

**In Extenso**  
*ENTREPRENEZ L'AVENIR.*

***RAPPORT RSE***

# IN EXTENSO, ACTEUR ENGAGÉ POUR UN AVENIR DURABLE

Depuis plus de 30 ans, In Extenso accompagne les dirigeants de TPE, PME, associations et professions libérales dans leurs décisions stratégiques et leur développement. Avec un réseau de plus de **280 agences** et une **expertise pluridisciplinaire**, nous sommes fiers d'être le leader français indépendant de l'expertise comptable et des services professionnels.

Dans un monde économique complexe, mouvant et incertain, nous avons la responsabilité de comprendre les enjeux qui façonnent l'avenir et d'agir avec lucidité et détermination. Notre devoir est clair : contribuer à une économie durable, inclusive et résiliente, en plaçant la RSE au cœur de notre stratégie.

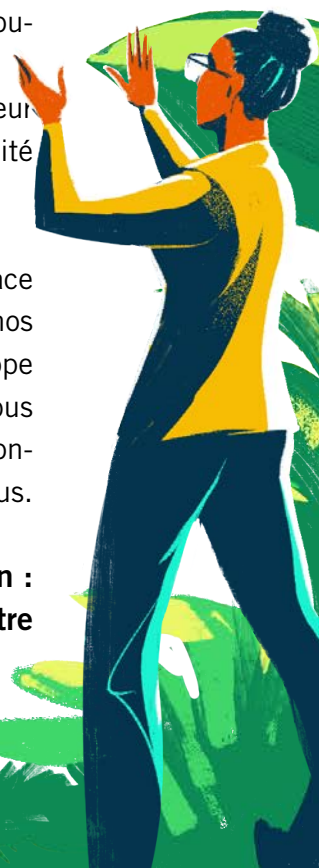
En 2025, nous franchissons une nouvelle étape :

- Une gouvernance engagée, portée par nos 320 associés, qui embarque l'ensemble du Groupe.
- Des actions concrètes pour réduire notre empreinte environnementale, promouvoir la mobilité durable, et renforcer nos pratiques d'achats responsables.
- Un impact sociétal affirmé, à travers notre Fonds de dotation et le soutien à des projets solidaires en faveur de l'intérêt général.
- Une ambition collective, pour positionner In Extenso en tant qu'acteur de l'accomplissement de chacun et chacune, en favorisant la qualité de vie au travail et l'inclusion.

Notre démarche est reconnue par des labels exigeants comme Great Place to work et Lucie 26 000, et s'appuie sur l'engagement quotidien de nos 7 300 collaborateurs en France et en Europe auprès de 170 000 clients. Ensemble, nous construisons un modèle d'entreprise responsable, créateur de valeur pour toutes et tous.



**Agir aujourd'hui pour préparer demain :  
c'est notre responsabilité, c'est notre  
fierté.**



## 02.SOMMAIRE

---



### 1. ACTEUR DU DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES

|                                                          |     |
|----------------------------------------------------------|-----|
| 1.1 DÉCOUVRIR LE GROUPE IN EXTENSO                       | /4  |
| 1.2 COMPRENDRE NOTRE GOUVERNANCE                         | /8  |
| 1.3 INTÉGRER LA RSE AU CŒUR DE NOS DÉMARCHES             | /11 |
| 1.4 DÉPLOYER NOTRE STRATÉGIE RSE GRÂCE À UN RÉSEAU DÉDIÉ | /13 |
| 1.5 FORMER ET MOBILISER EN INTERNE                       | /16 |
| 1.6 VALORISER NOS ACTIONS                                | /18 |
| 1.7 RENFONCER NOTRE IMPACT SOCIÉTAL                      | /19 |

---



### 2. ACTEUR DU DYNAMISME DES TERRITOIRES POUR NOS CLIENTS ET DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

|                                                  |     |
|--------------------------------------------------|-----|
| 2.1 CALCULER NOTRE IMPACT CARBONE                | /27 |
| 2.2 ORGANISER NOTRE TRAJECTOIRE DE DECARBONATION | /31 |
| 2.3 PENSER NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL          | /33 |
| 2.4 BASCULER VERS UNE MOBILITÉ DURABLE           | /36 |
| 2.5 ENGAGER NOTRE CHAÎNE DE VALEUR               | /39 |
| 2.6 AUTOMATISER DES PRATIQUES RESPONSABLES       | /41 |
| 2.7 EMBARQUER NOTRE CLIENTÈLE                    | /44 |

---



### 3. ACTEUR DE L'ACCOMPLISSEMENT DE CHACUN

|                                                  |     |
|--------------------------------------------------|-----|
| 3.1 MESURER LE BIEN ÊTRE DE NOS ÉQUIPES          | /47 |
| 3.2 ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU QUOTIDIEN | /49 |
| 3.3 OFFRIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL EXEMPLAIRES | /52 |
| 3.4 GARANTIR UN CADRE SÛR                        | /56 |
| 3.5 PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ                      | /60 |
| 3.6 DONNER LES MOYENS DE S'ACCOMPLIR             | /64 |

---



### 4. CONCLUSION

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| 4.1 NOS ENGAGEMENTS            | /69 |
| 4.2 CONCLUSION & REMERCIEMENTS | /70 |

# ACTEUR DU DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES

## 1.1 PRÉSENTATION GROUPE



En **1991** le groupe Deloitte crée In Extenso dans le but de développer une offre de services professionnels dédiée au marché des TPE et PME.

Initialement composé de 3 cabinets à sa création, le Groupe au fil du temps a su convaincre d'autres experts-comptables de participer à son évolution pour devenir ce qu'il est aujourd'hui : l'un des leaders de l'expertise comptable en France.

**2019**, marque un tournant décisif pour le groupe : sa prise d'indépendance. Les 235 associés rachètent la holding nationale au groupe Deloitte. Tous les associés se mobilisent via cette opération d'envergure pour se donner les moyens de faire d'In Extenso un leader de la satisfaction clients dans les métiers des services aux TPE/PME.



## MODÈLE D’AFFAIRES

In Extenso s’appuie sur un modèle d’affaires original, conçu pour accompagner les organisations françaises, en particulier celles qui ne disposent pas d’autonomie administrative et comptable. Son activité principale repose sur la tenue et la surveillance des comptabilités, qui constitue le cœur de son offre, enrichie par une gamme complète de services à forte valeur ajoutée : conseil juridique, fiscal, social, informatique, organisationnel et patrimonial.

Ce modèle s’articule autour de professionnels de la comptabilité, implantés dans des structures régionales afin de garantir proximité et réactivité, tout en favorisant l’esprit entrepreneurial. Sur le plan juridique, l’organisation se compose d’une société holding, AVENIR IE, d’In Extenso & Associés, détentrice du concept et des droits de propriété industrielle, ainsi que de sociétés régionales, véritables pivots des implantations locales. Ce fonctionnement décentralisé conjugue une vision stratégique définie par la direction générale avec une exécution opérationnelle confiée aux entités régionales, assurant adaptabilité et proximité client.

Porté par des convictions fortes, In Extenso fonde son identité sur trois valeurs essentielles :

**ÊTRE ACTEUR DU  
DÉVELOPPEMENT DES  
ENTREPRISES, CONTRI-  
BUEUR AU DYNAMISME  
DES TERRITOIRES ET  
FAVORISER L’ACCOMPLIS-  
SEMENT DE CHACUN.**

**MOBILISER DES EXPERTS**

**FACILITER LA  
COMPRÉHENSION**

**CRÉER DES  
SYNERGIES**

**DONNER DU SENS  
AU TRAVAIL**

Ces valeurs constituent la raison d’être du groupe et orientent sa stratégie RSE, en cohérence avec les piliers du développement durable. Cette stratégie se traduit par quatre engagements majeurs : **mobiliser des experts engagés aux côtés des clients, faciliter la compréhension des informations pour éclairer les décisions, créer des synergies durables entre équipes, clients et partenaires**, et enfin **donner du sens au travail en accompagnant la croissance et l’épanouissement des collaborateurs**.

Grâce à ces convictions et engagements, In Extenso est aujourd’hui le leader français indépendant en expertise comptable et services professionnels dédiés aux TPE et PME. Le groupe propose un accompagnement **complet à chaque étape de la vie de l’entreprise**, couvrant l’ensemble des domaines liés à la gestion : comptabilité, administratif, juridique et social. Cabinet pluridisciplinaire, nous proposons également des solutions spécialisées, via nos différentes expertises :

## Ad Astra

by **In Extenso**

**Ad Astra** pour la comptabilité, la fiscalité, la consolidation, le back office et la paie, à destination des PME, des ETI et des grands groupes français et internationaux.

## In Extenso

**FINANCE**

**In Extenso Finance** spécialiste français du conseil en cession, acquisition, transmission et financement des actionnaires et dirigeants de PME.

## In Extenso

**INNOVATION CROISSANCE**

**In Extenso Innovation Croissance** conseille les organisations innovantes sur les grands défis de demain en apportant aux entreprises et aux acteurs publics la vision stratégique d'un partenaire capable de proposer et mettre en œuvre des recommandations scientifique, technique, stratégique, financière et fiscale en matière d'innovation durable.

## In Extenso

**TOURISME, CULTURE & HÔTELLERIE**

**In Extenso Tourisme Culture Hôtellerie** est spécialisées dans les domaines du tourisme, de la culture et de l'hôtellerie et interviennent auprès des acteurs publics et privés de ces secteurs, en France et à l'international dans le cadre de missions de conseil en stratégie et d'assistance à la mise en œuvre.

## In Extenso

**PATRIMOINE**

**In Extenso Patrimoine** disposant d'un savoir-faire reconnu, travaille sur toutes les stratégies avec notre pôle d'ingénierie patrimoniale composé d'experts pluridisciplinaires (Notaire, fiscaliste, gestionnaire retraite, ...) afin de répondre de manière transversale à l'ensemble des problématiques du chef d'entreprise.

## In Extenso

**CRÉATION REPRISE**

**In Extenso Création Reprise** est dédié aux créateurs et repreneurs d'entreprise. Nos équipes spécialisées leur apportent une écoute, un diagnostic et des conseils pour mieux comprendre les rouages de la création d'activité, tester la viabilité de leur projet et préparer le meilleur montage financier.

## In Extenso

**AVOCATS**

**In Extenso Avocats** accompagne les décideurs et les entreprises dans leur développement quel que soit leur secteur d'activité en privilégiant une approche interprofessionnelle à 360°. 40 professionnels du droit défendent ainsi les intérêts des TPE, PME, professions libérales et associations dans les principaux domaines juridiques et dans des domaines très spécifiques.

## L'ESSentiel

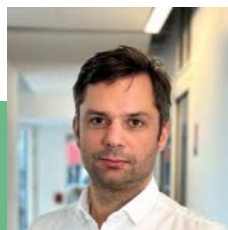
L'expertise d'**In Extenso** au service des structures de l'économie sociale et solidaire sur notre blog dédié à la gestion des associations et des acteurs de l'ESS.



## INTERNATIONALISATION

Dans un contexte où les entreprises françaises se tournent de plus en plus vers l'international, In Extenso a développé une stratégie d'expansion visant à offrir un accompagnement complet au-delà des frontières. Depuis **2022**, le groupe s'est implanté au Luxembourg via le rachat du cabinet VO Consulting et en Belgique, et en Espagne en **2024**, renforçant ainsi sa présence européenne. Cette démarche repose sur des partenariats stratégiques avec des cabinets locaux partageant nos valeurs et notre vision d'un conseil de proximité pour les TPE/PME.

Par ailleurs, In Extenso s'appuie sur le réseau mondial **ETL GLOBAL**, présent dans plus de 50 pays, afin de répondre aux enjeux comptables, fiscaux et sociaux des projets internationaux. Grâce à cette alliance et à nos experts dédiés aux problématiques transfrontalières, nous proposons un accompagnement personnalisé pour les projets d'export, d'implantation ou d'acquisition, contribuant ainsi à la compétitivité et à la croissance durable de nos clients à l'échelle mondiale.

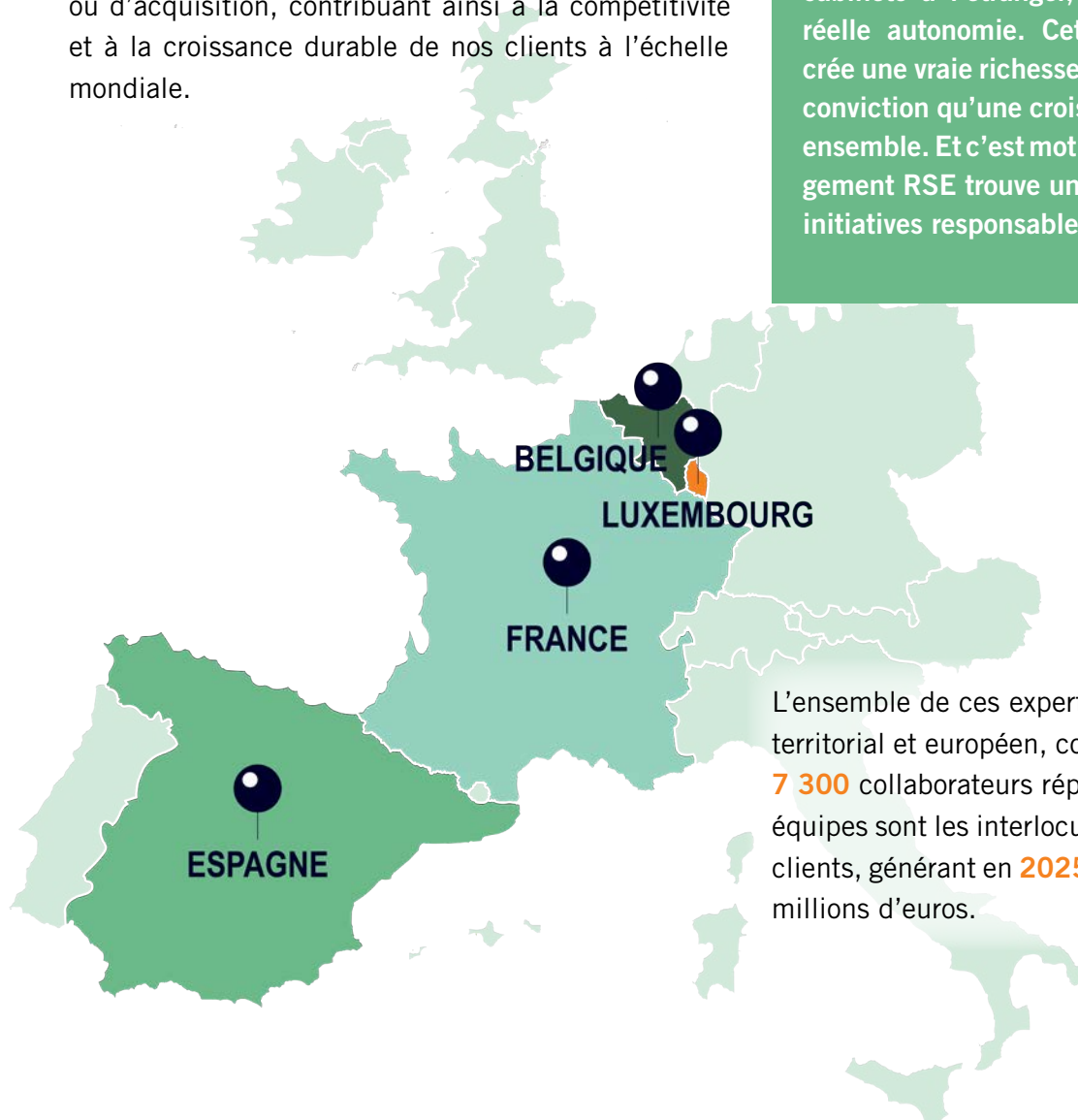


- GAETAN MONY  
*Manager direction des opérations internationales*

L'ouverture internationale d'In Extenso a été une expérience très enrichissante.

Elle nous a permis de découvrir de nouvelles cultures, de confronter nos pratiques et surtout de construire des projets collaboratifs entre pays. Ce qui me marque le plus, c'est l'impact concret pour nos clients : grâce à la mutualisation des ressources et au partage de bonnes pratiques, nous pouvons leur apporter des réponses rapides et adaptées à leurs projets d'export, d'implantation ou d'acquisition. Cette réactivité est devenue un vrai atout pour eux.

En parallèle, nous contribuons à bâtir un groupe international dans un esprit d'entraide et de respect des spécificités locales. In Extenso n'impose pas un modèle, mais partage des outils et des méthodes pour soutenir le développement des cabinets à l'étranger, tout en leur laissant une réelle autonomie. Cette approche collaborative crée une vraie richesse d'échanges et reflète notre conviction qu'une croissance durable se construit ensemble. Et c'est motivant de voir que notre engagement RSE trouve un écho dans les pays où des initiatives responsables sont déjà bien ancrées.



L'ensemble de ces expertises, combiné à un maillage territorial et européen, constitue un réseau de plus de **7 300** collaborateurs répartis dans **280** agences. Ces équipes sont les interlocuteurs privilégiés de **170 000** clients, générant en **2025** un chiffre d'affaires de **642** millions d'euros.

## ENGAGEMENTS ET CHIFFRES CLÉS

**1991** création d'In  
Extenso

**2019** prise d'indépen-  
dance du groupe

**2022** ouverture à  
l'international

**7 300** collaborateurs

**280** agences

**170 000** clients

**642** millions d'euros de  
chiffre d'affaires

**240 000**  
paies produites chaque mois

## 1.2 COMPRENDRE NOTRE GOUVERNANCE



La gouvernance d'In Extenso repose sur un modèle associatif fort, garant d'indépendance et de proximité, qui constitue l'un des principes fondateurs du Groupe. Ce modèle vise à fédérer des femmes et des hommes partageant les mêmes valeurs et animés par la volonté d'élargir les frontières de leur métier pour offrir aux petites et moyennes organisations un service complet, fondé sur la proximité, l'écoute et la proactivité.

In Extenso a une organisation se découpant en plusieurs régions et expertises, avec chacune à leur tête un président/une présidente.



### UNE ORGANISATION AU SERVICE DE LA STRATÉGIE ET DE LA PROXIMITÉ

La Direction Générale est l'organe exécutif du Groupe. Elle met en œuvre le plan stratégique d'In Extenso et veille à son déploiement opérationnel. Elle est composée de dirigeants expérimentés, élus par les associés, qui incarnent la vision et les ambitions du Groupe :

- **Antoine de Riedmatten**, Président du Directoire, expert-comptable et commissaire aux comptes, pilote la stratégie globale depuis 2014 et a accompagné la prise d'indépendance en 2019.

- **Frank Lamotte**, Directeur Général, fort d'une expérience de terrain, assure la coordination des activités et le développement national.

- **Jérôme Ledig et Jean-François Trouillard**, Directeurs Généraux Délégués, apportent leur expertise en transformation des métiers, croissance externe et stratégie RSE.

Pour rester au plus près des besoins des clients, les Présidents des régions se réunissent chaque mois au sein du Comité de Direction national, contribuant à l'élaboration et au suivi de la politique générale. Ce comité incarne la force du maillage territorial et la capacité d'In Extenso à conjuguer vision nationale et ancrage local.

## UN MODÈLE ASSOCIATIF UNIQUE

Depuis sa création, In Extenso a choisi un modèle reposant sur l'association de cabinets existants, solidement implantés dans leur territoire. Ce modèle de double association : nationale et régionale, permet à chaque cabinet de bénéficier des moyens et de l'appui du Groupe tout en conservant son autonomie et son savoir-faire. Il offre ainsi aux cabinets régionaux un degré d'indépendance tout en maintenant une forte proximité avec leurs clients.

### LES ASSOCIÉS DU GROUPE IN EXTENSO



Parallèlement, l'appartenance à un grand groupe procure un avantage majeur : la mutualisation des ressources. Les méthodes et les outils sont partagés afin de retenir les plus performants et d'inscrire l'ensemble du réseau dans une démarche d'amélioration continue.



Tous les collaborateurs du Groupe bénéficient également des mêmes formations, favorisant une montée en compétence homogène et collective. La communication sur ces différents points est globale, garantissant un niveau d'information équitable pour tous. Enfin, cette stratégie d'association avec des cabinets existants permet de capter une part de croissance immédiate grâce à leurs activités, tout en intégrant rapidement leurs innovations. Ces dernières enrichissent le Groupe et contribuent au développement de nouvelles expertises et activités.

## LE RÔLE STRATÉGIQUE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le Conseil de Surveillance définit les orientations générales de la politique du Groupe et accompagne la réalisation du plan stratégique. Créé en 2019, à la suite de la sortie du groupe Deloitte, il est composé de **18 membres** :

- un représentant par région
- un représentant des Experts Conseil
- deux membres indépendants.

Il est présidé par **David Vanalderwerelt**, élu par les présidents des Conseils régionaux.

Le Conseil de Surveillance exerce plusieurs missions clés, à commencer par la plus évidente : la validation et le suivi stratégique. Les membres doivent s'accorder sur les grandes orientations du Groupe et contrôler

leur mise en œuvre. Dans un contexte de forte expansion, chaque année de nouveaux associés rejoignent In Extenso. Avant de pouvoir pleinement intégrer le modèle associatif de l'entreprise, ils doivent être agréés par le Conseil de Surveillance. La mission des membres ne s'arrête pas là : ils veillent également à la sécurité, à l'équité et à la protection du patrimoine des associés, et sont chargés de la gestion des litiges. Toujours dans le cadre du développement du Groupe, le Conseil délibère également sur les opérations de croissance externe.

Pour garantir une gouvernance rigoureuse et transparente, le Conseil de Surveillance s'appuie sur quatre comités spécialisés, chacun jouant un rôle déterminant dans la supervision des activités du Groupe :



Le **Comité d'Investissement** examine et valide les projets de croissance externe ainsi que les investissements stratégiques.



Le **Comité des Rémunérations** définit et contrôle les politiques de rémunération des dirigeants et des associés, en veillant à leur alignement avec la performance, la stratégie et les engagements RSE du Groupe.



Le **Comité des Sages**, instance consultative, intervient dans la médiation et la résolution des litiges entre associés, préservant ainsi l'équité et la cohésion du réseau.



Le **Comité d'Audit** assure la fiabilité des informations financières et la conformité des pratiques comptables.

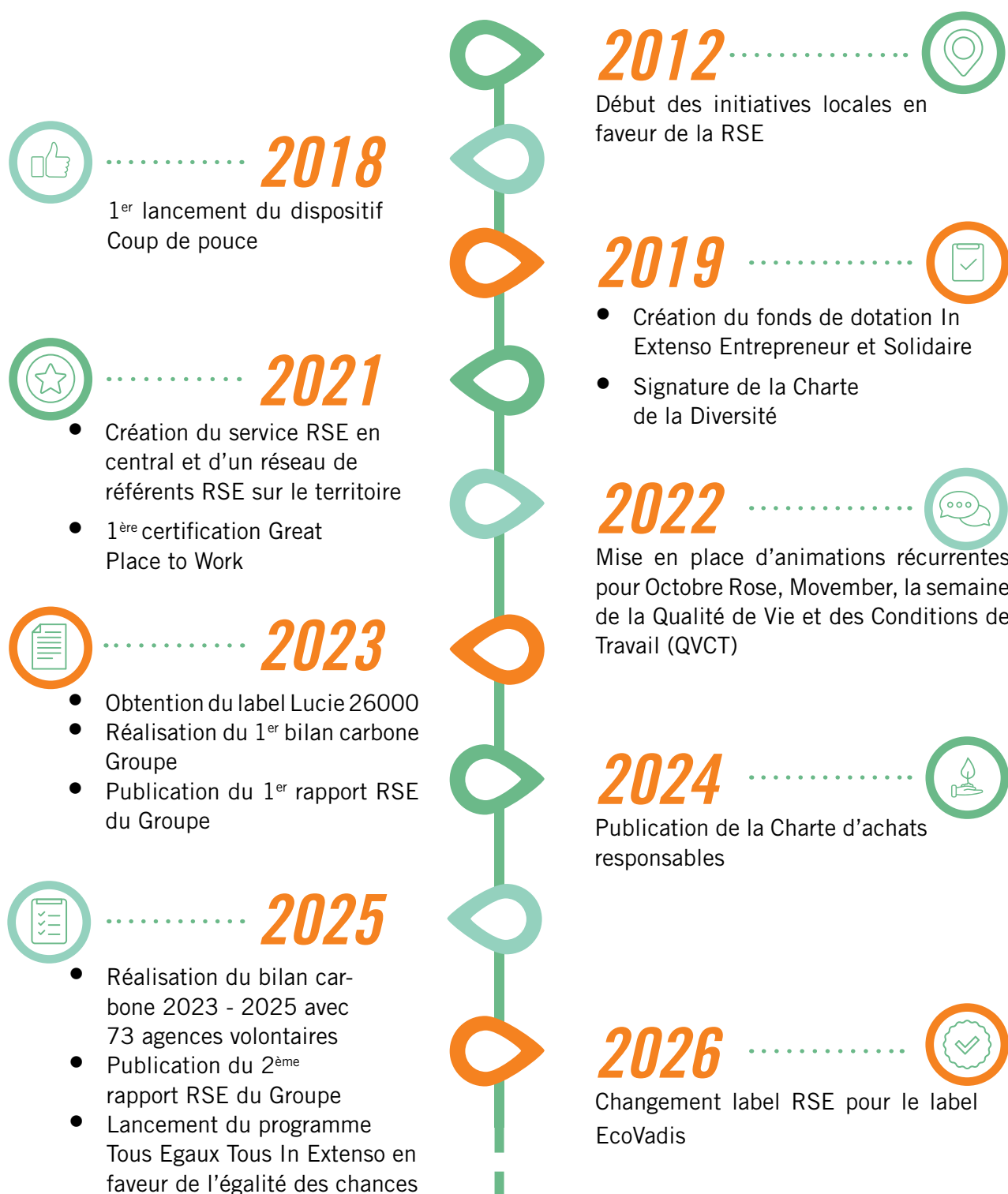
Ensemble, ces comités renforcent la solidité de la gouvernance et contribuent à intégrer les principes de responsabilité et d'éthique dans toutes les décisions stratégiques.

## 1.3 INTÉGRER LA RSE AU CŒUR DE NOS DÉMARCHES

A la fois ancrée dans nos pratiques depuis des années, et nouvelle de par la structuration qu'elle connaît aujourd'hui : notre démarche RSE ne cesse de se renforcer exercice après exercice, portée par une équipe interne engagée et une gouvernance terrain impliquée !

### HISTORIQUE DE NOS ACTIONS

Un coup d'œil dans le rétroviseur permet de tracer les différents marqueurs clés de l'évolution de la RSE ces dernières années au sein de notre Groupe :





- TIPHAINE ISNARD  
Manager RSE

La nécessité de la mise en place d'une démarche RSE n'est plus à prouver, et ce à plusieurs égards ! Tout d'abord c'est une avancée pour mieux gérer nos risques qu'ils soient financiers ou extra-financiers, afin d'adapter notre modèle, anticiper les crises et prendre en compte les évolutions sociétales et climatiques.

C'est évidemment un prérequis réglementaire pour un Groupe comme le nôtre, et nous poussons les curseurs un peu plus loin pour avoir un impact positif, avec les jalons conseillés par les normes et labels existants, à l'instar d'EcoVadis.

C'est aussi répondre et anticiper les attentes de nos parties prenantes, que ce soit via des engagements solides auprès de nos investisseurs, des politiques concrètes auprès de nos collaborateurs, ou encore des actions de mécénat bénéficiant à la société civile.

Mais avant tout, c'est redonner du sens à l'entreprise : innover, questionner nos processus et acquis, challenger nos politiques alors que les attentes et contraintes évoluent ! La structuration d'une démarche robuste et pragmatique est plus que jamais décisive.

JEAN-FRANCOIS TROUILLARD -  
Directeur délégué



(voir partie suivante), des engagements et des outils de pilotage dédiés.

Les 3 outils de pilotage et reporting dédiés sont les suivants :

- **Tableau de bord des engagements RSE du Groupe:** ce tableau compile les engagements RSE sur les trois volets Environnement, Social et Gouvernance pris par le Groupe, que ce soit des engagements publics ou internes. Des indicateurs quantitatifs sont attachés à chaque engagement pour suivre la bonne marche de la stratégie RSE. Les référents RSE ont accès à ce tableau et peuvent relayer ces engagements dans leurs périmètres.
- **Grille d'alignement des engagements RSE :** cet outil a été créé afin que chaque périmètre puisse suivre son niveau d'avancement vis-à-vis des engagements Groupe. En clair, chaque engagement Groupe est décliné à l'échelle de chaque périmètre, les référents RSE doivent donc renseigner leur niveau d'alignement aux engagements sur une échelle à 4 niveaux (hors standard / standard / maîtrisé / excellent) et renseigner les indicateurs associés. Cet outil permet à la fois une remontée d'informations clés, une comparaison et une mise en mouvement des périmètres sur ces sujets.
- **Rapport RSE annuel :** notre premier rapport RSE a été publié en 2023, ce présent rapport, plus détaillé sur nos engagements, indicateurs et actions RSE sera le premier d'une série de rapports plus structurés et annuels.

## STRUCTURATION DE NOTRE DÉMARCHE

Jusqu'à présent, la démarche RSE Groupe, étant donné la spécificité du contexte d'un Groupe avec une gestion décentralisée, était davantage une somme d'actions à impact positif, avec quelques politiques transverses affirmées, notamment sur les aspects sociaux. Depuis quelques années, le Groupe a décidé de structurer sa démarche RSE en lui donnant : Une gouvernance

## NOS ENGAGEMENTS RSE

Le Groupe s'engage à mettre tout en œuvre pour contribuer à l'atteinte de ses engagements RSE. Les engagements sont identifiables à chaque fin de sous-partie, et sont disponibles en fin document sous format de tableau récapitulatif.

## 1.4 DÉPLOYER NOTRE STRATÉGIE RSE GRÂCE A UN RÉSEAU DÉDIÉ

La gouvernance RSE est désormais solidement structurée au sein du Groupe. Elle s'appuie sur une équipe dédiée au siège, travaillant en central, et sur un réseau de référents RSE présents dans chacun des périmètres, garantissant une coordination efficace et une mise en œuvre des engagements.

### PILOTAGE STRATÉGIQUE DE LA RSE

Les projets RSE sont portés en central par une équipe dédiée de **4 personnes**. Intégrée à la Direction des Ressources Humaines au sein du pôle RSE, l'équipe RSE a pour mission de :

- définir la stratégie RSE et suivre les engagements pris ;
- piloter les projets transverses liés à la RSE (Bilan carbone, Rapport RSE, Labélisation RSE, etc.) ;
- piloter et animer les réseaux de référents RSE ;
- définir, organiser et animer les temps forts RSE au cours de l'année ;
- assurer le pilotage opérationnel des actions du

fonds de dotation In Extenso Entrepreneur et Solidaire.

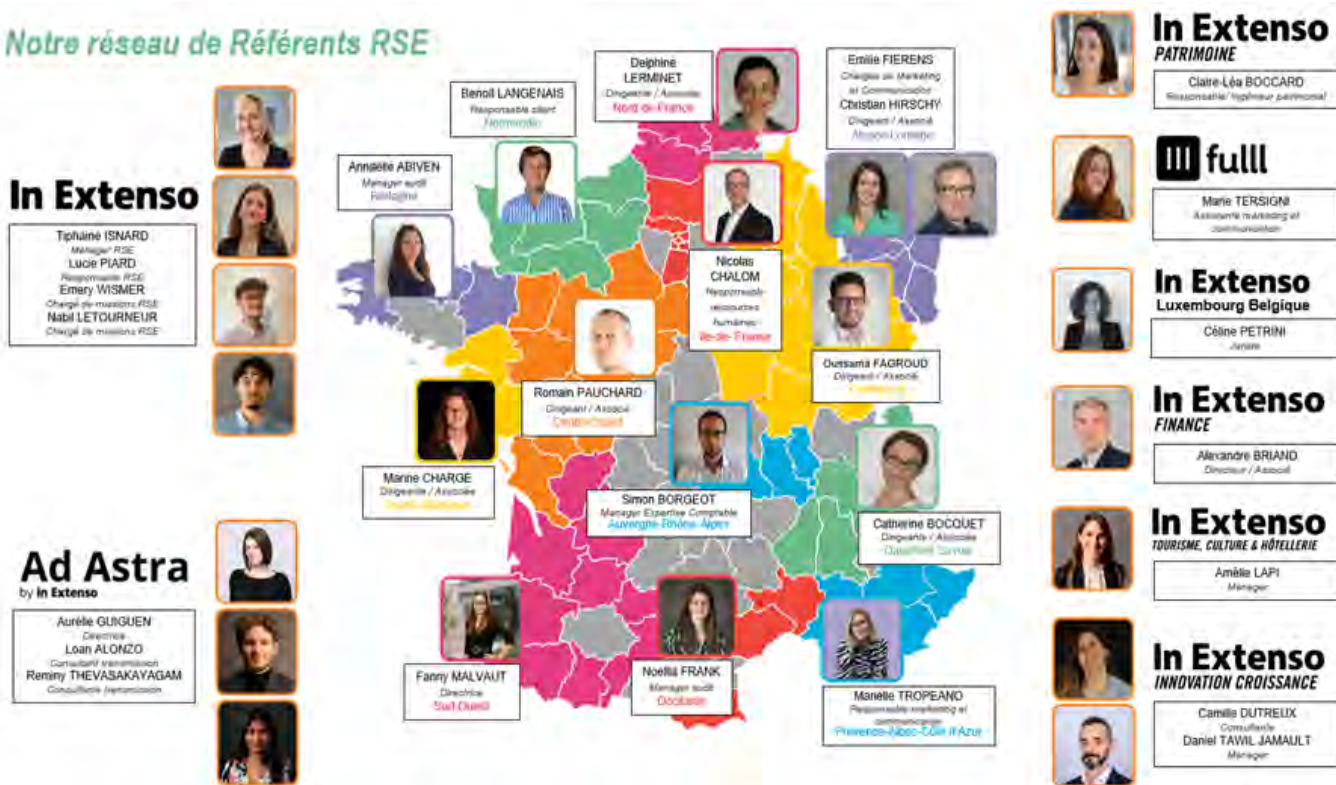
L'équipe RSE est basée au siège social d'In Extenso, à Lyon. Elle travaille en cohérence avec les différents services du siège et la Direction Générale sur une feuille de route RSE claire et ambitieuse. Le pôle RSE a pour objectif d'orchestrer la bonne mise en place de l'ensemble des politiques du durabilité du Groupe. Le Groupe In Extenso a cette force de la décentralisation.

Par conséquent, l'expertise RSE bénéficie, au même titre que d'autres expertises du Groupe (Communication/Marketing, Ressources Humaines, Ethique, etc.) d'un réseau de référents composés de collaborateurs et associés et représentant chacune des régions et activités conseils.

### UN RÉSEAU DE RÉFÉRENTS RSE ENGAGÉ

Le réseau des référents RSE est né en 2021, il compte aujourd'hui plus d'une **vingtaine de référents**. Ce réseau permet à la fois la remontée des informations, besoins et bonnes pratiques RSE au niveau Groupe mais également la coordination des politiques RSE Groupe impulsée par le siège dont les référents sont les premiers relais au sein de leurs périmètres régionaux.

#### Notre réseau de Référents RSE





Les référents RSE représentent de nombreuses expertises métier au sein du Groupe et témoignent d'une diversité représentative en termes d'ancienneté, de statut, de grade, de genre, de diplôme et d'âge.

Les référents RSE jouent un rôle clé dans la déclinaison de la stratégie au sein de leurs périmètres. Leurs missions consistent à :

- identifier et partager les bonnes pratiques RSE issues du terrain ;
- collecter et transmettre les données essentielles pour le suivi des engagements ;
- relayer et promouvoir les initiatives portées par le Groupe ;
- contribuer activement aux projets transversaux ;
- piloter des actions RSE locales adaptées aux spécificités régionales ;
- animer la gouvernance RSE au niveau local pour assurer cohérence et engagement.

Le réseau des référents RSE se réunit **3 fois dans l'année** : deux réunions trimestrielles pour assurer le suivi des actions et un séminaire annuel dédié à la réflexion stratégique et au partage d'expériences. En complément, des temps d'échange ciblés sont organisés tout au long de l'année sur des thématiques spécifiques, telles que le suivi des indicateurs, la formation à la sensibilisation RSE ou le pilotage de projets transversaux.



Le réseau s'est structuré et désormais toutes les régions possèdent des référents RSE. Cela marque la volonté du groupe d'avancer de façon commune et coordonnée. Cette structuration autour d'une équipe nationale dynamique nous permet aujourd'hui de lancer des projets, d'apprendre des bonnes pratiques de chaque région et de répondre ainsi de mieux en mieux aux enjeux de demain.

« Chez IEIC, nous portons une stratégie RSE interne depuis de nombreuses années. Toutefois, en tant qu'organisation de petite taille, nous ne disposons pas toujours des moyens humains nécessaires pour déployer des actions régulières et structurées. L'intégration au réseau de référents RSE du groupe a véritablement redonné un élan à notre démarche. Cela nous a permis de mettre en place des actions concrètes et d'intensifier la communication sur nos engagements, des points particulièrement attendus par nos collaborateurs. Notre stratégie RSE a ainsi pris une nouvelle dynamique.

Dès mon arrivée dans le réseau, j'ai été impressionnée par la qualité des échanges : les points réguliers, les canaux dédiés, la représentativité des régions et le partage constant de bonnes pratiques créent un cadre propice à l'impulsion et à l'ancrage d'une démarche RSE solide. J'ai été sincèrement ravie de rejoindre cette dynamique collective et de pouvoir m'impliquer auprès d'une équipe RSE disponible et engagée. Nous sommes fiers de contribuer à cette ambition commune au niveau du groupe et espérons poursuivre notre investissement afin d'atteindre des objectifs clés sur nos enjeux RSE.

Certains périmètres disposent également de leur propre gouvernance RSE locale. C'est notamment le cas de plusieurs régions qui animent des comités RSE réguliers, réunissant jusqu'à une vingtaine d'ambassadeurs pour impulser et coordonner les initiatives sur le terrain.





NICOLAS CHALOM -  
*Référent RSE*



Depuis mon entrée récente dans le réseau RSE de notre entreprise en tant que référent régional, j'ai été particulièrement marqué par la qualité du fonctionnement du dispositif et par l'engagement sincère qui l'anime. On perçoit immédiatement que la politique RSE n'est pas un simple affichage : elle fait véritablement partie de l'ADN de notre entreprise.

Le rôle du groupe noyau au siège est déterminant. C'est lui qui impulse les sujets, qui structure la démarche, qui nous stimule en nous amenant à nous poser les bonnes questions et à prendre du recul. Leur capacité à ordonnancer les thématiques, à clarifier les priorités et à fournir les ressources nécessaires est essentielle. Ils assurent également un relais d'informations constant et pertinent, ce qui nous permet d'être, nous référents régionaux, pleinement outillés pour porter la dynamique sur le terrain.

J'apprécie aussi particulièrement les temps forts organisés par le siège : ce sont des moments qui nous rassemblent, qui donnent du sens, qui renforcent notre cohésion et qui nous permettent de relayer les actions en région avec plus d'impact.

Derrière tout cela, on sent un travail colossal, structuré et qualitatif, fruit d'une véritable expertise et d'une volonté forte d'ancrer la RSE dans la vie de chaque collaborateur.

En tant que récent membre du réseau des Référent RSE, je suis heureux de côtoyer mes pairs. J'apprécie la fluidité des échanges et l'énergie collective qui s'en dégage. Cela me motive à contribuer activement au déploiement de la politique RSE au sein de ma région et de prendre part ainsi à une démarche qui devrait aller bien au-delà de l'entreprise.

MARINE CHARGE -  
*Référente RSE*



En 2022, on lançait le comité RSE régional à 3, et le groupe lançait sa labellisation Lucie 26000. Aujourd'hui grâce à une gouvernance attentive et dynamique à ces sujets, nous faisons évoluer la labellisation du groupe et en région nous sommes plus de 15 ambassadeurs engagés pour déployer des actions concrètes : achats responsables, déplacements réfléchis, soutien aux associations locales avec du mécénat de compétences et des collectes en agence. En 3 ans, on est passé d'une impulsion pour valoriser nos actions du quotidien à une vraie force collective qui fait bouger les lignes !

## 1.5 FORMER ET MOBILISER EN INTERNE

Afin d'embarquer au-delà de notre réseau de référents RSE et sensibiliser largement nos équipes sur ces thématiques, plusieurs moyens sont utilisés : sensibilisation, formation et communication.

### SENSIBILISATION

**Onboarding** - A l'arrivée de chaque nouveau collaborateur, un programme d'onboarding digital est prévu pour faciliter son intégration en lui offrant les clés de compréhension sur les politiques et process Groupe. Ce programme, détaillé plus loin dans ce rapport, est en cours de restructuration et accueillera en 2026, plusieurs modules dédiés à la RSE.

 **Quiz**, permet de définir le concept de RSE de manière ludique

 **Vidéo animée**, permet de retracer les actions politiques du Groupe en matière de RSE

 **Vidéo**, avec différentes interviews, permet une mise en avant des différentes modes d'implications que les collaborateurs peuvent avoir au sein de la démarche RSE

Ces **3 modules** permettent à tout nouvel arrivant de maîtriser le concept de RSE, de savoir ce qui est mis en place dans le Groupe et d'avoir des ressources et contacts s'il souhaite s'impliquer davantage dans la démarche.

**Évènements** – Chaque année, le planning des événements Groupe liés à la RSE est travaillé par nos équipes en interne, en règle générale, **5 ou 6 temps forts** sont animés au cours de l'année. Souvent en lien avec des journées ou mois « thématiques » issues du calendrier international, ces événements permettent de sensibiliser sur des enjeux ESG, mais également de fédérer les équipes sur des temps informels, animations, challenges, webinaires qui sortent de leur quotidien professionnel.



**Sensibilisation RSE** – Nos équipes ont conçu un support de sensibilisation dédié sur la RSE, permettant aux participants de comprendre les concepts, réglementations, normes, acronymes, et actions liées à la RSE de manière générale, tout en informant sur les démarches mises en place au sein d'In Extenso. L'ensemble de notre réseau de référents RSE a été formés à l'animation de ce type de format de sensibilisation. L'objectif est, au-delà de l'onboarding, d'animer régulièrement ce type de sensibilisation dans les différentes régions auprès des collaborateurs présents. Notre objectif est d'atteindre 90% des collaborateurs sensibilisés à la RSE chaque année, nous mesurons ce taux à travers notre enquête Great Place to Work, sur l'exercice 2025, **73%** de nos collaborateurs estiment être sensibilisés à la RSE.

Le groupe offre un programme de formations dédiées à la RSE pour ceux qui souhaitent aller plus loin. 2 offres principales sont actuellement proposées :

**Une formation RSE** structurée en **2 modules** pour maîtriser les fondamentaux de la RSE est proposée au catalogue. Conçue et animée par des consultants experts de ces sujets, issus d'In Extenso Innovation Croissance, elle permet de ressortir avec des bases solides pour comprendre, construire et participer à une démarche RSE structurée.



- AMÉLIE LAPI

Référente RSE

La formation RSE, c'est un très bon outil pour pouvoir s'appropriier les notions clés de la RSE et rafraîchir la mémoire sur les différents termes, labels, certifications, etc. existants dans le domaine, avec leurs atouts et leurs limites.

L'objectif était de mieux connaître les enjeux de la RSE, prendre connaissance des évolutions en matière de réglementation auprès des entreprises.

J'ai particulièrement apprécié cette dernière partie, dans son approche : comment faire d'une contrainte une opportunité, permettant de les aborder d'un point de vue positif.

La formation, en petit comité et interactive, a été rythmée par de la théorie, des études de cas et des discussions. Elle a permis d'échanger avec



- FANNY MALVAUD

Référente RSE

J'ai suivi les 2 modules de la formation RSE, à quasiment 1 an d'intervalle. Cela m'a permis, avec le module 1 notamment, d'étoffer ma culture RSE avec les définitions importantes, les différents piliers et les lois/règles déjà en vigueur. Puis, avec le module 2, de mettre en pratique et d'avoir une trame solide pour aiguiller un client dans sa stratégie RSE. Au niveau professionnel, cela me permet d'apporter du conseil supplémentaire à mes clients, de sortir des aspects uniquement chiffrés, financiers.

Les conversations s'élargissent et permettent de se rendre compte que chacun à son niveau, peut avoir un impact sociétal. Également, avec les nouvelles normes qui pourraient être mise en vigueur (comme l'octroi d'un prêt à une société qui répond à des indicateurs RSE spécifiques), cela nous permet d'avoir une longueur d'avance sur d'autres cabinets et de pouvoir alerter, aiguiller nos clients dans le bon sens.

Au niveau personnel, cela m'a permis d'avoir des prises de conscience importantes et de me dire que l'on est tous acteur de la RSE, que cela soit dans notre travail, mais également dans notre environnement personnel.

Une offre de modules en ligne sur notre plateforme de formation continue EdFlex permet de suivre un parcours ludique sur les différentes thématiques de la RSE pour les collaborateurs qui souhaitent apprendre de manière progressive sur ces sujets.

Notre objectif est de former l'ensemble de nos Directeurs, Associés et Managers à la RSE d'ici 2030, afin que les pratiques RSE soient incarnées au mieux par nos équipes décisionnaires.

## COMMUNICATION

Afin de garantir la bonne maîtrise des engagements et politiques RSE par nos équipes, une communication structurée est nécessaire. Aussi nous avons fait le choix de publier un **rapport RSE Groupe** chaque année afin de pouvoir illustrer l'avancement de nos actions et permettre transparence vis-à-vis de nos parties prenantes internes et externes.

En parallèle du rapport annuel, des **recaps RSE** sont réalisés auprès de notre réseau de référents RSE tous les 2 mois afin de détailler les démarches et projets réalisés, en cours et à venir sur la période en question. Cela permet à l'ensemble de notre réseau de redescendre ensuite ces informations clés sur le terrain, promouvoir la transparence sur les résultats des projets menés et assurer une gouvernance fluide.



Aussi, l'équipe RSE est très régulièrement sollicitée pour intervenir dans les différentes **instances de gouvernance** (Comité de Direction National, Universités d'été, Université des Managers, Comité de Direction opérationnel, Séminaires RH, etc.) afin de donner de la lisibilité sur les projets menés.

Enfin, des publications sont régulièrement réalisées sur notre **intranet** sur les différentes démarches. Ces publications créent de plus en plus d'engouement et gagnent en visibilité au sein du Groupe.

## ENGAGEMENTS ET CHIFFRES CLÉS

Atteindre 90% des collaborateurs sensibilisés à la RSE chaque année

Former l'ensemble de nos Directeurs, Associés et Managers à la RSE d'ici 2030

Publier un Rapport RSE Groupe chaque année

**3** nouveaux modules RSE dans le parcours d'onboarding digitalisé

**73 %** de nos collaborateurs estiment être sensibilisés à la RSE en 2024

**5 à 6** temps forts RSE animés chaque année en central

**2** modules de formation RSE proposées

## 1.6 VALORISER NOS ACTIONS



Afin de valoriser son engagement et de commencer la structuration de sa démarche au prisme de normes de reporting RSE, le Groupe s'est engagé dans un processus de labélisation auprès de l'organisme LUCIE 26 000. Basée sur la norme ISO 26 000, cette labélisation vise à aider les organisations à intégrer les différentes thématiques du développement durable autour de sept questions centrales : la gouvernance de l'organisation, les droits de l'Homme, les conditions de travail, l'environnement, les bonnes pratiques dans les affaires, les questions relatives aux consommateurs, ainsi que les communautés et le développement local.

In Extenso est **labellisé LUCIE 26 000** depuis février 2023, et a renouvelé son accréditation en atteignant ses objectifs à horizon de 18 mois, en novembre 2024. Ce label a permis la mise en mouvement et l'atteinte de nombreux engagements tels que :

- La réalisation d'un premier Bilan carbone 2021-2022. Cet état des lieux a ainsi permis la structuration de plans d'actions, à différentes échelles.
- La formation des collaborateurs, managers et associés avec deux modules de formation RSE (2x7h en présentiel) dispensés par les experts d'In Extenso Innovation Croissance.
- L'élaboration et publication d'une Charte des achats responsables, publiée en septembre 2024.
- La publication d'une Charte d'usage des réseaux sociaux, permettant d'accompagner la compréhension et l'utilisation des médias sociaux.



Au vu de la structuration de la démarche RSE, de l'internationalisation du groupe et des demandes de plus en plus prégnantes de nos parties prenantes, In Extenso a décidé de se lancer dans une certification davantage reconnue à l'international : EcoVadis. A noter que deux entités au sein du Groupe sont déjà

labellisées depuis 2024 par cet organisme : Ad Astra et In Extenso Innovation Croissance. Un travail commun entre les équipes en central et les équipes terrains de ces deux entités est en cours, avec pour objectif de soumettre notre **évaluation en janvier 2026** avec l'espoir d'obtenir une médaille pour l'ensemble du Groupe.



- ANAÏS BESSIS  
DRH et Associée du Groupe

En tant que DRH du groupe In Extenso, la labellisation Lucie 26000 représentait pour nous une étape fondatrice : elle tra-

duisait notre volonté de structurer notre démarche RSE autour de la norme ISO 26000, en impliquant l'ensemble de nos parties prenantes et en affirmant notre engagement sociétal.

Ce label nous a permis de poser les bases d'une culture d'entreprise responsable, incarnée par des actions concrètes comme la création de notre fonds de dotation In Extenso Entrepreneur & Solidaire ou notre bilan carbone.

Aujourd'hui, avec la labellisation EcoVadis, notre ambition évolue : nous voulons renforcer notre performance ESG, répondre aux exigences croissantes de nos clients et partenaires, et nous positionner comme un acteur engagé sur le plan international.

Ce nouveau référentiel nous pousse à aller plus loin dans la mesure, l'amélioration continue et la transparence de nos pratiques. Il s'agit désormais de faire de la RSE un levier stratégique de compétitivité et d'attractivité, tant pour nos talents que pour nos marchés

Si la valorisation de notre démarche RSE n'est pas une finalité en elle-même, les certifications, basées sur des normes et référentiels reconnus, aident à la structuration des politiques, des actions et notamment du reporting ESG. L'engagement dans une certification est avant tout abordé comme une approche d'amélioration continue de nos outils et résultats RSE.

## ENGAGEMENTS ET CHIFFRES CLÉS

Obtenir une médaille Ecovadis chaque année à l'échelle du Groupe

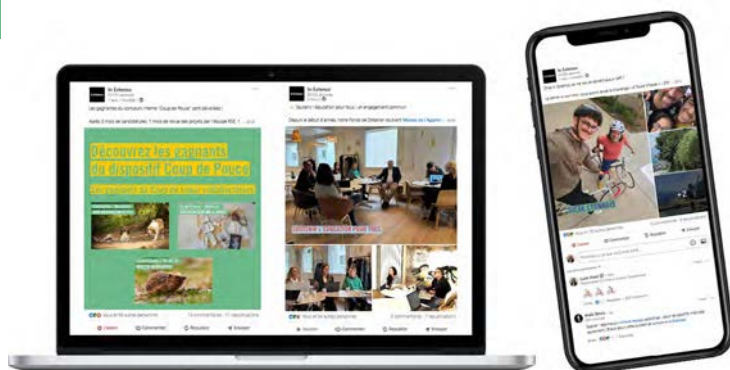
**1** labélisation Groupe Lucie  
26 000 depuis 2023

**2** entités labellisées EcoVadis  
depuis 2024

**1** évaluation Groupe EcoVadis en cours pour une certification en début d'année 2026

## 1.7 RENFORCER NOTRE IMPACT SOCIÉTAL

Le groupe In Extenso a toujours voulu avoir un impact sociétal significatif, il en a d'ailleurs fait sa raison d'être « Acteur du développement des entreprises, du dynamisme des territoires et de l'accomplissement de chacun », notamment avec la création en 2019 de son fonds de dotation In Extenso Entrepreneur et Solidaire. Piloté par un conseil d'administration central, le fonds ne cesse de développer ses actions.



## CONSEIL D'ADMINISTRATION DU FONDS DE DOTATION



**Antoine DE RIEDMATTEN**  
Fondateur principal



**David VANALDERWERELT**  
Président



**Sophie COULIN**  
Associée, IE Alsace-Lorraine



**Jean-Louis FONTAINE**  
Associé, IE Dauphiné Savoie



**Frédéric GUILLET**  
Associé, IE Ouest Atlantique



**Morgan GENTIL**  
Associé, IE Bretagne

### RSE IEO

- Conformité de la demande
- Vérification d'adéquation à l'objet social et absence de conflit d'intérêts
- Contacts des solliciteurs
- Coordination jusqu'au déblocage des fonds
- Rédaction du Rapport d'activités



**Anaïs BESSIS**  
DRH Associée



**Tiphaine ISNARD NEMES**  
Manager RSE



**Lucie PIARD**  
Responsable RSE



**Emery WISMER**  
Chargé de missions RSE

### LAURENT SIMO

- Comptabilité
- Contact des Présidents de Région : appels de fonds, apurement, etc.



**Laurent SIMO**  
Associé, IE AURA

### DAF / JURIDIQUE IEO

- Conformité des documents
- Déblocage des fonds



**Carole-Anne PROTON**  
Responsable Juridique



- **DAVID VANALDERWERELT**  
Président du conseil d'administration du fonds de dotation

En 2025, plus que jamais, notre engagement en faveur d'un entrepreneuriat solidaire et responsable s'est affirmé comme un pilier de l'identité du Groupe In Extenso.

Nous avons poursuivi avec conviction notre mission : soutenir des initiatives d'intérêt général qui répondent aux grands défis sociaux, environnementaux et économiques de notre époque. La dynamisation de notre fonds de dotation est un véritable levier pour impacter le quotidien de nos parties prenantes qu'elles soient internes ou externes.



## UNE STRUCTURATION EN 3 ENVELOPPES

Notre fonds de dotation a restructuré son identité visuelle et ses dispositifs afin de rendre complètement lisible les différentes échelles d'impact de ses actions.



**Le Soutien National** : ce dispositif permet de soutenir financièrement des organismes d'envergure nationale voire internationale. Le pilotage de ces soutiens est national et voté en Conseil d'Administration. Les organismes soutenus sont d'intérêt général et portent des projets d'envergure sur l'ensemble du territoire. 18 organismes ont été soutenus par le dispositif national sur cet exercice.



Fondation Ronald McDonald™

musée des  
**confluences**



**Le Soutien Régional** : ce dispositif valorise les soutiens régionaux au sein de leur territoire. Cela concerne toute opération supérieure à 2000 € portée par une région ou expertise. Les organismes soutenus sont d'intérêt général. Les propositions d'organismes et le financement viennent des régions, le pilotage lui, est national. 7 organismes ont été soutenus par le dispositif régional sur cet exercice.



**Le Coup de Pouce Local** : relancé en 2025, ce dispositif permet à l'ensemble des collaborateurs engagés personnellement de proposer un organisme à soutenir. Le concours a lieu 1 fois par an, il mobilise le Conseil d'Administration ainsi que les collaborateurs et associés qui peuvent voter pour leurs projets favoris. Les enveloppes par projet vont de 1500 € à 3000 € en cas de coup de cœur. 15 organismes ont été soutenus par le dispositif Coup de Pouce sur cet exercice.

Que ce soit pour valoriser l'engagement personnel des collaborateurs, le dynamisme associatif des territoires de nos agences, ou les partenariats avec des organismes d'envergure œuvrant pour des causes durables à grande échelle, le fonds se munit d'outils dédiés à travers ses **3 dispositifs**.

## MASSIFICATION ET DIVERSIFICATION DES BENEFICIAIRES

Au-delà de la structuration du fonds, l'année 2025 marque une étape importante en termes de massification et diversification des bénéficiaires. Tout d'abord, plusieurs chiffres clés démontrent la montée en puissance des actions :

En 2023, le fonds a débloqué environ 130 000 € pour les bénéficiaires, 206 000 € en 2024 et plus de **530 000 € en 2025**.

En 2023, 69% des collaborateurs et associés étaient satisfaits de l'engagement citoyen du Groupe, contre 73% en 2024 et **75% en 2025**.

Les actions conjointes avec les bénéficiaires (synergies au-delà du mécénat financier) se sont multipliées, presque inexistantes avant 2023, aujourd'hui environ **3 à 4 actions conjointes** sont réalisées chaque année.

En 2025, ce sont **40 organismes soutenus** !

Mais au-delà des chiffres, nous travaillons aussi à la diversification des bénéficiaires :

- Zone géographique et territoire d'impact : permettant le dynamisme associatif et un impact sur les populations visées sur l'ensemble du territoire.
- Échelle : le fonds soutient des organismes d'envergure nationale tels que la Fondation Mac Donald, mais également des organismes qui œuvrent sur un territoire restreint, comme Les P'tits Gilets à Nantes.
- Causes soutenues : le fonds permet de soutenir « toute mission d'intérêt général à caractère scientifique, sportif, culturel, éducatif, social, humanitaire ou de protection de l'environnement naturel ». L'objet du fonds de dotation est délibérément large pour répondre à l'ensemble des enjeux sociétaux actuels.

- Anciens et nouveaux partenariats : certains organismes sont soutenus depuis plusieurs années, à l'instar de 60 000 rebonds ou la fondation EM Lyon, cela permet de créer des synergies sur plus long terme, mais le fonds cherche également à renouveler le panel d'organismes bénéficiaires, afin de répondre aux attentes et actualités sociétales.

Diversifier, notamment en ouvrant les dons à des organismes de proximité, c'est rendre concrètes les actions du fonds auprès de nos multiples parties prenantes.

## ACTIONS CONJOINTES AVEC LES BENEFICIAIRES

Au-delà du mécénat financier, des actions conjointes avec nos bénéficiaires ont été mises en place afin de donner de la force à ces structures : que ce soit à travers la mise en lien, la promotion et communication, l'appui à projets spécifiques. Voici quelques exemples d'actions conjointes, ayant des co-bénéfices sur les collaborateurs d'In Extenso et la société dans son ensemble :

- **Grande exclusion** - Chaque année depuis 10 ans, In Extenso envoie des cartes de vœux digitales à ses clients et profite de ce support pour mettre en avant une association de son choix que le fonds de dotation soutient financièrement en parallèle, cela permet d'augmenter la notoriété de l'association. Cette année, c'est l'association Toit à Moi qui a été mise en avant. Toit à Moi a pour but d'aider les personnes sans-abris à changer de vie durablement (prêt de logement, insertion professionnelle et sociale).
- **Décrochage scolaire et orientation en milieux défavorisés** – Le fonds a accueilli dans ses locaux 4 associations de la région lyonnaise (Ensemble pour la petite enfance, Valdocco Grand Lyon, Job IRL et Réseau Etincelles), soutenues financièrement et mises en lien via Maison de l'Apprendre. Présentations croisées et échanges sur les synergies étaient

au programme. Cette rencontre a pu déboucher sur un partenariat en cours de création entre le groupe et Job IRL, via notre participation à la plateforme d'orientation professionnelle de Job IRL auprès des publics scolaires en difficulté.

- **Enfants en situation de pauvreté** - Partant du constat qu'1 enfant sur 5 est pauvre et qu'il faut 6 générations pour sortir de la pauvreté, Break Poverty centralise ses actions dans l'appui à la jeunesse via le soutien à la petite enfance, la lutte contre le décrochage scolaire, l'orientation, l'insertion professionnelle.

En parallèle d'un don de 50 000 €, nous avons monté un partenariat inédit avec Break Poverty : une plateforme de dons co-portée a été partagée à l'ensemble des clients du Groupe In Extenso.

- **Accompagnement du personnel soignant et des familles de personnes atteintes du cancer** - Tout le monde contre le cancer est une association qui agit pour améliorer le quotidien des personnes touchées par le cancer, en apportant de la joie et du réconfort aux malades, à leurs familles et aux soignants. Elle mène des actions concrètes pour humaniser l'hôpital et offrir des moments d'évasion hors du cadre médical. Le fonds soutient financièrement l'association sur 2026 et a ouvert des plages de bénévolat à ses collaborateurs pour qu'ils puissent participer aux fêtes de Noël organisées dans 20 hôpitaux en France.



- **Echec entrepreneurial** - 60 000 entreprises déposent le bilan en moyenne chaque année en France et les chefs d'entreprise vivent un triple traumatisme (personnel, professionnel et financier). L'association 60 000 rebonds est née de ce constat, elle aide les entrepreneurs à reprendre leur souffle, leur confiance et leur énergie pour rebondir vers un nouveau projet professionnel. En parallèle d'un soutien financier du fonds, plusieurs associés et collaborateurs d'In Extenso ont accompagné des chefs d'entreprise à la suite d'une liquidation.

Ces actions conjointes redonnent un sens concret au mécénat, en mettant en lien compétences, réseaux et capacité d'action du groupe avec les besoins des bénéficiaires. Cela participe à la fois à un appui concret aux actions de nos bénéficiaires, mais également à faire connaître et à ouvrir les actions du fonds de dotation à nos équipes.

## LANCEMENT DU DISPOSITIF COUP DE POUCE

En 2025, le concours Coup de Pouce a été lancé avec une conviction forte - intégrer les collaborateurs dans deux aspects du fonds de dotation desquels ils étaient auparavant exclus : à savoir la proposition d'organismes à soutenir et la prise de décision sur les organismes retenus. Le principe est simple : permettre à chaque collaborateur de présenter un organisme d'intérêt général dans lequel il est impliqué personnellement afin de bénéficier d'un don financier. Concrètement, les collaborateurs ont 3 mois pour candidater : les prérequis sont de présenter un organisme d'intérêt général, laïque, apolitique, respectant l'objet social du fonds, ayant son siège en France et dans lequel le collaborateur est impliqué personnellement. Au-delà de ces critères « classiques », une attention particulière est portée à la cause soutenue et à l'implication réelle et morale du collaborateur, influant la suite du traitement des dossiers.

Au total, ce sont **71 dossiers** qui ont été déposés en 2025. Les dossiers ont été revus par l'équipe RSE du Groupe puis soumis à deux votes :

**Vote collaborateurs** : un vote ouvert à l'ensemble des collaborateurs du Groupe In Extenso. Les projets ont été présentés sous format de vignettes avec une brève description de l'organisme, du projet qui serait financé, du territoire d'impact et des objectifs de développement durable que le projet servirait. **1 500 votes** ont été enregistrés pour cette première édition. Ce vote a donné lieu à un podium avec 3 « coups de cœurs collaborateurs », ouvrant droit à des enveloppes dédiées.

**Vote du Conseil d'Administration** : l'équipe RSE IEO s'est basée sur plusieurs critères pour présenter une liste limitée de projets aux membres du Conseil d'Administration : la note informelle donnée par l'équipe RSE IEO, la représentativité des différentes régions et expertises, le nombre de votes collaborateurs obtenus par les projets. In fine, environ 25 projets ont été présentés, de manière anonyme, aux membres du CA en séance, puis un vote a été organisé. 12 projets sont ressortis, le 1<sup>er</sup> se voyant récompensé de la mention Coup de cœur CA.

LAURE MANZONI -

Gagnante du vote collaborateurs  
du dispositif Coup de Pouce



C'est la première année que je participe au dispositif Coup de Pouce. Je trouve vraiment cela formidable de pouvoir aider ainsi les associations pour lesquelles les collaborateurs In Extenso sont bénévoles. C'est un très beau geste !

Pour ma part, quand j'ai lu que nous pouvions inscrire notre association (sous conditions qu'elle remplisse les critères demandés) je n'ai pas hésité une seule seconde à inscrire la S.P.A de Besançon pour laquelle je suis bénévole depuis 2019 et qui me tient énormément à cœur. Cette S.P.A est indépendante et ne vit que sur les dons ou les legs, elle ne bénéficie pas des subventions de l'Etat. Je tenais vraiment à les aider en gagnant afin de pouvoir subvenir au mieux aux besoins de nos compagnons et améliorer leur quotidien. Je n'ai donc pas hésité à « faire la promotion » de la S.P.A auprès de l'ensemble des collaborateurs de la région afin d'obtenir des votes supplémentaires !

Je suis ravie de voir que le bien-être animal est une cause importante pour les collaborateurs et que cela se traduit en un don important pour la structure. Un immense merci à toutes les personnes qui ont mis ce dispositif en place, c'est super !

In fine, ce sont 15 projets qui ont été soutenus en 2025, le concours sera reconduit en 2026 !





## DES MODES D'IMPLICATION VARIABLES

Le fonds de dotation s'efforce de se dynamiser en variant les modes d'implication de ses parties prenantes :

- **Implication collective des équipes** : que ce soit à l'occasion d'Octobre Rose en 2025 ou Movember en 2024, des concours photos impliquant l'ensemble des collaborateurs sont organisés. Le montant du don aux associations œuvrant dans la lutte contre le cancer est corrélé à l'implication des collaborateurs : plus il y a des photos et de mobilisation, plus le montant du don est haut. De même, le challenge « À toute vitesse» (voir page

38), consacré à la mobilité durable, a permis d'impliquer les collaborateurs à la fois dans l'atteinte d'un montant de don, mais également dans le choix de l'association soutenue.

- **Implication individuelle directe des collaborateurs** : encore en cours de réflexion pour un déploiement structurel du mécénat de compétence à l'échelle du Groupe, cela n'empêche pas certaines de nos régions d'avoir expérimenté des formes d'engagement concrètes. C'est par exemple le cas de la région In Extenso Ouest Atlantique qui a signé, en 2025, une convention de mécénat de compétence avec les Apprentis d'Auteuil. Les collaborateurs de la région peuvent ainsi consacrer 4h de leur temps

professionnel à l'accompagnement de jeunes (ateliers / rendez-vous individuels) afin de leur donner un regard et des clés pour rentrer dans le monde professionnel.

- **Implication globale d'un site** : certaines agences ont décidé de se lancer dans une action collective à l'échelle de leur site, c'est par exemple le cas de FULLL avec les Bureaux du cœur.



- MARIE TERSIGNI  
Chargée RSE chez FULLL

Chez Fulll, nous croyons fermement que chaque geste compte, c'est dans cet esprit que nous avons mis en place l'initiative proposée par les Bureaux du Cœur. L'idée derrière l'initiative proposée par les Bureaux du Cœur est simple mais puissante : utiliser les locaux professionnels inoccupés pour accueillir une personne en situation d'urgence. En effet, nos locaux ne sont occupés qu'environ 30 % du temps, laissant une grande partie de nos espaces vides la nuit et le week-end. Les Bureaux du Cœur offrent une solution au problème du mal-logement en permettant la mise en relation entre notre entreprise, une association partenaire, et une personne dans le besoin d'un logement.

Depuis avril 2025, nous avons le plaisir d'accueillir notre premier·ère invité·e du cœur dans nos locaux à Lyon. En ouvrant nos portes à ceux qui en ont besoin pour des séjours de trois à six mois, nous offrons à des personnes en situation de précarité l'accès à un logement décent. Cela peut concerner des étudiants rencontrant des difficultés financières, des femmes victimes de violences conjugales ou encore des personnes en parcours d'insertion professionnelle. Cette initiative a contribué à sensibiliser nos collaborateurs et à combattre les stéréotypes liés à la vie dans la rue. Mettre en place les Bureaux du Cœur, c'est une opportunité d'apporter un changement positif. Par cette action, nous espérons inspirer d'autres entreprises à rejoindre ce mouvement.

## ENGAGEMENTS ET CHIFFRES CLÉS

Atteindre 80% de satisfaction des collaborateurs sur l'engagement citoyen du Groupe

Assurer un soutien financier annuel significatif auprès d'organismes d'intérêt général

Mobiliser les collaborateurs engagés à travers le concours Coup de Pouce

**2019** date de création du fonds de dotation In Extenso Entrepreneur et Solidaire

**3** enveloppes pour le fonds : Soutien National, Régional et Coup de Pouce

**530 000 €** débloqués par le fonds pour les bénéficiaires en 2025

**40** organismes soutenus via les 3 enveloppes du fonds en 2025

**3 à 4** actions conjointes réalisées chaque année avec nos bénéficiaires

**75 %** des collaborateurs et associés satisfaits de l'engagement citoyen du Groupe en 2025

**71** dossiers déposés pour le Coup de Pouce 2025

**1 500** votes collaborateurs pour le Coup de Pouce 2025

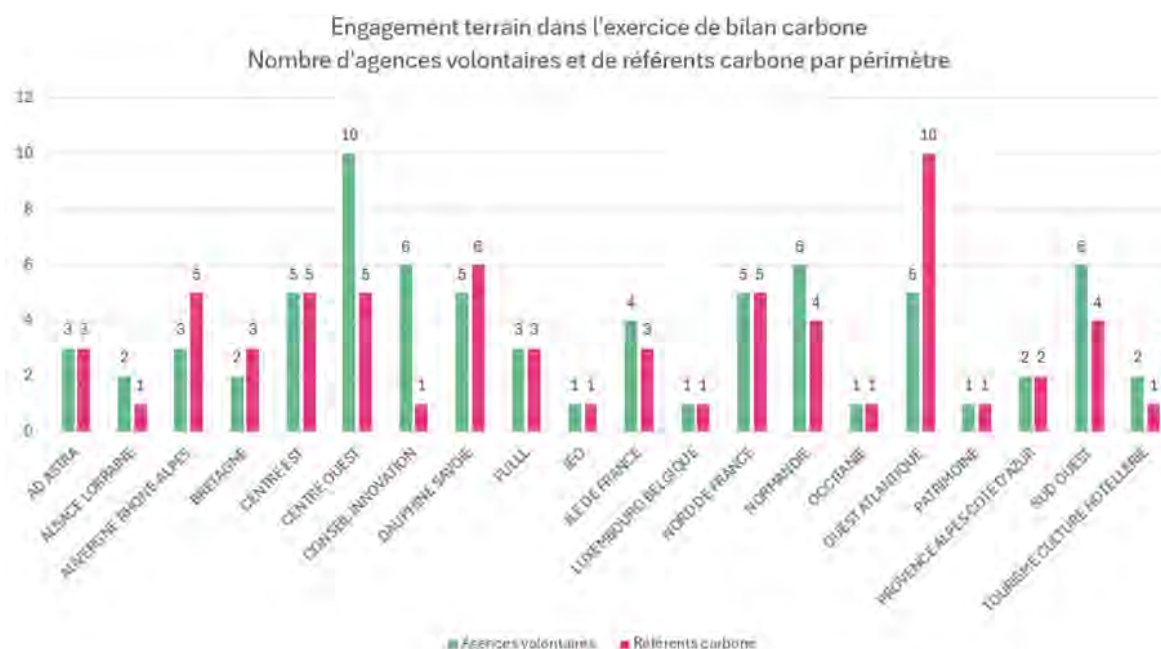
# ACTEUR DU DYNAMISME DES TERRITOIRES POUR NOS CLIENTS ET LA PROTEC- TION DE L'ENVIRONNEMENT

## 2.1 CALCULER NOTRE IMPACT CARBONE

Après une première édition du Bilan carbone sur notre exercice fiscal de 2022 (FY22), nous avons décidé de relancer le calcul de notre bilan sur les exercices 2024 (FY24) et 2025 (FY25). L'objectif est bien de pouvoir suivre l'évolution de nos émissions de gaz à effet de serre au fil du temps, et ce, à différentes échelles (agences, régions, groupe). Nous nous engageons à suivre annuellement nos émissions de GES (Gaz à effet de serre) au niveau du Groupe en assurant un échantillon d'entités volontaires représentatif. Cette année, cet exercice prend une nouvelle ampleur et ce à plusieurs égards :

**Élargissement de l'échantillon et du périmètre :** Cet exercice marque aussi une meilleure représentativité de la réalité de nos pratiques par l'élargissement de

notre échantillon d'agences volontaires. Le principe de notre bilan carbone groupe est de se baser sur les données réelles des agences volontaires pour le bilan et d'extrapoler ces données au reste du groupe afin d'avoir un résultat global. Sur FY22, 29 agences étaient volontaires pour le bilan, sur FY24 et FY25, ce sont **73 agences** qui se sont prêtées au jeu. Aussi, c'est la première fois que des agences hors France s'engagent dans le bilan, notre bilan couvre donc cette année le périmètre France (hors expertises Avocats, Finance et Transaction) et Luxembourg-Belgique. Au-delà d'une meilleure représentativité des données d'activité, cela permet aussi de sensibiliser et d'embarquer plus de personnes sur cette thématique importante. **65 référents carbone**, chargés de collecter les données ont été sensibilisés et formés à la collecte bilan carbone.



**Plan de collecte :** L'exercice FY22 nous a permis d'identifier nos principaux postes d'émissions et, au-delà des plans d'actions sur la réduction des émissions, d'établir des ateliers sur l'amélioration de la collecte de données.

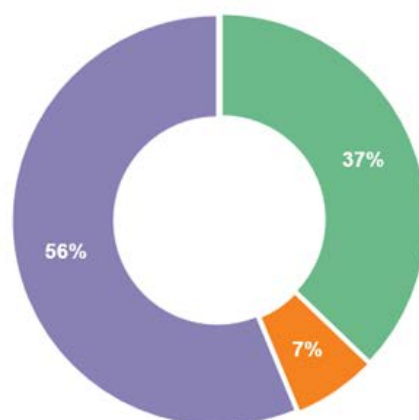
Ce retour d'expérience et ces réflexions nous ont permis d'établir un plan de collecte plus fin pour les exercices FY24 et FY25. Par exemple sur les postes de mobilité domicile-travail, télétravail et repas : nous avons réalisé une enquête à échelle Groupe pour collecter de la donnée, qui avant était approchée via nos bases RH, moins détaillées (les résultats de l'enquête seront détaillés par la suite).

De même des efforts de collecte ont été faits sur les énergies, les déplacements visiteurs et l'impact des logiciels et serveurs informatiques groupe. Un effort particulier a été réalisé pour collecter un plus grand nombre de données en central, cela a deux effets leviers importants : d'une part les référents carbone des agences volontaires avaient moins de données à collecter et ont pu se concentrer sur la qualité des données réelles terrain, d'autre part, certains postes auparavant extrapolés à partir des pratiques de quelques agences, sont aujourd'hui collectés en réel à l'échelle du groupe, et sont donc beaucoup plus ajustés à la réalité.

#### Pour ces deux exercices :

- **56%** des données d'activités ont été collectées en local ou central, par ou pour les agences volontaires. Ce chiffre est artificiellement haut car les agences volontaires disposent chacune d'un plan de collecte complet, tandis que les agences non volontaires sont regroupées par poche restante au sein de chaque périmètre (un seul plan de collecte par périmètre). Aussi, au sein des données « réelles » certaines données ont été extrapolées, notamment au niveau du traitement des enquêtes quand il n'y avait pas 100% de taux de réponse dans une agence volontaire.
- **37%** ont été collectées en central pour les agences non volontaires. Données réelles issues de nos logiciels ou enquêtes Groupe, rattachées aux poches restantes d'agences non volontaires des périmètres.

- **7%** ont été extrapolées pour les poches restantes d'agences non volontaires. Principalement pour les postes Energie, Hors Energie, Déchets, Immobilisations et Déplacements visiteurs.



- Données collectées en local ou central par/ pour les agence volontaires
- Données collectées en central pour les agences non volontaires
- Données extrapolées pour les agences non volontaires à partir de l'échantillon

Au-delà d'affiner nos résultats, l'objectif de ce double exercice de bilan est de mobiliser les équipes sur le terrain et d'embarquer des « ambassadeurs » sur la thématique carbone, afin qu'ils montent en compétences, sensibilisent ensuite autour d'eux et participent au plan d'actions. Pour ce faire, nous avons organisé plusieurs temps forts pour créer cette nouvelle gouvernance carbone :

**WEBINAIRE** - Afin de mobiliser, un webinaire dédié sur le projet carbone a été réalisé puis diffusé auprès des régions et potentiels référents carbones intéressés. Cela a permis de clarifier les attentes, la mobilisation attendue, et les objectifs du projet.

**JOURNÉE DE LANCEMENT** - Une journée a été organisée à Paris en septembre 2025 pour rassembler l'ensemble des référents carbone. Plus de 50 personnes ont été réunies. Au programme : matinée de sensibilisation avec, au choix, une fresque du climat ou un atelier 2 tonnes, l'après-midi était lui, dédié à la formation à la collecte de données et au logiciel utilisé.



**POINTS HEBDOMADAIRES** – Des points hebdomadaires ont été organisés par l'équipe RSE pendant toute la durée de la collecte afin d'accompagner les référents. En parallèle, des points individuels ont été organisés avec la majorité des référents.

**RESTITUTION DES RÉSULTATS** – Si les résultats sont présentés au niveau du Groupe au Comité de Direction National, des présentations sont prévues en région, et une session est également dédiée à l'ensemble des référents carbone qui bénéficieront d'un bilan carbone individuel pour leurs agences volontaires. L'objectif est de faire passer les bons messages, pour que ceux-ci soient ensuite relayés dans leurs périmètres, afin de préparer le terrain pour la mise en place de plan d'actions ambitieux ! Nous sommes persuadés que la bonne compréhension des enjeux par les équipes permet la mise en action, c'est pourquoi la présentation des résultats sera toujours accompagnée de temps de sensibilisation.



- SEVERINE ZEPIERI  
*Référente carbone*

La RSE au sens large est un sujet auquel je suis sensible depuis très longtemps, le bien-être des personnes au sein de l'entreprise, l'envie de bien faire et surtout faire le bien, sont des valeurs auxquelles je suis très attachée.

Le côté environnemental est la clé de voute de mon engagement, devenir référente carbone était la suite logique à mon investissement, la rencontre, l'échange avec des collaborateurs engagés et volontaires lors de notre réunion de lancement m'a galvanisée et la fresque du climat que nous avons réalisé lors de cette journée a mis en évidence le chemin qu'il nous reste à parcourir !

Je sors de cette expérience motivée et pleine d'espoir, avec une envie de faire bouger les choses, à mon niveau professionnel mais également personnel, en essayant d'embarquer dans mon sillage le plus possible de volontaires !

CATHERINE VAUTIER -  
*Référente carbone*



La journée de lancement était importante pour aider tous les participants à prendre conscience de l'impact réel des changements climatiques et de les impliquer davantage dans la réalisation du bilan carbone.

Compiler l'ensemble des données est une tâche compliquée, nous avons un peu tâtonné mais c'était très agréable de ne pas se sentir seules, d'avoir une équipe nationale en support très impliquée et qui a été une vraie valeur ajoutée pour faciliter la production des bilans.

Il était important d'impliquer un collaborateur par agence volontaire : cela permet d'une part, d'être au plus près de la réalité et, d'autre part, d'alerter de plus en plus de personnes sur la nécessité du passage à l'action !

## ENGAGEMENTS ET CHIFFRES CLÉS

Suivre annuellement nos émissions de GES au niveau du Groupe en assurant un échantillon d'entités volontaires représentatif

**65** référents carbone mobilisés pour réaliser leur bilan carbone

**73** agences volontaires ayant réalisé leur bilan carbone

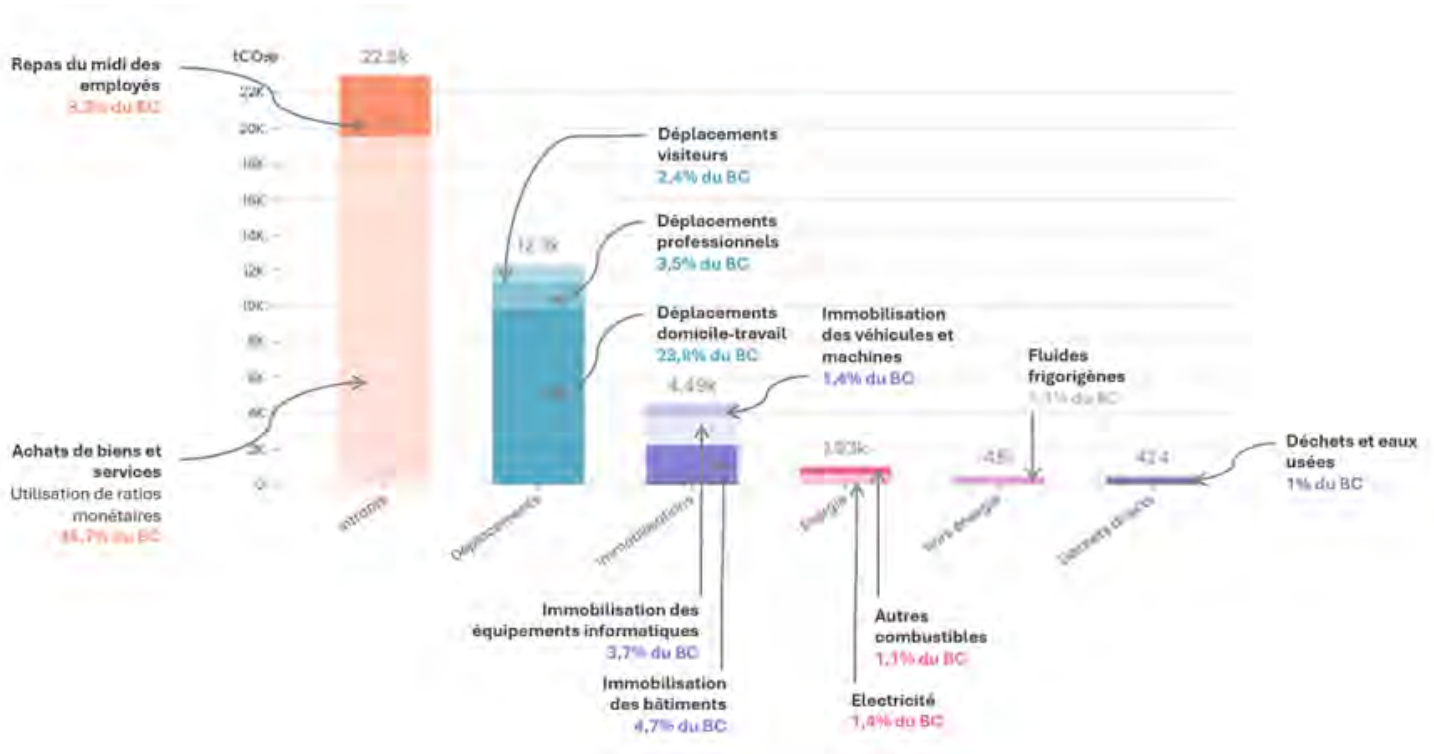
**56 %** des données d'activités ont été collectées en local ou central par ou pour les agences volontaires.

**37 %** ont été collectées en central pour les agences non volontaires

**7 %** ont été extrapolées pour les poches restantes d'agences non volontaires

## 2.2 ORGANISER NOTRE TRAJECTOIRE DE DECARBONATION

Les résultats de notre bilan carbone 2025 font ressortir les postes d'émissions suivants :



**Les intrants – 55% du bilan** - L'ensemble des achats de biens et services

Parmi eux, on retrouve les repas du midi pris par les collaborateurs, ceux-ci représentent 8,3% du bilan. Ce poste peut être réduit via la sensibilisation des collaborateurs et l'offre de nourriture disponible autour des locaux afin de privilégier des repas moins carnés, de saison et locaux, tout en évitant les emballages et le gaspillage alimentaire.

Le reste des services et biens achetés, approchés par ratios monétaires, représente 46,7% du bilan. Si certains postes peuvent être difficiles à réduire (assurance, honoraires, logiciels, etc.) la qualité des produits et services achetés peut être recherchée via des achats responsables. D'autres postes peuvent être optimisés de manière plus directe (réduction des équipements informatiques, allongement de leur durée de vie, baisse du recours aux transports terrestres et aériens réservés en dehors de nos plateformes, etc.).

**Les déplacements – 30% du bilan** - Les déplacements domicile-travail, professionnels et des visiteurs

Au sein de ce poste, les déplacements domicile-travail sont les plus émissifs, à hauteur de 23,8% du bilan. Viennent ensuite les déplacements professionnels, puis les déplacements des visiteurs (les trajets de nos clients et partenaires sur nos agences). Les leviers d'actions sur ce poste sont nombreux, allant d'une politique de mobilité claire, à l'implantation de nos sites jusqu'aux équipements d'accueil des mobilités vertes.

**Les immobilisations – 11% du bilan** – Les bâtiments, équipements informatiques, véhicules, travaux, mobilier, etc.

L'amortissement de nos bâtiments est le sous poste le plus impactant (4,7% de notre bilan), on retrouve ensuite les équipements informatiques et l'hébergement de nos données (3,7%) et enfin l'amortissement

de notre flotte de véhicules. Le reste des émissions est dû aux travaux d'aménagement et achat de mobilier (moins fréquent) ainsi qu'à l'amortissement des surfaces de parking. Les leviers d'actions sont triples sur ce poste : acheter moins, acheter mieux, améliorer la durée et la fin de vie des équipements.

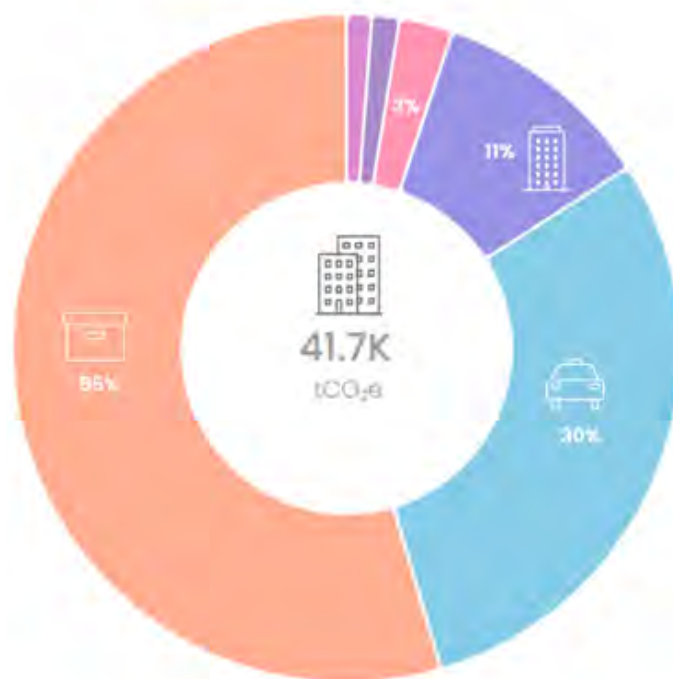
**Les énergies – 2% du bilan** – Consommations d'électricité, gaz, fioul, etc.

En quatrième position, nous retrouvons les énergies consommées par nos locaux ainsi que les consommations de nos équipes en télétravail. Plusieurs actions peuvent être mises en place pour nos locaux : changement d'équipements de production pour passer sur des équipements électriques et à faible consommation, changements des terminaux (chauffage, froid, luminaires), mise en place d'équipements de régulation automatique (détecteurs, horloge, système de Gestion Technique du Bâtiment, etc.) et de consignes, mais également la sensibilisation des utilisateurs.

Au vu de la croissance du Groupe (que ce soit en termes de croissance interne, externe et internationalisation), nous avons choisi de suivre comme indicateur clé les émissions de gaz à effet de serre par collaborateur (indicateur d'intensité). Concernant l'évolution de celui-ci sur les deux derniers exercices, il connaît une **baisse de 4,3%** entre FY24 et FY25, passant de 6,3 tCO<sub>2</sub>/ETP à **6 tCO<sub>2</sub>/ETP**.

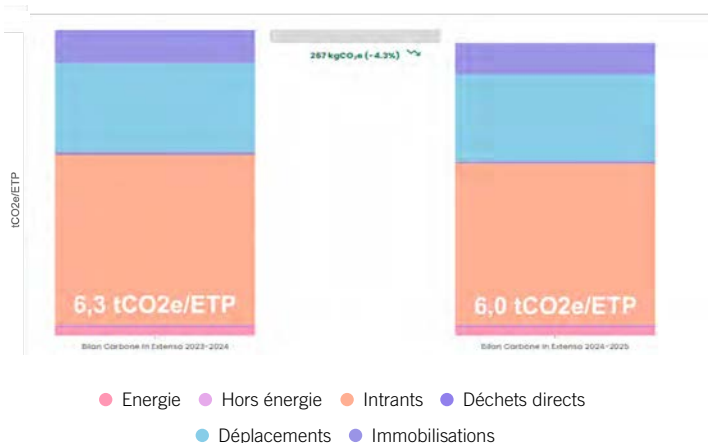
Nous sommes en cours de définition d'une trajectoire de réduction annuelle de nos émissions carbone par collaborateur. Pour esquisser et assurer cette trajectoire, plusieurs plans d'actions doivent être concomitamment mis en œuvre :

**Un plan d'actions Groupe** : Celui-ci visera à promulguer des règles et directives claires à échelle du Groupe afin de pousser l'ensemble des agences vers des pratiques plus durables. A titre d'exemple, on peut citer la politique de mobilité Groupe, la mise à disposition d'outils de plan d'actions énergétiques, le travail sur les achats Groupe auprès de nos principaux prestataires, monter des contrats cadres avec des partenaires responsables.



L'ensemble des politiques et actions mises en place seront décrites dans les parties dédiées à la suite dans ce rapport.

Evolution FY24 – FY25 en relatif par ETP



**Des plans d'actions par périmètre**, voire par agence : Selon le degré d'implication des différents périmètres, des plans d'actions locaux seront mis en œuvre. Pilotés par des responsables définis à l'échelle des périmètres, ces plans locaux permettront la flexibilité nécessaire à la mise en place d'actions spécifiques à nos différents contextes. Les responsables seront épaulés de l'équipe RSE centrale pour initier, conseiller et mettre en œuvre les actions.

Notre outil de gestion central des résultats des bilans et des plans d'actions facilitera la mise en commun des plans d'actions et le bon suivi à échelle Groupe.



- CLAIRE-LÉA BOCCARD  
Référente carbone et RSE

Comme pour toute démarche de transformation, modifier nos habitudes n'est jamais simple, encore moins dans un grand groupe comme In Extenso. Pour moi, le déploiement du plan d'actions doit se faire de façon progressive et structurée.

La première étape, c'est la sensibilisation : partager les résultats du bilan carbone, de l'enquête de mobilité et habitudes alimentaires, donner des repères concrets et expliquer les impacts réels de nos pratiques actuelles.

Ensuite vient la phase de co-construction : identifier avec les équipes des actions simples et mesurables adaptées à chaque métier ou région. C'est essentiel que chacun puisse se sentir concerné. Je suis convaincue que la réussite passera davantage par l'engagement collectif que par la contrainte. Ce qui compte, c'est que chacun prenne conscience que ses gestes, ses choix, même les plus anodins, ont un impact. C'est cette prise de conscience individuelle qui, mise bout à bout, peut réellement faire bouger les lignes.

## ENGAGEMENTS ET CHIFFRES CLÉS

Réduire nos émissions de GES Groupe relatives sur l'ensemble des scopes

Assurer un suivi régulier du plan de décarbonation

**6,0** teqCO2/ETP d'intensité carbone par collaborateur en FY25

**4,3 %** de réduction de notre intensité carbone par collaborateur entre FY24 et FY25

**55 %** de nos émissions de GES sont dues à nos intrants

**30 %** de nos émissions de GES sont dues aux déplacements

## 2.3 PENSER NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Maîtriser son impact environnemental c'est avoir la main sur ses consommations directes et indirectes. Si l'impact des achats et de la mobilité (consommations de ressources indirectes) peut être important, notamment dans une activité de service (sujets que nous aborderons dans les parties sur la mobilité, les achats responsables et autres pratiques durables), l'impact direct d'une entreprise de service est d'abord lié à ses consommations d'énergies, d'eau et la gestion de ses déchets.

### GESTION DE L'ÉNERGIE ET DE L'EAU

Actuellement au sein du groupe, chaque agence garde la maîtrise sur ces sujets liés à la gestion du bâtiment. Afin d'embarquer l'ensemble de nos entités dans un effort collectif, le Groupe s'est fixé 2 engagements en matière énergétique : le premier étant de **suivre** annuellement les consommations énergétiques de l'ensemble de nos sites, le second, de **réduire** l'intensité énergétique de nos locaux, avec un suivi de la consommation moyenne par m<sup>2</sup> et par an de nos agences.

Bien qu'à date il n'existe pas de reporting généralisé sur l'énergie à l'échelle du Groupe, l'exercice de Bilan carbone et les 73 agences volontaires qui se sont prêtées au jeu permettent d'approcher une moyenne de consommation énergétique des locaux d'environ **81 KWH.M<sup>2</sup>.AN**, avec une part des consommations d'électricité d'environ **82%** sur les consommations d'énergie totales (ayant un impact carbone beaucoup plus faible que les autres énergies).

L'objectif, au travers du plan d'actions réalisé suite au bilan carbone, sera d'outiller les agences avec un plan d'économies d'énergie, avec à la fois des actions sur les équipements de production, terminaux et équipements (à l'instar de détecteurs de présence, de luminosité, horloge de compteurs) mais également sur les consommations (habitudes, sensibilisation, réduction des besoins). Les agences présentant de très fortes consommations pourront faire l'objet d'un audit énergétique complet réalisé par un tiers afin de réaliser un plan d'actions adapté à leurs spécificités.

En parallèle, le Groupe prévoit de lancer des études de faisabilité pour l'installation de **panneaux photovoltaïques** sur les sites détenus pertinents, afin de participer à la production d'énergie renouvelable.

Sur l'agence de Niort par exemple, des panneaux photovoltaïques ont été installés en toiture en novembre 2025. Leur production est utilisée à 70% en auto-consommation sur le site, et à 30% redirigée sur le réseau. En période hivernale, environ 20 à 30% des besoins sont couverts par les panneaux, en été, ce chiffre devrait atteindre les 70 à 80%.



Enfin, que ce soit pour la location ou l'achat de nouveaux locaux dans le cas d'un déménagement, le Groupe prévoit d'intégrer un **volet ESG dans la due diligence** afin d'orienter les choix de locaux potentiels avec des considérations environnementales, et notamment sur l'aspect énergétique.

Bien que moins mentionnées car faibles pour nos activités, les **consommations en eau**, au vu des changements climatiques et des périodes de sécheresse plus longues et plus intenses (notamment dans certaines régions d'implantation de nos agences), doivent être maîtrisées. Au même titre que le plan d'économie d'énergie, le plan de décarbonation comprendra un volet sur la réduction des consommations en eau (intégrant la mise en place d'équipements simples (mitigeurs, détecteurs, boutons poussoirs, etc.) mais également d'une partie sensibilisation.

## LE SIÈGE : UN BÂTIMENT MIXTE ET RESPONSABLE



Les équipes In Extenso Opérationnel basées à Lyon ont déménagé au cours de l'année 2024 dans un nouvel immeuble : Remyx. Inséré au cœur d'un quartier responsable (le quartier suit l'objectif de Territoire à Energie Positive et est labellisé **BiodiverCity** en phase conception), l'immeuble témoigne de nombreuses innovations qui rendent son impact sur l'environnement minime :

- L'une des particularités de cet immeuble est qu'il est mixte : les 6 premiers étages sont dédiés à nos bureaux, le reste des étages comptent 38 loge-

ments. La **mixité des usages** permet à la fois une réduction de l'emprise au sol, mais également de profiter de l'inertie thermique du bâtiment (besoins en chaud et froid à des temporalités différées).

- Une attention particulière a été portée à la consommation énergétique du bâtiment, mais également à son impact carbone, que ce soit sur la phase construction ou la phase exploitation. Remyx est certifié **NF HQE niveau « très bon »**, notamment grâce à l'utilisation de modes de construction raisonnés et l'utilisation de matériaux biosourcés. Les espaces intérieurs ont été pensés pour être modulables, permettant une flexibilité des usages et l'économie de ressources (évitement des travaux importants)
- Côté énergie, une **solution d'autoconsommation collective** a été mise en place pour pourvoir aux besoins des bureaux la journée et des habitants le soir et le week-end. Ces solutions innovantes ne sont rendues possibles que de par la mixité de l'îlot. Au sein du bâtiment, des panneaux rayonnants couvrent l'ensemble des plafonds des plateaux, assurant lumière, chauffage et rafraîchissement. Ces derniers sont régulés par des détecteurs de présence, permettant des économies par une utilisation adaptée à l'usage.
- Enfin, les **espaces extérieurs** de l'immeuble ont été pensés pour favoriser la biodiversité sur site. Un espace végétalisé à l'extérieur du bâtiment apporte confort aux usagers mais également refuge à certaines espèces. En partenariat avec la Ligue de Protection des oiseaux, des nichoirs à oiseaux et à chauve-souris ainsi que des hôtels à insectes ont pu être installés.

## GESTION DES DÉCHETS

Chez In Extenso, bien que nos activités de service ne génèrent qu'un volume de déchets relativement faible, nous restons soucieux de notre empreinte environnementale. Dans nombre de nos cabinets, le tri sélectif est mis en place.

Le groupe a établi un partenariat avec **ELISE** pour valoriser l'ensemble des déchets de bureaux en assurant

leur recyclage. Pour cela, des corbeilles sont mises à la disposition des collaborateurs et l'organisme se charge de la collecte. Notre prestataire a la capacité de collecter et valoriser différents types de déchets : papiers et cartons, bouteilles et gobelets plastiques ou carton, canettes en métal, appareils électriques (DEEE), piles, lampes et néons, cartouches d'impression, mobilier de bureau et enfin DIB (Déchet Industriel Banal). Chaque périmètre est libre de choisir les types de déchets collectés en fonction de ses besoins.

Certaines de nos agences ont mis en place des partenariats avec d'autres prestataires spécialisés afin de favoriser la valorisation (valorisation matière privilégiée, puis valorisation énergétique) nos déchets, pour que la fin de vie de ces matières serve à d'autres fins. Afin de renforcer nos pratiques, un **self-audit** sera prochainement réalisé dans l'ensemble de nos cabinets pour évaluer la conformité réglementaire des pratiques de tri et de reporting, identifier les actions supra réglementaires et identifier les axes d'amélioration possibles. Ce diagnostic permettra également de valoriser les cabinets exemplaires afin de diffuser les bonnes pratiques au sein du groupe, que ce soit en matière d'organisation, de partenariat, de reporting ou de communication et sensibilisation.

## ENGAGEMENTS ET CHIFFRES CLÉS

.....  
Suivre annuellement les consommations énergétiques des sites

.....  
Réduire l'intensité énergétique de nos locaux

.....  
Installer des panneaux PV sur les sites détenus pertinents

.....  
**81 kWh.m<sup>2</sup>.an**  
de consommation énergétique moyenne pour nos locaux

.....  
**82 %** de part d'électricité dans nos consommations énergétiques

## 2.4 BASCULER VERS UNE MOBILITÉ DURABLE

### ENQUÊTE DE MOBILITÉ

La mobilité est l'un des postes les plus importants de notre bilan carbone, elle fait également partie du quotidien de chacun et peut impacter fortement le bien-être de nos équipes, c'est pourquoi c'est un point d'attention certain dans notre démarche RSE.

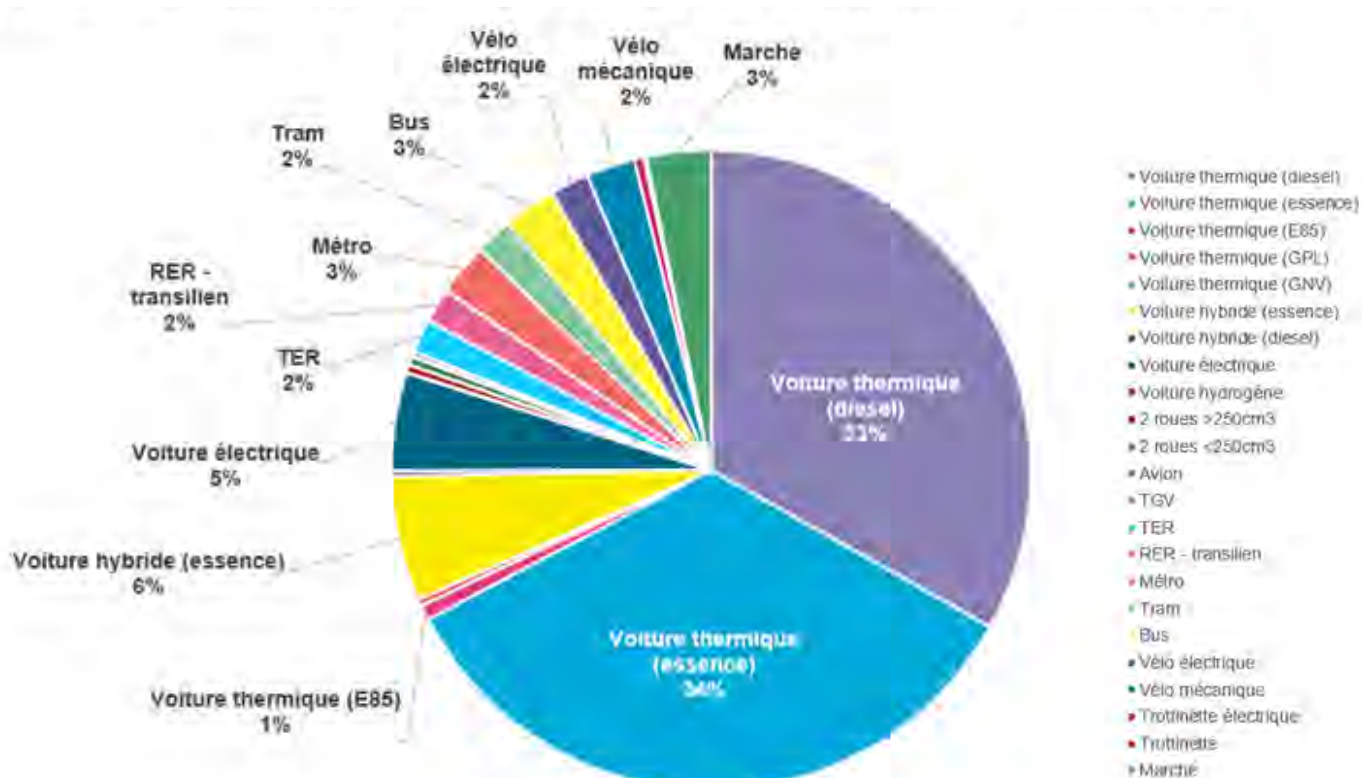
En 2025, nous avons décidé de mener une enquête Groupe auprès de l'ensemble de nos collaborateurs et associés, afin d'analyser leurs pratiques de déplacements domicile-travail, les pratiques de télétravail, mais également leur propension au changement (dans quelle mesure seraient-ils prêts à changer de mobilité ?). Parce qu'il est important de connaître les pratiques pour mieux faire évoluer nos politiques, nous nous engageons à réaliser une enquête de mobilité tous les 2 ans. En 2025, nous pouvons compter **44%** de taux de participation soit environ 3 250 répondants.

### DÉPLACEMENTS DOMICILE-TRAVAIL

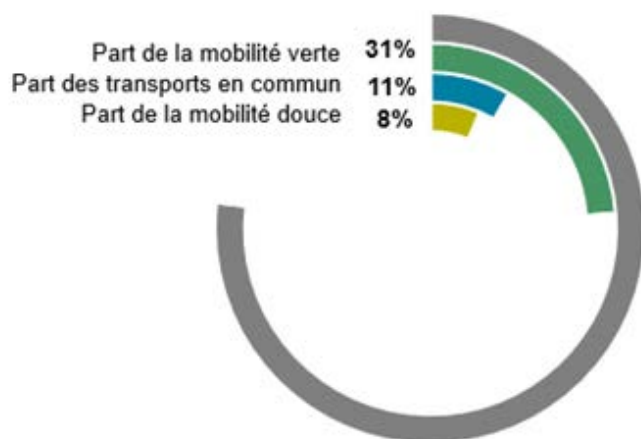
Les principales conclusions de notre enquête sont les suivantes :

**La distance moyenne entre le domicile et le travail est de 19 KM** : Cet indicateur peut être réduit via plusieurs leviers, d'abord l'implantation de nos locaux. Prendre en compte le lieu de travail des collaborateurs ainsi que les modes de transport disponibles est un critère que nous souhaitons ajouter à notre grille de due diligence en cas de déménagement. Favoriser la mobilité géographique des collaborateurs ou le travail nomade pour les personnes en situation hybride (travaillant loin de leur domicile) est un second levier d'action, bien pris en compte par nos équipes RH.

Nb de collaborateurs par moyen de transport principal pour les déplacements domicile-travail



**La part de la mobilité verte dans le moyen de transport principal utilisé pour les déplacements domicile-travail est de 31%.** Cette catégorie inclue les transports en commun (utilisés en transport principal par 11% des participants), les mobilités douces (utilisées en transport principal par 8% des participants) et les véhicules individuels bas carbone (véhicules électriques et hybrides). Ces indicateurs pourraient être revus à la hausse, notamment au regard des résultats de propension au changement : 51% des sondés seraient peut-être prêts ou prêts à passer à un véhicule électrique, 15% pour les transports en commun et 23% pour les mobilités douces. En parallèle on peut noter que 48% des sondés n'ont pas d'autres choix que d'utiliser un véhicule individuel. Voici les leviers imaginés pour accompagner les différents profils :

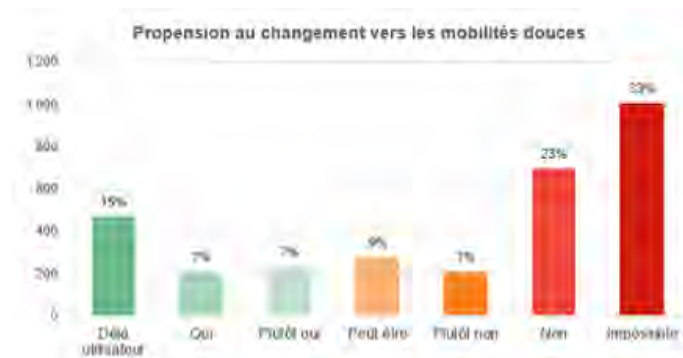
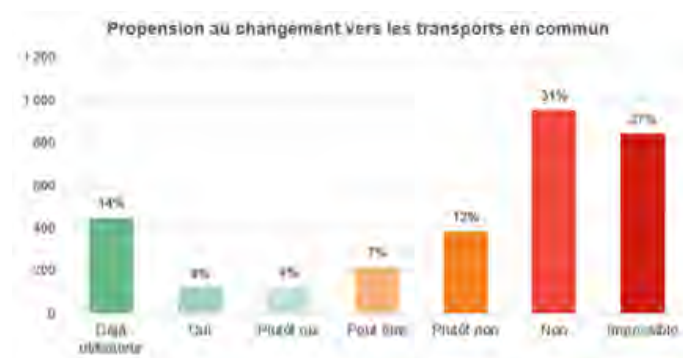
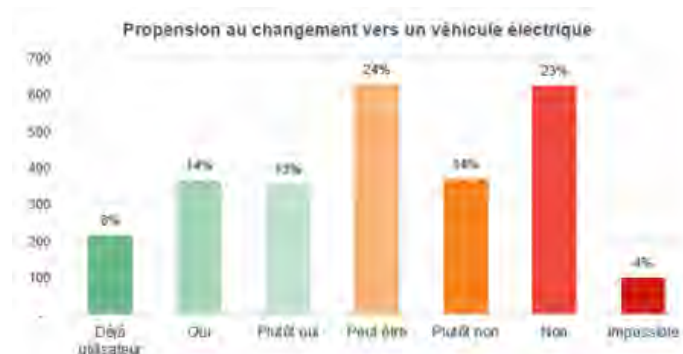


Proposer le **Forfait Mobilité Durable** dans l'ensemble des entités du Groupe. Celui-ci permet de cumuler plusieurs dispositifs d'aide au financement de la mobilité durable (un pass de transport en commun et une indemnité kilométrique pour les déplacements à vélo par exemple).

Permettre l'**accueil des mobilités vertes** : que ce soit via la mise à disposition d'un local à vélo sécurisé, de douches et vestiaires sur site ou de bornes de recharges électriques pour les véhicules. Chaque agence, suite à cette enquête, aura un état des lieux des attentes et leviers au changement et pourra mettre en place des dispositifs selon ses spécificités.

Favoriser le **télétravail** lorsque cela est possible. A date, l'encadrement du télétravail est variable dans les différents périmètres (conventions variables), de même les pratiques en la matière sont hétérogènes. En

2025, on décompte en moyenne **0,7 jour** de télétravail effectivement réalisé par collaborateur et par semaine. Selon les cas, le télétravail peut être une solution à la fois pour réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à la mobilité, mais également améliorer l'équilibre vie professionnelle et personnelle, et réduire la fatigue liée au trajet.



Afin d'inciter à l'utilisation des mobilités douces et sensibiliser sur ses bienfaits, le Groupe a organisé en 2025, au début de l'été, un challenge de mobilité douce connecté. Intitulé « **à toute vitesse !** », ce challenge incite les participants, au nombre de **1 400**, à utiliser la marche, le vélo ou la course pour venir au travail. Les déplacements domicile-travail et personnels étaient pris en compte, et les participants pouvaient suivre les activités de chacun via une application dédiée. Sur un objectif initial fixé à 200 000km, **280 750 KM** ont été parcourus par nos équipes, un véritable succès, en témoignent les nombreux échanges sur l'application.

Des podiums individuels ont été organisés pour les participants ayant parcourus le plus de km, mais également pour les plus impliqués sur la plateforme. Enfin les deux équipes gagnantes (en termes de km et en termes de km/collaborateur) ont pu choisir les associations soutenues par notre fonds de dotation. Ce sont finalement **10 000 euros** qui ont été débloqués suite au challenge et au profit de deux associations environnementales, et des centaines de personnes impliquées au quotidien : ce challenge sera de toute évidence relancé en 2026 !



- MATHIEU BUCHERT  
Gagnant du challenge  
« À toute vitesse ! »

Venir au travail à vélo, c'est pour moi un choix naturel : un moment pour prendre l'air, commencer la journée du bon pied, et contribuer à une mobilité plus respectueuse de l'environnement. Ce sont de petits gestes, mais qui font sens au quotidien. Chez In Extenso, tout est mis en œuvre pour encourager cette démarche : forfait mobilité durable, parkings sécurisés, communication interne... On se sent soutenu dans ses engagements.

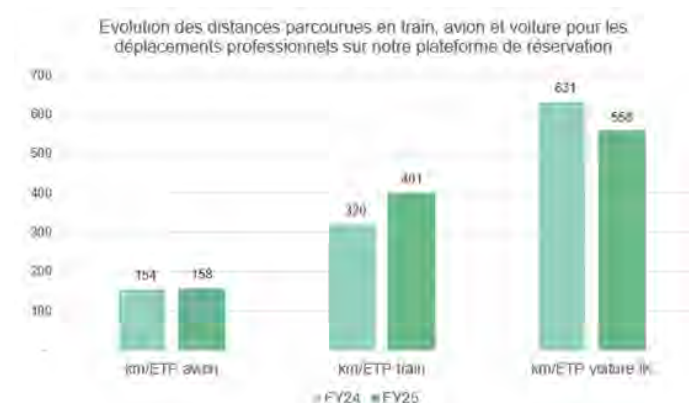
C'est dans ce contexte que j'ai eu la surprise et la joie d'être récompensé cette année dans le cadre du challenge «À toute vitesse». Une belle reconnaissance, que je partage volontiers avec tous les collègues qui, comme moi, ont choisi de pédaler chaque jour pour se rendre au travail à vélo !

## ENQUÊTE DE MOBILITÉ

Si les déplacements domicile-travail constituent notre principal levier d'action, compte tenu de leur poids dans notre bilan carbone, les déplacements professionnels figurent également parmi les axes d'amélioration identifiés.

Si les dispositifs cités précédemment ont également un impact fort sur les déplacements professionnels (forfait mobilité durable, bornes de recharges, télétravail et nomadisme, etc.), d'autres politiques doivent être mises en œuvre en parallèle.

Premièrement, bien que la flotte de véhicules soit, par collaborateur, relativement faible, nous nous engageons à atteindre 10% de véhicules à faibles émissions d'ici 2028. En parallèle, on observe que la répartition des typologies de véhicules utilisées par les personnes déclarant des indemnités kilométriques est de plus en plus favorable aux véhicules à faibles émissions. Le groupe s'engage à équiper ses locaux de bornes électriques pour faciliter cette transition. Les indemnités kilométriques, et donc l'utilisation de véhicule individuel personnel, bien que revue à la baisse entre 2024 et 2025 (passant de 631 km/ETP à 558km par ETP) reste le moyen le plus utilisé pour les déplacements professionnels



Notre politique voyage est conçue pour limiter les trajets en véhicule individuel et en avion : le train est le plus souvent privilégié pour les trajets de plus de 3h par rapport à la voiture, et les trajets en avion sont limités.

Un système de validation des réservations des collaborateurs par leurs managers et les équipes administratives et financières permettent de limiter les écarts à la politique voyage. Si nos trajets ont augmenté en volume entre 2024 et 2025, le train est de plus en plus privilégié. La sensibilisation des équipes doit encore prendre de l'ampleur pour faire du train le moyen le plus utilisé dans nos déplacements professionnels.

## 2.5 ENGAGER NOTRE CHAÎNE DE VALEUR

Comme nous l'avons constaté précédemment dans les résultats de notre bilan carbone, les achats de biens et services du Groupe représentent une part significative de nos émissions, soit **46,7 %** du total. Afin de réduire ce poste, plusieurs leviers sont envisageables, notamment l'amélioration de la qualité des produits et services et la sélection des options les plus écoresponsables.

Pour répondre à cet enjeu, **In Extenso** a élaboré une **Charte des Achats Responsables**. Ce document vise à inscrire nos pratiques d'achat dans une relation intègre et de confiance, fondée sur une volonté partenariale, un dialogue régulier et une approche durable.

Notre charte définit les engagements que nos fournisseurs doivent respecter vis-à-vis d'**In Extenso**. Ces engagements se déclinent en trois catégories : **environnementaux, sociaux et sociétaux**.



La signature et le respect de cette charte constituent des conditions essentielles pour établir toute relation commerciale, qu'il s'agisse d'achat ou de location. Le partenaire s'engage à appliquer les valeurs et principes énoncés et reconnaît sa responsabilité en cas de manquement.

### PRINCIPES FONDAMENTAUX EXIGÉS DES FOURNISSEURS

Dans un premier temps, nous demandons à nos prestataires de respecter les **lois et réglementations générales**, notamment :

- Droits des employés : application des Principes fondamentaux du Pacte Mondial des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, quelle que soit la zone d'activité, ainsi que la législation du travail, les normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les principes de l'OCDE.
- Conformité aux lois d'import/export : respect des directives et réglementations en vigueur, obtention des permis ou agréments nécessaires.
- Respect des droits de propriété.
- Protection des données personnelles.
- Exercice d'une concurrence loyale.
- Prévention des conflits d'intérêts et lutte contre la corruption.
- Refus de toute offre de corruption.
- Lutte contre les fraudes.

Le fournisseur doit également adopter une **orientation client**, en traitant ses clients avec honnêteté et équité, dans une relation de confiance mutuelle.

**In Extenso** exige par ailleurs une **orientation durable** de la part de ses fournisseurs, impliquant :



- Respect des lois et réglementations environnementales.
- Mise en place de mesures pour préserver les ressources naturelles.
- Maîtrise de la consommation d'énergie et de matières premières.
- Encouragement des initiatives en faveur des communautés locales.
- Promotion de la formation et du développement des compétences des employés.
- Engagement pour l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

Toutes ces initiatives doivent être communiquées à In Extenso. Le fournisseur s'engage, si nécessaire, à mettre en place et partager des plans d'amélioration. In Extenso favorise l'organisation d'échanges pour accompagner ses partenaires dans une démarche de progrès.

## ENGAGEMENTS D'IN EXTENSO ENVERS SES FOURNISSEURS

Dans une logique de transparence et de **réciprocité**, In Extenso rappelle ses propres engagements :

- **Respect des réglementations** : conformité aux lois nationales et aux règles internationales édictées par l'ONU, adhésion aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et aux conventions fondamentales de l'OIT.
- **Sélection équitable** : respect des principes d'égalité de traitement, de transparence et d'indépendance. Le choix des fournisseurs repose sur l'adéquation à la demande, en considérant des critères de performance, coût, praticité, conformité et éthique, incluant l'impact environnemental et social.

- **Confidentialité** : protection stricte des informations communiquées et respect des droits de propriété intellectuelle.
- **Délais de paiement** : respect des délais convenus, conformément à la législation en vigueur.
- **Conflit d'intérêt** : application de la politique interne de prévention des conflits d'intérêts, avec déclaration annuelle d'indépendance et de conformité par les collaborateurs et associés.

L'objectif est de faire **signer** la Charte des Achats Responsables aux **5 prestataires** les plus importants de chaque périmètre du Groupe In Extenso. Pour atteindre cet objectif, un accompagnement des équipes achats est indispensable.

Cet accompagnement prendra la forme d'une **formation** et d'une sensibilisation aux enjeux ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) appliqués au secteur des achats et, plus largement, à la chaîne de valeur. Cette formation permettra de renforcer le dialogue entre nos équipes et les fournisseurs afin que, in fine, la charte soit signée et que les entreprises partenaires mettent en place des actions pour répondre aux critères du document encore non atteints.

La prise en compte de ces critères sera également un atout pour les acheteurs lors de la recherche et de la sélection de nouveaux fournisseurs.

### ENGAGEMENTS ET CHIFFRES CLÉS

.....

**Faire signer notre charte achats responsables à nos principaux prestataires**

.....

**Former les personnes en charge des achats aux enjeux de durabilité dans leurs pratiques**

## 2.6 AUTOMATISER DES PRATIQUES RESPONSABLES

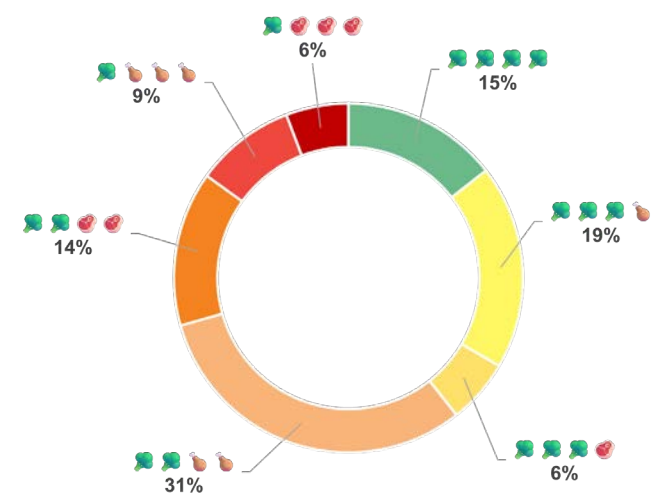
Au-delà des achats responsables, il s'agit d'intégrer des pratiques responsables dans chacun de nos réflexes quotidiens, dans nos habitudes de vie, dans nos échanges, dans nos prises de décision et nos investissements.

### ALIMENTATION

Pour réaliser notre Bilan Carbone Groupe, nous avons recueilli des données sur les habitudes alimentaires de nos collaborateurs sur le temps du midi. Pour cela, nous leur avons demandé de renseigner la composition des cinq repas qu'ils consomment sur une semaine type. Les catégories allant d'un repas à dominante végétale à un repas à dominante viande rouge.

Il apparaît que les **repas** les plus consommés sont ceux à base de viande blanche, représentant 31 % des repas pris au cours de la semaine. Viennent ensuite les repas à dominante végétale accompagnés de viande blanche (19 %) et les repas végétariens (15 %). Au total on décompte donc **65%** des repas pris à impact carbone modéré.

#### Répartition des repas pris le midi selon leur composition



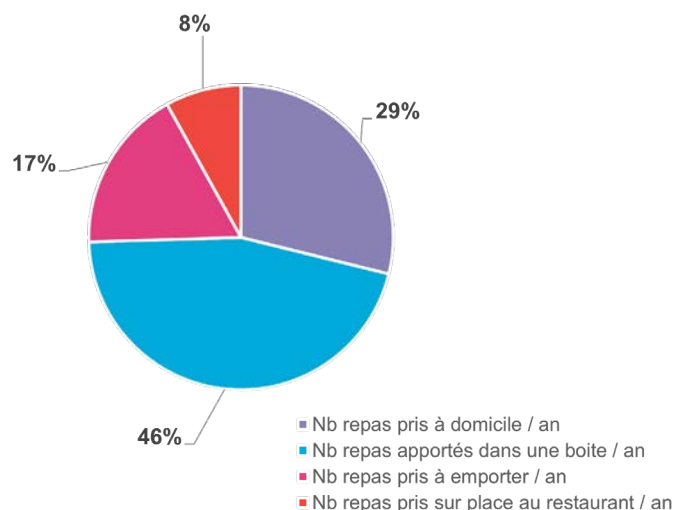
- Nb repas végétarien / collab / an
- Nb repas dominante végétale - viande blanche / collab / an
- Nb repas dominante végétale - viande rouge / collab / an
- Nb repas moyen - viande blanche / collab / an
- Nb repas moyen - viande rouge / collab / an
- Nb repas dominante animale - viande blanche / collab / an
- Nb repas dominante animale - viande rouge / collab / an

En effet, les aliments que nous consommons ont des impacts carbones plus ou moins élevés, notamment en fonction de leur composition. Les repas carnés sont les plus carbonés, notamment ceux composés de viande rouge, à contrario des repas végétariens sont beaucoup moins impactant (voir infographie de l'ADEME ci-dessous).



L'alimentation représente alors un réel levier d'amélioration de réduction d'empreinte carbone. Afin de définir des plans d'action concrets, nous avons également recueilli des informations sur la provenance de leurs repas et les avons interrogés sur les actions susceptibles de favoriser un changement de leurs habitudes alimentaires. Les résultats de l'enquête montrent que 46 % des repas du midi sont apportés dans une boîte. Plus les repas sont faits maison, plus le collaborateur peut maîtriser leur provenance et leur composition. Cette pratique contribue également à réduire les déchets, limiter les déplacements pour se restaurer et diminuer le gaspillage alimentaire. Elle offre enfin des leviers pour encourager une évolution vers une alimentation plus équilibrée.

#### Provenance des repas pris le midi



Côté leviers d'actions, **829 participants** estiment qu'une proposition interne d'offre de restauration serait une mesure efficace pour favoriser l'évolution de leurs pratiques alimentaires. Des plats moins carnés pourraient être proposés, réduisant ainsi les émissions de gaz à effet de serre liées à la consommation de viande.

Ces trois choix traduisent une volonté commune des collaborateurs : bénéficier d'une **offre de restauration** proposée par l'entreprise. La faisabilité sera étudiée en fonction des agences et besoins exprimés. En parallèle des efforts seront demandés aux équipes en charge des commandes de repas pour les événements de porter une attention particulière à leur composition.

## NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Le numérique représente une part importante des émissions GES d'une organisation. Selon l'ADEME, 2,5% de l'empreinte carbone de la France est liée au numérique.

Le groupe, conscient de ses impacts, travaille sur l'**allongement de durée de vie** du matériel informatique, par exemple chez In Extenso Opérationnel, les nouveaux équipements sont garantis **4 ans** et non plus 3 ans, de même, dans la région Ile-de-France, la durée de vie des écrans est passée de 9 à **10 ans**.

Lorsque notre matériel arrive en **fin de vie**, plusieurs dispositifs sont mis en place au sein des différents périmètres. Certains font appel à leur prestataire pour la gestion des déchets DEEE, tandis que d'autres choisissent de revaloriser le matériel informatique via des partenaires tels qu'ARTO, ou encore de le donner à des associations, à des particuliers ou à nos collaborateurs. À titre d'exemple, notre éditeur FULLL procède à des **dons de matériel** à une association, après une période de six mois durant laquelle les collaborateurs ont la possibilité de récupérer ou racheter ce matériel.

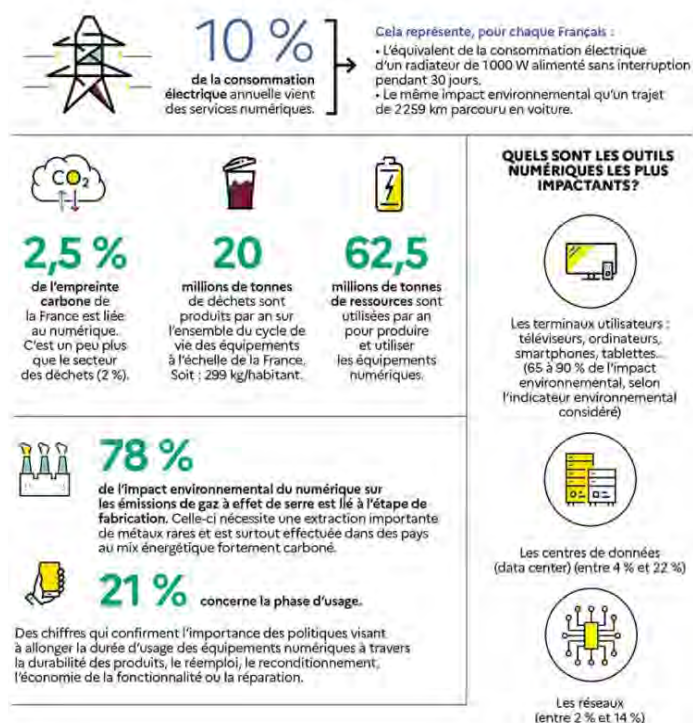
En parallèle In Extenso a mis en place un partenariat avec des opérateurs téléphoniques afin de proposer aux collaborateurs un panel de téléphones mobiles reconditionnés.

## ÉVÉNEMENTIEL



Comme nous l'avons vu précédemment, notre politique de mobilité incite à la limitation des **modes de transport** les plus carbonés, en privilégiant le train par rapport à l'avion pour les trajets de moins de 3h, aussi, la location de véhicules est autorisée uniquement lorsque le coût journalier est inférieur à celui d'un autre mode de transport terrestre (taxi, transports en commun), notamment pour les trajets supérieurs à 2 heures ou lorsque plusieurs collaborateurs voyagent ensemble.

Le **choix des salles** pour nos différents événements et séminaires repose également sur des critères responsables. Pour nos événements organisés à Paris, nous faisons très régulièrement appel au prestataire Comet Meetings, certifié B Corp et accompagné par ClimateSeed. Ce partenaire collabore notamment avec Furnitures for Good (fabricant de mobilier écorespon-



sable) et Les Alchimistes pour la collecte et la valorisation des déchets. Au-delà de la politique RSE des prestataires, nous étudions l'implantation du lieu de sorte que les trajets en transports en commun soient facilités pour tous les participants.

Le **choix des traiteurs** est également un levier important, que ce soit sur leur politique RSE, leur offre de nourriture (de saison, variante végétarienne, locale) et le conditionnement (système de consigne privilégié).

Les différents périmètres du groupe commandent leurs **goodies** In Extenso via le shop central en ligne. Nos équipes travaillent actuellement à améliorer la provenance de ces produits afin de proposer des articles d'origine européenne, voire française. En optimisant nos sources d'approvisionnement et en sélectionnant des fournisseurs responsables, nous pourrions réduire significativement les impacts environnementaux et sociaux liés à ces produits. En parallèle le Groupe s'est assuré de limiter le volume et la gamme de goodies à des articles classiques et utiles carnets, gourdes, stylos, tasses afin de réduire l'impact.

## MOBILIER & TRAVAUX

Dans le cadre des déménagements, le groupe privilégie la **réutilisation** du mobilier existant afin de limiter les achats de nouveaux équipements, sauf en cas de nécessité. À titre d'exemple, lors du déménagement des bureaux de Malakoff en février 2025, les équipes ont conservé et réutilisé le mobilier des anciens locaux.



La société Redesk, spécialisée dans le transfert et la valorisation du mobilier, a été sollicitée pour assurer le déplacement des armoires, meubles de rangement et dossiers, garantissant ainsi une continuité tout en évitant la surconsommation.



## DIGITALISATION

Dans le cadre de notre démarche de digitalisation, nous avons digitalisé l'ensemble de nos plaquettes commerciales grâce au **Présentoir Digital**. Accessible en ligne via un QR Code, cette solution innovante remplace les présentoirs physiques autrefois disponibles en libre-service dans les agences. Ses objectifs sont clairs : réduire l'usage du papier, lutter contre l'obsolescence des supports et limiter les coûts et les déchets liés aux impressions périmées. Cette bibliothèque digitale, interactive et dynamique, offre aux prospects et clients un accès simple et rapide aux documents depuis leur smartphone ou ordinateur, en scannant le QR Code présent sur les affiches déployées dans les agences.

In Extenso a également développé l'application **Inex4you**, véritable alliée des rendez-vous clients et salons. Cette solution permet aux collaborateurs de présenter les plaquettes et livrets d'accueil clients de manière **100 %** dématérialisée, réduisant ainsi l'usage du papier. L'application propose des fonctionnalités clés telles que l'envoi direct de documents par mail, la

synchronisation automatique des contenus et un accès hors connexion, garantissant une efficacité optimale sur le terrain.

Destinée aux collaborateurs et experts impliqués dans les rendez-vous clients, salons professionnels ou opérations de recrutement, la plateforme Inex4you contribue à professionnaliser les échanges, à personnaliser les présentations et à renforcer l'image innovante du groupe, tout en s'inscrivant dans une démarche écoresponsable.

## Découvrir l'offre In Extenso

Avec votre smartphone, retrouvez toutes nos plaquettes sur notre  
**nouveau présentoir digital**

Flashez moi !



Enfin, le groupe, poussé par la réglementation, a mis en place plusieurs process de dématérialisation en cohérence avec ses clients, ses partenaires et ses outils. La signature électronique, et plus récemment la **facture électronique** ont généré un changement profond de nos pratiques et échanges. Nous gardons en tête que la dématérialisation doit être pensée de manière raisonnée, pour les éléments pertinents, conscients de l'impact des données numériques et de leur stockage.

## 2.7 EMBARQUER NOTRE CLIENTÈLE

In Extenso, du fait de ses filiales, propose des expertises variées et s'adresse à des typologies de clientèles différentes (allant de la TPE aux grands comptes). La manière de guider nos clients vers des pratiques durables est évidemment différenciée en fonction de leurs profils et des types d'accompagnement opérés.

### DES FILIALES SPÉCIALISÉES

#### Ad Astra

Notre filiale Ad Astra est un cabinet de conseil et d'expertise comptable grands comptes, avec une branche spécialisée sur les offres « Sustainability ». Les prestations s'inscrivent dans une gamme variée, de l'externalisation complète de la démarche RSE des clients aux interventions ponctuelles (management



de transition, reporting réglementaire CSRD (Directive européenne sur le reporting de durabilité des entreprises) et VSME (Norme volontaire européenne de reporting de durabilité pour les PME) en conseil et audit légal, stratégie climat, formations et sensibilisations, veille réglementaire).

Les consultants du cabinet sont spécialisés dans les problématiques de durabilité à l'échelle des grandes entreprises, avec l'ensemble des obligations réglementaires attendues. Ad Astra est par ailleurs labellisée EcoVadis pour sa stratégie RSE interne.

### In Extenso Innovation Croissance

Notre filiale In Extenso Innovation Croissance (IEIC) est comme son nom l'indique spécialisée sur le management et l'organisation de l'innovation, avec une expertise forte sur le financement de l'innovation, mais également de la transition écologique. IEIC accompagne tous les types de clients et de secteurs sur la mesure et réduction des impacts environnementaux, sur le pilotage des stratégies RSE, la définition de raisons d'être et de business à impact.

Les consultants du cabinet sont spécialisés sur la gestion des démarches ESG dans différents types de secteur et de taille d'entreprise et savent proposer des offres adaptées aux différentes problématiques de nos clients. In Extenso Innovation Croissance est par ailleurs labellisée EcoVadis et Positive Company pour sa stratégie RSE interne.

## LE RÔLE DE L'EXPERT-COMPTABLE DANS LA TRANSITION

La majorité de la clientèle du groupe In Extenso est composée de TPE et PME, majoritairement en France mais également en Europe occidentale. Nous accompagnons nos clients majoritairement sur des missions d'expertise-comptable, de conseil paie et juridique. Si aujourd'hui ces entreprises, et notamment les TPE, sont relativement peu soumises à des réglementations contraignantes en termes de RSE, il est de notre responsabilité et devoir de les conseiller et les accompagner au mieux sur leurs démarches afin de guider leur assurabilité et pérennité.

D'abord, les PME voient leurs obligations réglementaires évoluer, et de manière encore incertaine notamment vis-à-vis de la **Corporate Sustainability Reporting Directive** qui obligera à des reportings ESG détaillés de la part des grandes entreprises, mais initiera des changements de pratiques dans l'ensemble de l'écosystème économique. In Extenso se tiendra aux côtés de ses clients pour répondre à ces exigences, dans lesquelles **la donnée ESG**, souvent connue et gérée au quotidien par les experts-comptables, joue un rôle central.

Plus globalement, le groupe est actuellement en train de construire plusieurs typologies d'offres RSE pour ses clients, y compris les TPE qui souhaiteraient renforcer ou se lancer dans une démarche ESG.

Nous sommes convaincus que **l'expert-comptable doit jouer un rôle** dans la transition des entreprises, que ce soit à travers les rappels réglementaires, la formation mais également à travers des démarches de financement de la transition ou d'optimisation des données ESG, souvent reliées à des données d'activité maîtrisées au quotidien par nos experts. Dans un



contexte où la **double comptabilité, économique et environnementale**, prend de l'ampleur, l'accompagnement de nos experts est plus que jamais porteur de sens.

Nous nous engageons à orienter nos offres vers des accompagnements plus durables avec l'objectif d'augmenter la part du chiffre d'affaires Groupe lié aux prestations RSE.

Nous sommes convaincus que l'exhaustivité de nos accompagnements permettra de satisfaire d'autant plus nos clients en permettant leur développement durable. Satisfaction que nous mesurons tous les 2 ans via notre baromètre client, nous permettant de calculer un **Net Promoter Score**. Sur l'exercice 2024, ce dernier atteint une moyenne de **41** à l'échelle du Groupe, ce qui nous permet de respecter notre engagement en la matière, à savoir : Obtenir un Net Promoter Score Groupe au-dessus de 40.



Cela passe par l'écoute des retours de nos clients, les sources d'insatisfaction et les pistes de collaboration que nous pouvons travailler ensemble. Nous interrogerons d'ailleurs lors de notre prochain baromètre en 2026 la satisfaction de nos clients quant à notre politique RSE et notre contribution citoyenne.

## ENGAGEMENTS ET CHIFFRES CLÉS

.....

Augmenter la part du Chiffre d'affaires Groupe lié aux prestations RSE

.....

Obtenir un Net Promoter Score Groupe au-dessus de 40

.....

Installer des panneaux PV sur les sites détenus pertinents

.....

**2** filiales spécialisées sur les enjeux de transition

.....

**41** de Net Promoter Score dans l'enquête de satisfaction client 2024



# ACTEUR DE L'ACCOMPLISSEMENT DE CHACUN

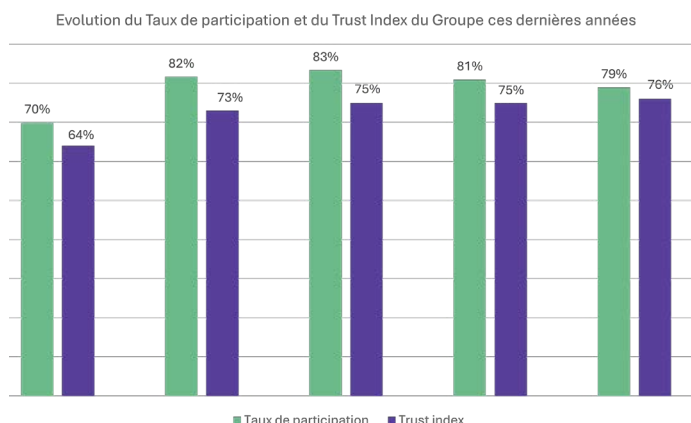
## 3.1 MESURER LE BIEN ÊTRE DE NOS EQUIPES

### CERTIFICATION GREAT PLACE TO WORK

La certification **Great Place to Work** (GPTW) est une marque internationale reconnue qui récompense les entreprises où il fait bon travailler. Elle repose sur un questionnaire anonyme adressé aux collaborateurs afin de mesurer leur perception sur cinq dimensions clés : Crédibilité, Respect, Équité, Fierté, Convivialité.

C'est ce questionnaire qui constitue notre **baromètre RH**, dont le bon déploiement est assuré par nos équipes Ressources Humaines dans l'ensemble du groupe. Les réponses de nos collaborateurs nous permettent de mesurer leur bien être au travail et in fine d'obtenir ou non, la certification GPTW.

Nous sommes très fiers d'améliorer concomitamment notre périmètre de couverture (intégration croissante des périmètres internationaux) ainsi que notre **Trust Index**, l'indicateur clé de satisfaction de nos équipes, qui ne cesse d'augmenter d'année en année pour atteindre **76%** à l'échelle Groupe en 2025, et 77% à échelle France.



Notre objectif est clair, après avoir réitéré l'exercice tous les ans et avoir été certifié **5 années** consécutives, nous souhaitons renouveler la certification tous les 2 ans, nous laissant un laps de temps suffisant de déploiement de nos plans d'actions nationaux et à l'échelle de chaque territoire.



### CERTIFICATION BEST WORKPLACES

En parallèle de l'obtention de la certification GPTW, le groupe franchit une étape supplémentaire, en démontrant la pertinence de ses politiques et démarches orientées sur le bien-être, via la complétion d'un **"Culture Audit"**. Cette description approfondie des pratiques RH et managériales de l'entreprise nous permet d'être classés parmi les 10 meilleures entreprises où il fait "bon vivre" (parmi notre catégorie de pairs). Notre ambition est d'atteindre le top 10 et d'obtenir la nomination Best Workplaces à chaque exercice de certification, ce qui est le cas pour la **3<sup>ème</sup> année** consécutive.

### CERTIFICATION GREAT PLACE TO WORK FOR WOMEN

Une déclinaison spécifique de GPTW existe afin de mettre en lumière les entreprises qui favorisent le bien-être des femmes. Cette certification reprend la même méthodologie que le questionnaire classique, mais en analysant seulement les réponses des collaboratrices afin de refléter leur perception. La mention de Best Workplace for Women peut alors être obtenue : si l'entreprise fait partie des Best Workplaces, s'il existe une certaine représentativité des femmes au sein de l'entreprise et si des initiatives concrètes sont mises en place pour améliorer leurs conditions de travail.

L'objectif d'In Extenso est d'être **certifié Best Workplace for Women** à chaque exercice de certification, ce qui est le cas aujourd'hui pour la **3<sup>ème</sup> année consécutive**.

## PLAN D'AMÉLIORATION

En termes d'objectif, In Extenso souhaite maintenir un taux de satisfaction des collaborateurs à **75% minimum**. Cet objectif a été atteint sur l'exercice 2024 et 2025. L'enjeu est de préserver ce niveau et, de l'améliorer, en s'appuyant sur les retours du baromètre.

Pour ce faire, un dispositif structuré est mis en place. Le siège du groupe joue un rôle clé en centralisant l'ensemble des réponses du questionnaire. Cette centralisation permet ensuite d'extraire les données spécifiques et d'identifier les priorités de chaque région et expertise, ou encore de chaque catégorie d'âge, d'ancienneté, de métier, etc. Sur la base de ces analyses, chaque entité est invitée à définir et déployer un plan d'amélioration adapté à son périmètre. Souvent portés par les équipes RH avec leurs associés référents, ces plans d'actions doivent être collaboratifs pour être efficaces, et engager l'action de chacun pour l'amélioration globale du cadre de vie dont toutes et tous sommes concernés.



- ALEXIA FORT  
DRH adjointe

La certification Great Place to Work®, déployée chez In Extenso pour la 5<sup>ème</sup> année consécutive, nous permet de mesurer la satisfaction de nos collaborateurs sur différents aspects du travail dans l'entreprise : respect, équité, crédibilité, fierté et convivialité. Les réponses aux 70 questions posées à nos collaborateurs et auxquelles ils sont invités à répondre de manière totalement anonyme nous permettent de recueillir des indicateurs précieux pour déployer ensuite des plans d'action spécifiques. Bien plus qu'un simple label, Great Place to Work® reflète notre dévouement à créer un environnement où chaque collaborateur se sent valorisé et respecté.

Nous sommes également présents au palmarès Best Workplaces, qui met en avant les entreprises

se démarquant par une culture basée sur un haut niveau de confiance.

Enfin, depuis 3 ans, In Extenso est certifié Great Place to Work for Women®. Pour prétendre à cette reconnaissance, l'entreprise doit répondre à certains critères exigeants qui sont les suivants : avoir une représentativité importante de femmes dans nos effectifs totaux et effectifs de notre population managériale, obtenir 65% de réponses positives aux questions portant sur l'égalité professionnelle, et mettre en avant, dans un dossier d'audit spécifique, une ou plusieurs pratiques en faveur de l'égalité professionnelle au-delà du cadre légal. Il s'agit donc pour nous d'une réelle fierté que d'être reconnus Great Place to Work for Women®, qui nous pousse à nous challenger constamment pour maintenir un cadre de travail permettant à chacune et chacun de s'épanouir.

## ENGAGEMENTS ET CHIFFRES CLÉS

Obtenir la certification Great Place To Work tous les 2 ans pour l'ensemble du Groupe et faire partie du top 10 dans notre catégorie d'entreprise

Obtenir le label Best Workplace for Women à chaque exercice de certification

Maintenir un taux de satisfaction collaborateurs au-delà de 75%

**5** ans d'affilé certifié Great Place to work

**76 %** de satisfaction collaborateurs en 2025

**3** ans d'affilé Best Workplace for Women

**3** ans d'affilé Best Workplace

## 3.2 ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU QUOTIDIEN

Avant même d'esquisser les actions permettant d'augmenter la qualité de vie au travail, toute organisation se doit d'assurer une base solide en termes de conditions de sécurité et de santé au travail (SST). Il en va de notre responsabilité envers nos collaborateurs et collaboratrices, ainsi que de notre volonté de leur offrir un environnement professionnel sûr, équilibré et respectueux.

Bien que nos activités de service présentent un niveau de risque relativement faible, notamment en termes de risques physiques, nous restons néanmoins particulièrement attentifs aux accidents de trajet et aux risques psychosociaux (RPS), qui représentent les principaux enjeux de santé et sécurité pour notre secteur.

### UNE BASE RÉGLEMENTAIRE STRUCTURÉE

Notre démarche SST s'appuie sur une **base réglementaire solide** : des règlements intérieurs pour chaque entité juridique, le respect du temps de travail, le cadrage des arrêts maladie, et le respect des obligations légales en matière de prévention, etc. Les équipes du siège mettent à disposition des outils communs pour accompagner les différentes entités juridiques dans leur gestion des risques, en fournissant des rappels réglementaires et des modèles comme le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (**DUERP**), régulièrement mis à jour. L'ensemble des membres du réseau Responsables RH est formé régulièrement sur les nouveaux attendus réglementaires et les outils mis à disposition par le Groupe.

Par ailleurs, In Extenso s'engage sur certains risques spécifiques, tels que la limitation des longs déplacements en voiture afin de **réduire les risques d'accidents de trajet**, l'utilisation du train pour ces déplacements est préconisée. Le groupe s'engage également sur la **prévention des risques psychosociaux** (RPS), tels que : le stress, les violences internes et externes, le syndrome d'épuisement professionnel et met à disposition

des documents de l'Institut National de Recherche et de Sécurité, ainsi qu'un soutien psychologique, garanti dans le contrat d'assurance santé avec le dispositif **Mon Psy**.

Dans cette même optique, nous formons nos équipes à la formation de **sauveteurs secouristes** au travail, permettant de garantir la bonne réalisation des gestes de secours dans l'attente des services d'intervention.

### DES ACCOMPAGNEMENTS SPÉCIFIQUES

De manière plus globale, In Extenso dispose de **contrats d'assurances aux garanties renforcées** afin d'accompagner ses collaborateurs dans les aléas de la vie et propose :

- Une mutuelle Groupe avec un reste à charge limité en cas d'hospitalisation
- Une prévoyance en cas d'incapacité, d'invalidité ou de décès
- Un parcours santé dédié aux associés

Ces dernières années, In Extenso, en partenariat avec **Medicalib**, a fait bénéficier à ses collaborateurs de campagnes de dépistage, de prévention, d'ateliers et webinaires de sensibilisation ainsi que d'entretiens individuels avec des professionnels de santé (sur base du volontariat).



Le groupe accompagne également ses collaborateurs en soutenant **Working With Cancer** depuis 2023, afin de soutenir les équipes managériales et les collaborateurs concernés dans la gestion des maladies longues au travail.



In Extenso encourage les engagements sportifs de ses équipes, lors de **courses solidaires** notamment. C'est par exemple le cas depuis de nombreuses années avec les différentes courses Odyssea à Paris, Brest ou encore Chambéry contre le cancer du sein, mais aussi pour différentes associations et causes avec "Foulées éco-solidaires de Schiltigheim" d'In Extenso Strasbourg.



## CONDITIONS DE TRAVAIL ET ERGONOMIE

Les conditions de travail de nos équipes sont l'une de nos priorités, un cadre de travail agréable et une bonne ergonomie améliorent le bien-être.

In Extenso met à disposition des espaces et du matériel ergonomique (bureaux élévateurs, doubles écrans, chaises et souris ergonomiques). Afin de garantir que chaque collaborateur dispose des équipements les mieux adaptés à sa situation et ses besoins, nous étudions chacune des demandes réalisées et mettons tout en œuvre pour une mise en place rapide.

**LUTTER FACE AUX TMS - QUELQUES EXERCICES DE POSTURE**

Atelier McKenzie

Trouvez le mouvement qui vous soulage le plus : testez ces 3 positions :

- Flexion : Assis, penchez-vous en avant pour toucher vos pieds.
- Extension : Debout, mains sur les hanches, penchez-vous en arrière.
- Inclinaison latérale : Debout, inclinez-vous sur le côté, main sur la hanche.

En fonction du test le plus confortable :

- Flexion : Penchez-vous 10 fois en avant, d'abord sans poids, puis avec un léger poids.
- Extension : Faites 6 extensions, puis essayez des demi-pompes sur les avant-bras.
- Inclinaison : Inclinez-vous 10 fois du bon côté, avec un petit poids en main.

**Rétraction cervicale répétée**

**Posture :** Debout ou assis, dos droit. Regardez un point au sol à quelques mètres. Rentrez doucement le menton en allongeant la nuque, comme tiré vers le haut. Faites des allers-retours jusqu'à l'amplitude maximale.

**Programme :**

- 7 x 10 répétitions par jour
- 1 x 90 sec en maintien statique le soir

**Étirement flexion latérale**

**Étirement du cou :** Assis, posez une main sur le haut de la tête. Tirez doucement la tête vers l'épaule jusqu'à sentir l'étirement de l'autre côté. Gardez la tête bien droite, sans la tourner ni l'incliner vers l'avant ou l'arrière.

**Programme :**

- 10 fois de chaque côté

**Déviation ulnaire et extension (étirement)**

Gardez le coude tendu et utilisez l'autre main pour étendre le poignet. Tirez-le légèrement vers l'intérieur pour ajouter une déviation. Maintenez l'étirement.

**Déviation ulnaire et extension (étirement)**

Avec les avant-bras appuyés, fermez les mains complètement pour former un poing puis ouvrez-les complètement.

## FORMATION ET SENSIBILISATION

Des actions de formation et de sensibilisation en santé et sécurité sont régulièrement proposées au sein du groupe afin de renforcer la culture de la prévention et de la responsabilité individuelle dans la gestion des risques. In Extenso déploie des formations telles que :

- Les gestes de premiers secours
- Les exercices de postures et luttas contre les troubles musculosquelettiques
- La prévention du risque incendie

Dans le cadre de son partenariat avec Medicalib, en 2024, ce sont ainsi :

- **800 entretiens** individuels avec un professionnel de santé pour prévenir des maladies cardio-vasculaires qui ont été réalisés : analyses glycémique et lipidique, prise de tension, orientation vers un spécialiste, etc.
- **23 ateliers collectifs** sur la sensibilisation et la prévention au cancer du sein qui ont été animés par Medicalib.
- **Plus de 200 entretiens** individuels auprès d'une sage-femme qui ont permis aux collaboratrices volontaires d'échanger et de bénéficier d'une palpation afin de prévenir le cancer du sein.

Les équipes ont apprécié la possibilité d'échanger directement avec un spécialiste sur leur lieu de travail et de bénéficier de recommandations concrètes et applicables au quotidien pour améliorer leurs habitudes de vie. En 2025, nous poursuivons notre accompagnement sur de nombreuses autres thématiques :

- Dépistage mélanome - cancer de la peau
- Ateliers sur les troubles musculosquelettiques
- Campagne de prévention sur les conduites addictives (alcool et tabac)
- Atelier sur la santé féminine : son impact et considération au travail (grossesse, endométriose, ménopause, etc.)

## ENGAGEMENTS ET PERSPECTIVES

De manière globale, le Groupe s'engage à réaliser au moins **4 interventions** médicales de prévention tous les deux ans dans chacune de ses régions et expertises. En 2025, nous affichons un taux de **34%** de nos périmètres qui ont réussi à organiser ces 4 temps si importants. Conscients de nos marges de progrès sur la formalisation de nos démarches SST, nous nous mobilisons pour continuer le déploiement des interventions médicales de prévention, ainsi que sur la structuration d'indicateurs de suivi clés, comme les indicateurs d'accidentologie. L'objectif : donner les meilleures conditions à nos collaborateurs pour tendre vers le 0 accident de travail.



- GERALDINE GALLONE  
Manager RH

Nous poursuivons nos actions en faveur du bien-être, de la santé et de la sécurité de nos collaborateurs.

S'engager concrètement au sein d'In Extenso c'est faire bénéficier de garanties en santé et en prévoyance négociées pour faire face aux aléas de la vie notamment en cas d'hospitalisation, de dispositifs complémentaires dont le 2ème avis médical, le SoutienPsy, l'accompagnement des aidants, proposés par notre organisme assureur.

Ce sont aussi des actions de prévention organisées au sein de nos agences pour rencontrer des professionnels de santé sur des thématiques variées (campagnes de dépistage et sensibilisation lors d'entretiens individuels ou en ateliers collectifs), de webinaires animés par des spécialistes apportant des réponses concrètes à certaines préoccupations médicales, de formations aux gestes premiers secours, de sauveteurs secouristes au travail.

Enfin, c'est être à l'écoute et présent afin de briser le tabou autour de la maladie au travail avec Working With Cancer ou encourager les engagements de nos collaborateurs lors de courses solidaires notamment.

## ENGAGEMENTS ET CHIFFRES CLÉS

Réaliser à minima 4 interventions médicales de prévention tous les deux ans dans chaque Région et Expertise

Donner les meilleures conditions à nos collaborateurs pour tendre vers le 0 accident de travail

**34 %** des périmètres ont organisé une intervention médicale sur les 2 dernières années en 2025

**800** entretiens individuels réalisés avec un professionnel de santé sur l'exercice 2024

**200** entretiens avec une sage-femme avec initiation à l'autopalpation sur l'exercice 2024

**23** ateliers collectifs réalisés par Medicalib en 2024

## 3.3 OFFRIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL EXEMPLAIRES

Chez In Extenso, la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) constitue un axe majeur de notre politique RSE. Elle reflète notre engagement à créer un environnement professionnel respectueux, inclusif et épanouissant pour l'ensemble de nos équipes.



### DIALOGUE ET CLIMAT SOCIAL

Au sein du groupe, le dialogue social repose sur une collaboration active entre la Direction, le Responsable Ressources Humaines du cabinet et les représentants du personnel afin de garantir un climat social constructif. Chaque CSE (Comité Social et Economique) des cabinets In Extenso assure ainsi une représentation adaptée, assurant une proximité nécessaire à la fluidité et au caractère constructif du dialogue social. Il est l'un des espaces d'échanges réguliers contribuant directement à l'amélioration continue des conditions de travail et au renforcement de la politique sociale.

### AVANTAGES ET BIEN-ÊTRE

Afin de favoriser les conditions de travail, tout en tenant compte de l'hétérogénéité de ses périmètres, de la diversité de ses métiers et de ses collaborateurs, In Extenso propose une plateforme d'avantages variés à l'échelle nationale.

Dans cette dynamique, le groupe s'est associé à la **plateforme OBIZ** afin d'offrir à l'ensemble de ses collaborateurs un accès privilégié à de nombreux avantages : alimentation, voyages, loisirs, habillement, etc. Plus de 35 000 enseignes et commerces de proximité sont ainsi référencés sur cette plateforme.

Par ailleurs, cette valorisation est renforcée par certains engagements discutés avec les représentants du personnel. Ces dispositifs, propres à chaque **CSE**, prennent des formes variées. Certains de nos collaborateurs bénéficient donc d'avantages spécifiques proposés par leur CSE (forfait mobilité durable, chèques vacances etc.).

Soucieux du bien-être de ses collaborateurs, les CSE d'In Extenso encouragent activement la pratique du sport, l'accès à la culture et aux loisirs à travers des avantages locaux. Certains cabinets proposent par exemple le remboursement de licences sportives, des cours de sport sur site, ou encore des réductions pour les cinémas et les musées.

### MANAGEMENT ET LEADERSHIP

Chez In Extenso, les managers et directeurs jouent un rôle clé dans la transmission et la mise en œuvre de la stratégie du groupe. Le développement managérial est considéré comme un levier stratégique essentiel, favorisant la performance collective, la cohésion des équipes et le bien-être au travail.

Chaque année, **l'Université des Managers**, un séminaire de **2 jours** dédié aux nouveaux managers, les accompagne dans la prise en main de leur rôle et leur permet de mieux comprendre la stratégie du groupe et les attentes liées à leur fonction. Ce temps fort constitue également une opportunité pour la Direction Générale de partager sa vision et d'encourager les managers à devenir des ambassadeurs de l'organisation.



Depuis 2021, In Extenso a déployé un dispositif d'évaluation 360° afin d'aider les managers à mieux appréhender leur posture grâce aux retours de leurs collaborateurs, pairs et supérieurs, complétés par une autoévaluation. Le croisement de l'ensemble des perceptions permet d'avoir une vue synoptique des forces et opportunités de développement de chaque manager. L'outil utilisé, CheckPoint 360° (Profiles International, Perf'homme), a permis de réaliser plus de **340 évaluations**. Ce dispositif s'adresse aux managers, directeurs et associés encadrant au moins quatre collaborateurs pour garantir l'anonymat des répondants. Chaque manager bénéficie d'un débrief personnalisé avec un responsable RH certifié, suivi d'un plan de développement présenté à son N+1, ainsi qu'un accompagnement régulier.

Enfin, pour favoriser les échanges avec leurs équipes, à minima **2 entretiens annuels** sont organisés :

- **Entretien annuel** : bilan de l'année écoulée, fixation des objectifs et projections.
- **Entretien professionnel** : perspectives d'évolution, besoins en formation et aspirations.

## COHÉSION ET SENTIMENT D'APPARTENANCE

# LES CRÉATEURS D'AVENIR

La **marque employeur** constitue un pilier fondamental de la politique RH d'In Extenso. Elle incarne notre identité, nos valeurs et nos engagements envers nos collaborateurs, qu'ils soient actuels ou futurs. Depuis 2024, In Extenso a franchi une nouvelle étape en faisant évoluer sa promesse RH sous l'intitulé « Les **Créateurs d'Avenir** », qui s'articule autour de 3 piliers :

- **ACCOMPLISSEZ-VOUS** : vous pouvez vous épanouir chaque jour dans un cadre de travail agréable avec un parfait équilibre entre vie professionnelle et personnelle.
- **ENTREPRENEZ VOTRE AVENIR** : prenez votre carrière en main et évoluez selon vos objectifs et vos ambitions grâce à l'accompagnement d'In Extenso.
- **PARTAGEZ NOTRE FIERTÉ** : soyez fiers d'être acteurs d'un avenir meilleur au sein d'un groupe engagé.

Une refonte entière a été réalisée pour renforcer et rendre lisible la marque employeur : création de deux visuels dédiés, refonte du site de recrutement et lancement d'un compte Instagram consacré à la vie en agence. Ces actions visent à accroître l'attractivité du groupe, valoriser la fierté d'appartenance, séduire les nouvelles générations et attirer des talents.

Au-delà du discours, In Extenso organise régulièrement des événements fédérateurs, dont le tournoi de football annuel, organisé depuis plus de **10 ans** en septembre à Lyon, qui réunit près de 400 collaborateurs dans une ambiance conviviale et sportive le temps d'un week-end.

Le groupe est également partenaire du tournoi officiel de rugby à 7, Supersevens, permettant aux collaborateurs d'assister aux différentes étapes de la compétition grâce à des places mises à disposition.





D'autres initiatives sont portées à la fois à l'échelle nationale et à l'échelle des régions et expertises, telles que la Semaine de la QVCT, Octobre Rose, l'animation de la SEEPH ou encore des événements locaux comme la cérémonie des Oscars en Occitanie, les « Inex d'Or » ou les journées d'été.

Enfin, des temps forts entre fonctions sont régulièrement organisés pour favoriser la collaboration et la cohésion entre les différentes fonctions du groupe, réparties sur l'ensemble des territoires : des séminaires responsables RH, RSE, marketing communication.

NOELLIA FRANK -  
Référente RSE



La semaine de la QVCT a été vraiment spéciale cette année à Montpellier. Chaque collaborateur a eu droit à 30 minutes de massage grâce au truck relaxation installé directement sur notre parking. Si on m'avait dit qu'on pouvait se faire masser pendant ses heures de travail chez In Extenso, j'aurais postulé plus tôt !

Ce moment de détente a été un vrai moment suspendu et cette parenthèse entre deux réunions a été très appréciée dans le cabinet. Cette initiative montre à quel point notre entreprise tient à notre bien-être et notre santé mentale. C'est ce genre de petites attentions qui fait qu'on se sent vraiment bien ici. A quand le retour du truck relaxation ?

## ORGANISATION DU TRAVAIL

Chez In Extenso, l'organisation du travail repose sur plusieurs dispositifs clés, pensés pour répondre aux besoins individuels tout en favorisant la performance collective.



**In Extenso**  
ENTREPRENEZ L'AVENIR.

# CONCOURS PHOTOS OCTOBRE ROSE

**141 PHOTOS**  
PARTAGÉES

**5208**  
LIKES

**10 000€**  
DÉBLOQUÉS  
PAR LE FOND  
DE DOTAION

**L'ASSOCIATION  
LA LIGUE  
CONTRE  
LE CANCER  
SOUTENUE**



## ENGAGEMENTS ET CHIFFRES CLÉS

**2** jours d'Université des Managers pour une vision managériale homogène

**340** évaluations 360° pour une amélioration des pratiques de management

**2** entretiens annuels pour garantir la bonne communication et co-construction des objectifs

**10** ans de tournois de foot inter-régions/ expertises pour créer de la cohésion de Groupe

**1 à 2** jours de télétravail proposés pour les collaborateurs

### La flexibilité et aménagements du temps de travail :

Le groupe offre à ses collaborateurs la possibilité d'opter pour un temps partiel. Certaines régions ont également expérimenté la mise en place d'une semaine de 4,5 jours, illustrant notre volonté d'adapter les rythmes de travail aux réalités des quotidiens.

### Le Télétravail avec le dispositif Inex@home :

Lancé en 2017, le programme permet aux collaborateurs éligibles de bénéficier du télétravail. Inex@home permet ainsi le travail à distance de 1 à 2 jours par semaine, limitant les contraintes personnelles notamment liées aux déplacements.

### Une connexion raisonnée avec le dispositif My@ttitude :

In Extenso, conscient des enjeux liés à la digitalisation, s'engage à garantir un environnement de travail équilibré grâce au dispositif My@ttitude, favorisant un usage raisonné des outils numériques. Ce dispositif repose sur 10 engagements présentés dans l'affiche ci-contre.



## 3.4 GARANTIR UN CADRE SÛR

Pour garantir les bonnes conditions de travail à chacun, In Extenso veille à fournir un cadre sûr. Pour cela, le groupe s'appuie sur de nombreuses démarches.

### UN CADRE ÉTHIQUE

Le Groupe étant soumis à la loi **Sapin II** relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, il a mis en place des procédures permettant de répondre aux 8 piliers prévus par la loi, à savoir :

- 1/ Le code de conduite
- 2/ Le dispositif d'alerte interne
- 3/ La cartographie des risques
- 4/ Le dispositif d'évaluation des tiers
- 5/ Les procédures de contrôles comptables
- 6/ La formation des cadres et personnels exposés
- 7/ Le régime disciplinaire
- 8/ Le dispositif de contrôle et d'évaluation interne

Tout d'abord le groupe a formalisé son **Code Ethique** dont la dernière mise à jour a été réalisée en novembre 2024 – une mise à jour annuelle est convoquée. Ce document est lu et signé par l'ensemble de nos collaborateurs dès leur arrivée et précise les attendus de chacun en termes d'intégrité professionnelle. In Extenso met également à disposition de ses équipes un manuel de **lutte contre la corruption et le trafic d'influence** qui souligne les moyens d'identification, de prévention et de signalement des situations de corruption et des comportements non éthiques.

Pour promouvoir cette culture d'entreprise inclusive et respectueuse, nos régions et expertises disposent de **référénts** sur les thématiques du handicap, du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et agissements sexistes et de l'éthique.

Le rôle des différents référents est de permettre la remontée des signalements de manière fiable et sécurisante et de sensibiliser régulièrement le plus grand nombre. En 2025, on compte à titre d'illustration un réseau de **19 référents éthiques associés**. Le Groupe dispose d'un **comité éthique opérationnel** et

d'une **ligne de signalement** dédiée, qui est un canal d'alerte à la fois pour les cas éthiques et pour les cas de corruption. **Aucun signalement** n'a été effectué via la procédure éthique en 2025.

### ENSEMBLE, AGIR DANS UNE PARFAITE INTÉGRITÉ PROFESSIONNELLE

#### NOUS SOMMES INTÈGRES.

Nous conduisons notre activité professionnelle avec honnêteté et droiture.

Nous sommes transparents et sincères dans la description des services que nous fournissons, des expertises que nous possédons et de l'expérience que nous avons acquise. Nous nous conformons aux normes professionnelles, aux lois et réglementations en vigueur.

Nous proscrivons toute action susceptible de nuire à notre réputation ou à celle de notre profession.

#### NOUS SOMMES INDÉPENDANTS ET OBJECTIFS.

Nous sommes objectifs dans la formulation de nos opinions et dans les conseils professionnels que nous donnons.

Nous ne laissons à aucun moment des partis pris, conflits d'intérêts ou influences indues primer sur notre jugement professionnel, y compris lorsque nous prenons une décision quant à l'acceptation ou au maintien d'une relation client ou d'une mission.

Nous veillons à préserver notre indépendance en respectant l'esprit et la lettre des règles, des réglementations et des normes applicables, et en tenant compte de la perception que peut avoir le public de notre rôle.

#### NOUS NOUS SOMMES ENGAGÉS À LUTTER CONTRE LA CORRUPTION.

Nous ne versons et n'acceptons pas de pots-de-vin, paiements de facilitation, et n'incitons ni n'autorisons aucune autre partie à verser ou à accepter des pots-de-vin en notre nom.

Nous ne proposons, n'acceptons, ou ne sollicitons aucun cadeau ni aucune invitation pour lesquels nous aurions des raisons de penser qu'ils peuvent être destinés à influencer nos décisions ou porter atteinte à notre objectivité professionnelle.



*L'exemplarité, le socle de notre excellence !*

Pascale Charlier  
Associée,  
Présidente de Région,  
Membre du Comité éthique



Plus d'informations sur la lutte contre la corruption sur notre Intranet :

Pour en savoir plus sur les normes et procédures Éthique In Extenso : [Nextv/Ethique](#)

Notre **cartographie des risques** est mise à jour tous les 2 ans, et passe par une analyse fine des risques auxquels est exposé le Groupe, identifiés et pondérés à la suite d'entretiens avec les membres de la Direction, ainsi qu'un questionnaire individuel adressé aux personnes les plus exposées sur le terrain. L'analyse de ces risques sert à réorienter nos procédures et axes de sensibilisation.



A ce propos, le groupe s'engage à ce que l'ensemble des collaborateurs soient sensibilisés à l'éthique. Les personnes les plus exposées à ce type de risques, c'est-à-dire nos directeurs, associés et managers, sont formés à la loi Sapin II et à ses conséquences opérationnelles. Bien que l'ensemble de ces publics ne soient pas directement identifiés comme à risque, In Extenso assure la **formation** de chacun de ces 3 grades, à date, **61%** de cette population est formée à l'éthique et l'anticorruption.

En parallèle et pour **sensibiliser** le plus grand nombre, nous utilisons notre intranet pour diffuser des "minutes éthiques", de courtes vidéos dynamiques et pragmatiques sur le sujet.



Pour renforcer un management bienveillant et collaboratif, In Extenso met en place plusieurs dispositifs :

« **Café du management** » : des espaces de formation, d'échanges libres entre managers et spécialistes, autour de thématiques clés (gestion des conflits, prévention de la charge mentale, management intergénérationnel, management & IA, etc.).

« **Université des Managers** » : une séance de co-développement pour favoriser l'apprentissage collectif, la résolution de problèmes et le partage d'expériences, tout en renforçant l'efficacité et la coopération. Afin d'assurer un **contrôle des procédures**, plusieurs outils ont été mis en œuvre :

- **En interne**, le groupe travaille à l'intégration des critères éthiques dans les **audits internes** réalisés sur l'ensemble de nos périmètres.
- **En externe**, un **dispositif d'évaluation des tiers** est mis en place : avant de passer une commande ou signer un contrat, l'acheteur doit compléter la fiche anticorruption qui se conclut par un niveau de risque. Selon la catégorie de fournisseurs, des seuils de montants monétaires sont définis pour déclencher l'analyse des risques et les mesures à prendre pour sécuriser et ainsi limiter les risques. En aval, des clauses contractuelles spécifiques sont intégrées pour cadrer ces sujets dans certains contrats.
- **Une politique cadeaux et invitations** a été définie par In Extenso pour assurer le respect des exigences en matière de corruption. Les collaborateurs et associés sont invités à déclarer les cadeaux et invitations reçus ou offerts au sein d'un formulaire dédié, qui est suivi et piloté par la Direction Risques et Assurances.

## UNE POLITIQUE FORTE SUR LA GESTION DES DONNÉES ET LA CONFIDENTIALITÉ

Le groupe s'engage à protéger les données personnelles et les informations confidentielles de ses collaborateurs, clients et partenaires, grâce à des politiques strictes et des actions concrètes en matière de sécurité et de respect de la vie privée.





- GUILLAUME CHAIX  
*Manager Direction Systèmes d'Information*

Pour In Extenso, la cybersécurité est une priorité stratégique, car le Groupe traite des données hautement confidentielles. L'ampleur du réseau, qui continue de s'internationaliser, accroît naturellement la surface d'exposition aux menaces. La moindre faille importante pourrait avoir un impact direct sur le Groupe et, indirectement sur nos clients qui nous font confiance. Dans mon expérience, j'ai constaté que la cybersécurité ne repose pas uniquement sur la technique : elle implique aussi la maîtrise et l'application des évolutions réglementaires, le respect des normes auxquelles le Groupe adhère, ainsi que l'accompagnement et la sensibilisation des équipes pour maintenir un niveau de protection homogène sur l'ensemble du réseau.

En conclusion, la cybersécurité couvre un périmètre très large, et son volet RSE se traduit par la protection des informations des clients, des collaborateurs et par le maintien de la confiance de l'ensemble des parties prenantes. Pour la petite histoire, la norme ISO 27001 embarque désormais une prise en compte des enjeux climatiques des parties prenantes. Ce qui est cohérent avec l'écosystème de la cybersécurité.

In Extenso Opérationnel est certifié **ISO 27001** depuis 2017, garantissant un système de management de la sécurité de l'information conforme aux standards internationaux. Cette certification couvre les pratiques d'In Extenso Opérationnel, mais les pratiques infusent l'ensemble des process du Groupe car le siège regroupe les services centraux, notamment la Direction des Systèmes d'Information.

Pour encadrer ces pratiques, plusieurs procédures structurantes sont en place. **La Charte des Techniques de l'Information et de la Communication** vient par exemple définir les règles d'utilisation des systèmes d'information, la protection des données et les mesures de sécurité. D'autres documents complémentaires viennent cadrer les pratiques :

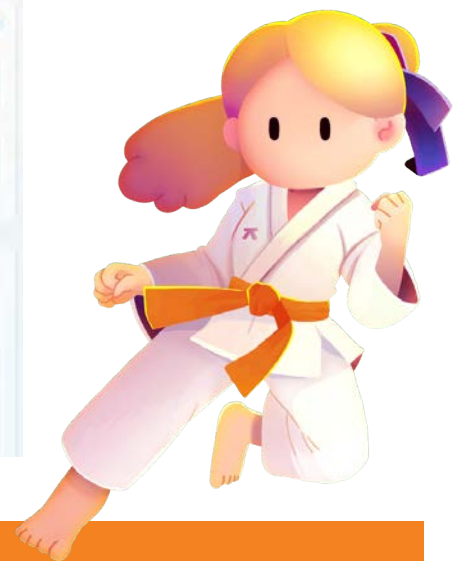
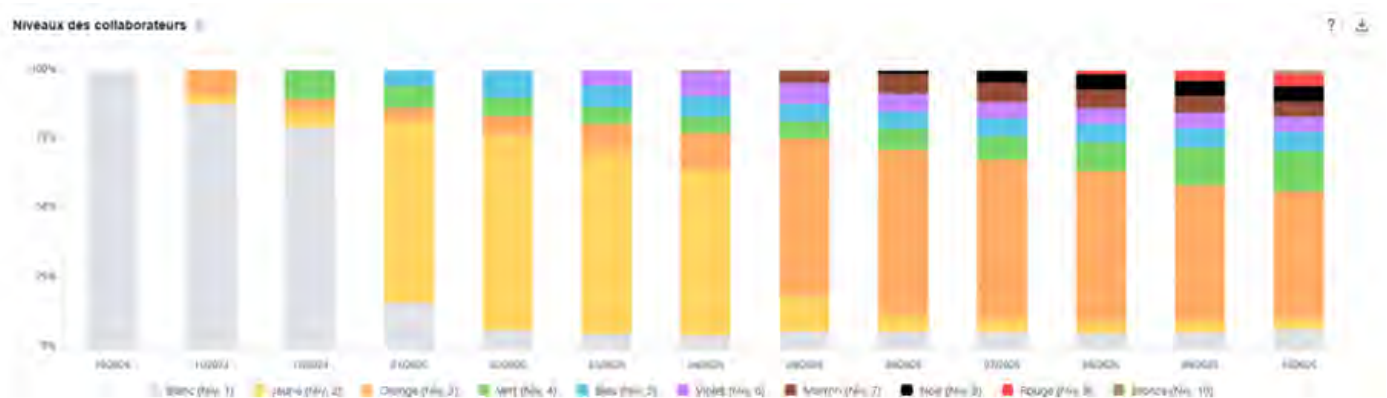
- Le Guide de gouvernance de la conformité RGPD
- Le Plan d'assurance Sécurité
- Le Guide de confidentialité
- La Politique de protection des données personnelles
- La Politique de gestion des incidents et de la continuité.



Ces dispositifs s'accompagnent évidemment de procédures internes, sur la **gestion des incidents**, sur les **analyses de risques et incidents** (alertes et menaces avérées) suivies de près par nos équipes, ainsi que des **audits et tests très réguliers** réalisés dans nos périmètres.

Si les procédures permettent de cadrer les attendus, sensibiliser les collaborateurs sur ces sujets complexes n'est pas aisé. Si les collaborateurs et associés sont sensibilisés lors du parcours d'intégration à leur entrée dans le groupe, In Extenso s'est muni d'une plateforme ludique pour la formation continue. **KAMAE** est particulièrement appréciée par nos collaborateurs, qui sont soumis à des quizz et challenges réguliers permettant de cumuler des points et des grades sur ce tatamis virtuel.

En 2025, on peut estimer la part des collaborateurs utilisant KAMAE à **40%**, parmi eux, la part maîtrisant parfaitement les réflexes cyber ne cesse d'augmenter depuis le début du lancement de la plateforme (voir l'augmentation des grades sur le graphique ci-contre). Enfin **100%** de nos collaborateurs sont sensibilisés via des tests de phishing mensuels.



Des **webinaires** sont également proposés aux clients d'In Extenso afin de renforcer leur vigilance face aux risques cyber.

## ENGAGEMENTS ET CHIFFRES CLÉS

Sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs et associés à l'éthique

Assurer la bonne connaissance du Code éthique auprès de nos collaborateurs et associés

Assurer une gouvernance des sujets liés à l'éthique sur le terrain en ayant un représentant par périmètre

Sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs à la cybersécurité

**19** référents éthiques associés formés et actifs sur nos périmètres

**0** signalement effectué en 2025 via la procédure d'alerte éthique

**61 %** des Directeurs, Associés et Managers sont formés à l'éthique et l'anticorruption

**ISO 27001** obtenue par In Extenso Opérationnel depuis 2017

**40 %** des collaborateurs sensibilisés à la cybersécurité sur notre plateforme KAMAÉ

**100 %** des collaborateurs sont destinataires de campagnes test de phishing tous les mois

## 3.5 PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

La diversité et l'inclusion sont des priorités chez In Extenso. Nous affirmons clairement qu'au sein du groupe, la compétence n'a pas de genre, d'âge, d'origine, d'orientation ou de diplôme, et cela, au travers de différentes actions.

À travers son **Code Éthique**, le Groupe s'engage à promouvoir l'égalité et une culture exempte de toute forme de discrimination, quelle qu'elle soit. En 2019, In Extenso a renouvelé son engagement en signant à nouveau sa **Charte de la Diversité**, dans le cadre de sa promesse RH « Passion Inside ». Aujourd'hui avec le passage à la nouvelle promesse, « les Créateurs d'Avenir », cette charte sera mise à jour et signée une nouvelle fois au cours de l'année 2026.

### LA COMPÉTENCE N'A PAS DE GENRE

Chez In Extenso l'égalité de genre est inscrite dans nos valeurs. Le groupe compte aujourd'hui 65% de femmes parmi ses 7 300 collaborateurs. Lorsque l'on se penche les différentes typologies de grades, on observe une représentation des femmes à hauteur de **58%** au poste de manager et de **28%** au grade d'associées. Si des freins semblent encore présents à leur entrée dans l'association, le groupe In Extenso se saisit du sujet pour faire bouger les lignes et souhaite augmenter la part de **femmes associées** à **37%** d'ici 2030.

Pour ce faire, le groupe propose des **formations** managériales où des femmes sont accompagnées pour accéder à des postes à responsabilité. Le **passage à temps partiel** est possible pour les personnes qui en feraient la demande. Le groupe s'investit également à la sensibilisation sur la **santé féminine** et notamment à l'occasion d'Octobre rose qui est organisé depuis de nombreuses années en interne.

En 2024, plus de 250 collaborateurs ont participé à un webinar consacré à la santé féminine, auquel s'ajoutait une exposition digitale d'art dédiée au cancer du sein. Parler de santé féminine au travail, c'est comprendre les problématiques des femmes - du fait

des spécificités de leurs cycles et potentielles maladies liées (règle, grossesse, endométriose, cancer du sein, ménopause) - et acter des adaptations nécessaires dans leurs conditions de travail. Un groupe de travail mené par le Président du Conseil de Surveillance est actuellement en place pour repenser l'entrepreneuriat féminin chez In Extenso, ainsi que l'accessibilité à l'association de nos femmes dirigeantes.

In Extenso suit attentivement **l'Index Egapro**, indicateur d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et ce sur l'ensemble de ses régions et agences. En 2024, l'Index moyen du Groupe s'élève à **91/100**, contre 90/100 en 2023, confirmant une dynamique d'amélioration continue.



### L'INCLUSION EN RÉPONSE AU HANDICAP

En complément des **référénts handicaps** dans nos périmètres facilitent l'accompagnement et le dialogue des personnes en situation de handicap pour une meilleure prise en compte de leurs problématiques, des événements de sensibilisation sont organisés régulièrement à l'échelle du groupe.

Depuis plusieurs années, nous organisons le **DuoDay** à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH). Nos agences accueillent des personnes en situation de handicap, en duo avec des professionnels volontaires. Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise. Nos responsables RH sont mobilisés pour faciliter à celles et ceux qui le souhaitent, le parcours vers la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**, permettant des adaptations pour le bien-être et l'équilibre de tous.

En 2025, In Extenso a mis en place un programme lors de la SEEPH se composant d'un **webinaire** et d'un serious game. Le webinaire a été animé par une personne qui à la suite d'un accident s'est retrouvée en situation de handicap, elle a pu partager à nos équipes son histoire, apportant un vrai changement de regard et une leçon de résilience admirable. Le **Serious Game** était lui axé sur les handicaps invisibles et la RQTH, via des mises en situations réalistes.



## AFFIRMER NOTRE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

In Extenso s'engage à la non-discrimination à l'emploi et souhaite que ces valeurs soient portées par l'ensemble des maillons de la **chaîne managériale et de recrutement**. Pour ce faire, tous nos chargés de recrutement sont sensibilisés afin de proscrire toutes questions, réflexes ou choix qui seraient (inconsciemment ou non) basés sur l'un des **25 critères légaux** de discrimination ci-dessous. Si cette problématique est réglementaire, elle est aussi éminemment liée aux comportements individuels et aux préjugés de chacun, la formation est dès lors nécessaire pour éviter tout cas de discrimination.

Dans le cadre de notre baromètre RH, des questions liées à l'inclusion sont posées à nos équipes, dont voici les résultats pour 2024 :

- **91%** des collaborateurs se sentent traités équitablement quel que soit leur genre
- **81%** des collaborateurs se sentent traités équitablement quel que soit leur âge
- **96%** des collaborateurs se sentent traités équitablement quelles que soient leurs orientations sexuelles
- **94%** des collaborateurs se sentent traités équitablement quel que soit leur éventuel handicap

Ces indicateurs nous permettent, au-delà des procédures mises en place, de qualifier le ressenti de nos équipes quant à l'équité de traitement, cela souligne que nous sommes en chemin et que nous continuerons à traduire nos actes en réalité ressentie pour tous.

## IN EXTENSO S'ENGAGE À LA NON-DISCRIMINATION

LA DISCRIMINATION À L'EMPLOI, C'EST UTILISER L'UN DES 25 CRITÈRES CI-DESSOUS POUR DISTINGUER UN CANDIDAT ET LUI APPLIQUER UN TRAITEMENT SPÉCIFIQUE.

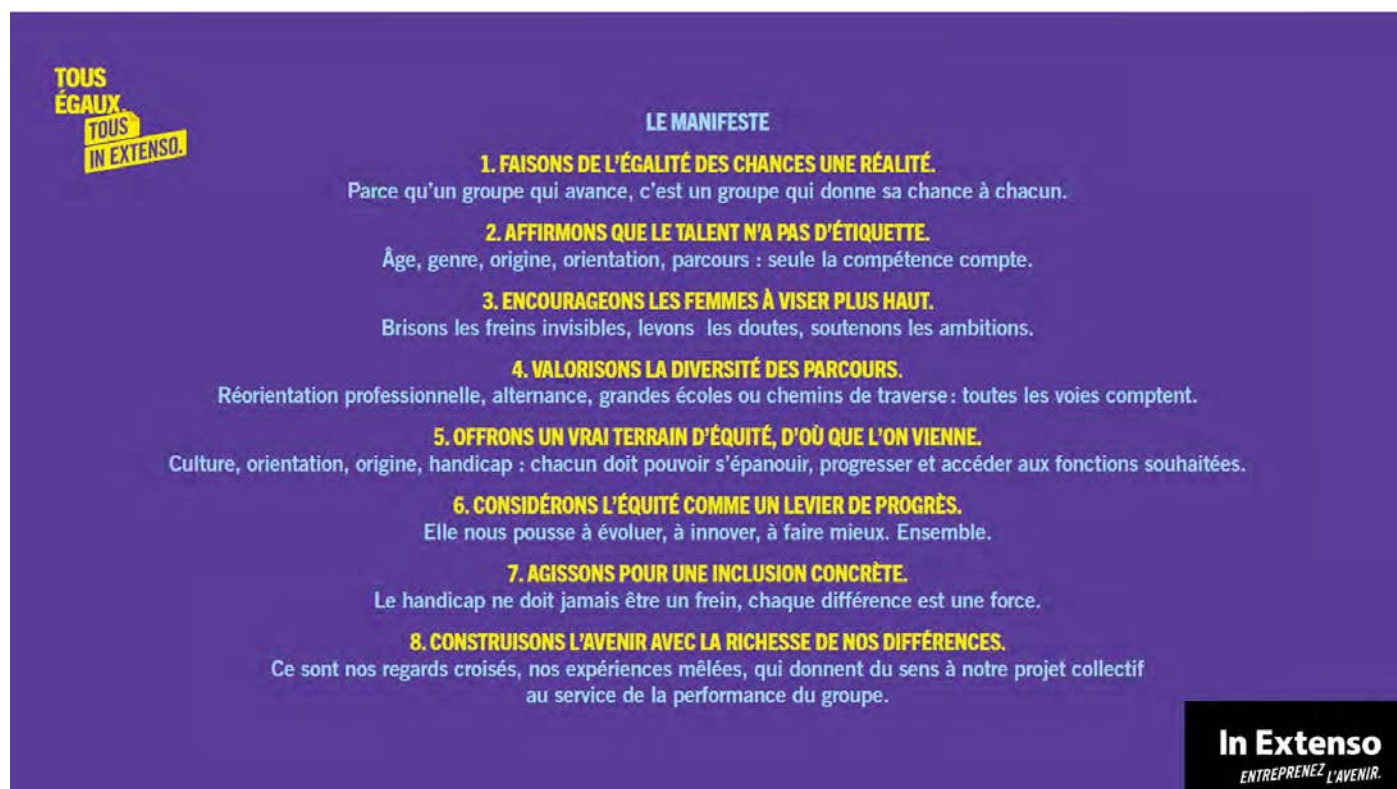


En cas de doute ou pour toute question, contactez l'équipe RH !

## TOUS ÉGAUX, TOUS IN EXTENSO

En 2025, le groupe lance son projet d'envergure : **Tous Égaux, Tous In Extenso**. Ce programme vise à réaffirmer nos principes sur la diversité et l'inclusion, mais surtout de mettre en place des actions concrètes afin de lever les freins qui peuvent encore exister au sein d'In Extenso.

Pour ce faire, le programme dispose de plusieurs étapes, la première étant la rédaction et la publication de son **manifeste**, signé par l'ensemble de nos associés, qui repose sur les **8 principes suivants** :



**TOUS ÉGAUX TOUS IN EXTENSO.**

**LE MANIFESTE**

- 1. FAISONS DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES UNE RÉALITÉ.**  
Parce qu'un groupe qui avance, c'est un groupe qui donne sa chance à chacun.
- 2. AFFIRMONS QUE LE TALENT N'A PAS D'ÉTIQUETTE.**  
Âge, genre, origine, orientation, parcours : seule la compétence compte.
- 3. ENCOURAGEONS LES FEMMES À VISER PLUS HAUT.**  
Brisons les freins invisibles, levons les doutes, soutenons les ambitions.
- 4. VALORISONS LA DIVERSITÉ DES PARCOURS.**  
Réorientation professionnelle, alternance, grandes écoles ou chemins de traverse : toutes les voies comptent.
- 5. OFFRONS UN VRAI TERRAIN D'ÉQUITÉ, D'OÙ QUE L'ON VIENNE.**  
Culture, orientation, origine, handicap : chacun doit pouvoir s'épanouir, progresser et accéder aux fonctions souhaitées.
- 6. CONSIDÉRONS L'ÉQUITÉ COMME UN LEVIER DE PROGRÈS.**  
Elle nous pousse à évoluer, à innover, à faire mieux. Ensemble.
- 7. AGISSONS POUR UNE INCLUSION CONCRÈTE.**  
Le handicap ne doit jamais être un frein, chaque différence est une force.
- 8. CONSTRUISONS L'AVENIR AVEC LA RICHESSE DE NOS DIFFÉRENCES.**  
Ce sont nos regards croisés, nos expériences mêlées, qui donnent du sens à notre projet collectif au service de la performance du groupe.

**In Extenso**  
ENTREPRENEZ L'AVENIR.



**FAUT-IL QUE LES FEMMES SOIENT PLUS COMPÉTENTES QUE LES HOMMES POUR OCCUPER LE MÊME POSTE ?**

Chez In Extenso, le genre ne freine ni les carrières, ni les ambitions. Les femmes représentent 65 % des équipes et la majorité de nos managers. Seule la compétence fait la différence.

**In Extenso**  
ENTREPRENEZ L'AVENIR.

Best Workplaces for Women 2024

TOUS ÉGAUX, TOUS IN EXTENSO.



**FAUT-IL AVOIR DES CHEVEUX GRIS POUR ÊTRE À LA TÊTE D'UNE ÉQUIPE ?**

Chez In Extenso, ce n'est pas l'âge qui compte, mais la vision. Junior ou senior, chacun peut prendre sa place et faire avancer l'équipe. L'intergénérationnel est notre force.

**In Extenso**  
ENTREPRENEZ L'AVENIR.

Best Workplaces for Women 2024

TOUS ÉGAUX, TOUS IN EXTENSO.



**FAUT-IL RENTRER DANS LE CADRE POUR ENTRER DANS LA BOÎTE ?**

Chez In Extenso, ce n'est ni l'orientation, ni l'expression de genre qui comptent. C'est l'engagement, les compétences, la manière de faire avancer le collectif. Chacun a sa place, sans avoir à gommer sa singularité.

**In Extenso**  
ENTREPRENEZ L'AVENIR.

Best Workplaces for Women 2024

TOUS ÉGAUX, TOUS IN EXTENSO.

À la suite du manifeste, une **campagne de communication** a été lancée dans l'ensemble de nos agences avec des affiches, qui, via des phrases accrocheuses, viennent questionner les biais inconscients mais également les faits qui viennent démontrer des logiques de traitements différenciés existant encore au sein de notre société.

Suite à la réaffirmation de nos valeurs vient le temps de l'action. In Extenso lance un groupe de travail composé de collaborateurs volontaires et représentant toutes nos régions et expertises conseils, en janvier 2026 afin d'élaborer un plan d'actions ambitieux sur le sujet de l'égalité et de l'inclusion. L'objectif est de comprendre les freins encore existants et ressentis sur le terrain, esquisser ensemble les actions centrales qui pourraient être impulsées, et les modalités de leur mise en œuvre.



- DELPHINE LERMINET  
*Référente RSE, participante du programme*

Pour moi, « Tous égaux, tous In Extenso » représente bien plus qu'un projet ! C'est la preuve que notre entreprise avance dans la bonne direction. C'est l'idée que chacun compte, au-delà de son genre, son âge, son handicap, son diplôme, son parcours... Et, année après année, je vois nos pratiques évoluer. Elles deviennent plus ouvertes, plus justes, plus inclusives.

Mais ce qui est important, c'est la dynamique sincère, concrète et visible. Je suis fière de faire partie d'un collectif qui choisit de progresser et de donner à chacun sa place, parce qu'au final, c'est ensemble que nous avançons.

## ENGAGEMENTS ET CHIFFRES CLÉS

Atteindre au moins 37% de femmes associées en 2030

Augmenter la part de nos sociétés ayant un score supérieur à 90 à l'index EgaPro

Agir au quotidien pour que les collaborateurs soient traités équitablement quel que soit leur éventuel handicap

58 % de femmes managers en 2025

28 % de femmes associées en 2025

91/100 d'Index Egapro moyen à l'échelle du groupe en 2024

91 % des collaborateurs se sentent traités équitablement quel que soit leur genre

81 % des collaborateurs se sentent traités équitablement quel que soit leur âge

96 % des collaborateurs se sentent traités équitablement quelles que soient leurs orientations sexuelles

94 % des collaborateurs se sentent traités équitablement quel que soit leur éventuel handicap

## 3.6 DONNER LES MOYENS DE S'ACCOMPLIR

In Extenso souhaite accompagner l'ensemble de ses collaborateurs dès leur arrivée et jusqu'à leur sortie du Groupe, de manière à participer à leur épanouissement professionnel et accomplissement, que ce soit à travers leur intégration, formation et évolution.

### LE RECRUTEMENT : ÊTRE EXEMPLAIRE

Chez In Extenso, l'accompagnement commence dès le recrutement, avec un processus fluide et un suivi personnalisé pour chaque candidat. Afin de garantir la meilleure adéquation entre le futur collaborateur et son équipe, chaque candidat rencontre son potentiel manager et, depuis plus de **12 ans**, certains candidats réalisent un test de personnalité via la plateforme **AssessFirst**. Cet outil évalue les compétences et le potentiel, en analysant trois dimensions clés : le style cognitif (manière de réfléchir), les motivations et le comportement naturel (personnalité). Cet outil est une véritable aide à la décision pour nos équipes, complétant le ressenti issu des entretiens.

#### PROFIL RADAR



Nous mettons tout en œuvre pour assurer la meilleure des communications possibles durant les **étapes de recrutement**, d'abord nos offres sont publiées sur de nombreuses plateformes d'emploi, ensuite les candidats passent tous les mêmes étapes de recrutement et

reçoivent des retours complets à la suite de leur entretien (les raisons de leur poursuite dans le processus ou non). Les recrutements sont effectués le plus souvent en binôme avec un référent RH et le futur manager, pour assurer un échange efficace sur les attendus de chaque partie.

Nous proposons également un dispositif de **cooptation** : les collaborateurs peuvent recommander une personne de leur entourage pour certains postes, avec une prime à la clé. Cela permet un double contrat de confiance et engage les collaborateurs dans la construction des équipes du groupe.

### L'INTÉGRATION : UNE ÉTAPE CLÉ

L'intégration est une étape stratégique qui conditionne l'engagement des nouveaux collaborateurs et leurs parcours. Dès leur arrivée, un dispositif complet est mis en place : un service RH dédié, des managers formés à l'accueil et des outils digitaux pour faciliter la prise de poste. L'objectif est de créer une **expérience fluide et rassurante**, où chaque collaborateur se sent attendu et accompagné.



Un système de **parrainage** est également prévu pour guider le nouvel arrivant, répondre à toutes ses questions et favoriser une intégration rapide et réussie. Tous les nouveaux arrivants suivent le parcours de formation « Game of Pro », conçu pour leur permettre de découvrir l'environnement, les politiques et les outils du groupe. Ce parcours évoluera prochainement pour devenir **FUTURAMA**, une version plus actuelle et dynamique.



Chaque nouvel arrivant est aussi invité à remplir un **rapport d'étonnement** permettant d'avoir un regard neuf, de questionner nos pratiques et de faciliter les futures intégrations. Dans certaines régions, des **journées d'intégration collectives** sont organisées, permettant, via des activités variées, de s'intégrer de manière plus informelle.

Cet accompagnement se poursuit tout au long du parcours professionnel : **entretiens** réguliers, suivi des **compétences**, bilans de carrière et dispositifs de **mobilité interne** garantissent une expérience collaborateur positive et durable, en cohérence avec nos valeurs de proximité et de responsabilité.



Hugo DIETSCH  
3 mois

Nos bureaux ont été bien calmes cet été... enfin, en apparence. Mais certains détails ne collent pas. Des traces, des bruits, des dossiers déplacés... 🤖 Que s'est-il vraiment passé pendant les vacances ? Nos apprentis vont le découvrir... lors d'une journée d'intégration pas comme les autres. Selon vous, que s'est-il passé... ? 🤖



439 · 21 commentaires

Chez In Extenso, nous croyons que l'égalité et le sentiment d'appartenance sont les clés d'une expérience collaborateur réussie.

C'est pourquoi tous nos collaborateurs, qu'ils soient stagiaires, alternants, CDD ou CDI, bénéficient d'un parcours d'intégration identique dès leur arrivée. Notre objectif : mettre chacun sur un pied d'égalité et refléter notre philosophie « Tous égaux, tous In Extenso ». Chaque nouvel arrivant participe à un onboarding commun, conçu pour présenter notre culture, nos valeurs et nos outils. Nous organisons régulièrement des journées d'intégration collectives lorsque plusieurs collaborateurs rejoignent l'entreprise en même temps. Ces journées incluent des activités de cohésion, comme des escape games, favorisant les échanges et la création de liens dès le premier jour.

Tout au long du parcours, nous veillons à offrir un suivi personnalisé : points réguliers avec le manager, accès à des formations, et outils pour faciliter la montée en compétences. Pour les alternants et stagiaires, nous mettons en place un référent dédié, garantissant un accompagnement pédagogique et professionnel. Enfin, lorsqu'un collaborateur quitte l'entreprise, nous réalisons un entretien de départ afin de recueillir ses retours et améliorer en continu notre expérience collaborateur. Nous valorisons

la transparence et la reconnaissance, car chaque étape compte dans la relation que nous construisons.



- SEBASTIEN ZENNER  
Associé

## L'ALTERNANCE : UN LEVIER D'AVENIR

Chez In Extenso, accueillir des alternants, c'est investir sur l'avenir. Pour nos tuteurs et maîtres d'apprentissage, c'est une expérience valorisante qui leur permet de partager leurs compétences et de contribuer à la formation des professionnels de demain.

Nous considérons l'alternance comme un partenariat gagnant-gagnant : les jeunes acquièrent une expérience concrète et nous bénéficions de leur dynamisme et de leur curiosité, qui enrichissent notre culture d'entreprise. Il n'est pas rare qu'une fois leurs parcours achevés ces derniers poursuivent leur expérience professionnelle chez In Extenso en CDD ou CDI.



- SARAH HUMEAU  
Assistante Marketing et Communication

J'ai rejoint In Extenso en janvier 2023 en tant qu'alternante dans le cadre de mon Master Communication Marketing. J'ai intégré l'équipe Communication de la région Ouest Atlantique, dans une ambiance bienveillante !

Dès le début, j'ai eu la chance d'être bien accompagnée, avec des missions qui ont évolué progressivement. Grâce à la confiance de ma responsable et de mon associé, j'ai pu gagner en autonomie, en assurance et en compétences malgré les périodes où j'étais en cours.

En janvier 2024, ma collègue Chloé nous a annoncé son départ en congé maternité. Cette perspective a naturellement ouvert la discussion sur la suite de mon parcours. Nous avons trouvé un bon équilibre à trois, et il était évident pour chacun que je puisse continuer à tracer mon avenir chez In Extenso. Quand on s'y sent bien, pourquoi partir ?

## LA FORMATION : UN AXE MAJEUR

Nous souhaitons faire de l'apprentissage un levier de performance durable et d'épanouissement individuel. Chaque année, nous proposons un catalogue national riche de **130 thématiques**, complété par des plans régionaux adaptés aux spécificités locales et réglementaires.

En 2025, ce dispositif a permis de former plus de **4 100 collaborateurs**, totalisant plus de **62 000 heures de formation**, soit en moyenne **2 jours** par personne formée. Cette dynamique repose sur une gouvernance participative, incarnée par notre comité pédagogique

composé d'une vingtaine de représentants régionaux et d'experts métiers. Ensemble, ils co-construisent une offre accessible, transparente et ancrée dans les réalités du terrain.



Notre modèle de formation repose sur une complémentarité entre les expertises internes et externes. Ainsi, **47 %** des formations sont animées par nos formateurs internes en 2025, notamment sur les aspects techniques en comptabilité, contre 40 % en 2024, le reste des formations est assuré par des organismes partenaires. Plus précisément :

- **100%** de nos formations clients sont animées par des formateurs internes.
- **39%** de nos formations internes sont animées par des formateurs internes.

Nous avons à cœur de permettre à nos collaborateurs qui le souhaitent de **devenir formateur**, valorisant leur savoir et leur capacité de transmission. La communauté des formateurs est animée au quotidien et via des temps forts comme le séminaire des formateurs.

Nos offres de formation sont disponibles au choix, sur notre **catalogue** national, sur notre plateforme interactive interne **InexLearning**, et depuis novembre 2023, sur la plateforme **Edflex**, qui propose une large variété de contenus.

Des dispositifs spécifiques viennent compléter cette offre, tels que le Certificat Paie, le Master Gestion de patrimoine, ou encore **l'accompagnement au diplôme d'expertise comptable (DEC) et au diplôme supérieur de comptabilité et de gestion (DSCG)**. Ces parcours certifiants permettent à nos collaborateurs de se spécialiser et de renforcer leur employabilité.



## UN RÉSEAU ALUMNI : POUR MAINTENIR LE LIEN

Créé en juillet 2023, le **réseau Alumni** In Extenso incarne notre volonté de maintenir des relations durables avec nos anciens collaborateurs. Cette **plateforme digitale** favorise le networking, le partage d'expériences et l'accès à des opportunités professionnelles. Elle contribue à renforcer les liens, à valoriser les parcours et à encourager les retours en entreprise, notamment via les « salariés boomerangs ».

Pour animer cette communauté, nous organisons des **job datings**, des **afterworks régionaux**, et diffusons une newsletter trimestrielle. Ces initiatives renforcent le sentiment d'appartenance et font du réseau Alumni un véritable levier de fidélisation et d'attractivité.

## ENGAGEMENTS ET CHIFFRES CLÉS

Augmenter la note de satisfaction de nos formations clients et internes

Augmenter le taux de formateurs internes sur nos sessions de formations clients et internes

Former l'ensemble de nos collaborateurs chaque année

Allouer un temps de formation significatif à chaque collaborateur

**100 %** des sessions clients sont animées par des formateurs internes

**39 %** des sessions internes sont animées par des formateurs internes

**8,7/10** de note moyenne de satisfaction sur nos formations internes

**2,5** jours de formation en moyenne dispensés par collaborateur par an

# CONCLUSION

## 4.1 NOS ENGAGEMENTS

| Thématique    | Enjeu                                  | ODD                                                                                 | Engagement                                                                                                               | KPI                                                                   | FY23 |                                                         | FY24 |                                                         | FY25         |                                                                                                                        |
|---------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Environnement | Energie                                |    | Suivre <b>annuellement</b> les consommations énergétiques des sites                                                      | % age de site ayant un suivi énergétique                              | NA   |                                                         | NA   |                                                         | En cours     |                                                                                                                        |
| Environnement | Energie                                |    | Réduire l' <b>intensité énergétique</b> de nos locaux                                                                    | kWhEF.m².an                                                           | NA   |                                                         | NA   |                                                         | 81 kWh.m².an | Données issues des agences volontaires du bilan carbone<br>82% des consommations sont assurées par de l'électricité    |
| Environnement | Energie                                |    | Installer des <b>panneaux PV</b> sur les sites détenus pertinents                                                        | Nb de sites détenus équipés de panneaux PV                            | NA   |                                                         | NA   |                                                         | NA           |                                                                                                                        |
| Environnement | Impact carbone                         |    | Suivre <b>annuellement</b> nos EGES Groupe en assurant un <b>échantillon d'entités volontaires représentatif</b>         | Nb d'entités dans l'échantillon / Nb d'entités existantes             | NA   | Dernier bilan (FY22) : 29 agences                       | 26%  | 73 agences volontaires sur 280 agences                  | 26%          | 73 agences volontaires sur 280 agences                                                                                 |
| Environnement | Impact carbone                         |    | Réduire nos <b>émissions</b> de GES Groupe relatives sur l'ensemble des scopes                                           | teqCO2/collab.an                                                      | NA   |                                                         | 6,2  |                                                         | 6            | 4,3% de réduction par rapport à FY24                                                                                   |
| Environnement | Impact carbone                         |    | Assurer un suivi régulier du <b>plan de décarbonation</b>                                                                | Nb moyen d'actions lancées par PA                                     | NA   |                                                         | NA   |                                                         | En cours     |                                                                                                                        |
| Environnement | Mobilité et déplacements               |    | Proposer le <b>Forfait Mobilité Durable</b> dans l'ensemble des entités du Groupe                                        | % d'entités proposant le FMD                                          | NA   |                                                         | NA   |                                                         | En cours     |                                                                                                                        |
| Environnement | Mobilité et déplacements               |  | Atteindre <b>10% de véhicules à faibles émissions</b> dans la flotte en 2028                                             | % de véhicules à faibles émissions dans la flotte                     | NA   |                                                         | NA   |                                                         | En cours     |                                                                                                                        |
| Environnement | Mobilité et déplacements               |  | Réaliser une <b>enquête de mobilité</b> tous les 2 ans                                                                   | % de participation à l'enquête                                        | NA   |                                                         | NA   |                                                         | 44%          | 3250 répondants<br>31% des collaborateurs utilisent la mobilité verte                                                  |
| Gouvernance   | Achats et investissements responsables |  | Faire signer notre <b>charte achats responsables</b> à nos principaux prestataires                                       | % de périmètres ayant fait signer la charte par le Top 5 prestataires | NA   |                                                         | NA   |                                                         | En cours     | Publication de la charte en FY25                                                                                       |
| Gouvernance   | Ethique et transparence                |  | Sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs et associés à l'éthique                                                    | % de personnes sensibilisées à l'éthique                              | NA   |                                                         | 100% | Via le programme d'onboarding                           | 100%         | Via programme d'onboarding<br>61% de nos Directeurs Associés et Managers sont formés à la loi Sapin II                 |
| Gouvernance   | Ethique et transparence                |  | Assurer la bonne connaissance du <b>Code éthique</b> auprès des nos collaborateurs et associés                           | % de personnes ayant lu et signé le Code éthique                      | 92%  | 99% pour les Associés                                   | 90%  | 100% pour les Associés                                  | 91%          | 100% pour les Associés                                                                                                 |
| Gouvernance   | Ethique et transparence                |  | Garantir l' <b>indépendance</b> de nos collaborateurs et associés                                                        | % de personnes ayant signé le Déclaration d'indépendance              | 92%  | 99% pour les Associés                                   | 90%  | 100% pour les Associés                                  | 91%          | 100% pour les Associés                                                                                                 |
| Gouvernance   | Ethique et transparence                |  | Garantir la protection du lanceur d'alerte et permettre la <b>remontée des signalements</b> de manière fiable et anonyme | Nb de remontées dans la procédure d'alerte éthique                    | NA   |                                                         | 0    |                                                         | 0            |                                                                                                                        |
| Gouvernance   | Ethique et transparence                |  | Assurer une <b>gouvernance</b> des sujets liés à l'éthique sur le terrain en ayant un représentant par périmètre         | % de périmètres ayant un responsable éthique                          | 59%  | 13 référents éthiques sur 22 périmètres France et BELUX | 73%  | 16 référents éthiques sur 22 périmètres France et BELUX | 86%          | 19 référents éthiques sur 22 périmètres France et BELUX                                                                |
| Gouvernance   | Gouvernance RSE                        |  | Former l'ensemble de nos <b>Directeurs, Associés et Managers (DAM)</b> à la RSE d'ici 2030                               | % de DAM formés à la RSE                                              | NA   |                                                         | NA   |                                                         | En cours     |                                                                                                                        |
| Gouvernance   | Gouvernance RSE                        |  | Atteindre 90% des <b>collaborateurs sensibilisés</b> à la RSE chaque année                                               | % de collab estimant être sensibilisés à la RSE                       | NA   | Question pas encore intégrée à GPTW                     | 75%  | 4881 répondants Périmètre France + BELUX                | 73%          | 5019 répondants Périmètre France + BELUX                                                                               |
| Gouvernance   | Numérique et gestion des SI            |  | Sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs à la <b>cybersécurité</b> via notre plateforme dédiée                      | % de collaborateurs sensibilisés sur KAMAE                            | NA   |                                                         | NA   |                                                         | 40%          | Part des collab ayant dépassé le niveau 1 : plus de 90%<br>Part des collab ayant des test de phishing réguliers : 100% |
| Gouvernance   | Prestations RSE clients                |  | Augmenter la part du Chiffre d'affaires Groupe lié aux <b>prestations RSE</b>                                            | % du CA lié aux prestations RSE                                       | NA   |                                                         | NA   |                                                         | 2,87 M€      | CA lié aux offres durables des entités Ad Astra et IEIC                                                                |
| Gouvernance   | Relations parties prenantes            |  | Obtenir un <b>Net Promoter Score</b> Groupe au dessus de 40 en 2028                                                      | Net Promoter Score                                                    | NA   | Dernière enquête en FY22                                | 41   |                                                         | NA           | Prochaine enquête en FY26                                                                                              |
| Gouvernance   | Relations parties prenantes            |  | Augmenter la <b>note de satisfaction de nos formations</b> clients                                                       | Note moyenne de satisfaction formation clients                        | 9/10 |                                                         | 9/10 |                                                         | 9,1/10       |                                                                                                                        |

| Thématique        | Enjeu                               | ODD                                                                                 | Engagement                                                                                                                            | KPI                                                             | FY23      |                                                                     | FY24        |                                                                                 | FY25        |                                                                                                                                                |
|-------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gouvernance       | Valorisation de la politique RSE    |    | Publier un <b>Rapport RSE Groupe</b> chaque année                                                                                     | Rapport publié ?<br>Oui / Non                                   | Oui       |                                                                     | Non         |                                                                                 | Oui         |                                                                                                                                                |
| Gouvernance       | Valorisation de la politique RSE    |    | Obtenir une <b> médaille Ecovadis</b> chaque année à l'échelle du Groupe                                                              | Note Ecovadis - Niveau de médaille                              | Non       |                                                                     | Label Lucie | 100% des entités Groupe couvertes par le Label                                  | Label Lucie | Evaluation EcoVadis effectuée sur FY26 pour le Groupe Ad Astra et IEIC certifiées EcoVadis en FY25                                             |
| Social / Sociétal | Diversité et égalité des chances    |    | Agir au quotidien pour que les collaborateurs soient <b>traités équitablement</b> quel que soit leur éventuel handicap                | % de collab estimant être traité équitablement                  | 94%       | Baromètre 2022 Périmètre certifié France                            | 94%         | Baromètre 2023 Périmètre certifié France et Belgique                            | 94%         | Baromètre 2024 Périmètre certifié France et Belgique                                                                                           |
| Social / Sociétal | Diversité et égalité des chances    |    | Augmenter la part de nos sociétés ayant un score supérieur à 90 à l' <b>index EgaPro</b>                                              | % de sociétés ayant > 90 à l'index EgaPro                       | NA        |                                                                     | 75%         | 12 sur 16 sociétés index moyen = 91/100                                         | En cours    |                                                                                                                                                |
| Social / Sociétal | Diversité et égalité des chances    |    | Atteindre au moins <b>37% de femmes associées</b> en 2030                                                                             | %age de femmes associées                                        | 26%       |                                                                     | 26%         |                                                                                 | 28%         | 58% de femmes managers                                                                                                                         |
| Social / Sociétal | Formation et parcours professionnel |    | Augmenter le taux de <b>formateurs internes</b> sur nos sessions de <b>formations clients</b>                                         | % de sessions clients animées par des formateurs internes       | 100%      |                                                                     | 100%        |                                                                                 | 100%        |                                                                                                                                                |
| Social / Sociétal | Formation et parcours professionnel |    | Augmenter la note de <b>satisfaction de nos formations internes</b>                                                                   | Note moyenne de satisfaction formation interne                  | 8,44 / 10 |                                                                     | 8,46 / 10   |                                                                                 | 8,66 / 10   |                                                                                                                                                |
| Social / Sociétal | Formation et parcours professionnel |   | Augmenter le taux de <b>formateurs internes</b> sur nos sessions de <b>formations internes</b>                                        | % de sessions internes animées par des formateurs internes      | 26%       |                                                                     | 36%         |                                                                                 | 39%         |                                                                                                                                                |
| Social / Sociétal | Formation et parcours professionnel |  | <b>Former l'ensemble de nos collaborateurs</b> chaque année                                                                           | % de collab formés sur l'année                                  | NA        |                                                                     | NA          |                                                                                 | En cours    |                                                                                                                                                |
| Social / Sociétal | Formation et parcours professionnel |  | Allouer un <b>temps de formation significatif</b> à chaque collaborateur                                                              | Nb de jours de formation moyen dispensés par collab.an          | 2,5       |                                                                     | 2           |                                                                                 | 2           |                                                                                                                                                |
| Social / Sociétal | Impact sociétal                     |  | Atteindre 80% de <b>satisfaction des collaborateurs sur l'engagement citoyen</b> du Groupe                                            | % de collab appréciant la contribution citoyenne du Groupe      | 69%       | Baromètre 2022 Périmètre certifié France                            | 73%         | Baromètre 2023 Périmètre certifié France et Belgique                            | 75%         | Baromètre 2024 Périmètre certifié France et Belgique                                                                                           |
| Social / Sociétal | Impact sociétal                     |  | Assurer un <b>soutien financier annuel</b> significatif auprès d'organismes d'intérêt général                                         | k€ donnés aux bénéficiaires                                     | 128 k€    | Pour les 2 enveloppes                                               | 206 k€      | Pour les 2 enveloppes                                                           | 530 k€      | Pour les 3 enveloppes (dont Coup de Pouce) 40 organismes soutenus                                                                              |
| Social / Sociétal | Impact sociétal                     |  | <b>Mobiliser les collaborateurs engagés</b> à travers le concours Coup de Pouce                                                       | Nb de projets candidats au concours                             | NA        |                                                                     | NA          |                                                                                 | 71          | 71 dossiers déposés 1500 votes collaborateurs                                                                                                  |
| Social / Sociétal | Impact sociétal                     |  | <b>Mobiliser l'ensemble des régions et expertises</b> dans le cadre du concours Coup de Pouce                                         | % de régions et expertises ayant au moins 1 candidat            | NA        |                                                                     | NA          |                                                                                 | 100%        | 100% des entités France (seules éligibles cette année) Ouverture prochaine aux périmètres internationaux                                       |
| Social / Sociétal | Santé et QVCT                       |  | Obtenir la certification <b>Great Place To Work</b> tous les 2 ans et faire partie du <b>top 10</b> dans notre catégorie d'entreprise | Classement : GPTW / 10                                          | 8         | Baromètre 2022 - Périmètre certifié France Top 8 de notre catégorie | 9           | Baromètre 2023 - Périmètre certifié France et Belgique Top 9 de notre catégorie | 9           | Baromètre 2024 - Périmètre certifié France et Belgique Top 9 de notre catégorie <b>Baromètre 2025 : Luxembourg et Espagne sont certifiés !</b> |
| Social / Sociétal | Santé et QVCT                       |  | Obtenir le label <b>Best Workplace for Women</b> à chaque exercice de certification                                                   | Obtention BFWF : Oui / Non                                      | Oui       | Baromètre 2022 Périmètre certifié France                            | Oui         | Baromètre 2023 Périmètre certifié France et Belgique                            | Oui         | Baromètre 2024 Périmètre certifié France et Belgique                                                                                           |
| Social / Sociétal | Santé et QVCT                       |  | Maintenir un taux de <b>satisfaction collaborateurs</b> au-delà de 75%                                                                | Trust Index GPTW                                                | 73%       | Baromètre 2022 Périmètre certifié France Participation : 82%        | 75%         | Baromètre 2023 - Périmètre certifié France et Belgique Participation : 83%      | 75%         | Baromètre 2024 - Périmètre certifié France et Belgique Participation 81% <b>Baromètre 2025 : 76%</b>                                           |
| Social / Sociétal | Santé et QVCT                       |  | Réaliser à minima 4 <b>interventions médicales de prévention</b> tous les 2 ans dans chaque Région / Expertise                        | % de périmètres avec 4 interventions sur les 2 dernières années | NA        |                                                                     | NA          |                                                                                 | 32%         | Recensement des interventions réalisées en excluant les webinaires (nationaux ou locaux) et ateliers en ligne.                                 |
| Social / Sociétal | Sécurité                            |  | Donner les meilleures conditions à nos collaborateurs pour <b>tendre vers le 0 accident de travail</b>                                | Nombre d'accidents du travail                                   | NA        |                                                                     | NA          |                                                                                 | En cours    |                                                                                                                                                |

## 4.2 CONCLUSION ET REMERCIEMENTS

Ce rapport a été réalisé à la suite de la clôture de l'exercice fiscal 2025 afin de présenter notre montée en ambition et les nombreuses évolutions en matière d'actions RSE au sein du Groupe In Extenso. Notre rapport RSE a pour vocation de donner un aperçu le plus complet possible de nos actions sur les différents enjeux ESG.

Depuis 2023, le Groupe s'est doté d'une gouvernance RSE plus robuste, en renforçant à la fois son noyau au siège et son réseau de référents RSE partout en France et à l'international. Cette structuration a permis au Groupe de porter des projets d'ampleur, en phase avec des engagements et des indicateurs ambitieux et stratégiques, ainsi qu'avec la raison d'être du Groupe.

Parmi eux, le suivi des émissions de gaz à effet de serre, rendu possible grâce à l'exercice exhaustif du Bilan Carbone, a mobilisé et fédéré de nombreux acteurs du Groupe. L'animation et le développement des actions de notre fonds de dotation nous permettent également d'avoir un rayonnement et un impact sociétal grandissant, ce qui constitue un enjeu majeur pour In Extenso. Le programme Tous Égaux, Tous In Extenso vient enfin réaffirmer la volonté de notre entreprise d'assurer un traitement plus juste et plus égalitaire de ses collaborateurs, quels que soient leurs horizons.

Toutes ces actions, pilotées au niveau Groupe, ne reflètent toutefois pas l'ensemble de nos démarches. En effet, nos agences, régions et expertises, dans toute leur diversité territoriale, se saisissent de ces sujets à leurs échelles et témoignent d'avancées et de bonnes pratiques qui leur sont propres. Elles constituent de véritables leviers d'innovation, d'expérimentation et d'appropriation locale, permettant dans le même temps à In Extenso de progresser à l'échelle Groupe.

Ce dynamisme se renforce avec l'internationalisation du Groupe, rendant encore plus ambitieuses nos stratégies RSE. C'est pourquoi In Extenso est aujourd'hui bien plus qu'un cabinet de conseil pour les PME et TPE. En plus de renforcer notre compétitivité, nous nous assurons de relever les défis de demain, qu'ils soient contextuels ou réglementaires, et nous serons toujours à vos côtés pour entreprendre l'avenir !

### **Remerciements :**

Ce rapport a été rédigé par l'équipe RSE d'In Extenso Opérationnel, appuyée des différents services du siège pour mise en valeur de leurs démarches, du réseau de référents RSE, de la Direction Générale et des collaborateurs et associés ayant accepté de témoigner leur engagement dans les nombreux verbatims.

