



BL
évolution

**Déclaration intégrée
d'impact et de
performance
extra-financière**

Rapport de mission
et de durabilité

**Exercice
2023**

Sommaire

01 BL évolution, société à mission

Cabinet de conseil indépendant et engagé	5
Notre modèle de création de valeur	7
Notre statut de société à mission	9
Objectifs de mission	11
Notre Système de Management de la Performance et de l'Impact (SMPI)	15

02 Rapport de durabilité

Matrice de double matérialité	17
L'intégration des défis environnementaux au cœur de nos activités	23
L'intégration des défis sociaux et sociétaux au cœur de nos activités	28
Une gouvernance transparente et éthique	37

03 Conclusion

04 Annexes

Table de concordance TNFD	42
---------------------------	----

Edito

L'année 2023 a été marquée par des avancées importantes des politiques publiques concernant la transition écologique. Au niveau européen, l'adoption de textes structurants sur la CSRD va avoir une influence majeure sur le développement des politiques de soutenabilité des entreprises et faire monter les standards. Au niveau français, le lancement de la nouvelle Stratégie Nationale pour la Biodiversité, ou la préparation du Plan National d'Adaptation au Changement Climatique sont des cadres structurants pour mobiliser les entreprises et les collectivités.

Ce contexte dynamique sur les questions de transition écologique n'est pas passé inaperçu dans le secteur du conseil, qui se mobilise pour accompagner le mouvement. Une CEC Consulting - Convention des Entreprises pour le Climat dédiée au secteur du conseil en lien avec la Fédération Syntec - a été lancée pour mobiliser les cabinets qui souhaitent être pionniers et intégrer dans leur métier et fonctionnement les principes de l'économie régénérative. Nous nous sommes fortement impliqués dans cette démarche, en lien avec nos orientations stratégiques, pour faire évoluer notre secteur.

D'un autre côté, l'attrait d'autres cabinets, qui voient le domaine de la transition écologique comme un simple segment de marché supplémentaire dans lequel il faut acquérir un maximum de parts, bouleverse notre champ concurrentiel historique et dénature dans un certain nombre de cas les approches. Nous restons vigilants et affirmons nos valeurs et vision afin de poursuivre l'essence de la transition écologique.

Cette année a aussi été marquée par la poursuite de notre structuration interne afin de toujours mieux réaliser notre mission et assurer un fonctionnement fluide avec une organisation non pyramidale. Le fonctionnement de notre SMPI - Système de Management de la Performance et de l'Impact - a à nouveau été audité conforme à l'ISO9001. Nous avons continué à outiller notre fonctionnement, et différentes initiatives participatives ont permis de définir de nouvelles politiques sociales. Tout cela s'inscrit dans nos divers engagements : société à mission dont notre audit a été positif, nos certifications B-Corp et Ecovadis pour lesquelles nous sommes reconnus comme très engagés ou encore en tant que signataire du Global Compact que nous soutenons. Nous continuons d'expérimenter avec passion et détermination un modèle d'entreprise alternatif.

Plus que jamais, nous allons continuer à œuvrer chaque jour pour accompagner les dirigeantes et dirigeants d'entreprise et les élues et élus de collectivité à faire les bons choix pour définir des stratégies ; ainsi que leurs équipes afin de déployer des feuilles de route de transformation. C'est bien la mission que nous nous sommes donnée.

*Bonne lecture,
Sylvain & Charles-Adrien*



Sylvain Boucherand
Co-fondateur



Charles-Adrien Louis
Co-fondateur



Alexandra Watier
Membre du COMEX



Fanny Bancourt
Membre du COMEX

PARTIE 1

BL évolution, société à mission



BL
évolution

Cabinet de conseil indépendant & engagé

Nous sommes une coopérative de conseil, devenue **société à mission** suite à l'adoption de la loi PACTE.

Depuis 2011, nous accompagnons les acteurs publics et privés dans leur transition écologique.

Nous nous engageons aux côtés des **entreprises et territoires** pour réussir chaque étape, et dessiner ensemble des perspectives de développement plus écologiques, plus solidaires et plus durables.

Les chiffres clés

+ 12

ANS D'EXPERIENCE

+ 500

CLIENTS

+ 80

PERSONNES

Nos bureaux



- Paris
- Grenoble
- Lyon
- Marseille
- Rennes

Nos clients



Grands groupes,
ETIs et PME



Institutions
financières



Collectivités
territoriales



Nos implications



Nous avons rejoint la CEC en 2023 et avons intégré la Communauté du Conseil qui vise à **développer des activités régénératives** au sein de l'entreprise.



BL évolution est **société à mission depuis 2020** et a intégré cette communauté pour partager ses pratiques et participer aux réflexions menées par l'association.



Membres du Global Compact France depuis 2014, un **pacte d'engagement volontaire sur la base de dix principes** à respecter en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.



Ce réseau mondial de la Global Commons Alliance développe des lignes directrices pour que les entreprises et collectivités se fixent des **objectifs pour la préservation de la nature et du climat** inspirés des dernières avancées scientifiques.



Certifiés B Corp depuis 2017, nous participons aux différents groupes de travail de la communauté (**climat, société à mission, numérique responsable,...**).



L'entreprise est adhérente à Femmes en mouvement depuis 2022, une association qui vise à **connecter les femmes dans la mobilité** et promouvoir la mobilité des femmes.



Partenaires avec l'Observatoire de la RSE pour la **production de guides sur le dialogue parties prenantes** ainsi que la co-animation d'un groupe de travail sur la biodiversité.



Nous présidons la **commission de normalisation sur la biodiversité** et sommes actifs dans l'écriture de différentes normes.



Nous participons au **groupe de réflexion sur la sobriété**.



Nous avons rejoint le Centre des Jeunes Dirigeants en 2023 pour construire une vision collective d'une entreprise plus responsable et **renforcer le rôle des entreprises comme acteurs du changement**.



Nous sommes très impliqués dans l'animation de l'APCC, en particulier des groupes de travail **climat & entreprise** et **climat & territoire**.



Nous sommes membres du réseau OREE et participons aux **Groupes de Travail sur la biodiversité et l'économie circulaire**.



BL évolution est membre des **commissions DD RSE et Métiers, Stratégie et Management** du Syntec Conseil.



BL évolution est membre de l'IFD et Sylvain Boucherand (CEO) est **co-pilote du GT Biodiversité**.



Nous sommes membres de la TNFD, groupe de travail mondial pour **identifier et rendre compte des risques liés à la nature**.



Le réseau d'acteurs Alliance Sciences Société développe les **coopérations entre les établissements d'enseignement supérieur de recherche et la société civile**.



Nous avons réalisé avec France Invest le **premier guide sur la biodiversité dédié au capital-investissement**.



En tant qu'adhérent, nous nous sommes mobilisés dans la **refonte méthodologique du Bilan Carbone** et dans divers groupes de travail, notamment sur le calcul de l'empreinte individuelle.



Nous sommes membres de l'association de professionnels Alliance Green IT qui vise à définir et diffuser des **pratiques responsables au sein des métiers du numérique**.

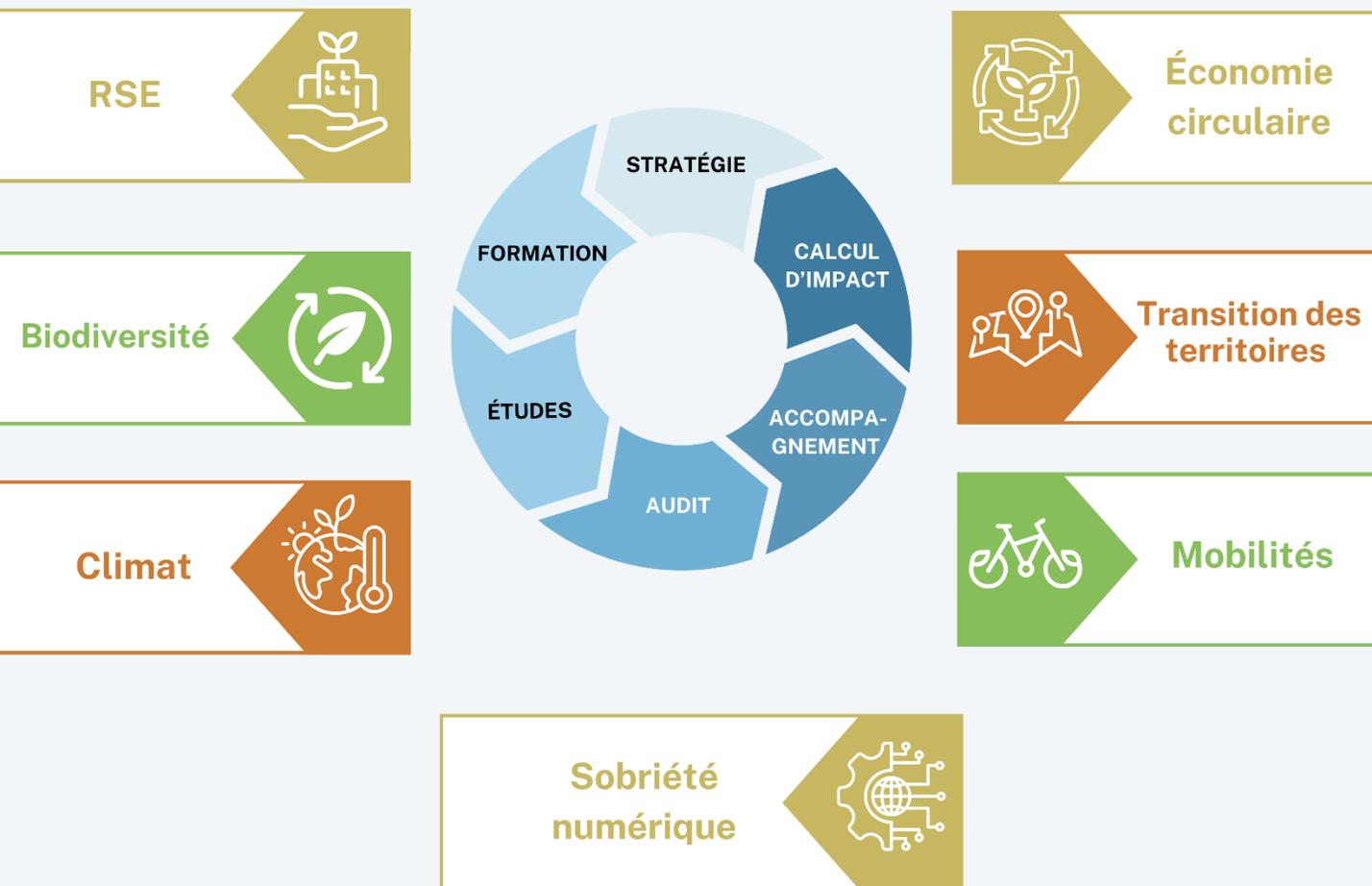


BL évolution fait partie de l'association Man and biosphere, qui regroupe les **projets de réserve de biodiversité**.



Nous sommes membres de la commission RSE DD de la CPME Isère. A ce titre, nous menons des ateliers participatifs et de **sensibilisation sur la transition auprès des chefs d'entreprise de l'Isère**.

Notre modèle de création de valeur



Nos ressources

HUMAINES



- 67 ETP sur 2023
- 50% Femmes au 31 décembre
- 14 heures de formation par ETP et par an
- Des expertises multi-thématiques

INTELLECTUELLES



- Plus de 12 ans d'expérience
- 7 reconnaissances d'expertises obtenues (RFAR, GBS, ACT, Diag'Action, OPQIBI 0605, Bilan Carbone, Conseillers Territoire Engagé Transition Ecologique)
- Outils d'analyse et publications d'expertises

SOCIÉTALES & ENVIRONNEMENTALES



- 100% d'achat de mobilier de bureau éco-responsable
- Parc de 4 vélos pliants à assistance électrique
- Actions quotidiennes alignées sur les engagements EEN-Act4Nature

ÉCONOMIQUES & GOUVERNANCE



- Modèle financier avec une vision à long terme
- Entreprise coopérative à but sociétal
- Société à mission, certifiée B Corp
- Développement structuré autour d'une stratégie et d'un management basés sur la performance et l'impact

Nos impacts

ENVIRONNEMENT



- Bilan Carbone : 81 tCO2e scopes 1 à 3
- Mobilité durable
- Modes de vie au bureau responsables

CLIENTS



- 462 missions en 2023*
- Formation en ligne de vulgarisation des enjeux RSE, biodiversité, mobilité, climat et ODD à destination des PME et collectivités

PARTENAIRES



- Signataire de Act4Nature et Entreprises Engagées pour la Nature
- Implication auprès d'ONG et institutions
- Partenariats avec des acteurs reconnus du développement durable (IFD, Orée, APCC...)

CONTRIBUTIONS



- 16 publications libres d'accès
- 39 articles rédigés en 2023
- Récits « [La France à 2 degrés](#) »
- [Etude sur l'usage de l'avion pour Greenpeace](#)
- [2 livrets méthodologiques](#) co-publiés avec l'ORSE
- [1 guide sectoriel cosmétique](#) co-publié pour l'ADEME

*Nombre de missions sur lesquelles au moins un jour de travail a été constaté en 2023

Notre statut de société à mission

BL évolution est société à mission depuis 2020. L'inscription des objectifs dans les statuts de l'entreprise, associés à la raison d'être qui existe depuis sa création ont permis de préciser et compléter la mission.

Notre raison d'être

“

À l'heure où les crises environnementales et sociales interrogent et bouleversent les modèles économiques et sociaux, BL évolution apporte à ses clients conseils et méthodes pour accélérer la transition écologique.

Nous croyons à la nécessité d'apporter les meilleures analyses et outils pour équiper les acteurs publics et privés dans leurs stratégies d'adaptation et de transformation. Nous sommes engagés à leurs côtés pour réussir chaque étape et dessiner, avec eux, des perspectives de développement plus écologiques, plus solidaires et donc, plus durables.

”

La raison d'être se décline en 4 objectifs pour constituer la mission de BL évolution

- 1. Engager une transformation à travers les prestations réalisées**
- 2. Maîtriser l'empreinte environnementale de notre fonctionnement**

Cet objectif a évolué par rapport à 2022. En effet, alors que l'objectif ciblait initialement uniquement l'impact carbone lié aux déplacements professionnels des collaborateurs et collaboratrices de BL évolution, sa portée a été élargie. Dorénavant, il comprend l'ensemble de l'impact environnemental de l'entreprise. Par exemple, l'empreinte biodiversité et numérique liée aux achats est intégrée.

- 3. Être une entreprise où il fait bon travailler**

A l'instar de l'objectif 2, BL évolution a fait le choix d'élargir la portée de l'objectif 3 à l'ensemble des thématiques sociales (conditions de travail, équilibre de vie, diversité et inclusion, dialogue social...), là où en 2022 il se focalisait uniquement sur l'enjeu de diversité.

- 4. Informer et sensibiliser pour un développement durable**



Depuis 2023, la réalisation et le suivi des objectifs statutaires s'inscrit pleinement dans le **Système de Management de la Performance et de l'Impact (SMPI)** de BL évolution. Les actions d'amélioration continue entreprises dans le cadre de cette démarche de qualité et d'impact sont donc définies dans le but de répondre à la mission que l'entreprise poursuit.

Notre comité de mission 2023



Camille MAGINOT

Consultante en stratégies RSE, BL évolution

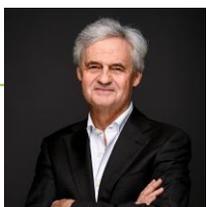
Camille accompagne les entreprises de l'identification de leurs enjeux RSE au déploiement de leur plan d'action. Le comité de mission est pour elle l'opportunité de faire vivre la mission et les engagements de BL évolution.



Luc LAVIELLE

Consultant Mobilités, BL évolution

Luc accompagne les collectivités territoriales à agir pour la transition écologique et les mobilités durables. Pour lui, le comité de mission doit permettre de vérifier le bon accomplissement de cette mission, qu'il trouve engageante.



Yves DIEULESAINT

Ancien directeur RSE, Conseil ESG, Calcium Capital

Actif sur de nombreux sujets tels que la gestion des risques, le développement durable, la réorientation écologique, Yves souhaite apporter au comité de mission de la réflexion et nourrir un échange bienveillant.



Sylvain BOUCHERAND

Co-fondateur et dirigeant, BL évolution

Sylvain a co-fondé BL évolution en 2011. Il est particulièrement engagé sur les sujets stratégiques de RSE, biodiversité et climat, notamment du côté des entreprises. Il a par ailleurs un fort investissement associatif et institutionnel.



Charlotte IZARD

Personnalité engagée dans la transition écologique

Charlotte a travaillé au Réseau Action Climat pendant 4 ans. Elle est intéressée de voir comment un cabinet tel que BL évolution se fixe des challenges sur les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux.



Charles-Adrien LOUIS

Co-fondateur et dirigeant, BL évolution

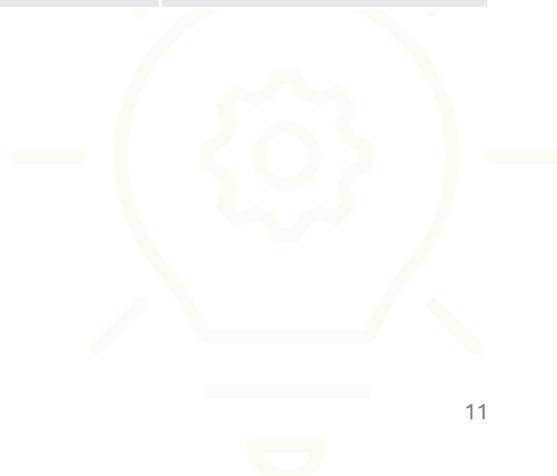
Depuis 2011, Charles-Adrien se spécialise sur la transition écologique des territoires et sur leur adaptation au changement climatique. Il est engagé en parallèle sur les sujets énergie climat au sein d'associations (APCC) et de groupes de travail (AFNOR).

Objectif de mission 1 :

Engager une transformation à travers les prestations réalisées

Cet objectif est inhérent à notre modèle d'affaires et à nos métiers. Depuis sa création, l'objectif de BL évolution est d'accompagner tous les acteurs de la société sur leurs thématiques de transition afin d'améliorer leur impact sur la société et l'environnement. Nous visons ainsi à transformer leurs pratiques grâce à nos activités.

Objectifs opérationnels	Avancement	Renvoi dans la DIPEF
Recenser les nouvelles offres et suivre les nouvelles offres développées	 En cours	N/A
Améliorer la gestion de nos outils	 En cours	N/A
Améliorer la gestion de la R&D	 Terminé	N/A
Mettre en place la revue des propositions commerciales par les pairs	 Terminé	N/A
Mesurer l'impact de nos missions (impact de transformation des clients) au travers de : <ul style="list-style-type: none">• La mise à jour du processus de satisfaction pour fidéliser nos clients et les accompagner dans le suivi de leur impact• La démocratisation du référentiel d'impact• L'amélioration du questionnaire d'impact et la systématisation de son utilisation	 En cours  En cours  En cours	Page 36
Mettre à jour la description du processus de réalisation des missions en intégrant notamment la question de l'impact	 Terminé	N/A



Objectif de mission 2 :

Maîtriser l’empreinte environnementale de notre fonctionnement

Nous souhaitons garantir un fonctionnement d’entreprise le moins impactant possible sur l’environnement. Initialement, cet objectif de mission incluait uniquement l’impact carbone des déplacements. Il a été décidé de l’élargir à l’ensemble des activités de BL évolution pour s’intégrer dans une vision plus systémique, au-delà des enjeux climatiques. Il couvre dorénavant, l’impact des achats, l’empreinte numérique, et les enjeux de biodiversité.

Objectifs opérationnels	Avancement	Renvoi dans la DIPEF
Formaliser une stratégie environnementale interne : indicateurs associés et objectifs formalisés (SBTN, bilan carbone)	 En cours	N/A
Réaliser le bilan carbone de BL évolution sur l’année 2023	 Terminé	Page 23
Minimiser l’empreinte environnementale de nos prestations (politique de déplacements, contribution carbone ...)	 En cours	Page 24
Améliorer la mesure de notre impact numérique (facteurs d’émissions du matériel, suivi du fichier de collecte, réalisation de l’ACV et des impacts sociaux)	 En cours	N/A
Identifier les bonnes pratiques des collaborateurs et collaboratrices en matière d’usage du numérique, et assurer leur diffusion et mise en œuvre	 En cours	N/A
Piloter une démarche d’achats responsables en interne	 Terminé	Page 26

Objectif de mission 3 :

Être une entreprise où il fait bon travailler

Cet objectif a également évolué afin d'inclure non seulement les questions de diversité mais aussi plus largement de bien-être des équipes et d'exemplarité en interne aligné notamment avec les recommandations que nous pouvons faire à nos clients.

Objectifs opérationnels	Avancement	Renvoi dans la DIPEF
TRANSPARENCE ET COMMUNICATION INTERNE		
Assurer une transparence et une communication claire sur les rôles des instances et prises de décision clés	 En cours	Page 38
Mettre en place une interface pour trouver facilement les documents de l'entreprise (SMPI et communication interne) : <ul style="list-style-type: none"> Réorganisation du drive Action de suivi à mettre en place 	 En cours	N/A
POLITIQUE SOCIALE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL		
Diffuser un questionnaire sur la qualité de vie en interne et analyser les résultats	 En cours	Page 32
Revoir et clarifier la politique sociale de l'entreprise, en faisant en sorte que celle-ci corresponde au mieux aux attentes des équipes et aux capacités de l'entreprise en particulier sur le volet de la qualité de vie au travail	 Terminé	Page 29
Maintenir un bon environnement de travail <ul style="list-style-type: none"> Guide pratique des locaux : charte de la dernière personne partante Sensibilisation TMS : affiches Guide de remontée des besoins en matériel 	 En cours	N/A
SANTÉ SECURITÉ		
Animer la démarche risques professionnels	 Report à 2024	N/A
FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES		
Définir un socle de compétences transverses / métiers en fonction des niveaux	 Terminé	Page 30
Organiser un séminaire de formation d'1 à 2 jours par an	 Terminé (2022 et 2023)	Page 30
Suivre et capitaliser la participation aux temps de formation	 En cours	N/A
Créer un catalogue de formations internes transverses	 En cours	N/A
RECRUTEMENT ET INTÉGRATION		
Améliorer le processus d'intégration : formation initiale, informations à connaître...	 En cours	Page 29
Redéfinir le rôle de « buddy »	 Terminé	Page 30
Se former aux enjeux de diversité dans le cadre du recrutement	 Non démarré	N/A

Objectif de mission 4 :

Informer et sensibiliser pour un développement durable

Notre objectif est d'accompagner l'ensemble des acteurs de la société dans leur transformation. En effet, nous souhaitons sensibiliser l'ensemble de la société aux problématiques de transition, à la fois nos clients au travers de nos missions mais aussi le grand public.

Objectifs opérationnels	Avancement	Renvoi dans la DIPEF
Constituer un groupe de travail plaidoyer <i>Objectifs du groupe de travail :</i> <ul style="list-style-type: none">• Identifier à travers nos missions les points de blocage de la transition écologique qui dépendent de décisions nationales• Proposer des moyens d'action de plaidoyer pour participer à la levée de ces points de blocage	✅ Terminé	Page 38
Créer un ou plusieurs sets de slides de sensibilisation à intégrer dans les livrables et les propositions commerciales	⚙️ En cours	N/A
Former les consultants en interne sur la partie sensibilisation / plaidoyer	❌ Non démarré	N/A
Diffuser régulièrement des contenus pour tous les publics (articles, insights, études...) sur les sujets de transition écologique	✅ Terminé	Page 34



Notre Système de Management de la Performance et de l'Impact

Nous avons mis en place un Système de Management de la Performance et de l'Impact (SMPI) afin d'avoir plus d'impact dans la transition écologique et d'améliorer notre performance auprès de nos clients. Ce SMPI intègre notre stratégie RSE. Cela nous permet d'avoir un plan d'action unique rassemblant tous les enjeux qui nous animent, pour nous améliorer en continu et renforcer nos impacts chez nos clients.

Depuis 2022, ce système de management est **CERTIFIÉ ISO 9001**.

NOS ENGAGEMENTS

ENVERS NOS CLIENTS

- Entreprendre une transformation des entreprises et des collectivités via nos prestations, avec une perspective d'impact.
- Apporter les meilleures analyses et outils.
- Proposer un accompagnement sur mesure, mêlant souplesse et adaptation.
- Se conformer aux exigences légales, réglementaires et professionnelles.
- Favoriser la culture de l'amélioration continue.

ENVERS LA SOCIÉTÉ

- Effectuer de la recherche & du développement pour proposer des approches innovantes et les diffuser aux acteurs concernés.
- Sensibiliser les entreprises et collectivités à la transition écologique et à la mise en mouvement.
- Favoriser le dialogue avec les parties prenantes.

ENVERS NOS ÉQUIPES

- Développer une gouvernance distribuée et participative.
- Leur proposer des conditions de travail de qualité en veillant à leur épanouissement professionnel et personnel.

Ce système de management de la qualité est divisé en **6 processus** qui reprennent l'ensemble de nos activités (gouvernance, production de missions, environnement de travail, développement commercial, R&D...) permettant d'**assurer l'amélioration continue** de nos pratiques.

SMPI



PARTIE 2

Rapport de durabilité

BL
évolution

Matrice de double matérialité

En 2023, BL évolution a mis à jour sa matrice de double matérialité afin de s'aligner avec les attentes de la directive européenne encadrant le reporting de durabilité (Corporate Sustainability Reporting Directive). Pour ce faire, un groupe de travail en interne s'est réuni afin d'identifier les enjeux de durabilité de l'entreprise. BL évolution expérimente dans ce rapport la mise en place de la CSRD pour une PME.

E1 : Changement climatique

E2 : Pollutions

E3 : Eau et ressources marines

E4 : Biodiversité et écosystèmes

E5 : Ressources et économie circulaire

ENVIRONNEMENT

ESG	ESRS	Enjeux RSE	Description
ENVIRONNEMENT	E1	Déplacements professionnels	Réduction des émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements professionnels des collaborateurs et collaboratrices de BL évolution, représentant environ 10% du bilan carbone de l'entreprise.
		Adaptation de l'activité au changement climatique	Prise en compte des conséquences du changement climatique sur les activités. Les conséquences induisent des risques physiques (forte chaleur, inondation, sécheresse...) et des risques de transition (réglementations, marchés, réputations...) qui peuvent impacter les approvisionnements, les infrastructures, les sites, les déplacements.
	E1 E2 E3 E4 E5	Impact environnemental du numérique	Prise en compte et réduction des impacts environnementaux de BL évolution liés au numérique, en particulier les équipements (PC, smartphones) et le stockage des données (serveurs). Les impacts environnementaux du numérique sont nombreux : pollution, épuisement des ressources, émissions de gaz à effet de serre, dégradation de la biodiversité, déchets électroniques, consommations en eau.
	E3	Gestion de la ressource en eau	Prise en compte de la ressource en eau dans le fonctionnement de BL évolution : sanitaires, vaisselle, nettoyage.
	E4	Participation directe à la restauration et la renaturation	Actions entreprises par BL évolution pour participer à la restauration de la biodiversité et à la renaturation, via par exemple le financement et la promotion d'initiatives.
	E1 E4 E5	Empreinte environnementale du fonctionnement	Gestion des impacts environnementaux liés au fonctionnement interne de BL évolution comprenant l'ensemble des achats hors numérique (café, service de ménage, prestations, mobilier de bureau, autres biens et services) et la gestion responsable des bureaux (immobilisations, chauffage, climatisation, occupation).
	E1 E4 E5	Empreinte environnementale de la co-traitance	Gestion des impacts environnementaux liés à de la co-traitance (déplacements).



SOCIAL

S1 : Collaborateurs
 S2 : Chaîne de valeur
 S3 : Communautés affectées
 S4 : Utilisateurs finaux

ESG	ESRS	Enjeux RSE	Description
SOCIAL	S1	Diversité, inclusion et égalité professionnelle	Actions visant à favoriser l'inclusion, la diversité des parcours et des profils (personnes en situation de handicap, éloignées du monde du travail, etc.), l'emploi des seniors, la prévention des discriminations et le traitement équitable des salariées et salariés, la parité et l'égalité femme/homme à tous les niveaux de l'entreprise...
		Développement du capital humain et formation	Formation de tous les collaborateurs et collaboratrices (professionnelle, continue, ...), développement et suivi de leurs compétences transverses, permettant d'attirer et retenir les talents.
		Bien-être et qualité de vie au travail	Respect des conditions de travail justes et éthiques. Cela inclut les sujets de santé mentale des collaborateurs et collaboratrices, de qualité de vie au travail, la gestion de l'équilibre vie privée - vie professionnelle et le droit à la déconnexion.
		Santé au travail et prévention des risques	Conditions de travail respectant la santé des collaborateurs et collaboratrices. Cela comprend un lieu de travail adapté et ergonomique et une sensibilisation sur les postures de travail.
		Dialogue social	Instauration de relations de travail institutionnelles équitables afin de promouvoir un environnement dans lequel chacun(e) peut faire entendre sa voix et exprimer ses préoccupations et d'un dialogue sur les questions d'intérêt commun.
	S2	Relations et conditions de travail sur la chaîne de valeur	Respect et promotion de conditions de travail saines et dignes, sur l'ensemble de la chaîne de valeur (notamment en ce qui concernent les achats réalisés). Cela comprend la santé et la sécurité, la durée du travail, les salaires décents, la prévention des discriminations, la liberté d'association et réunion, la lutte contre le travail des enfants et la lutte contre l'esclavage moderne.
		Ancrage local et communautés	Ancrage avec le tissu socio-économique local des bureaux de BL évolution : emploi et recrutement local, recours à des fournisseurs et partenaires locaux, soutien à des initiatives locales, etc.
	S3	Dimension territoriale dans les missions	Prise en compte des spécificités territoriales dans les missions réalisées par BL évolution, par exemple en adaptant les recommandations à la population et à l'activité locale, à la taille et à la géographie du territoire.
		Transition écologique et sociale des clients	Accompagnement des clients de BL évolution dans leur transition écologique (changement climatique, biodiversité ...) et sociale (diversité et inclusion, égalité H/F...).
	S4		



GOUVERNANCE

G1 : Conduite des affaires

ESG	ESRS	Enjeux RSE	Description
GOUVERNANCE	G1	Éthique et conformité	Mise en place de politiques et formations sur la prévention de la corruption, de la fraude, des comportements anti-concurrentiels, de l'éthique des affaires et des programmes, de la fiscalité, du respect des réglementations et de la transparence.
		Gouvernance responsable, indépendante et participative	Prise de décision participative et respect des valeurs coopératives, maintien de l'indépendance financière et intellectuelle de BL évolution qui représentent une spécificité et un axe de différenciation pour l'entreprise.
		Protection et confidentialité des données	Gestion des données personnelles et prévention des risques de cybersécurité, aussi bien en interne que sur toute la chaîne de valeur.
		Mobilisation des parties prenantes autour des enjeux de la transition	Promotion des principes sociaux et environnementaux dans les relations de BL évolution avec ses parties prenantes (relations avec les fournisseurs, avec les acteurs de la branche et sectoriels, les institutions publiques, la société civile, etc.)
		Plaidoyer pour la transition écologique et sociale	Implication de BL évolution dans les organismes et groupes de travail du secteur pour défendre les initiatives et politiques durables, en lien avec ses différentes activités, et pour influencer les réglementations vers une meilleure prise en compte des enjeux socio-environnementaux.

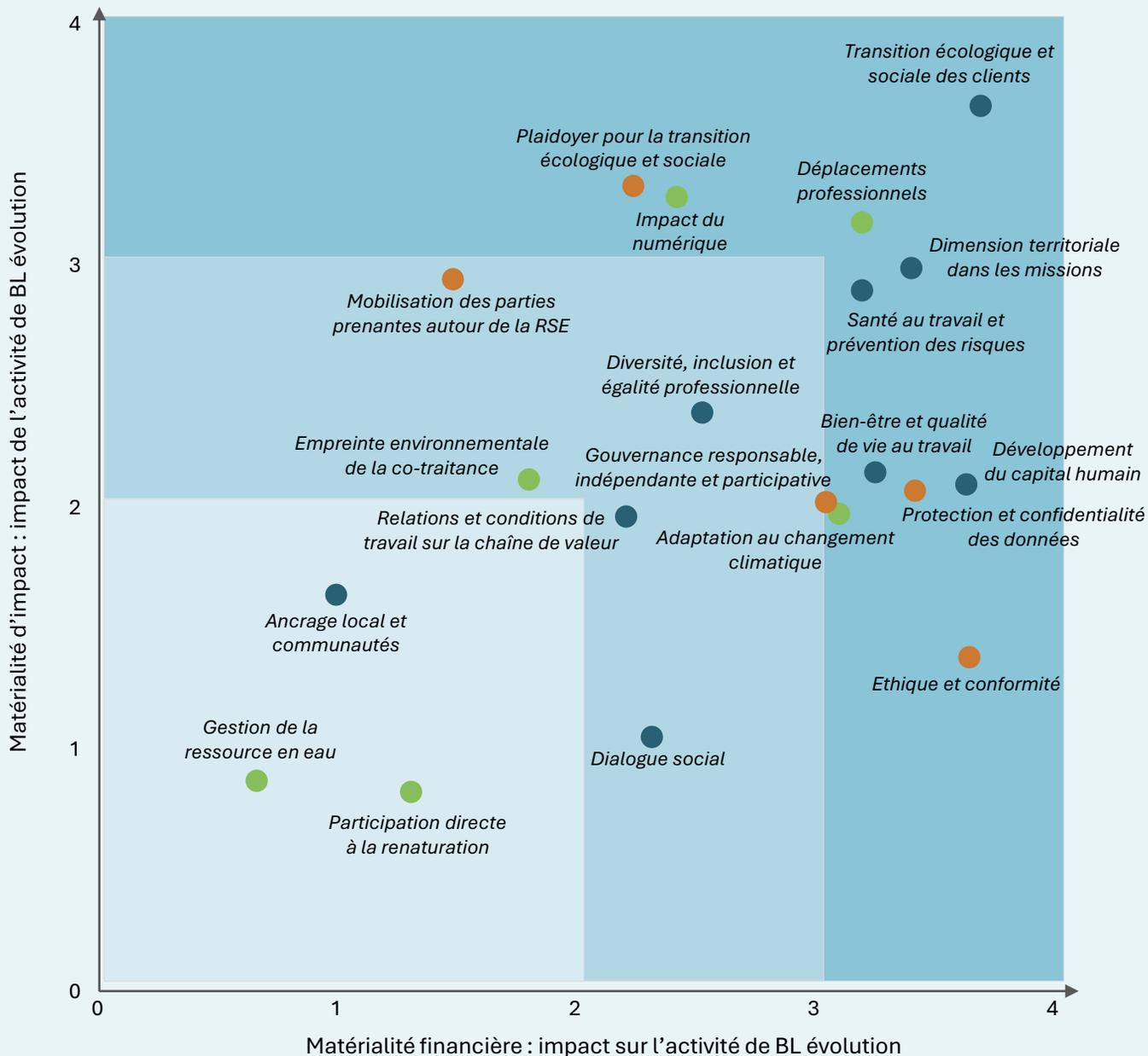
Afin d'évaluer la matérialité de chaque enjeu, nous avons étudié plusieurs référentiels financiers (SASB, MSCI et DJSI) et des référentiels d'impact (UNEP-FI et SBTN). Ces données ont été consolidées par des études internes notamment pour la matérialité d'impact (diagnostic d'empreinte biodiversité, bilan carbone...).



Suite à cette étude, une première version de matrice a été élaborée. Cette analyse a été challengée dans le cadre d'une consultation de parties prenantes (membres de la direction de BL évolution, membres du comité de mission et du CSE) et ajustée selon leurs retours.

Dans le cadre de cet exercice, BL évolution a fixé son seuil de matérialité financière et d'impact au-dessus de la note 3, correspondant sur la matrice à la zone bleu foncé.

Matrice de double matérialité de BL évolution actualisée en 2023



Légende

- Enjeux environnementaux
- Enjeux sociaux
- Enjeux de gouvernance
- Zone de matérialité

Nos enjeux de durabilité

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier **12 enjeux de durabilité matériels** pour BL évolution. Nous avons rassemblé dans un tableau l'ensemble des ESRS de la CSRD et associé pour chacun d'entre eux les impacts, risques et opportunités associés :

	Normes de la CSRD (ESRS)	Matérialité	Impacts, risques et opportunités associés
ENVIRONNEMENT	ESRS E1 Changement climatique	<i>Matériel</i>	<p>Impacts négatifs : Emissions de Gaz à Effet de Serre par BL évolution au travers de ses déplacements et du numérique (serveurs, stockage...) contribuant au changement climatique et pouvant impacter la santé et les conditions de vie.</p> <p>Risques : Perte de confiance des acteurs économiques et de la société civile (dissonance entre les valeurs et les actions).</p> <p>Opportunités : Inspiration pour les différents acteurs économiques de la société (politique de déplacements, politique achats...), accompagnement à l'adaptation au changement climatique des clients.</p>
	ESRS E2 Pollution	<i>Non matériel</i>	
	ESRS E3 Eaux et ressources marines	<i>Non matériel</i>	
	ESRS E4 Biodiversité et écosystèmes	<i>Non matériel</i>	
	ESRS E5 Ressources et économie circulaire	<i>Matériel</i>	<p>Impacts négatifs : Epuisement des ressources nécessaires à la fabrication des dispositifs numériques (métaux rares, cobalt, minerais...) .</p> <p>Risques : Perte de confiance des acteurs économiques et de la société civile (dissonance entre les valeurs et les actions), risque d'interruption de l'activité en cas d'indisponibilité des outils numériques et donc de pertes financières.</p>

	Normes de la CSRD (ESRS)	Matérialité	Impacts, risques et opportunités associés
SOCIAL	ESRS S1 Employés de l'entité	Matériel	<p>Impacts négatifs potentiels : Stress et surcharge de travail, santé et Risques Psycho-Sociaux, atteinte à l'équilibre de vie professionnelle-personnelle.</p> <p>Risques : Turnover, manque d'effectif, baisse de la productivité...</p>
	ESRS S2 Employés de la chaîne de valeur	Non matériel	
	ESRS S3 Communautés affectées	Matériel	<p>Impacts positifs : Acceptabilité des solutions ancrées sur un territoire et concertées avec les acteurs du territoire ciblé, contribution au développement de l'activité des acteurs locaux.</p> <p>Risques : Perte de réputation et de confiance des clients et collaborateurs et collaboratrices si les réponses apportées ne s'ancrent pas sur les territoires.</p>
	ESRS S4 Consommateurs finaux	Matériel	<p>Impacts positifs : Accompagnement de la transition écologique et sociale des territoires et acteurs économiques.</p> <p>Impacts négatifs : Ambitions et objectifs des clients pas à la hauteur des enjeux sociaux et environnementaux.</p> <p>Risques : Insatisfaction des clients.</p>

	Normes de la CSRD (ESRS)	Matérialité	Impacts, risques et opportunités associés
GOUVERNANCE	ESRS G1 Conduite des affaires	Matériel	<p>Impacts positifs : Bien-être et qualité de vie au travail grâce à un système de management participatif et à l'écoute.</p> <p>Impacts négatifs : Entraîne aux droits et libertés des personnes concernées par les données stockées en cas d'attaque.</p> <p>Opportunités : Fidélisation des collaborateurs et collaboratrices et performance de l'entreprise via la gouvernance participative, augmentation des besoins d'accompagnement (si les actions de plaidoyer permettent d'accélérer la transition écologique et sociale).</p> <p>Risques : Perte de réputation et de confiance des clients et collaborateurs et collaboratrices en cas d'incidents liés à la protection des données ou à l'éthique des affaires.</p>

L'intégration des défis environnementaux au cœur de nos activités



ESRS E1
CHANGEMENT CLIMATIQUE



ESRS E5
RESSOURCES & ÉCONOMIE
CIRCULAIRE



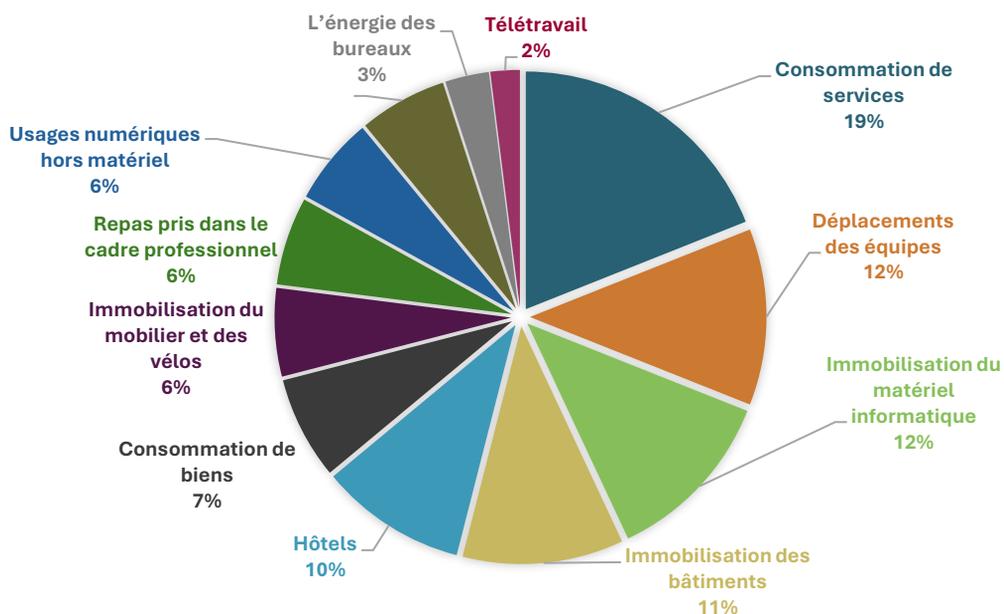
ESRS E1 Changement climatique - Stratégie

BL évolution agit chaque jour et depuis sa création pour diminuer ses impacts et ses émissions de gaz à effet de serre.

Nos principaux impacts sont associés au type d'activités que nous exerçons. En tant qu'entreprise de conseil, nos activités reposent essentiellement sur nos prestations de conseil, qui nécessitent des achats liés au fonctionnement de ces missions (hébergements, alimentation, services), l'utilisation de locaux, d'un parc numérique ainsi que des déplacements chez les clients.

Répartition des émissions de GES de BL évolution en 2023

Résultats du bilan carbone (Scope 1, 2 & 3)



Les postes d'émissions des achats, des immobilisations et des déplacements représentent les 2/3 du Bilan Carbone 2023. On observe une augmentation par ETP de l'impact des déplacements professionnels et domicile-travail, et des immobilisations (bâtiments, mobiliers hors parc informatique).

Pour limiter les émissions que notre activité génère, BL évolution a mis en place une politique de déplacements professionnels, en vigueur pour toutes les équipes, depuis plusieurs années. Celle-ci est communiquée dans le livret d'accueil et incite toutes les salariées et tous les salariés à privilégier dans l'ordre, le vélo, les transports en commun notamment le train, le covoiturage et en dernier recours, la voiture, lorsque qu'aucune autre option n'est possible. Les déplacements en avion sont strictement encadrés, de l'ordre de l'exceptionnel et soumis à validation.

La charte Achats responsables (détaillée page 26) vise également à favoriser des achats décarbonés.



Consommations énergétiques

Les consommations énergétiques de BL évolution sont suivies précisément au niveau du bureau parisien* et les consignes gouvernementales de chauffage et climatisation (19°C l'hiver, 26°C l'été) sont rappelées à de nombreuses reprises aux collaborateurs et collaboratrices dans le but de réduire les consommations. Dans l'ensemble des bureaux sont mises à disposition des couvertures afin de pouvoir se couvrir en hiver si besoin pour les personnes très statiques.

Enfin, BL évolution s'approvisionne auprès d'un fournisseur d'énergie verte à Paris.

Déplacements professionnels

La politique de déplacements de BL évolution est appliquée sur l'ensemble des trajets réalisés. Lorsque c'est possible et dans la majeure partie des cas le train et le vélo sont privilégiés. Lorsque des déplacements en voiture sont nécessaires alors le covoiturage est fortement priorisé.

Afin de faciliter l'intermodalité dans les déplacements, une flotte de vélos pliants à assistance électrique est mise à disposition de l'ensemble du personnel. Celle-ci bénéficie d'une maintenance tous les semestres par un professionnel.

Le choix des lieux de séminaire prend toujours en compte le transport. Ainsi, les deux séminaires de 2023 ont eu lieu en France, et l'ensemble des équipes s'est déplacé en train puis en bus pour les derniers kilomètres.

**Les bureaux en région sont loués au sein d'espaces partagés de travail où les consommations énergétiques sont gérées par le prestataire auquel nous n'avons pas accès.*

Déplacements domicile-travail ou personnels

Suite à un audit, le bureau parisien a été labellisé **Employeur Pro Vélo (EPV)** et a reçu le niveau Or. En effet, le bureau dispose d'une flotte de 4 vélos pliants à assistance électrique, de 24 places de stationnements vélo sécurisées et d'une douche permettant à toutes et tous de se rendre à vélo sur le lieu de travail. Un référent vélo a également été nommé pour répondre aux besoins et questions des collaborateurs en la matière.



Afin d'encourager la mobilité douce auprès des collaborateurs et collaboratrices, BL évolution a participé une nouvelle fois cette année, au **challenge national "mai à vélo"** dans la catégorie « entreprises entre 50 et 250 salariés » et obtenu la deuxième place, avec plus de 15 000 km parcourus.

D'autres actions de sensibilisation des équipes à l'usage du vélo sont également réalisées :

- Information via le livret d'accueil
- Poste d'outillage et pied escamotable de réparation pour faciliter et inciter à l'auto-réparation
- Organisation de moments conviviaux de partage autour du vélo
- Enquête sur la pratique du vélo pendant les vacances

Le **forfait mobilité durable (FMD)** est toujours en place et proposé à l'ensemble du personnel, en complément ou en remplacement du remboursement d'abonnements transports en commun.

La localisation des bureaux est réfléchiée en fonction de leur proximité aux transports en commun et aux gares pour minimiser les déplacements en voiture.

Dans le cadre de la politique sociale élaborée en 2023, un congé supplémentaire appelé **Temps de Trajet Responsable (TTR)** a été adopté. Il donne la possibilité à chaque personne, selon des critères précis, de bénéficier de deux demi-journées supplémentaires de congés si elle privilégie le train pour remplacer un déplacement possible en avion.

Sensibilisation au changement climatique

Les équipes participent et animent divers **événements, webinaires et conférences** en

lien avec le changement climatique afin de mieux comprendre les conséquences que celui-ci induit et les interactions existantes (justice sociale, effondrement de la biodiversité...). Par exemple, les récits et la soirée « la France à +2 °C » ont mobilisés plusieurs salariées et salariés.

Les choix réalisés par BL évolution (alimentation pas ou peu carnée lors des événements organisés, lieux et transports des séminaires – toujours en France et sans avion, activités proposées de teambuilding à faible impact sur l’environnement) participent à la sensibilisation des équipes.



ESRS E1 Changement climatique – Métriques et cibles

Chaque année, BL évolution réalise son bilan carbone. Pour l’année 2023, celui s’élève à 81 tCO2e, soit 1,1 par personne.

En 2023, plusieurs actions ont été menées autour de cet exercice :

- Amélioration du processus de collecte des données pour le bilan carbone, suite à une réflexion collective pour accélérer la production du bilan
- Affinage de l’évaluation des émissions des postes clés afin d’approfondir l’ensemble des mesures de limitations d’impact (diminution des ratios monétaires utilisés, affinage des durées d’amortissement)
- Consultation des équipes sur la diminution des émissions de gaz à effet de serre de BL évolution

Répartition des émissions de GES de BL évolution en 2023

- 19% consommation de services
- 12 % nos déplacements
- 11% immobilisation des bâtiments
- 12% immobilisation du matériel informatique
- 10% Hôtels
- 7% consommation de biens
- 6% immobilisation du mobilier et des vélos
- 6% liés aux repas pris dans le cadre professionnel
- 6% lié aux usages numériques hors matériel
- 6% sous traitance
- 3 % l’énergie des bureaux
- 2% liés au télétravail

Bilan carbone - GES scope 1, 2, 3

Consommation énergétique totale en MWh 31,4 MWh (estimé)

Consommation totale d'énergie renouvelable en MW 21 MWh (100% des bureaux parisiens)

Consommation d'énergie renouvelable en % de la consommation totale d'énergie	100% sur le bureau parisien. Données inconnues pour les autres bureaux
Objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet	1t / personne pour 2023 hors immobilisation immobilières. Résultat atteint : 0,98 t CO2e / personne
Compensation carbone (si existante en 2023)	100% sous forme de crédit carbone pour participer à la restauration d'écosystèmes forestiers
Challenge « mai à vélo »	15 000 km parcourus à vélo, soit 2830 kg CO2e évitées si ces déplacements avaient été faits en voiture thermique <i>*d'après l'outil de calcul des émissions de carbone des trajets développé par l'ADEME.</i>



ESRS E5 Ressources & économie circulaire - Stratégie

BL évolution, dans une démarche d'économie circulaire, agit pour une gestion plus durable des ressources, notamment en évaluant ses impacts ressources via la méthode SBT for nature et en agissant sur les déchets générés par les activités et sur les achats réalisés, pour prendre en compte l'ensemble du cycle de vie dans la décision d'achat. C'est pourquoi nous avons mis en place [une charte d'achats responsables](#) décrivant les critères à prendre en compte lors d'un achat. Un groupe de travail a également réfléchi en 2023 à la mise en place d'un questionnaire d'évaluation des fournisseurs stratégiques prenant en compte les critères environnementaux.



ESRS E5 Ressources & économie circulaire – Gestion des incidences, risques et opportunités

Déchets générés par les activités

Le tri des déchets est en place dans tous les bureaux de BL évolution et suit les règles de tri locales de chaque ville où l'entreprise est implantée. En 2023, le bureau de Paris a également mis en place un système de compost.

Afin de diminuer la quantité de déchets alimentaires générés, des contenants, couverts et tasses réutilisables sont mis à disposition des équipes.

Utilisation des ressources

Un [diagnostic biodiversité](#) réalisé en 2023 a permis de mettre en évidence que les impacts principaux sur la biodiversité de BL évolution se concentrent sur l'utilisation de ressources (numérique, consommables alimentaires...) nécessaires à son fonctionnement. Ce diagnostic biodiversité s'est appuyé sur la méthodologie *SBT for nature*, pour évaluer l'impact des activités sur la biodiversité, basé sur deux étapes :

1. L'évaluation des pressions matérielles à l'échelle de l'entreprise sur la chaîne de valeur
2. La priorisation des pressions matérielles

Les résultats de ce diagnostic soulignent que les pressions les plus matérielles de BL évolution sont liées dans une moindre mesure à la consommation d'eau en opérations directes et sur l'approvisionnement en métaux (numérique) et en café dans la chaîne de valeur amont. Des réflexions sont en cours pour identifier les leviers d'actions et diminuer ces pressions. En complément, des bonnes pratiques sont déjà mises en place (café labellisé et équitable, démarche numérique responsable engagée, ...).

Achats responsables

Au-delà du respect et de l'alignement à la charte décrite ci-dessus pour l'ensemble des achats stratégiques réalisés sur l'année, BL évolution a mis en place un **document d'évaluation des partenaires**, prenant en compte les critères écologiques dans la sélection.

Ainsi, aujourd'hui, pour l'ensemble de ces achats, l'entreprise a recours à des fournisseurs responsables : par exemple les fournitures de bureau sont principalement ecolabellisées, le mobilier de bureau est principalement de seconde main, les achats de café / biscuits / thé sont issus du commerce équitable, labellisés bio, locaux ou durables.

Dans le cadre des séminaires internes organisés par l'entreprise, une attention particulière est portée sur l'impact des différentes prestations choisies (traiteur responsable privilégiant des menus végétariens, locaux avec des produits de saison, accessibilité en transport en commun et sans avion, pas de goodies).

Numérique responsable

Conscient de notre impact en ce qui concerne le numérique, BL évolution travaille à réduire cette empreinte notamment en **allongeant au maximum la durée de vie de nos équipements**. Pour ce faire, le parc informatique est loué auprès d'un prestataire engagé (Commown) qui propose du matériel et s'engage à le réparer dès que cela est possible dans une logique d'économie de la fonctionnalité. Pour une partie de nos équipements informatiques, nous achetons du matériel reconditionné auprès d'Ecodair, qui forme et insère des personnes en situation de fragilité (agrément ESUS).

Sensibilisation des équipes

Plusieurs événements de sensibilisation à **l'impact du cycle de vie des objets et aux principes de l'économie circulaire** sont organisés dans les locaux pour avertir et informer les collaborateurs et collaboratrices (troc, atelier de réparation de vêtements, don à des associations, quiz, formation à l'économie circulaire).



ESRS E5 Ressources & économie circulaire – Métriques

% de déchets dangereux	0%
Consommation de matériaux et gestion des déchets (consommation de matières premières et de produits chimiques...)	N/A
Nombre de sites avec tri des déchets	Intégralité des sites (Paris, Grenoble, Lyon, Marseille et Rennes)

L'intégration des défis sociaux et sociétaux au cœur de nos activités



ESRS S1
NOS ÉQUIPES



ESRS S3
LES COMMUNAUTÉS AFFECTÉES



ESRS S4
NOS CLIENTS



ESRS S1 Nos équipes - Stratégie

BL évolution a mis en place depuis plusieurs années des pratiques pour assurer de bonnes conditions de travail à ses équipes. Un axe de son SMPI est dédié à l'amélioration continue de l'environnement de travail des salariées et salariés de BL évolution.

La [politique des Ressources Humaines](#) de BL évolution s'aligne sur la stratégie d'entreprise, est construite de manière collaborative et s'appuie sur les valeurs fortes portées en interne. Nos valeurs sont ancrées dans le modèle managérial qui valorise la participation au collectif, la responsabilité, l'autonomie, l'écoute et la concertation avec l'ensemble des équipes. Notre politique valorise les personnes dont les qualités humaines sont aussi importantes que le savoir et savoir-faire technique. Notre politique est fondée sur plusieurs principes : équilibre de vie au travail, promotion de la diversité et du dialogue social, intégration et développement professionnel des salariées et salariés et lutte contre la pyramide managériale...

BL évolution a également une politique de télétravail souple et volontaire permettant de répondre à plusieurs objectifs pour les équipes :

- Adapter les modes de travail pour répondre aux attentes et besoin des équipes
- Soutenir l'autonomie, la confiance et la responsabilisation de chaque membre
- Favoriser un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- Permettre la sérénité et l'efficacité des équipes (meilleure concentration, fatigue moindre liée à une réduction des temps de déplacement...)

Le dialogue social fait partie intégrante de la politique de travail en collectif de BL évolution. À cet effet, [l'entreprise s'appuie sur son instance représentative du personnel \(CSE\)](#) pour adopter les accords relatifs à la qualité de vie au travail des salariées et salariés, à la gestion de l'emploi et à l'association des collaborateurs et collaboratrices aux performances de l'entreprise. Dans ce cadre, l'employeur définit avec le CSE chaque année un accord d'intéressement dont l'objectif est d'intégrer les salariées et salariés en tant que partie prenante dans la stratégie d'entreprise et de reconnaître la contribution de chacun et chacune au développement de celle-ci.

Les représentants du personnel du CSE disposent d'une permanence permettant à chaque salariée et salarié de prendre rendez-vous afin d'être à l'écoute d'inquiétudes, de difficultés rencontrées, de propositions d'amélioration ou demandes. Les réunions du CSE se tiennent tous les mois et permettent de faire progresser la politique sociale de BL évolution : parentalité, équilibre de vie... pour ce qui concerne en particulier les avancées de l'année 2023.

En 2023, le CSE a adopté une nouvelle politique sociale. Cette politique sociale fait suite à la réalisation d'un travail collectif, d'une enquête pour collecter les sujets de travail prioritaires pour les équipes et des sessions de travail thématiques alimentées par un travail de recherche et benchmark. Elle se veut moderne voire ambitieuse sur plusieurs points :

- Congés exceptionnels en cas de décès de proches, de règles douloureuses ou d'endométriose, d'IVG, d'enfant malade ou de de PMA.
- Parentalité
- Stagiaires
- Congés incitatifs (mobilité durable)
- Compte épargne temps



Les travaux qui ont émergé du Groupe de travail Politique sociale ont été le fruit d'une réflexion collective et collaborative. Afin de prioriser les réflexions à approfondir un questionnaire a été transmis à l'ensemble des salariées et salariés.

Un ensemble de sujets a émergé de cette enquête, et a été étudié par un groupe de travail, comprenant des collaborateurs et collaboratrices. Ce groupe a travaillé de façon approfondie sur plusieurs thématiques sociales. Des recherches ont ainsi été effectuées pour réaliser un état de l'art des différents sujets dans les entreprises et les collectivités, en France mais aussi à l'étranger.

Une série de propositions a été formulée, puis retravaillée par le COMEX : certaines ont été étoffées et rendues plus ambitieuses, d'autres ont simplement été adoptées. L'accord d'entreprise qui en est émergé a enfin été revu puis adopté par le CSE.

Nous portons ce nouvel accord social avec une grande fierté, résultant d'une consultation de l'ensemble des équipes.



Solène TONEGUZZO
Consultante en
stratégies climat



Corentin CONSIGNY
Consultant mobilités



ESRS S1 Nos équipes – Gestion des incidences, risques et opportunités

Process d'intégration des nouveaux arrivants

L'intégration des nouveaux collaborateurs et collaboratrices au sein de BL évolution est facilitée par un processus dédié, amélioré en continu. Chaque personne bénéficie lors de son arrivée d'une semaine

d'intégration ponctuée de plusieurs temps forts : présentation de l'entreprise ou encore rencontre avec des représentants de chaque équipe pour échanger et découvrir les métiers de chacun. Le livret d'accueil, complété en 2023, centralise les informations utiles à connaître et facilite l'intégration.

Une personne volontaire au sein de l'équipe accueillant la nouvelle arrivée, appelée *buddy*, est désignée pour suivre l'intégration du collaborateur ou de la collaboratrice. La ou le buddy est un référent et un contact privilégié qui guide, accompagne, répond aux questions et partage son expérience et ses compétences au nouvel entrant pour l'aider à prendre en main son poste de travail.

Accompagnement des parcours professionnels

En 2023, un *système de mentorat* a été mis en place permettant à chaque collaborateur et collaboratrice de BL évolution d'être accompagné par une personne plus senior dans son évolution de carrière sur le long terme. Un guide du mentor a été rédigé afin d'encadrer ce système. Il détaille l'ensemble des objectifs et des attentes concernant son rôle.

En 2023, afin d'accompagner les collaborateurs et collaboratrices dans leurs parcours, un travail a été mené en interne afin de clarifier la *grille de compétences* des consultants. Elle reprend pour chaque niveau de responsabilité au sein de l'entreprise les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions. Elle sert notamment de support lors des entretiens individuels de performance.

Equité et transparence salariale

Ce travail de clarification de la grille des compétences a été mis en parallèle avec la *grille de salaire*, dans une logique de transparence. Il s'agissait en effet d'une demande de la part des salariées et salariés remontée en CSE : clarifier la grille et les critères d'évolution salariale.

Mise en place d'un outil d'aide à la planification et au suivi des missions

Un nouvel ERP a été mis en place début 2023 afin d'améliorer la planification des missions et pris en main progressivement grâce à un *accompagnement des équipes* (référents, guide et vidéos mises à disposition).

L'objectif de cet outil est de mieux anticiper et gérer la charge de travail afin d'améliorer les conditions de travail et éviter des moments difficiles.

Développement des compétences et formation

En 2023, pour maintenir le développement des équipes, BL évolution accompagne leurs évolutions par des formations tout au long de leur parcours. Des *temps de formation transverses et obligatoires* sont organisés tous les premiers lundis du mois. Les modules portent sur des compétences métier à maîtriser en tant que consultant ou consultante de BL évolution ou sur les différentes thématiques du cabinet.

Les objectifs poursuivis sont :

- La montée en compétences de tous les consultants
- La création d'un socle de connaissances partagées à propos des enjeux sur lesquels nous travaillons
- Le partage d'une vision cohérente et systémique dans nos métiers

En complément de ces formations transverses, d'autres temps sont également proposés par BL évolution. Tous les deux mois, des temps « Transversalité » sont proposés. Ils permettent à chaque consultant ou consultante volontaire de présenter les enseignements clés de ses missions à l'ensemble des collègues.

Les objectifs poursuivis sont :

1. La présentation des travaux réalisés aux autres équipes
2. La compréhension des missions portées par chacune des équipes
3. Le déploiement de plus de transversalité

Tous les deux mois, des formations par équipe et expertises internes sont organisées. Il s'agit de formations « métier » plus approfondies (par exemple sur un outil, une méthodologie, etc....) dans un objectif d'appropriation et de mise en œuvre par les équipes.

Développement professionnel des équipes

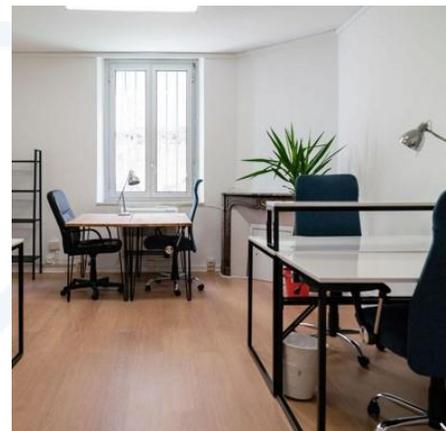
L'entretien professionnel est obligatoire tous les 2 ans, néanmoins, BL évolution réalise ces entretiens tous les ans afin de favoriser au mieux le développement des équipes. Il s'agit d'un **temps d'échange privilégié autour de la vie professionnelle**, pour faire le bilan, progresser et se projeter. Ainsi, toutes les personnes en CDI depuis plus d'un an au sein de BL évolution bénéficient d'un entretien annuel et professionnel sur le courant du mois de janvier. Cet entretien vise à accompagner les salariées et salariés de BL évolution dans le suivi de leur progression et montée en compétences ainsi que leurs perspectives d'évolution professionnelle. Une grille d'entretien remplie en amont de l'entretien sert de socle à cet échange

En complément, un **entretien mi-annuel individuel** est programmé chaque année pendant l'été. Cet échange, mis en place dans le cadre de la convention de forfait-jour concernant toutes les équipes, est centré sur l'écoute des collaboratrices et collaborateurs sur des points précis tel que la charge de travail et l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, les fiertés du semestre ou encore ses préoccupations. Il vise à pouvoir détecter les éventuelles difficultés ou souffrances rencontrées par les équipes et pouvoir trouver des solutions.

Amélioration des postes de travail

Chaque salariée et salarié de BL évolution reçoit à son arrivée un ordinateur portable et un téléphone professionnel s'il le souhaite afin de privilégier son équilibre de vie professionnelle/personnelle et l'économie circulaire.

En 2023, des casques (filaire ou Bluetooth) ainsi que des souris ergonomiques ont été proposés à chaque personne.



Lancement d'un questionnaire en interne sur la qualité de vie au travail

Une **enquête de satisfaction** a été envoyée aux équipes afin d'évaluer la qualité de vie au travail et proposer des pistes d'actions répondant aux problématiques remontées par les collaborateurs et collaboratrices. L'étude portait sur 5 thèmes (environnement de travail, management et fonction, formation et compétences, vision de l'entreprise, équilibre vie professionnelle et vie personnelle, bien-être physique et mental), et a permis d'identifier les axes de progrès possibles et importants pour les équipes sur chacun de ces thèmes.

Pour 2024, des **groupes de travail** seront lancés pour répondre aux points les plus importants. L'objectif est de renouveler de manière régulière la diffusion d'un questionnaire sur la qualité de vie au travail en interne, d'en diffuser les résultats et faire qu'ils servent de base de discussion pour améliorer l'entreprise.

Cohésion d'équipe

La vie en entreprise est animée au niveau de chaque bureau avec des **temps d'après-travail** divers et variés organisés (séances d'escalade, sorties vélos, troc de vêtements et objets).

BL évolution a organisé des **séminaires** avec l'ensemble des équipes, rythmés par des moments de travail, d'ateliers et d'activités de cohésion.

Nous cherchons à proposer aux salariées et salariés un environnement de travail qui soit le plus en adéquation possible avec les valeurs de l'entreprise, notamment :

- La diminution de nos émissions de GES : nous nous sommes fixés comme objectif de limiter les émissions de GES à 1tonne CO2e / ETP en 2023. Les déplacements étant l'un de nos principaux postes d'émission, BL évolution mène depuis plusieurs années une politique volontariste en faveur du développement du vélo marquée par l'obtention en juin 2023 du label Objectif Employeur Pro Vélo (OEPV) niveau Or.

- Le bien-être au travail : un questionnaire a été diffusé en fin d'année 2023 et a permis d'identifier les points forts et les progrès possibles de BL évolution sur plusieurs thèmes relatifs à la qualité de vie au travail. En 2024, des groupes de travail vont ainsi se lancer sur la charge de travail et sur la gestion et la prévention des risques psycho-sociaux.

- La sobriété numérique et la "dégooglisation" initiées fin 2023, dont l'objectif est la migration de nos principaux outils de travail (cloud computing, mails) depuis Google vers des hébergeurs et logiciels libres.



Justin de Thuy
Consultant mobilités



ESRS S1 Nos équipes – Métriques et cibles

Effectif moyen sur 2023 (ETP)	67
Part de femmes dans l'effectif au 31 décembre	50%
Part de femmes au sein du COMEX / occupant des postes de direction	50%
Part de femmes parmi les sociétaires	40%
Localisation des effectifs	73% Paris ; 13 % Grenoble ; 9 % Lyon ; 5 % Marseille
Nombre d'embauches et licenciements	33 embauches et 0 licenciement
Écart entre le plus haut et le plus bas salaire	Inférieur à 4
Rapport moyen entre le salaire de base et la rémunération des femmes et des hommes (postes équivalents)	1
Proportion de collaborateurs & collaboratrices en équivalent temps plein qui reçoivent un salaire au moins équivalent au salaire minimum vital	100%
Proportion de collaborateurs & collaboratrices en équivalent temps plein qui reçoivent un salaire au moins équivalent au salaire minimum vital pour une famille	100%
Part des collaborateurs & collaboratrices (temps plein et partiel inclus, hors cadres et dirigeants) ayant reçu une prime en espèces au cours de la dernière année fiscale	100% (intéressement)
Pourcentage des collaborateurs et collaboratrices à temps plein ayant reçu des actions, des options d'achat d'actions ou des équivalents d'actions dans l'entreprise	100% (participation)
Pourcentage de l'entreprise appartenant aux collaborateurs et collaboratrices qui ne sont pas des dirigeants ou des fondateurs	99% de l'entreprise appartient aux salariées et salariés et 21% aux non fondateurs
Pourcentage des emplois à temps plein et temps partiel créés dans les douze derniers mois et rémunérés au salaire minimum vital	100%
Evolution de la masse salariale	Augmentation de 52 %
Taux d'absentéisme	2,2%
Part des employés formés aux questions de santé et de sécurité	100%
Arrêts maladie	1,8%
Nombre d'accidents du travail	0
Turnover	32% (7 départs & 33 arrivées)



BL évolution a fait le choix de [s'impliquer sur tout le territoire métropolitain](#).

Afin de s'impliquer sur l'ensemble du territoire et de soutenir les communautés locales, BL évolution travaille avec toutes entreprises et tout territoires, sans distinction de taille, de localisation ou de statut. Des représentants de l'entreprise sont également membres de différents groupes de travail et organisations sectorielles afin de partager les valeurs de BL évolution et de porter la transition écologique et sociale dans tout l'écosystème.



Publications, ateliers, plaidoyer

BL évolution produit régulièrement des publications et des guides à destination des territoires afin d'expliquer les enjeux, diffuser des bonnes pratiques et exemples et inspirer les territoires via le partage d'expériences et de solutions adaptées à la réalité locale. L'entreprise organise régulièrement des [ateliers dans le cadre de ses missions](#), auxquels participent les parties prenantes territoriales, comme les citoyens, les entreprises ou les élus locaux par exemple. BL évolution prend aussi part dans des [réseaux sur les territoires](#) (Participation aux événements du réseau TEDDIF ou de la CEREMA par exemple).

BL évolution a également réalisé une série de livrets sur le dialogue avec les parties prenantes en collaboration avec l'ORSE.



Dispositifs d'aides aux petites entreprises

BL évolution est référencé dans différents dispositifs d'aide permettant à des petites entreprises ou des associations de s'engager dans la transition écologique et sociale malgré leur petite taille. C'est le cas de « [l'appui-conseil RSE](#) » porté par l'opérateur de compétences AFDAS qui permet aux entreprises de construire leur stratégie RSE ou du dispositif « [Diag Décarbon'Action](#) » financé par BPI France pour permettre aux petites entreprises de réaliser leur Bilan Carbone à un coût adapté.

Implication dans la société civile organisée

Pour faire vivre la démocratie et soutenir le tissu social local ou national, BL évolution favorise la souplesse dans l'organisation du travail afin de permettre aux personnes qui le souhaitent de s'impliquer dans des associations, causes ou institutions. Cela peut se faire sous forme d'engagement personnel en dehors du cadre de travail ou dans le cadre de BL évolution, par exemple en s'impliquant dans des associations via des [mécénats de compétences](#) ou des [missions pro-bono](#) ou à tarifs très adaptés.

BL évolution accompagne l'ensemble des acteurs du territoire, publics et privés et de toute taille et apporte des conseils et méthodes spécifiques selon les besoins des clients pour les aider à accélérer leur transition écologique. Pour ce faire, BL évolution a développé des expertises pointues sur différentes thématiques : transition écologique des territoires, mobilités, économie circulaire, RSE, climat, biodiversité ou encore sobriété numérique.

BL évolution a adopté en interne un **référentiel d'impact** afin d'accompagner ses clients à la mise en œuvre d'une démarche de développement durable à la hauteur des enjeux. Cet outil a pour objectif de questionner sa méthodologie et le déroulement de son projet pour s'assurer que tous les efforts ont été faits pour maximiser l'ambition du client, s'améliorer en continu et ne pas omettre d'éléments importants. Il peut être utilisé pour la R&D, notamment lors du développement de méthodologies, lors de la réalisation de nouvelles typologies de propositions commerciales, lors de la réalisation d'études, durant les missions pour être fier de son projet.

BL évolution continue de chercher des moyens pour évaluer l'impact chez ses clients compatibles avec son statut de prescripteur.



La réalisation des missions est au cœur de notre activité de conseil, et en tant qu'entreprise à mission, il est essentiel de travailler avec nos clients sur des plans d'action dont l'ambition est à la hauteur des enjeux. En lien avec la certification ISO9001 obtenue en 2022, nous nous plaçons dans une logique d'amélioration continue également sur la qualité de notre production.

Des actions ont été mises en place en 2023 pour améliorer le partage et formaliser des bonnes pratiques de gestion de projet et de production de livrables au sein des différentes équipes, afin de continuellement augmenter l'impact de nos missions, faire rapidement monter en compétence les nouvelles arrivées, et ce dans un contexte d'entreprise en forte croissance.

Suite à la mise en place d'un nouvel ERP dans l'entreprise, plusieurs chantiers ont été menés pour définir comment utiliser cet outil au sein de nos missions, former à son utilisation et partager les bonnes pratiques. Nous tenons également à minimiser l'impact environnemental de nos missions, et nous avons, dans ce cadre, amélioré notre politique de déplacements notamment concernant la location de véhicules lorsque celle-ci est nécessaire.



Benoit Galetto
Consultant en
stratégies climat



Dans un souci d'amélioration continue, en 2023 plusieurs réflexions ont été menées autour de l'impact des projets.

Systematisation de l'utilisation du référentiel d'impact

L'objectif 2023 était de systématiser l'utilisation du référentiel d'impact dans le cadre de l'ensemble des missions. Pour cela, il a été convenu que le moyen le plus efficace d'atteindre cet objectif est d'[intégrer directement le référentiel dans l'outil de suivi des missions](#). Un groupe de travail étudie donc cette option pour voir comment cet outil pourrait servir de rappel à l'utilisation de ce référentiel pour l'ensemble des équipes.

Questionnaire d'impact

Un nouveau questionnaire d'impact a été créé en 2022. Il s'agit d'une série de questions à poser aux clients accompagnés pour [mesurer de façon qualitative l'impact de nos missions](#). Une phase test a été lancée en 2023. Plusieurs entretiens avec d'anciens clients ont été réalisés sur la base de ce questionnaire afin de le rendre opérationnel. Cet outil reste pour le moment encore en construction, des discussions seront amorcées en 2024 pour finir de le structurer et ensuite pouvoir le déployer en remplacement du précédent.

Sensibilisation et communication RSE

BL évolution réalise chaque année plusieurs études, insights et publications sur différents sujets d'actualité relatifs à la transition écologique et sociale.

En 2023, plusieurs thématiques ont été abordées : la CSRD, la double matérialité, la stratégie biodiversité des entreprises, la déforestation, le numérique responsable en 2050, l'économie circulaire des territoires, l'objectif Zéro Artificialisation Nette, la logistique urbaine, ou encore les récits sur l'adaptation « La France à 2 degrés ». BL évolution travaille également sur la mobilité égalitaire et participe à des webinaires, podcasts et études à ce sujet. L'entreprise est d'ailleurs adhérente depuis octobre 2022 à [l'association Femmes en mouvement](#) qui a pour objectif de promouvoir les femmes dans la mobilité et la mobilité des femmes.



Satisfaction des clients	4,71/5
Part des salariés qui déclarent utiliser régulièrement le référentiel d'impact	50 %
Nombre de publications	16



Gouvernance d'inspiration sociocratique

Statut : BL évolution est une coopérative à but sociétal. Ce modèle économique nous permet de hiérarchiser nos choix stratégiques en priorisant d'abord notre mission et nos impacts, notre gouvernance démocratique et ensuite l'équilibre économique.

Indépendance : l'indépendance est un aspect fondamental de l'identité de BL évolution. Elle permet :

- de maintenir notre propre positionnement et notre éthique
- de faire connaître notre vision de la transition écologique et de la partager en toute liberté
- de démontrer qu'un modèle de développement alternatif est possible

Gouvernance : BL évolution est détenue par ses sociétaires qui sont très majoritairement des salariées et salariés. Notre gouvernance s'inspire de la sociocratie, c'est-à-dire qu'elle est partagée entre les sociétaires et l'ensemble du personnel.

Concrètement, cela signifie que chacun peut s'impliquer et sera écouté s'il ou elle partage son avis. Les différents avis exprimés viendront ensuite alimenter la décision finale, prise par les différents cercles de gouvernance. Au quotidien, cela se traduit dans le fonctionnement de l'entreprise avec la mise en place d'un Système de Management de la Performance et de l'Impact qui se veut très inclusif et participatif : tout le monde peut contribuer (voir page 15).

Organisation : Au sein de l'entreprise, les équipes sont organisées en 2 pôles métiers : Entreprises et Territoires, qui regroupent les différentes expertises (RSE, climat, biodiversité, Sobriété numérique, Mobilités, Transition écologique des Territoires, Économie circulaire et Environnement), ainsi qu'un pôle des fonctions supports (communication et gestion).

Politiques et engagements

BL évolution dispose depuis plusieurs années d'une **politique anticorruption**. Celle-ci aborde plusieurs thématiques comme l'éthique, la transparence ou encore les pratiques anticoncurrentielles. Elle a été mise à jour et complétée en 2023 afin d'ajouter notamment la lutte contre le blanchiment d'argent et contre les pratiques anticoncurrentielles. Chaque personne recrutée chez BL évolution en est informée lors de son arrivée.

En ce qui concerne les frais professionnels, ceux-ci doivent être entièrement et précisément décrits dans toute la documentation de la société, non seulement sur leur montant, mais aussi sur leur nature ou destination. Des montants plafonds sont définis suffisamment bas afin d'éviter tout risque lors de déjeuner ou de cadeaux.



Transparence et décision

En 2023, plusieurs actions ont été menées pour garantir la transparence et clarifier le rôle des organes de décision de BL évolution.

- Création d'une **matrice décisionnelle** qui liste les principales décisions que l'entreprise prend au cours de l'année et associe à chacune d'entre elles l'organe de gouvernance ou le rôle en charge de valider. Pour ce faire, des entretiens ont été réalisés pour recueillir les bonnes informations et repartir de l'existant. Afin de pouvoir communiquer facilement sur cette matrice, un document de communication illustré et précisant pour chaque décision le processus à suivre a été réalisé.
- Le **livret d'accueil** a été mis à jour afin d'explicitier davantage le mode de gouvernance de BL évolution aux nouveaux arrivants. Il permet de comprendre les différents rôles (Sociétaires, CSE, COMEX, GT...) en distinguant le pilotage opérationnel du pilotage stratégique.
- **Sensibilisation des équipes** : lors d'un séminaire de l'entreprise, un quiz a été réalisé afin de sensibiliser et évaluer la connaissance des équipes sur les organes de gouvernance de BL évolution.

Protection des données

Afin de garantir la sécurité des données, celles-ci sont hébergées en Europe notamment pour garantir le respect du Règlement Général sur la Protection des Données européen (RGPD).

Plaidoyer

Les actions de plaidoyer sont réalisées en grande partie par les dirigeants mais prennent de plus en plus d'ampleur ces dernières années. Afin de formaliser ces actions un groupe de travail a été mené en 2023 autour de l'intégration du plaidoyer et de l'influence.

Ainsi, deux actions ont été mises en place :

- **Définition de lignes directrices** sur le plaidoyer et l'influence. Le plaidoyer au sein de BL évolution devra suivre une logique de campagne : remontée du besoin identifié par les équipes, système de validation, définition d'objectifs, d'une temporalité et de moyens associés et structuration d'une équipe pour y répondre.
- **Recrutement** d'une personne en rôle d'appui et support sur ces thématiques. C'est une personne ressource, mobilisable par les équipes sur les questions de plaidoyer et influence si un besoin précis est identifié.

A titre d'exemple, BL évolution a :

1. contribué à différents groupes de travail sur la préparation du Plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC-3)
2. fait part de ses propositions pour la consultation sur la trajectoire de réchauffement de référence pour l'adaptation au changement climatique (TRACC)
3. fait part de ses propositions pour la préparation de la Stratégie nationale biodiversité (SNB3)
4. contribué aux travaux et pilotes de la Task Force on Nature-related Financial Disclosures (TNFD)



Fournisseurs et sous-traitants	
Pourcentage ou nombre de fournisseurs ciblés couverts par une évaluation RSE	100%
Pourcentage ou nombre d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables	100%
Ethique et loyauté des pratiques ou équivalentes	
Pourcentage ou nombre d'employés formés à l'éthique	100%
Indicateur clé de performance liés à une procédure d'alerte (nombre de cas signalés de manquements à l'éthique commerciale)	0 cas signalé
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	0 cas signalé
Conseil d'administration	
Nombre total de membres du COMEX	4
Nombre de femmes	2
Nombre d'hommes	2
Nombre de moins de 30 ans	2
Nombre de 30-50 ans	2
Nombre de plus de 50 ans	0
Anti-corruption	
Nombre total et nature des incidents de corruption de l'entreprise	0
Solidarité	
Pourcentage représentant les dons à des œuvres caritatives par rapport au chiffre d'affaires de la dernière année fiscale	< 1%
Gouvernance participative	
Nombre de personne impliquées dans le pilotage du SMPI	30 personnes



Guillaume Martin
Consultant mobilités

“ La transition écologique se joue sur le terrain auprès de nos clients, collectivités ou entreprises. C’est notre préoccupation de tous les jours. Elle se joue aussi au sein des esprits et au cœur des institutions. La structuration de l’activité d’influence et de plaidoyer de BL évolution a permis de formaliser le cadre dans lequel notre équipe peut contribuer à réaliser des actions de plaidoyer auprès de différents acteurs de la société civile. Nous savons désormais, pour une action de plaidoyer donnée, comment définir les objectifs, les moyens et le plan d’action dédiés à cette action.”

Conclusion

BL évolution a continué en 2023 de se structurer afin d'améliorer son impact sur la transformation des territoires et des acteurs économiques et financiers, tout en portant les valeurs de l'entreprise : l'efficacité, l'expertise, la bienveillance, le dialogue et la sobriété.

Ce que nous préconisons pour les autres, nous mettons de l'énergie à nous l'appliquer à nous-même dans une logique de cohérence : notre démarche d'amélioration continue avec le système de management de la performance et de l'impact, ou encore le renouvellement de nos certifications B Corp et Employeur Pro-vélo, elles-mêmes permises par nos engagements tels que la démarche des entreprises engagées pour la nature ou de notre signature du Global Compact.

En 2024, nous continuerons de porter ces valeurs au sein même de notre entreprise : migration de nos systèmes informatiques vers des serveurs durables, approfondissement de notre politique sociale avec la mise en place de congés menstruels et de congés supplémentaires pour nos employés privilégiant des modes de déplacement doux malgré les longues distances. Le cœur de notre métier, l'accompagnement des territoires et des entreprises, continuera d'évoluer grâce au renforcement de nos équipes, de leurs expertises et de leurs champs d'action en s'orientant vers une réorganisation sectorielle de nos offres d'accompagnement !

Et à toutes les équipes qui participent chaque jour à la réalisation de notre raison d'être et qui permettent à BL évolution de continuer à expérimenter un modèle alternatif d'entreprise soutenable : merci !



PARTIE 4

Annexes

Table de concordance TNFD

	Recommandations de la TNFD	Références aux sections de la DIIPEF détaillant ces lignes directrices
GOUVERNANCE	a) Décrire la surveillance du conseil d'administration en ce qui concerne les relations de dépendance, les impacts, les risques et les opportunités liés à la nature.	<i>Au sein de BL évolution, le conseil d'administration se réfère aux sociétaires.</i>
	b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des relations de dépendance, des impacts, des risques et des opportunités liés à la nature	Page 36
	c) Décrire les politiques de l'organisation en matière de droits humains et ses activités d'engagement, ainsi que la surveillance exercée par le conseil d'administration et la direction, à l'égard des peuples autochtones, des communautés locales, des parties prenantes concernées et des autres parties prenantes, dans le cadre de l'analyse par l'organisation des relations de dépendance, des impacts, des risques et des opportunités liés à la nature, et de la réponse apportée à ceux-ci.	/
STRATEGIE	a) Décrire les relations de dépendance, les impacts, les risques et les opportunités liés à la nature que l'organisation a identifié à court, moyen et long terme.	Page 19 Pages 22 à 26
	b) Décrire l'effet que les relations de dépendance, les impacts, les risques et les opportunités liés à la nature ont eu sur la stratégie d'entreprise, la chaîne de valeur et la planification financière de l'organisation, ainsi que les plans de transition ou les analyses en place.	Pages 22 à 26
	c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation par rapport aux risques et opportunités liés à la nature, en prenant en considération différents scénarios.	/
	d) Indiquer les sites où se trouvent les actifs et/ou les activités dans les propres opérations de l'organisation et, si possible, la ou les chaînes de valeur en amont et en aval, qui satisfont aux critères de sites prioritaires.	/

Table de concordance TNFD

	Recommandations de la TNFD	Références aux sections de la DIIPEF détaillant ces lignes directrices
GESTION DES RISQUES ET IMPACTS	a.i) Décrire les processus de l'organisation pour identifier, analyser et hiérarchiser les relations de dépendance, les impacts, les risques et les opportunités liés à la nature dans le cadre de ses propres opérations.	Page 16 Page 22 Page 25
	a.ii) Décrire les processus de l'organisation pour identifier, analyser et hiérarchiser les relations de dépendance, les impacts, les risques et les opportunités liés à la nature dans sa ou ses chaînes de valeur en amont et en aval.	Page 16 Page 22 Page 25
	b) Décrire les processus de l'organisation pour gérer les relations de dépendance, les impacts, les risques et les opportunités liés à la nature.	Pages 22 à 26
	c) Décrire la manière dont les processus d'identification, d'analyse, de hiérarchisation et de suivi des risques liés à la nature sont intégrés dans les processus généraux de gestion des risques de l'organisation et y contribuent.	Page 14
METRIQUES & OBJECTIFS	a) Divulguer les indicateurs utilisés par l'organisation pour évaluer et gérer les risques et opportunités matériels liés à la nature, conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques.	Pages 22 à 26
	b) Indiquer les indicateurs utilisés par l'organisation pour évaluer et gérer les dépendances et les impacts sur la nature.	Pages 22 à 26
	c) Décrire les cibles et les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les dépendances, les impacts, les risques et les opportunités liés à la nature, ainsi que ses performances par rapport à ceux-ci.	/

Rapport de mission et durabilité

Comité de rédaction et mise en page :

Gabriella Fernandez Facal, Clémentine Ledieu, Julie Picard, Romain Gaillard, Kamelia Hamzaoui, Sylvain Boucherand, Charles-Adrien Louis

Crédits photos :

Couverture – Unsplash

Toutes les autres photos – BL évolution



BL évolution

83 avenue Philippe Auguste
75011 Paris

Tél : +33 1 86 95 48 90

contact@bl-evolution.com

www.bl-evolution.com



Suivez notre activité sur LinkedIn