

Déclaration de performance extra-financière 2025

Le mot des fondateurs

Le travail connaît une transformation profonde et irréversible. L'essor du freelancing, l'accélération technologique portée par l'intelligence artificielle et les attentes croissantes en matière d'éthique et de durabilité redessinent les contours de l'entreprise et des relations professionnelles.

Dans ce contexte, FreelanceRepublik occupe une position singulière : celle d'un intermédiaire structurant entre les talents indépendants et les organisations. Ce rôle ne se limite plus à mettre en relation une offre et une demande. Il implique désormais une responsabilité élargie vis-à-vis des conditions de travail, de l'inclusion, de la protection des données, de l'impact environnemental et de la qualité des projets confiés aux freelances.



Construire un modèle d'intermédiation responsable

Notre démarche de responsabilité sociétale s'inscrit dans cette vision. Elle n'est pas un exercice de conformité, mais un levier de pilotage stratégique. Elle guide nos choix d'investissement, nos innovations technologiques, notre politique RH et nos relations avec l'ensemble de nos partenaires. Elle nous permet d'anticiper les risques, de renforcer notre résilience et de construire une croissance durable.

En structurant notre démarche RSE, nous avons identifié les enjeux prioritaires propres à notre activité : garantir des pratiques commerciales responsables, promouvoir un usage éthique de la technologie, sécuriser les parcours professionnels des freelances, réduire notre empreinte environnementale et renforcer la transparence de notre gouvernance.

Ce rapport présente les engagements que nous avons pris et les actions mises en œuvre pour répondre à ces enjeux. Il rend compte de nos progrès, mais aussi des marges de progression qui demeurent. Nous avons fait le choix d'une approche lucide, fondée sur des indicateurs mesurables et une amélioration continue.

Nous sommes convaincus que l'avenir des entreprises se construira à la croisée de trois exigences : la performance économique, l'impact positif et la confiance. C'est dans cet équilibre que FreelanceRepublik entend inscrire son développement, au service d'un écosystème du travail plus responsable, plus humain et plus durable.



Sommaire

- 01 À propos de FreelanceRepublik

- 02 Méthodologie & Enjeux matériels

- 03 Gouvernance et éthique dans les affaires

- 04 Responsabilité sociale

- 05 Responsabilité environnementale

- 06 Indicateurs de suivi et amélioration continue

I. À propos de FreelanceRepublik



Modèle d'affaires

Faciliter l'accès durable aux talents IT

Le recrutement et la mobilisation des talents IT constituent un enjeu majeur pour les entreprises dans un contexte de **transformation numérique accélérée**, marqué par une pénurie structurelle de compétences et des processus de recherche souvent longs et complexes.

Créée en 2015, FreelanceRepublik s'est donnée une double mission :

Accompagner les entreprises, des startups aux grands groupes du CAC 40, dans l'accès aux expertises technologiques nécessaires à leurs projets

FreelanceRepublik répond à des enjeux de réactivité, de qualité et de sécurisation des relations contractuelles. Son modèle vise à simplifier l'accès aux compétences externes, à réduire les délais de mise en relation, à maîtriser les coûts associés au recours à des experts indépendants et à garantir un cadre conforme aux exigences juridiques et administratives. Il s'adapte aux pratiques et au niveau d'autonomie de chaque organisation afin d'intégrer les talents freelances de manière fluide et responsable.

Permettre aux freelances de la tech de construire des parcours professionnels durables et épanouissants au travers de missions à forte valeur ajoutée.

Du côté des freelances, FreelanceRepublik favorise l'accès à des missions qualifiées, correspondant à leurs compétences et à leurs aspirations professionnelles. Le modèle repose sur une rémunération transparente et équitable, ainsi que sur un accompagnement personnalisé tout au long des missions. Cette approche contribue à sécuriser les parcours professionnels et à renforcer l'attractivité du travail indépendant dans les métiers de la tech.

Le modèle de FreelanceRepublik repose ainsi sur une mise en relation responsable et sécurisée entre entreprises et talents indépendants, tenant compte à la fois des usages des clients et des attentes des freelances.



Un modèle économique ajusté aux usages

La rémunération de FreelanceRepublik est fondée sur un modèle transparent et proportionné à la valeur des services apportés. Elle représente entre 5 % et 15 % du Tarif Journalier Moyen (TJM) des freelances en mission, en fonction du niveau d'accompagnement et des modalités de mise en relation avec les clients.

INFOS

- Coût calculé en % du TJM (Taux Journalier Moyen) payé par le client.
- Pas de coûts cachés.
- Rémunération uniquement au succès.
- 100% gratuit pour les freelances.

Sourcing délégué

Recherche sur mesure de freelances tech

FreelanceRepublik présélectionne en 48H 3 freelances IT compétents, disponibles, et intéressés par la mission.
Portage contractuel inclus.

15%

Sourcing co-piloté

Matching intelligent et accompagnement expert

Grâce à notre IA, le client présélectionne ses candidats au sein de notre communauté. Nos équipes prennent le relais pour qualifier les profils et sécuriser la mission.
Portage contractuel inclus.

10%

Portage contractuel seul

Gestion sécurisée des missions freelances

Lorsque le client dispose déjà de son propre vivier de freelances, FreelanceRepublik assure la sécurisation contractuelle ainsi que la gestion et le suivi des missions.

5%

Notre vision RSE

Innovation et responsabilité

Depuis notre création en 2015, nous nous sommes développés autour d'une conviction forte : la transformation du travail doit s'accompagner d'exigences élevées en matière d'éthique, de qualité et de responsabilité. Cette conviction guide l'ensemble de nos orientations stratégiques et de nos choix opérationnels.

Notre modèle repose sur **une approche progressive et adaptée aux usages des entreprises comme aux attentes des talents indépendants**. Nous veillons ainsi à garantir la qualité des collaborations, la conformité des engagements et la sécurisation des parcours professionnels, tout en tenant compte du niveau d'autonomie des organisations et de la diversité des situations rencontrées. Cette capacité d'adaptation constitue un levier essentiel pour instaurer des relations durables et équilibrées entre les différentes parties prenantes.

Initialement fondée sur les piliers économique et social du développement durable, notre démarche s'est progressivement enrichie d'une dimension environnementale. Conscients de l'impact croissant du numérique, nous intégrons désormais des enjeux de sobriété, d'efficacité énergétique et d'innovation responsable dans nos choix technologiques et dans l'organisation de nos activités.

Aujourd'hui, **la responsabilité sociétale constitue un cadre structurant de nos décisions stratégiques et de nos actions**. Elle nous permet de concilier performance économique, respect des personnes et prise en compte des enjeux environnementaux, dans une logique de croissance durable et d'impact positif pour l'ensemble de notre écosystème.

750 000

d'actifs dans le secteur IT en
France (NUMEUM - OPIIEC - INSEE)

250 000

Freelances tech qui représentent déjà près
d'une ressource IT sur 3 en France.

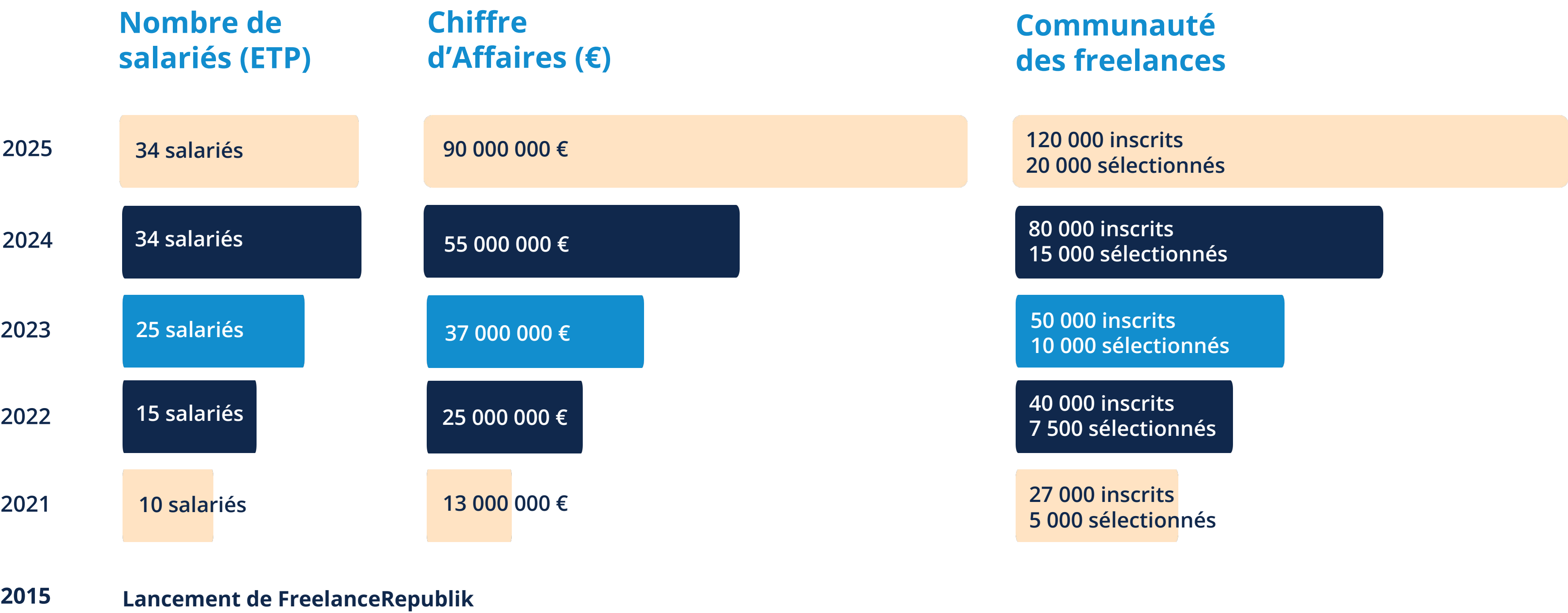
150 000

Inscrits sur FreelanceRepublik
La plus belle communauté tech de France.

20 000

Freelances Tech qualifiés et
sélectionnés par nos équipes.

D'importants gains de productivité



Notre force nous vient de nos Valeurs

Nos valeurs ont été mûrement réfléchies et **co-définies avec l'ensemble de nos collaborateurs** lors d'un séminaire organisé en septembre 2022. Elles ont été définies comme suit :



Bienveillance

La technologie doit rester au service de l'humain, pas l'inverse.

Nous plaçons donc l'échange, le respect et la loyauté au centre de nos actions, pour accompagner freelances et entreprises sur la voie d'une relation de confiance, saine et durable.



Engagement

Nous mettons notre cœur et nos convictions au service d'un projet porteur de sens.

L'engagement, c'est l'exigence naturelle que l'on a envers soi-même et vis-à-vis des autres, résolument tournée vers le respect de notre promesse de qualité. C'est aussi la volonté, partagée avec les freelances et les entreprises, de s'investir dans nos projets de manière pérenne et responsable.



Partage

L'écoute, l'entraide et la solidarité constituent des leviers de performance et d'amélioration continue - que ce soit au sein de notre équipe, pour construire collectivement, ou avec nos freelances et nos clients dont nous avons en permanence à apprendre. Notre ambition est de bâtir, en relation avec nos membres, des solutions innovantes, pragmatiques et efficaces.

II. Méthodologie & Enjeux matériels



Une approche rigoureuse et internationale

Afin de structurer le mieux possible sa démarche RSE et de permettre une bonne comparabilité avec celles entreprises par le plus grand nombre d'organisations également engagées, nous avons fait le choix méthodologique de nous soumettre à un **audit externe** (réalisé par le cabinet Entracte*) et de nous appuyer sur deux référentiels internationaux : l'**analyse de double matérialité** de la CSRD, la **norme ISO 26000** et la **méthode Bilan Carbone®**.

L'analyse de double matérialité

Dans le cadre du reporting demandé par la **CSRD (Corporate Social Responsibility Directive)**, de nombreuses entreprises seront requises d'évaluer la matérialité des sujets liés à l'ESG dans l'ensemble de leur chaîne de valeur, de les hiérarchiser par ordre de priorité et de les signaler. La matérialité fait référence à **l'importance relative des impacts, risques et opportunités d'enjeux environnementaux, sociaux, de gouvernance et financiers** que l'entreprise exerce ou subit.

Ainsi, en respectant le cadre proposé par la l'EFRAG, FreelanceRepublik a réalisé pour la première fois une analyse de double matérialité présentée ensuite. **L'identification et la hiérarchisation des enjeux** servent de support au diagnostic ESG et aux actions mises en place.

Norme ISO 26000

L'ISO 26000 est une **norme internationale non certifiante** qui établit les fondements de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Elle s'articule autour des **7 piliers** suivants : Gouvernance de l'organisation ; Droits de l'Homme ; Relations et conditions de travail ; Environnement ; Loyauté des pratiques ; Questions relatives aux consommateurs ; Communauté et développement local.

Méthode Bilan Carbone®

La méthode Bilan Carbone® est une méthodologie de référence qui permet de mesurer les **émissions de gaz à effet de serre (GES)**. Les GES sont calculées en fonction des trois "scopes", prennent en compte six GES et indiquent des résultats en CO₂ équivalent. FreelanceRepublik a pris la décision de calculer les émissions **scopes 1, 2 et 3** depuis 2022. Cette méthode se décline en **5 étapes** (Cadrage (1) ; Définition des périmètres (2) ; Collecte et exploitation des données (3) ; Plan d'action et indicateurs de suivi (4) ; Synthèse et restitution (5).

Analyse de double matérialité

Dans le cadre du reporting demandé par la CSRD (Corporate Social Responsibility Directive), de nombreuses entreprises seront requises d'évaluer la matérialité des sujets liés à l'ESG dans l'ensemble de leur chaîne de valeur, de les hiérarchiser par ordre de priorité et de les signaler à travers à l'**analyse de double matérialité**.

Identification des enjeux

10 enjeux ont été identifiés par Entracte, revus et validés par les ambassadeurs RSE de FreelanceRepublik, sur la base de :

- Une réunion de cadrage ;
- L'analyse du secteur de FreelanceRepublik ;
- Les 12 ESRS communs de la CSRD.

1

Consultation des parties prenantes

L'enquête quantitative s'est réalisée à travers un questionnaire adressé à l'ensemble des collaborateurs (29 réponses) et la collecte de données qualitative et validation des enjeux s'est concrétisée par 11 entretiens individuels de 1 heure avec :

- 2 membres du ComEX
- 4 salariés
- 3 freelances
- 2 clients

2

Consolidation des résultats dans une matrice de matérialité

Pour la construction de la matrice de double matérialité, les notes ont été attribuées lors du **questionnaire collaborateurs** envoyé à l'ensemble des salariés de FreelanceRepublik.

Concernant la **matrice de double matérialité ajustée**, plus de poids a été accordé aux entretiens individuels par rapport aux réponses collectées via le questionnaire en ligne. Cette répartition donnant la note finale pondérée est de 33% pour le questionnaire interne et 66% pour les entretiens qualitatifs.

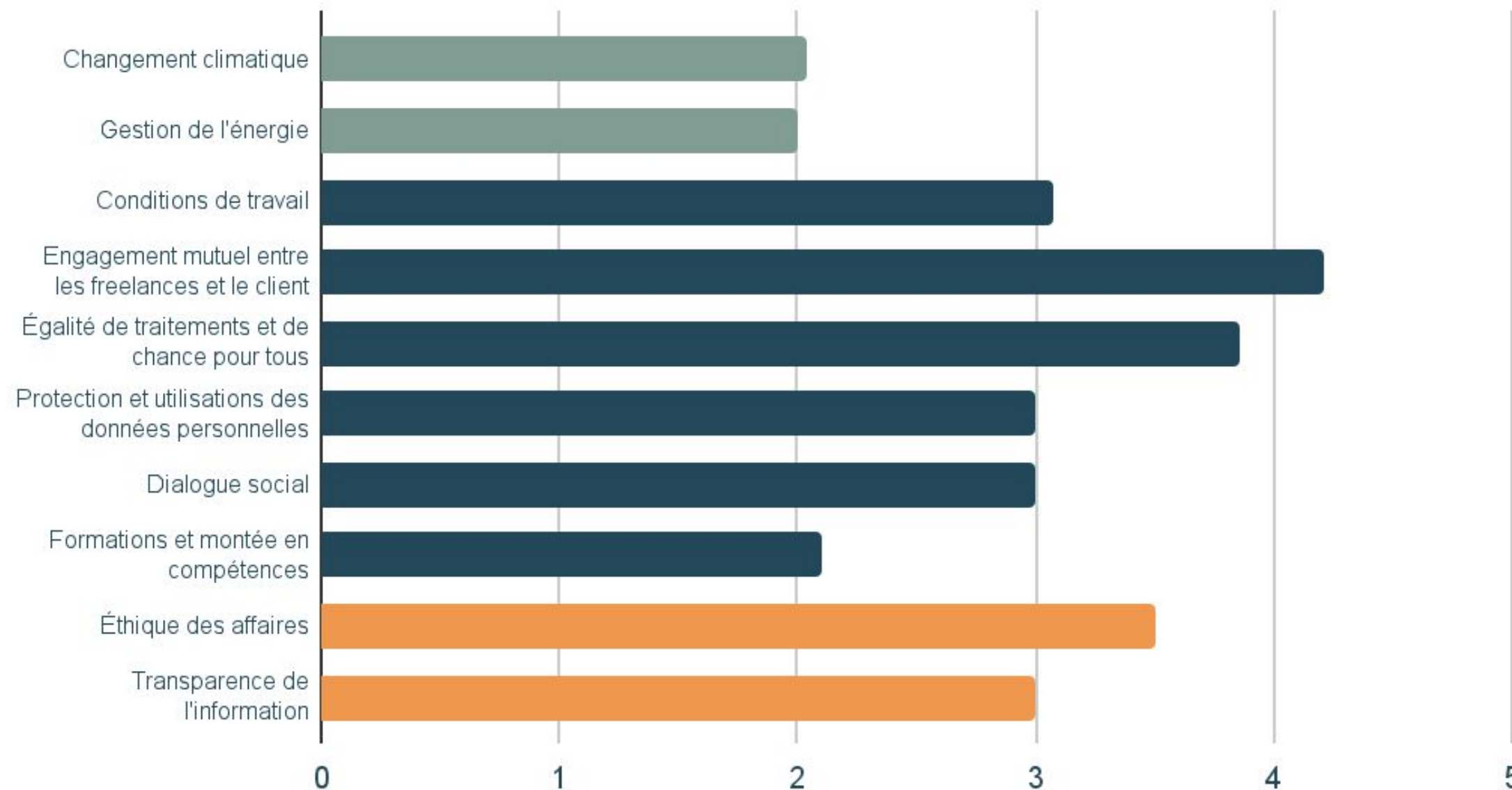
La matrice a été construite en positionnant les enjeux selon les scores obtenus pour la matérialité financière en abscisses et pour la matérialité d'impact en ordonnées.

3

Liste des enjeux matériels identifiés

Environnement	
Changement climatique	Le changement climatique désigne les variations des températures et des conditions météorologiques sur le long terme (sécheresse, inondations, submersion, canicules, cyclones, feux de forêt...).
Gestion de l'énergie	La gestion de l'énergie consiste à surveiller, contrôler et optimiser de manière proactive et systématique les consommations d'énergie de l'organisation.
Social	
Conditions de travail	Les conditions de travail sont d'une manière générale l'environnement dans lequel les employés vivent sur leur lieu de travail. Elles comprennent la pénibilité et les risques du travail effectué ainsi que les horaires ou l'environnement de travail (équipements fournis, type de contrat de travail, lieu de travail...).
Engagement mutuel entre les freelances et le client	L'engagement mutuel entre les freelances et le client concerne les interactions entre ces deux parties prenantes : communication transparente, éthique, mutualisation des connaissances, partage de compétences, intégration, bienveillance...
Égalité de traitement et de chance	L'égalité de traitement et de chance comprend le fait d'œuvrer en faveur de l'égalité des droits pour toutes et tous, quels que soient le pays d'origine, l'origine sociale, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, les moyens financiers, les situations de handicap...
Protection et utilisation des données personnelles	La protection des données consiste à protéger toute information concernant une personne physique (vivante) identifiée ou identifiable (notamment les noms, les dates de naissance, les photographies, les séquences vidéo, les adresses électroniques et les numéros de téléphone).
Dialogue social	Le dialogue social est défini comme l'intégration des freelances dans la prise de décision opérationnelle et stratégique de FreelanceRepublik.
Formations et montée en compétences	La montée en compétences d'un collaborateur correspond à l'acquisition de nouvelles aptitudes pour exercer au mieux ses missions.
Gouvernance	
Éthique des affaires	L'ensemble des valeurs et des règles morales qui s'imposent dans la vie des affaires (droits individuels, lutte contre la fraude et la corruption, obligation de paiements, prévention des conflits d'intérêts...) sont compris dans cet enjeu.
Transparence de l'information	Le principe de transparence concerne l'accès aux informations relatives à l'entreprise. Ces informations doivent être claires, précises, exactes et compréhensibles de tous.

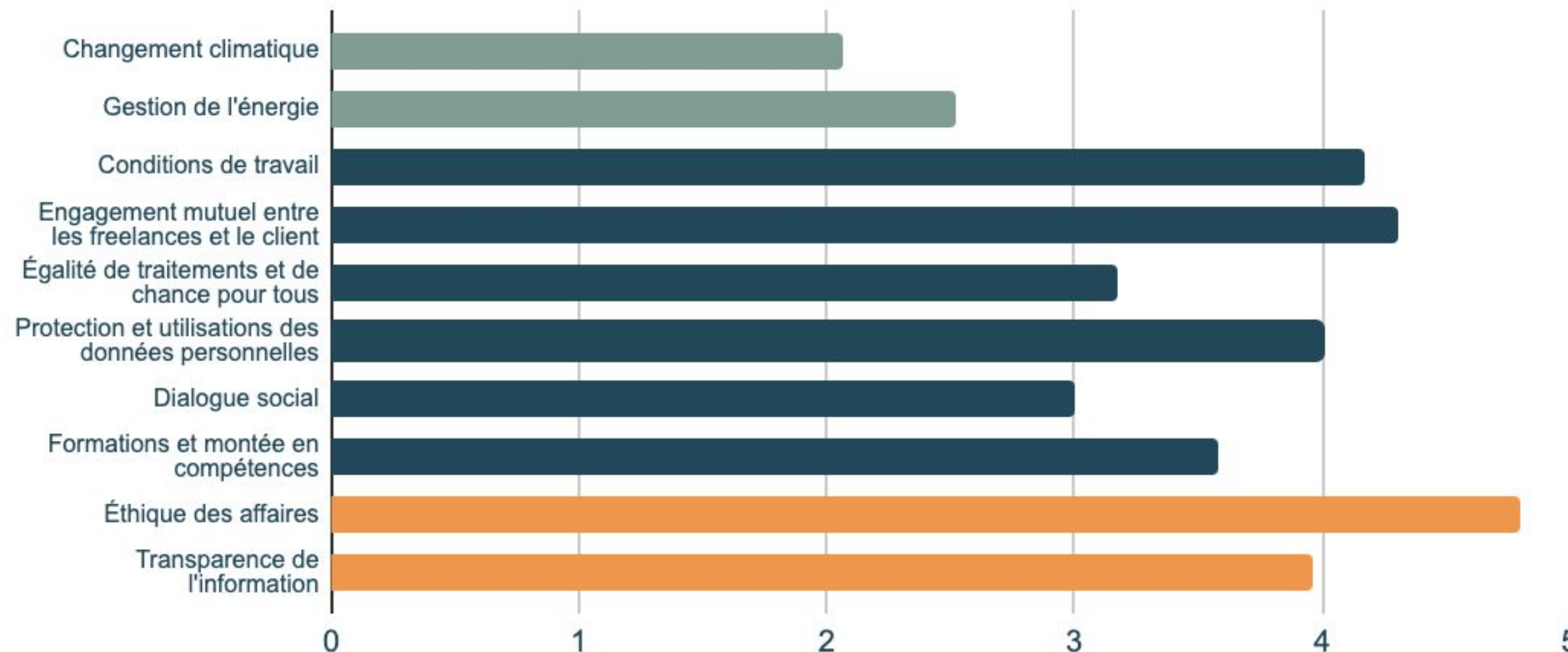
Notation des enjeux sur la matérialité d'impact



- La moyenne du score de la matérialité d'impact est de **2,9** ;
- Les enjeux environnementaux ne sont pas matériels ;
- Les **enjeux sociaux** sont les plus matériels ;
- Deux enjeux sociaux ne sont pas matériels ;
- Les enjeux de gouvernance sont **tout juste matériels**.

- Environnement
- Social
- Gouvernance

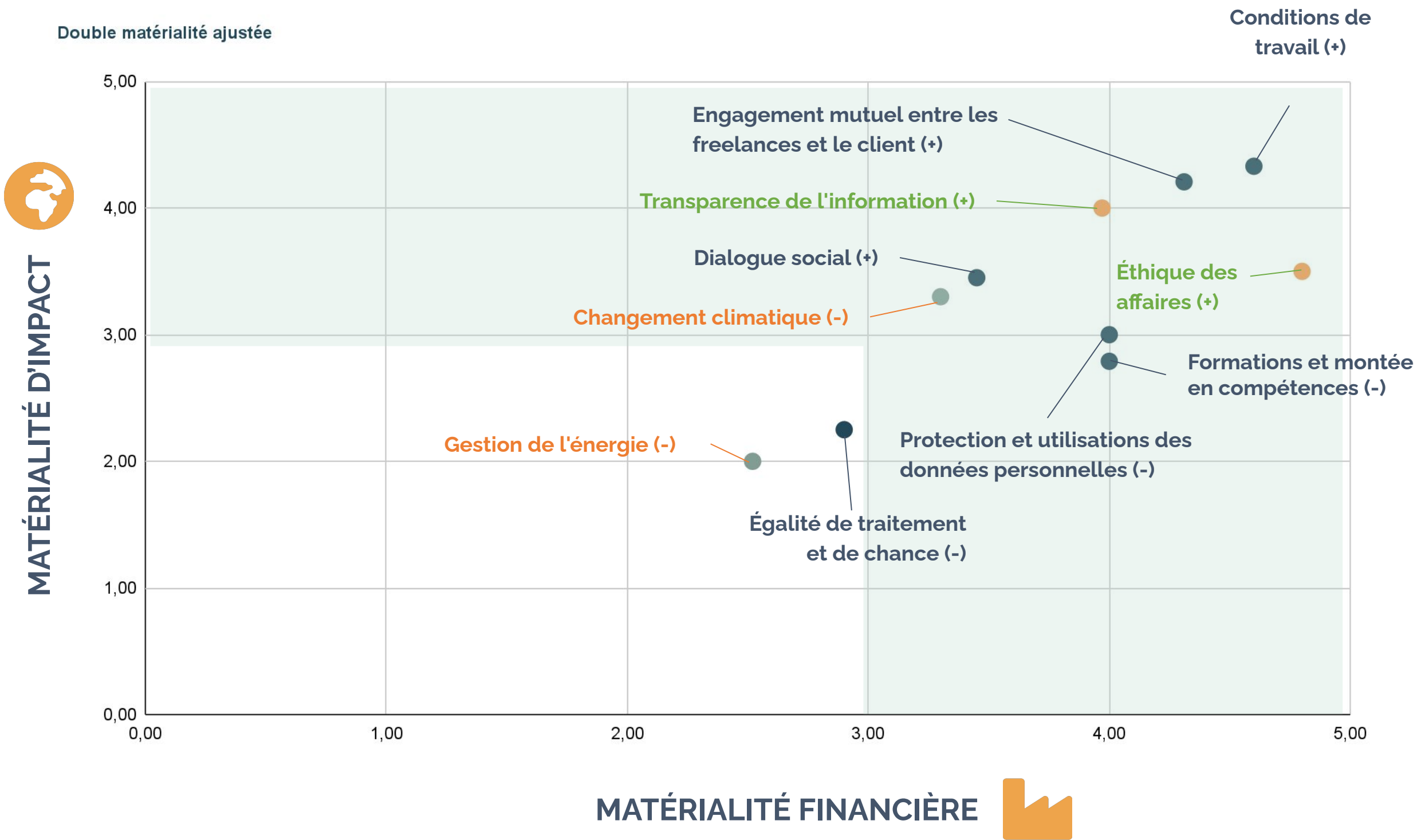
Notation des enjeux sur la matérialité financière



- La moyenne du score de la matérialité financière est de **3,6** ;
- Les enjeux environnementaux ne sont pas matériels ;
- Tous les autres enjeux sont matériels ;
- Les enjeux de **gouvernance sont fortement matériels** ;
- Le top 3 du classement est constitué d'enjeux liés à des valeurs telles que l'engagement, l'éthique et la culture d'entreprise.

- Environnement
- Social
- Gouvernance

Matrice de double matérialité ajustée



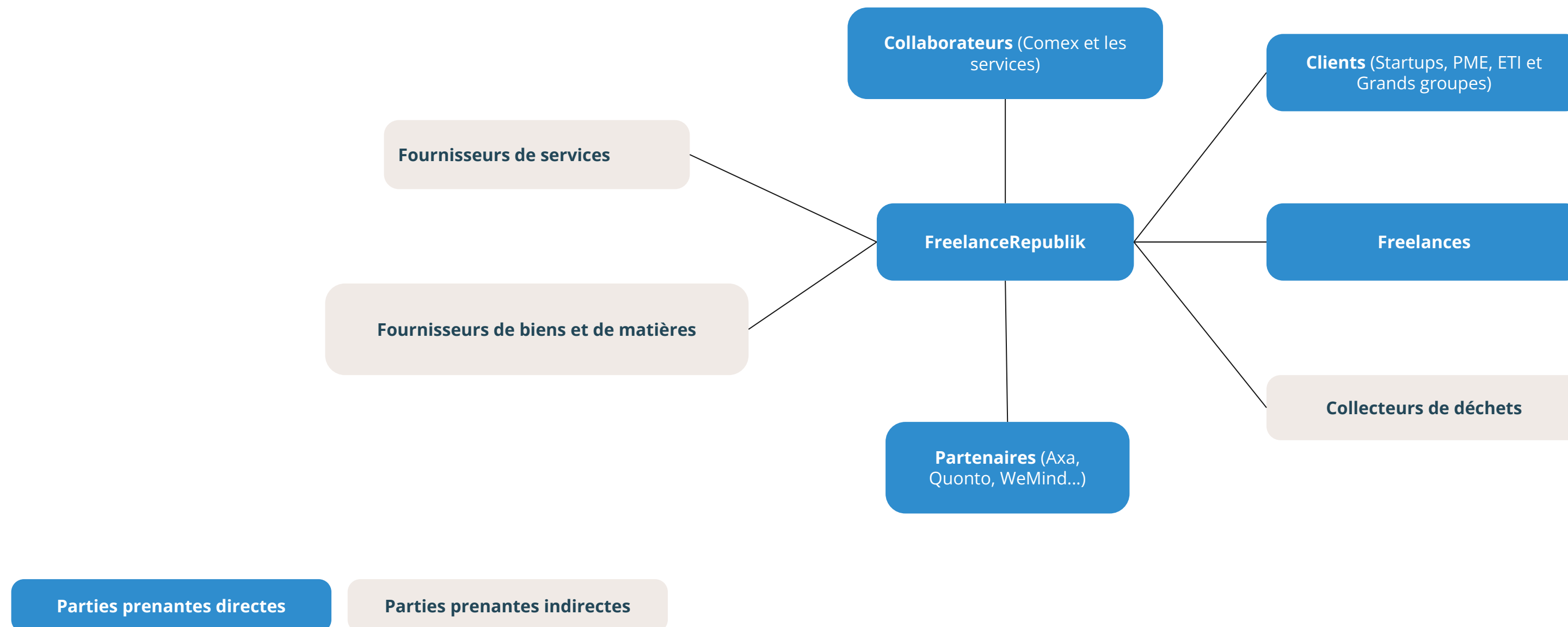
- Thématiques des enjeux :
- ESRS E (environnement)
 - ESRS S (social)
 - ESRS G (gouvernance)
- Hiérarchisation des enjeux :
- Enjeux **matériels** : MI et/ou MF > 3
 - Enjeux **pertinents** : MI et/ou MF entre 1 et 3

III. Gouvernance et Éthique dans les affaires



Les parties prenantes de FreelanceRepublik

La cartographie des parties prenantes met en évidence les relations entre FreelanceRepublik et son écosystème, offrant une perspective dynamique sur son impact et sa vulnérabilité aux variations de l'écosystème.



Favoriser l'expression et la co-construction en interne

Chez FreelanceRepublik, nous avons développé **une culture de la collaboration et du dialogue** dans les processus de décision internes. Cette dynamique se traduit par une implication active des collaborateurs dans la vie de l'entreprise, notamment à travers la co-construction de nos valeurs, des temps d'échange réguliers (points mensuels) et des dispositifs de consultation internes (sondages, enquêtes). Cette culture participative est largement reconnue par nos équipes : lors d'un sondage réalisé début 2024, 97 % des collaborateurs estiment qu'il est facile de faire remonter des informations en interne (contre 95 % en 2022). Notre organisation à hiérarchie horizontale favorise naturellement la circulation de l'information. Elle est complétée par **des dispositifs formalisés** garantissant l'écoute et l'expression de chacun. Ainsi, en 2023, nous avons mis en place un Comité Social et Économique (CSE) et déployé un formulaire d'alerte anonyme, accessible à l'ensemble des collaborateurs via notre intranet (Notion).

ORGANIGRAMME INTERNE DE FREELANCEREPUBLIK (2025)

OPÉRATIONS

Vincent DUTERNE
(Cofondateur)

- Des BU commerciales composées de 3 Managers et de 9 Business Developers
- Une équipe de Sourcing composée d'une Manager et de 9 Talent Advocates
- Une Responsable du développement commercial

FINANCE & BACK OFFICE

Robin LEPERCQ
(Cofondateur)

- Un CFO
- 4 Assistantes Administratives
- 2 Juristes
- 2 Freelance Success Managers
- Une Cellule dédiée aux Portages
- 3 ambassadeurs RSE issus des différentes équipes

MARKETING / PRODUIT

Guillaume LEPERCQ
(Cofondateur)

- Cellule Marketing Digital
- Equipe IT / IA

Un sens déontologique marqué

Enjeux :

Nous collaborons étroitement avec nos clients, nos freelances et nos partenaires, ce qui nous expose à des enjeux significatifs en matière d'éthique des affaires et de conformité vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes (clients, freelances et fournisseurs).

En tant qu'entreprise de mise en relation, nous portons une attention particulière à la protection et à la gestion des données personnelles de nos clients et de nos freelances. La localisation exclusive de nos activités en France contribue par ailleurs à limiter les risques de non-conformité réglementaire.

Politiques et actions :

- **Nos valeurs**, fortement ancrées dans notre culture d'entreprise, se traduisent concrètement dans nos relations avec nos partenaires et nos parties prenantes externes. Afin de prévenir les risques de non-conformité (notamment en matière de pratiques anticoncurrentielles, de corruption, de fraude ou de respect des droits humains), nous avons formalisé une **politique d'éthique des affaires** ainsi qu'une **politique relative à la protection des données personnelles** (RGPD).
- Ces politiques s'accompagnent de procédures d'alerte destinées à traiter toute situation de non-conformité identifiée.
- Une partie de ces engagements a été **intégrée en annexe des contrats conclus avec nos collaborateurs, nos freelances en mission et nos clients**. Dans le cadre de notre **politique en faveur de l'égalité, de l'inclusion et de la diversité**, une annexe spécifique relative à la lutte contre les discriminations et le harcèlement a également été ajoutée à nos documents contractuels.
- Enfin, nous avons formalisé une **politique d'achats responsables** afin de garantir la cohérence entre nos engagements RSE et les pratiques de nos fournisseurs et partenaires.



100%

de nos contrats incluent une annexe liée à l'éthique dans les affaires

100%

de nos collaborateurs ont été sensibilisés à la lutte contre la corruption et à la protection des données



+21

Nouveaux clients en 2025

61%

de croissance moyenne
sur les 4 dernières années

700

Freelances en missions
au 31 décembre 2025

70%

Taux moyen d'upsell
chez nos clients
sur les 4 dernières années

Éthique et responsabilité Sociétale

Une approche pragmatique au service de la satisfaction client

Enjeux : Des startups aux groupes du CAC 40, plus de 500 entreprises ont déjà fait appel à FreelanceRepublik pour recruter des freelances en mission en France. Dans ce contexte, nous devons garantir une offre et des services de qualité, adaptés à la fois aux enjeux du numérique et aux exigences croissantes de la transition écologique et sociale.

Politiques et actions :

- Nos clients expriment un **haut niveau de satisfaction** quant à la pertinence de nos services et à notre expertise. Il est de notre responsabilité de maintenir une **dynamique d'innovation continue** dans notre offre.
- C'est dans cette logique que nous avons élaboré une charte de Numérique Responsable, destinée à être partagée avec l'ensemble de nos freelances et de nos clients afin d'en intégrer les principes dans la conduite des missions. Cette charte vise à sensibiliser, puis à accompagner progressivement notre communauté dans l'appropriation de ces enjeux, afin de réduire l'impact environnemental et sociétal des missions réalisées dans le cadre de FreelanceRepublik.
- Parallèlement, nous veillons à préserver une relation de proximité avec l'ensemble de nos clients et de nos freelances grâce à l'action conjointe de nos équipes de Business Developers, de Talent Advocates et de Freelance Success Managers, dont le développement permet de renforcer le suivi des missions et la qualité de l'accompagnement.

« J'apprécie la réactivité des équipes, la pertinence et la qualité des profils, la transparence sur les tarifs ainsi que la simplicité pour contractualiser via la signature électronique. »

Christophe de Kerviler
Chief Technical Officer @Le guide.com

« Grâce à une connaissance pointue du marché et à des process simples et transparents, FreelanceRepublik nous a permis de trouver rapidement la ressource que nous recherchions. À l'écoute et disponible, l'équipe est sympa et de bon conseil. Nous re-collaborerons avec plaisir sur de futurs besoins. »

Eric Devianne
Talent Manager @Dashlane

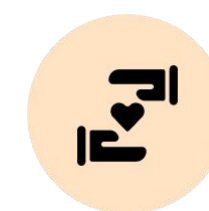
Une évaluation juste des candidats

Approche à 360°

Nous assurons une **sélection équitable et exigeante** des freelances à partir de **quatre critères clés** :

INFOS

Pour une mission sans accroc, nous misons tout autant sur le savoir-être que sur le savoir-faire !



93%
Culture fit



85%
Compétences techniques



80%
Intérêt pour la mission



70%
Stabilité dans les missions

Les freelances au cœur de notre mission

Enjeux : Accélérés par la crise sanitaire, le développement du télétravail et l'essor du travail indépendant transforment durablement les modes de travail. Ces évolutions peuvent toutefois renforcer certaines situations de fragilité liées à la flexibilité de l'emploi, notamment en matière de protection sociale et de stabilité professionnelle. Par ailleurs, le secteur de la tech évolue rapidement, exposant les freelances à un risque d'obsolescence accélérée de leurs compétences.

Politiques et actions :

- Chaque freelance est sélectionné individuellement et bénéficie d'un **accompagnement personnalisé tout au long de sa mission**, assuré conjointement par nos équipes de Talent Advocates et de Freelance Success Managers. Les Talent Advocates qualifient les profils et défendent les intérêts des indépendants auprès des clients, tandis que les Freelance Success Managers assurent le suivi des missions et veillent au bon déroulement des collaborations.
- Nous intégrons les freelances à notre politique sociale afin de garantir le **respect de leurs conditions de travail** et de **prévenir toute forme de discrimination**. Nous veillons également à protéger notre communauté contre les dérives potentielles liées à l'« ubérisation » et à assurer **la conformité** des freelances avec les réglementations fiscales et sociales françaises.
- Nous anticipons les évolutions du marché ainsi que les enjeux de la transition écologique et sociale afin de **proposer des missions de qualité** et des contenus favorisant le **développement des compétences**. À ce titre, notre communauté est pleinement intégrée à notre démarche de **numérique responsable** et à notre politique environnementale.
- Enfin, nous animons cette communauté à travers des échanges réguliers sur Slack et l'organisation d'événements thématiques. Depuis 2023, trois ambassadeurs RSE issus de nos salariés contribuent à la sensibilisation et à la diffusion de nos engagements.

INFOS

Un suivi personnalisé

Un talent Advocate dédié et spécialiste du domaine métier pour un meilleur ciblage des missions.

Administratif 100% délégué

Contrat, facturation, vérifications légales, suivi des freelances en mission etc.

Des missions en toute sécurité

Tous nos freelances sont couverts par une assurance RC Pro AXA..

Un écosystème de partenaires

Accès à notre écosystème de partenaires pour couvrir tous les besoins du quotidien.

Les freelances au cœur de notre mission

Chiffres clés

Selon notre diagnostic ESG de 2024 :

20 000

freelances sélectionnés
par FreelanceRepublik

+2/3

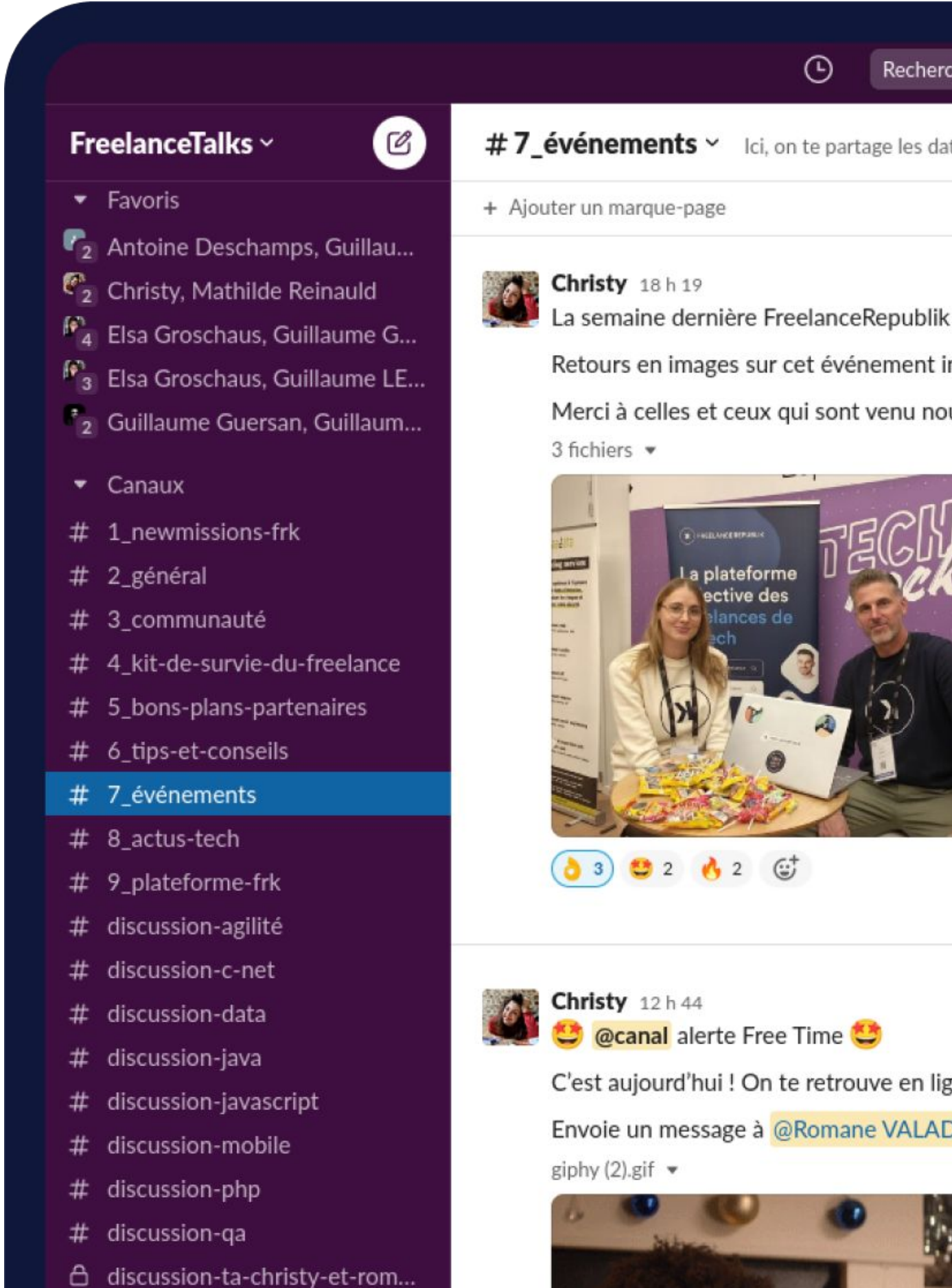
des indépendants Tech de
France inscrits sur
FreelanceRepublik

12 000

freelances
disponibles par jour
en moyenne

+500

entreprises ont déjà
recruté leurs freelances
via FreelanceRepublik



Agir pour une communauté engagée et durable

Enjeux : Dans un secteur et un environnement en profonde mutation, il est essentiel de mobiliser l'ensemble de notre communauté. FreelanceRepublik a structuré une communauté active de freelances au sein de laquelle peuvent être déployées de nombreuses actions, telles que la sensibilisation, la formation et le partage de bonnes pratiques.

Afin d'anticiper les évolutions du marché et d'accompagner durablement la transition écologique et sociale du secteur, nous nous engageons auprès de notre communauté pour favoriser l'implication collective et renforcer l'impact positif de nos actions.

Politiques et actions :

- Freelance Talks est **l'un des principaux médias français dédiés au freelancing dans la tech**. Ouvert à tous, et notamment à l'ensemble de la communauté tech française, il a pour vocation d'informer sur les pratiques du freelancing, les évolutions du marché et les tendances technologiques. Après de premières publications consacrées à l'environnement et au numérique responsable, nous souhaitons encore renforcer la place de ces thématiques en 2026, afin de sensibiliser toujours davantage notre audience à ces enjeux.
- Depuis 2023, nos **Ambassadeurs RSE** sont plus que jamais mobilisée pour promouvoir nos valeurs et diffuser nos engagements auprès du plus grand nombre.
- Nous souhaitons aller plus loin en 2026 et 2027 en développant des **actions concrètes d'engagement solidaire**. Nous encouragerons ainsi nos salariés et notre communauté de freelances à s'impliquer sur leur temps libre, en mettant en avant des associations œuvrant par exemple dans le domaine du numérique responsable. Enfin, nous envisageons de mettre en place un dispositif de **don tripartite** associant FreelanceRepublik, le freelance et le client, au bénéfice d'une association choisie conjointement.

Devenir contr

FREELANCE TALKS

Travailler en Freelance ▾

Marché de la Tech



Léa Sabourin

Léa est freelance depuis 2014 sur notre plateforme. Varius vitae sit tristique consequat.

Ce freelance est sociable !

 **Expérience**
5 ans d'expériences

 **Taux Journalier Moyen**
356.63 € HT par jour

 **Heures travaillées / semaine**
40h

 **Localisation**
Paris, France

Data
Periscope Data, Mixpanel, Metabase, Grafana, Google BigQuery

Léa Sabourin : « les c plus regardants quan délivre en tant que fr



Interview de Léa
Freelance en Design

Interview de Léa Sabourin, Freelance en Design. Elle partage ses conseils et ses expériences dans le monde du freelance.

Lorem ipsum dolor sit amet, con

IV. Responsabilité sociale



Égalité, inclusion et diversité

Enjeux : La lutte contre les discriminations, tant à l'embauche que tout au long de la vie professionnelle, constitue à la fois une obligation légale et un levier essentiel pour instaurer un climat durable de transparence, d'inclusion et de confiance au sein de FreelanceRepublik.

Cet enjeu est d'autant plus structurant que le secteur du numérique demeure fortement marqué par **des déséquilibres de représentation**. "En France, les femmes comptent aujourd'hui pour 30% des salariés du numérique, tous métiers confondus. Mais le chiffre tombe à 18% si l'on ne prend en compte que les fonctions impliquant du développement et pas plus de 18,5% si l'on s'intéresse aux fonctions de management" (Programme Eve, 2022).

Politiques et actions :

- Afin de réaffirmer notre politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination et de promouvoir un environnement de travail respectueux et inclusif, nous avons rédigé et publié une **charte dédiée à l'égalité, à l'inclusion et à la diversité**.
- Évoluant dans un secteur historiquement masculin, FreelanceRepublik s'attache à promouvoir une **culture d'égalité professionnelle**, notamment en faveur de la mixité et de la représentation des femmes. Cet engagement se traduit par des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble de notre communauté et par la mise en œuvre de mesures concrètes visant à réduire les inégalités observées.

Chiffres clés collaborateurs :

- 62 % de femmes dans les équipes
- Taux d'emploi des personnes en situation de handicap : 3 %.
- 24,15 % des collaborateurs ont moins de 25 ans ou plus de 50 ans.
- 60 % des managers de FreelanceRepublik sont des femmes

Chiffres clés freelances :

- 85 % hommes et 15 % de femmes dans la communauté de freelance recrutés (96 réponses sur 7 500 formulaires envoyés) ;
- Plusieurs articles sur l'inclusion publiés sur le blog FreelanceTalks.



Une politique de travail flexible

Enjeux : Le monde du travail connaît une évolution profonde vers davantage de flexibilité, tant dans l'organisation des horaires que dans les lieux d'exercice. Cette transformation permet notamment de **réduire les temps de transport**, d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et de mieux adapter le travail aux **contraintes individuelles**.

Au-delà de ces bénéfices, la flexibilité constitue un levier majeur d'inclusion. Elle favorise l'accès à l'emploi pour des personnes éloignées géographiquement, en situation de handicap physique, ou nécessitant des aménagements spécifiques, en leur offrant des conditions de travail plus adaptées à leurs besoins et à leurs capacités.

Politiques et actions :

- FreelanceRepublik est résolument favorable à la flexibilité du travail, et notamment au télétravail, dont les principes et engagements sont formalisés au sein de sa **politique sociale**.
- Nous proposons à nos collaborateurs une organisation hybride reposant sur **trois jours de télétravail** par semaine, modulable en fonction des besoins et des situations individuelles. Afin d'en assurer la bonne mise en œuvre et un pilotage efficace, nous nous appuyons sur un outil dédié de gestion des présences (Deskbird). Par ailleurs, chaque collaborateur bénéficie de la **fourniture du matériel nécessaire** pour exercer son activité dans des conditions adaptées au télétravail.
- Soucieux de préserver la cohésion et la culture d'entreprise de FreelanceRepublik, deux jours de présence sur site sont maintenus chaque semaine. Cette dynamique collective est également renforcée par l'organisation régulière de temps d'échange et de convivialité, tels que des réunions journalières ("morning briefing"), des réunions plénières mensuelles, des cafés virtuels hebdomadaires ainsi que des petits-déjeuners et déjeuners d'équipe.
- Enfin, **des modalités de travail aménagées** peuvent être proposées à certains collaborateurs (temps partiel, télétravail renforcé, partage d'emploi, horaires variables), afin de favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et de répondre à des besoins spécifiques.

Chiffres clés

Selon un questionnaire adressé aux collaborateurs fin 2023 :

- 2,9 jours de télétravail souhaités par semaine en moyenne.
- 3 jours de télétravail effectués par semaine en moyenne ;





96%

Moyenne Great Place to Work (GPTW)

Moyenne GPTW relative à la convivialité

98%

Autres chiffres clés :

- 100 % des salariés ont bénéficié de massages mensuels en 2025

Responsabilité sociale

Garantir le bien-être au travail

Enjeux : Plusieurs enjeux ont été identifiés afin de garantir durablement le bien-être au travail de nos collaborateurs. Sur la base des référentiels et évaluations du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, nous avons identifié des risques principalement liés aux conditions de travail sur écran et à des postures statiques prolongées.

Ces risques incluent notamment la fatigue visuelle, l'inconfort ergonomique des postes de travail, l'apparition de troubles musculo-squelettiques (TMS) liés à une position assise prolongée, ainsi que des facteurs de stress associés aux contraintes de temps, à la réduction des délais ou à l'existence d'injonctions contradictoires.

Par ailleurs, dans un contexte de fortes perspectives de croissance, nous identifions également un enjeu spécifique lié au maintien d'une communication interne fluide et efficace, condition essentielle à la prévention des risques psychosociaux et à la préservation de la qualité de vie au travail.

Politiques et actions : Plusieurs actions, formalisées au sein de notre **politique sociale**, ont été mises en œuvre afin de garantir le bien-être de nos collaborateurs et de favoriser un équilibre durable entre vie professionnelle et vie personnelle.

- Le respect du **droit à la déconnexion** constitue un principe fondamental, tant pour l'épanouissement des collaborateurs que pour la prévention des risques liés à l'usage intensif des outils numériques.
- Afin de prévenir les risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs, notamment ceux pouvant découler des contrats en forfait jours (surcharge de travail, déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle), ces dispositifs sont encadrés par des règles strictes en matière de **suivi du temps de travail et de repos**. Leur mise en application est facilitée par l'utilisation de l'outil Payfit.
- Le suivi de l'engagement, du bien-être et de la satisfaction des collaborateurs s'appuie sur plusieurs dispositifs complémentaires. FreelanceRepublik **participe tous les deux ans au sondage Great Place To Work** (GPTW), référence en matière de qualité de vie au travail, et organise par ailleurs des réunions mensuelles. Un questionnaire interne est également diffusé chaque mois via Payfit afin de recueillir les retours des collaborateurs de manière régulière.
- La mise en place du **Comité Social et Économique** (CSE) renforce le dialogue social et à assurer une remontée structurée et continue des besoins et attentes des collaborateurs.
- Par ailleurs, FreelanceRepublik prévoit un **budget individuel d'équipement** permettant à chaque collaborateur de se doter du matériel nécessaire, au bureau comme en télétravail, afin de garantir une posture de travail optimale. Une **fiche thématique dédiée aux risques physiques et à la prévention du stress** est également mise à disposition des salariés.
- Enfin, dans une logique de prévention et de promotion des bonnes pratiques en matière de santé et de bien-être, des **séances de massage** sont proposées mensuellement aux collaborateurs, dans une **salle dédiée sur le lieu de travail**.



Chiffres clés carrière :

- 88% des salariés travaillent chez FreelanceRepublik depuis plus d'un an et environ 10 % depuis plus de 5 ans.
- Seul 3% des salariés se projettent moins de 1 an comparé à 39% qui se projettent entre 3 et 5 ans et 43% plus de 5 ans.

Selon un questionnaire adressé aux collaborateurs début 2024.

Responsabilité sociale

Montée en compétences et gestion de carrière

Enjeux : La grande majorité des collaborateurs de FreelanceRepublik ont rejoint l'entreprise depuis moins de trois ans, reflet d'une phase de croissance récente et soutenue. Parallèlement, le secteur du numérique connaît des évolutions rapides et continues, susceptibles de rendre certaines compétences rapidement obsolètes.

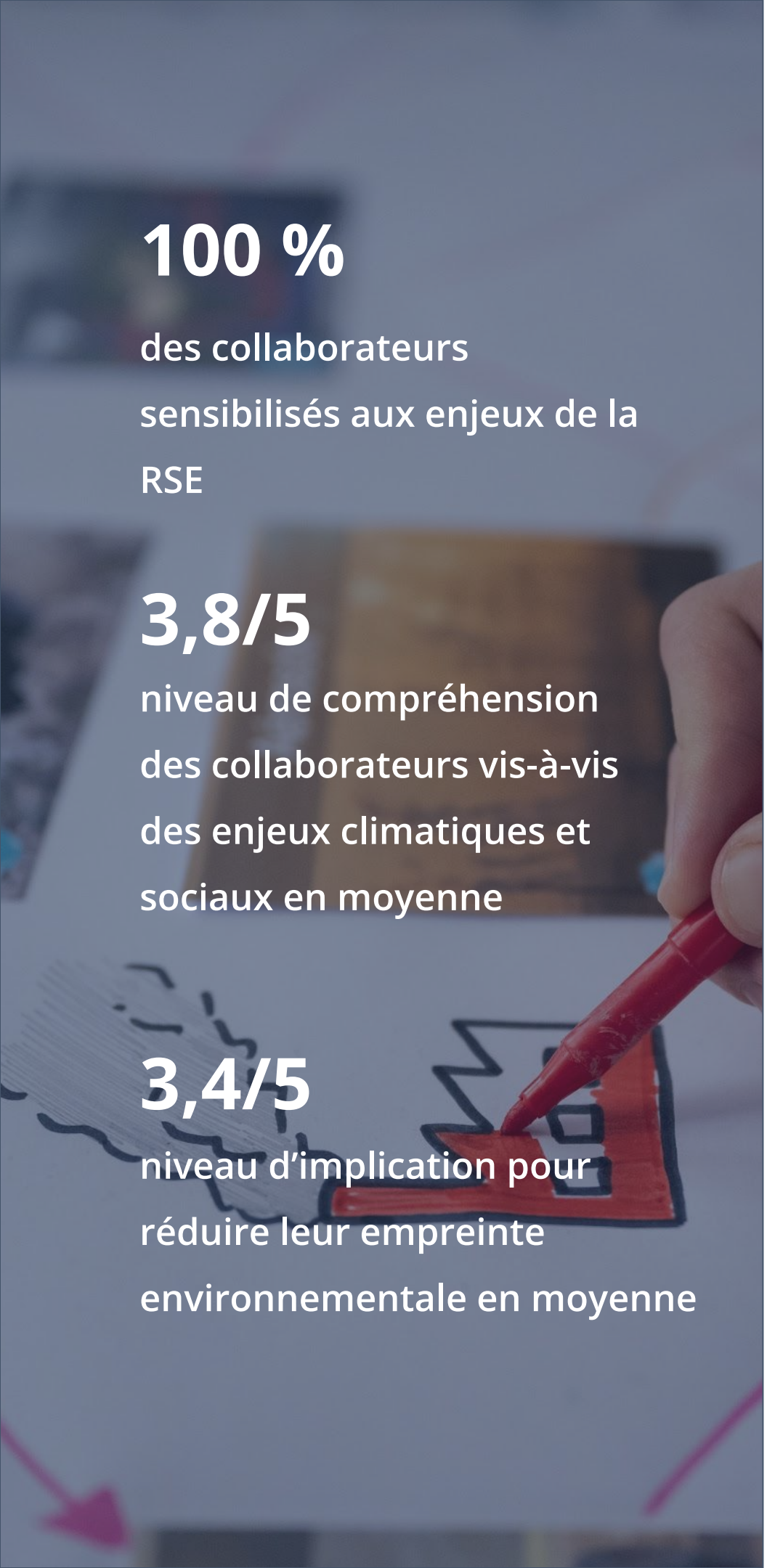
Dans ce contexte, il est essentiel de garantir l'épanouissement professionnel de chaque collaborateur, en favorisant le développement et l'actualisation des compétences, l'employabilité à long terme et les perspectives d'évolution au sein de l'entreprise.

Politiques et actions : Dans le cadre de sa politique sociale, FreelanceRepublik a formalisé un plan de gestion des carrières et de développement des compétences, visant à accompagner durablement l'évolution professionnelle de ses collaborateurs. Ce plan repose sur deux axes complémentaires.

- D'une part, la performance individuelle des collaborateurs est évaluée de manière régulière, à travers des **points mensuels et des évaluations annuelles** intégrées au plan de carrière et de développement formalisé. Ces temps d'échange permettent également de recueillir et de prendre en compte les attentes et besoins exprimés par les collaborateurs concernant l'évolution de leurs missions, de leurs responsabilités et de leurs parcours professionnels.
- D'autre part, FreelanceRepublik encourage activement la **formation continue** de l'ensemble de ses collaborateurs, à différents niveaux : à l'échelle de l'entreprise, des équipes et de manière individuelle. Cet engagement se traduit par l'organisation de **formations collectives internes** ainsi que par l'attribution d'un **budget de formation individuel** à chaque collaborateur. En tant qu'acteur du numérique attentif aux enjeux de transition écologique et sociale, l'entreprise encourage le développement des compétences liées au **numérique responsable**.

V. Responsabilité environnementale





100 %

des collaborateurs
sensibilisés aux enjeux de la
RSE

3,8/5

niveau de compréhension
des collaborateurs vis-à-vis
des enjeux climatiques et
sociaux en moyenne

3,4/5

niveau d'implication pour
réduire leur empreinte
environnementale en moyenne

Responsabilité environnementale

Une équipe sensibilisée aux enjeux climatiques

Enjeux : Engager son entreprise dans une démarche RSE sans parvenir à mobiliser l'ensemble de ses collaborateurs, c'est courir le risque de faire face à des blocages, voire d'être taxé de greenwashing (interne et externe).

Politiques et actions : FreelanceRepublik a engagé une démarche progressive de sensibilisation aux enjeux climatiques auprès de ses parties prenantes et a formalisé ses engagements au sein de sa politique environnementale ainsi que de sa politique dédiée au numérique responsable.

- Un premier état des lieux a été réalisé sous la forme d'un **questionnaire interne**, afin d'évaluer le niveau de compréhension, de maturité et d'intérêt des collaborateurs vis-à-vis des enjeux environnementaux. Cette analyse constitue une base de travail pour le déploiement d'actions de sensibilisation adaptées.
- Dans une logique d'adhésion collective à la démarche RSE de l'entreprise, FreelanceRepublik souhaite sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs et encourager une participation active à la définition des thématiques abordées, en lien avec les activités de l'entreprise et les convictions des équipes. À ce titre, un premier atelier de la **Fresque du Climat** a été organisé en février 2023. D'autres ateliers sont planifiés et des modules relatifs à la RSE et au numérique responsable ont été intégrés aux plans de formation collectifs et individuels.
- Par ailleurs, FreelanceRepublik entend étendre cette démarche de sensibilisation à ses parties prenantes externes, notamment via la publication de **contenus dédiés au numérique responsable** sur son blog et l'organisation de **webinaires** à destination de sa communauté de freelances.
- Enfin, **trois ambassadeurs RSE internes** ont été désignés afin d'accompagner l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les opérations et les pratiques quotidiennes de FreelanceRepublik.

Chiffres clés : Selon un questionnaire adressé aux collaborateurs début 2024 :

- 78% des employés mentionnent être déjà en partie engagés au quotidien grâce à des "éco-gestes" dans leur quotidien.
- 65% des salariés souhaiteraient apprendre comment améliorer leur impact à la fois personnel et professionnel.

Bilan GES : périmètres d'émissions de GES

Afin de quantifier nos émissions de gaz à effet de serre et ainsi identifier nos principaux leviers d'action pour décarboner notre activité, nous avons fait faire, en 2023, un premier **Bilan Carbone®** par un cabinet de conseil spécialisé, [Entracte](#), sur les trois scopes. Ce **Bilan Carbone®** est actualisé tous les ans depuis.

Périmètre d'émission	Définition	Périmètre FreelanceRepublik	Résultat FreelanceRepublik
Scope 1	Émissions directes produites par l'entreprise : combustion de ressources fossiles, procédés de production, fuites de gaz, usage des terres.	FreelanceRepublik ne produit pas de biens, et ne mobilise donc pas de ressources émettrices de GES.	0,6 tCO ₂ eq
Scope 2	Emissions indirectes liées à la consommation d'énergie : consommation d'électricité et d'énergie en réseau.	Les fournisseurs sont choisis par les locaux partagés, le contrat électrique ne dépend donc pas de la décision de FreelanceRepublik.	1,2 tCO ₂ eq
Scope 3	Autres émissions indirectes : achats de biens et services, déplacements professionnels, etc.	Le périmètre jugé pertinent comprend les achats de services, le matériel informatique, les déplacements professionnels et domicile-travail, la consommation d'énergie des bureaux, les assurances et services bancaires et les déchets.	357,7 tCO ₂ eq



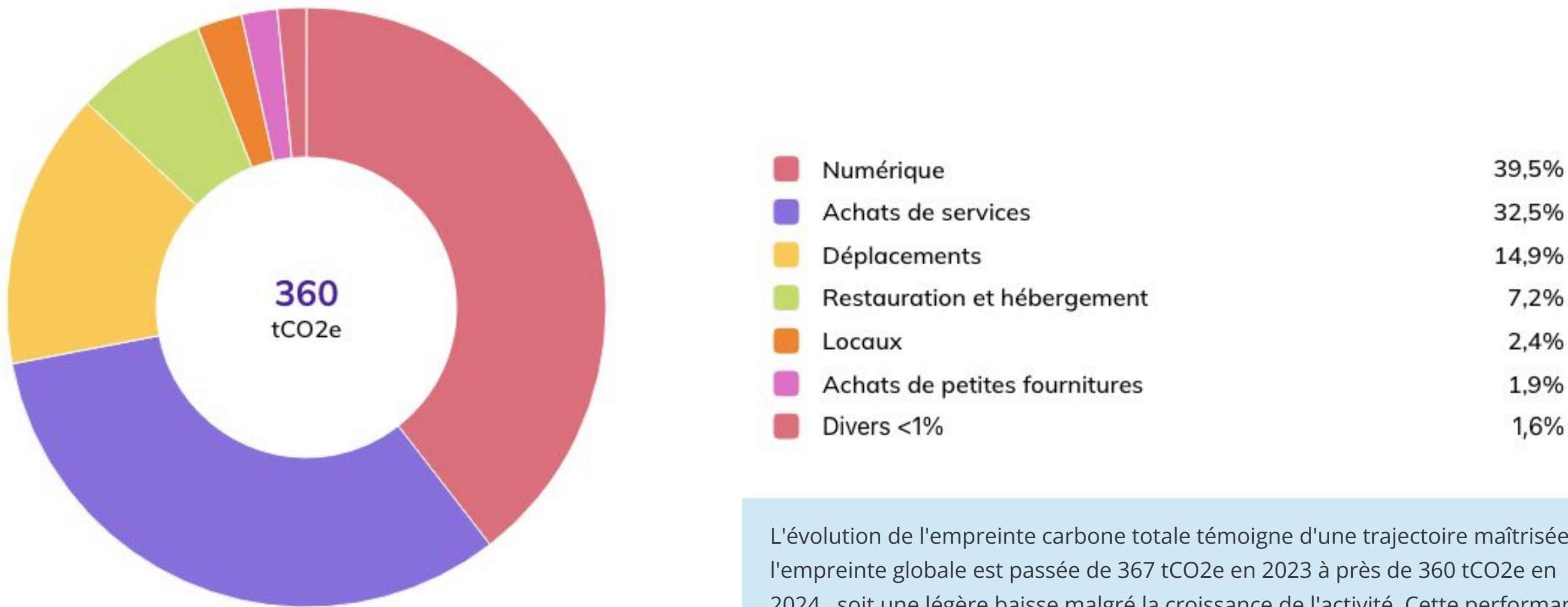
par ETP



par milliers d'euros
du volume d'affaire

Bilan GES : Des émissions de gaz à effet de serre

Nos émissions de GES relèvent majoritairement du scope 3. Nous avons donc identifié dans le tableau ci-dessous nos principaux postes d'émissions.



L'évolution de l'empreinte carbone totale témoigne d'une trajectoire maîtrisée : l'empreinte globale est passée de 367 tCO2e en 2023 à près de 360 tCO2e en 2024 , soit une légère baisse malgré la croissance de l'activité. Cette performance illustre la réussite des premières mesures de structuration interne.

Nos postes d'émissions liés au numérique



Matériel informatique

Achats de matériel :

- Ordinateurs
- Écrans
- Smartphones

44
tCO₂ eq



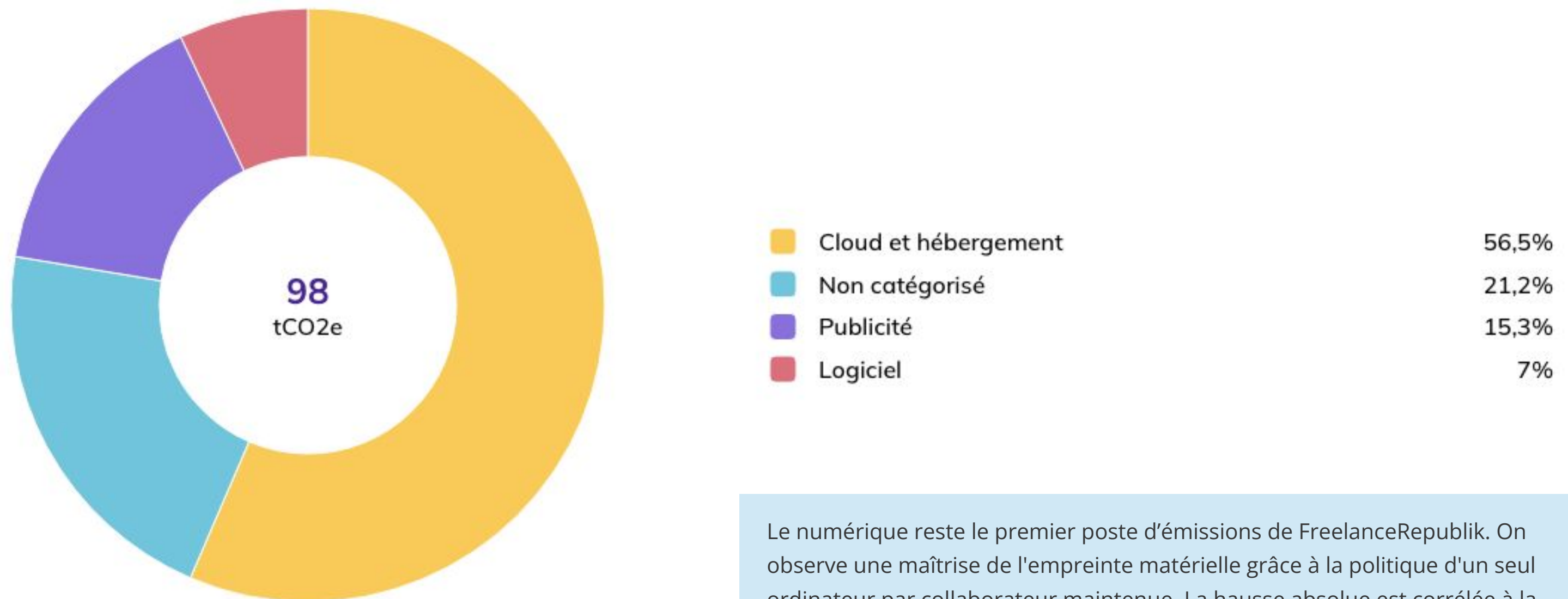
Services numériques

Achats de services :

- Publicités
- Marketing

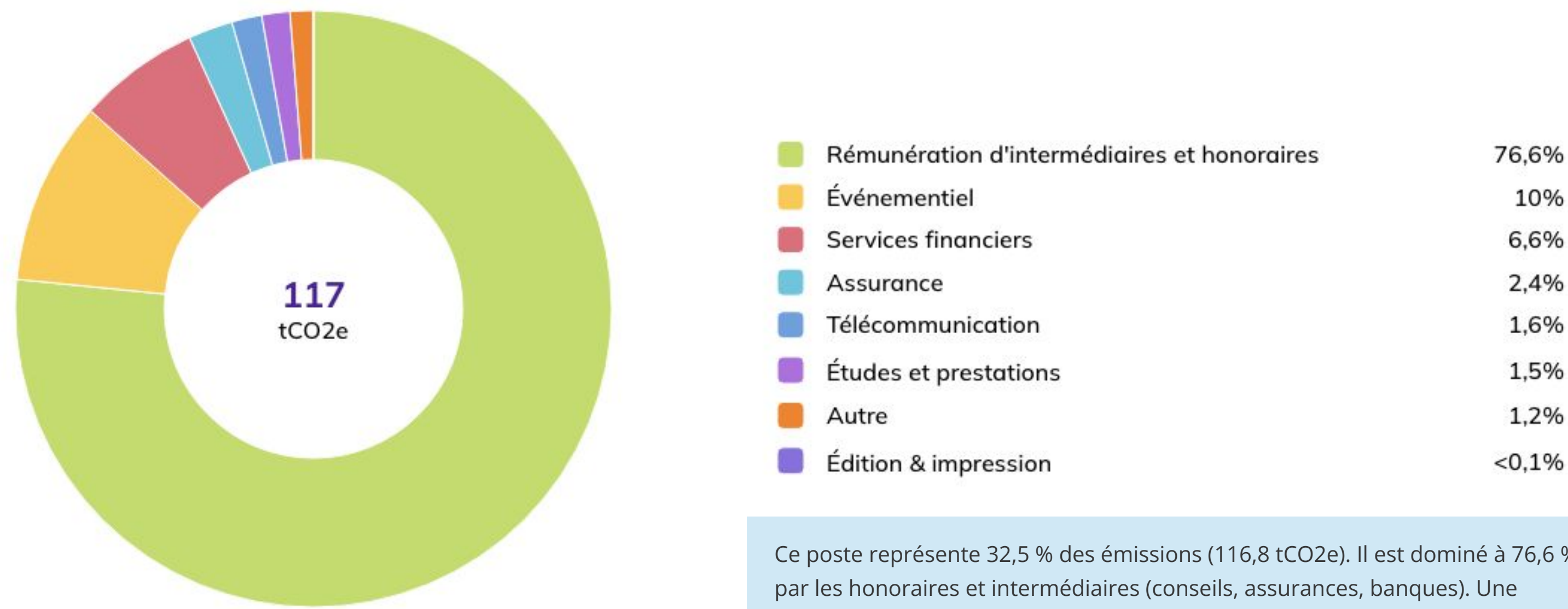
97
tCO₂ eq

Bilan GES : zoom sur les services numériques



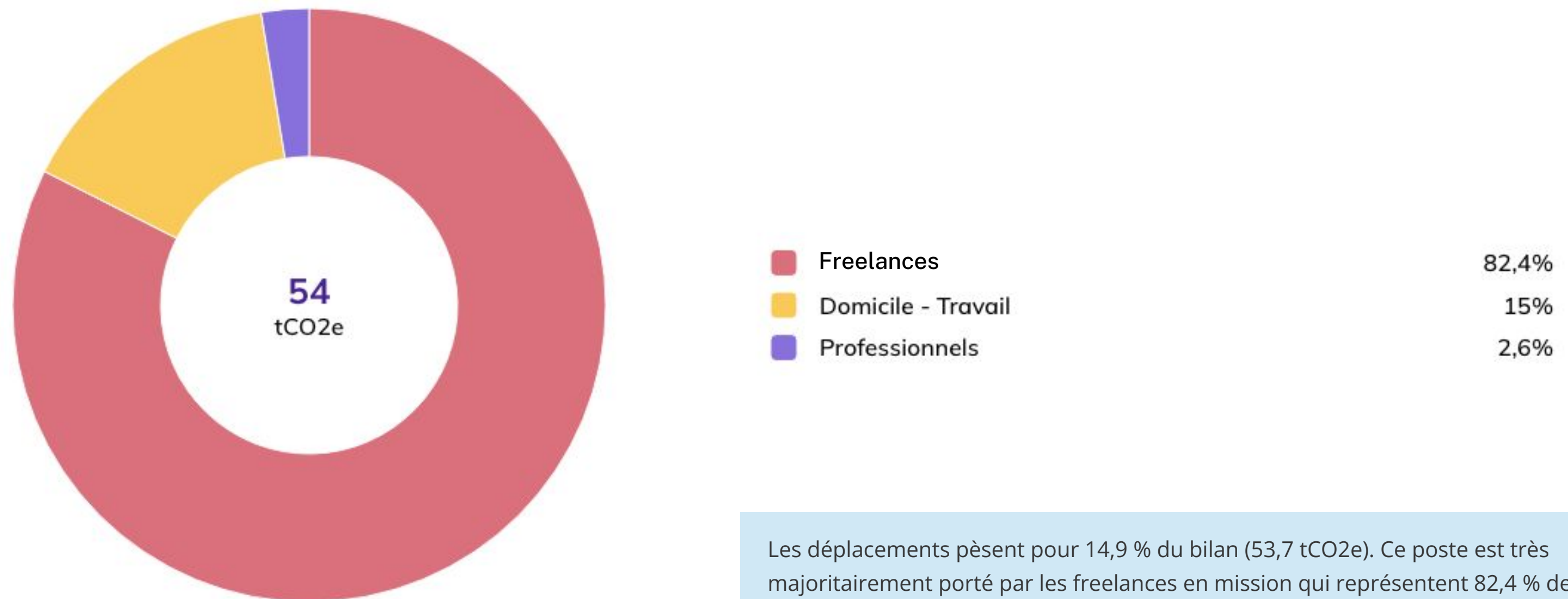
Le numérique reste le premier poste d'émissions de FreelanceRepublik. On observe une maîtrise de l'empreinte matérielle grâce à la politique d'un seul ordinateur par collaborateur maintenue. La hausse absolue est corrélée à la croissance de l'activité, augmentant mécaniquement le recours aux services numériques, avec en premier lieu, le cloud et l'hébergement.

Bilan GES : zoom sur les achats de services



Ce poste représente 32,5 % des émissions (116,8 tCO2e). Il est dominé à 76,6 % par les honoraires et intermédiaires (conseils, assurances, banques). Une analyse approfondie du FEC (Fichier des Écritures Comptables) avec le Directeur Financier est prévue pour transformer cette approche monétaire en approche par fournisseur et accompagner les prestataires les plus émetteurs.

Bilan GES : zoom sur les déplacements



Les déplacements pèsent pour 14,9 % du bilan (53,7 tCO₂e). Ce poste est très majoritairement porté par les freelances en mission qui représentent 82,4 % des émissions de cette catégorie. Le déploiement d'une calculatrice carbone multimodale, dédiée aux déplacements des freelances en mission, permet de passer à une mesure physique réelle et de valoriser les mobilités bas-carbone.

Mobilité durable

Enjeux : La mise en œuvre d'une politique de mobilité durable peut avoir des impacts sur les opérations de l'entreprise et certaines pratiques de recrutement. Chez FreelanceRepublik, ces impacts restent toutefois limités, les déplacements professionnels étant essentiellement concentrés sur le séminaire biannuel et la visite médicale annuelle. Nos implantations en zones urbaines favorisent l'usage des transports en commun pour les trajets domicile-travail.

Un enjeu complémentaire concerne les freelances en mission, dont les déplacements professionnels peuvent contribuer au bilan carbone global des projets. À ce titre, FreelanceRepublik doit se montrer attentive aux modalités de travail proposées afin de limiter l'impact environnemental associé aux missions.

Politiques et actions :

- Les déplacements professionnels des collaborateurs font l'objet d'un suivi afin d'identifier des alternatives moins émissives. Les trajets domicile-travail sont réduits grâce à une organisation en **télétravail trois jours par semaine** et à la mise à disposition de **vélos électriques** dans les avantages salariaux. Les séminaires sont **volontairement organisés en France** afin d'éviter le recours à l'avion et de limiter l'empreinte carbone liée aux déplacements des collaborateurs.
- Par ailleurs, **l'impact carbone des freelances en mission** est pris en compte à l'aide d'une **calculatrice carbone multimodale**, développée en collaboration avec le spécialiste RSE Entracte. Cet outil permet d'évaluer les émissions liées aux déplacements selon les modes de transport utilisés et d'intégrer la dimension géographique dans les critères de sélection des missions nécessitant du présentiel, afin d'en limiter l'empreinte environnementale.

Émissions de GES liées au transport :



Pour les déplacements professionnels annuels



Pour les déplacements domicile-travail annuels

46%

des salariés prennent les transports en commun

17 %

sont en mobilité douce (à pied, vélo ou trottinette)

20 %

sont en voiture seul

*Selon notre questionnaire collaborateurs début 2024 (28 réponses)

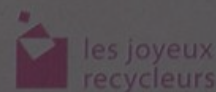
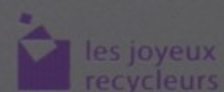


Capsule
286 kg

de déchets ménagers en 12
mois

48 kg

de déchets de papier et carton



Responsabilité environnementale

Gestion des déchets

Enjeux : La réduction des déchets permet de préserver des ressources naturelles limitées, de diminuer les impacts environnementaux et climatiques, et, à l'échelle locale, de limiter le recours à l'incinération ou au stockage. Elle contribue également à la maîtrise des coûts liés à la gestion des déchets (collecte, recyclage, valorisation ou élimination). Ces enjeux impliquent une mobilisation concrète et durable de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Politiques et actions :

- Dans le cadre de sa **politique d'achats responsables**, FreelanceRepublik veille à limiter ses volumes d'achats, en particulier l'acquisition de produits neufs, lorsque des alternatives existent.
- L'entreprise a également mis en place des actions visant à **réduire l'usage de produits à usage unique** dans les bureaux, en proposant à ses collaborateurs des alternatives durables (tasses, gourdes et couverts réutilisables).
- Compte tenu de la nature limitée de ses déchets, notamment l'absence de déchets électroniques, FreelanceRepublik n'a pas poursuivi le recours au dispositif des Joyeux Recycleurs. L'entreprise maintient néanmoins une pratique de **tri sélectif** au sein de ses locaux et poursuit ses efforts de sensibilisation des collaborateurs à la réduction et à la bonne gestion des déchets.
- Par ailleurs, FreelanceRepublik privilégie, lorsque cela est possible, **l'achat de matériel informatique et téléphonique de seconde main ou reconditionné**. Cette démarche vise à allonger la durée de vie des équipements, à réduire la consommation de ressources naturelles et à limiter les impacts environnementaux liés à la fabrication de matériels neufs, tout en garantissant un niveau de performance et de sécurité adapté aux besoins des collaborateurs.

30 %

Salariés qui utilisent en majorité des contenants à usage
unique pour leurs déjeuners*

*Selon notre questionnaire collaborateurs de début 2024 (28 réponses).

VI. Indicateurs de suivi principaux et amélioration continue





FREELANCE REPUBLIK

Indicateurs généraux

Thématique	Objectif	KPI 2023	KPI 2024	KPI 2025
0.1. Informations clés	Equivalent Temps-Pleins (ETP)	24,8	32,6	28,8
0.1. Informations clés	Effectifs au 1er janvier de l'année	27	34	37
0.1. Informations clés	Nombre de clients actifs	105	109	100
0.1. Informations clés	Nombre de freelances inscrits sur la plateforme	51 000	82 000	120 000
0.1. Informations clés	Nombre de freelances sélectionnés	10 000	13 200	17 700
0.1. Informations clés	Nombre de freelances en mission au 31/12	298	424	706
0.2. Modèle d'affaires & gouvernance	Proportion de clients évalués dans leur démarche RSE	50%	50%	100%
0.2. Modèle d'affaires & gouvernance	Proportion des clients évalués ayant obtenu un label ou une certification RSE officiels	30%	45%	45%
0.2. Modèle d'affaires & gouvernance	Proportion des clients évalués ayant réalisé un bilan d'émissions de GES	30%	45%	45%
0.2. Modèle d'affaires & gouvernance	Proportion de partenaires stratégiques évalués dans leur démarche RSE	100%	100%	100%
0.2. Modèle d'affaires & gouvernance	Prise en compte de critères RSE dans le processus de sélection des partenaires	Oui	Oui	Oui
0.2. Modèle d'affaires & gouvernance	Réalisation d'une analyse de double matérialité	Oui	OUI	Oui
0.2. Modèle d'affaires & gouvernance	Prise en compte des contraintes physiques et des risques (et opportunités) de transition dans la stratégie globale / dans l'évolution du modèle d'affaires	Partiel	Partiel	Partiel
0.2. Modèle d'affaires & gouvernance	Réalisation d'une veille réglementaire relative aux enjeux sociaux et environnementaux	Oui	Oui	Oui
0.2. Modèle d'affaires & gouvernance	Formalisation de la mission	Oui	Oui	Oui
0.2. Modèle d'affaires & gouvernance	Formalisation de la vision	Oui	Oui	Oui
0.2. Modèle d'affaires & gouvernance	Formalisation des valeurs	Oui	Oui	Oui

Indicateurs généraux

Thématique	Objectif	KPI 2023	KPI 2024	KPI 2025
0.2. Modèle d'affaires & gouvernance	Instauration de la RSE comme point permanent à l'ordre du jour du Comex	Oui	Oui	Oui
0.3. Relation aux parties prenantes externes	Mise en place et formalisation des modes et canaux de communication avec les parties prenantes externes (clients, fournisseurs, partenaires...)	Oui	Oui	Oui
0.3. Relation aux parties prenantes externes	Mise en place et formalisation d'un service client	Oui	Oui	Oui
0.3. Relation aux parties prenantes externes	Mise en place un outil de suivi du taux d'Upsell clients	Oui	Oui	Oui
0.3. Relation aux parties prenantes externes	Taux d'upsell client	63%	66%	70%
0.3. Relation aux parties prenantes externes	Mise en place un outil de suivi du taux de promoteurs clients (NPS)	Oui	Oui	Oui
0.3. Relation aux parties prenantes externes	Taux de promoteurs (NPS)	82%	85%	85%
0.3. Relation aux parties prenantes externes	Mise en place de questionnaires automatisés de satisfaction après chaque mission, pour nos clients et freelances	Oui	Oui	Oui
0.3. Relation aux parties prenantes externes	Mise en place de questionnaires automatisés de satisfaction après chaque entretien avec nos équipes, pour nos clients et freelances	Non	Non	Non
0.3. Relation aux parties prenantes externes	Mise en place de modes et canaux de communication bien définis pour faciliter la remontée d'informations avec les freelances	Oui	Oui	Oui
0.4. Adhésions	Inscription de la mission dans ses statuts	Non	Non	Non
0.4. Adhésions	Adhésion à des chartes extérieur au Pacte des Nations Unies	Oui	Oui	Oui
0.4. Adhésions	Adhésion à l'initiative SBT (Science based targets)	Non	Non	Non
0.4. Adhésions	Adhésion au mouvement Impact France ou autre groupement à impact	Non	Non	Non
0.5. Certifications	Score du label Great Place to Work	96%	96%	96%
0.5. Certifications	Label Great Place to Work for Women	Oui	Oui	Oui

Social et droits de l’homme

Thématique	Objectif	KPI 2023	KPI 2024	KPI 2025
1.1. Santé & sécurité des employés	Proportion de collaborateurs formés à la santé & sécurité au travail	100%	100%	100%
1.1. Santé & sécurité des employés	Nombre total de jours travaillés par collaborateurs	218	218	218
1.1. Santé & sécurité des employés	Nombre total de jours d'absence	328,5	424	127
1.1. Santé & sécurité des employés	Nombre de jours d'absence pour maternité / paternité	195	294	78
1.1. Santé & sécurité des employés	Taux d'absentéisme général pour les collaborateurs	6,60%	6,42%	2,42%
1.1. Santé & sécurité des employés	Nombre de jours d'absence pour maladie (hors accidents du travail / maladie professionnelle)	106	127	39
1.1. Santé & sécurité des employés	Taux d'absentéisme pour maladie (hors accidents du travail / maladie professionnelle)	5,24%	6,27%	1,93%
1.1. Santé & sécurité des employés	Nombre total de jours d'absence pour accident du travail / maladie professionnelle	22	0	8
1.1. Santé & sécurité des employés	Taux d'absentéisme pour accident du travail / maladie professionnelle	1,09%	0,00%	0,40%
1.1. Santé & sécurité des employés	Proportion de collaborateurs ayant complété le bilan de santé obligatoire	100%	100%	100%
1.2. Conditions de travail	Nombre d'arrivées	5	7	3
1.2. Conditions de travail	Nombre de départs	0	1	8
1.2. Conditions de travail	Taux de rotation du personnel	9,36%	11,90%	14,86%
1.2. Conditions de travail	Taux de départ	0%	3%	28%
1.2. Conditions de travail	Proportion des collaborateurs bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle / prévoyance) - parmi ceux qui la souhaitent	100%	100%	100%
1.2. Conditions de travail	Proportion de collaborateurs bénéficiant d'une organisation flexible du travail (télétravail, horaires aménagés)	100%	100%	100%
1.2. Conditions de travail	Nombre moyen de jours de télétravail hebdomadaire par employé	2,8	2,8	2,8

Social et droits de l’homme

Thématique	Objectif	KPI 2023	KPI 2024	KPI 2025
1.2. Conditions de travail	Mise en place d'une offre de tickets-restaurants dans les contrats des collaborateurs	Oui	Oui	Oui
1.2. Conditions de travail	Part du remboursement des abonnements de transports en commun des collaborateurs (Pass Navigo...)	50%	50%	50%
1.2. Conditions de travail	Nombre d'événements de convivialité (teambuilding, séminaire...) organisés sur l'année	4	4	4
1.2. Conditions de travail	Taux de collaborateurs ayant bénéficié des massages mensuels	100%	100%	100%
1.2. Conditions de travail	Mise en place de questionnaires de satisfaction/du bien-être des collaborateurs	Oui	Oui	Oui
1.2. Conditions de travail	Classement Great Place To Work (GPTW)	96%	96%	96%
1.3. Dialogue social	Nombre de membres du Comex	5	5	4
1.3. Dialogue social	Mise en place de modes et canaux de communication bien définis pour faciliter la remontée d'information en interne (incluant l'ensemble vos collaborateurs)	Oui	Oui	Oui
1.3. Dialogue social	Mise en place d'un CSE	Oui	Oui	Oui
1.4. Gestion des carrières et formation	Formalisation d'un organigramme	Oui	Oui	Oui
1.4. Gestion des carrières et formation	Nombre d'ambassadeurs RSE nommés en interne (préciser les noms en commentaire)	4	4	3
1.4. Gestion des carrières et formation	Proportion de collaborateurs ambassadeurs RSE	11,95%	11,42%	10,34%
1.4. Gestion des carrières et formation	Proportion des collaborateurs bénéficiant de primes individuelles (hors minimum légal)	70%	70%	70%
1.4. Gestion des carrières et formation	Proportion des collaborateurs bénéficiant de l'intéressement	0	0	100%
1.4. Gestion des carrières et formation	Proportion des collaborateurs bénéficiant de la participation	0	0	100%
1.4. Gestion des carrières et formation	Proportion des collaborateurs possédant des actions / parts sociales dans l'entreprise (BSPCE)	2 salariés	2 salariés	1 salarié
1.4. Gestion des carrières et formation	Nombre de promotions	1	1	2

Social et droits de l’homme

Thématique	Objectif	KPI 2023	KPI 2024	KPI 2025
1.4. Gestion des carrières et formation	Proportion de collaborateurs bénéficiant d'un plan de carrière personnalisé et des entretiens	100%	100%	100%
1.4. Gestion des carrières et formation	Proportion de collaborateurs ayant participé à des entretiens réguliers de performance	100%	100%	100%
1.4. Gestion des carrières et formation	Proportion de collaborateurs bénéficiant d'heures de formation	100%	100%	100%
1.4. Gestion des carrières et formation	Nombre d'heures moyen dédié à l'onboarding des nouveaux arrivants	35h	35h	35h
1.5. Travail des enfants, travail forcé et trafic d'êtres humains	Mise en place de procédures d'alerte (avec possibilité d'anonymat) pour des situations concernant le travail des enfants / le travail forcé	Oui	Oui	Oui
1.5. Travail des enfants, travail forcé et trafic d'êtres humains	Nombre d'alertes lancées pour des situations concernant le travail des enfants / le travail forcé	0	0	0
1.6. Diversité, égalité & inclusion	Nombre moyen de collaborateurs âgés de 25 ans ou moins	2,7	2,8	1,0
1.6. Diversité, égalité & inclusion	Proportion de collaborateurs âgés de 25 ans ou moins	10%	8%	3%
1.6. Diversité, égalité & inclusion	Proportion de collaborateurs (en poste à responsabilité) en situation de handicap	4,03%	3,07%	3,47%
1.6. Diversité, égalité & inclusion	Effectif moyen annuel de femmes	17,5	20,9	20,8
1.6. Diversité, égalité & inclusion	Proportion de femmes dans les effectifs	64%	60%	60%
1.6. Diversité, égalité & inclusion	Proportion de femmes dans le top management de l'entreprise (ComEX et managers)	0	1	1
1.6. Diversité, égalité & inclusion	Proportion de femmes dans le middle management de l'entreprise	30,00%	35%	50%
1.6. Diversité, égalité & inclusion	Nombre d'alertes lancées pour des situations de discrimination / harcèlement	0	0	0
1.7. Droits humains des parties prenantes externes	Montant des dons versés par l'entreprise à des associations ou projets à impact	2000	2000	2000

Environnement

Thématique	Objectif	KPI 2023	KPI 2024	KPI 2025
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Classification du DPE des bureaux de Levallois-Perret	D (302 // 36)	D (302 // 36)	D (302 // 36)
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Proportion d'ampoules LED - Levallois-Perret	100%	100%	100%
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Publication d'un bilan d'émissions de GES scopes 1, 2 et 3	Oui	Oui	En cours
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Total des émissions de GES	367,2	360	En cours
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Total des émissions de GES par collaborateur	15	11	En cours
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Total des émissions de GES par milliers d'euros du volume d'affaires	10	6,7	En cours
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Emissions de GES - scope 1	1,3	0,6	En cours
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Emissions de GES - scope 2	3,7	1,2	En cours
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Emissions de GES - scope 3	362,2	357,7	En cours
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Proportion de collaborateurs formés / sensibilisés aux enjeux climatiques et environnementaux	93%	100%	100%
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Nombre d'heures moyen de formations dispensées aux collaborateurs sur les enjeux environnementaux	4h45	6H	8h
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Proportion de collaborateurs formés / sensibilisés au numérique responsable	50%	50%	50%
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Proportion de collaborateurs de l'équipe IT formés / sensibilisés au numérique responsable	100%	100%	100%
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Proportion des collaborateurs formés à la mobilité durable	0%	50%	50%
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Distance domicile-travail moyenne des collaborateurs	27	27	26
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Proportion des déplacements domicile-travail des collaborateurs réalisés en transports en commun ou en mobilité douce (à pied, vélo ou trottinette)	75%	80%	80%
2.1. Consommation d'énergie & émissions de GES	Taux d'occupation moyen des véhicules des collaborateurs empruntant la voiture pour leurs déplacements domicile-travail	1,5	1,5	2

Ethique dans les affaires

Thématique	Objectif	KPI 2023	KPI 2024	KPI 2025
3.1. Corruption	Mise en place de procédures d'alerte (avec possibilité d'anonymat) pour des situations concernant la fraude et la corruption	Oui	Oui	Oui
3.1. Corruption	Nombre d'alertes lancées pour des situations concernant la fraude et la corruption	0	0	0
3.1. Corruption	Durée moyenne de traitement des alertes lancées pour des situations concernant la fraude et la corruption	NA	NA	NA
3.1. Corruption	Proportion de collaborateurs formés / sensibilisés aux les risques de fraude / corruption	100%	100%	100%
3.1. Corruption	Proportion de collaborateurs formés / sensibilisés aux dispositifs de lanceur d'alerte	100%	100%	100%
3.1. Corruption	Proportion de collaborateurs ayant signé la charte éthique	100%	100%	100%
3.1. Corruption	Proportion de clients ayant signé la charte Ethique dans les affaires (annexe du contrat)	50%	50%	50%
3.1. Corruption	Proportion de freelances ayant signé la charte Ethique dans les affaires (annexe du contrat)	50%	50%	50%
3.3. Gestion responsable de l'information	Mise en place de procédures d'alertes relatives à la sécurité des données et à la protection des données à caractère personnel (RGPD)	Oui	Oui	Oui
3.3. Gestion responsable de l'information	Proportion de collaborateurs formés / sensibilisés à la sécurité des systèmes d'information (RGPD)	100%	100%	100%
3.3. Gestion responsable de l'information	Mise en place de mesures pour protéger les données des tiers contre un accès non-autorisé ou une divulgation d'informations	Oui	Oui	Oui
3.3. Gestion responsable de l'information	Mise en place des mesures pour obtenir le consentement des parties prenantes sur le traitement, le partage et la conservation des informations confidentielles	Oui	Oui	Oui

Achats responsables

Thématique	Objectif	KPI 2023	KPI 2024	KPI 2025
4.1. Pratiques environnementales des fournisseurs	Prise en compte de critères RSE dans le processus de sélection des fournisseurs de biens et de services	Partiel	Partiel	Oui
4.1. Pratiques environnementales des fournisseurs	Proportion d'acheteurs formés aux achats responsables	100%	100%	100%
4.1. Pratiques environnementales des fournisseurs	Proportion d'achats internes (matériel de bureau, goodies) "Made in France"	100%	100%	100%
4.1. Pratiques environnementales des fournisseurs	Proportion d'évènements de teambuilding organisés localement	100%	100%	100%