

Rapport de mission et de durabilité



Sommaire

	<u>Édito</u>	03
1	<u>BL évolution, société à mission</u>	04
2	<u>Rapport de durabilité</u>	23
	A <u>Informations générales</u>	31
	B <u>Informations environnementales</u>	41
	C <u>Informations sociales</u>	56
	D <u>Informations de gouvernance</u>	67
	E <u>Actions complémentaires de responsabilité sociétale</u>	74
3	<u>Annexes</u>	84
	➔ <u>Pratiques, politiques et initiatives futures portant sur les enjeux de durabilité - Synthèse</u>	85
	➔ <u>Table de correspondance TNFD</u>	86
	➔ <u>Table de correspondance TCFD</u>	88

Edito

L'année 2025 a été une année difficile à bien des égards. Le contexte économique a entraîné une contraction des marchés, tandis que les incertitudes politiques ont pesé durablement sur les dynamiques de transformation. Pour notre secteur, ces évolutions ont eu un impact direct sur les politiques publiques de transition écologique, sur les cadres structurants censés mobiliser les entreprises et les collectivités, et, par conséquent, sur notre travail d'accompagnement.

Nous ne pouvons pas nous en réjouir. Le recul de la démocratie environnementale, sociale et économique que nous avons observé ces derniers mois nous interpelle profondément. Cette vision étriquée affaiblit les conditions mêmes d'une transition écologique juste, ambitieuse et durable. Elle prive les organisations d'orientations claires, de stabilité et de capacité d'action, au moment même où il faudrait accélérer.

Dans ce contexte, BL évolution a dû se réorganiser. Nous avons ouvert un travail de fond sur l'évolution de notre modèle économique et social, qui vise à sécuriser notre fonctionnement, mieux répondre aux aspirations qui coexistent au sein de l'entreprise, réaffirmer les valeurs que nous voulons porter à travers notre modèle, renforcer le bien-être au travail et mieux partager la valeur.

Nous avons également poursuivi la transformation de notre organisation interne. La restructuration des équipes, le renforcement de notre gouvernance partagée, ou encore le déploiement d'un parcours de formation adapté, témoignent de notre volonté de consolider un cadre de travail favorable.

Malgré le contexte, nous n'avons pas dévié de notre cap. Notre raison d'être et notre mission demeurent nos priorités. En 2025, nous avons renouvelé nos reconnaissances externes - EcoVadis, B Corp et Employeur Pro-Vélo et confirmé nos engagements en matière d'achats responsables. Cette exigence de cohérence reste au cœur de notre démarche : ce que nous recommandons aux autres, nous nous efforçons de l'appliquer à nous-mêmes.

Nous continuons également à contribuer activement à l'évolution de notre écosystème. À travers notre implication dans les travaux sur la biodiversité, notamment l'élaboration de la norme ISO 17298, les démarches Science-Based Targets for Nature, les consultations sur la CSRD, la participation au Conseil Régén de la CEC, ainsi que nos publications, webinaires et actions de plaidoyer, nous cherchons à faire avancer les débats, les pratiques et les cadres d'action. En 2025, nous avons ainsi continué à porter des sujets clés comme la double matérialité, les plans de transition climat et biodiversité, les business models régénératifs, la gouvernance, les achats responsables, l'économie circulaire des territoires ou encore une approche raisonnée de l'IA en entreprise.

Plus que jamais, nous persévérons, en tant que cabinet indépendant, engagé depuis maintenant 15 ans au service de stratégies à fort impact, de transformations concrètes et d'une transition écologique créatrice de valeur partagée. Merci à toute notre équipe qui fait vivre chaque jour cette ambition, et merci à nos clients qui choisissent d'agir, malgré les vents contraires. Le populisme ambiant et les reculs actuels ne doivent pas nous détourner des priorités d'intérêt général et de temps long.

Bonne lecture,

Sylvain BOUCHERAND & Charles Adrien LOUIS



Sylvain Boucherand
Co-fondateur



Charles-Adrien Louis
Co-fondateur

PARTIE 1

BL ÉVOLUTION,
SOCIÉTÉ À MISSION

2025

Cabinet de conseil indépendant & engagé



Nous sommes une coopérative de conseil, devenue **société à mission** après l'adoption de la loi PACTE. Depuis 2011, nous accompagnons les acteurs publics et privés dans leur transition écologique.

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

Nos clients



Grands groupes,
ETIs et PME



Institutions
financières



Collectivités
territoriales

+14

ANS
D'EXPÉRIENCE

453

MISSIONS
RÉALISÉES

+70

PERSONNES

Nos bureaux

Rennes

Paris

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 participé au parcours Consulting la **CEC** en 2023 et faisons partie du Conseil Régen, la **communauté des cabinets de conseil à visée régénérative**.



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.



Membre 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.



Membre de l'**Union Régionale des Scop**, nous soutenons l'entrepreneuriat à impact fondé sur une gouvernance démocratique. Par cet engagement, nous contribuons à promouvoir l'**économie sociale et solidaire (ESS)**.



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



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



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 rejoint le Mouvement Impact France en 2025 et avons à cœur d'**accompagner les dirigeantes et dirigeants** qui transforment l'économie pour qu'elle soit soutenable, utile et juste.

Démarche responsable

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

En complément de notre qualité de société à mission, nous avons choisi deux labels qui nous permettent de refléter notre démarche responsable : 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.



Certifiés B Corp depuis 2017, notre récent score de 116,4 nous situe parmi les acteurs les plus engagés de la communauté B Corp en France et dans le monde.

[En savoir plus](#)

ecovadis

Certifiée par **Ecovadis en 2025 au niveau Or**, BL évolution est dans le **top 5%** des entreprises évaluées au cours des 12 derniers mois, avec un score de 80/100 après audit de nos actions.



Nous avons rejoint l'initiative **Entreprises Engagées pour la Nature** qui a pour objectif de mobiliser les entreprises sur leurs impacts directs et indirects, dépendances et possibilités d'actions favorables à la nature.



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**.

Charte

RELATIONS FOURNISSEURS
ET ACHATS RESPONSABLES

Nous travaillons sur nos achats depuis la création de l'entreprise. Pour renforcer notre engagement, nous **sommes signataires de la charte Relations fournisseurs et Achats Responsables** depuis 2024.

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

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



Nous sommes **certifiés ISO 9001**, ce qui garantit notre système de management de la qualité.

Implications pour un monde juste et durable



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



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



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



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.



Nous participons au groupe de réflexion sur la sobriété et participons régulièrement aux rencontres des territoires à énergie positive. En 2025 nous avons animé un atelier sur l'économie circulaire.



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 participons aux travaux du réseau France Villes & territoires durables et étions présents aux Journées Villes Durables en Action à Bayonne



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.

Notre modèle de création de valeur

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 Écologique des Territoires

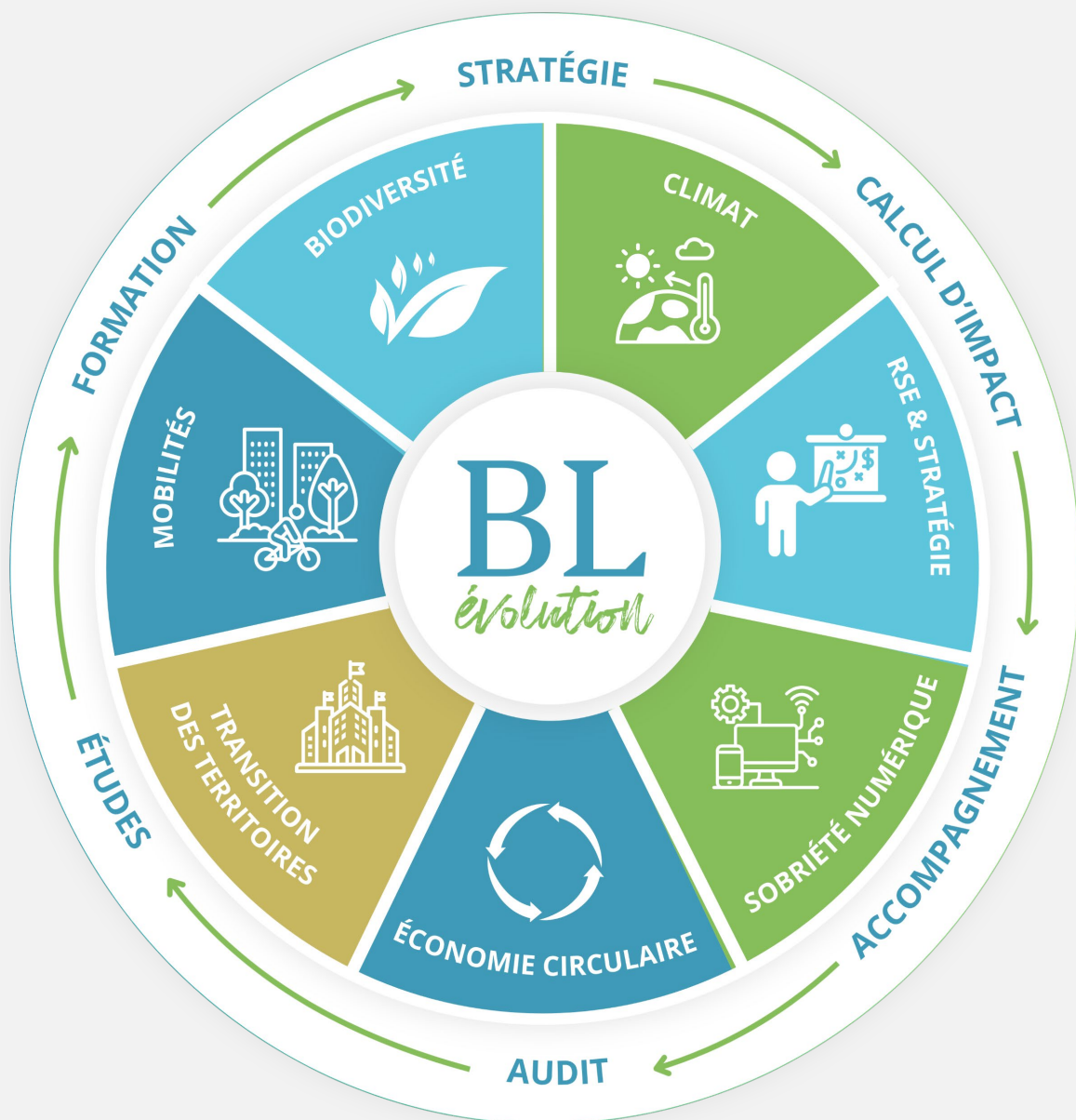
Accompagnement à la mise en œuvre d'une démarche de transition écologique réussie et complète à travers l'évaluation et la planification de la transition (BEGES, PCAET, ENR, Budget vert, ...), la valorisation des démarches, la définition de plan d'adaptation, etc.

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.

Notre modèle de création de valeur

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



NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



NOS CERTIFICATIONS



Nos ressources

HUMAINES

- **78 personnes** au 31/12/2025
- 53% Femmes, 47% hommes
- **4 369 heures de formation** en 2025
- Des expertises **multithématiques**



INTELLECTUELLES

- Plus de **14 ans d'expérience**
- **7 reconnaissances** d'expertises obtenues (RFAR, GBS, ACT, Diags BPI France, OEPV, OPQIBI 0605, Bilan Carbone, Conseillers Territoire Engagé Transition Écologique)
- **Outils** d'analyse et **publications** d'expertises



SOCIÉTALES & ENVIRONNEMENTALES

- 100% d'achat de mobilier de bureau **éco-responsable**
- **Parc de 4 vélos** pliants à assistance électrique
- Actions quotidiennes alignées sur les **engagements EEN**
- 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 2025



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 Or
- 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** : 75,48tCO₂e, soit 0,99tCO₂e/ETP (format GHG Protocol)
- **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 :

- 453 **missions** réalisées* : 222 missions auprès d'entreprises, 231 missions auprès de territoires
- **Formations** en ligne de vulgarisation des enjeux RSE, biodiversité, mobilité, climat et ODD à destination des PME et collectivités
- 4,21/5. D'après notre questionnaire de satisfaction, en 2025, **nos missions ont renforcé l'engagement de nos clients** dans la transition vers un développement durable à hauteur de 4,21/5 (70 réponses)



NOS PARTENAIRES

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

- Implication dans la **CEC Consulting** et membre du Conseil Regen
- Signataire de la Charte professionnelle et déontologique de **Syntec Conseil**
- Signataire de **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 :

- **9 publications** libres d'accès
- 28 webinaires organisés et **30 prises de parole** dans l'année
- Plus de **100 articles** rédigés et 195 publications sur LinkedIn
- Étude sur le **Système Alternatif de Mobilité**
- Livre « Oser la transition »



**Nombre de missions sur lesquelles au moins un jour de travail a été constaté en 2025*

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 outils et analyses 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 dès 2023 par rapport à 2022 et a été élargi à l'ensemble de l'impact environnemental de l'entreprise (empreinte carbone, achats, numérique, biodiversité).

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, etc.).

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.

À la suite de notre **deuxième audit société à mission** réalisé début 2026 (portant sur la période 2023-2025), notre OTI a conclu que [nous respectons notre mission et nos objectifs sociaux et environnementaux](#).

Notre comité de mission 2025

Notre comité de mission est composé de 4 membres internes et de 6 membres externes, des personnalités engagées qui incarnent les visions « entreprise » et « territoire » propres à BL évolution.

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 stratégie et plan d'action. Responsable du suivi de la mission au sein du cabinet, 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 | *Urbaniste, consultant senior stratégies territoriales, BL évolution*

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



Anne AUCLAIR

En tant que directrice du réseau Cler, Anne défend une vision de la transition énergétique socialement juste et ancrée dans les territoires.

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 Métropole Européenne de Lille (MEL). Yves souhaite veiller à l'équilibre des apports et à l'utilité du comité de mission.



Oriane CÉBILE

Experte en transition énergétique, politiques de l'eau et adaptation au changement climatique, Oriane est en charge de la coordination des actions d'animation de l'ADEME dans le cadre du programme d'accompagnement à la rénovation énergétique des bâtiments publics ACTEE+. 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 le cabinet, qu'elle considère comme un acteur clé, dans sa démarche d'amélioration continue.



Membres externes

Notre feuille de route de mission en 2025

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 les entreprises et les collectivités sur leurs enjeux de transition écologique et sociale afin d'améliorer leur impact sur la société et l'environnement.

Chantiers / actions 2025	Avancement	Renvoi dans la DIIPEF
Améliorer et démocratiser la mesure d'impact dans le cadre de nos missions (impact de transformation des clients)	En cours : Un groupe de travail s'est penché sur l'amélioration de la mesure d'impact au sein des missions et a identifié des pistes d'amélioration. Ce travail devrait se poursuivre par l'élaboration d'un processus de suivi de l'impact post-mission en 2026. L'objectif est de systématiser la planification d'un échange avec les clients après la réalisation d'un accompagnement, en vue d'apprécier l'impact perçu par ces derniers.	<u>Pages 79-80</u>
1 Améliorer l'impact de notre accompagnement et sa perception par les clients		
Objectif opérationnel	<i>Détails</i> : BL évolution souhaite apporter un impact positif pour la société et l'environnement en accompagnant ses clients dans leur transformation. Nous mesurons ainsi l'impact de nos missions et la satisfaction de nos clients à travers un questionnaire envoyé à la fin des accompagnements, permettant d'obtenir leurs retours et suggestions d'amélioration.	
Indicateurs de suivi	Valeur 2025	Valeur cible
Note moyenne de l'impact perçu par le client (questionnaire de satisfaction client)	Note moyenne de satisfaction : 4,72 Note moyenne d'impact : 4,21	Note moyenne de satisfaction : ≥ 4,5 Note moyenne d'impact : ≥ 4

Objectif de mission 1 :

Engager une transformation à travers les prestations réalisées

2

Systématiser le questionnement sur l'impact dans le cadre de nos missions

Objectif opérationnel

Détails : BL évolution a mis en place différents outils permettant aux équipes de se questionner sur comment maximiser leur impact tout au long des accompagnements, notamment un référentiel d'impact.

Indicateurs de suivi	Valeur 2025	Valeur cible
Part des missions pour lesquelles le chef de projet ou la cheffe de projet indique avoir utilisé les éléments du référentiel d'impact avant ou pendant la mission (missions avec un budget >10K€)	<p>Pour 26% des missions, le chef de projet ou la cheffe de projet déclare avoir utilisé le référentiel d'impact.</p> <p><i>Cependant, il y a eu peu de réponses au sondage concernant l'utilisation du référentiel d'impact (pour 68% des missions il n'y a pas eu de réponse au sondage, pour 26% la réponse au sondage était oui et pour 6% la réponse était non). Ainsi, parmi les missions pour lesquelles il y a eu une réponse, 81 % déclaraient utiliser le référentiel d'impact. L'audit a dès lors fait ressortir le besoin de généraliser ce sondage, mais aussi de faire évoluer cet indicateur pour mieux refléter les différentes manières dont les équipes se questionnent autour de l'impact dans le cadre des missions (en consultant le référentiel d'impact, en l'abordant lors des réunions de 6x6, ou autrement). Un nouveau processus de suivi et un nouvel indicateur sont en cours de validation.</i></p>	D'ici 2030 : sur 80 % des missions, les équipes déclarent s'être questionnées sur l'impact.



Objectif de mission 2 :

Maîtriser l’empreinte environnementale de notre fonctionnement

BL évolution place la réduction des impacts environnementaux de son fonctionnement d’entreprise au cœur de sa démarche (qu’il s’agisse de l’empreinte carbone, des achats, du numérique ou de la biodiversité). Cet objectif traduit notre mission et notre volonté de contribuer activement à la transition écologique en tant qu’entreprise responsable, mais aussi d’être exemplaire afin d’inspirer nos clients à aller toujours plus loin dans l’amélioration de leur empreinte sur l’environnement.

Chantiers / actions 2025	Avancement	Renvoi dans la DIIPEF
Formaliser la stratégie environnementale (biodiversité, climat, numérique responsable, etc.) et sociale interne	<p>En cours : Un premier groupe de travail a permis de réaliser l’état des lieux de la politique environnementale et sociale de BL évolution. Par la suite, la stratégie environnementale a été structurée et la feuille de route régénérative a été validée.</p> <p>Les travaux pourront se poursuivre en 2026 si cela s’avère pertinent.</p>	<p><u>Pages</u> <u>42-45</u></p>
Réaliser notre bilan carbone	<p>Réalisé en 2025 (Le Bilan Carbone est réalisé chaque année depuis 2018.)</p>	<p><u>Pages</u> <u>48-49</u></p>
Structurer notre approche numérique responsable et encadrer l’utilisation de l’IA : explorer les utilisations possibles et définir des bonnes pratiques	<p>En cours :</p> <ul style="list-style-type: none">- Une transition vers des outils informatiques plus sobres a été réalisée (suite Infomaniak).- Une expérimentation interne sur comment avoir un usage responsable de l’IA dans nos métiers a été lancée et une charte avec les bonnes pratiques est en cours de validation. <p>Le travail devrait se poursuivre en 2026 par la mise à jour de la politique IA de l’entreprise.</p>	<p><u>Page</u> <u>52</u></p>
Suivre notre feuille de route en conformité avec les engagements de la communauté du conseil à visée régénérative (Convention des Entreprises pour le Climat – parcours consulting)	<p>Réalisé en 2025 (action continue) :</p> <ul style="list-style-type: none">- Lors de l’AG 2025 du cabinet, la feuille de route régénérative, alignée avec la stratégie et le SMPI, ainsi que son suivi par le comité « Stratégie et Impact » du Sociétariat, ont été validés.- Au cours de l’année 2025, BL évolution s’est engagé activement au sein de Conseil Regen (GT Impact, AG et temps collectifs, intervention aux Rencontres de l’économie régénérative à Lyon). <p>Le comité « Stratégie et Impact » a pour objectif de poursuivre, consolider et déployer la stratégie en 2026.</p>	<p><u>Page</u> <u>71</u></p>

Objectif de mission 2 :

Maîtriser l'empreinte environnementale de notre fonctionnement

1 Diminuer notre empreinte carbone par ETP

Objectif opérationnel

Détails : Nous réalisons chaque année un bilan carbone afin d'évaluer l'impact de nos activités et d'identifier des actions de réduction pour les années suivantes.

Indicateurs de suivi	Valeur 2025	Valeur cible
Empreinte carbone par ETP	0,99 tCO₂e/ETP (75,48 tCO ₂ e divisé par 76 ETP) - Format GHG	≤ 1 tCO ₂ e/ETP (chaque année)

2 Limiter le nombre d'équipements informatiques par ETP

Objectif opérationnel

Détails : Les outils informatiques sont indispensables au travail quotidien des salariés de BL évolution. Nous essayons donc de minimiser le nombre d'équipements par salarié, afin de limiter notre empreinte environnementale.

Indicateurs de suivi	Valeur 2025	Valeur cible
Nombre d'équipements informatiques* par ETP *Eléments pris en compte dans le calcul : ordinateur portable, smartphone, imprimante, vidéo projecteur, visioconférence, écrans	3,54	≤ 4 (chaque année)

3 Sélectionner des équipements informatiques respectant les principes de l'économie circulaire

Objectif opérationnel

Détails : Afin de limiter notre empreinte environnementale liée aux équipements informatiques, nous avons recours à du matériel de location (en majorité) ou reconditionné, ce qui permet d'allonger la durée de vie des équipements et de réduire notre empreinte environnementale. Nous privilégions également la réparation plutôt que le remplacement des équipements.

Indicateurs de suivi	Valeur 2025	Valeur cible
Part des équipements informatiques individuels* s'inscrivant dans l'économie circulaire (loués ou achetés reconditionnés) * Eléments pris en compte : ordinateurs portables et téléphones portables professionnels	100%	100% (chaque année)

Objectif de mission 2 :

Maîtriser l'empreinte environnementale de notre fonctionnement

4

Limiter notre impact sur la biodiversité

Objectif opérationnel

Détails : BL évolution suit les impacts de son fonctionnement non seulement sur le climat, mais aussi sur la biodiversité. Le thé et le café représentent une part importante de son impact sur la biodiversité car ce sont des matières premières critiques. BL évolution veille donc à limiter ses impacts en se procurant des produits labellisés, certifiés, ou auprès de marques ayant des engagements concrets.

Indicateurs de suivi	Valeur 2025	Valeur cible
<p>Part de matières critiques achetées (café et thé) avec un impact réduit sur l'environnement (label ou marque engagée). Cet indicateur concerne les bureaux de Paris et Grenoble uniquement, les autres bureaux étant situés dans des espaces de co-working.</p>	<p>100% - Bureau de Grenoble : café de la marque Destination labellisé AB et Fair for life, thé Bio. - Bureau de Paris : café de la marque Plural (issu d'une agriculture paysanne et respectueuse de l'environnement, engagé avec les petits agriculteurs et les groupes de femmes travaillant le café), thé labellisé AB</p>	<p>100% (chaque année)</p>



Objectif de mission 3 :

Être une entreprise où il fait bon travailler

BL évolution souhaite être une entreprise où il fait bon travailler : cela implique de favoriser le bien-être des équipes, mais aussi l'inclusion de tous les profils. Cette ambition découle de notre mission et de notre démarche globale de responsabilité et d'exemplarité, indispensable pour encourager nos clients à progresser durablement sur les enjeux sociaux.

Chantiers / actions 2025	Avancement	Renvoi dans la DIPEF
--------------------------	------------	----------------------

TRANSPARENCE ET COMMUNICATION INTERNE

Repenser la gouvernance salariale chez BL évolution

Réalisé en 2025 : Le groupe de travail sur la transparence salariale a été clôturé fin 2024. Ses résultats ont été présentés au séminaire de janvier 2025 et ont notamment conduit à la mise en place d'une grille de transparence volontaire des salaires. Le contexte économique a ensuite conduit à un travail sur le modèle économique du cabinet qui s'est traduit par une évolution de la grille des salaires et à de nouveaux forfaits pour encourager la réduction volontaire du temps de travail (avec au choix : un forfait 80%, un temps partiel de base à 206 jours et un forfait temps plein à 218 jours par an).

Page 70

POLITIQUE SOCIALE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Diffuser un questionnaire sur la qualité de vie en interne et analyser les résultats

Réalisé en 2025 (action récurrente : 2023, 2024, 2025)

Page 62

SANTÉ SECURITÉ

Sensibilisation / prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)

En cours : En 2025, il n'y a pas eu de nouvelles actions sur la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) en dehors des actions existantes (affichages dans les bureaux et mise à disposition de matériel, par exemple des souris ergonomiques). Le sujet de la prévention des TMS liés au travail de bureau devrait être relancé en 2026.

N/A

Objectif de mission 3 :

Être une entreprise où il fait bon travailler

Chantiers / actions 2025	Avancement	Renvoi dans la DIIPEF
SANTÉ SECURITÉ		
Prévenir les situations de détresse psychologique	<p>Réalisé en 2025 (action continue) :</p> <ul style="list-style-type: none">- Un groupe de travail sur la détresse psychologique a été mené au T1 2025, avec une restitution lors du séminaire d'été 2025.- À sa suite, la commission CARE, portée par des membres du CSE, a été créée pour renforcer la prévention des risques psychosociaux (RPS).- Cette commission a mené des actions de veille, amélioré l'intégration des RPS dans le DUERP (Document Unique d'Enregistrement des Risques Professionnels) et dans le sondage sur la qualité de vie au travail, déployé des actions de communication, et mis en place une cellule d'écoute pour le personnel.- Parallèlement, des formations RPS ont été dispensées à l'ensemble du personnel, une campagne de sensibilisation a été diffusée en novembre 2025 par les RH, et la DRH a été formée à la détresse psychologique. Un entretien de reprise est désormais systématique après tout arrêt de plus de trois semaines.	<u>Pages 60-62</u>
FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES		
Organiser un séminaire de formation d'1 à 2 jours par an	<p>Réalisé en 2025 (action récurrente : 2022, 2023, 2024, 2025)</p>	<u>Page 64</u>
Reprendre et poursuivre les dîners d'experts	<p>En cours : Les responsables par bureau ont été identifiés. Les dîners d'expert devraient être relancés en 2026.</p>	N/A
Capitalisation dans le cadre des missions	<p>Réalisé en 2025 : Les documents à maintenir à jour ont été recensés, des pistes d'amélioration du 6x6 et de la procédure de fin de mission ont été identifiées, et une procédure pour réaliser un REX est en cours de validation.</p>	<u>Page 63</u>
RECRUTEMENT ET INTÉGRATION		
Culture d'entreprise et valeurs portées par BL	<p>En cours : La partie du questionnaire sur la qualité de vie au travail dédiée à la culture d'entreprise a été analysée.</p> <p>Les réflexions pourront se poursuivre en 2026.</p>	N/A

Objectif de mission 3 :

Être une entreprise où il fait bon travailler

1 Favoriser l'épanouissement au travail de nos collaborateurs et collaboratrices

Objectif opérationnel

Détails : BL réalise chaque année une enquête à destination de ses salariés, afin d'évaluer la qualité de vie au travail. Les résultats sont ensuite analysés afin de pouvoir identifier des pistes d'amélioration.

Indicateurs de suivi	Valeur 2025	Valeur cible
Pourcentage des collaborateurs et collaboratrices se déclarant épanouis au travail , obtenu dans le cadre du questionnaire QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail)	70% (Nombre de répondants au sondage : 53 sur 65 salariés)	≥ 70% (chaque année)

2 Contribuer au développement des compétences des équipes

Objectif opérationnel

Détails : Dans un secteur en perpétuelle évolution, et pour garantir la montée en compétences des équipes, BL évolution s'assure de proposer des formations régulières à l'ensemble des équipes.

Indicateurs de suivi	Valeur 2025	Valeur cible
Temps de formation moyen en h/ETP/an	54,9h/ETP/an	≥ 32h/ETP (chaque année)

3 Assurer une rémunération équitable des équipes

Objectif opérationnel

Détails : Afin d'encadrer les écarts de salaires au sein des équipes, BL évolution s'est fixé depuis sa création un ratio maximal de 5 entre le plus haut et le plus faible salaire, dans un souci d'équité.

Indicateurs de suivi	Valeur 2025	Valeur cible
Ecart entre le plus haut et le plus faible salaire	Ratio de 4,26	< 5 (chaque année)

Objectif de mission 3 :

Être une entreprise où il fait bon travailler

4 Maintenir une diversité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Objectif opérationnel

Détails : Pour favoriser l'égalité entre les genres à tous les niveaux, BL évolution souhaite assurer une diversité parmi les rémunérations les plus élevées de l'entreprise.

Indicateurs de suivi	Valeur 2025	Valeur cible
Part H/F parmi les 10 plus hautes rémunérations	50% Femmes / 50% Hommes	≥ 40% de chaque genre (chaque année)

5 Maintenir une diversité dans nos effectifs

Objectif opérationnel

Détails : BL évolution souhaite favoriser la diversité au sein de ses effectifs, et mesure donc chaque année la part H/F au sein de l'entreprise afin de suivre son évolution.

Indicateurs de suivi	Valeur 2025	Valeur cible
Répartition H/F des collaborateurs et collaboratrices	41 Femmes (53%) / 37 Hommes (47%) <i>Détail de la répartition par pôle :</i> Pôle Entreprise : 22 F (64%) / 12 H (36%) Pôle Territoire : 11 F (31%) / 24 H (69%) Pôle Support : 8 F (88%) / 1 H (11%)	≥ 40% de chaque genre au niveau de l'entreprise (chaque année)

6 Prévenir les situations de détresse psychologique

Objectif opérationnel

Détails : Le métier du conseil étant particulièrement exposé aux RPS en raison des modalités de travail, BL évolution met en place des actions pour prévenir les RPS et garantir le bien-être au travail de ses équipes.

Indicateurs de suivi	Valeur 2025	Valeur cible
Nombre d'actions menées pour limiter les risques psychosociaux (RPS)	10 actions menées (voir chantier page 21 »Prévenir les situations de détresse psychologique«)	≥ 2 actions (chaque année)

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 accompagnements, mais aussi le grand public à travers nos communications.

Chantiers / actions 2025	Avancement	Renvoi dans la DIIPEF
Diffuser régulièrement des contenus pour tous les publics (webinaires, insights, études, etc.) sur les sujets de transition écologique	Réalisé en 2025 (action continue) : - Nous avons diffusé des contenus via différents canaux de communication (sur notre site, sur LinkedIn, via des mailings, des webinaires, via la presse) et également au travers de notre investissement au sein de différents réseaux. - Nous avons aussi organisé des cycles de webinaires en vue de sensibiliser les participants à différentes thématiques RSE : la semaine de la biodiversité, décryptages du paquet législatif Omnibus, série sur les achats responsables, etc.	<u>Page 72</u>
Publier des articles sur les sujets de transition écologique sur notre blog	Réalisé en 2025 (action continue) : Nous avons publié 100 articles sur notre site internet, sur diverses thématiques liées à la transition écologique. Quelques exemples : - Biodiversité : SBTN, TNFD, mesure d'impact biodiversité, diagnostic biodiversité, finance et nature, etc. - RSE : CSRD, RSE, gouvernance d'entreprise, Loi Omnibus, double matérialité, etc. - Climat : Diag Décarbon'Action BPI France, SBTi, Act Pas-à-Pas, etc. - Territoires : Achats responsables, Budget vert, ZAN/ TRACE, etc. - Mobilités : Voies à faible trafic, Système alternatif de mobilité, Mobilité scolaire, etc.	<u>Page 72</u>
Gouvernance partagée à l'externe	Réalisé en 2025 : - Nous continuons de communiquer sur notre modèle de gouvernance partagée : Lien - Ainsi que sur le statut d'entreprise à mission : Lien	N/A

Objectif de mission 4 :

Informer et sensibiliser pour un développement durable

1

Diffuser régulièrement des contenus pour tous les publics sur les sujets de transition écologique

Objectif opérationnel

Détails : Afin de sensibiliser, informer et inspirer sur les sujets de transition écologique, BL évolution publie régulièrement des études et des articles sur son site internet. Ces études et articles sont ensuite relayés via LinkedIn pour sensibiliser le plus de personnes possibles aux enjeux écologiques et sociétaux abordés.

Indicateurs de suivi	Valeur 2025	Valeur cible
Nombre de publications / études partagées sur le site internet	9 publications / études <i>Les efforts ont été concentrés sur des actions plus directes :</i> <ul style="list-style-type: none">- 100 articles (57 en 2024)- LinkedIn : 195 posts (176 en 2024), 11121 abonnés (9789 en 2024), 179 317 impressions (292 667 en 2024).	≥ 20 (chaque année)
Nombre d'articles publiés sur le site internet	100 articles	≥ 70 (chaque année)

2

Prendre la parole pour informer et sensibiliser pour un développement durable

Objectif opérationnel

Détails : : Afin de sensibiliser, informer et inspirer sur les sujets de transition écologique, BL évolution publie régulièrement des études et des articles sur son site internet. Ces études et articles sont ensuite relayés via LinkedIn pour sensibiliser le plus de personnes possibles aux enjeux écologiques et sociétaux abordés.

Indicateurs de suivi	Valeur 2025	Valeur cible
Nombre de prises de parole (interviews, presse, conférences, etc.)	30 prises de paroles externes dont : <ul style="list-style-type: none">- 11 interviews dans la presse- 2 interventions dans des webinaires externes- 12 prises de parole lors d'évènements externes (conférences, ateliers, etc.)- 5 prises de parole au sein de réseaux (participation ou intervention dans un GT, interviews, etc.) <i>Ainsi que 28 prises de parole au travers de webinaires organisés par BL évolution.</i>	≥ 25 (chaque année)

L'avis du comité de mission

Le comité s'est réuni à deux reprises au cours de l'année : en mars et en septembre 2025. Une réunion de bilan de l'année écoulée s'est également tenue en janvier 2026.

1



Lors de la **première réunion**, les membres du comité de mission ont partagé leurs retours sur le [rapport de durabilité de BL évolution 2024](#) après en avoir pris connaissance et ces derniers ont ensuite été pris en compte lors de la finalisation. Ils ont également validé les chantiers à prioriser pour l'année 2025, en lien avec les 4 objectifs statutaires. Enfin, ils ont pu partager leurs ressentis et retours sur l'année écoulée, en vue de la rédaction de l'avis du comité de mission sur l'année 2024 : ils ont souligné que non seulement BL évolution avait mis en œuvre les moyens nécessaires à l'atteinte de ses objectifs de mission, mais qu'ils observaient que la structure cherche constamment à évoluer et revoir ses pratiques pour aller plus loin et viser l'exemplarité.

2



Lors de la **deuxième réunion**, BL évolution a partagé ses actualités ainsi que le contexte difficile, à la fois sur le plan économique pour le secteur, et sur le plan politique. Le comité a été sollicité pour réfléchir aux perspectives d'évolution stratégiques possibles pour l'entreprise. Enfin, les membres du comité ont pu partager leurs avis sur l'évolution du futur rapport de mission et des propositions ont été validées. Les prochaines étapes en vue de l'audit entreprise à mission à venir leur ont été partagées.

3



La **réunion de bilan sur l'année écoulée** s'est tenue en janvier 2026. Les résultats des différents chantiers menés en 2025 et les indicateurs associés ont été partagés au comité de mission, et ont permis aux membres du comité d'exprimer leur avis sur l'exécution de sa mission par BL évolution.

Le comité de mission souligne que BL évolution a mis en œuvre les moyens nécessaires à l'atteinte de ses objectifs de mission sur l'année 2025, malgré un contexte économique et politique défavorable.

Ses activités continuent de s'inscrire dans le champ de sa mission qui vise à *apporter les meilleures 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.*



L'avis du comité de mission



Oriane Cébile

Experte en transition énergétique, politiques de l'eau et adaptation au changement climatique

“ Sur l'exécution de la mission cette année, je souhaitais surtout souligner que vous avez réussi à maintenir un nombre important de chantiers alors que le contexte a été compliqué. ”



Yves Bogaert

Membre de la CEC et du Haut Conseil Métropolitain pour le Climat de la MEL

“ Visiblement les choix sont les bons, la connexion entre les équipes reste présente [...] vous êtes centrés sur la raison d'être de l'entreprise. C'est cohérent d'avoir des renoncements, de mettre des chantiers entre parenthèses dans les temps difficiles, pour faire corps. ”

“ On a beaucoup parlé d'exemplarité l'an dernier. Les mesures prises montrent une cohérence au sein de l'organisation. BL évolution a une vraie résilience qui confirme que les meilleurs tiennent. ”



Yves Dieulesaint

Actif sur les sujets : RSE, la gestion des risques et la réorientation écologique

“ BL évolution a fait ce qu'il faut à court terme pour pouvoir continuer à contribuer à sa mission de long terme. C'est dans des moments comme celui-ci qu'il est d'autant plus intéressant d'avoir une mission pour se rendre compte de ce que les transformations des entreprises demandent. ”



Jean-Noël Geist

Coordonnateur de la recherche sur la décarbonation des services et les affaires publiques - Shift Project

“ On ne s'est pas éloignés de notre mission malgré le contexte. [...] Si la société dans son ensemble fonctionnait comme on le fait, peut-être que la transition se ferait plus rapidement et simplement, sans les effets de stop and go qui restent prégnants dans les décisions politiques. ”



Julien Langé

Urbaniste, consultant senior stratégies territoriales, BL évolution



Anne Auclair

Directrice du réseau Cler

“ L'année 2025 a marqué le début d'une période qui s'annonce trouble pour tous les acteurs de la transition écologique. BL évolution n'y a pas échappé, et malgré cela, a gardé le cap avec des résultats toujours aussi exemplaires sur ses indicateurs. Bravo! ”

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 2025, près de la moitié du personnel est impliquée directement dans la gouvernance du SMPI.



Ce système de management de management de la performance et de l'impact 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

2025

BL évolution publie chaque année un rapport présentant les informations extra-financières de l'année précédente. Il s'agit pour le cabinet d'un exercice de transparence qui s'attache à suivre et respecter les **meilleurs standards en matière de reporting**, dans une démarche d'exemplarité consistant à nous appliquer à nous-mêmes les conseils que nous formulons auprès de nos clients :

Les standards de reporting issus de la **CSRD** (Corporate Sustainability Reporting Directive) : alignement avec le module complet de la version volontaire (**VSME**) et informations complémentaires issues de la norme CSRD à destination des grands groupes ;

- Les informations nécessaires dans le cadre de la qualité de société à mission ;
- Les standards et informations demandés pour la publication de reporting intégré ;
- Les indicateurs et informations demandés par Global Compact France et d'autres dispositifs de reconnaissance des engagements RSE.

L'intention de BL évolution est de présenter de façon synthétique son modèle de création de valeur à court, moyen et long terme, et sa performance tant financière qu'extra-financière (rapport intégré). **L'impact étant au cœur de la raison d'être** du cabinet, ce rapport cherche également à présenter, en lien avec sa mission, cet impact généré pour l'ensemble de ses parties prenantes.



A. Informations générales

B1

1) Introduction générale

Depuis 2024, BL évolution intègre les recommandations des **normes de la CSRD et de la norme volontaire pour les PME (VSME)** pour structurer les informations de son rapport.

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** 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 et salariées en effectif : 78 (au 31/12/2025)
- 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'activité 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 à ces 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.



BL évolution est certifié B Corp depuis 2017 et a obtenu la note de 116,4/200 sur la base de l'audit de ses actions en 2025, en progression par rapport à l'audit précédent. Depuis 2021, le cabinet se situe dans la catégorie « Best for their Workers » (Top 5%).

BL évolution a été évalué par Ecovadis en 2025 au niveau Or et est ainsi dans le top 5% des entreprises évaluées par Ecovadis au cours des 12 derniers mois, avec un score de 80/100, en amélioration par rapport au précédent audit de ses actions par Ecovadis.

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 partie II : [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.

Les équipes 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 équipes, de ressources énergétiques et d'équipements informatiques.

SBM1

Chaîne de valeur de BL évolution en 2025



a) 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, la matrice de double matérialité a été mise à jour 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 (IROs)** de l'entreprise, à partir des travaux réalisés en 2023.

En 2025, le cabinet n'ayant connu aucun changement majeur et conformément aux attentes de la CSRD, l'exercice de double matérialité se base sur les résultats de l'analyse menée en 2024.

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

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
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).
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

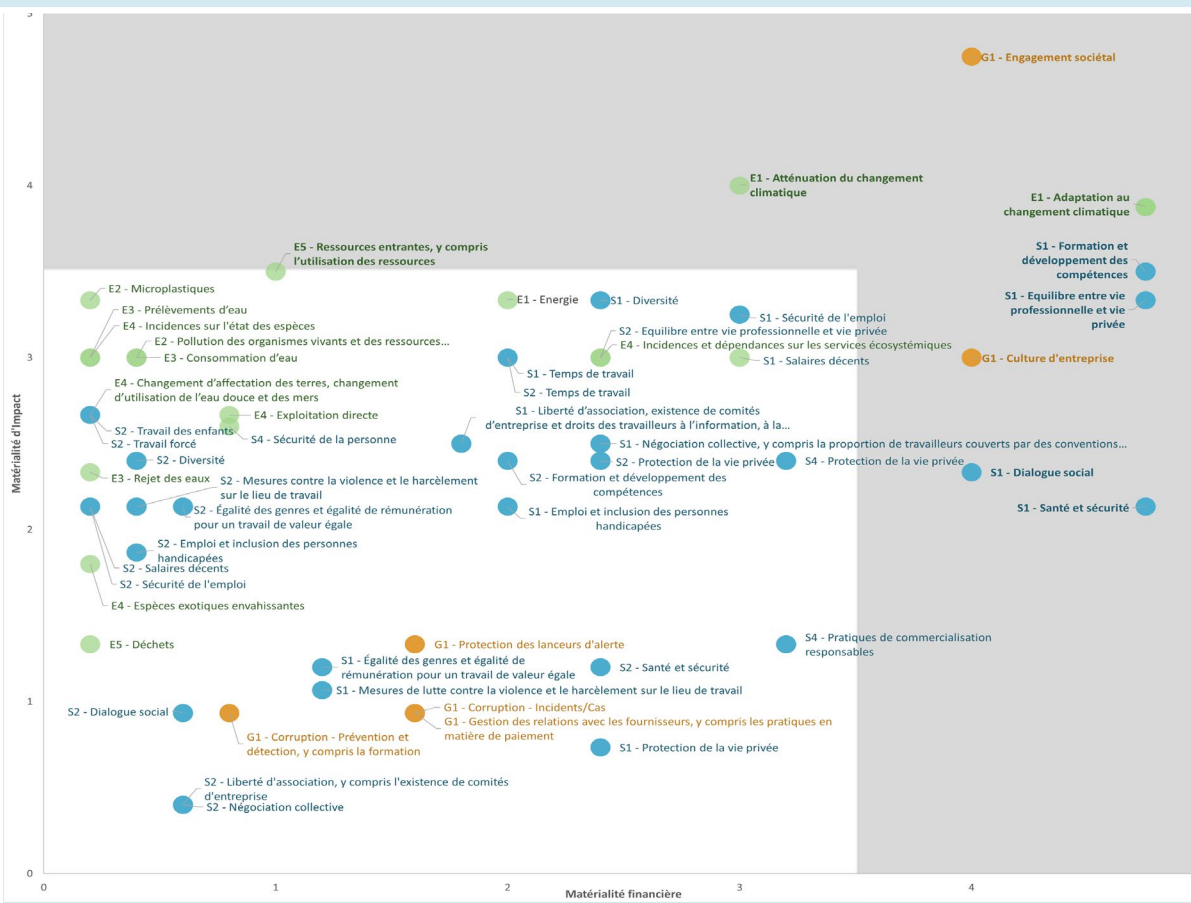
Afin d'identifier et d'évaluer la matérialité de chaque IRO, plusieurs **référentiels financiers** ont été étudiés (SASB, MSCI et DJSI) ainsi que des **référentiels d'impact** (UNEP-FI et SBTN). Ces données ont été complétées par des études internes notamment pour l'identification et la cotation des 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 COMEX de BL évolution) et ajustée selon leurs retours.





À 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**.

b) Enjeux de durabilité

Matrice de double matérialité 2025






Légende

	Enjeux environnementaux	E1 : changement climatique E2 : pollution E3 : ressources aquatiques et marines E4 : biodiversité et écosystèmes E5 : utilisation des ressources et économie circulaire
	Enjeux sociaux	S1 : effectifs propres de BL évolution S2 : travailleurs de la chaîne de valeur de BL évolution S3 : communautés affectées par les activités de la chaîne de valeur de BL évolution S4 : consommateurs et utilisateurs finaux (clients de BL évolution)
	Enjeux de gouvernance	G1 : conduite des affaires
	Zone de matérialité	







La matrice ci-dessus 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 ci-dessous :

Thèmes matériels

	Norme de la CSRD (ESRS)	Sous-(sous)-thème	Impacts sur les personnes ou l'environnement	Risques ou opportunités	Page du rapport
ENVIRONNEMENT	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) à cause d'évènements 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 défaillants) et sommeil limité la nuit. 	42
	E1 Changement climatique 	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 		42
	E5 Économie circulaire 	Flux intrants, y compris utilisation des ressources	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ Impacts liés à l'extraction des ressources nécessaires aux activités 		50

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	60
	S1 - Effectifs propres 	Conditions de travail - Équilibre vie professionnelle - personnelle		⊖ Déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée	61
	S1 - Effectifs propres 	Conditions de travail – Santé et sécurité		⊖ Dégradation de la santé mentale des équipes	62
	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 équipes de l'entreprise et les évolutions du marché (demandes des clients) et des techniques	63
GOUVERNANCE	G1 - Conduite des affaires 	Culture d'entreprise		⊕ Engagement socio-environnemental et vision partagée de la nécessité d'accompagner la transition	70
	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	71

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 2025.

Sur le volet social, les mêmes thématiques liées aux effectifs de BL évolution qu'en 2023 sont identifiés 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 2025. 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 2025 : 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 2025 : 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 réalisée 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. Les résultats pour 2025 sont les mêmes que ceux de 2024.

SBM-2

c) Parties prenantes clés

Pour la réalisation de l'exercice de double matérialité en 2024, **deux catégories de parties prenantes 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.

GOV

d) Gouvernance : responsabilités en matière de développement durable

Les informations sur la gouvernance 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](#)*).

Gouvernance d'inspiration sociocratique

Statut : BL évolution est une **SCOP (Société Coopérative et Participative)**. Ce modèle économique incite le cabinet à hiérarchiser les choix stratégiques en priorisant d'abord la mission et les impacts, la gouvernance démocratique et ensuite l'équilibre économique. Jamais la maximisation des bénéfices financiers.

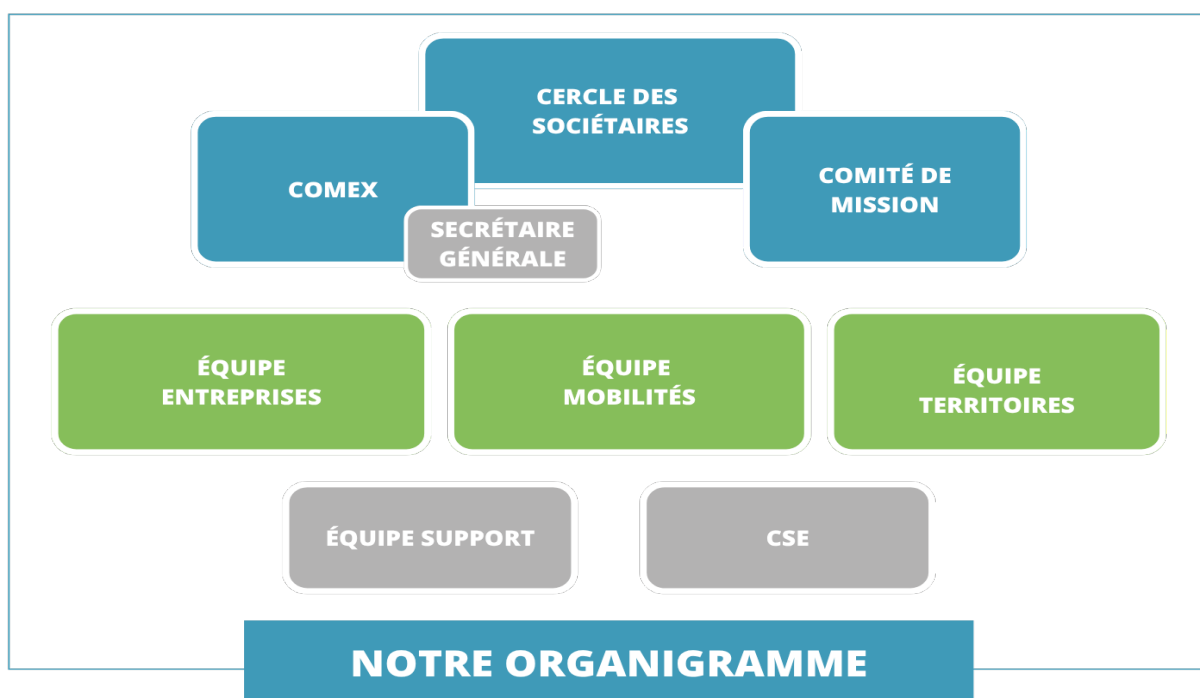
Indépendance : l'indépendance est un aspect fondamental de l'identité de BL évolution pour :

- maintenir le propre positionnement et l'éthique du cabinet ;
- 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. Inspirée des principes de la sociocratie, la gouvernance du cabinet repose sur la participation active et la prise de décision collective.

Concrètement, cela signifie que chaque personne peut s’impliquer et sera écoutée s’il ou elle partage son avis. Chaque membre de l’équipe, qu’il ou elle soit sociétaire ou non, contribue à l’élaboration de la stratégie de l’entreprise et à l’amélioration continue de son fonctionnement. Suivant le principe « 1 personne = 1 voix », les sociétaires sont majoritairement des salariées et salariés. Au quotidien, cela se traduit dans le fonctionnement de l’entreprise par 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 y contribuer.

Organisation : Les rôles et fonctions sont décentralisés, et accessibles à toutes et tous, y compris ceux relatifs aux orientations et décisions stratégiques de l’entreprise, comme le COMEX ou le comité de mission. La **composition du COMEX** illustre la volonté du cabinet de représenter la diversité des parcours et des points de vue et de favoriser la transparence. Pour une durée de deux ans, il réunit à la fois des personnes ayant une bonne connaissance de l’entreprise et des personnes avec moins d’ancienneté et se réunit toutes les 2 semaines.



Au sein de l’entreprise, après les réflexions menées en 2025 les équipes sont organisées en 4 pôles (3 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) réparties en 2 équipes selon le secteur d’activité des clients ;
- Le **pôle Territoires** accompagne les collectivités dans leurs différents enjeux de transition écologique (Transition écologique des Territoires, Économie circulaire et Environnement) ;
- Le **pôle Mobilité** accompagne les collectivités et les organisations privées sur les sujets de mobilité ;
- 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. Il se réunit entre 2 et 4 fois par an ;
- Les sociétaires définissent la vision et la stratégie du cabinet, en s’assurant qu’elle soit alignée avec la raison d’être et les engagements de la CEC, et se réunissent généralement 5 fois par an (1 assemblée générale et 1 réunion trimestrielle) ; une gouvernance par comité a été mise en place en 2025 ;
- Les pilotes du SMPI coordonnent le déploiement et le lien entre le fonctionnement et la recherche de l’impact à travers l’organisation de réunions trimestrielles ;
- 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

La gestion des pratiques sociales et environnementales 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.
- La **gérance**, qui est également sociétaire et membre du COMEX, garantit 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 :
 - Pilotes du processus M1 - Gouvernance et Stratégie, s’assurent de l’alignement entre les processus et la vision du cabinet.
 - Pilotes des processus P1 – Développement commercial et Influence et P2 – Production des missions, veillent à ce que les missions réalisées respectent les contraintes de la théorie du donut.
 - Pilotes du processus S1 - Environnement de travail, vérifient que les processus internes minimisent l’impact environnemental du fonctionnement du cabinet.
 - 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 processus internes pour mener une prestation alignée avec les limites planétaires (exemple : politique de déplacements).

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 et sous-traitance inférieur ou égal à 1tCO₂e/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 2025	Données 2024	Référence de l'indicateur
Part de femmes au sein du COMEX / occupant des postes de direction	66%	57%	C9 ; C5 S1-9
Part de femmes parmi les sociétaires	31%	38,5%	C9 S1-9
Nombre total de membres du COMEX	9	7	N/A
Nbre de femmes	6	4	
Nbre d'hommes	3	3	
Nbre des moins de 30 ans	3	3	
Nbre des 30-50 ans	6	4	
Nbre > 50 ans	0	0	
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 27% aux non fondateurs	99% de l'entreprise appartient aux salariées et salariés et 23% aux non fondateurs	N/A
Nombre de personnes impliquées dans le pilotage du SMPI	37 personnes	38 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)	0% (intéressement non atteint)	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)	0% (participation non atteint)	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 :



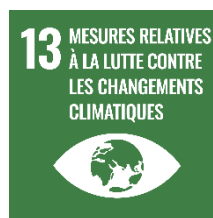
ODD 7.2



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



1 S'ENGAGER DANS UNE DÉMARCHE À VISÉE RÉGÉNÉRATIVE

- Renforcer nos activités à impact et engager nos clients dans notre vision
- Développer de nouveaux métiers et activités à impact
- Mobiliser l'écosystème de parties prenantes et en particulier le conseil
- Poursuivre l'expérimentation d'un nouveau modèle d'entreprise pleinement régénératif
- Contribuer activement à développer des activités régénératives

2 MAÎTRISER L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DE NOTRE FONCTIONNEMENT

- Adopter une politique de déplacements exemplaire
- Recourir au numérique avec sobriété
- Favoriser les achats décarbonés
- Prendre en compte la biodiversité pour limiter notre impact
- Réduire à la source nos déchets

1) Changement climatique

ESRS E1

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

B2 ; C2

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 environnementale en 2 axes : <ul style="list-style-type: none"> Axe 1 : S'engager dans une démarche à visée régénérative Axe 2 : Maîtriser l'empreinte environnementale de notre fonctionnement (objectif de mission #2) Plusieurs actions découlent de l'axe 2 de cette politique, notamment la mise en place d'une politique de déplacement professionnels ainsi que la labellisation « Employeur Pro-Vélo »
Sont-elles publiquement accessibles ?
OUI
La politique inclut-elle des objectifs ?
OUI Objectif d'atteindre 1tCO ₂ e/ETP maximum (sur un périmètre hors immobilisations et sous-traitance)
Possibilité d'indiquer le niveau hiérarchique le plus élevé de la personne responsable de leur mise en œuvre.
CEO

a) Impacts, risques et opportunités matériels

IRO-1

Chaîne de valeur concernée	Horizon temporel	Description et interaction avec le modèle d'affaires / la stratégie
<p>⊕ Impact positif : Accompagnement des clients dans leur adaptation au changement climatique</p>		
Activités propres + Aval	Long terme	À 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, etc.). 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 défailtants) 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, vagues de froid, etc.) impactent fortement la productivité des équipes (concentration, etc.).
<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	À 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.

Adaptation au changement climatique

Atténuation du changement climatique

b) 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. La politique environnementale de BL évolution s'articule autour de 2 grands axes :

1

Axe 1 : S'engager dans une démarche à visée régénérative



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 guider le cabinet au quotidien, BL évolution a identifié les leviers suivants :

Levier 1 : Renforcer nos activités à impact et engager nos clients dans notre vision – Cela se traduit notamment par la mesure d'impact ressenti des missions.

Levier 2 : Développer de nouveaux métiers et activités à impact – Le cabinet s'engage à consacrer une part croissante de son activité dans l'accompagnement à la mise en œuvre des feuilles de route et à développer de nouvelles méthodes et outils pour démultiplier le potentiel transformateur.

Levier 3 : Mobiliser l'écosystème de parties prenantes et en particulier le conseil – Les équipes valident des acquis poussés sur les limites planétaires et les planchers sociaux et participent à la formation des étudiants et actifs.

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 les parties prenantes locales, partage de la valeur, etc.) - Le cabinet souhaite poursuivre la construction d'un modèle singulier en le documentant et le diffusant en externe.

Levier 5 : Contribuer activement à développer des activités régénératives - BL évolution souhaite définir le cadre des activités possibles participants à la régénération des écosystèmes et s'assurer qu'une part de travail des équipes y est consacrée.

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](#).

La réduction de l’empreinte environnementale du fonctionnement d’entreprise constitue le premier axe de la politique environnementale du cabinet et fait partie des objectifs de mission. L’objectif est de maintenir une faible empreinte carbone en étant particulièrement vigilant sur le poste qui pourrait le plus dériver : les transports. **Le principal objectif** associé est de diminuer l’empreinte carbone par ETP et de le limiter à 1 tonne de CO₂e par ETP.

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 ses missions (hébergements, alimentation, services, etc.), l’utilisation de locaux, d’un parc numérique ainsi que des déplacements chez les clients. En ce sens, le cabinet a pris des engagements sur ces différents postes d’émissions :

Adopter une politique de déplacements exemplaire : BL évolution s’engage à communiquer auprès des équipes les bonnes pratiques de déplacements, que ce soit dans le cadre des missions mais aussi pour les déplacements domicile-travail.

Recourir au numérique avec sobriété : Conscient des impacts sociaux et environnementaux du numérique, et pour recourir au numérique de manière vertueuse, BL évolution limite le nombre d’équipements numériques par ETP et les sélectionne en respectant les principes d’économie circulaire.

Favoriser les achats décarbonés : Dans une démarche d’économie circulaire, BL évolution évalue ses impacts sur les ressources et a mis en place une charte d’achats responsables s’articulant autour de 5 grands axes.

Prendre en compte la biodiversité pour limiter notre impact : BL évolution suit ses impacts non seulement sur le climat, mais aussi sur la biodiversité et veille donc à les limiter en se procurant des produits labellisés, certifiés, ou auprès de marques ayant des engagements forts.

Réduire à la source nos déchets : À travers sa démarche d’achats responsables, BL évolution veille à limiter les déchets à la source et encourage les écogestes au quotidien auprès des équipes.

c) Actions liées au changement climatique

Politique de déplacements

Afin de limiter l'impact environnemental des missions, le cabinet a adopté 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.

Les engagements associés consistent à :

- Eviter les déplacements non essentiels en ayant notamment recours aux visio-conférences ;
- Mutualiser au maximum les réunions ;
- Privilégier les modes de déplacement peu carbonés, et en particulier, dans l'ordre : le vélo, les transports en commun notamment le train, le car, le covoiturage et en dernier recours la location d'un véhicule électrique ou thermique peu consommateur lorsqu'aucune autre option n'est possible ;
- Télétravailler si cela permet d'éviter des déplacements.

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.

Par ailleurs, le choix des **lieux de séminaire** prend toujours en compte le transport. Ainsi, les deux séminaires de 2025 ont eu lieu en France, et l'ensemble des équipes s'est déplacée en train puis en car pour les derniers kilomètres.

Déplacements domicile-travail ou personnels

Suite à un audit, le bureau parisien a été labellisé Employeur Pro Vélo (EPV) et a reçu le niveau Or. En effet, le bureau dispose d'une flotte de 4 vélos pliants à assistance électrique, de 24 places de stationnements vélo sécurisées et d'une douche permettant à chaque salariée et 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 51 et 100 salariés et obtenu la quatrième place, avec plus de 12 812 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 de l'équipe salariale, en complément ou en remplacement du remboursement de l'abonnement 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.

Par ailleurs, afin d'encourager les équipes à utiliser les mobilités douces durant leurs congés, un congé supplémentaire appelé **Temps de Trajet Responsable (TTR)** a été adopté dans le cadre de la politique sociale élaborée en 2023. 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 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.

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 la participation au podcast **"France 2050"**, qui met en récit l'adaptation des futures fermes face dérèglement climatique, ou par la publication du livre **"Oser la transition"** aux Editions de l'Atelier, qui s'appuie sur nos 15 ans d'expérience auprès des entreprises et collectivités pour partager des solutions opérationnelles avec les dirigeantes et dirigeants pour faire face aux défis écologiques.

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.*

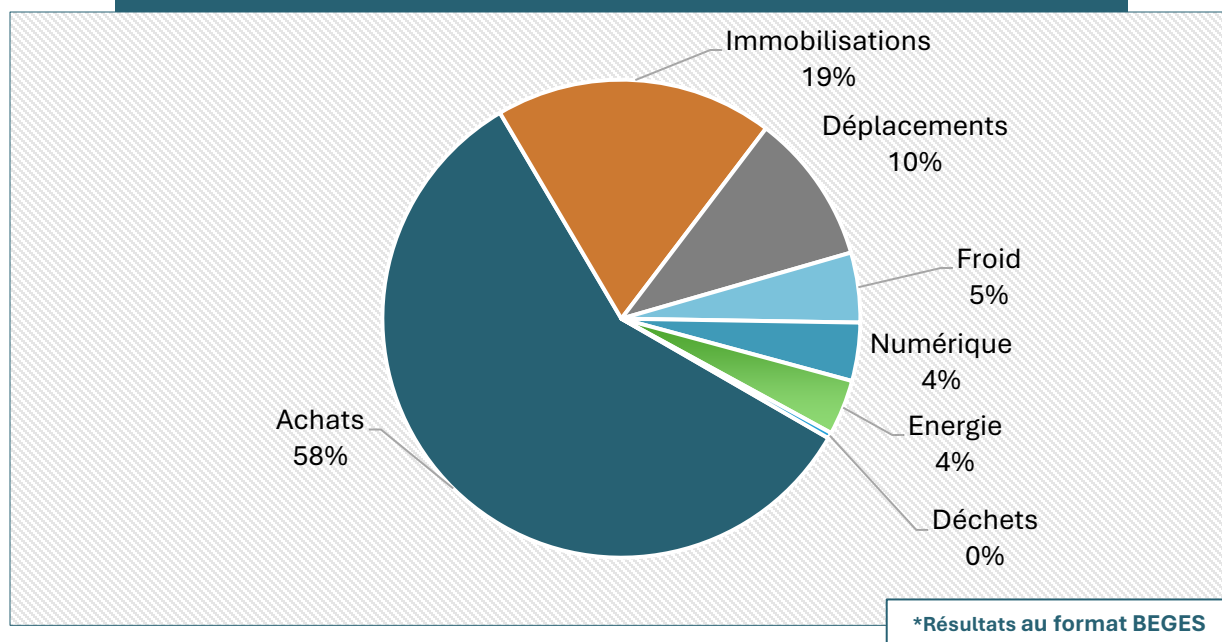


d) Métriques et cibles

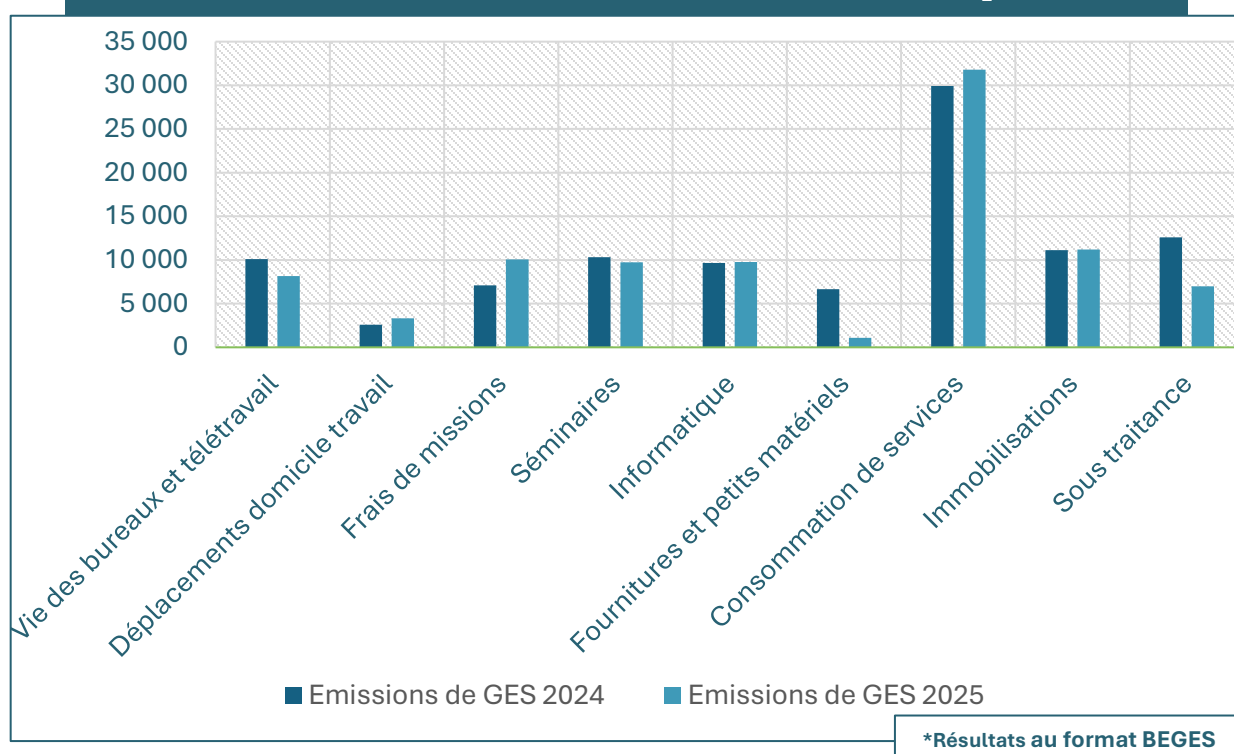
Chaque année, BL évolution réalise son bilan carbone.

Pour l'année 2025, celui-ci s'élève à **75,48 tCO₂e**, soit **0,99 tCO₂e par ETP** (75,48 tCO₂e divisé par 76 ETP) - format GHG Protocol. Le total des émissions de GES au format BEGES (incluant la sous-traitance) s'élève quant à lui à 92 tCO₂e.

Répartition des émissions de GES de BL évolution en 2025*



Evolution des émissions de GES entre 2024 et 2025 en kgCO₂e*



Les postes d'émissions des achats, des immobilisations et des déplacements représentent **88%** du Bilan Carbone 2025. On observe une augmentation de l'impact des frais de mission dont les déplacements professionnels ainsi que les déplacements domicile-travail.

Les émissions du **scope 3** représentent **92%** du Bilan Carbone 2025 du cabinet. Pour rappel, l'objectif de BL évolution est de maintenir une faible empreinte carbone en étant particulièrement vigilant sur le poste qui pourrait le plus dériver : **les transports**. Le principal objectif associé est de diminuer l'empreinte carbone par ETP et de le limiter à **1 tonne de CO₂e par ETP**. Ce seuil a été fixé à partir d'un benchmark des meilleures pratiques du secteur du conseil.

Concrètement, afin de rester sous ce seuil de 1 tonne de CO₂e par ETP, BL évolution vise les cibles de réduction des émissions de GES suivantes (objectifs en valeur absolue par rapport à l'année de référence 2025) :

- 20% de réduction sur le scope 1 et le scope 2 d'ici 2027
- 5% de réduction sur le scope 3 d'ici 2027 et 10% d'ici 2030

Dans le cadre du **questionnaire annuel** de recensement des pratiques individuelles en matière d'émissions de GES, les équipes ont eu l'opportunité de se prononcer à la fois sur l'amélioration du processus de collecte des données pour le bilan carbone et sur les actions de diminution des émissions de gaz à effet de serre de BL évolution.

	Émissions de GES (tCO ₂ e) 2025	Données 2024	Objectifs de réduction (en valeur absolue)
Scope 1	4,39 tCO ₂ e (GHG)	1,79 tCO ₂ e (GHG)	20% de réduction d'ici 2027
Scope 2	2,02 tCO ₂ e (GHG)	1,54 tCO ₂ e (GHG)	20% de réduction d'ici 2027
Scope 3	69,08 tCO ₂ e (GHG)	74 tCO ₂ e (GHG)	5% de réduction d'ici 2027 10% de réduction d'ici 2030
Total	75,48 tCO ₂ e (GHG)	77,68 tCO ₂ e (GHG)	
Empreinte carbone par ETP Cf objectif de mission #2	0,99 tCO ₂ e/ETP (75,48 tCO ₂ e divisé par 76 ETP) - Format GHG	0,84 tCO ₂ e/ETP (77,68 tCO ₂ e divisé par 92 ETP) - Format GHG	≤ 1 tCO ₂ e/ETP (seuil annuel)

	Énergie renouvelable	Énergie non renouvelable	Total
Electricité	53%	47%	100%
Combustibles fossiles	0%	0%	0%
Total	2025 : 30,458 MWh 2024 : 27,8647 MWh (100% des bureaux parisiens)	2025 : 27,183 MWh 2024 : 11,1353MVH	2025 : 58 MWh 2024 : 39MVH
Dont pourcentage de la consommation totale	100% sur le bureau parisien. Données inconnues pour les autres bureaux		

	Données 2025	Données 2024
Compensation carbone (si existante)	Reporté sur 2026	Reporté sur 2026

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 <u>Cf Objectif de mission #2</u> Numérique : <ul style="list-style-type: none"> • ≤ 4 (chaque année) d'équipements informatiques par ETP • 100% des équipements informatiques individuels s'inscrivent dans l'économie circulaire 	
Possibilité d'indiquer le niveau hiérarchique le plus élevé de la personne responsable de leur mise en œuvre.	
CEO	

a) 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.

b) 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 le cabinet a 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 :

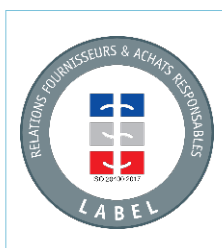
Engagement 1 : Limiter le besoin d'acheter du neuf en recourant à des solutions novatrices et responsables comprenant l'économie de la fonctionnalité, le reconditionné et/ou l'upcyclé pour le matériel informatique principal.

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.



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 et 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 et utilisatrices.

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 les 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. Les engagements pris par le cabinet consistent à :

- réduire l'impact du numérique dans les missions à travers la mise en place de pratiques écoresponsables pour les livrables fournis aux clients ;
- poursuivre le recours à l'économie de la fonctionnalité pour les équipements informatiques. BL évolution s'engage à limiter le nombre d'équipements informatiques par ETP et à les sélectionner en respectant les principes d'économie circulaire.

En parallèle, BL évolution s'est engagé pour une **dégooglisation*** (**choix de ne plus utiliser ou limiter les outils bureautiques de Google*) **de ses outils numériques**, en optant pour une solution numérique souveraine et européenne.

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 (plus d'information sur la [politique environnementale d'Infomaniak](#)).

**Choix de ne plus utiliser ou limiter les outils bureautiques de Google*



Séminaire d'hiver 2025



c) Actions liées aux ressources entrantes

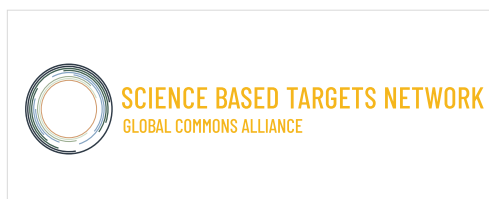
Utilisation des ressources



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**.

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, etc.) 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 l'approvisionnement en métaux (numérique) et en café dans la chaîne de valeur amont.

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, traiteur, etc.), l'achat de 100 % de papier certifié ou encore la prise en compte de la biodiversité dans nos missions de conseil. En parallèle, des actions en lien avec la **méthodologie LEAP** (Locate, Evaluate, Assess, Prepare) ont permis de mener un nouveau diagnostic qualitatif des activités, et alimenté la cotation des Impacts, Risques et Opportunités liés à la biodiversité pour l'analyse de double matérialité.

2025 a marqué le début d'une réflexion pour la construction de nouveaux engagements. Ces éléments ont été remplacés par les travaux menés dans le cadre de la **feuille de route régénérative et la politique environnementale de BL évolution**. 2026 sera l'occasion de déposer un nouveau plan d'action.

Achats responsables

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

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

Lors des déplacements pendant les missions, les équipes essaient d'avoir le plus faible impact possible et privilégient l'économie locale. Concrètement, cela se traduit par la priorisation des réservations de petits hôtels plutôt que les chaînes d'hôtels, ainsi que le choix de restaurants proposant des repas de saison, bio, équitables et le choix d'options végétariennes autant que possible.

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). L'ensemble de ces choix participe à la sensibilisation des équipes.

Sobriété des supports de travail

Un poste d'impact important lors d'une mission est lié au numérique. Pour réduire cet impact, **l'ensemble des livrables** sont fournis en version modifiable (.doc, .xls ou .ppt) compatible avec la version de logiciels Office des clients, ainsi qu'en PDF. Les équipes transmettent les documents via un espace collaboratif en ligne et libre (Nextcloud/infomaniak). Cela permet d'éviter les envois nombreux (allers-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).

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. À la fin de la démarche, les supports papiers utilisés lors des ateliers et réunions sont soit réutilisés en brouillon par notre équipe, soit triés pour être collectés puis recyclés.

Dès 2024, BL évolution a initié une première formalisation de son **cadre d'usage de l'intelligence artificielle**, avec une attention particulière portée à la confidentialité, à la qualité des productions et à la maîtrise des impacts associés. L'entreprise privilégie un usage raisonné de ces outils, guidée par la création de valeur et la vigilance quant aux impacts, et poursuit ses travaux en vue d'adopter une politique plus complète en 2026.

Sobriété du matériel et numérique responsable

Pour limiter le renouvellement des terminaux et les déchets numériques en fin de vie, BL évolution s'inscrit depuis 2021 dans une **démarche d'économie de la fonctionnalité**. Les équipements informatiques (ordinateurs, smartphones, casques, etc.) sont loués à un **prestataire engagé** : la coopérative Commown. Les smartphones mis à disposition par Commown sont de la marque Fairphone, reconnue pour ses engagements environnementaux et sociaux ; les ordinateurs sont des marques Why et HP, choisis notamment pour leur bon indice de réparabilité.

Pour le matériel qui n'est pas disponible auprès de Commown, BL évolution a choisi des écrans reconditionnés par Ecodair, une association favorisant l'inclusion par le travail de personnes en situation de handicap ou en parcours d'insertion professionnelle.

En complément, les équipes pratiquent aussi régulièrement un nettoyage des dossiers de travail pour minimiser le stockage dématérialisé et l'impact énergétique des serveurs.

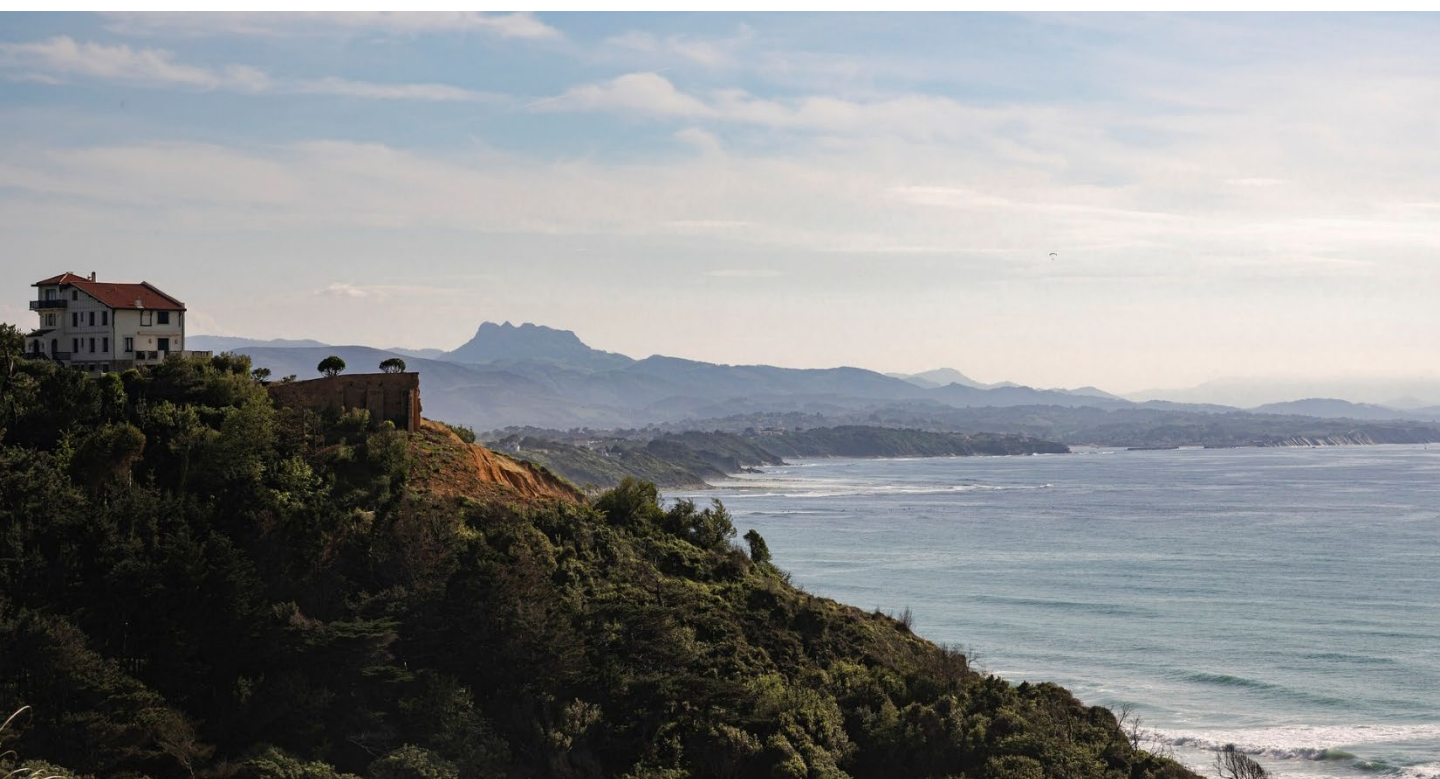
d) Métriques et cibles

	Données 2025	Données 2024
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>	3,54	2,9
Part des équipements informatiques individuels* s'inscrivant dans l'économie circulaire (loués ou achetés reconditionnés) <i>Cf objectif de mission #2</i>	100%	100%
Part des matières critiques (café et thé) avec un impact réduit sur l'environnement (label ou marque engagée)** <i>Cf objectif de mission #2</i>	100%	100%

B7
E5-4

*Eléments pris en compte dans le calcul = ordinateur portable, smartphone, imprimante, vidéo projecteur, visioconférence, écrans
**Cet indicateur concerne les bureaux de Paris et Grenoble uniquement, les autres bureaux étant dans des espaces de co-working

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



a) Impacts, risques et opportunités matériels

IRO-1

	Chaîne de valeur concernée	Horizon temporel	Description et interaction avec le modèle d'affaires / la stratégie
Conditions de travail : Dialogue social	⚠ Risque : Dialogue social inadéquat		
	Activités propres	Court 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 stratégiques.
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, pendant l'absence d'une personne, les projets prennent du retard ou peuvent faire peser la charge 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 équipes 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	À travers la diversité des thématiques adressées par le cabinet, les équipes de BL évolution sont accompagnées dans leur parcours de formation et plusieurs évolutions sont possibles.

b) 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 le savoir-faire technique.

Notre politique est fondée sur plusieurs principes : l'équilibre de vie au travail, la promotion de la diversité et du dialogue social, l'intégration et le développement professionnel des salariées et salariés et un 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 salariées et salariés, à la gestion de l'emploi et à l'association des collaborateurs et collaboratrices aux performances de l'entreprise ou travailler différents sujets sociaux. L'entreprise mobilise également l'ensemble des équipes pour des sujets comme le nouveau modèle économique et de rémunération afin de favoriser l'implication de toutes et tous.

Politique sociale

A la suite d'une concertation réalisée fin 2023, BL évolution a adopté une politique sociale ambitieuse qui permet aux équipes de bénéficier de **plusieurs avantages en lien avec leurs attentes** :

- **Parentalité** : alignement de la durée du congé 2^{ème} parent 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 **congé exceptionnel** en cas de règles douloureuses ou d'endométriose, d'IVG, d'enfant malade ou 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 personne salariée 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.



c) Actions liées aux effectifs propres

C2

S1-4

Dialogue social

Composition du CSE

Le CSE a été renouvelé fin 2024 : les représentants et représentantes du personnel sont passé à 5 membres titulaires et 4 suppléants élus. À la suite de départs fin 2025, le CSE se compose de 1 ou 2 représentants de la direction et de 3 titulaires et 2 suppléantes pour les représentants et représentantes du personnel.

Il a employé son budget principalement pour former la nouvelle délégation du personnel au fonctionnement du CSE ainsi qu'aux enjeux de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) et de Violences Sexistes et Sexuelles (VSS). Il également organisé une célébration de fin d'année dans chaque bureau.

Le rôle du CSE en 2025

La délégation du personnel du CSE dispose d'une **permanence** permettant à chaque salariée et salarié de prendre rendez-vous afin d'être à l'écoute d'inquiétudes, de difficultés rencontrées, de propositions d'amélioration ou de demandes. En 2025, 10 **assemblées collectives** du personnel ont été organisées, et environ 10 permanences individuelles.

Les réunions du CSE se sont tenues par ailleurs tous les mois. En 2025, les membres du CSE ont été largement sollicités pour élaborer avec les gérants un plan permettant de gérer les difficultés économiques de l'entreprise. Dans ce contexte, le CSE a participé à **l'élaboration de scénarios** permettant de faire participer l'ensemble des équipes à la définition de modes de fonctionnement transitoires spécifiquement pour le second semestre 2025.

Durant cette période, le CSE a également mis en place une commission dédiée, la **Commission Care**, afin de renforcer la prévention des risques psychosociaux. Cette commission a mené plusieurs actions :

- Une veille informationnelle afin de faire monter les membres en compétences sur les causes de l'épuisement professionnel et identifier des actions à mettre en place dans l'entreprise pour améliorer la prévention du risque ;
- Une amélioration de la prise en compte des risques psychosociaux dans le DUERP ;
- Une intégration plus poussée de la prise en compte des risques psychosociaux dans le sondage QVT annuel ;
- Des actions de communication sur les risques psychosociaux envers les équipes (affichage sur la charge de travail, préparation de la campagne de sensibilisation diffusée par mail en novembre) ;
- La mise en place d'une cellule d'écoute à la demande des équipes (une dizaine d'entretiens ont été réalisés).

En parallèle, tout au long de l'année, les membres du CSE collaborent aux pistes d'actions pour prévenir les RPS et améliorer les conditions de travail.

Équilibre vie pro-vie perso et gestion de la charge

Utilisation d'un outil d'aide à la planification et au suivi des missions

Un **outil de gestion ERP** accompagne les équipes depuis 2023 et permet d'améliorer la planification des missions. 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 2025, les équipes ont continué à être accompagnées dans l'utilisation de l'ensemble des fonctionnalités de l'outil, notamment grâce au partage de bonnes pratiques.

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.

Prévention et gestion des situations de détresse psychologique

Depuis 2023, un **questionnaire sur la qualité de vie au travail** est envoyé chaque année à l'ensemble des équipes, afin d'évaluer la qualité de vie au travail et proposer des pistes d'actions répondant aux problématiques remontées par les collaboratrices et collaborateurs, sur des thématiques variées : environnement de travail, management, charge de travail, formations, etc. Le questionnaire diffusé en 2024 a permis d'identifier en particulier des risques liés à la santé mentale et a mené à la création d'un groupe de travail « détresse psychologique » pour répondre aux attentes des équipes. Pour sensibiliser et former l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs à la santé mentale, ce groupe de travail a organisé **plusieurs formations** à destination de l'ensemble des équipes, en particulier sur les sujets de santé mentale et de burn-out.



Maxime Gadreau

Pilote S1 Environnement de travail

“ La santé mentale est un enjeu essentiel pour les équipes de BL, d'après les différents résultats des questionnaires de qualité de vie au travail diffusés ces dernières années. En 2025, plusieurs actions ont été réalisées, émanant du groupe de travail "détresse psychologique" : une formation sur la santé mentale et les situations de crises - Saint-Brevin-les-Pins (été 2025) ; une formation sur les symptômes et conséquences du burn-out (Chambéry - janvier 2026). Malgré ces niveaux d'informations et d'actions croissantes, il paraît nécessaire de continuer d'agir et de réfléchir aux actions concrètes permettant d'améliorer le cadre de travail des équipes, l'équilibre vie perso/pro et la charge 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. Les risques identifiés concernent notamment les déplacements, l'organisation du travail, mais aussi les risques sur les différents sites comme l'environnement de travail, l'hygiène des locaux, les addictions, les risques incendie, etc.

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. Depuis 2024, des casques (filaire ou Bluetooth) ainsi que des souris ergonomiques sont proposés à chaque personne.

Les bureaux de Paris ont été agrandis également en 2024 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). Cet espace permet notamment d'accueillir l'ensemble des équipes de l'entreprise en cas d'évènements particuliers (formations).

Processus d'intégration des nouvelles arrivées

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** incluant une présentation de l'entreprise et des rencontres avec des représentantes et représentants de chaque équipe pour échanger et découvrir les différents métiers. Le livret d'accueil, complété en 2024 et mis à jour en 2025, centralise les informations utiles à connaître et facilite ainsi 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 arrivante pour l'aider à prendre en main son poste de travail.

Accompagnement des parcours professionnels – mentorat et feedbacks

Depuis 2024, un système de mentorat est mis en place pour permettre 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 2025, plusieurs réunions ont été organisées entre les « mentors » afin de partager des bonnes pratiques pour accompagner au mieux les mentorés et mentorées. Un **guide du mentorat** et de l'évolution dans l'entreprise a été créé en 2024 et est mis à jour régulièrement 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 et consultantes 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. Une grille de compétences a été également élaborée par le pôle support, qui sera utilisée dans le cadre des entretiens annuels à partir de 2026.

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. En 2025, cette grille a été mise à jour pour encourager également la réalisation de feedbacks à la suite de projets importants hors missions, et peut donc désormais être utilisée par l'ensemble des équipes de BL évolution. Cet outil a en particulier été utilisé lors des entretiens annuels pour évaluer les compétences des collaborateurs et collaboratrices.



Développement des compétences et formation

BL évolution accompagne le développement et les évolutions des équipes à travers des formations tout au long de leur parcours.

En 2025, un **parcours de formation adapté au niveau de responsabilité** des équipes a été mis en place. Deux séminaires de compétences, de deux jours chacun, ont été organisés en avril et mai 2025, permettant aux équipes d'acquérir ou renforcer des compétences en lien direct avec leur niveau de responsabilité.

Plusieurs **formations générales** sont également prévues chaque année, à destination de tous les salariées et salariés. Celles-ci incluent systématiquement une demi-journée lors de chacun des deux séminaires d'entreprise (été et hiver). Une journée de formation supplémentaire a eu lieu en juin, permettant d'aborder des sujets plus transverses et utiles pour toutes les équipes,

Enfin, chaque équipe a été amenée en 2025 à proposer plusieurs **formations métiers**, à un rythme correspondant à leurs besoins et représentant environ 2 jours de formation sur l'année, afin de proposer des formations approfondies sur des méthodologies ou des outils. Ces formations techniques ont pour objectif de permettre aux équipes de s'approprier les enseignements et de les mettre en pratique lors de futures missions.

Afin d'évaluer le bénéfice et la satisfaction des équipes, un questionnaire a été envoyé aux équipes au terme de chaque formation, permettant d'en analyser les résultats et identifier de potentielles pistes de progrès pour les formations à venir en 2026.

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 salariées et salariés de BL évolution dans **le suivi de leur progression et montée en compétences** ainsi que leurs perspectives d'évolution professionnelle. Une grille d'entretien remplie en amont de l'entretien sert de socle à cet échange.

En complément, un **entretien mi-annuel individuel** est programmé chaque année pendant l'été. Cet échange, mis en place dans le cadre de la convention de forfait-jour concernant toutes les équipes, est centré sur l'écoute des collaboratrices et collaborateurs sur des points précis 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.

d) Métriques et cibles

Indicateurs	Données 2025	Données 2024	Référence de l'indicateur
EFFECTIFS			
Effectif moyen sur l'année (ETP)	79,51	92	B8 S1-6
Répartition des effectifs par type de contrat (ETP)	100% des effectifs en CDI	91 Contrats permanents 1 Apprentissage	B8 S1-6
Taux de turnover	9% (16 départs & 0 arrivées)	15% (9 départs & 17 arrivées)	B8 S1-6
Nombre d'embauches et licenciements	0 embauche 0 licenciement	17 embauches 0 licenciement	S1-6
Évolution de la masse salariale	Diminution de 10 %	Augmentation de 31 %	S1-6
Nombre d'apprentis	0 apprenti	1 apprentie	S1-6
Localisation des effectifs	59% Paris 11 % Grenoble 13 % Lyon 11% Marseille 7% Rennes	63% Paris 15 % Grenoble 10 % Lyon 6 % Marseille 6 % Rennes	B8 S1-6
Part H/F des collaborateurs et collaboratrices (par pôle) <i>Cf objectif de mission #3</i>	Pôle Entreprise : 22 F (64%) et 12 H (36%) Pôle Territoire : 11 F (31%) et 24 H (69%) Pôle Support : 8 F (88%) et 1 H (11%)	Pôle Entreprise : 64% F et 36% H Pôle Territoire : 33% F et 67% H Pôle Support : 68% F et 32% H	/
FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES			
Nombre moyen d'heures de formations annuelles par salarié, ventilé par sexe	En moyenne : 54,9h/femme 54,9h/homme	En moyenne : 48h/femme 48h/homme	B10 S1-13
Temps de formation en h/ETP/an <i>Cf objectif de mission #3</i>	54,9h/ETP/an	48h/ETP/an	/

Métriques et cibles (suite)

Indicateurs	Données 2025	Données 2024	Référence de l'indicateur
SANTÉ, SANTÉ MENTALE ET ÉQUILIBRE VIE PRO-VIE PERSO			
Nombre d'accidents du travail	1	2 (accidents de trajets)	B9 S1-14
Taux d'accidents du travail (taux d'incidence)	8,81	15	B9 S1-14
Nombre de décès résultant de blessures et de maladies liées au travail	0	0	B9 S1-14
Nombre d'arrêts maladie	2,6%	2,9%	S1-14
Taux d'absentéisme	3,4%	3,15%	S1-14
Pourcentage de collaborateurs et collaboratrices couverts par des conventions collectives	100%	100%	B10 S1-14
Part des employés formés aux questions de santé et de sécurité (formation aux RPS)	100%	100%	/
Index égalité professionnelle	99%	95%	B10 S1-16
Pourcentage de tous/toutes les collaborateurs et collaboratrices pouvant prendre un congé pour raisons familiales	100% femmes 100% hommes	100% femmes 100% hommes	S1-15
Pourcentage de tous/toutes les collaborateurs et collaboratrices ayant pris un congé pour raisons familiales	37% femmes 34% hommes	29% femmes 27% hommes	S1-15
Pourcentage de collaborateurs et collaboratrices épanouis au travail (questionnaire QVCT) <i>Cf objectif de mission #3</i>	70% <i>(Nombre de répondants au sondage : 53 sur 65 salariés)</i>	74%	/

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

Pratiques, politiques et initiatives futures en lien avec la conduite des affaires

B2 ; C2

Enjeux de durabilité : Conduite des affaires

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

OUI

Mise en place d'une gouvernance participative et partagée (SCOP, principes de sociocratie, rôles et fonctions décentralisés).

Implication active pour une transformation du secteur via le groupe Consulting de la CEC.

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 - Gérance



a) 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	Opportunité : Engagement socio-environnemental et vision partagée de la nécessité d'accompagner la transition		
	Activités propres	Court terme	La culture d'entreprise de BL évolution est vectrice de solidarité et d'un sentiment d'appartenance entre les équipes. Le sentiment d'appartenance, l'engagement et la mobilisation impactent fortement le bien-être au travail, attirent et fidélisent les équipes.
	Opportunité : Plaidoyer de BL évolution en faveur de la transition sociale et environnementale		
Engagement politique	Activités propres	Moyen terme	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.
	Impact positif : Participation à l'évolution vers une société plus durable		
	Activités propres	Long terme	A travers l'engagement politique (au sens sociétal) de BL évolution, le cabinet participe fortement à son niveau à faire évoluer les mentalités et les lois en faveur d'une transition écologique et solidaire (COP, CEC, etc.).

b) Politiques liées à la conduite des affaires

C2

G1-1

BL évolution est une SCOP (Société Coopérative et Participative). Inspirée des principes de la sociocratie, la gouvernance du cabinet repose sur la participation active et la prise de décision collective. Les rôles et fonctions sont décentralisés, et accessibles à toutes et tous, y compris ceux relatifs aux orientations et décisions stratégiques de l'entreprise, comme le COMEX ou le comité de mission. (voir Partie I.1.3.d)

En matière d'engagement politique, BL évolution a rejoint en 2023 la **Convention des Entreprises pour le Climat**, au sein du groupe Consulting, afin de participer au ralliement d'un maximum d'acteurs de la profession pour accélérer la transition écologique des entreprises. Cet engagement a donné lieu à la signature d'un Manifeste.

Par ailleurs, si les actions de plaidoyer sont au cœur de l'action des dirigeants de l'entreprise, les équipes sont également actrices de différentes actions, notamment à destination des territoires. L'ensemble des collaborateurs et collaboratrices est d'autre part mobilisé pour les différentes publications, actions de sensibilisation et de communication afin d'expliquer les enjeux et diffuser de bonnes pratiques auprès des entreprises comme des acteurs locaux ou des citoyens.

Utilisation du « cadre de liberté »



Depuis 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.

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. 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.

c) Actions liées à la conduite des affaires

C2

Culture d'entreprise

G1-1

BL évolution attache une importance particulière à la **diffusion d'une culture d'entreprise épanouissante** pour ses équipes, notamment à travers l'organisation d'évènements favorisant la cohésion d'équipes et le partage des valeurs de l'entreprise tout au long de l'année.

D'autre part, BL évolution a instauré dès sa création une **garantie de transparence sur le mode de prise de décisions**. Les organismes de gouvernance de l'entreprise sont présentés dès le livret d'accueil, ils sont rappelés régulièrement lors des séminaires et les principales décisions sont communiquées à l'ensemble des collaborateurs par l'outil interne Slack, par mail ou lors de réunions plénières.

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.

La gouvernance du sociétariat a été formalisée en 2025 avec la **création de 4 comités** : Gouvernance et nominations ; Stratégie et impact ; Audit et RSE ; Rémunérations.




Sylvain Boucherand
CEO, BL évolution

« La mise en place de comités dédiés dans notre gouvernance permet une meilleure formalisation des travaux et préparation des décisions de fond. Elle favorise également l'appropriation des enjeux par les sociétaires et une participation renforcée. Même si nous sommes une entreprise de taille moyenne, nous nous sommes inspirés des meilleures pratiques de gouvernance des grands groupes, fidèles à notre logique d'exemplarité et d'exigence. »

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.

À 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.

	<p>Pour nous guider dans notre bascule, nous avons identifié 8 leviers de redirection :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 (Conseil Regen - 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 pour l'année 2025, dont l'objectif est de coconstruire des communs pour accélérer la bascule des cabinets de conseil ainsi que celle des acteurs qu'ils accompagnent.

BL évolution s'implique particulièrement dans le groupe de travail dédié à la **mesure d'impact**.



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.e 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.

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 :

- Pilotage du projet **ISO 17298** qui a abouti à la publication de la première norme pour la prise en compte de la biodiversité par les entreprises ;
- Co-Présidence du rapport « Entreprises et biodiversité » du **Comité national de la biodiversité**, qui a fait part de ses propositions pour la préparation de la Stratégie nationale biodiversité (SNB3) ;
- Participation à deux pilotes **Science-Based Targets pour la nature (SBTn)** et contribution au Corporate Engagement Program du SBTN (Science-Based Targets Network) ;
- Participation à la consultation du Mouvement Impact France pour l'**EFRAG** sur la CSRD ;
- Implication active au sein du Conseil Regen et intervention dans différents parcours de la **CEC** (Parcours dialogue social, CEC Rhône Alpes) ;
- Signature de la nouvelle Charte professionnelle et déontologique des entreprises de conseil de **Syntec** ;
- Participation à la campagne Ask For Change de Syntec Conseil sur l'évolution des métiers du conseil ;
- Animation d'un atelier au sein du groupe de travail Entreprises et Agriculture d'**Orée** sur les impacts et dépendances ;
- Intervention dans un webinaire sur les mobilités actives pour l'association Espaces à destination des personnes en reconversion professionnelle ;
- Publication d'une tribune sur la directive Omnibus de la CSRD.

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 2025, plusieurs thématiques ont été abordées : la CSRD, le PNACC-3, la double matérialité, l'évolution des directions RSE et de la gouvernance, les business models régénératifs, les plans de transition climat et biodiversité, la biodiversité marine, la TNFD, la RDUE, les plans de mobilité scolaire, le Système Alternatif de Mobilité, l'IA raisonnée en entreprise, la gouvernance, la loi REEN, le budget vert, la stratégie d'économie circulaire des territoires, les achats responsables, les enjeux de durabilité spécifiques aux secteurs, la réindustrialisation, ou encore l'évaluation environnementale des Programmes d'Actions de Prévention des Inondations (PAPI).

Implication dans la société civile organisée

Pour faire vivre la démocratie et soutenir le tissu social local, 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 ou contributions pro-bono ou à tarifs très adaptés.

En 2025, BL évolution a accompagné Rock'n Solex, une association étudiante qui organise chaque année un festival de musique, dans la réalisation de leur **bilan carbone**. Les étudiantes et étudiants ont pu monter en compétences grâce à une formation sur la méthode Bilan Carbone®, et ont réalisé l'analyse avec notre appui. Les résultats leur ont permis d'identifier les leviers prioritaires de réduction d'impact carbone de leur festival.

d) Métriques et cibles

Les indicateurs du tableau ci-dessous sont également présentés dans le Rapport de mission (voir partie I : [Objectif de mission 4](#)).

Indicateurs	Données 2025	Données 2024
Nombre de publications sur le site internet <i>Cf objectif de mission #4</i>	9 publications 100 articles	17 publications
Nombre de prises de parole dans l'année (interviews, presse, conférences...) <i>Cf objectif de mission #4</i>	> 25	28



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

Les déchets représentent **moins de 0,4% du total des émissions** de GES du cabinet en 2025. 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.

La réduction des déchets à la source constitue l'un des engagements de la politique environnementale du cabinet. À travers sa démarche d'achats responsables, BL évolution veille à limiter les déchets à la source et **encourage les écogestes** au quotidien auprès des équipes, notamment en mettant à disposition des contenants réutilisables dans les bureaux. Le cabinet se fixe également comme objectif de réduire de 10% la quantité totale de déchets générés d'ici 2030 (par rapport à 2025), notamment en **sensibilisant** au moins une fois par an l'ensemble des équipes aux écogestes liés aux déchets. Cette cible est alignée avec la loi AGECE du 10 février 2020 afin de contribuer à l'objectif de réduction de 15% des déchets ménagers produits par habitant d'ici 2030 (par rapport à 2010).

B7

E1-5

	Total des déchets générés (en tonnes)	Dont déchets détournés pour être recyclés ou réutilisés	Dont déchets destinés à l'élimination
Déchets non dangereux	0,4 tonnes	0,29 tonnes	0,11 tonnes
Déchets dangereux	0 tonnes	0 tonnes	0 tonnes
Total	0,4 tonnes (Donnée 2025)	0,29 tonnes	0,11 tonnes

Données 2025

Nombre de sites avec tri des déchets	Intégralité des sites (Paris, Grenoble, Lyon, Marseille, 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 Mise en place d'une feuille de route à visée régénérative avec des objectifs et un plan d'action associé.
Sont-elles publiquement accessibles ?
OUI
La politique inclut-elle des objectifs ?
OUI <i>(cf feuille de route régénérative – voir Partie II.B.1.b)</i>
Possibilité d'indiquer le niveau hiérarchique le plus élevé de la personne responsable de leur mise en œuvre.
CEO

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 Entreprises engagées pour la nature.

BL évolution avait consolidé un plan d'action jusqu'à fin 2024 dans Act4nature et EEN. L'élaboration de la **feuille de route à visée régénérative** s'est construite en poursuite de ces travaux et une réflexion est en cours pour le dépôt d'un nouveau plan d'action dédié à la biodiversité.

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

En travaillant sur les sujets de transition écologique de manière holistique, BL évolution aborde les enjeux autour de la biodiversité de façon transverse. Les diagnostics de nos enjeux biodiversité réalisés notamment pour notre **plan d'action Entreprise Engagée pour la nature** et en suivant la démarche LEAP de la TNFD ont mis en avant nos principaux leviers d'action pour la biodiversité : achats responsables, mobilier responsable, formation des équipes, et surtout la vision impact dans notre quotidien et nos missions.

De fait, cette année encore, nous avons activé ces leviers :

- Le **mobilier** est acheté auprès de fournisseurs 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 (Commown) ;
- Le **référentiel d'impact** est intégré à chaque mission pour que les consultantes et consultants puissent s'y référer pour proposer un accompagnement ambitieux pour la transition écologique.

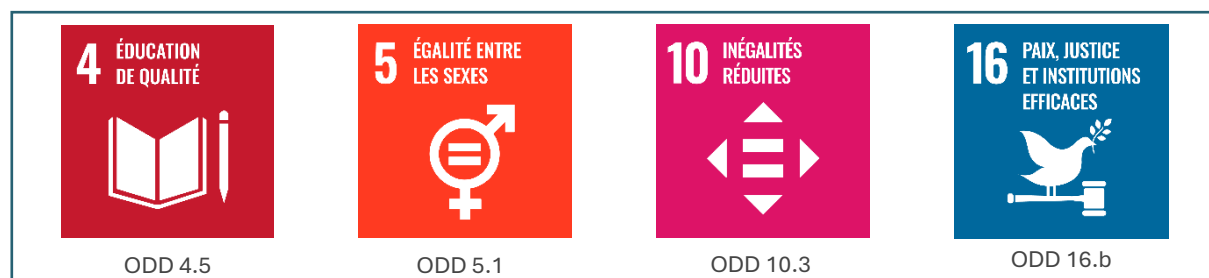
Du côté de l'impact envers les clients, la part de **sensibilisation biodiversité** dans différentes typologies de missions a été estimée. Les missions du Pôle conseil secteur privé sont réparties en missions RSE, Biodiversité, Climat et Sobriété Numérique. En parallèle, 4 webinaires ont été organisés lors de la semaine de la biodiversité en mai 2025, ouverts au grand public. Des insights et des articles sur des méthodologies ou sur l'actualité sont également publiés régulièrement.

De plus, une initiative interne a été lancée en 2025 avec la mise en place d'un canal de **communication interne** "végétaliser à son échelle" afin d'encourager les collaboratrices et collaborateurs à végétaliser leurs extérieurs en se partageant les idées, difficultés et réussites.



3) Social : Diversité, non-discrimination et rémunération

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



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 collaboratrices et collaborateurs concernés par le handicap :

- en maintenant dans l'emploi et en développant les compétences des personnes 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 et toutes les collaboratrices quelle que soit leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre ;
- soutenant les collaboratrices et 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 de la **charte de la diversité**, qui constitue un guide pour être une entreprise inclusive. Les équipes sont sensibilisées aux questions de handicap, de discrimination LGBTQIA+, de diversité, etc. En 2025, les équipes ont été formées au sujet du handicap au travail, afin d'aborder notamment les différentes situations de handicap, les aménagements possibles et les ressources utiles.



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 à chaque collaboratrice et collaborateur un environnement de travail où règnent le respect, la sécurité et la bienveillance, des **référentes VSS** ont été désignées au sein de l'entreprise. Elles ont suivi une formation VSS externe en 2025 et ont diffusé une lettre de mission pour clarifier leur rôle qui est de prévenir les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et harcèlement moral et de gérer les signalements. Une procédure de signalement a été également mise en place. Une permanence d'écoute appelée "écoutes" est mise en place à chaque séminaire. Une **formation de sensibilisation** aux VSS est prévue pour janvier 2026 à destination de l'ensemble des équipes.

Équité et transparence salariale

En 2023, un travail de clarification de la grille des compétences a été réalisé. 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 partie II : [Gouvernance : responsabilités en matière de développement durable](#)*), qui a abouti au repartage à toutes et tous début 2025 des règles de calcul de la rémunération à partir du coefficient de rémunération. Ces travaux ont également mené en 2025 à la possibilité pour les salariés et salariées qui le souhaitent de communiquer leur grade interne dont découle leur rémunération.

Métriques et cibles

Indicateurs	Données 2025	Données 2024	Référence de l'indicateur
Écart entre le plus haut salaire et le plus faible salaire <i>Cf objectif de mission #3</i>	Ratio de 4,26	Ratio de 4,2	/
Part H/F parmi les 10 plus hautes rémunérations <i>Cf objectif de mission #3</i>	50 – 50*	4 Femmes 6 Hommes	/
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	0	C7

*Même chiffre à équivalent temps plein ou en fonction des temps partiels

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

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.

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 des **dispositifs « Diag » financés par BPI France** pour permettre aux petites entreprises d'engager leur transition écologique à un coût adapté : Diag Décarbon'Action, Diag Biodiversité, Diag Adaptation, Diag Ecoconception.

Évaluation de l'impact au cœur de nos missions

BL évolution a défini et intégré dans l'outil de suivi des missions 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 la méthodologie et le déroulement des projets pour s'assurer de la maximisation de leur impact.

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 assurer la réussite des projets.

D'après le questionnaire de satisfaction, **en 2025, les missions ont renforcé l'engagement des clients dans la transition vers un développement durable à hauteur de 4,21/5.**

Métriques et cibles

Indicateurs	Données 2025	Données 2024
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>	26%	Système de reporting en cours de déploiement en 2024
Note moyenne de l'impact perçu par le client (questionnaire de satisfaction) <i>Cf objectif de mission #1</i>	Note de satisfaction globale : 4,72	Note de satisfaction globale : 4,67

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

Politique et engagements – anticorruption, partenaires et affaires responsables

BL évolution dispose depuis plusieurs années d'une **politique anticorruption**. Celle-ci aborde plusieurs thématiques comme l'éthique, la transparence, la lutte contre le blanchiment ou encore les pratiques anticoncurrentielles. Chaque personne recrutée chez BL évolution signe lors de son arrivée une charte anti-corruption, des registres de comptes complets sont tenus et des plafonds sont définis.

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.

Membre actif du Syntec Conseil depuis 10 ans, BL évolution est signataire de la nouvelle **Charte professionnelle et déontologique des entreprises de conseil**. Fruit d'une réflexion collective, elle incarne les valeurs d'excellence et d'éthique qui distinguent nos métiers et renforcent la légitimité du secteur envers nos clients. Cet outil opérationnel, mobilisable auprès de nos clients, collaboratrices, collaborateurs et partenaires, témoigne de la rigueur professionnelle du cabinet et son appartenance à un écosystème exigeant.

En tant que société de conseil, notre cabinet est amené à collaborer avec des partenaires dans les missions. Dans une **démarche d'amélioration continue**, la qualité de ces partenariats est évaluée afin de s'assurer qu'ils soient en phase avec les objectifs d'impact et les critères de développement durable du cabinet.



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

Protection des données et cybersécurité

La protection des données et la cybersécurité constituent des éléments essentiels pour BL évolution, tant dans la gestion interne de l'information que dans la conduite de nos missions de conseil. Placée sous la responsabilité d'un **Délégué à la Protection des Données**, la politique repose sur des principes de transparence, de proportionnalité et de conformité au RGPD. Les traitements se limitent principalement à des données professionnelles ou anonymisées et chaque projet intègre un dispositif de validation et de sécurisation des échanges avec les clients.

Les outils numériques bénéficient de **mesures de sécurité renforcées** : contrôle strict des droits d'accès, chiffrement des données en transit et au repos, authentification multi-facteurs, sauvegarde systématique et supervision continue par le prestataire d'infogérance. Le système de fichiers repose notamment sur une solution certifiée ISO 27001 et garantit un hébergement des données en Europe.

Sur le plan organisationnel, les procédures d'archivage, de suppression et de confidentialité sont intégrées au Système de Management de la Performance et de l'Impact certifié ISO 9001. Une **sensibilisation** régulière des collaborateurs, le respect de clauses contractuelles de confidentialité et la réalisation d'un audit cybersécurité en 2025 garantissent une amélioration continue des pratiques. Enfin, les engagements s'étendent à la conformité réglementaire en matière d'intelligence artificielle, en privilégiant l'usage responsable et transparent d'outils garantissant une utilisation sobre et la protection des données des clients.

Dans le cadre de l'**audit cybersécurité** réalisé en 2025, l'ensemble des équipes a été formé par un tiers externe aux enjeux et risques liés à la cybersécurité.

Métriques et cibles

Indicateurs	Données 2025	Données 2024	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 et employées formés à l'éthique	100% (formation à la cybersécurité en 2025)	100%	/

CONCLUSION

En 2025, BL évolution a poursuivi sa mission dans un contexte économique et politique particulièrement tendu, qui a mis à l'épreuve à la fois notre activité et, plus largement surtout, l'avancée de la transition écologique. Cette année nous a conduit à nous adapter, à faire évoluer notre organisation et à réaffirmer les valeurs qui fondent notre engagement commun.

Malgré les challenges, nous restons fidèles à notre raison d'être. Plus que jamais, nous voulons contribuer à faire émerger des stratégies ambitieuses, volontaristes, justes et sans regret pour les entreprises et territoires. Merci à nos équipes, nos clients et nos partenaires pour leur confiance, leur exigence et leur engagement.



PARTIE 3

ANNEXES

2025

A. SYNTHÈSE : Pratiques, politiques et initiatives futures portant sur les enjeux de durabilité

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	OUI	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	
Communautés affectées	OUI Pratiques existantes	OUI	NON	NA	
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

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.d</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 sections II.A.3.c & II.A.3.d</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 sections II.A.3.b, II.B.1.a, II.B.2.a & II.D.1.a</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 I.E, II.B.1, II.B.2, II.E.1 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 sections II.C.1.d, II.E.1 & II.B.2.d</i>

Table de correspondance TNFD (suite)

	Recommandations de la TNFD	Références aux sections de la DIPEF 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.A.3.a & 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.A.3.a & 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 sections II.B & II.E</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 sections II.B.1.d, II.B.2.d & II.D.1.d</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 sections II.B.1.d), II.B.2.d) et II.E.1</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 I.E, II.B, II.D & II.E</i>

B. Table de correspondance TCFD

GOUVERNANCE

Recommandations de la TCFD	Références aux sections de la DIIPEF détaillant ces lignes directrices
<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><i>Le plus haut niveau de gouvernance est la gérance. Elle supervise directement ces travaux.</i></p> <p><i>Voir section II.A.3.d</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.d</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 sections II.A.1 (horizons temporels) & II.A.3</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) À 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.a</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. 	

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>Voir section II.B.1 <i>BL évolution n'utilise pas de scénario spécifique pour identifier et évaluer les risques et opportunités climatiques.</i></p>

Table de correspondance TCFD : Gestion des risques et impacts

	Recommandations de la TCFD	Références aux sections de la DIPEF 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.a</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.d. : la gestion des risques et opportunités liés au climat est intégrée dans la gestion globale du SMPI.</i></p> <p><i>Voir section II.B.1.c</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><i>Voir section II.A.3.d. : la gestion des risques et opportunités liés au climat est intégrée dans la gestion globale du SMPI.</i></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><i>Voir section II.B.1.d</i></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'actifs 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>N/A</i></p>

Table de correspondance TCFD : Métriques et objectifs (suite)

METRIQUES & OBJECTIFS

Recommandations de la TCFD	Références aux sections de la DIIPEF détaillant ces lignes directrices
<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.d</i></p>
<p>)) 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.b & II.B.1.c</i></p>

Rapport de mission et durabilité

Comité de rédaction et mise en page :

Astrid de Rengervé, Charles-Adrien Louis, Clara Ancel, Guy-Olivier Nibimpa, Florence Faure, Jeanne Le-Conte, Julie Picard, Lucie Lambreth, Marianne Egimbrod, Sylvain Boucherand, Victoire Adnet

Crédits photos :

Pages 1, 2, 34, 49, 60 –
Unsplash

Toutes les autres photos – *BL évolution*

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