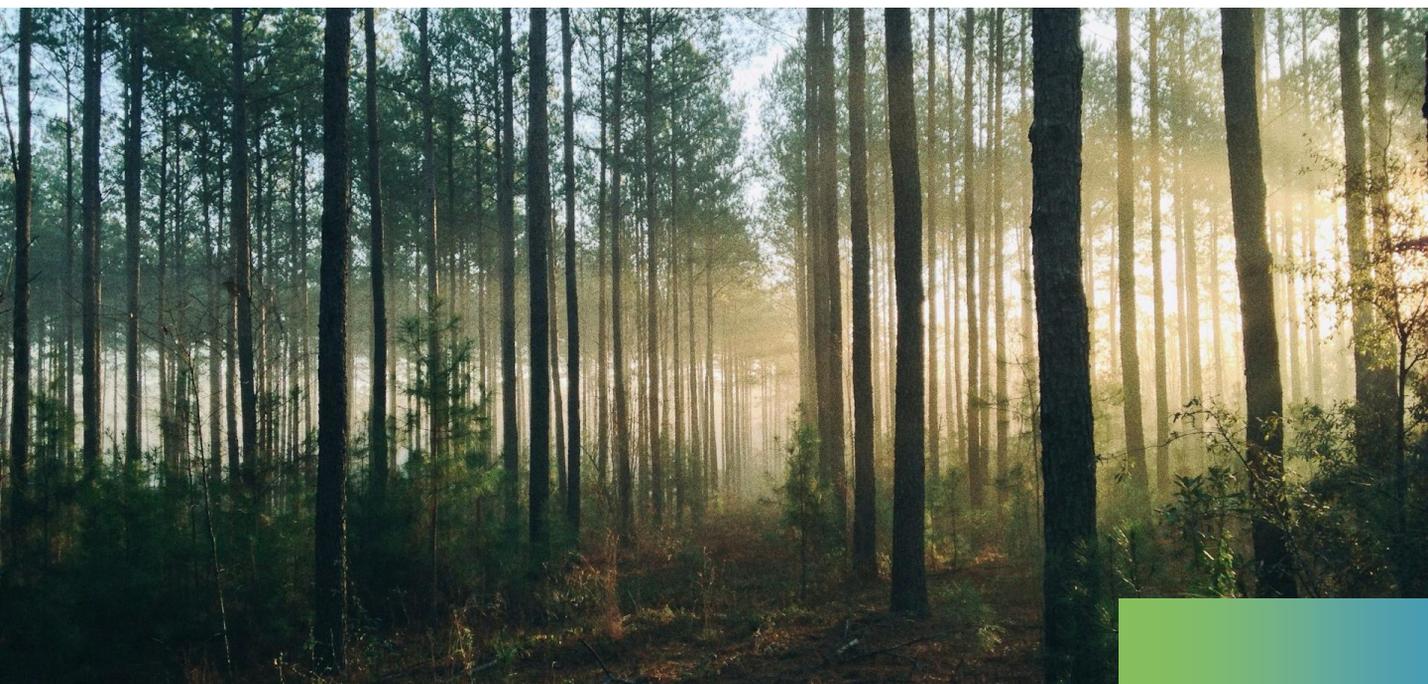


Rapport de mission et de durabilité



Sommaire

Édito	03
PARTIE 1 : BL évolution, société à mission	05
PARTIE 2 : Rapport de durabilité	23
A. Informations générales	24
B. Informations environnementales	34
C. Informations sociales	48
D. Informations de gouvernance	59
E. Informations complémentaires de responsabilité sociétale	67
PARTIE 3 : Annexes	76
Table de correspondance TNFD	77
Table de correspondance TCFD	79



Edito

Le positif de 2024 d'abord, BL évolution a eu beaucoup de choses à célébrer. Notre cœur de métier, l'accompagnement des territoires et des entreprises, continue d'évoluer grâce au renforcement de nos équipes et à une réorganisation sectorielle de nos offres d'accompagnement. Nous poursuivons notre restructuration afin de toujours mieux réaliser notre mission et d'assurer un fonctionnement fluide avec un système de gouvernance partagée. Depuis septembre 2024, les équipes utilisent un outil dit « espace de liberté » qui définit et rappelle, de façon collective, un cadre de collaboration et de partage notamment lors des réunions, ateliers ou séminaires.

Nos nouvelles politiques sociales ont pu être mises en pratique par les équipes, notamment les congés menstruels et les congés supplémentaires pour nos employés privilégiant des modes de déplacement doux malgré les longues distances. L'accompagnement des parcours professionnels a également été enrichi grâce au nouveau système de mentorat, ainsi qu'un outil de feedback.

Nous restons fidèles à nos engagements : société à mission, nos certifications B-Corp et Ecovadis pour lesquelles nous sommes reconnus comme très engagés. Notre bureau principal à Paris a été labellisé Employeur Pro-Vélo au niveau Or. Nous nous sommes également engagés pour une dégooglisation de nos outils numériques en faveur d'un fournisseur indépendant dont l'impact environnemental et éthique est au cœur de son modèle d'affaires. Ce que nous préconisons pour les autres, nous mettons de l'énergie à l'appliquer à nous-même dans une logique de cohérence.

Le secteur du conseil continue de se mobiliser pour intégrer les principes de l'économie régénérative dans son métier. En 2024, la CEC consulting (Convention des Entreprises pour le Climat dédiée au secteur du conseil en lien avec la Syntec) a donné naissance à la Communauté du Conseil à Visée Régénérative qui souhaite co-construire des communs pour favoriser la bascule des cabinets de conseil et des acteurs que l'on accompagne et mieux évaluer l'impact de nos missions.



En 2024, nous avons abordé plusieurs thématiques à travers nos publications, webinaires, mais également au sein de groupes de travail : la CSRD, la double matérialité, les business models régénératifs, la stratégie biodiversité des entreprises, notamment la TNFD, les aménagements cyclables favorisant l'intégration des modes actifs, l'IA raisonnée en entreprise, la gouvernance, la stratégie d'économie circulaire des territoires, ou encore les SCoT. Une équipe de volontaires a également contribué à l'enregistrement d'un podcast basé sur les récits sur l'adaptation « la France à +2 °C », publiés par BL évolution en 2023.

Mais nous ne pouvons pas uniquement nous réjouir. La situation politique que nous vivons depuis des mois impacte gravement les politiques publiques de transition écologique. Les progrès sur les cadres structurants pour mobiliser les entreprises et les collectivités reculent ou sont ralentis - le Plan National d'Adaptation au Changement Climatique et la Stratégie Nationale Bas Carbone, entre autres, ont pris des mois de retard. Le déni de la réalité et des travaux scientifiques, tout comme les reculs de la démocratie environnementale, sociale et économique nous interpellent.

Il est plus important que jamais de se mobiliser de manière proactive afin de faire avancer les ambitions politiques et économiques au service d'une société plus soutenable et plus juste.

De notre côté, nous continuons d'affirmer nos valeurs et notre vision afin de poursuivre l'essence de la transition écologique. Avec des missions à fort impact et à faible empreinte environnementale, mais également en continuant à œuvrer chaque jour pour accompagner les dirigeantes et dirigeants d'entreprise et les élus et élus de collectivités 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 d'entreprise que nous nous sommes donné.

Plus important pour nous que jamais, nous gardons le cap, centré sur nos valeurs.

Merci à toutes nos équipes qui, chaque jour, réalisent notre raison d'être et permettent à BL évolution d'expérimenter un modèle alternatif d'entreprise soutenable. Merci à nos clients d'oser vouloir une transition écologique concrète et créatrice de valeur partagée.

*Bonne lecture,
Sylvain & Charles-Adrien*



Sylvain Boucherand
Co-fondateur



Charles-Adrien Louis
Co-fondateur

PARTIE 1

BL ÉVOLUTION,
SOCIÉTÉ À MISSION

2024

Cabinet de conseil indépendant & engagé

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

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.

Nos clients



Grands groupes, ETIs et PME



Institutions financières



Collectivités territoriales

+ 13

ANS D'EXPERIENCE

474

MISSIONS

+ 80

PERSONNES

BL
évolution

Nos bureaux



Paris

Rennes

Lyon

Grenoble

Marseille

Nos implications

Engagement sociétal

Des engagements et actions intégrés dans le fonctionnement de l'entreprise.

BL évolution est une société coopérative à but sociétal et non lucratif, dont les statuts définissent la raison d'être et la mission, au service de la transition écologique et sociale.



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.



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 avons rejoint les initiatives **Act4Nature** et **Entreprises Engagées pour la Nature** qui ont pour objectif de mobiliser les entreprises sur la question de leurs impacts directs et indirects, leurs dépendances et leurs possibilités d'actions favorables à la nature.



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



BL évolution est devenue signataire de la charte de la diversité en 2021, témoin de notre volonté de **rester une entreprise inclusive**.



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.

Démarche responsable

Un engagement reconnu par des évaluations et certifications de nos actions.

Dans notre secteur d'activités, 2 certifications nous paraissent refléter au mieux les démarches responsables de haut niveau : la certification B Corp et la démarche Ecovadis. Nous nous sommes soumis aux 2 évaluations pour pouvoir positionner notre démarche au regard des meilleurs acteurs du secteur et de la planète et sommes fiers d'être reconnus dans les « meilleurs acteurs du monde » par ces démarches.

Entreprise



Certifiée

Certifiés B Corp depuis 2017, nous participons aux différents groupes de travail de la communauté (**climat, société à mission, numérique responsable,...**). BL évolution figure dans le **top 5%** des meilleurs acteurs du monde.



Nous avons été évalués par **Ecovadis en 2024 au niveau Platinum** et sommes ainsi dans le **top 1%** des entreprises évaluées par Ecovadis au cours des 12 derniers mois, avec un score de 79/100.



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



Notre bureau parisien a obtenu en 2024 le **label Employeur Pro Vélo (EPV) niveau Or**, une reconnaissance qui valorise notre **engagement pour les mobilités douces**.



Implications pour un monde juste et durable



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**.



Ce réseau mondial SBTn 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.



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



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



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



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



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



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**.



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.



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



Membres de la commission RSE DD de la CPME Isère, 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

Dans la réalisation de son modèle d'affaires, BL évolution souhaite réduire son empreinte environnementale afin de s'inscrire dans les limites planétaires, tout en mettant en place des conditions de travail et de rémunération qui favorisent le bien-être de ses équipes. Nous déployons au quotidien pour nos clients différentes expertises.

Biodiversité

Accompagnement à l'identification puis à l'intégration des enjeux de biodiversité dans sa stratégie et ses métiers, à travers la mesure qualitative ou quantitative des impacts et dépendances, et la définition des risques et opportunités.

Climat

Réalisation d'un diagnostic (bilan carbone, analyse de risque, ACV) et déploiement des stratégies (plan de transition et stratégie climat), en passant par la co-construction des plans d'action, afin de répondre aux enjeux d'un monde en transition bas carbone.

RSE & Stratégie

Définition et structuration d'une stratégie RSE cohérente, impliquant les parties prenantes et ancrée dans les limites planétaires et le plancher social, de l'état des lieux jusqu'au déploiement d'actions opérationnelles.

Sobriété numérique

Réalisation d'un diagnostic environnemental de son organisation, ses produits ou services numériques jusqu'à la réalisation d'une stratégie Numérique Responsable (NR) engagée, centrée sur l'usage et l'humain.

Environnement

Réalisation d'évaluations environnementales, d'études des enjeux environnementaux nocturnes et intégration des enjeux de la transition écologique dans les documents d'urbanisme.

Économie circulaire

Accompagnement à la résilience des territoires et au développement d'activités économiques responsables à travers la sensibilisation des acteurs du territoire, la réalisation de diagnostic territorial sur l'économie circulaire, la co-construction de stratégie territoriale, etc.

Transition des Territoires

Accompagnement à la mise en œuvre d'une démarche de transition écologique réussie et complète à travers l'évaluation et la planification de la transition (BEGES, PCAET, ENR, Budget vert, ...), la valorisation des démarches, la définition de plan d'adaptation, etc.

Mobilités

Développement de solutions adaptées aux changements d'usages et à la transition des mobilités, à travers la mobilisation des territoires et en concertation avec les habitants et acteurs locaux.

La méthodologie de BL évolution pour vous accompagner en co-construction avec vos équipes.



Nos ressources

HUMAINES

- **92 ETP** sur 2024
- 53% Femmes, 47% hommes
- **5 390 heures de formation** en 2024
- Des expertises **multi-thématiques**



INTELLECTUELLES

- Plus de **13 ans d'expérience**
- **7 reconnaissances** d'expertises obtenues :
ACT, Diag'Action, OPQIBI 0605, Bilan Carbone, RFAR, GBS, Conseillers
Territoire Engagé Transition Ecologique
- **Outils** d'analyse et **publications** d'expertises
- Un doctorant travaillant sur l'adaptation au changement climatique



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**
- 100% de notre matériel a été choisi pour sa grande réparabilité, ou parce qu'il est reconditionné
- **Données hébergées en France** et par des organismes français (Cloud Girofle, OVH) en 2024



ÉCONOMIQUES & GOUVERNANCE

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



Nos impacts

NOTRE ENVIRONNEMENT

BL évolution s'est engagé à maîtriser son empreinte environnementale liée à son fonctionnement, en impliquant l'ensemble des équipes.

- Bilan Carbone : 100 tCO₂e en 2024, soit 1,01 tCO₂e /ETP
- Mobilité durable : FMD, optimisation des déplacements professionnels
- Parc informatique loué auprès d'un prestataire engagé (Commown)
- Sensibilisation des collaborateurs et collaboratrices



NOS CLIENTS

BL évolution a intégré dans ses objectifs statutaires d'engager la transformation à travers ses prestations :

- 474 **missions** réalisées en 2024* : 240 missions auprès d'entreprises, 234 missions auprès de territoires
- **Formations** en ligne de vulgarisation des enjeux RSE, biodiversité, mobilité, climat et ODD à destination des PME et collectivités
- 4,34/5. D'après notre questionnaire de satisfaction, en 2024, **nos missions ont renforcé l'engagement de nos clients** dans la transition vers un développement durable à hauteur de 4,34/5 (70 réponses)



NOS PARTENAIRES

BL évolution collabore avec les acteurs de son écosystème afin d'accélérer la transition :

- Implication dans la **CEC Consulting** et signataire du Manifeste pour un Nouveau Paradigme du Conseil à visée régénérative
- Signataire de **Act4Nature et Entreprises Engagées pour la Nature (EEN)**
- Implication auprès d'ONG et institutions
- Partenariats avec des acteurs reconnus du **développement durable** (IFD, Orée, APCC, ORSE, etc.)
- **Partenaires** : Dans le cadre de notre amélioration continue, nous évaluons la qualité de ces partenariats pour s'assurer qu'ils soient en phase avec nos objectifs d'impact et nos critères de développement durable



NOS CONTRIBUTIONS

BL évolution a intégré dans ses objectifs statutaires la contribution à la sensibilisation et à la connaissance des enjeux de la transition écologique :

- 17 publications libres d'accès
- **60 prises de parole** dans l'année, dont 32 webinaires organisés
- 57 articles rédigés en 2024
- Podcast « La France à 2 degrés »
- Une **étude co-rédigée avec l'ORSE** « Panorama de l'engagement des acteurs financiers pour la biodiversité »



**Nombre de missions sur lesquelles au moins un jour de travail a été constaté en 2024*

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 meilleurs 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

La réalisation et le suivi des objectifs statutaires s'inscrivent 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 BL évolution poursuit.

Le dernier audit de société à mission, réalisé en 2023 par un organisme tiers indépendant (OTI), a conclu que BL évolution respecte sa mission et ses objectifs sociaux et environnementaux. Le prochain audit est prévu pour le début de l'année 2026.

Notre comité de mission 2024

Au cours de l'année 2024, la composition du comité de mission de BL évolution s'est renouvelée et s'est élargie, afin de couvrir les visions « entreprise » et « territoire » propres à la société, et d'y accueillir des personnalités engagées. Il est désormais composé de 4 membres internes et de 6 membres externes.

Membres internes



Astrid DE RENGERVÉ | *Consultante en stratégies RSE, BL évolution*

Astrid accompagne les entreprises de l'identification de leurs enjeux RSE au déploiement de leur plan d'action. Responsable du suivi de la mission « manager de mission », le comité de mission est pour elle l'opportunité de faire vivre les engagements de BL évolution.

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. Il préside le comité.



Charles-Adrien LOUIS | *Co-fondateur et dirigeant, BL évolution*

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

Julien LANGÉ | *Consultant mobilités, BL évolution*

Géographe-urbaniste, directeur d'études associé, Julien engage territoires et organisations dans la transition des mobilités, de l'aménagement et de l'urbanisme. Il accompagne les collectivités territoriales à agir pour la transition écologique et les mobilités durables.



Anne AUCLAIR

En tant que responsable du pôle Territoires au Cler, Anne joue un rôle clé sur les initiatives visant à renforcer l'implication des territoires dans la transition énergétique. Anne s'intéresse particulièrement aux objectifs managériaux et à l'impact territorial de l'entreprise à mission.

Yves BOGAERT

Ancien leader du développement durable d'ADEO, Yves s'engage au service du bien commun au sein de la CEC et du Haut Conseil Métropolitain pour le Climat de la MEL. Yves souhaite veiller à l'équilibre des apports et à l'utilité du comité de mission.



Oriane CÉBILE

Experte en transition énergétique, eau et adaptation, Oriane soutient le secteur public dans ses défis environnementaux au sein des Intercommunalités de France. Oriane souhaite partager son expertise des enjeux de transition au sein du comité.

Yves DIEULESAINT

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



Jean-Noël GEIST

Au Shift Project, Jean-Noël coordonne la recherche sur la décarbonation des services et les affaires publiques. Il souhaite apporter au comité sa vision de la transition en s'appuyant sur son expérience des secteurs transverses souvent peu explorés.

Lucie PINSON

Fondatrice de l'ONG Reclaim Finance et lauréate du Prix Goldman 2020, Lucie œuvre à réaligner la finance avec les objectifs de la transition écologique. Elle accompagne BL, qu'elle considère comme un acteur clé, dans sa démarche d'amélioration continue.



Membres externes

Notre feuille de route de mission en 2024

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 DIIPEF
Innovier et développer de nouvelles offres	→ Terminé	N/A
Améliorer et démocratiser la mesure d'impact dans le cadre de nos missions (impact de transformation des clients)	→ En cours : BL évolution mesure déjà l'impact de ses missions mais cherche à préciser et généraliser cette mesure d'impact.	N/A

Indicateurs suivis	Valeur 2024	Valeur cible 2024
Note moyenne de l' impact perçu par le client (questionnaire de satisfaction client)	Note moyenne de satisfaction : 4,67 Note moyenne d'impact : 4,34	Note moyenne de satisfaction : > 4,5 Note moyenne d'impact : >4
Nombre de missions pour lesquelles le chef de projet ou la cheffe de projet constate avoir utilisé les éléments du référentiel d'impact avant ou pendant la mission	Système de reporting en cours de déploiement en 2024	80% des répondants au sondage utilisent le référentiel d'impact sur au moins la moitié de leurs missions

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
Formaliser la stratégie environnementale (biodiversité, climat, numérique responsable, etc.) et sociale interne : <ul style="list-style-type: none"> Faire le bilan de l'existant sur l'environnement Construire la stratégie environnementale et sociale en lien avec la stratégie 2027 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Terminé → En cours : BL évolution a prévu de mettre à jour sa stratégie en 2025. 	Page 37
Réaliser notre bilan carbone	✓ Terminé (2023, 2024)	Page 37
Structurer notre approche numérique responsable et encadrer l'utilisation de l'IA : explorer les utilisations possibles et définir des bonnes pratiques	→ En cours : Un groupe de travail est en cours pour mettre à jour, communiquer et généraliser les bonnes pratiques sur le numérique responsable et l'utilisation de l'IA.	Page 45
Suivre notre feuille de route et conformité avec les engagements de la communauté du conseil à visée régénérative (Convention des Entreprises pour le Climat – parcours consulting)	→ En cours : Validation de notre feuille de route et de notre engagement à respecter les objectifs de la CEC.	Page 38

Indicateurs suivis	Valeur 2024	Valeur cible 2024
Empreinte carbone par ETP	1,01 tCO ₂ e/ETP (100 tCO ₂ eq divisé par 92 ETP) – format BEGES	< 1 tCO ₂ e/ETP
Nombre d' équipements informatiques* par ETP	2,9	N/A
Nombre d' équipements "réparés" ou "upgradés" sur l'année	100%	N/A
Pourcentage de café acheté labellisé (bureaux de Paris et Grenoble uniquement)	100%	N/A

**Éléments pris en compte dans le calcul = ordinateur portable, smartphone, imprimante, vidéo projecteur, visioconférence, écrans (à mettre en note de bas de page ou en italique)*

Objectif de mission 3 : Etre 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, alignées notamment avec les recommandations que nous pouvons faire à nos clients.

Objectifs opérationnels	Avancement	Renvoi
TRANSPARENCE ET COMMUNICATION INTERNE		
Améliorer la transparence décisionnelle, financière et salariale	✓ Terminé	Page 63
POLITIQUE SOCIALE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL		
Diffuser un questionnaire sur la qualité de vie en interne et analyser les résultats	✓ Terminé (action récurrente : 2023, 2024)	Page 53
Maintenir un bon environnement de travail (Guides des locaux, de remontée des besoins en matériel, processus de formations aux premiers secours)	✓ Terminé	N/A
SANTÉ SECURITÉ		
Animer la démarche risques professionnels	✓ Terminé	Page 54
Sensibilisation / prévention des TMS	→ En cours : un groupe de travail a été lancé.	Page 54
Prévenir les situations de détresse psychologique et apprendre à gérer des situations de crise	→ En cours : un groupe de travail a été lancé.	Page 54
FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES		
Organiser un séminaire de formation d'1 à 2 jours par an	✓ Terminé (action récurrente 2022-24)	Page 56
Suivre et capitaliser la participation aux formations	✓ Terminé	Page 56
RECRUTEMENT ET INTÉGRATION		
Améliorer le processus d'intégration : formation initiale, informations à connaître, rôles de buddy et de mentor...	✓ Terminé	Page 55

Indicateurs suivis	Valeur 2024	Valeur cible 2024
Pourcentage des collaborateurs et collaboratrices se déclarant épanouis au travail issu du questionnaire QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail)	74%	NA
Temps de formation en h/ETP/an	5390 heures de formation en 2024, soit 48h/ETP/an	> 32h/ETP
Ecart entre le plus haut salaire et le plus faible salaire	Ratio de 4,2 (coef min 85 et max 360)	< 5
Part H/F parmi les 10 plus hautes rémunérations	4 Femmes et 6 Hommes	N/A
Part H/F des collaborateurs et collaboratrices (par pôle)	Pôle Entreprise : 64% F / 36% H Pôle Territoire : 33% F / 67% H Pôle Support : 68% F / 32% H	N/A

Objectif de mission 4 :

Informier 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
Créer un ou plusieurs sets de slides de sensibilisation à intégrer dans les livrables et les propositions commerciales	✓ Terminé	N/A
Former les consultants en interne sur la partie sensibilisation / plaidoyer	→ En cours : des formations ont eu lieu en 2024 pour une partie des équipes et d'autres sont prévues en 2025.	N/A
Diffuser régulièrement des contenus pour tous les publics (webinaires, insights, études...) sur les sujets de transition écologique	✓ Terminé (action continue)	Page 64
Publier des articles sur les sujets de transition écologique sur notre blog	✓ Terminé (action continue)	Page 64

Indicateurs suivis	Valeur 2024	Valeur cible 2024
Nombre de publications sur le site internet	17 publications	20
Nombre d'inscriptions à la newsletter	307	432
Nombre de projets dédiés au plaidoyer et à la rédaction de contenu grand public ou institutionnel	1 projet (sur l'adaptation au changement climatique)	NA
Nombre de relais / revues de presse	57	56
Nombre de prises de parole dans l'année (interviews, presse, conférences...)	28	25

L'avis du comité de mission

Le comité s'est réuni à trois reprises au cours de l'année :



Jun 2024 : les membres du comité de mission ont partagé leurs attentes sur leur implication, revu le plan de la DIIPEF et pris connaissance de l'implication de BL évolution dans la CEC (Convention des Entreprises pour le Climat).



Septembre 2024 : le comité a partagé ses retours sur la DIIPEF finalisée en vue de les intégrer au rapport suivant. Les échanges ont aussi porté sur la mesure d'impact et le fonctionnement du SMPI (Système de Management de la Performance et de l'Impact : voir page 22).



Décembre 2024 : cette réunion a été l'occasion de faire évoluer les indicateurs de suivi de la mission et de recueillir l'avis du comité de mission sur l'année écoulée.

Non seulement le comité considère que **BL évolution a mis en œuvre les moyens nécessaires à l'atteinte de ses objectifs de mission** sur l'année 2024, mais il observe que **BL évolution cherche constamment à évoluer et revoir ses pratiques pour aller plus loin et viser l'exemplarité.**

Ses activités continuent de s'inscrire dans le champ de sa mission qui vise à *apporter les meilleurs analyses et outils pour équiper les acteurs publics et privés dans leurs stratégies d'adaptation et de transformation et de s'engager à leurs côtés pour réussir chaque étape et dessiner, avec eux, des perspectives de développement plus écologiques, plus solidaires et donc, plus durables.*

“

« BL évolution a fait un travail extraordinaire et inspirant dans ce rapport. On est dans un univers en retrait sur les enjeux écologiques et ce que l'entreprise fait va très au-delà des obligations, c'est d'autant plus impressionnant. »

Yves Dieulesaint

”



“

« Fidèle à ses convictions, BL applique à lui-même les exigences qu'il formule pour ses clients : une dynamique d'amélioration continue, au service d'une transition écologique et équitable. »

Lucie Pinson

”



« La réalisation de la feuille de route de mission s'accompagne d'une démarche pour rendre l'information plus lisible, et cet engagement est à souligner. Les pionniers, dont fait partie BL évolution, ont une responsabilité de pédagogie et de communication, tant sur les actions que sur l'atteinte des résultats. Les travaux conduits en 2024 confirment les progrès réalisés à cet égard. » **Oriane Cébile**



« Ce rapport est très intéressant et très inspirant. [...] BL évolution va au-delà de l'atteinte de ses objectifs de mission et les dépasse pour être exemplaire. »
Anne Auclair



« BL évolution met remarquablement de l'exigence et de l'exemplarité dans l'exécution de sa mission au service de ses clients et du vivant. » **Yves Bogaert**



« L'alignement de BL avec sa mission me semble très élevé. Je crois que la notion de mission est si ancrée au cœur de BL que cela lui donne une responsabilité particulière : celle d'avoir un rôle de pionnière dans la manière dont les entreprises peuvent poursuivre leur mission, montrer qu'elles le font et faire grandir les autres tout en s'améliorant continuellement, avec une vision large et nuancée, directe et indirecte, de son potentiel de contribution au sein d'un écosystème diversifié. » **Jean-Noël Geist**



« En tant que personnalité interne dans ce Comité, ayant lu plus attentivement notre rapport de mission, je peux témoigner que nous faisons ce que nous écrivons, c'est un gage de confiance dans l'entreprise, en interne comme vers l'extérieur. » **Julien Langé**

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

Pour s'assurer que les missions, autant sur les finalités que sur les moyens, s'inscrivent dans le fonctionnement du cabinet, BL évolution a fait le choix d'un **système de management** qui intègre tout à la fois la capacité à produire de l'impact chez les clients et à **limiter l'impact environnemental du cabinet** : le Système de Management de la Performance et de l'Impact (SMPI).

BL évolution a ainsi défini un unique plan d'action, un unique tableau de bord, une unique dynamique d'amélioration continue pour toutes ces facettes de l'activité. En 2024, plus du tiers des salariés sont impliqués directement dans la gouvernance du SMPI.



Ce système de management est **CERTIFIÉ ISO 9001** depuis 2022.

NOS ENGAGEMENTS

ENVERS NOS CLIENTS

- Entreprendre une transformation des entreprises et des collectivités via nos prestations, avec une perspective d'impact.
- Apporter les meilleurs 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.

SMPI

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, etc.) permettant d'**assurer l'amélioration continue** de nos pratiques.

PARTIE 2

RAPPORT DE DURABILITÉ

2024

A. Informations générales

B1

1) Introduction générale

En 2024, BL évolution complète la structure et les informations de son rapport en intégrant les normes de la CSRD. Le rapport suit le module complet du projet de norme volontaire pour les PME (CSRD VSME), en priorité, tout en intégrant, de manière volontaire, certaines informations issues de la CSRD à destination des grands groupes (adoptée fin 2022). Afin de distinguer ces différents niveaux d'information, des étiquettes de couleur sont utilisées dans ce rapport.

Information relative au projet de norme volontaire pour les PME et TPE (VSME)

Information relative à la norme CSRD générale « grands groupes »

Ce rapport s'inscrit dans les horizons temporels suivants :

1. Court terme : un an ;
2. Moyen terme : de un à cinq ans ;
3. Long terme : plus de cinq ans.

Le rapport présente les informations de BL évolution :

- Siège social : Grenoble ;
- Forme juridique de l'entreprise : Société coopérative à responsabilité limitée à capital variable ;
- Code(s) de classification sectorielle NACE : 70.22 ;
- Nombre de salariés en effectifs ou en équivalents temps plein : 92 ;
- Pays d'activité principale et localisation des actifs importants : France ;
- Localisation des sites possédés, loués ou gérés : Paris, Grenoble, Lyon, Marseille, Rennes.

Dans le secteur d'activités du conseil et en plus de la qualité de société à mission, deux certifications représentent les **références les plus exigeantes en matière de démarches responsables** de haut niveau : la certification B Corp et la démarche Ecovadis. BL évolution s'est soumis aux 2 évaluations afin de positionner sa démarche au regard des meilleurs acteurs du secteur et de la planète. L'entreprise est reconnue dans les « **meilleurs acteurs du monde** » par ces démarches.

Entreprise



Certifiée



BL évolution est certifié B Corp depuis 2017 et a obtenu la note de 109/200 sur la base de l'audit de ses actions. Depuis 2021, le cabinet se situe dans la catégorie « Best for the world Collaborateurs » (Top 5%).

BL évolution a été évalué par Ecovadis en 2024 au niveau Platinum et est ainsi dans le **top 1% des entreprises évaluées par Ecovadis** au cours des 12 derniers mois, avec un score de 79/100 après audit de ses actions par Ecovadis.

2) Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur

Les informations sur le modèle de création de valeur de BL évolution sont décrites dans la première partie de ce rapport (*voir partie I : Notre modèle de création de valeur*).

BL évolution est une coopérative et suit les critères suivants :

- Les équipes sont incluses dans la gouvernance de l'entreprise (*voir section II.A.3.d. Gouvernance : responsabilités en matière de développement durable*) par son modèle de gouvernance participative et de partage des décisions ;
- La gouvernance est démocratique au sein des sociétaires (une personne = une voix) ;
- Depuis sa création, BL évolution a inscrit dans ses statuts les limites suivantes concernant la distribution des bénéfices :
 - Les écarts de salaires seront limités à 5
 - La part des résultats éventuellement distribuée aux sociétaires est toujours inférieure à celle distribuée aux salariés.

SBM1

Les consultantes et consultants de BL évolution accompagnent les organisations publiques et privées de tous secteurs d'activités en leur apportant des conseils dans leur transition écologique et sociale. Pour cela, en tant qu'entreprise de service, l'amont de la chaîne de valeur est principalement constitué de ressources financières, de bureaux pour accueillir les consultantes et consultants, de ressources énergétiques et d'équipements informatiques.

Chaîne de valeur de BL évolution en 2024



3.1 Description du processus d'identification et évaluation des IROS matériels

Après avoir réalisé un premier exercice de double matérialité en 2023 et identifié des enjeux de durabilité matériels, notre cabinet poursuit dans ce rapport la **mise en œuvre de la CSRD pour une PME**.

En 2024, nous avons mis à jour notre 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 impacts, risques et opportunités matériels de l'entreprise, à partir des travaux réalisés en 2023.

L'analyse de double matérialité s'est déroulée en 3 étapes

Étape 1 : A partir des thèmes de l'AR-16 de la CSRD, identification de nos impacts positifs et négatifs sur la société et l'environnement et identification des risques et opportunités que les sujets RSE peuvent représenter pour notre cabinet.

Étape 2 : Identification des horizons temporels (court, moyen et long terme, tels que définis par l'ESRS 1) et des parties de la chaîne de valeur concernées par chaque IRO (amont, activités propres, aval).

Étape 3 : Cotation des impacts, risques et opportunités sur une échelle de 0 à 5 en utilisant la méthodologie suivante :

- Cotation des impacts négatifs : sévérité (ampleur + portée + remédiabilité) * probabilité ;
- Cotation des impacts positifs : sévérité (ampleur + portée) * probabilité ;
- Cotation des risques et opportunités : ampleur * probabilité.

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

À la suite de cette étude, une première version de matrice a été élaborée. Cette analyse a été revue dans le cadre d'une **consultation de parties prenantes** (membres du comité exécutif de BL évolution) et ajustée selon leurs retours.

A l'issue de cet exercice, un **seuil de matérialité financière et d'impact** a été fixé au-dessus de la note 3,5/5, avec pour résultat une liste de **7 impacts et 8 risques et opportunités matériels**.

La matrice présente l'ensemble des sous-sous-thèmes de l'AR-16 pertinents pour BL évolution, et met en évidence, dans la zone grise, ceux identifiés comme matériels à l'issue de l'analyse de double matérialité. Au total, **neuf sous-sous-thèmes** sont donc ressortis comme matériels, chacun étant associé à un ou plusieurs impacts, risques ou opportunités listés dans le tableau suivant :

Thèmes matériels

Norme de la CSRD (ESRS)	Sous-(sous)-thème	Impacts sur les personnes ou l'environnement	Risques ou opportunités	Page du rapport
E1 Changement climatique 	Adaptation au changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Accompagnement des clients dans leur adaptation au changement climatique 	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ Incapacité à se déplacer sur le lieu de travail ou dans le cadre d'une mission ou à travailler à distance (connectivité) suite à des événements climatiques extrêmes. ⊖ Difficulté à travailler durant la journée (mauvaise isolation, gestion technique de la climatisation & du chauffage, équipement annexe pour la gestion de la température type stores défailants) et sommeil limité la nuit. 	41
	Atténuation du changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ Émissions de GES dans le cadre des déplacements professionnels par l'utilisation de modes de transport émissifs ⊖ Impact de notre fonctionnement numérique (dont IA) ⊕ Accompagnement des clients dans la réduction de leur empreinte environnementale 		39
	Flux intrants, y compris utilisation des ressources	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ Impacts liés à l'extraction des ressources nécessaires aux activités 		43

Thèmes matériels

	Norme de la CSRD (ESRS)	Sous-(sous)-thème	Impacts sur les personnes ou l'environnement	Risques ou opportunités	Page du rapport
SOCIAL	S1 - Effectifs propres 	Conditions de travail – Dialogue social		⊖ Dialogue social inadéquat	52
	S1 - Effectifs propres 	Conditions de travail - Équilibre vie professionnelle-personnelle		⊖ Déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée	53
	S1 - Effectifs propres 	Conditions de travail – Santé et sécurité		⊖ Dégradation de la santé mentale des équipes	54
	S1 - Effectifs propres 	Égalité de traitement et chances pour tous - Formation et développement des compétences	⊕ Montée en compétences des équipes	⊖ Inadéquation entre les compétences des employés de l'entreprise et les évolutions du marché (demandes des clients) et des techniques	55
GOUVERNANCE	G1 - Conduite des affaires 	Culture d'entreprise		⊕ Engagement socio-environnemental et vision partagée de la nécessité d'accompagner la transition	62
	G1 - Conduite des affaires 	Engagement politique	⊕ Participation à l'évolution vers une société plus durable	⊕ Plaidoyer de BL évolution en faveur de la transition sociale et environnementale	63

Dans l'ensemble, la majorité des sujets ressortis comme matériels dans cette analyse de double matérialité sont identiques à ceux de 2023.

C'est en effet le cas des **sujets liés à l'environnement**, avec les déplacements professionnels, l'impact du numérique, l'adaptation au changement climatique et la transition écologique des clients, considérés comme matériels en 2023, et demeurant également dans les impacts, risques et opportunités matériels en 2024.

Sur le volet social, les mêmes thématiques liées aux effectifs de BL évolution qu'en 2023 sont identifiées parmi les sujets matériels : santé et sécurité, qualité de vie au travail et développement des compétences. Le sujet de la dimension territoriale dans les missions, matériel en 2023, ne l'est plus en tant que tel en 2024. Celui-ci a été traité via les sujets d'adaptation des clients au changement climatique et la réduction de leur empreinte environnementale, via la réalisation de missions sur l'ensemble du territoire.

Enfin, concernant la **gouvernance**, deux sujets matériels en 2023 le restent en 2024 : le plaidoyer pour la transition écologique et sociale, qui se retrouve dans l'engagement sociétal, ainsi que la gouvernance responsable, indépendante et participative qui se retrouve dans le sujet de la culture d'entreprise. Deux sujets ne sont plus considérés comme matériels en 2024 : la protection et confidentialité des données et l'éthique et la conformité. Bien que ces sujets restent importants pour les activités de BL évolution, l'analyse plus fine réalisés en 2024 a montré que les impacts, risques et opportunités associés à ces deux sujets ont des ampleurs relativement faibles.

En résumé, la majorité des sujets matériels sont similaires ou proches dans les analyses de double matérialité 2023 et 2024.

Pratiques, politiques et initiatives futures portant sur les enjeux de durabilité

B2 ; C2

- 1 Avez-vous des pratiques existantes / politiques / initiatives futures qui traitent de l'un des enjeux suivants ?
- 2 Sont-elles publiquement accessibles ?
- 3 La politique inclut-elle des objectifs ?
- 4 Possibilité d'indiquer le niveau hiérarchique le plus élevé de la personne responsable de leur mise en œuvre.
- 5 Section du rapport pour plus de détails

Enjeux de durabilité	1	2	3	4	5
Changement climatique	OUI Politique structurée	OUI	OUI	CEO	II.B.1
Pollution	NON	NON	NON	NA	
Eau et ressources marines	OUI Pratiques existantes	OUI	NON	NA	II.B.2
Biodiversité et écosystèmes	OUI Politique en cours de structuration	OUI	NON	CEO	II.E.2
Économie circulaire	OUI Politique structurée	OUI	OUI	CEO	II.B.2 II.E.1
Effectifs propres (main d'œuvre)	OUI Politique structurée	OUI	OUI	Secrétaire générale	II.C.1 II.E.3
Travailleurs de la chaîne de valeur	OUI Pratiques existantes	OUI	NON	NA	II.C.1 II.E.3
Communautés affectées	OUI Pratiques existantes	OUI	NON	NA	II.D.1
Consommateurs et utilisateurs finaux	OUI Pratiques existantes	OUI	OUI	Pilote processus P2	II.E.4
Conduite des affaires	OUI Politique structurée	OUI	NON	CEO	II.D.1 II.E.5

3.3 Parties prenantes clés

SBM-2

Pour la mise à jour de l'exercice de double matérialité, ce sont deux catégories de parties prenantes qui ont été impliquées :

- Les salariés et salariées représentant les différents métiers de BL évolution ont affiné les IROs et contribué à leur évaluation ;
- Le comité de mission a apporté sa vision externe pour la double matérialité.

Enfin, la double matérialité a été présentée au COMEX qui l'a validée.

3.4 Gouvernance : responsabilités en matière de développement durable

GOV

Les informations sur la gouvernance de BL évolution sont décrites dans la première partie de ce rapport. Voir partie I : Notre Système de Management de la Performance et de l'impact (*voir partie I : SMPI*).

Gouvernance d'inspiration sociocratique

Statut : BL évolution est une coopérative à but sociétal. Ce modèle économique nous incite à hiérarchiser nos choix stratégiques en priorisant d'abord notre mission et nos impacts, notre gouvernance démocratique et ensuite l'équilibre économique. Jamais la maximisation des bénéfices financiers.

Indépendance : l'indépendance est un aspect fondamental de l'identité de BL évolution pour :

- maintenir notre propre positionnement et notre éthique ;
- faire connaître notre vision de la transition écologique et la partager en toute liberté ;
- 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 des équipes.

Concrètement, cela signifie que chacun et chacune 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 22*).

Organisation : Au sein de l'entreprise, les équipes sont organisées en 3 pôles – 2 pôles dédiés au conseil et 1 pôle support :

- le pôle Entreprises accompagne les entreprises et acteurs financiers au travers de ses 4 expertises principales (RSE, Climat, Biodiversité et Sobriété numérique) ;
- le pôle Territoires accompagne les collectivités dans leurs différents enjeux de transition écologique (Mobilités, Transition écologique des Territoires, Économie circulaire et Environnement) ;
- le pôle des fonctions support garantit le fonctionnement interne de l'entreprise (communication et gestion).

Impact : Pour s’assurer que les missions du cabinet, autant sur les finalités que sur les moyens, s’inscrivent dans le fonctionnement de l’entreprise, BL évolution a fait le choix d’un **système de management** qui intègre tout à la fois notre capacité à produire de l’impact chez les clients et à **limiter notre impact environnemental**, le Système de Management de la Performance et de l’Impact (SMPI). L’impact est donc au cœur du fonctionnement du cabinet et de ses prestations.

Le suivi de l’impact est organisé à plusieurs niveaux :

- Le comité de mission suit et confronte les réalisations du cabinet afin d’assurer le lien avec la raison d’être et la réalisation des objectifs de mission ;
- Les sociétaires définissent la vision et la stratégie du cabinet, en s’assurant qu’elles soient alignées avec la raison d’être et les engagements de la CEC ;
- Les pilotes du SMPI coordonnent le déploiement et le lien entre le fonctionnement et la recherche de l’impact ;
- Les membres des processus P1 – Développement Commercial et Influence et P2 – Production des missions, garantissent le lien entre les orientations stratégiques et la mise en œuvre dans les devis et prestations.

Gestion des pratiques sociales et environnementales

Elle est au cœur des pratiques et des prestations du cabinet, et est ainsi **pilotée et suivie à différents niveaux :**

- Les sociétaires garantissent l’alignement de la stratégie du cabinet avec la vision, la raison d’être et les engagements de la CEC. Ils s’assurent que la trajectoire définie ne participe pas au dépassement des limites planétaires et participe au respect du plancher social. Plusieurs sociétaires sont ainsi impliqués dans des groupes de travail externes pour enrichir la démarche environnementale de BL évolution.
- Le COMEX valide les projets d’organisation interne et les indicateurs qui assurent une amélioration continue de la démarche environnementale et sociale du groupe.
- Les gérants, qui sont également sociétaires et membres du COMEX, garantissent la cohérence entre les actions quotidiennes de l’entreprise et la stratégie définie par les sociétaires.
- Les pilotes des différents processus du SMPI jouent un rôle dans la gestion des pratiques sociales et environnementales, chacun à leur niveau :
 - Les pilotes du processus M1 - Gouvernance et Stratégie s’assurent de l’alignement entre les process et la vision du cabinet.
 - Les pilotes des processus P1 – Devco et Influence et P2 – Production des missions, veillent à ce que les missions réalisées respectent les contraintes de la théorie du donut.
 - Les pilotes du processus S1 - Environnement de travail vérifient que les process internes minimisent l’impact environnemental du fonctionnement du cabinet.
 - Les pilotes du processus S2 - Compétences internes et externes veillent à ce que les équipes soient formées et sensibilisées aux pratiques environnementales et sociales.
- L’ensemble des équipes est impliqué dans le suivi de l’impact de leurs prestations à travers l’utilisation du référentiel d’impact, et des process internes pour mener une prestation alignée avec les limites planétaires (exemple : politique de déplacement).

GOV-3 L'accord d'intéressement a été formalisé au sein du cabinet, en 2021. Dès sa création, celui-ci a intégré des objectifs RSE. Depuis 2022, l'accord d'intéressement est défini en lien avec le Système de Management de la Performance et de l'Impact, ce qui garantit l'intégration et la recherche de l'impact dans notre fonctionnement (exemple : bilan carbone hors immobilisation inférieur ou égal à 1tCO2/ETP) et dans nos prestations (exemple : suivi de l'impact chez les clients de BL évolution).

Tableau des indicateurs liés à la gouvernance

Indicateurs	Données 2024	Données 2023	Référence de l'indicateur
Part de femmes au sein du COMEX / occupant des postes de direction	57%	50%	C9 ; C5 S1-9
Part de femmes parmi les sociétaires	38,5%	40%	C9 S1-9
Nombre total de membres du COMEX <ul style="list-style-type: none"> • Nbre de femmes • Nbre d'hommes • Nbre des moins de 30 ans • Nbre des 30-50 ans • Nbre > 50 ans 	7 <ul style="list-style-type: none"> • 4 • 3 • 3 • 4 • 0 	4 <ul style="list-style-type: none"> • 2 • 2 • 2 • 2 • 0 	N/A
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 23% aux non fondateurs	99% de l'entreprise appartient aux salariées et salariés et 21% aux non fondateurs	N/A
Nombre de personne impliquées dans le pilotage du SMPI	38 personnes	30 personnes	NA
Part des collaborateurs et collaboratrices (temps plein et partiel inclus, hors cadres et dirigeants) ayant reçu une prime en espèces au cours de la dernière année fiscale	0% (intéressement non atteint)	100% (intéressement)	N/A
Pourcentage de tous/toutes les collaborateurs et collaboratrices à temps plein ayant reçu des actions, des options d'achat d'actions ou des équivalents d'actions dans l'entreprise	0% (participation non atteint)	100% (participation)	N/A

B. Informations environnementales : l'intégration des défis environnementaux au cœur de nos activités



Les informations de ce chapitre mentionnent des actions correspondant aux Objectifs de Développement Durable suivants :



ODD 7.2



ODD 9.1



ODD 12.8



ODD 13.2 & 13.3



ODD 15.5 & 15.9

Information relative au projet de norme volontaire pour les PME et TPE (**VSME**)

Information relative à la norme **CSRD** grands groupes

Pratiques, politiques et initiatives futures en lien avec le changement climatique

Enjeux de durabilité : Changement climatique

Avez-vous des pratiques existantes / politiques / initiatives futures qui traitent de l'un des enjeux suivants ?

OUI

Mise en place d'une politique de déplacement professionnels privilégiant les modes de transports les moins émissifs (vélo, train).
Labellisation « Objectif Employeur Pro-Vélo » pour favoriser l'utilisation du vélo pour les déplacements domicile – travail

Sont-elles publiquement accessibles ?

OUI

La politique inclut-elle des objectifs ?

OUI

Objectif d'atteindre 1tCO2e/ETP maximum (sur un périmètre hors immobilisations)

Possibilité d'indiquer le niveau hiérarchique le plus élevé de la personne responsable de leur mise en œuvre.

CEO



1.1 Impacts, risques et opportunités matériels

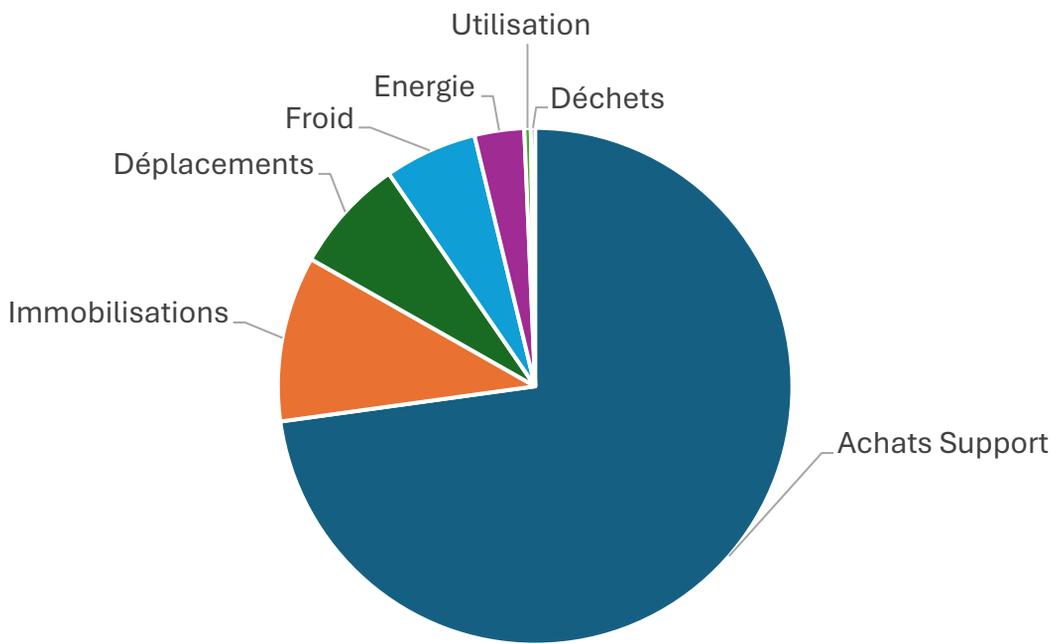
	Chaîne de valeur concernée	Horizon temporel	Description et interaction avec le modèle d'affaires / la stratégie
Adaptation au changement climatique	<p>⊕ Impact positif : Accompagnement des clients dans leur adaptation au changement climatique</p>		
	Activités propres + Aval	Long terme	A travers les missions de conseil effectuées auprès d'entreprises, d'acteurs publics et de territoires, BL évolution accompagne ses clients dans leur adaptation au changement climatique et participe à la résilience de leur fonctionnement face au changement climatique.
	<p>⚠ Risque : Incapacité à se déplacer sur le lieu de travail ou dans le cadre d'une mission ou à travailler à distance (connectivité) à la suite d'événements climatiques extrêmes</p>		
	Activités propres	Moyen terme	Les risques physiques liés aux conséquences du changement climatique (inondations, submersions, fortes chaleurs, incendies, etc.) entraînent des dégâts physiques sur les lieux de travail ou sur les routes empruntées par les équipes pour rejoindre leurs clients, mais aussi sur les réseaux de connexion utilisés dans le cadre du travail. Il est certain que l'incapacité à se déplacer en raison de risques physiques impacte fortement BL évolution (retard dans les missions, frais engagés pour le transport et le logement...). Cela s'est déjà produit à quelques reprises, et il est certain que cela se reproduira.
	<p>⚠ Risque : Difficulté à travailler durant la journée (mauvaise isolation, gestion technique de la climatisation & du chauffage, équipement annexe pour la gestion de la température type stores défailants) et sommeil limité la nuit</p>		
	Activités propres	Moyen terme	Les conditions météorologiques extrêmes entraînent des difficultés à travailler pour les équipes. Il est certain que les conditions météorologiques (fortes chaleurs, vague de froid...) impactent fortement la productivité des équipes (concentration...).
Atténuation du changement climatique	<p>⊖ Impact négatif : Émissions de GES dans le cadre des déplacements professionnels par l'utilisation de modes de transport émissifs</p>		
	Activités propres	Long terme	La réalisation de missions de conseil induit des déplacements des équipes pour se rendre chez les clients via plusieurs moyens de transport : train, transports en commun, voiture, etc.) Les activités de BL évolution contribuent donc au changement climatique via les émissions de GES générées lors des déplacements.
	<p>⊖ Impact négatif : Impact de notre fonctionnement numérique (dont IA)</p>		
	Activités propres	Moyen terme	L'utilisation de matériel informatique et des outils numériques (dont l'IA) est nécessaire dans la réalisation des missions de conseil à destination d'entreprises, d'acteurs publics et de territoires. Les activités de BL évolution contribuent donc à accroître l'impact du numérique au niveau mondial.
	<p>⊕ Impact positif : Accompagnement des clients dans la réduction de leur empreinte environnementale</p>		
Activités propres + aval	Très long terme	A travers les missions de conseil effectuées auprès d'entreprises, d'acteurs publics et de territoires, BL évolution accompagne ses clients dans la réduction de leur empreinte environnementale (empreinte carbone, impacts sur la biodiversité, etc.) et participe à la résilience de leur fonctionnement face au changement climatique.	

1.2 Politiques liées au changement climatique

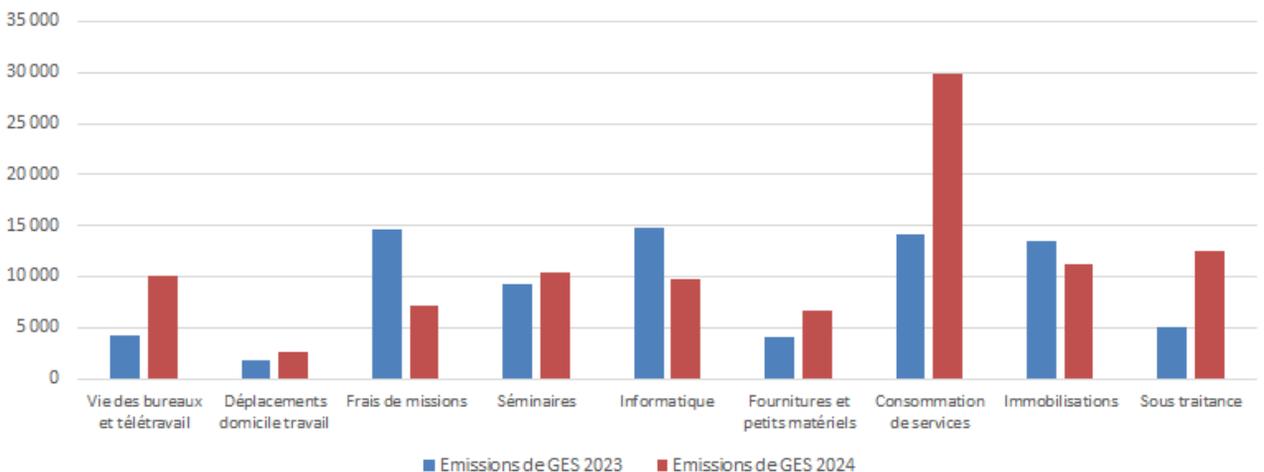
BL évolution agit chaque jour et depuis sa création pour diminuer ses impacts et ses émissions de gaz à effet de serre.

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

Répartition des émissions de GES de BL évolution en 2024



Evolution des émissions de GES entre 2023 et 2024 en kgCO2e



Les postes d'émissions des achats, des immobilisations et des déplacements représentent 73% du Bilan Carbone 2024. On observe une augmentation par ETP de l'impact des déplacements professionnels et domicile-travail, et des immobilisations (bâtiments, mobiliers hors parc informatique).

Politique de déplacements professionnels

Pour limiter les émissions que l'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 lors de l'intégration, et **incite tous les collaborateurs et collaboratrices à privilégier, dans l'ordre : le vélo**, les transports en commun notamment le train, le car, le covoiturage et en derniers recours la location d'un véhicule électrique ou thermiques peu consommateur lorsque aucune autre option n'est possible. Les déplacements en avion sont très strictement encadrés, de l'ordre de l'exceptionnel et soumis à validation.

La **charte Achats responsables** ([détaillé page 44](#)) vise également à favoriser des achats décarbonés.



Écriture de la feuille de route régénérative de BL évolution

Dans le cadre de la CEC conseil, BL évolution s'est engagé dans une démarche à visée régénérative au travers d'une feuille de route dont l'objectif est de répondre à la question suivante : Comment contribuer à remettre la France dans un espace juste et sûr, ne dépassant pas les limites planétaires et assurant un plancher social pour tout le monde ?

Pour nous guider, BL évolution a identifié les leviers suivants :

- Levier 1 Renforcer nos activités à impact & engager nos clients dans notre vision
- Levier 2 Développer de nouveaux métiers & activités à impact
- Levier 3 Mobiliser l'écosystème de parties prenantes et en particulier le conseil
- Levier 4 Poursuivre l'expérimentation d'un nouveau modèle d'entreprise pleinement régénératif (au-delà du métier : gouvernance, organisation, vie au travail, coopération avec les parties prenantes dont locales, partage de la valeur, etc.)
- Levier 5 Contribuer activement à développer des activités régénératives

Pour chacun de ces leviers, des objectifs d'impact mesurables et un plan d'action sont définis. Pour plus de détails sur ces engagements, consultez notre [feuille de route](#).

1.3 Actions liées au changement climatique

C2

E1-3

Atténuation du changement climatique

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 des équipes. 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 2024 ont eu lieu en France, et l'ensemble des salariés s'est déplacé en train puis en car pour les derniers kilomètres.



Voyage d'études avec les élus du SMMAC, lac d'Annecy

Déplacements domicile-travail ou personnels

À la suite d'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 stationnement vélo sécurisées et d'une douche permettant à chaque salarié de se rendre à vélo sur le lieu de travail. Un référent vélo a également été nommé et est disponible pour répondre aux besoins et questions des équipes en la matière.



Afin d'encourager la mobilité douce auprès des équipes, 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 première place, avec plus de 15 800 km parcourus.

D'autres actions de sensibilisation des salariés 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 des salariés, en complément ou en remplacement du remboursement d'abonnements transports en commun.

La localisation des bureaux est optimisée 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 long en avion.



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 et 26°C l'été) sont rappelées à de nombreuses reprises aux équipes dans le but de réduire les consommations. Dans l'ensemble des bureaux, des couvertures sont mises à disposition 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.

Sensibilisation au changement climatique

Les collaboratrices et collaborateurs 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, féminisme...). Par exemple, les équipes ont participé cette année à la Fresque des résistances. Une équipe de volontaires a également contribué à l'enregistrement d'un podcast basé sur les récits sur l'adaptation « la France à +2 °C », publiés par BL évolution en 2023.

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, etc.) participent à la sensibilisation des équipes.

Adaptation au changement climatique

Adaptation au changement climatique dans notre travail

Pour mieux faire face aux vagues de chaleur et autres aléas climatiques, BL évolution travaille avec les propriétaires des bureaux à Paris afin d'améliorer leur adaptation, notamment par l'installation de stores pour réduire la surchauffe. Par ailleurs, une politique de télétravail souple est mise en place, permettant aux équipes de travailler à distance en cas d'événements climatiques extrêmes, garantissant ainsi continuité et bien-être au travail.

Contribution à la résilience de notre écosystème



BL évolution participe activement aux réflexions globales sur l'adaptation au changement climatique, en contribuant à des initiatives comme le podcast la France à 2 degrés, qui sensibilise aux enjeux climatiques, ou bien l'intervention au Grand débat du Lierre « Comprendre et réussir l'adaptation ». En parallèle, le cabinet accompagne ses clients privés et publics dans l'élaboration de stratégies d'adaptation, en intégrant des solutions résilientes au sein de leurs projets et activités.

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

1.4 Métriques et cibles

La principale cible que s'est fixée le cabinet en matière de réduction des émissions de GES est qualitative. L'objectif est de maintenir une faible empreinte carbone en étant particulièrement vigilant sur le poste qui pourrait le plus dériver : les transports.

Chaque année, BL évolution réalise son bilan carbone. Pour l'année 2024, celui-ci s'élève à 100 teqCO₂, soit 1,01 tCO₂e par personne (100 tCO₂e divisé par 92) - format BEGES.

En 2024, plusieurs actions ont été menées autour de cet exercice :

- Amélioration du processus de collecte des données pour le bilan carbone, à la suite d'une réflexion collective pour accélérer la production du bilan ;
- Consultation des équipes sur la diminution des émissions de gaz à effet de serre de BL évolution.

	Émissions de GES (tCO ₂ e) 2024	Émissions de GES (tCO ₂ e) 2023
Scope 1	1,79 tCO ₂ e (GHG)	2,17 tCO ₂ e (méthodologie BC)
Scope 2	1,54 tCO ₂ e (GHG)	0,839 tCO ₂ e (méthodologie BC)
Scope 3	96,79 tCO ₂ e (GHG)	77,265 tCO ₂ e (méthodologie BC)
Total	100 tCO ₂ e format BEGES	81,3 tCO ₂ e format BEGES
Empreinte carbone par ETP Cf objectif de mission #2	1,01 tCO ₂ e/ETP (100 tCO ₂ eq divisé par 92 ETP) format BEGES	1,1 tCO ₂ e/ETP (81,3 tCO ₂ eq divisé par 74 ETP) format BEGES

	Énergie renouvelable	Énergie non renouvelable	Total
Electricité	71%	29%	100%
Combustibles fossiles	0%	0%	0%
Total	2024 : 27,8647 MWh (100% des bureaux parisiens)	2024 : 11,1353 MWh	2024 : 39 MWh
	2023 : 21 MWh (100% des bureaux parisiens)	2023 : 10,4 MWh (estimé)	2023 : 31,4 MWh
Dont pourcentage de la consommation totale	100% sur le bureau parisien. Données inconnues pour les autres bureaux		

	Données 2024	Données 2023
Compensation carbone (si existante)	En cours	100% sous forme de crédit carbone pour participer à la restauration d'écosystèmes forestiers

Pratiques, politiques et initiatives futures en lien avec l'économie circulaire

B2 ; C2

Enjeux de durabilité : Économie circulaire

Avez-vous des pratiques existantes / politiques / initiatives futures qui traitent de l'un des enjeux suivants ?

OUI

Mise en place d'une politique d'achats responsables et de choix de fournisseurs engagés.
Mise en place d'une politique numérique responsable mettant l'accent sur des équipements réparables et durables.

Sont-elles publiquement accessibles ?

OUI

La politique inclut-elle des objectifs ?

OUI

Objectifs présentés dans les 5 engagements de la charte Achats responsables (voir page 44)

Possibilité d'indiquer le niveau hiérarchique le plus élevé de la personne responsable de leur mise en œuvre.

CEO

2.1 Impacts, risques et opportunités matériels

IRO-1

Flux intrants, y compris utilisation des ressources	Chaîne de valeur concernée	Horizon temporel	Description et interaction avec le modèle d'affaires / la stratégie
	⊖ Impact négatif : Impacts liés à l'extraction des ressources nécessaires aux activités		
	Amont	Court terme	L'utilisation de matériel informatique et des outils numériques (dont l'IA) est nécessaire dans la réalisation des missions de conseil. Les activités de BL évolution contribuent donc à accroître les impacts négatifs induits par l'extraction de ressources minières pour la fabrication du matériel informatique ou encore l'extraction de ressources pour la fabrication des équipements de bureau.

2.2 Politiques liées aux ressources entrantes

Politique achats responsables

B7 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. La politique achats responsables fait pleinement partie de la politique environnementale de BL évolution et reprend les grands principes de l'économie circulaire.

La charte achats responsables s'articule autour de 5 grands axes :

Engagement 1 : Limiter le besoin d'acheter du neuf en recourant à des solutions novatrices et responsables comprenant l'économie de la fonctionnalité, le reconditionné et/ou l'upcyclé pour le matériel informatique principal.

Engagement 2 : Lors de l'achat, sélectionner des produits à faible impact environnemental et social en privilégiant des produits locaux, en valorisant des actions pour réduire l'impact environnemental et en maintenant un niveau de vigilance élevé concernant les conditions de travail sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Engagement 3 : Limiter l'impact des emballages en favorisant dans un premier temps les produits sans emballages ou consignés, puis les emballages biodégradables et enfin ceux facilement recyclables.

Engagement 4 : Lors de l'achat, sélectionner des fournisseurs responsables en privilégiant des structures locales, des ESAT et des établissements de l'ESS dans le cas de petites structures, et des établissements ayant des engagements RSE forts dans le cas de plus grandes entreprises.

Engagement 5 : Diminuer l'impact de la fin de vie du produit en mettant l'accent sur les produits dont la durée de vie est gérée par le fournisseur, ou dont l'impact est limité et maîtrisé.



Depuis octobre 2024, BL évolution est **signataire de la charte RFAR « Relations Fournisseurs & Achats Responsables »**, et a mis en place les rôles indiqués par la charte au sein de l'organisation : 1 médiateur relation fournisseur, 1 pilote de la charte, 1 correspondant PME.

Politique numérique responsable

Conscient des impacts sociaux du numérique, BL évolution reconnaît que le numérique peut nuire à la santé mentale et physique des utilisateurs et utilisatrices tout au long du cycle de vie des équipements (extraction des matières premières, fabrication, distribution, usage et fin de vie). Le cabinet reconnaît également que le numérique peut gravement porter atteinte à la vie privée, aux libertés individuelles et au libre-arbitre de ses utilisateurs.

Conscient des impacts écologiques du numérique, BL évolution reconnaît que le numérique contribue de plus en plus à la destruction de l'environnement à travers notamment des substances chimiques, terres rares et métaux lourds nécessaires pour la fabrication des équipements, ainsi que la quantité croissante d'énergie utilisée et d'émissions de gaz à effet de serre rejetées pour leur fabrication et leur usage.

Pour recourir au numérique de manière vertueuse, et être ainsi en accord avec son objet social, BL évolution a fait le choix de signer la « Charte Numérique Responsable » proposée par l'Institut du Numérique Responsable (INR). Cette charte a vocation à encadrer toute décision et toute activité ayant un rapport avec le numérique.

BL évolution travaille à réduire son empreinte numérique notamment en allongeant au maximum la durée de vie de ses 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 des équipements informatiques, le cabinet achète du matériel reconditionné auprès de l'association Ecodair, qui forme et insère des personnes en situation de fragilité (agrément ESUS).

En parallèle, BL évolution s'est engagé pour une **dégooglisation* de ses outils numériques**. Le transfert a commencé en mars 2024 avec le changement de prestataire pour le stockage des données et des mails. Aujourd'hui, les équipes utilisent les services d'un fournisseur indépendant (Infomaniak), hébergé en Suisse et dont l'impact environnemental et éthique est au cœur de son modèle d'affaires.

2.3 Actions liées aux ressources entrantes

C2

E5-2

Utilisation des ressources

Les actions de BL évolution pour la prise en compte de l'enjeu lié à ses ressources se structurent et s'enrichissent depuis plusieurs années. En effet, dès 2018, l'entreprise a construit un premier plan d'action basé sur l'initiative *Act4nature*.

En 2021, BL évolution a mené un premier diagnostic qualitatif de ses impacts et dépendances liés à la biodiversité, ce qui a permis de mettre à jour son plan d'action *Act4nature* et de définir des indicateurs de pilotage. La même année, le cabinet a adhéré au programme *Entreprise engagée pour la nature*.

**Choix de ne plus utiliser ou limiter les outils bureautiques des GAFAM*

En 2023, pour aller plus loin, **un diagnostic a été réalisé selon la méthode Science-Based Targets** pour évaluer l'impact des activités sur la biodiversité. Cette démarche s'est faite en 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

Cela 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.

Le diagnostic souligne aussi 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'action et diminuer ces pressions. En complément, des bonnes pratiques sont déjà en place (café labellisé et équitable, démarche numérique responsable engagée, etc.).

En 2024, les **actions liées aux engagements pris dans le cadre de Act4nature** ont pu toutes être clôturées à la suite d'audits internes qui ont montré l'atteinte des objectifs fixés, tels que la limitation du gaspillage de ressources au sein de notre activité (fournitures, papiers, énergie), le choix de prestataires et fournisseurs respectueux de la biodiversité pour nos activités de type événementiel (séminaires, traiteurs...), l'achat de 100 % de papier certifié ou encore la prise en compte de la biodiversité dans nos missions de conseil.

Enfin, en 2024, nous avons débuté des actions en lien avec la **méthodologie LEAP** (Locate, Evaluate, Assess, Prepare) qui ont permis de mener un nouveau diagnostic qualitatif des activités, analyser la localisation de nos sites par rapport à des sites d'importance pour la biodiversité et réaliser une analyse de nos risques. Ce travail a d'ailleurs permis d'alimenter la cotation des Impacts, Risques et Opportunités liés à la biodiversité pour l'analyse de double matérialité.

Achats responsables

Au-delà du respect et de l'alignement avec 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 fournisseurs et 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 ecolabellisées, le mobilier de bureau est principalement de seconde main, les achats de café, biscuits et thés sont issus du commerce équitable, labellisés bio, locaux ou durables.

Lors 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).

Sobriété numérique appliquée à la mission

Un poste d'impact important lors d'une mission est lié au numérique. Pour réduire cet impact, les équipes transmettent les documents via un **espace collaboratif en ligne et libre** (Nextcloud/infomaniak). Cela permet d'éviter les envois nombreux (aller-retours) de mails avec pièces jointes volumineuses, en plus de faciliter le travail collaboratif entre le client et BL évolution. Pour optimiser la taille des rapports, les équipes de BL évolution systématisent la compression des images (en qualité suffisante pour impression ou visionnage sur écran). Enfin, les outils de travail sont des ordinateurs provenant du marché reconditionné et/ou de l'économie de fonctionnalité (société Commown).

Sobriété du matériel utilisé pendant la mission

Comme la plupart des missions, l'ensemble des livrables est fourni en version dématérialisée, en version modifiable (.doc, .xls ou .ppt) compatible avec la version de logiciels Office, ainsi qu'en PDF. Dans une logique de limiter l'impact des impressions papiers chez les clients, les documents sont conçus pour pouvoir être lisibles même imprimés en format A5 ; et les aplats de couleurs (fonds colorés par exemple) sont évités afin de limiter la consommation d'encre. Pour les supports d'ateliers de travail ou de formation, les supports papiers utilisés sont issus de papier recyclé, et sont récupérés en fin de séance par BL évolution. À la fin de la démarche, les supports papiers utilisés lors des ateliers et réunions sont soit réutilisés en brouillon par l'équipe de BL évolution, soit triés pour être collectés puis recyclés.

Sensibilisation des équipes

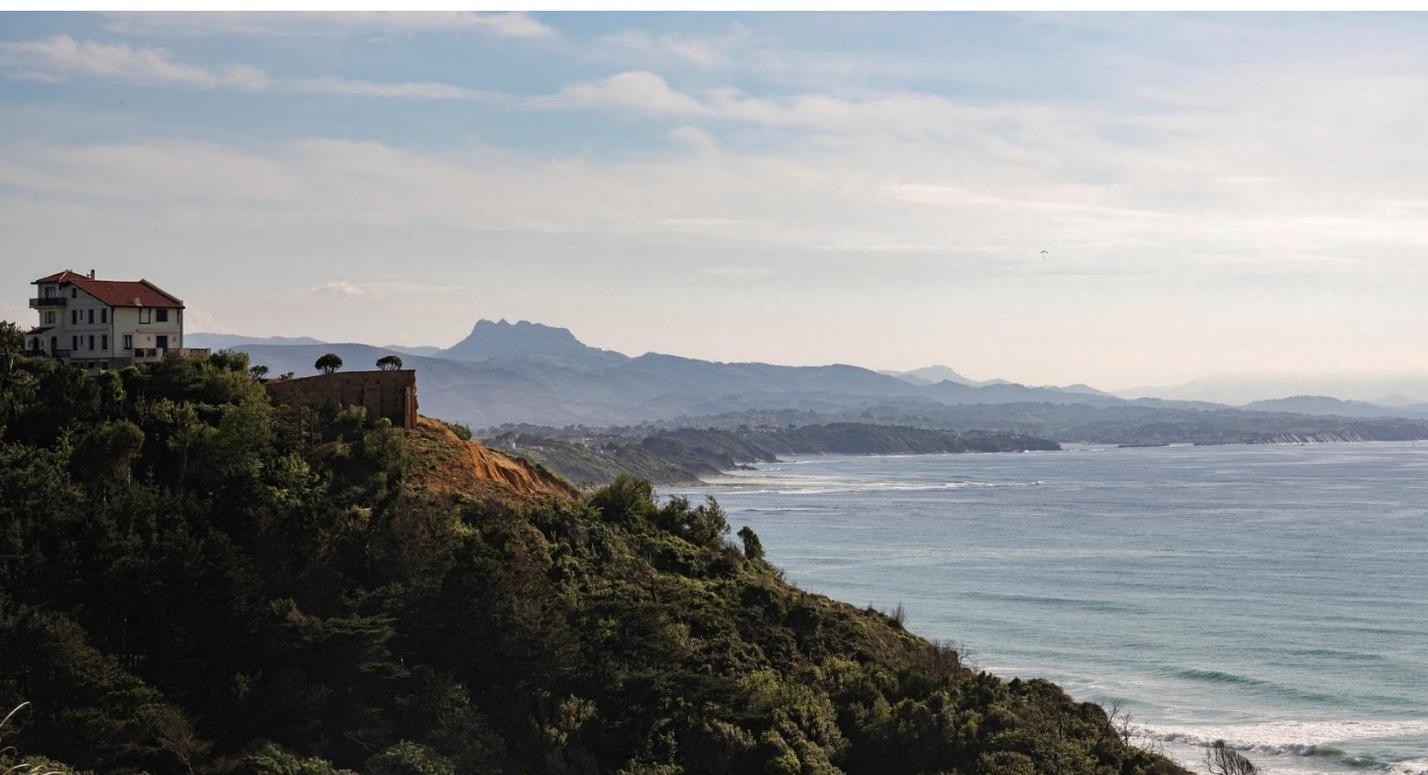
Plusieurs événements de sensibilisation à l'impact du cycle de vie des objets et aux principes de l'économie circulaire sont organisés dans les locaux pour informer et sensibiliser les équipes (troc, atelier de réparation de vêtements, don à des associations, quiz, formation à l'économie circulaire).

2.4 Métriques et cibles

	Données 2024	Données 2023
Pourcentage ou nombre de fournisseurs ciblés couverts par une évaluation RSE	100 %	100 %
Pourcentage ou nombre d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables	100%	100%
Nombre d'équipements informatiques* par ETP <i>Cf objectif de mission #2</i>	2,9	N/A
Nombre d'équipements "réparés" ou "upgradés" sur l'année <i>Cf objectif de mission #2</i>	100%	N/A
Pourcentage de café acheté labellisé (bureaux de Paris et Grenoble uniquement) <i>Cf objectif de mission #2</i>	100%	N/A

*Éléments pris en compte dans le calcul = ordinateur portable, smartphone, imprimante, vidéo projecteur, visioconférence, écrans

C. Informations sociales : l'intégration des défis sociaux au cœur de nos activités



Les informations de ce chapitre mentionnent des actions correspondant aux Objectifs de Développement Durable suivants :



ODD 3.4



ODD 4.4



ODD 8.6 & 8.8

Information relative au projet de norme volontaire pour les PME et TPE (**VSME**)

Information relative à la norme **CSRD** grands groupes

Pratiques, politiques et initiatives futures en lien avec les effectifs propres

B2 ; C2

Enjeux de durabilité : Effectifs propres (main d'œuvre)

Avez-vous des pratiques existantes / politiques / initiatives futures qui traitent de l'un des enjeux suivants ?

OUI

Mise en place d'une politique sociale qui traite notamment des sujets de parentalité, de congés exceptionnels et incitatifs et de compte épargne temps.

Mise en place d'une politique de télétravail souple et volontaire pour favoriser l'équilibre vie pro – vie perso

Sont-elles publiquement accessibles ?

OUI

La politique inclut-elle des objectifs ?

OUI

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

Possibilité d'indiquer le niveau hiérarchique le plus élevé de la personne responsable de leur mise en œuvre.

Secrétaire générale



1.1 Impacts, risques et opportunités matériels

	Chaîne de valeur concernée	Horizon temporel	Description et interaction avec le modèle d'affaires / la stratégie	IRO-1
Conditions de travail : Dialogue social	⚠ Risque : Dialogue social inadéquat			
	Activités propres	Long terme	Un dialogue social inadéquat peut entraîner une dégradation du climat social. L'insatisfaction des salariés et le manque de dialogue peuvent avoir un impact sur l'activité de BL évolution (notamment sur la motivation et la productivité). D'un autre côté, un dialogue social trop important ou dispersé peut entraîner des retards dans l'exécution de certains processus du fait d'un nombre important d'allers-retours et de la perte de temps sur des enjeux non stratégique.	
Conditions de travail : Équilibre vie pro-perso	⚠ Risque : Déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée			
	Activités propres	Court terme	Le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée peut impacter fortement l'activité de BL évolution. En effet, l'absence d'une personne peut faire prendre du retard sur les projets ou faire peser la charge de travail sur le reste de l'équipe. Les facteurs de risques pouvant entraîner un déséquilibre dépendent avant tout d'une situation vécue par les équipes, qui peut être due à un volume horaire trop important, à un manque de déconnexion, à de nombreuses échéances rapprochées ou à une charge mentale importante.	
Conditions de travail : Santé et sécurité	⚠ Risque : Dégradation de la santé mentale des équipes			
	Activités propres	Court terme	La dégradation de la santé mentale des équipes (stress, anxiété, etc.) peut conduire à une baisse de productivité certaine pour BL évolution et une diminution de l'engagement des équipes. Cela peut aussi se répercuter sur l'équilibre vie pro/perso.	
Égalité des chances pour tous : Formation et développement des compétences	⚠ Risque : Inadéquation entre les compétences des employés de l'entreprise et les évolutions du marché (demandes des clients) et des techniques			
	Activités propres	Moyen terme	Si les compétences des équipes devenaient obsolètes, cela impacterait directement le modèle économique de BL évolution qui vend des prestations intellectuelles. Des inadéquations entre les compétences et les besoins marchés entraînent une baisse de rentabilité des projets ou une perte de compétitivité pour le cabinet.	
	⊕ Impact positif : Montée en compétences des équipes			
	Activités propres	Court terme	A travers la diversité des thématiques adressées par le cabinet, les équipes de BL évolution son accompagnées dans leur parcours de formation et plusieurs évolutions sont possibles.	

1.2 Politiques liées aux effectifs propres

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 salariés et salariées.

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 salariés et modèle de fonctionnement décentralisé.

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 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 chacune et chacun au développement de celle-ci.

Politique sociale

Fin 2023, BL évolution a adopté une politique sociale volontariste et moderne. Elle fait suite à la réalisation d'un travail collectif, notamment d'une enquête pour identifier les sujets de travail prioritaires pour les salariés et de sessions de réflexions thématiques enrichies par un travail de recherche et benchmark. Elle se veut moderne voire ambitieuse sur plusieurs points :

- **Parentalité** : Alignement de la durée du congé paternité sur le congé maternité (soit 10 semaines après l'accouchement) ; retour progressif au travail pour les conjoints (reprise à 80% payée 100% sur le premier mois) ;
- Mise en place de jours de **congés exceptionnels** en cas de règles douloureuses ou d'endométriose, d'IVG, d'enfant malade ou de de PMA ;
- Rallongement possible des durées des congés exceptionnels par rapport à la convention collective en cas de décès de proches ;
- **Congés incitatifs (mobilité durable)** : autorisation d'absence pour Temps de Trajet Responsable (TTR) sur des trajets privés accessibles en avion pour un temps de trajet inférieur au train ;
- **Compte épargne temps** : alimentation du CET dans la limite de 3 jours par an, plafonné à 20 jours de congés cumulés ; possibilité de donner 3 jours par an du CET à une autre salariée ou un autre salarié de l'entreprise ;
- **Stagiaires** : octroi d'absences exceptionnelles rémunérées, selon la durée du stage.

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

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

C6 BL évolution adhère aux principes et soutient les **droits fondamentaux** énoncés dans la Déclaration des Droits de l'Homme des Nations Unies ainsi que dans la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne. Le cabinet est membre depuis 2014 du Global Compact France, un pacte d'engagement volontaire pour les entreprises et organisations à but non lucratif, 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. Conformément au droit français et européen, un guide du lanceur d'alerte est disponible pour les équipes afin d'encadrer la procédure de recueil et de traitement des alertes.



1.3 Actions liées aux effectifs propres

C2

S1-4

Dialogue social

Mise en place d'une permanence avec le CSE

Les représentants du personnel du CSE disposent d'une permanence permettant à chaque 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 doivent faire progresser la politique sociale de BL évolution : parentalité, équilibre de vie, etc. pour ce qui concerne en particulier les avancées de l'année 2024.

Renouvellement du CSE (élection de nouveaux membres)

L'année 2024 a été marquée par le renouvellement du CSE et l'élection de nouveaux membres. Au total, le taux de participation de l'élection s'est élevé à 82.2%. Ce sont ainsi 5 membres titulaires et 4 suppléants qui ont été élus. BL évolution dépassant le seuil des 50 salariés, un budget propre de fonctionnement a été attribué au CSE pour l'année 2025.



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

Un nouvel **outil de gestion ERP** a été mis en place début 2023 afin d'améliorer la planification des missions et prise en main progressivement grâce à un accompagnement des équipes (référénts, 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 situations de surcharge. Au cours de l'année 2024, plusieurs actions ont été menées pour améliorer les compétences des consultants et consultantes en gestion de projet grâce à la création de contenu de formation dédié et de documents de travail dont une matrice de priorisation des tâches, et au partage de bonnes pratiques.

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

Depuis son lancement en 2023, une **enquête de satisfaction** est envoyée aux équipes une fois par an 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 porte 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 fait ressortir les axes de progrès possibles et importants pour les équipes sur chacun de ces thèmes. L'objectif de cette enquête annuelle est de diffuser et analyser les résultats et d'en faire un outil pour améliorer la qualité de vie au sein du cabinet. Pour 2025, des **groupes de travail** seront lancés pour répondre aux points les plus importants.

Amélioration de la charge de travail des équipes

Le sujet de la gestion de la charge de travail des équipes est remonté comme un des sujets importants dans le questionnaire Qualité de vie au travail diffusé en 2023. Un groupe de travail s'est chargé d'approfondir les résultats de l'enquête afin de comprendre les causes de problèmes de charge et d'identifier des solutions. Des préconisations ont été présentées en COMEX et diffusées à l'ensemble des équipes, notamment sur le rôle du mentor dans la régulation de la charge de travail, la priorisation des tâches et le report des temps dans l'outil de gestion.



Présentation du manifeste de la CEC



Atelier sur l'économie circulaire

Prévention et gestion des situations de détresse psychologique

Les **résultats du premier questionnaire sur la qualité de vie au travail**, diffusé en 2023, ont permis de lancer cette année un groupe de travail pour traiter le sujet de la prévention et la gestion des situations de détresse psychologique. Les objectifs de ce groupe de travail sont de comprendre les raisons et la racine des différents problèmes qui peuvent être rencontrés, d'identifier les risques pour l'entreprise et de s'assurer que des dispositifs sont mis en place. Diverses actions ont été menées au cours de l'année, notamment la diffusion d'un questionnaire anonyme afin de recueillir des témoignages et déterminer des pistes d'actions. Des **recommandations et une feuille de route** ont été présentées au COMEX et ce groupe de travail poursuivra ces actions en 2025, notamment en lien avec le CSE.

“

« La santé mentale est un sujet encore émergent mais sur lequel nous travaillons. Déjà en 2022, nous avons édité [un guide sur l'éco-anxiété](#). Fin 2023, le sujet est ressorti dans les résultats du questionnaire sur la qualité de vie au travail et les temps d'échange en équipe. Ce qui fait la différence, c'est de ne plus attendre que les personnes soient en difficulté pour agir, mais d'avoir des actions préventives. On sent un vrai tournant en 2024 sur la santé mentale : un premier groupe de travail s'est penché sur l'équilibre vie pro-perso dont les travaux ont abouti à des recommandations concrètes comme la mise en place d'espaces de discussion réguliers sur la charge de travail. Pouvoir échanger avec son équipe, ajuster la répartition des tâches et anticiper les périodes de surcharge ou de creux, ça change tout. Un autre groupe de travail a vu le jour en 2024 sur la détresse psychologique et les résultats et recommandations découleront en 2025 ! »

”

Orléna Afkérios, pilote S1 Environnement de travail



Mise à jour du tableau des risques pour le DUERP

En 2024, le DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) a été actualisé grâce à une démarche participative et collaborative impliquant des représentants de chaque bureau. Le nouveau document a été validé fin 2024 par les membres du COMEX et le suivi des risques est intégré aux actions du SPMI pour 2025, avec la contribution du CSE.

Amélioration des espaces et postes de travail

Chaque salariée et salarié de BL évolution reçoit à son arrivée un ordinateur portable et un téléphone professionnel si elle ou il le souhaite afin de privilégier son équilibre de vie professionnelle et personnelle ainsi que l'économie circulaire. En 2024, des casques (filaire ou Bluetooth) ainsi que des souris ergonomiques ont été proposés à chaque personne. Les bureaux de Paris ont été agrandis afin d'offrir plus d'espaces de travail et d'améliorer les conditions de travail des équipes : nouvelles salles de réunions, terrasse extérieure, salle de sieste. Enfin, des investissements dans des fauteuils ergonomiques ont été réalisés.

Processus 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 rencontres avec des représentantes et représentants de chaque équipe pour échanger et découvrir les différents métiers. Le livret d'accueil, complété en 2024, centralise les informations utiles à connaître et facilite l'intégration.

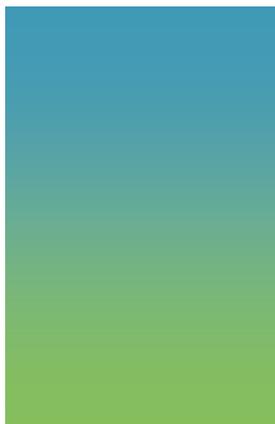
Une personne volontaire au sein de l'équipe d'accueil, appelée **buddy**, est en charge de suivre l'intégration du collaborateur ou de la collaboratrice. La ou le buddy est un référent et un contact privilégié qui guide, accompagne, répond aux questions et partage son expérience et ses compétences à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

Accompagnement des parcours professionnels – mentorat et feedbacks

Un système de mentorat est 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. En 2024, plusieurs réunions ont été organisées entre les « mentors » afin de partager des bonnes pratiques et de faire le bilan de cette première année de mise en œuvre. Un **guide du mentorat** et de l'évolution dans l'entreprise a été créé afin d'encadrer ce système et détailler l'ensemble des objectifs et des attentes concernant le parcours d'évolution professionnelle.

Afin d'accompagner les collaborateurs et collaboratrices dans leur parcours, une **grille de compétences** des consultants est mise en place depuis 2023. 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.

En 2024, une **grille de feedbacks** a été mise en place afin de structurer la montée en compétences des équipes. L'objectif est de donner un cadre pour faciliter les échanges à la fin de chacune des missions réalisées. Cet outil a été utilisé lors des entretiens annuels pour évaluer les compétences des collaborateurs et collaboratrices. Le travail sera poursuivi en 2025 afin de continuer à structurer la culture du feedback au sein de BL évolution.



Développement des compétences et formation : Temps de formation transverses et obligatoires

BL évolution accompagne le développement et les évolutions des équipes à travers 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. En parallèle, un séminaire de formation d'un à 2 jour est organisé chaque année.

Les objectifs poursuivis sont :

- La montée en compétences de tous les consultants et consultantes ;
- 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 « Transversalités » sont proposés. Ils permettent à chaque consultant ou consultante volontaire de **présenter les enseignements clés de ses missions** à l'ensemble de ses collègues.

Les objectifs poursuivis sont :

- La présentation des travaux réalisés aux autres équipes ;
- La compréhension des missions portées par chacune des équipes ;
- 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.

Afin d'évaluer le bénéfice et la satisfaction des équipes, un questionnaire a été envoyé aux équipes au terme de chaque formation. L'ensemble de ces résultats ont été analysés, des recommandations ont été formulées et, dans une logique d'amélioration continue, un **parcours de formation adapté** au niveau de responsabilité des équipes sera testé en 2025.

Développement professionnel des équipes - entretiens

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 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 tels que la charge de travail et l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, les fiertés du semestre ou encore les préoccupations. Il vise à détecter les éventuelles difficultés ou souffrances rencontrées par les équipes et à trouver des solutions.

1.4 Métriques et cibles

Indicateurs	Données 2024	Données 2023	Référence de l'indicateur
EFFECTIFS			
Effectif moyen sur 2024 (ETP)	92	67	B8 S1-6
Répartition des effectifs par type de contrats (ETP)	91 Contrats permanents 1 Apprentissage	N/A	B8 S1-6
Taux de turnover	15% (9 départs & 17 arrivées)	32% (7 départs & 33 arrivées)	B8 S1-6
Nombre d'embauches et licenciements	17 embauches 0 licenciement	33 embauches 0 licenciement	S1-6
Évolution de la masse salariale	Augmentation de 31 %	Augmentation de 52 %	S1-6
Nombre d'apprentis	1 apprenti	N/A	S1-6
Localisation des effectifs	63% Paris 15 % Grenoble 10 % Lyon 6 % Marseille 6 % Rennes	73% Paris 13 % Grenoble 9 % Lyon 5 % Marseille 0% Rennes	B8 S1-6
Part H/F des collaborateurs et collaboratrices (par pôle) <i>Cf objectif de mission #3</i>	Pôle Entreprise : 64% F et 36% H Pôle Territoire : 33% F et 67% H Pôle Support : 68% F et 32% H	N/A	/
FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES			
Nombre moyen d'heures de formations annuelles par salarié, ventilé par sexe	En moyenne : 48h/femme 48h/homme	N/A	B10 S1-13
Temps de formation en h/ETP/an <i>Cf objectif de mission #3</i>	48h/ETP/an	N/A	/

Métriques et cibles (suite)

Indicateurs	Données 2024	Données 2023	Référence de l'indicateur
SANTÉ, SANTÉ MENTALE ET ÉQUILIBRE VIE PRO-VIE PERSO			
Nombre d'accidents du travail	2 (accidents de trajets)	0	B9 S1-14
Taux d'accidents du travail (taux d'incidence)	15	N/A	B9 S1-14
Nombre de décès résultant de blessures et de maladies liées au travail	0	N/A	B9 S1-14
Nombre d'arrêts maladie	2,9%	1,8%	S1-14
Taux d'absentéisme	3,15%	2,2%	S1-14
Pourcentage de collaborateurs et collaboratrices couverts par des conventions collectives	100%	N/A	B10 S1-14
Part des employés formés aux questions de santé et de sécurité	100%	100%	/
Index égalité professionnelle	95%	N/A	B10 S1-16
Pourcentage de tous/toutes les collaborateurs et collaboratrices pouvant prendre un congé pour raisons familiales en 2024	100% femmes 100% hommes	N/A	S1-15
Pourcentage de tous/toutes les collaborateurs et collaboratrices ayant pris un congé pour raisons familiales en 2024	29% femmes 27% hommes	N/A	S1-15
Pourcentage de collaborateurs et collaboratrices épanouis au travail (questionnaire QVCT) <i>Cf objectif de mission #3</i>	74%	84%	/

D. Informations de gouvernance : une gouvernance transparente et éthique



Les informations de ce chapitre mentionnent des actions correspondant aux Objectifs de Développement Durable suivants :



ODD 8.4



ODD 11.6



ODD 12.3, 12.5-8



ODD 16.6



ODD 17.16, 17.7

Information relative au projet de norme volontaire pour les PME et TPE (VSME)

Information relative à la norme **CSRD** grands groupes

1.1 Impacts, risques et opportunités matériels

IRO-1

	Chaîne de valeur concernée	Horizon temporel	Description et interaction avec le modèle d'affaires / la stratégie
Culture d'entreprise	<p>☀ Opportunité : Engagement socio-environnemental et vision partagée de la nécessité d'accompagner la transition</p>		
	Activités propres	Court terme	<p>La culture d'entreprise de BL évolution est vectrice de solidarité et d'un sentiment d'appartenance entre les équipes.</p> <p>Le sentiment d'appartenance, l'engagement et la mobilisation impactent fortement le bien-être au travail, attirent et fidélisent les équipes.</p>
	<p>☀ Opportunité : Plaidoyer de BL évolution en faveur de la transition sociale et environnementale</p>		
Engagement politique	Activités propres	Moyen terme	<p>Le plaidoyer est d'ores et déjà une action forte sur laquelle BL évolution s'appuie pour se faire connaître et défendre sa vision de la transition écologique au niveau national. Cela participe à renforcer l'attractivité du cabinet à la fois pour les potentiels clients et équipes.</p>
	<p>⊕ Impact positif : Participation à l'évolution vers une société plus durable</p>		
	Activités propres	Long terme	<p>A travers l'engagement politique (au sens sociétal) de BL évolution, le cabinet participe fortement et à son niveau à faire évoluer les mentalités et les lois en faveur d'une transition écologique et solidaire (COP, CEC, etc.).</p>

2.2 Politiques liées à la conduite des affaires

C2

G1-1

Utilisation du « cadre de liberté »

Depuis septembre 2024, les équipes de BL évolution utilisent un outil dit « espace ou cadre de liberté » qui définit et valide, de façon collective, un **cadre de collaboration et de partage** notamment lors des réunions, ateliers ou séminaires.



Kit de l'espace de liberté par fertiles

Le cadre de liberté est composé de plusieurs principes proposés au début d'un temps en groupe aux participantes et participants qui les approuvent et s'engagent à se les appliquer. Ils peuvent être rappelés à tout moment. Articulés les uns avec les autres, ils permettent de créer un "cadre" ou espace d'échange serein pour un partage libre et fructueux.

Chaque personne qui participe à ce temps collectif est garante du cadre, qui reste évolutif et peut être contesté. Le cadre ainsi créé nourrit la confiance en soi et envers les autres afin de pouvoir rendre visible ce qui doit l'être et garantir un partage apaisé et riche.

Voici quelques exemples de principes qui peuvent être proposés pour un temps collectif : bienveillance, parler en son « je », co-responsabilité, parler avec intention, etc.

A l'issue d'une journée de formation à l'utilisation de ce cadre qui a eu lieu en août 2024, à l'occasion du séminaire d'été, chaque collaborateur et collaboratrice s'est vu remettre un jeu de cartes comprenant tous les principes de l'espace de liberté afin de faciliter l'appropriation des différents principes qui le composent.

“ « Les feedbacks constituent un élément structurant de la montée en compétences chez BL évolution. C'est pourquoi nous avons récemment mis en place un outil de feedbacks opérationnel pour nous améliorer au quotidien. La culture du feedback a également été renforcée par le cadre de coopération instauré après la formation de Fertiles. » ”



Luc Lavielle
Pilote S2 Compétences internes et externes

Une présence locale

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 toute entreprise et tout territoire, 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.**

1.3 Actions liées à la conduite des affaires

C2

G1-1

Culture d'entreprise

Cohésion d'équipe – temps d'après-travail

La vie en entreprise est animée au niveau de chaque bureau (Paris, Grenoble, Marseille, Lyon, Rennes) 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.

Transparence et décision

Afin de garantir la transparence et clarifier le rôle des organes de décision de BL évolution, plusieurs outils sont à disposition des équipes :

- 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 la fonction en charge de valider ;
- Un **livret d'accueil** expliquant le mode de gouvernance de BL évolution est partagé aux nouveaux arrivants pour comprendre les différents rôles (Sociétaires, CSE, COMEX, GT, etc.) en distinguant le pilotage opérationnel du pilotage stratégique ;
- Une **formation** aux principes de la gouvernance partagée a été dispensée à l'ensemble des équipes lors d'un séminaire.

Par ailleurs, au second semestre 2024, un groupe de travail s'est formé sur le sujet de la **transparence salariale** afin de réaliser un état des lieux sur la définition des salaires chez BL évolution, faire un benchmark de pratiques d'autres entreprises, comprendre juridiquement ce qu'il est possible de mettre en place dans une entreprise en termes de transparence salariale et faire remonter les attentes et besoins des salariés à ce sujet. Les travaux réalisés ont été présentés à l'ensemble des collaborateurs lors du séminaire de janvier 2025 et notamment le mode de calcul du salaire directement lié au grade de chaque personne a été rappelé.

Engagement sociétal

Implication dans la CEC

En 2023, BL évolution a rejoint le **groupe Consulting de la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC)** dont l'intention est de rallier le maximum d'acteurs de la profession pour accélérer leur bascule au service de celle de nos clients vers une économie contributive de la régénération des sociétés et des écosystèmes vivants.

A l'issue de plusieurs mois de travail qui ont réuni 40 cabinets de conseil, **BL évolution a signé en 2024 le nouveau Manifeste pour un nouveau paradigme du conseil à visée régénérative** qu'elle a contribué à construire et qui constitue un appel à l'action concrète et ambitieuse des acteurs du conseil.



PARCOURS
CONSULTING
2023



Pour nous guider dans notre bascule, nous avons identifié 8 leviers de redirection :

1. Faire de la mesure d'impact un "mantra" de nos missions
2. Faire évoluer la gouvernance de nos organisations
3. Multiplier les richesses humaines
4. Réduire nos externalités négatives au seuil incompressible... et générer des impacts positifs nets
5. Être des acteurs vivants au service d'un écosystème vaste
6. Repenser nos modèles d'affaires et notre offre pour le vivant
7. Mieux partager la valeur
8. Démultiplier notre influence

BL évolution continue d'être actif au sein de la CEC. En 2024, la CEC Consulting a donné naissance à la **Communauté du Conseil à Visée Régénérative (CCVR)** qui rassemble une trentaine de cabinets souhaitant prolonger leurs engagements initiés dans la CEC Consulting. Charles-Adrien Louis, co-gérant et conseiller territoires chez BL évolution, a rejoint le comité de pilotage de cette communauté, dont l'objectif est de coconstruire des communs pour accélérer la bascule des cabinets de conseil ainsi que celle des acteurs qu'ils accompagnent.

Par ailleurs, Fanny Bancourt, consultante en stratégies biodiversité, s'investit au sein du groupe de travail dédié à la mesure d'impact, qui a pour ambition de mieux évaluer l'impact des missions menées par les cabinets de conseil.

Création du rôle de référent ou référente CEC/CCVR au sein de BL évolution

En parallèle des engagements de BL évolution au sein de la CEC, un rôle de « référent ou référente CEC/CCVR » a été mis en place à la fin de l'année 2024. Parmi les équipes, 4 personnes ont été nommées afin de mettre en place un dispositif **de suivi interne des engagements de la feuille de route régénérative** de BL évolution.



“

« Participer à la CEC a été une expérience stimulante d'échanges entre pairs centrés sur la volonté de préserver les communs. Cela a ouvert de nouvelles pistes pour notre feuille de route stratégique et notre quête d'une entreprise pleinement responsable.

Avec la nouvelle Communauté de Conseil à Visée Régénérative, nous disposons désormais d'un cadre pour penser l'avenir de notre métier et créer ensemble des communs utiles à cette transformation. » ”

Charles Adrien Louis, référent Communauté du Conseil à Visée Régénérative

Plaidoyer

Les collaborateurs et collaboratrices se mobilisent de plus en plus dans des actions de plaidoyer, jusqu'ici réalisées en grande partie par les dirigeants. Ces actions incluent, entre autres, la **participation à des groupes de travail** gouvernementaux et au sein de nos réseaux, aux **consultations** sur les stratégies nationales sur la transition, ainsi que l'**animation d'ateliers** de sensibilisation.

A titre d'exemple, BL évolution s'est mobilisé de la manière suivante :

- Participation à la consultation sur le Plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC-3) ;
- Contribution aux travaux et pilotes de la Task Force on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) et pilotage de la création de la norme ISO 17298 sur les démarches biodiversité des organisations (publication prévue en 2025) ;
- Intervention dans différents parcours CEC pour apporter de l'expertise sur les modèles d'affaires, les enjeux RSE, les indicateurs biodiversité ou encore sur les feuilles de route ;
- Animation d'un atelier au sein du groupe de travail d'Orée sur la biodiversité ainsi qu'une conférence au CEA de Grenoble sur la transformation des modèles d'affaires ;

- Publication de tribunes sur l'impact de l'annulation du plan vélo sur les collectivités ;
- Contribution aux éditoriaux pour la Lettre du Cadre Territorial ;
- Intervention à la conférence du Lierre sur l'adaptation ;
- Signature d'une tribune sur la compensation carbone et SBTi.

BL évolution produit régulièrement des **publications et des guides**, et anime des **webinaires** à destination des entreprises et territoires afin d'expliquer les enjeux, diffuser des bonnes pratiques et exemples et inspirer 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, comme les citoyens, les entreprises ou les élus locaux par exemple.

En 2024, plusieurs thématiques ont été abordées : la CSRD, la double matérialité, les business models régénératifs, la stratégie biodiversité des entreprises, notamment la TNFD, les aménagements cyclables favorisant l'intégration des modes actifs, l'IA raisonnée en entreprise, la gouvernance, la stratégie d'économie circulaire des territoires, ou encore les SCoT.

BL évolution a également réalisé une **série thématique** sur l'avenir des Jeux olympiques, un cycle de webinaires pour la semaine de la biodiversité, et produit une étude sur l'engagement des acteurs financiers pour la biodiversité en collaboration avec l'ORSE.

Les récits sur l'adaptation « La France à 2 degrés » ont été produits sous forme de **podcast** par The Big Shift, et publiés sur les plateformes d'écoute. BL évolution a également été interviewée pour le podcast « Pourquoi c'est cool la RSE » afin de partager la vision de la RSE au sein du conseil et ses bonnes pratiques.

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.



Cycle de webinaires BL évolution

IA FRUGALE : STRATÉGIE POUR UN NUMÉRIQUE ÉTHIQUE ET SOUTENABLE

BL Evolution

Inscrivez-vous dès maintenant

Mardi 3/12/2024 ENJEUX	Mardi 21/01/2025 DSI	Mardi 18/02/2025 TERRITOIRES	Mardi 18/03/2025 TECH
----------------------------------	--------------------------------	--	---------------------------------

Cycle de webinaires sur l'IA

Étude Orse x BL évolution

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.

1.4 Métriques et cibles

Les indicateurs ci-dessous sont également présentés dans le Rapport de Mission (*voir objectif de mission #4 – page 19*).

Indicateurs	Données 2024	Données 2023
Nombre de publications sur le site internet	17 publications	16
Nombre d'inscriptions à la newsletter	307	368
Nombre de projets dédiés au plaidoyer et à la rédaction de contenu grand public ou institutionnel	1 projet (sur l'adaptation au changement climatique)	/
Nombre de relais / revues de presse	57	50
Nombre de prises de parole dans l'année (interviews, presse, conférences...)	28	17



E. Actions complémentaires de responsabilité sociétale



Information relative au projet de norme volontaire pour les PME et TPE (VSME)

Information relative à la norme CSRD grands groupes

1) Environnement : Gestion des déchets

ESRS E5

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. 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.

	Total des déchets générés (en tonnes)	Dont déchets détournés pour être recyclés ou réutilisés	Dont déchets destinés à l'élimination
Déchets non dangereux	0,47 tonnes	0,329 tonnes	0,141 tonnes
Déchets dangereux	0 tonnes	0 tonnes	0 tonnes
Total	0,47 tonnes (Donnée 2024)	0,329 tonnes	0,141 tonnes

B7

E1-5

Données 2024

Nombre de sites avec tri des déchets

Intégralité des sites (Paris, Grenoble, Lyon, Marseille, et Rennes)

Pratiques, politiques et initiatives futures en lien avec la biodiversité et les écosystèmes

B2 ; C2

Enjeux de durabilité : Biodiversité et écosystèmes

Avez-vous des pratiques existantes / politiques / initiatives futures qui traitent de l'un des enjeux suivants ?

OUI

BL évolution a identifié et prend en compte la gestion de ses impacts liés à la biodiversité en s'appuyant notamment sur la méthodologie LEAP et le formalisme demandé par Act4nature International et Entreprises engagées pour la nature.

BL évolution avait consolidé un plan d'action jusqu'à fin 2024 dans Act4nature et EEN.

Dans le cadre de nos missions, des ateliers de sensibilisation aux enjeux liés à la biodiversité sont proposés dans plus de 50% des accompagnements du secteur privé.

Sont-elles publiquement accessibles ?

OUI

La politique inclut-elle des objectifs ?

NON

Possibilité d'indiquer le niveau hiérarchique le plus élevé de la personne responsable de leur mise en œuvre.

CEO

En travaillant sur les sujets de transition écologique de manière holistique, BL évolution aborde les enjeux autour de la biodiversité de façon transverse. Les **engagements Act4Nature et Entreprise engagée pour la nature** du cabinet abordent les sujets des achats responsables, du mobilier responsable, des formations des équipes, et plus globalement, de la vision d'impact au quotidien.

En effet, cette année encore :

- Le mobilier est acheté auprès de fournisseur favorisant l'**économie circulaire** en proposant du mobilier d'occasion, collecté en circuit court et sans intermédiaire ;
- Les engagements envers le **numérique responsable** sont poursuivis, avec l'utilisation de matériels informatiques et téléphoniques reconditionnés et en économie de la fonctionnalité (ex : Fairphone, ordinateurs Why) ;
- Le **référentiel d'impact** est utilisé pour chaque mission avec les clients et partenaires, afin de s'assurer d'aller le plus loin possible.

Du côté de l'impact envers les clients, la part de sensibilisation biodiversité dans différentes typologies de missions a été estimée. Les missions du Pôle conseil secteur privé sont réparties en missions RSE, Biodiversité, Climat et Sobriété Numérique.

Fin 2024, il est estimé avoir inclus des modules sensibilisation à la biodiversité dans les missions pour :

- 100% des nouveaux clients en sobriété numérique ;
- 50% des anciens clients en sobriété numérique ;
- 100% des clients de biodiversité ;
- 50% des clients de RSE ;
- 100% des clients de climat.

En parallèle, 5 **webinaires** ont été organisés lors de la semaine de la biodiversité en mai 2024, ouverts au grand public. Des insights et des articles sur des méthodologies ou sur l'actualité sont également publiés régulièrement.

De plus, l'année 2024 a été marquée par différents modules de sensibilisation internes, comme différentes Fresques notamment **la fresque de la biodiversité**, des modules sur le compost, l'entretien de plantes, la réparation de vélo, la fast fashion etc.

2025 sera une année de renouveau pour les engagements biodiversité de BL évolution, afin de les renforcer en y intégrant de nouvelles pistes comme l'engagement via le mécénat, ou la redistribution de richesses. Les équipes internes souhaitent améliorer les méthodes existantes et en créer de nouvelles afin de remettre le vivant, humain et non-humain, au centre de chaque mission.



3) Social : Diversité, non-discrimination et rémunération

Les informations de ce chapitre mentionnent des actions correspondant aux Objectifs de Développement Durable suivants :



ODD 4.5



ODD 5.1



ODD 10.3



ODD 16.b

BL évolution s'engage à respecter et promouvoir les droits fondamentaux au travail, conformément aux normes internationales, et à adopter une **politique de tolérance zéro** envers toute forme de discrimination basée sur le genre, la race, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, etc. BL évolution s'engage à mettre en place des mesures concrètes pour garantir l'équité salariale et l'égalité des chances.

L'égalité entre hommes et femmes doit être rigoureusement observée dans les domaines de l'embauche, du travail, de la rémunération et de l'évolution de carrière.

BL évolution s'engage à accueillir tous les talents et accompagner ses collaborateurs concernés par le handicap :

- En maintenant dans l'emploi et en développant les compétences des salariés en situation de handicap ;
- En organisant les postes de travail en concertation avec la médecine du travail pour les aider à s'insérer professionnellement dans l'entreprise.

BL évolution s'engage également à créer un environnement inclusif pour les collaborateurs LGBT+ en :

- Veillant à l'égalité des droits et de traitement entre tous les collaborateurs quel que soit leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre ;
- Soutenant les collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires ;

BL évolution s'emploie à lutter également contre les discriminations liées à l'âge, convaincu de l'intérêt des complémentarités d'expérience et de perspectives intergénérationnelles.

Formation et accompagnement sur les sujets de diversité

BL évolution est signataire depuis 2021 de la charte de la diversité, qui constitue un guide pour être une entreprise inclusive. Les équipes sont régulièrement sensibilisées aux questions de handicap, de discrimination, de diversité, etc. En 2024, les équipes ont été formées aux troubles « dys », en partenariat avec l'association Dyslexie France afin d'identifier les caractéristiques communes aux dys, leurs forces et les pistes de solutions qui peuvent être mises en place au sein du cabinet.



Une fresque des résistances a été animée lors d'un séminaire afin d'ouvrir des espaces d'échanges et de discussion et de mieux comprendre les systèmes de domination qui structurent nos sociétés.

Sensibilisation aux violences sexuelles et sexistes

Afin de garantir un cadre collectif de fonctionnement pour garantir la parole de tous et toutes et prévenir des violences sexuelles et sexistes, des **référents et référentes VSS**, aussi appelés « écoutilles », sont désignés à chaque séminaire. Ils permettent à toute personne qui le souhaite de s'adresser à une personne de confiance. En parallèle, deux membres du CSE élus en 2024 ont suivi une **formation VSS « Accueillir la parole d'une victime de VSS »** auprès d'un organisme. En 2025, dans le cadre de la formation SSCT (Santé, sécurité et conditions de travail) obligatoire pour tous les membres du CSE, un module complet est consacré aux VSS. En tout, ce seront ainsi 9 personnes qui seront formées aux VSS.

Équité et transparence salariale

En 2023, un travail de clarification de la grille des compétences a été mis en parallèle avec la grille de salaire. Il s'agissait en effet d'une demande de la part des salariés remontée en CSE : **clarifier la grille et les critères d'évolution salariale**. Dans la continuité de ces travaux, un groupe de travail a été mis en place sur la transparence salariale, comme indiqué dans la partie Gouvernance du document ([voir page 63](#)).

Métriques et cibles

Indicateurs	Données 2024	Données 2023	Référence de l'indicateur
Écart entre le plus haut salaire et le plus faible salaire <i>Cf objectif de mission #3</i>	Ratio de 4,2 (coef min 85 et max 360)	N/A	/
Part H/F parmi les 10 plus hautes rémunérations <i>Cf objectif de mission #3</i>	4 Femmes et 6 Hommes	N/A	/
Proportion de collaborateurs et collaboratrices en équivalent temps plein qui reçoivent un salaire au moins équivalent au salaire minimum vital	100%	100%	B10
Proportion de collaborateurs et collaboratrices en équivalent temps plein qui reçoivent un salaire au moins équivalent au salaire minimum vital pour une famille	100%	100%	/
Pourcentage des emplois à temps plein et temps partiel créés dans les douze derniers mois et rémunérés au salaire minimum vital	100%	100%	/
Nombre d'incidents relatifs aux droits humains au sein des effectifs propres dont : travail des enfants, travail, forcé, esclavage moderne, discrimination, autres	0	N/A	C7

Pratiques, politiques et initiatives futures en lien avec les consommateurs et utilisateurs finaux

B2 ; C2

Enjeux de durabilité : Consommateurs et utilisateurs finaux

Avez-vous des pratiques existantes / politiques / initiatives futures qui traitent de l'un des enjeux suivants ?

OUI

L'accompagnement des organisations dans leur transition écologique est la raison d'être de BL évolution. Dans ce cadre, le cabinet s'attache à accompagner non seulement les grosses structures, mais aussi des petites entreprises ou des associations ayant des moyens limités.

Le référentiel d'impact est intégré à l'outil de pilotage de toutes les missions. Par ailleurs, les clients sont interrogés à chaque fin de mission afin d'évaluer leur ressenti sur les impacts de nos interventions. Les questions liées à l'impact permettent de compléter les retours de nos clients liés au questionnaire de satisfaction.

Sont-elles publiquement accessibles ?

OUI

La politique inclut-elle des objectifs ?

OUI

- 80% de répondants référentiel d'impact (questionnaire de satisfaction)
- Note de satisfaction moyenne des clients de 4/5

Possibilité d'indiquer le niveau hiérarchique le plus élevé de la personne responsable de leur mise en œuvre.

Pilote processus P2

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, etc.

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

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. En 2024, BL évolution a participé à la construction d'autres dispositifs comme le « **Diag Biodiversité** ».

Systématisation 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**, ce qui a été réalisé en 2024.

Questionnaire d'impact

Un nouveau questionnaire d'impact a été créé en 2022. Il s'agit d'une liste de questions à poser aux clients accompagnés pour **mesurer de façon qualitative l'impact de nos missions**. Après une phase test initiée en 2023, via la réalisation d'entretiens avec d'anciens clients sur la base de ce questionnaire afin de le rendre opérationnel, cet outil a été amélioré afin d'intégrer le ressenti des clients sur la réactivité des équipes, leur flexibilité et leur capacité d'adaptation par rapport à leurs attentes.

Métriques et cibles

Indicateurs	Données 2024	Données 2023
Nombre de missions pour lesquelles le chef de projet ou la cheffe de projet constate avoir utilisé les éléments du référentiel d'impact avant ou pendant la mission <i>Cf objectif de mission #1</i>	Système de reporting en cours de déploiement en 2024	88% des répondants au sondage
Note moyenne de l'impact perçu par le client (questionnaire de satisfaction) <i>Cf objectif de mission #1</i>	Note de satisfaction globale : 4,67	Note de satisfaction globale : 4,66

5) Gouvernance : Éthique des affaires, corruption et gestion des données

Politique et engagements - anticorruption

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 déjeuners ou de cadeaux.

Protection des données et cybersécurité

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).

Un groupe de travail interne a réalisé un état des lieux des différents **besoins et pratiques concernant la cybersécurité et la protection des données** chez BL évolution. Des travaux préliminaires ont eu lieu avec les fournisseurs principaux de services numériques et l'infogérant afin de recenser l'ensemble des mesures de sécurité existantes. Une première politique a été formalisée. Les travaux seront poursuivis en 2025 grâce à l'appui d'un prestataire externe. Charles Adrien LOUIS, co-gérant de BL évolution, a été nommé en tant que **référént RGPD** afin de suivre ces travaux.

Indicateurs	Données 2024	Données 2023	Référence de l'indicateur
CORRUPTION			
Nombre total et nature des incidents de corruption dans l'entreprise	0 cas	0 cas	B11 G1-4
ÉTHIQUE DES AFFAIRES			
Nombre d'incidents liés à l'éthique commerciale signalés au travers de la procédure d'alerte	0 cas signalés	0 cas signalés	/
Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	0 cas signalés	0 cas signalés	/
Pourcentage ou nombre d'employés formés à l'éthique	100%	100%	/

Conclusion

En 2024, BL évolution a poursuivi avec détermination son engagement pour accélérer la transformation écologique des territoires et des entreprises, dans un contexte politique et social plus que jamais incertain. Cette année a été marquée par la consolidation de notre gouvernance partagée, l'enrichissement de nos politiques sociales et la reconnaissance renouvelée de nos certifications, autant de signes de notre volonté d'incarner au quotidien les valeurs que nous portons auprès de nos clients et partenaires.

Face aux défis persistants et aux reculs observés sur certains cadres réglementaires, nous avons redoublé d'efforts pour maintenir le cap : accompagner nos clients vers des modèles plus résilients, expérimenter des solutions ambitieuses, et renforcer l'impact positif de chacune de nos missions.

Nous savons que la transition écologique nécessite une mobilisation collective et une exigence renouvelée. C'est pourquoi nous remercions chaleureusement nos équipes, nos clients et nos partenaires pour leur confiance et leur engagement à nos côtés. Ensemble, nous continuerons à explorer, apprendre et partager pour faire émerger des solutions concrètes au service d'une société plus soutenable et plus juste.



PARTIE 3

ANNEXES

2024

A. Table de correspondance 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.	Au sein de BL évolution, le conseil d'administration se réfère aux sociétaires. <i>Voir section II.A.3.4</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	<i>Voir section II.A.3.4</i>
	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.	<i>Voir section II.E.2</i> <i>Voir section II.B.2.2</i>
	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.	<i>Voir sections II.B.2 et II.E.2</i>
	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.	<i>Voir section II.E.2</i>

Table de correspondance TNFD (suite)

	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.	<i>Voir sections II.B.2.b et II.E.2</i>
	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.	<i>Voir sections II.B.2.2 et II.E.2</i>
	b) Décrire les processus de l'organisation pour gérer les relations de dépendance, les impacts, les risques et les opportunités liés à la nature.	<i>Voir section II.B</i>
	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.	<i>Voir section II.A.3.1</i>
METRIQUES & OBJECTIFS	a) Divulguer les outils de mesure utilisés par l'organisation pour analyser et gérer les risques et opportunités importants liés à la nature en ligne avec sa stratégie et son processus de gestion des risques.	<i>Voir section II.E.2</i>
	b) Divulguer les outils de mesure utilisés par l'organisation pour analyser et gérer les relations de dépendance et impacts sur la nature.	<i>Voir section II.E.2</i>
	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.	<i>Voir sections II.B et II.A.3.4 et II.E.2</i>

B. Table de correspondance TCFD

	Recommandations de la TCFD	Références aux sections de la DIIPEF détaillant ces lignes directrices
GOUVERNANCE	<p>a) Décrire la supervision par le conseil d'administration des risques et opportunités liés au climat.</p> <p>a.i) Décrire le processus et la fréquence à laquelle le conseil d'administration et/ou ses comités (par exemple, le comité d'audit, le comité des risques ou d'autres comités) sont informés des questions liées au climat.</p> <p>a.ii) Indiquer si le conseil d'administration et/ou ses comités prennent en compte les questions liées au climat lorsqu'ils examinent et orientent la stratégie, les principaux plans d'action, les politiques de gestion des risques, les budgets annuels et les plans d'entreprise, lorsqu'ils fixent les objectifs de performance de l'organisation, contrôlent la mise en œuvre et les performances, et supervisent les dépenses d'investissement, les acquisitions et les cessions importantes.</p> <p>a.iii) Expliquer comment le conseil d'administration contrôle et supervise les progrès accomplis par rapport aux objectifs et aux cibles fixés en matière de lutte contre les problèmes liés au climat.</p>	<p>Le conseil d'administration n'existe pas tel quel dans notre structure, mais peut être assimilé à l'assemblée des sociétaires.</p> <p><i>Voir section II.A.3.4</i></p>
	<p>b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et des opportunités liés au climat</p> <p>b.i) Inclure si l'organisation a confié des responsabilités liées au climat à des postes de direction ou à des comités ; et, le cas échéant, si ces postes de direction ou ces comités rendent compte au conseil d'administration ou à un comité du conseil d'administration et si ces responsabilités comprennent l'évaluation et/ou la gestion des questions liées au climat.</p> <p>b.ii) Inclure une description de la (des) structure(s) organisationnelle(s) associée(s)</p> <p>b.iii) Inclure les processus par lesquels la direction est informée des questions liées au climat</p> <p>b.iv) Inclure la manière dont la direction (par le biais de postes spécifiques et/ou de comités de direction) suit les questions liées au climat.</p>	<p><i>Voir section II.A.3.4</i></p>

Table de correspondance TCFD : Stratégie

	Recommandations de la TCFD	Références aux sections de la DIIPEF détaillant ces lignes directrices
STRATEGIE	<p>a) Décrire les risques et opportunités climatiques que l'organisation a identifiés sur le court, moyen et long terme</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ a.i) Inclure une description de ce que l'organisation considère comme les horizons pertinents à court, moyen et long terme, en tenant compte de la durée de vie utile des actifs ou de l'infrastructure de l'organisation et du fait que les problèmes liés au climat se manifestent souvent à moyen et long terme. ○ a.ii) Inclure une description des questions spécifiques liées au climat, susceptibles de se poser à chaque horizon temporel (court, moyen et long terme) et qui pourraient avoir un impact financier significatif sur l'organisation. ○ a.iii) Inclure une description du ou des processus utilisés pour déterminer les risques et les opportunités susceptibles d'avoir une incidence financière significative sur l'organisation. ○ a.iv) Les organisations devraient envisager de fournir une description de leurs risques et opportunités par secteur et/ou par zone géographique. 	<p><i>Voir section II.A.2.2</i></p>
	<p>b) Décrire l'impact des risques et des opportunités liés au climat sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.</p> <p>b.i) A partir des données de la question précédente, les organisations doivent expliquer comment les problèmes climatiques identifiés ont affecté leurs activités, leur stratégie et leur planification financière.</p> <p>b.ii) Les organisations doivent étudier la possibilité d'inclure l'impact sur leurs activités, leur stratégie et leur planification financière dans les domaines suivants :</p> <p>Produits et services</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chaîne d'approvisionnement et/ou chaîne de valeur • Activités d'adaptation et d'atténuation • Investissement dans la recherche et le développement • Opérations (y compris les types d'opérations et la localisation des installations) • Acquisitions ou cessions • Accès au capital <p>b.iii) Les organisations doivent décrire la manière dont les questions liées au climat sont prises en compte dans leur processus de planification financière, la ou les périodes utilisées et la manière dont ces risques et opportunités sont classés par ordre de priorité. Les informations fournies par les organisations doivent refléter une image holistique des interdépendances entre les facteurs qui affectent leur capacité à créer de la valeur au fil du temps.</p>	<p><i>Voir section II.B.1</i></p>

Table de correspondance TCFD : Stratégie (suite)

	Recommandations de la TCFD	Références aux sections de la DIIPEF détaillant ces lignes directrices
STRATÉGIE	<p>b.iv) Les organisations doivent décrire l'impact des questions liées au climat sur leur performance financière (revenus, coûts) et leur situation financière (actifs, passifs). Si des scénarios liés au climat ont été utilisés pour créer la stratégie et la planification financière de l'organisation, ces scénarios doivent être décrits.</p> <p>b.v) Les organisations qui ont pris des engagements de réduction des émissions de GES, qui opèrent dans des juridictions ayant pris de tels engagements ou qui ont accepté de répondre aux attentes des investisseurs en matière de réduction des émissions de GES doivent décrire leurs plans de transition vers une économie à faibles émissions de carbone, qui pourraient inclure des objectifs en matière d'émissions de GES et des activités spécifiques destinées à réduire les émissions de GES dans leurs opérations et leur chaîne de valeur ou à soutenir la transition d'une autre manière.</p> <p>b.vi) Les organisations devraient envisager de discuter de la manière dont les risques et opportunités liés au climat sont intégrés dans leur (1) processus décisionnel actuel et (2) dans la formulation de leur stratégie, y compris les hypothèses et objectifs de planification autour de l'atténuation du changement climatique, de l'adaptation ou des opportunités telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Recherche et développement (R&D) et adoption de nouvelles technologies. – Activités existantes et futures telles que les investissements, les restructurations, les dépréciations ou la dépréciation d'actifs. – Hypothèses de planification critiques concernant les actifs existants, par exemple les stratégies visant à réduire les opérations à forte intensité de carbone, d'énergie et/ou d'eau. – Comment les émissions de GES, l'énergie et l'eau et d'autres expositions aux risques physiques, le cas échéant, sont prises en compte dans la planification et l'allocation des capitaux ; cela pourrait inclure une discussion sur les acquisitions et les cessions majeures, les coentreprises et les investissements dans la technologie, l'innovation et les nouveaux secteurs d'activité à la lumière de l'évolution des risques et des opportunités liés au climat. – La flexibilité de l'organisation dans le positionnement/repositionnement du capital pour faire face aux risques et opportunités émergents liés au climat. 	<p>Voir section II.B.1</p>

Table de correspondance TCFD : Stratégie (suite)

	Recommandations de la TCFD	Références aux sections de la DIPEF détaillant ces lignes directrices
STRATÉGIE	<p>c) Décrire comment les processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont intégrés dans la gestion globale des risques de l'organisation.</p> <p>c.i) Les organisations devraient décrire la résilience de leurs stratégies face aux risques et opportunités liés au climat, en tenant compte d'une transition vers une économie à faible émission de carbone conforme à un scénario de 2°C ou moins et, lorsque cela est pertinent pour l'organisation, de scénarios conformes à des risques physiques accrus liés au climat.</p> <p>c.ii) Les organisations devraient envisager de discuter :</p> <p>les domaines dans lesquels elles estiment que leurs stratégies peuvent être affectées par les risques et les opportunités liés au climat. de la manière dont elles pourraient modifier leurs stratégies pour faire face à ces risques et opportunités potentiels. l'impact potentiel des questions liées au climat sur la performance financière (par exemple, les recettes, les coûts) et la situation financière (par exemple, les actifs, les passifs). les scénarios liés au climat et le(s) horizon(s) temporel(s) considéré(s)</p> <p>c.iii) Les organisations dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à un milliard de dollars américains (USDE) devraient envisager de mener une analyse de scénario plus approfondie pour évaluer la résilience de leurs stratégies par rapport à une série de scénarios liés au climat, y compris un scénario de 2 °C ou moins et, lorsque cela est pertinent pour l'organisation, des scénarios compatibles avec des risques physiques accrus liés au climat.</p> <p>c.iv) Les organisations devraient envisager de discuter des implications des différentes hypothèses politiques, tendances macroéconomiques, trajectoires énergétiques et hypothèses technologiques utilisées dans les scénarios liés au climat accessibles au public pour évaluer la résilience de leurs stratégies.</p> <p>Pour les scénarios liés au climat utilisés, les organisations devraient envisager de fournir des informations sur les facteurs suivants pour permettre aux investisseurs et autres de comprendre comment les conclusions ont été tirées de l'analyse de scénario :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Paramètres d'entrée, hypothèses et choix analytiques critiques pour les scénarios liés au climat utilisés, notamment en ce qui concerne des domaines clés tels que les hypothèses politiques, les trajectoires de déploiement énergétique, les trajectoires technologiques et les hypothèses de calendrier associées. – Implications financières qualitatives ou quantitatives potentielles des scénarios liés au climat, le cas échéant 	<p><i>Voir section II.B.1</i></p>

Table de correspondance TCFD : Gestion des risques et impacts

	Recommandations de la TCFD	Références aux sections de la DIIPEF détaillant ces lignes directrices
GESTION DES RISQUES ET IMPACTS	<p>a) Décrire les processus d'identification et d'évaluation des risques liés au climat mis en place par l'organisation.</p> <p>a.i) Les organisations doivent décrire leurs processus de gestion des risques pour identifier et évaluer les risques liés au climat. Un aspect important de cette description est la manière dont les organisations déterminent l'importance relative des risques liés au climat par rapport aux autres risques.</p> <p>a.ii) Les organisations doivent indiquer si elles tiennent compte des exigences réglementaires existantes et émergentes liées au changement climatique (par exemple, les limites d'émissions), ainsi que d'autres facteurs pertinents pris en considération.</p> <p>a.iii) Les organisations doivent également envisager de fournir des informations sur les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les processus d'évaluation de l'ampleur et de la portée potentielle des risques identifiés liés au climat - les définitions de la terminologie des risques utilisée ou les références aux cadres de classification des risques existants. 	<p><i>Voir section II.A.3.1</i></p>
	<p>b) Décrire les processus de gestion des risques liés au climat mis en place par l'organisation.</p> <p>b.i) Les organisations doivent décrire leurs processus de gestion des risques liés au climat, y compris la manière dont elles prennent des décisions pour atténuer, transférer, accepter ou contrôler ces risques.</p> <p>b.ii) En outre, les organisations doivent décrire leurs processus de hiérarchisation des risques liés au climat, y compris la manière dont elles déterminent l'importance relative de ces risques.</p> <p>b.iii) En décrivant leurs processus de gestion des risques liés au climat, les organisations doivent traiter les risques figurant dans les tableaux A1.1 et A1.2 (voir la feuille "Exemples")</p>	<p><i>Voir section II.A.3.4</i> <i>Voir section II.B.1</i></p>
	<p>c) Décrire comment les processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont intégrés dans la gestion globale des risques de l'organisation.</p> <p>c.i) Les organisations doivent décrire comment leurs processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont intégrés dans leur gestion globale des risques.</p>	<p>/</p>

Table de correspondance TCFD : Métriques et objectifs

	Recommandations de la TCFD	Références aux sections de la DIIPEF détaillant ces lignes directrices
METRIQUES & OBJECTIFS	<p>a) Indiquer les paramètres utilisés par l'organisation pour évaluer les risques et les opportunités liés au climat, conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques.</p> <p>a.i) Les organisations doivent fournir les principaux paramètres utilisés pour mesurer et gérer les risques et opportunités liés au climat, tels que décrits dans les tableaux A1.1 et A1.2 ainsi que les paramètres compatibles avec les catégories de paramètres intersectoriels liés au climat, décrites dans le tableau A2.1 (voir la feuille "Exemples)</p> <p>a.ii) Les organisations doivent envisager d'inclure des paramètres sur les risques liés au climat associés à la gestion de l'eau, de l'énergie, de l'utilisation des terres et des déchets, lorsque cela est pertinent et applicable.</p> <p>Lorsque les questions liées au climat sont matérielles, les organisations doivent envisager de décrire si et comment les mesures de performance correspondantes sont intégrées dans les politiques de rémunération.</p> <p>a.iii) Lorsque cela est pertinent, les organisations doivent fournir leurs prix internes du carbone ainsi que des indicateurs d'opportunité liés au climat, tels que les revenus provenant de produits et services conçus pour une économie à faible émission de carbone.</p> <p>a.iv) Les mesures doivent être fournies pour des périodes historiques afin de permettre une analyse des tendances. Quand cela est pertinent, les organisations doivent envisager de fournir des mesures prospectives pour les catégories de mesures intersectorielles liées au climat, décrites dans le tableau A2.1 (voir la feuille "Exemples)), conformément à leur horizon de planification commerciale ou stratégique. Lorsque cela n'est pas évident, les organisations doivent fournir une description des méthodologies utilisées pour calculer ou estimer les indicateurs liés au climat.</p> <p>b) Secteur d'énergie : Pour toutes les mesures pertinentes, les organisations doivent envisager de fournir des tendances historiques et des projections prospectives (par pays et/ou juridiction, secteur d'activité ou type d'actif concernés). Les organisations doivent également envisager de divulguer des mesures qui soutiennent leur analyse de scénarios et leur processus de planification stratégique et qui sont utilisées pour surveiller l'environnement commercial de l'organisation d'un point de vue stratégique et de gestion des risques.</p>	<p><i>Voir section II.B.1.4</i></p> <p><i>Voir section II.B.1.4</i></p>

Table de correspondance TCFD : Métriques et objectifs (suite)

	Recommandations de la TCFD	Références aux sections de la DIPEF détaillant ces lignes directrices
METRIQUES & OBJECTIFS	<p>c) Publier les émissions de gaz à effet de serre (GES) des scopes 1 et 2 et, si pertinent, du scope 3, ainsi que les risques qui y sont liés.</p> <p>c.i) Les organisations doivent fournir leurs émissions de GES des scope 1 et 2, indépendamment d'une évaluation de l'importance relative, et, le cas échéant, les émissions de GES du scope 3 et les risques associés.</p> <p>c.ii) Tous les organismes devraient envisager de divulguer les émissions de GES du scope 3. Les émissions de GES devraient être calculées conformément à la méthodologie du GHG Protocol afin de permettre l'agrégation et la comparabilité entre les organismes et les juridictions. Au besoin, les organismes devraient envisager de fournir des ratios d'efficacité des GES connexes, généralement acceptés et spécifiques à l'industrie.</p> <p>c.iii) Les émissions de GES et les paramètres associés doivent être fournis pour des périodes historiques afin de permettre une analyse des tendances. En outre, lorsque cela n'est pas évident, les organisations devraient fournir une description des méthodes utilisées pour calculer ou estimer les paramètres.</p>	<p><i>Voir section II.B.1.4</i></p>
	<p>d) Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et les opportunités liés au climat et les résultats obtenus par rapport à ces objectifs.</p> <p>d.i) Les organisations doivent décrire leurs principaux objectifs liés au climat, tels que ceux liés aux émissions de GES, à la consommation d'eau, à la consommation d'énergie...etc. Tout cela conformément aux catégories de mesures intersectorielles liées au climat du tableau A2.1 (voir la feuille "Exemples et conformément aux exigences réglementaires prévues, aux contraintes du marché ou à d'autres objectifs.</p> <p>d.iii) Ces autres objectifs peuvent être des objectifs d'efficacité ou des objectifs financiers, des tolérances aux pertes financières, des émissions de GES évitées tout au long du cycle de vie du produit, ou des objectifs de revenus nets pour les produits et services conçus pour une économie à faibles émissions de carbone.</p> <p>d.iv) En décrivant leurs objectifs, les organisations devraient envisager d'inclure les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si l'objectif est absolu ou basé sur l'intensité ; - les périodes sur lesquelles l'objectif s'applique ; - l'année de référence à partir de laquelle les progrès sont mesurés ; - les principaux indicateurs de performance utilisés pour évaluer les progrès réalisés par rapport aux objectifs. <p>d.v) Les organisations qui communiquent des objectifs à moyen ou à long terme doivent également communiquer les objectifs intermédiaires associés, dans l'ensemble ou par secteur d'activité, lorsqu'ils sont disponibles. Lorsque cela n'est pas évident, les organisations doivent fournir une description des méthodes utilisées pour calculer les objectifs et les mesures.</p>	<p><i>Voir section II.B.1.2 & II.B.1.3</i></p>

Rapport de mission et durabilité

Comité de rédaction et mise en page :

Clara Ancel, Clémentine Ledieu, Astrid de Rengervé, Thibaud Hugard, Julie Picard, Kamelia Hamzaoui, Victoire Adnet, Sylvain Boucherand, Charles-Adrien Louis

Crédits photos :

Pages 1, 2, 34, 49, 60 –
Unsplash

Toutes les autres photos – *BL évolution*



BL évolution Paris

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**