s)	29	NA	NA	35	NA	NA	52	NA	NA
Social	Développement des compétences	Pourcentage d'évolution du nombre moyen d'heures de formation par salarié	Variation, en pourcentage, du nombre moyen d'heures de formation par salarié entre deux périodes données.	%	NC	NA	NA	21%	NA	NA	49%	NA	NA
Social	Développement des compétences	Pourcentage de salariés ayant bénéficié à minima d'une formation par an	Proportion de salariés (hors stagiaires) ayant suivi ou moins une formation au cours de l'année, calculée par rapport à l'effectif total du Groupe.	%	NA	NA	NA	66%	NA	NA	94%	NA	NA
Social	Partage de la création de valeur	Nombre de salariés actionnaires	Nombre total de salariés de l'organisation détenant des actions de l'entreprise.	salarié(s)	335	NA	NA	324	NA	NA	292	NA	NA
Social	Partage de la création de valeur	Part des salariés actionnaires en % de l'effectif total	Pourcentage de salariés actionnaires par rapport à l'effectif total de l'organisation.	%	49%	NA	NA	44%	NA	NA	36%	NA	NA
Social	Santé et sécurité	Nombre d'accidents du travail	Nombre total d'accidents survenus sur le lieu de travail ou au cours d'une activité professionnelle, qu'ils entraînent ou non un arrêt de travail sur l'année.	accident(s)	3	NA	NA	9	NA	NA	15	NA	NA
Social	Santé et sécurité	Nombre d'accidents du travail avec arrêts	Nombre total d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail.	accident(s)	1	NA	NA	5	NA	NA	5	NA	NA
Social	Santé et sécurité	Nombre de jours de travail perdus pour accident ou maladie	Nombre total de jours non travaillés en raison d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.	jours	5185	NA	NA	4557	NA	NA	5556	NA	NA
Social	Santé et sécurité	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail pour les effectifs directs	Nombre d'accidents avec arrêt de travail rapporté à un million d'heures travaillées par les effectifs directs	%	1,01%	NA	NA	3,95%	NA	NA	3,46%	NA	NA
Social	Santé et sécurité	Taux de gravité des accidents avec arrêt de travail pour les effectifs directs	Nombre de jours de travail perdus en raison d'accidents avec arrêt, rapporté à mille heures travaillées par les effectifs directs	%	0,01%	NA	NA	0,13%	NA	NA	0,06%	NA	NA
Social	Ethique	Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	Nombre total d'incidents avérés ayant compromis la sécurité de l'information ou des données, après vérification et confirmation des signalements.	incident(s)	0	NA	NA	0	NA	NA	0	NA	NA
Social	Ethique	Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte	Nombre total de signalements d'incidents effectués via la procédure d'alerte interne de notre charte éthique.	incident(s)	0	NA	NA	0	NA	NA	0	NA	NA
Social	Sensibilisation	Pourcentage de salariés sensibilisés aux questions de harcèlement et violences au travail	Proportion de salariés ayant suivi des actions de sensibilisation visant à prévenir les situations de harcèlement, et les violences au travail.	%	NA	NA	NA	NA	NA	NA	12%	NA	NA
Social	Sensibilisation	Pourcentage de salariés sensibilisés aux différentes formes de handicap	Proportion de salariés ayant participé à des sessions de sensibilisation pour mieux comprendre les différentes formes de handicap.	%	NA	NA	NA	NA	NA	NA	14%	NA	NA
Social	Sensibilisation	Pourcentage de salariés sensibilisés aux neuroatypies	Proportion de salariés ayant suivi des sensibilisations spécifiques sur les neuroatypies.	%	NA	NA	NA	NA	NA	NA	25%	NA	NA
Sécurité	Sensibilisation	Pourcentage de collaborateurs ayant suivi les modules de sensibilisation à la cybersécurité et à la protection des données personnelles	Part des collaborateurs ayant suivi les modules de sensibilisation aux bonnes pratiques en matière de cybersécurité et à la protection des données (conformité RGPD)	%	89%	NA	NA	87%	NA	NA	90%	NA	NA
Sécurité	Certification ISO 27001	Taux de couverture de BU certifiées ISO 27001	Proportion des business units certifiées ISO 27001 par rapport au nombre total de BU éligibles à cette certification au sein du Groupe.	%	88%	NA	NA	82%	NA	NA	94%	NA	NA

6 | RAPPORT DE DURABILITÉ



Dans le cadre de notre préparation à la mise en conformité avec la directive européenne CSRD, initialement prévue pour 2026, nous avons adopté une démarche proactive. A travers d’ateliers collaboratifs, réunissant les directions générale, Finance et RSE, nous avons analysé et contextualisé les relations d’affaires en fonction de leur importance stratégique. Nous avons procédé en trois étapes : cartographie des acteurs de notre chaîne de valeur, formalisation des étapes opérationnelles et activités support associées à nos trois métiers et enfin identification des impacts, risques et opportunités (IRO) liés à chaque norme « *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)* » de la CSRD.

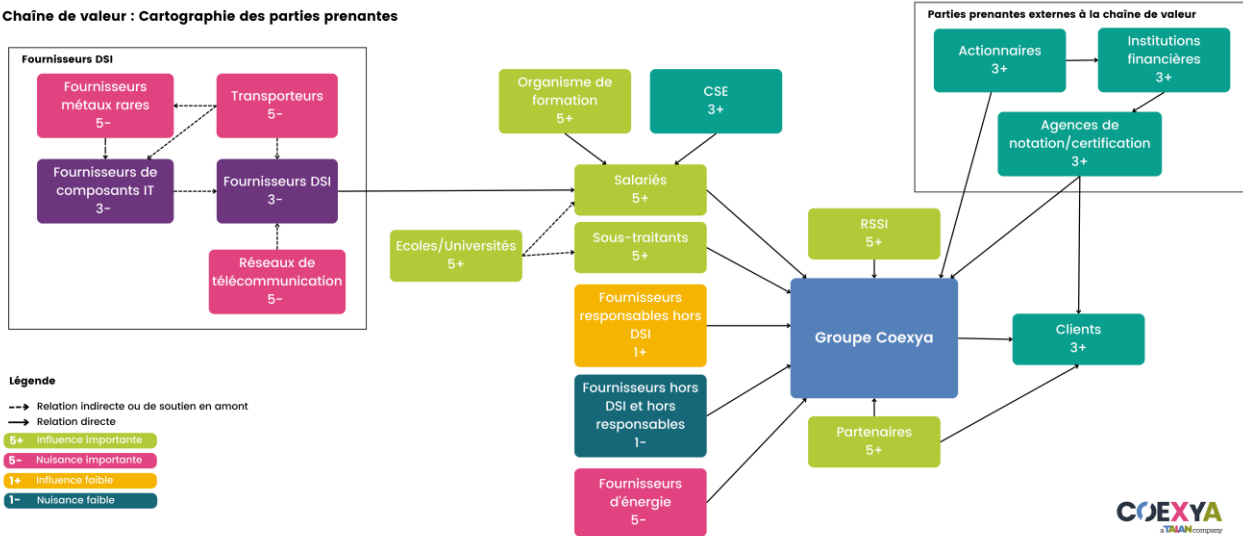
Le travail engagé sur la cartographie de la chaîne de valeur et l’analyse des impacts, risques et opportunités des normes ESRS viendra naturellement alimenter le reporting du groupe Talan que nous venons de rejoindre. La première publication est prévue à horizon 2027-2028, en conformité avec les nouvelles exigences réglementaires issues de la directive Omnibus.

Les enjeux de notre chaîne de valeur

La schématisation de la chaîne de valeur d’une entreprise illustre l’ensemble des étapes à travers lesquelles elle crée de la valeur pour ses parties prenantes. Coexya a engagé un travail approfondi pour mesurer comment chaque maillon de notre chaîne de valeur, ainsi que les parties prenantes associées, influencent notre performance globale et notre impact sociétal.

Cartographie des acteurs de la chaîne de valeur du groupe Coexya

La cartographie des acteurs de notre chaîne de valeur présentée ci-après permet de visualiser nos principales relations d’affaires dans nos trois métiers : intégrateur, éditeur, et prestations de conseils. Elle permet de mieux comprendre leur influence sur nos activités et évaluer les impacts associés à chaque maillon de la chaîne.



Nos relations d'affaires ont été hiérarchisées selon deux critères principaux : leur influence sur nos activités et leur niveau de nuisance ou d'opportunité pour notre chaîne de valeur. Ces critères ont été évalués sur une échelle de 1 à 5, où une note élevée reflète un rôle stratégique ou des enjeux significatifs, qu'ils soient positifs ou négatifs.

La synthèse de cette analyse qualitative et des critères d'évaluation est présentée ci-après :

Parties prenantes évaluées en niveau 5- (nuisance importante) :

- 🔗 **Fournisseurs de métaux rares** : Cette notation reflète les enjeux critiques liés à l'extraction des matières premières utilisées dans la fabrication de composants informatiques. Leur forte empreinte environnementale (pollution des sols, des eaux, émissions de CO₂...) associée à des conditions de travail parfois précaires sur les sites d'exploitation, soulève des risques importants. La dépendance à des zones géopolitiquement sensibles peut complexifier davantage cet approvisionnement. Malgré des efforts encore limités pour réduire leur impact environnemental, leur rôle reste à ce jour incontournable pour garantir la continuité de la chaîne d'approvisionnement.
- 🔗 **Transporteurs** : Leur rôle est central dans l'acheminement des matières premières et équipements entre continents. Toutefois, la notation prend en compte leur contribution significative aux émissions de GES, en particulier pour les transports longue distance. A cela s'ajoutent les risques liés aux vulnérabilités inhérentes à la logistique mondiale, comme les délais et coûts imprévisibles liés aux crises géopolitiques ou environnementales.
- 🔗 **Réseaux de télécommunication** : Fournisseurs d'infrastructures numériques indispensables à nos services, leur importance s'explique par leur rôle dans l'interopérabilité et la continuité de nos prestations. Toutefois, des interruptions potentielles (pannes, cyberattaques) ainsi que leur consommation énergétique importante, particulièrement pour les data centers, constituent des points de vigilance.
- 🔗 **Fournisseurs d'énergie** : Leur rôle est critique pour le bon fonctionnement de nos opérations. Leur forte dépendance aux énergies fossiles et l'impact environnemental de leur production expliquent l'évaluation négative. La volatilité des coûts énergétiques et les risques de rupture d'approvisionnement liés à des crises géopolitiques ou climatiques renforcent leur vulnérabilité dans la chaîne de valeur.

Parties prenantes évaluées en niveau 3- (nuisance modérée) :

- 🔗 **Fournisseurs IT stratégiques (DSI et composants IT)** : La dépendance à des chaînes d'approvisionnement complexes et l'utilisation de ressources non

renouvelables, comme les métaux rares, constituent des enjeux majeurs. Ces fournisseurs jouent un rôle stratégique dans la continuité des opérations bien que leurs pratiques en matière de durabilité restent perfectibles.

Parties prenantes évaluées en niveau 1- (nuisance faible) :

- 🕒 **Fournisseurs hors DSI sans démarche RSE intégrée** : L'évaluation tient compte du travail d'alignement avec les valeurs RSE de Coexya à réaliser. Contrairement aux fournisseurs évalués responsables, ils n'apportent pas de valeur ajoutée aux engagements RSE de Coexya.

Parties prenantes évaluées en niveau 5+ (influence importante) :

- 🕒 **Salariés et sous-traitants** : Leur contribution directe à la qualité de nos prestations et à l'innovation constitue un levier stratégique majeur. Ils ont également un rôle clé dans l'incarnation de nos engagements RSE. Les sous-traitants, lorsqu'ils sont mobilisés sur des expertises spécifiques ou en renfort de nos équipes, même ponctuellement, soutiennent la flexibilité et l'agilité opérationnelles nécessaires à notre développement.
- 🕒 **Partenaires** : L'évaluation reflète leur rôle clé dans la création de solutions alignées avec les attentes ESG, notamment à travers l'intégration de critères comme la sobriété numérique. Leur capacité à co-développer des offres adaptées aux enjeux actuels et à répondre aux attentes spécifiques des clients renforce notre différenciation sur le marché et contribue directement à notre stratégie d'innovation et de durabilité.
- 🕒 **Ecoles/universités et organismes de formation** : En tant que relais essentiels pour le développement des compétences et l'attractivité des talents, ils jouent un rôle clé dans la pérennité de nos expertises. Ces partenariats renforcent notre compétitivité et notre adaptabilité dans un secteur en mutation permanente.

Parties prenantes évaluées en niveau 3+ :

- 🕒 **CSE** : Acteur important du dialogue social, il participe à la construction d'un environnement de travail favorable des collaborateurs. Même si leur impact reste indirect sur la performance économique, ses actions influent positivement sur le climat social et l'engagement des collaborateurs.
- 🕒 **Clients** : Leur évaluation reflète leur rôle clé dans l'orientation de nos stratégies, en souhaitant des solutions alignées avec leurs propres engagements RSE. En jouant un rôle central dans notre croissance économique, leur fidélité et leur satisfaction renforcent à la fois notre positionnement stratégique et nos priorités en matière de durabilité.
- 🕒 **Actionnaires et institutions financières** : Leur soutien est indispensable pour garantir la stabilité financière et la capacité d'investissement de Coexya à

moyen et long terme. Leur sensibilité aux critères ESG influence la structuration de notre stratégie, même si leur impact sur l'opérationnel est plus indirect.

- 🕒 **Agences de notation :** Leur évaluation repose sur leur rôle dans l'amélioration de notre compétitivité notamment auprès des donneurs d'ordre publics et privés. Bien que leur influence sur nos opérations soit indirecte, leur capacité à valoriser nos engagements ESG renforce notre positionnement stratégique et notre attractivité globale.

Parties prenantes évaluées en niveau 1+ (influence faible) :

- 🕒 **Fournisseurs responsables hors DSI :** Ces fournisseurs se distinguent par leur engagement en faveur de pratiques responsables (matériaux durables, circuits courts, réduction de l'empreinte environnementale...). Même si leur influence directe sur notre activité est limitée, leur engagement renforce la cohérence de notre démarche RSE globale.

Chaîne de valeur par étape clé des processus métiers

En complément de la cartographie des parties prenantes, nous avons également représenté la chaîne de valeur de nos processus métiers selon le modèle de Porter. Cette approche permet de décomposer nos trois métiers : intégration de logiciels, édition de logiciels et conseil en transformation digitale en étapes opérationnelles soutenues par des activités de support transversales (ressources humaines, infrastructures technologiques, conformité et achats).

L'analyse croisée de ces étapes clés avec les relations d'affaires cartographiées a confirmé l'influence stratégique de certaines parties prenantes sur l'ensemble du processus de création de valeur : fournisseurs DSI, réseaux de télécommunication, fournisseurs d'énergie, partenaires technologiques, salariés, RSSI, sous-traitants et clients. Cette influence, génératrice d'opportunités et de risques, souligne l'importance d'une gestion attentive de ces relations pour anticiper d'éventuelles perturbations (telles que des ruptures d'approvisionnement, des interruptions de services ou pannes IT) et limiter notre exposition aux risques sur les étapes sensibles de la chaîne de valeur afin d'assurer la continuité opérationnelle de nos activités et préserver la qualité de service attendue par nos clients et partenaires.

7 | CONCLUSION





L'année 2024 a marqué une étape décisive pour Coexya, tant par l'intégration au groupe Talan que par les avancées réalisées en matière de responsabilité sociétale et environnementale. Nos engagements en faveur d'un numérique plus responsable, de la réduction de notre empreinte environnementale, de l'épanouissement de nos collaborateurs et de l'innovation durable se sont traduits par des actions concrètes et des résultats mesurables.

Nous tenions à remercier l'ensemble de nos collaborateurs qui contribuent au quotidien à ces actions concrètes permettant des avancées significatives dans nos engagements.

Toutefois, ce rapport n'est qu'une étape dans notre trajectoire. Nous sommes conscients que les défis environnementaux et sociétaux nécessitent une approche toujours plus ambitieuse, agile et collaborative. C'est pourquoi nous poursuivrons en 2025 et au-delà le renforcement de notre gouvernance RSE, l'optimisation de nos pratiques et l'accompagnement de nos parties prenantes dans cette transition en coordination avec les actions du groupe Talan.

Notre engagement s'inscrit dans une vision de long terme, où la performance économique se conjugue avec l'impact social et environnemental. Grâce à l'intelligence collective, à la mobilisation de nos équipes et au soutien de notre écosystème, nous continuerons à faire de l'innovation un levier de transformation positive pour nos clients, nos collaborateurs et la société.

Parce que construire un avenir durable est l'affaire de tous, nous réaffirmons notre volonté de contribuer, à notre échelle, à un monde plus responsable, plus inclusif et plus résilient.

Philippe LE CALVÉ

Directeur Général Coexya Group



coexya.eu



COEXYA
a **TAIAN** company