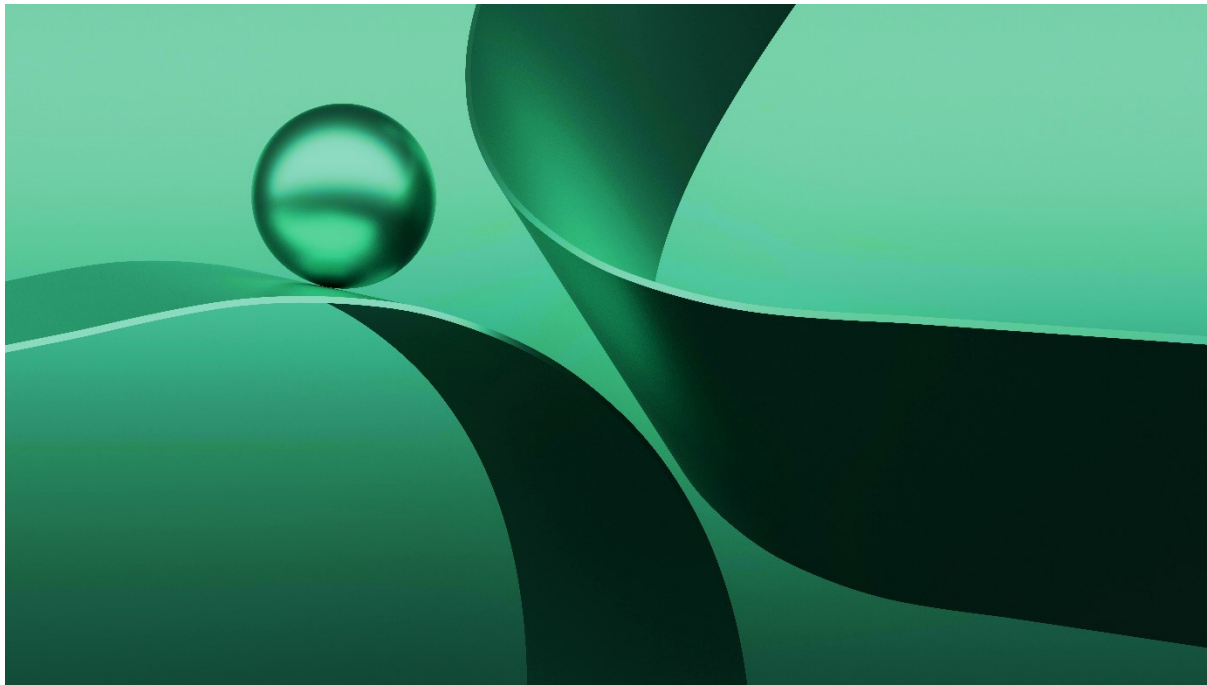


MEMOIRE RSE SYNCHRON



Sommaire

1.	PREAMBULE	3
1.1.	PRESENTATION DE L'ENTREPRISE SYNCHRONES	3
1.2.	METHODOLOGIE EMPLOYEE	7
2.	GOUVERNANCE	8
2.1.	RESPONSABILITE ET REDEVABILITE.....	8
2.2.	INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA STRATÉGIE ET LES PROCESSUS DÉCISIONNELS.....	19
2.3.	RESPECT DES INTERETS DES PARTIES PRENANTES	20
2.4.	RESPECT DE LA LÉGALITÉ ET DES NORMES INTERNATIONALES DE COMPORTEMENT	22
3.	RESPECT DES DROITS DE L'HOMME	23
3.1.	LA DECLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL	23
3.2.	LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES	23
3.3.	OBLIGATION DE VIGILANCE.....	24
3.4.	DISCRIMINATION ET GROUPES VULNERABLES	24
4.	RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	35
4.1.	EMPLOI ET RELATIONS EMPLOYEUR/EMPLOYEE.....	35
4.2.	CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROTECTION SOCIALE.....	40
4.3.	DIALOGUE SOCIAL	53
4.4.	SANTE ET SECURITE.....	56
4.5.	DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	60
5.	LOYAUTE DES PRATIQUES.....	70
5.1.	LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	70
5.2.	CONCURRENCE LOYALE	77
5.3.	PROMOTION DE LA RSE DANS LA CHAÎNE DE VALEUR	78
5.4.	NUMERIQUE RESPONSABLE	84
6.	ENVIRONNEMENT	93
6.1.	ATTENUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET ADAPTATION	93
6.2.	UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES.....	96
6.3.	PREVENTION DE LA POLLUTION	101
6.4.	IMPLICATION DES COLLABORATEURS	102
6.5.	SURVEILLANCE ET MESURE DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX	103
7.	QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS	104
7.1.	PLAN D'ACTIONS SECURITE DE L'INFORMATION	104
7.2.	PROTECTION DES DONNEES ET DE LA VIE PRIVEE DES CONSOMMATEURS	107
7.3.	ACCES AUX SERVICES ESSENTIELS ET INCLUSION DES CONSOMMATEURS VULNERABLES	110
7.4.	CERTIFICATION ISO 27 001	111
8.	COMMUNAUTE ET DEVELOPPEMENT LOCAL	112
8.1.	IMPLICATION AUPRES DES COMMUNAUTES LOCALES	112
8.2.	CREATION D'EMPLOI ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	115
8.3.	DEVELOPPEMENT ET ACCES AUX TECHNOLOGIES	117
8.4.	CREATION DE RICHESSES ET REVENUS	118

Annexe : KPI 2025

1. PREAMBULE

1.1. PRESENTATION DE L'ENTREPRISE SYNCHRONES

1.1.1. A propos de Sychrone

Sychrone voit le jour en 2001. Fondée par Pierre LACAZE et Laurent LECONTE à Aix-en-Provence, l'ESN (Entreprise de Services Numériques) s'impose rapidement en tant que partenaire de référence des grandes organisations.

L'UES (Unité Économique et Sociale) Sychrone est une entité juridique regroupant différentes filiales, travaillant toutes pour le Groupe Sychrone. Ainsi, l'UES Sychrone regroupe les filiales Sychrone Recrutement, Sychrone Consulting et Ginckolab.



1.1.2. Chiffres clés et implantations

Avec un chiffre d'affaires 2025 de 128 millions d'euros Sychrone se positionne dans le top 50 des ESN françaises.

Elle compte à l'heure actuelle plus de 1 200 collaborateurs et 120 Clients Grands Comptes.

Enfin, Sychrone est certifiée ISO 9001 et ISO 27001.



Fondée à Aix-en-Provence, après avoir très rapidement ouvert une agence parisienne, la société se développe rapidement à l'échelle nationale : elle est actuellement présente, au-delà de ses implantations historiques, sur Lyon, Clermont-Ferrand, Sophia Antipolis, Montpellier, Bordeaux, Nantes, Rennes, et Lille.

1.1.3. Accords Sychrone

Partage, écoute, ouverture, virtuosité : les valeurs de Sychrone guident au quotidien sa performance économique et humaine.

Être Sychrone, au sein de nos équipes et avec les entreprises que nous accompagnons c'est savoir s'écouter et se comprendre, c'est penser ensemble les solutions de demain, dans un usage vertueux des technologies, c'est être [curieux.se], c'est agir et réagir avec virtuosité, c'est partager les savoirs et les expertises, cultiver les différences et les échanges pour enrichir les modèles en construction.

Partage

Travailler ensemble c'est se fondre dans la culture des entreprises que nous accompagnons pour construire les modèles pertinents et efficaces, des modèles évolutifs et prospectifs, mais pas seulement. C'est aussi échanger en temps réel entre consultant.e.s pour faire progresser les expertises croisées et enrichir chaque écosystème de la connaissance du tout.

Écoute

Ça commence par savoir capter chaque micro-bruissement que fait le temps qui s'écoule et les changements qu'il apporte à nos systèmes techniques et humains. Pour décoder, comprendre et anticiper les mutations en jeu, il faut être à l'écoute, à l'écoute de notre époque et de ses particularités et à l'écoute de nos collaborateurs qui sont l'âme et la force de Synchrone.

Ouverture

Faire communiquer et collaborer les systèmes entre eux, se dire qu'on a tout à apprendre les uns des autres, cultiver la diversité dans notre entreprise, former en continu les consultant.e.s aux nouveaux instruments et technologies, c'est cela l'ouverture. Mais c'est aussi regarder demain en soutenant collectivement des projets participatifs pour l'inclusion, l'environnement ou le bien-être au travail.

Virtuosité

Pour savoir répondre avec souplesse et expertise à toute situation de changement dans les systèmes d'information des organisations, Synchrone collabore avec des virtuoses du Digital, de la Data, de la Cybersécurité, du Cloud et des Infrastructures. Être virtuose, c'est accompagner la transformation digitale avec maîtrise et vélocité, s'adapter à toute configuration, agir et réagir vite, de manière sûre.

1.1.4. Projet d'entreprise Impulse Value

Synchrone se dote fin 2024 d'une nouvelle présidence, porteuse d'un projet ambitieux : Impulse Value. Il repose sur plusieurs axes majeurs qui constituent les fondations du projet de transformation de Synchrone :

- **Le conseil au cœur**

Synchrone place le conseil au cœur de son accompagnement pour piloter la transformation des entreprises de bout en bout. Dès les phases amont, ses experts interviennent sur les enjeux clés des DSI et des métiers (audit, diagnostic, trajectoires, stratégie) avec une approche pragmatique, orientée résultats et conçue pour générer un impact concret et mesurable.

- **L'exécution opérationnelle de notre vision stratégique**

Synchrone concrétise ces orientations grâce à une forte expertise technologique et fonctionnelle. Ses spécialistes en Data & Intelligence Artificielle, Infracloud & DevOps et Transformation Digitale assurent la mise en œuvre des solutions définies, garantissant une

continuité fluide entre vision stratégique et exécution opérationnelle, au service de la performance client.

- **Des modes de delivery adaptés aux enjeux Clients**

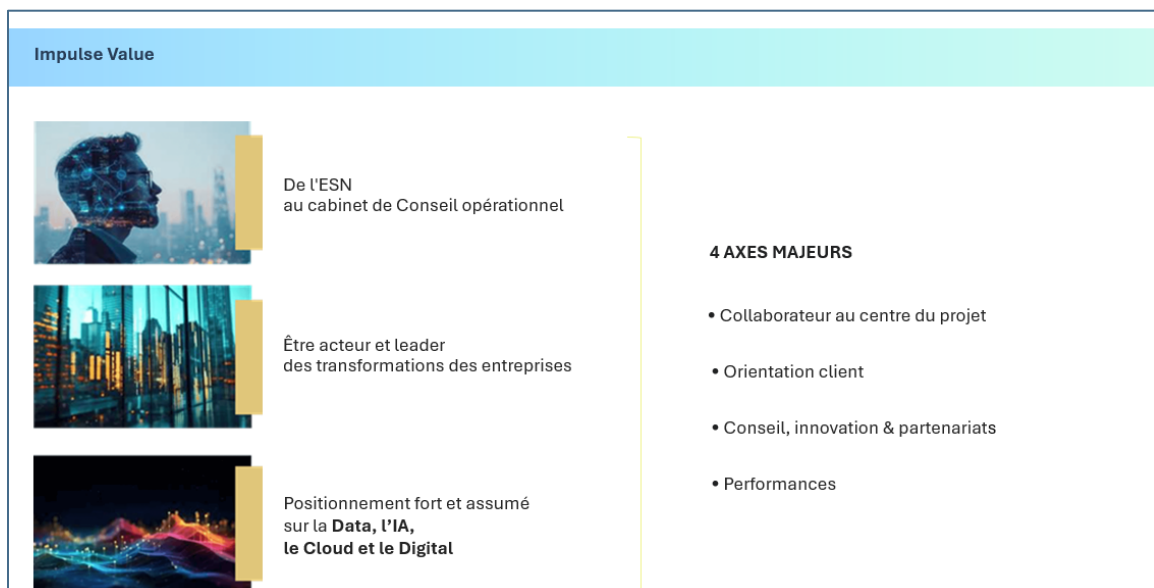
Sychrone s'appuie sur des modes de delivery flexibles, adaptés aux enjeux de chaque client. Assistance technique, centre de services, nearshore ou offshore : cette approche multimodale permet d'optimiser coûts, délais et continuité, tout en répondant avec précision aux exigences opérationnelles les plus complexes.

- **Une agilité au service des grands groupes et ETI / PME**

L'agilité est un marqueur fort de l'ADN de Sychrone. Elle permet d'adapter les dispositifs aux environnements des grands groupes comme aux dynamiques des PME et ETI, avec des solutions sur mesure, évolutives et performantes, quel que soit le niveau de maturité.

- **Sychrone, catalyseur de valeur**

Avec Sychrone, le conseil devient un moteur d'action. En articulant vision stratégique, expertise technologique et excellence opérationnelle, nous transformons les enjeux en résultats concrets, durables et mesurables, du cadrage à l'exécution.



Extrait de la présentation Impulse Time du 17 décembre 2025, à destination des salariés Sychrone

1.1.5. Chaîne de valeur

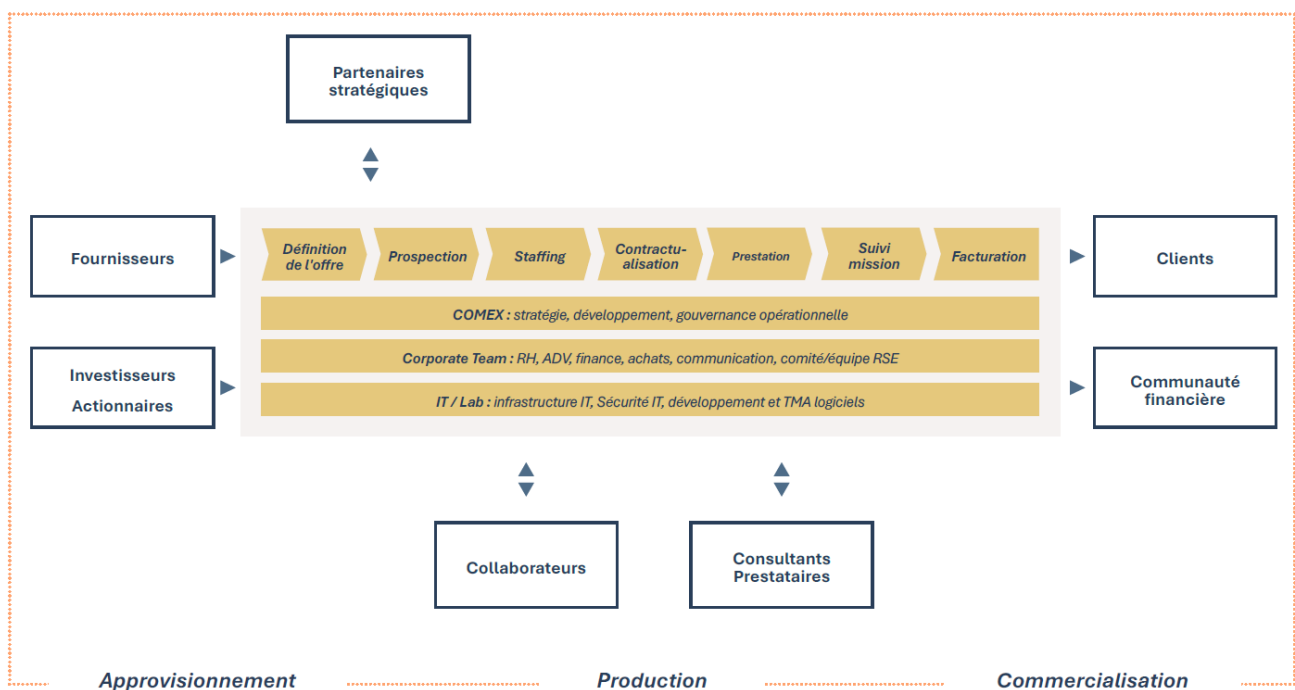
L'activité de Sychrone génère des impacts économiques, sociaux, environnementaux et sociétaux tout au long de sa chaîne de valeur.

De ses fournisseurs à ses clients, en passant par ses collaborateurs, partenaires et actionnaires, l'entreprise veille à intégrer les enjeux de responsabilité, d'éthique et de durabilité dans ses pratiques et ses relations d'affaires.

L'analyse de la chaîne de valeur permet ainsi d'identifier et de mieux comprendre les principaux impacts, risques et opportunités associés aux activités de Sychrone, en amont comme en aval de ses opérations.

Cette approche constitue une étape clé pour appréhender les enjeux de durabilité de l'entreprise et orienter ses actions en conséquence.

Chaîne de valeur de Sychrone :



1.2. METHODOLOGIE EMPLOYEE

1.2.1. La norme ISO 26000

Référentiel international dédié à la responsabilité sociétale des organisations, *la norme ISO 26000* définit les grands principes et domaines d'action de la RSE.

1. Gouvernance de l'organisation	Réalisation d'un Bilan Carbone® de l'entreprise, transparence des salaires des dirigeants, code de conduite des collaborateurs, etc.
2. Droits de l'Homme	Lutte contre la discrimination, respect des droits de l'Homme, égalité salariale, etc.
3. Relations et conditions de travail	Protection sociale, dialogue social, relations employeur/employé, bien-être au travail.
4. Environnement	Prévention de la pollution, réduction des déchets, diminution des émissions de gaz à effet de serre, préservation des ressources naturelles, etc.
5. Loyauté des pratiques	Lutte contre la corruption, concurrence loyale, transparence dans les affaires, respect de la propriété intellectuelle.
6. Questions relatives aux consommateurs	Pratiques commerciales loyales, protection de la santé et de la sécurité des consommateurs, respect de leur vie privée.
7. Communautés et développement local	Création d'emplois, soutien aux circuits courts, implication locale, contribution au développement économique régional.

Les 7 grands principes de la norme ISO 26000

Choisie pour sa structuration claire, sa vision globale des enjeux et son rôle de langage commun en matière de RSE, elle nous permet d'aligner nos actions avec un référentiel connu. Elle guide l'identification de nos priorités et structure la présentation de nos engagements.

À travers ce rapport, nous détaillons ainsi les actions RSE de Synchrone, de manière transparente, en mettant en évidence leurs impacts et leur contribution à une performance durable.

1.2.2. Fréquence de mis à jour

Afin de garantir la pertinence et la transparence des informations présentées, ce mémoire est actualisé régulièrement (minimum une fois par an) en fonction des évolutions de notre démarche RSE. Il est ainsi mis à jour notamment lors de la mise en œuvre d'actions structurantes, de l'évolution de nos enjeux à impact ou de l'atteinte de jalons significatifs, afin de refléter au plus juste la réalité de nos engagements et de nos performances.

2. GOUVERNANCE

Le pilier Gouvernance structure notre démarche RSE en garantissant un cadre de décision éthique, transparent et aligné avec nos engagements de responsabilité ; les initiatives détaillées ci-après illustrent concrètement notre démarche.

2.1. RESPONSABILITE ET REDEVABILITE

2.1.1. Synchrone et la RSE

2.1.1.1. Présence de la RSE dans la stratégie de l'entreprise

La RSE est un pilier stratégique pleinement intégré à notre gouvernance et à notre modèle de performance #Impulse Value.

Convaincus que l'innovation technologique ne peut avoir de sens sans engagement environnemental, social et éthique, le positionnement de notre démarche RSE s'inscrit dans l'objectif d'une tech durable, responsable et innovante, d'autant plus stratégique avec notre positionnement #IA et notre Offre #Conseil.

Notre démarche vise à faire de Synchrone un acteur de référence en matière de performance ESG dans notre secteur, en accompagnant la transformation numérique de nos clients tout en repensant/challengant nos propres pratiques.

2.1.1.2. Analyse de double matérialité

En 2024, Synchrone s'est attachée à mener un travail de fond pour mieux évaluer les impacts, les risques mais aussi les opportunités auxquels elle est confrontée en matière de durabilité.

L'objectif principal : mieux maîtriser ses enjeux pour mieux piloter sa gouvernance et déterminer les priorités de son Plan d'actions en matière de responsabilité sociétale.

La cotation de ces enjeux a été réalisée à partir de critères objectifs (gravité, probabilité, périmètre d'impact), coconstruite avec les parties prenantes concernées et documentée dans des fiches synthétiques par thématique.

Sur 93 enjeux initiaux, 30 ont été retenus comme pertinents à analyser pour Synchrone.

Légende : ✓ enjeu matériel ✕ enjeu non matériel

Thématique	ESRS	Thème associé	Sous-thème	Matériel pour Synchrone
Environnement	ESRS E1	Changement climatique	Atténuation climatique	✓
			Energie	✓
	ESRS E2	Pollution	Pollution de l'air	✓
	ESRS E3	Ressources aquatiques et marines	Eau	✓
	ESRS E4	Biodiversité et écosystèmes		✕
Social	ESRS S1	Effectifs de l'entreprise	Conditions de travail	✓
			Egalité de traitement et égalité des chances pour tous	✓
			Autres droits	✓
	ESRS S2	Travailleurs de la chaîne de valeur		✕
	ESRS S3	Communautés touchées		✕
	ESRS S4	Consommateurs et utilisateurs finaux	Protection de la vie privée	✓
Gouvernance	ESRS G1	Conduite des affaires	Culture d'entreprise	✓
			Relation avec les Fournisseurs	✓
			Protection lanceur d'alerte	✓
			Prévention et gestion de la corruption	✓

Synchrone a ajouté 2 thèmes dans son travail d'analyse particulièrement matériels pour elle en matière de durabilité :

Thématique	Thème associé	Matériel pour Synchrone
Sécurité IT		✓
Satisfaction Client		✓

Puis, Synchrone s'est attachée à analyser et sélectionner les sous-thèmes les plus significatifs pour réaliser la cotation

Thématique	ESRS	Thème associé	Sous-thème	Sujets pertinents	Matériel pour Synchrone
Environnement	ESRS E1	Changement climatique	Energie Adaptation Atténuation	- Energie - Adaptation - Atténuation	✓
	ESRS E2	Pollution	Pollution de l'air	- Pollution de l'air	✓
	ESRS E3	Ressources aquatiques et marines	Eau	- Prélèvement - Consommation	✓
	ESRS E5	Utilisation des ressources et économie circulaire	Economie Circulaire	- Ressources entrantes et Ressources sortantes - Déchets	✓

Social	ESRS S1	Effectifs de l'entreprise	Conditions de travail	- Sécurité de l'emploi - Salaires décents - Liberté d'association - Dialogue social - Négociation collective - Equilibre entre vie privée et vie professionnelle - Santé et Sécurité au travail	✓
			Egalité de traitement et égalité des chances pour tous	- Egalité de genre et de rémunération - Formation et développement des compétences - Diversité - Emploi et inclusion Handicap - Lutte contre le harcèlement	✓
			Autres droits	- Logement adéquat - Protection de la vie privée	✓
	ESRS S4	Consommateurs et utilisateurs finaux	Protection de la vie privée	- Protection de la vie privée	✓
Gouvernance	ESRS G1	Conduite des affaires	Culture d'entreprise	- Culture d'entreprise	✓
			Relation avec les Fournisseurs	- Relation avec les Fournisseurs	✓
			Protection lanceur d'alerte	- Protection des lanceurs d'alerte	✓
			Prévention et gestion de la corruption	- Prévention de la corruption - Incident et cas de corruption	✓
			Sécurité IT	- Sécurité IT	✓
			Satisfaction Client	- Satisfaction Client	✓

Chacun de ces 30 enjeux retenus a fait l'objet d'une analyse approfondie selon trois dimensions :

Impacts :

Effets réels ou potentiels, positifs ou négatifs, que nos activités peuvent avoir sur l'environnement ou la société.

Risques :

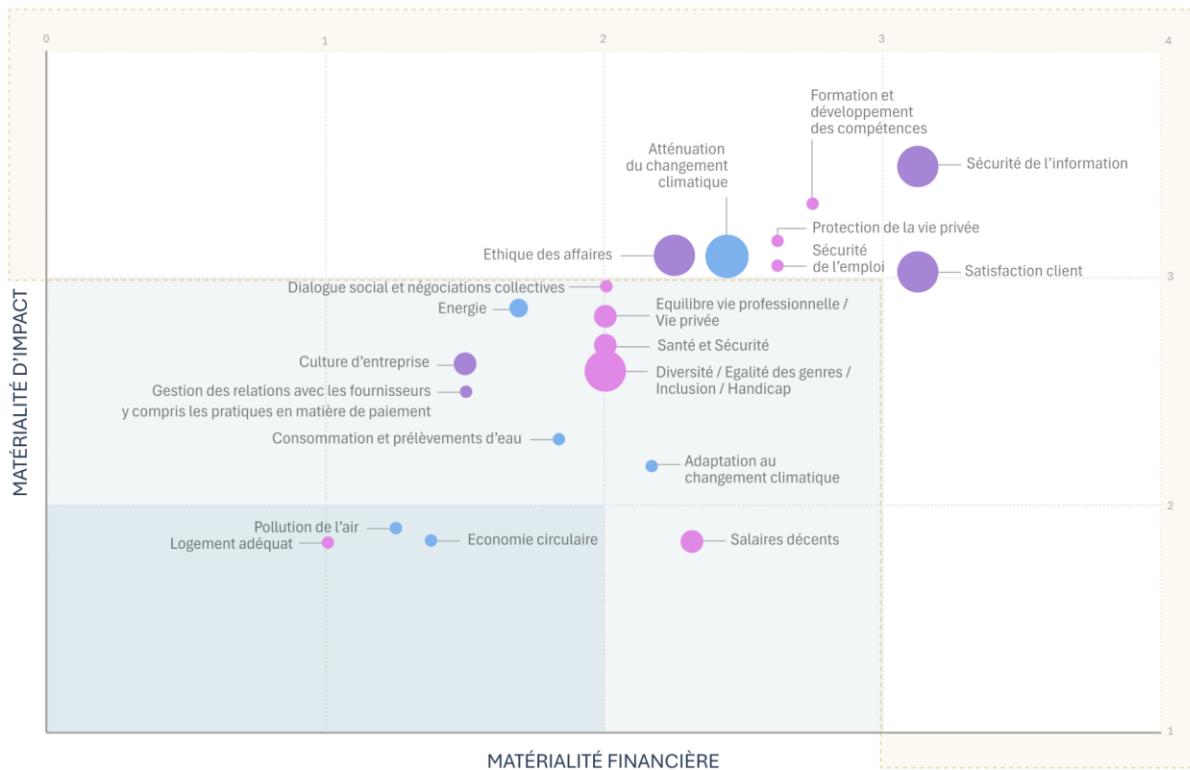
Evénements incertains susceptibles d'affecter négativement notre modèle économique, notre stratégie ou notre capacité à créer de la valeur.

Opportunités :

Leviers positifs pouvant renforcer notre performance ou notre résilience.

Les résultats de la cotation ont été positionnés sur une matrice de double matérialité croisant :

- La matérialité d'impact (selon les effets sur les parties prenantes et l'environnement)
- La matérialité financière (selon les effets sur notre performance économique) qu'elle a conjuguée, et non croisée, en analysant ses risques, impacts et opportunités.



Les enjeux ont été classés par code couleur en fonction de la thématique ESG concernée :

■ Environnement

■ Social

■ Gouvernance

La prise en compte des retours des parties prenantes a été matérialisée par la taille du cercle présentant l'enjeu : plus le sujet a été jugé matériel par une majorité de parties prenantes consultées, plus la taille du cercle est importante. A l'inverse, si l'enjeu n'a pas ou très peu été jugé matériel par nos parties prenantes, le cercle reste petit.

7 enjeux majeurs et prioritaires ont été mis en exergue (seuil supérieur à 3) :

Environnement	Atténuation du changement climatique
Social	Sécurité de l'emploi Protection de la vie privée Formation et développement des compétences
Gouvernance	Ethique des affaires Sécurité de l'information Satisfaction Client

Ce travail a été mené de manière collaborative avec l'appui des métiers, des experts internes et de partenaires externes. Il marque une étape clé dans la trajectoire RSE de Synchrone, en renforçant sa capacité à piloter les enjeux de durabilité de manière stratégique et intégrée.

A partir de cette analyse, Synchrone a redéfini son Plan d'actions de durabilité que nous présentons dans chaque pilier E, S et G de ce présent rapport.

2.1.1.3. Axes d'engagements et plan d'actions

Nos axes d'engagement structurent notre démarche RSE et se déclinent en un plan d'actions opérationnel, visant à répondre concrètement à nos priorités et enjeux identifiés. Nos axes d'engagement RSE sont les suivants :

- **Diversité et égalité des chances**

Synchrone s'engage en réalisant, dans la mesure du possible, un recrutement responsable. Elle met tout en œuvre pour obtenir au sein de ses effectifs une diversité culturelle et sociale ainsi qu'une égalité femmes-hommes. Enfin, elle met en place diverses actions en faveur de l'insertion et du Handicap.

- **Qualité de vie au travail**

La société met un point d'honneur à prendre soin du bien-être, de la santé et de la sécurité au travail de ses collaborateurs. En outre, elle développe l'esprit de cohésion, l'équilibre vie privée / vie professionnelle et le développement des compétences de ses salariés. Pour finir, le dialogue social revêt une importance particulière pour Synchrone.

- **Stratégie Climat**

Engagée en termes de Stratégie Climat, Synchrone a mis en place depuis plusieurs années une Politique d'économie d'énergie, de gestion des déchets et de compensation carbone. Elle sensibilise ses collaborateurs sur l'ensemble de ces problématiques.

- **Numérique Responsable**

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue visant à réduire son empreinte écologique, Synchrone s'engage au niveau de l'éco-conception, du *Green IT*, de l'inclusion et de l'e-accessibilité. Elle est également très vigilante sur les thématiques d'écogestes numériques ainsi que la sécurité et la protection des données.

- **Ethique et Achats Responsables**

Depuis sa création, la lutte contre la corruption fait partie des valeurs de Synchrone. La société a aussi mis en place une Politique d'Achats Responsables, d'engagement et d'évaluation des Fournisseurs. Enfin, elle est impliquée dans l'économie locale et solidaire.

Ces axes d'engagements nous ont permis de déployer le plan d'actions associé, actions engagées à horizon 2028 :

- Accroître l'impact et le suivi de notre plan d'actions **Diversité, Handicap et Insertion**

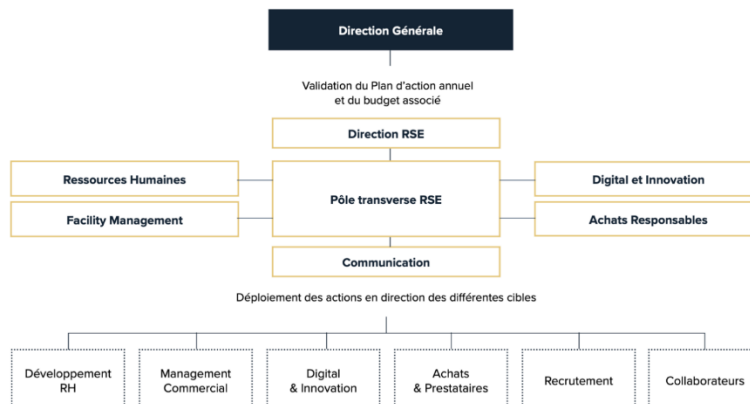
- Ancrer la satisfaction et l'engagement des collaborateurs grâce au Programme Care
- Aligner notre Stratégie Climat aux exigences du référentiel international SBTi
- Positionner le Numérique Responsable comme un marqueur différenciant
- Renforcer le pilotage et la performance de notre Politique Ethique et Achats Responsables

2.1.2. Gouvernance et pilotage de la RSE

Dans une logique de structuration et de pilotage de notre démarche RSE, Synchrone a mis en place des politiques et processus permettant d'encadrer la définition, la mise en œuvre et le suivi de nos engagements. Ces documents s'appuient sur un ensemble d'objectifs formalisés et d'indicateurs de performance qui assurent une mesure homogène, fiable et régulière de l'avancement de nos actions.

La gestion de ces données est coordonnée par le pôle RSE, composé de deux personnes, en charge de la supervision des politiques, processus, de la collecte des données et de la consolidation des indicateurs. En fonction des projets menés, certains collaborateurs sont identifiés comme acteurs clés ; ils contribuent à la mise en œuvre opérationnelle et au suivi régulier des actions dans leurs périmètres respectifs.

Organisation du Pôle transverse RSE de Synchrone :



Les actions et indicateurs sont ensuite suivis au niveau du Comité ESG, instance de gouvernance qui se réunit trimestriellement et assure une vision consolidée des résultats ainsi qu'un pilotage éclairé des priorités à venir.

La performance de la démarche RSE de Synchrone est suivie à travers un ensemble de **plus de 270 indicateurs de performance**, pilotés au sein d'une matrice dédiée. Ces indicateurs, structurés selon les trois piliers de l'ESG — Environnemental, Social et Gouvernance — font l'objet d'un suivi régulier et sont mis à jour annuellement. Leur évolution est analysée sur les **trois dernières années**, avec un suivi des taux d'évolution permettant de mesurer précisément les progrès réalisés et d'identifier les axes d'amélioration.

2.1.3. Politiques et Chartes Synchrones

2.1.3.1. Les Politiques



Politique & Procédures RH

Document interne partagé par tous les acteurs des Ressources Humaines et entériné par la Direction Générale de Synchrone, la Politique Ressources Humaines Synchrone précise les engagements, mesures et indicateurs de performance de la société en termes de recrutement, d'intégration, de fidélisation, de parcours carrière et de dialogue au sein de la société.



Politique sociale

Pilotée par la Direction des Relations Sociales, la Politique Sociale de Synchrone vise à valoriser le capital humain à travers des objectifs et des mesures concrètes en faveur du bien être des salariés, du développement de leurs compétences et de leur équilibre vie professionnelle/ personnelle.



Politique insertion & Plan d'actions

La Politique d'insertion professionnelle de Synchrone est le fruit du partenariat en co-traitance avec les entreprises d'insertion INZERTY, DSI et ARCESI. Elle détaille les principes clés, la gouvernance et les procédures mises en œuvre par Synchrone et ses partenaires pour favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi.



Politique Hygiène, Santé et Environnement

La Politique HSE fixe les engagements et grands axes de Synchrone en matière de Santé et sécurité des personnes, de conditions de travail et d'environnement, ainsi que les objectifs d'amélioration dans ces domaines. Elle précise l'organisation mise en place au sein de Synchrone afin de répondre à ces enjeux, et les dispositifs de communication déployés.



Politique de sécurité du SI / PSSI

Pierre angulaire de l'activité de Synchrone, la sécurité de son SI est prise très au sérieux. Elle est régulée par cette Politique, mise en place par le PSSI.



Politique de protection des données

La Politique RGPD de Synchrone formalise ses engagements en matière de protection des données personnelles, en conformité avec la réglementation européenne. Elle définit les rôles des acteurs clés et les principes fondamentaux, encadre les traitements, transferts, violations et relations contractuelles via des procédures rigoureuses et des registres dédiés. Enfin, elle promeut une gouvernance continue et une culture de sensibilisation auprès de l'ensemble de ses collaborateurs.



Politique Achats durables et numériques responsables

Cette Politique entérine les engagements, objectifs et indicateurs de performance de la société en termes d'achats durables et d'achats numériques responsables. Elle précise la procédure d'intégration des considérations sociales, environnementales et éthiques au cœur des achats de Synchrone, elle-même accompagnée par des Fournisseurs partageant ses valeurs et avec lesquels elle encourage des pratiques commerciales durables.

2.1.3.2. Les Chartes



Charte RSE

Pierre angulaire de notre Politique RSE, cette Charte formalise les engagements environnementaux, sociaux et éthiques de Synchrone. Déclinés chaque année au cœur de notre plan d'action, ils font l'objet d'un reporting rigoureux, communiqué dans notre Rapport Développement Durable annuel.



Charte éthique

La Charte éthique confirme et entérine la vision portée par Synchrone d'une éthique partagée par tous. Tout à la fois engagements collectifs et exigences individuelles, les principes de la Charte éthique de Synchrone sont appliqués par tous et à tous les niveaux de responsabilité dans l'entreprise.



Charte Éthique et Achats Responsables | Fournisseurs et Prestataires

Dans une logique vertueuse de partenariat à impact positif, cette Charte engage les Fournisseurs et prestataires de Synchrone sur les six principes inscrits au sein de sa Politique Achats Responsables : respect des droits de l'homme et du travail, diversité et l'inclusion, lutte contre la fraude et la corruption, lutte contre le changement climatique et adoption d'une démarche numérique responsable.



Charte de Sécurité informatique

La présente Charte définit les conditions d'accès et les règles d'utilisation des moyens informatiques et des ressources extérieures via les outils de communication de la société Synchrone et/ou ceux mis à disposition par la société Cliente. Elle a également pour objet de sensibiliser aux risques liés à l'utilisation de ces ressources en termes de confidentialité et d'intégrité des informations traitées.



Code de conduite Ethique des Affaires en matière de lutte contre la corruption

Le Code de conduite anticorruption se réfère à la Convention des Nations Unies contre la corruption et s'attache à lutter contre toutes les formes de corruption. Le Code s'applique à tous les collaborateurs de Synchrone. Chaque collaborateur se doit d'adopter un comportement exemplaire au sein de chaque entreprise et ne rien faire qui soit contraire aux règles comportementales définies dans ce Code.



Charte relative à la mise en place de la procédure d'alerte professionnelle

Cette Charte définit les modalités de mise en place d'un système d'alerte professionnelle (ou procédure d'alerte/signalement interne) afin de protéger les salariés et de se conformer aux dispositions issues de la Loi « Sapin II » n°2016-1691 du 9 décembre 2016 précisée par un décret n°2017-564 du 19 Avril 2017, imposant aux entreprises d'au moins 50 salariés de mettre en place une procédure de recueil de signalements.

2.1.4. Marqueurs de reconnaissances de la stratégie

2.1.4.1. Engagements externes

Au cœur de sa Politique RSE, Synchrone s'associe aux organismes et initiatives de renommée publique sur les enjeux environnementaux, sociétaux et éthiques. Elle est ainsi signataire de plusieurs chartes porteuses de ses engagements :

Charte de la Diversité

Signataire depuis 2009

Synchrone s'engage dans une démarche volontariste pour agir en faveur de la diversité et dépasser le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.



Pacte mondial des Nations Unies

Signataire depuis 2012

Synchrone adhère aux 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies et s'engage à communiquer annuellement la progression de sa Politique et indicateurs RSE.



Charte de la parentalité en entreprise

Signataire depuis 2013

Synchrone témoigne de sa volonté de proposer des actions concrètes pour soutenir les salariés-parents afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle.



Manifeste Planet Tech'Care

Signataire depuis 2023

Au cœur de cette initiative pilotée par Numeum, Synchrone s'engage à réduire les impacts environnementaux de ses usages numériques et à sensibiliser ses parties prenantes.



Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables

Signataire depuis 2023

Synchrone affirme son engagement de pratiques responsables et éthiques vis-à-vis de ses Fournisseurs.



Charte Numérique Responsable

Signataire depuis 2023

Synchrone s'engage pour rentrer résolument dans une démarche « Numérique Responsable » de son organisation.



2.1.4.2. Marqueurs de reconnaissance externe

ISO 27001

Délivrée par *Bureau Veritas*, Synchrone obtient en 2017 la certification SECURITE ISO 27001 pour la maîtrise de la Sécurité de son SI et des informations Clients qu'elle traite dans le cadre de son activité.



ISO 9001

Délivrée par l'*Afnor*, Synchrone obtient en 2015 la certification QUALITE ISO 9001 sur ses activités de prestations à engagement de résultats (avant-vente, recrutement, formation et communication).



EcoVadis

Particulièrement engagée en matière de RSE, Synchrone a vu ses actions et résultats récompensés par l'organisme de notation RSE EcoVadis.

Lors de son évaluation 2025, Synchrone atteint une note de 73/100, qui lui confère la médaille Silver, du fait du changement des critères d'attribution des médailles. Synchrone se positionne alors dans les 15 % des entreprises évaluées à atteindre ce niveau de résultat, tous secteurs confondus.



Provigis

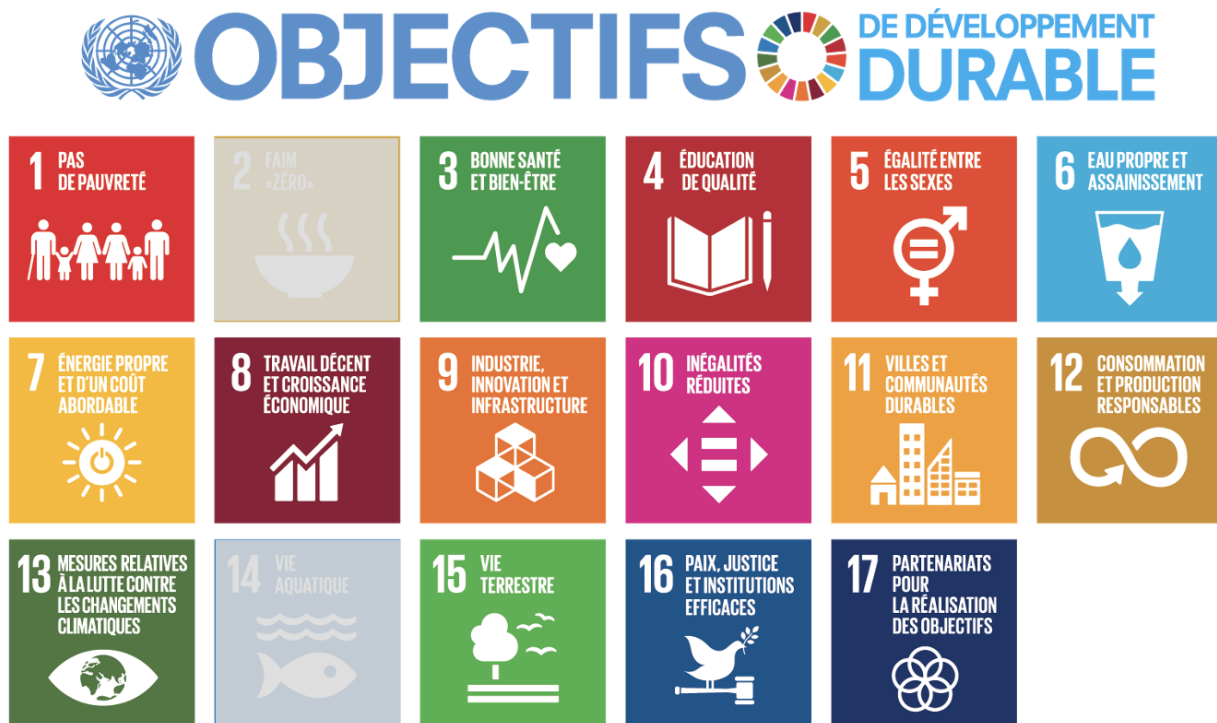
Engagée en tant que Fournisseur responsable auprès de ses Clients, Synchrone détient la Certification Gold « Tiers responsable » décernée par *Provigis*, tiers de collecte probatoire de renom. Elle atteste de l'attention portée par Synchrone à la conformité légale et RSE de la documentation partagée à ses Clients et de son engagement en tant qu'Acheteur responsable auprès de ses propres Fournisseurs et sous-traitants.



2.1.4.3. Les Objectifs de Développement Durable

Consciente de sa responsabilité sociétale, Synchrone affirme son engagement en faveur d'un développement éthique, inclusif et durable, en cohérence avec les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'Organisation des Nations Unies.

En 2025, Synchrone répond à 15 des Objectifs de Développement Durable. Les ODD 2 « Faim zéro » et 14 « Vie aquatique » sont les seuls auxquels Synchrone ne répond pas en 2025.



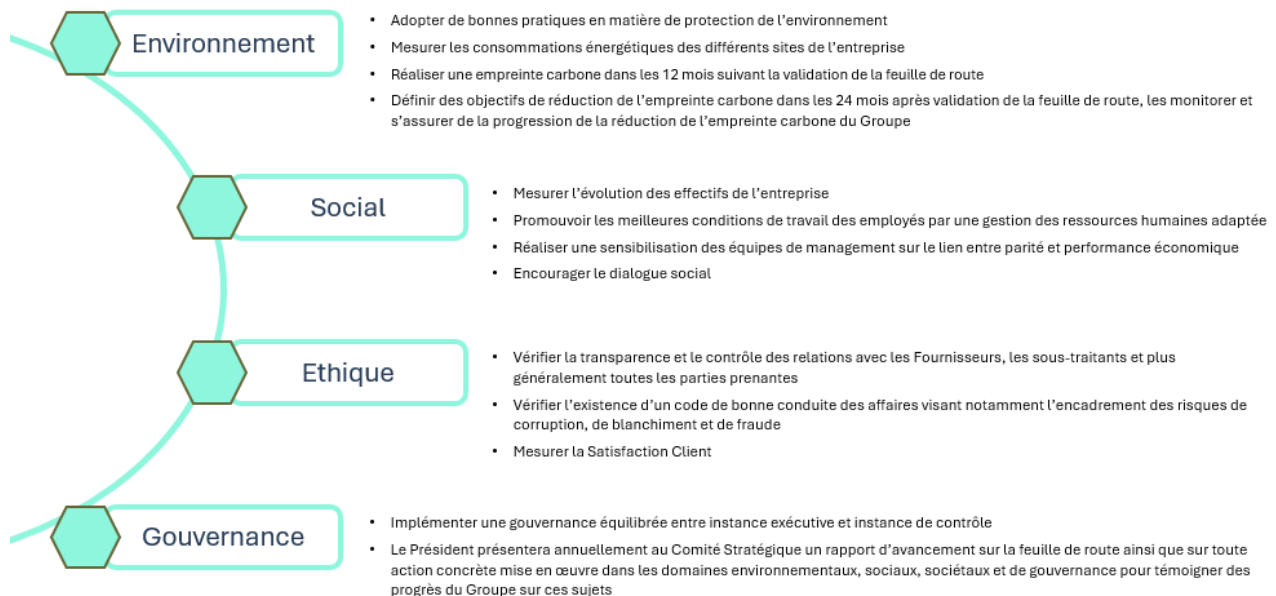
2.2. INTÉGRATION DE LA RSE DANS LA STRATÉGIE ET LES PROCESSUS DÉCISIONNELS

2.2.1. Intégration de la RSE dans les organes de gouvernance

Au cœur de cette nouvelle gouvernance, les engagements de Synchrone en matière de Responsabilité Sociétale sont incarnés et pilotés au plus haut niveau de l'entreprise.

Ainsi dans le Pacte des actionnaires signé en novembre 2023, il est spécifiquement mentionné que « la direction et les actionnaires s'engagent à s'inscrire dans une démarche de progrès pour que le groupe exerce ses activités dans des conditions conciliant intérêt économique et responsabilité sociétale de l'entreprise ».

Les engagements pris sur chaque pilier ESG sont les suivants :



2.2.2. Intégration de critères ESG dans la rémunération de la direction

Synchrone a souhaité intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans le pilotage stratégique de l'entreprise, afin de garantir que nos engagements extra-financiers se traduisent concrètement dans la prise de décision et dans la manière dont nous mesurons la performance globale.

Afin d'assurer cet alignement au plus haut niveau, une part de la rémunération variable de la Direction – à hauteur de 10 % – est désormais indexée sur l'atteinte d'objectifs ESG, définis de manière qualitative et quantitative. Ce dispositif a pour vocation d'inscrire durablement les critères ESG au cœur de notre gouvernance et de renforcer la responsabilité exemplaire attendue du management.

Aussi, dans le Pacte des actionnaires signé le 29/11/2023, il est spécifiquement mentionné que « la Direction et les actionnaires s’engagent à s’inscrire dans une démarche de progrès pour que le Groupe exerce ses activités dans des conditions conciliant intérêt économique et responsabilité sociétale de l’entreprise ».

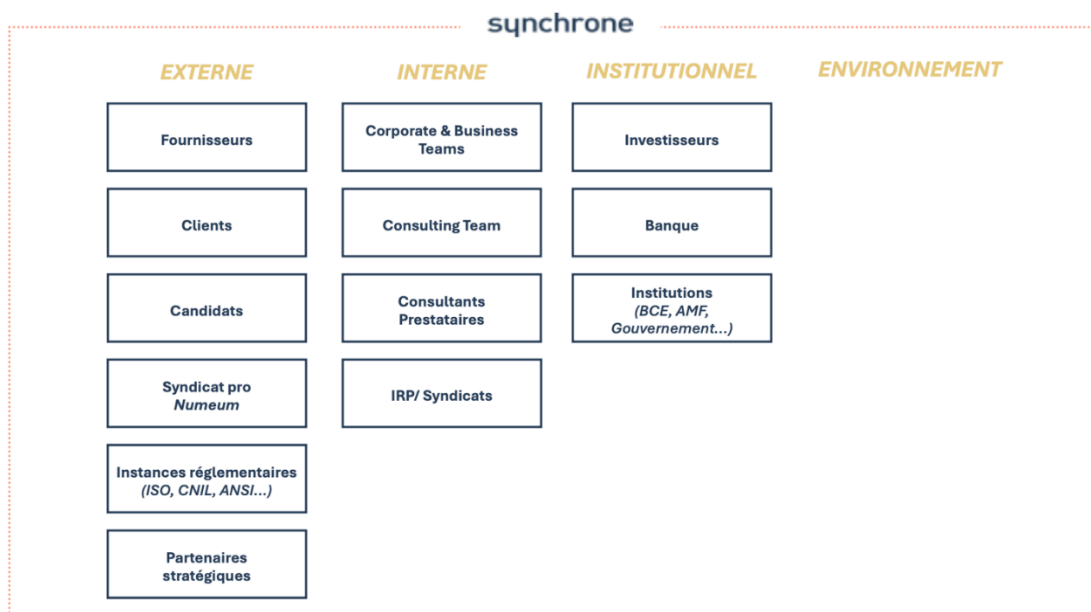
En reliant directement la performance de la direction à nos ambitions en matière de développement durable, Synchrone affirme sa volonté de faire des enjeux ESG un levier stratégique prioritaire et un déterminant essentiel de la performance de l’entreprise.

2.3. RESPECT DES INTERETS DES PARTIES PRENANTES

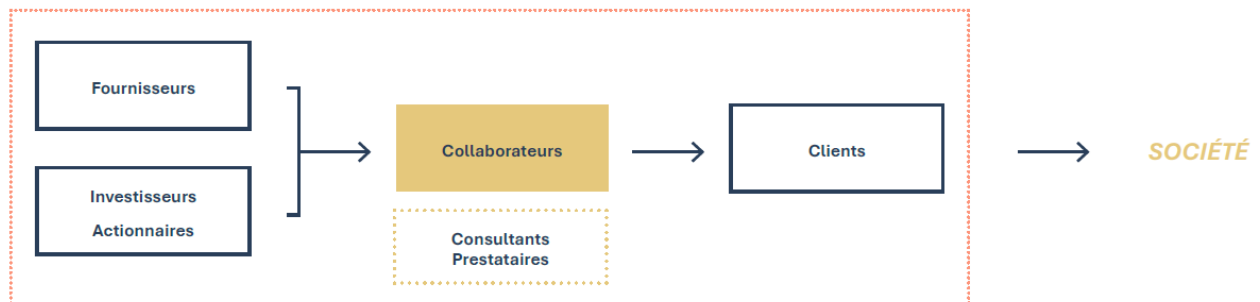
2.3.1. Consultation des parties prenantes

Afin de construire l'analyse de double matérialité, Synchrone a consulté ses parties prenantes en vue de définir les enjeux/impacts, les risques et les opportunités du Groupe en matière de durabilité.

Cartographie des parties prenantes externes et internes :



Les parties prenantes majeures pour Synchrone :



Cette démarche vise à consolider une vision globale et partagée des enjeux RSE de Synchrone, en confrontant l'analyse interne aux perceptions de ses parties prenantes.

Elle permet d'identifier d'éventuels écarts, de capter des signaux faibles et de mieux évaluer les risques comme les opportunités. Elle contribue également à qualifier les enjeux clés (IRO), à affiner la matrice de double matérialité et, in fine, à ajuster la stratégie de l'entreprise en priorisant les actions permettant de limiter les impacts négatifs et de maximiser la création de valeur.

La consultation des parties prenantes était donc un élément clé pour réussir ce travail d'analyse de risques, impacts et opportunités mais aussi et surtout pour développer une stratégie de durabilité efficace et inclusive.

2.3.2. Communication adaptée aux parties prenantes

2.3.2.1. Rapports réguliers et transparents

Synchrone, depuis 2018, publie un Rapport Développement Durable. Ce document reflète l'engagement de l'entreprise en faveur d'une croissance responsable et transparente. Il permet de partager avancées, objectifs et actions concrètes en matière de RSE, affirmant ainsi la volonté de progresser et d'agir de manière responsable.

Depuis 2026, Synchrone fait évoluer sa manière de communiquer sur les enjeux de durabilité. Le Rapport Développement Durable est scindé en deux documents qui sont :

- **Le mémoire RSE (présent document)** qui recense de manière exhaustive l'ensemble des actions engagées par l'entreprise depuis l'intégration des enjeux RSE dans sa stratégie. Il constitue un support de référence, permettant d'apporter des réponses détaillées et approfondies aux attentes de nos parties prenantes.
- **Le rapport d'impact**, qui met en lumière les avancées et actions structurantes menées par Synchrone au cours de l'année écoulée. Il valorise les impacts générés par l'entreprise, en lien avec sa stratégie RSE et les enjeux auxquels elle répond.

2.3.2.2. Publication d'informations pertinentes et vérifiables

L'entreprise s'engage à publier des informations RSE pertinentes, fiables et vérifiables afin d'assurer une communication transparente auprès de ses parties prenantes.

Les données diffusées reposent sur des indicateurs suivis régulièrement et, lorsque possible, sur des références ou validations reconnues, garantissant la crédibilité et la sincérité de la démarche engagée.

Pour cela, l'entreprise s'engage annuellement à réaliser le reporting de la « Communication of Progress » (COP) du Pacte Mondial des Nations Unies, mais également la publication sur le site de l'ADEME des données relatives à la réalisation du bilan carbone.

2.4. RESPECT DE LA LÉGALITÉ ET DES NORMES INTERNATIONALES DE COMPORTEMENT

2.4.1. Veille réglementaire et normative

L'entreprise assure une veille réglementaire et normative continue afin de garantir la conformité de ses pratiques et le renforcement de sa démarche RSE.

Elle s'appuie notamment sur les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), le Pacte Mondial des nations unies et les objectifs de Développement Durable (ODD), la norme ISO 26000 ainsi que les exigences de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), afin d'aligner ses engagements sur les standards et obligations en vigueur au niveau international et européen.

2.4.1. Gestion proactive des risques

Une analyse complète des risques est mise à jour et suivie, avec, au-delà de l'identification des risques, une évaluation de leur gravité et de leur probabilité de survenance, ainsi que la définition de plans d'actions visant à les prévenir ou à en limiter les impacts. Cette démarche permet d'assurer un suivi structuré des risques identifiés et de renforcer la capacité de l'entreprise à anticiper et à traiter les situations susceptibles d'affecter ses activités et ses parties prenantes.

Elle s'appuie notamment sur la réalisation d'une matrice d'analyse des risques et impacts, qui permet de hiérarchiser les enjeux identifiés et d'adapter les mesures de prévention, de maîtrise et de suivi associées. Cette analyse est complétée par la réalisation d'une matrice de double matérialité, permettant d'évaluer, d'une part, les impacts de l'entreprise sur son environnement et ses parties prenantes et, d'autre part, les risques et opportunités susceptibles d'influencer sa performance et sa trajectoire.

La complémentarité de ces différentes analyses permet de disposer d'une vision globale et structurée des enjeux auxquels Synchrone est exposée, en tenant compte à la fois des risques internes et externes, des impacts générés par ses activités et des évolutions de son environnement. Cette approche contribue ainsi à assurer une gestion proactive des risques et à renforcer la résilience de l'entreprise face aux enjeux opérationnels, sociaux, environnementaux et réglementaires.

3. RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

3.1. LA DECLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

Synchrone aligne ses pratiques aux engagements et obligations de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail :

- Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective
- Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire
- Abolition effective du travail des enfants
- Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
- Milieu de travail sûr et salubre

3.2. LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Initiative spéciale du Secrétaire général des Nations Unies, le Pacte mondial des Nations Unies (ou United Nations Global Compact) est un appel aux entreprises du monde entier à aligner leurs pratiques et leurs stratégies sur Dix principes, qui découlent des textes fondamentaux des Nations Unies, dans les domaines des droits humains, du droit du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.



L'ambition du Pacte mondial est de développer l'impact mondial des entreprises, en respectant ces Dix principes et en atteignant les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD), par le biais d'entreprises et d'écosystèmes responsables, qui favorisent le changement. Le Conseil d'administration du Pacte mondial est présidé par le Secrétaire général des Nations Unies.

Signataire du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2012, Synchrone témoigne de son engagement en faveur du respect des droits de l'homme à travers l'adhésion à ses dix principes fondamentaux.

La « Communication of Progress », permet aux organisations participantes de renforcer leur crédibilité de marque, d'améliorer en continu leurs performances et de se situer par rapport à leurs pairs, grâce à l'accès à l'une des plus vastes bases mondiales de données de durabilité harmonisées, cohérentes et comparables. En publiant sa CoP, Synchrone souhaite instaurer la confiance avec l'ensemble de ses parties prenantes, en démontrant les progrès réalisés en matière de développement durable. Ses objectifs :

- Construire une crédibilité et un engagement fort de Synchrone en faveur des Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies et de l'atteinte des 17 ODD
- Mesurer et démontrer aux parties prenantes les progrès réalisés par rapport aux Dix principes et aux ODD, de manière cohérente et harmonisée entre les entreprises
- Améliorer continuellement ses performances en identifiant les points d'amélioration, en accédant à des conseils et en fixant des objectifs de durabilité.
- Comparer ses progrès par rapport à ses pairs en ayant accès à l'une des plus grandes sources actuelles de données gratuites, publiques et comparables sur la durabilité des entreprises.

Synchrone a renouvelé son engagement envers le Pacte Mondial des Nations Unies en 2025.

3.3. OBLIGATION DE VIGILANCE

Synchrone n'est pas soumise au devoir de vigilance et ne fait pas appel à de sous-traitants à l'étranger. Pour autant, l'entreprise évalue systématiquement les tiers avec lesquels elle collabore, afin de s'assurer de la conformité, de l'éthique et de la responsabilité de ses partenaires dans le cadre de ses engagements RSE. Ces éléments sont détaillés dans ce mémoire.

3.4. DISCRIMINATION ET GROUPES VULNERABLES

3.4.1. Lutte contre les discriminations

Que ce soit en termes de recrutement, d'accès à la formation, de mobilité ou de rémunération, le groupe œuvre pour respecter les différences de tous les salariés de l'organisation, et applique toutes les mesures pour être conforme au cadre réglementaire.

3.4.1.1. Charte de la Diversité

Signataire depuis 2009, Synchrone s'engage dans une démarche volontariste pour agir en faveur de la diversité et dépasser le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

3.4.1.2. Non-discrimination à l'embauche

Formation des salariés recruteurs

Dans le respect des engagements pris dans le cadre de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle, et pour répondre à l'obligation légale de formation quinquennale sur le sujet, Synchrone a déployé en 2024 un plan de formation annuel sur le principe de non-discrimination à l'embauche auprès de l'ensemble des salariés menant des missions de recrutement.

Ainsi, l'ensemble des Chargés de recrutement et des Business Managers ont été invités à réaliser le parcours e-learning « *Garantie de la neutralité du processus de recrutement interne* » proposé par Callimedia.

Accessible en ligne, cette formation comprend un quizz de validation des acquis et vise les objectifs suivants :

- Décrire le cadre légal relatif à la non-discrimination en matière de recrutement et les notions rattachées
- Identifier les situations et les comportements à risque dans son processus de recrutement, notamment les biais décisionnels et s'en prémunir
- Identifier et mettre en œuvre des solutions pour prévenir ces risques dans les différentes étapes du processus de recrutement
- Citer les critères de discrimination définis par la loi
- Distinguer les différentes formes de discrimination
- Énoncer les conditions indissociables pour identifier une discrimination

Fiche méthode « La non-discrimination à l'embauche »

En complément des formations dispensées aux salariés recruteurs, Synchrone a créé une fiche méthode « *La non-discrimination à l'embauche* ».

Cette fiche reprend les essentiels en termes de définition de la discrimination et de législation, et rappelle les 25 critères de discrimination interdits par la loi.

Elle propose par ailleurs un listing de « Do & Don't » pour accompagner les salariés sur des cas concrets et renforcer leur compréhension des principes à respecter.

Cette fiche fait partie des documents présentés lors de l'on-boarding des nouveaux salariés susceptibles d'intervenir sur le processus de recrutement.

Elle est également disponible à tout moment par l'ensemble des salariés de la Corporate et de la Business Team dans un dossier partagé.



Méthodologie de rédaction des offres d'emploi

Synchrone a mis en place et diffuse une méthodologie de rédaction des offres d'emploi, qui permet ainsi à tout rédacteur d'offre d'emploi de pouvoir intégrer les mentions obligatoires et celles à proscrire, dans le respect de la législation mais aussi des engagements de Synchrone en termes de neutralité, de non-discrimination et d'égalité des chances.

Communication de recrutement égalitaire

La marque employeur de Synchrone intègre un pilier diversité qui se traduit dans les faits par une communication externe, notamment sur les réseaux sociaux, de la diversité au sein des effectifs.

Synchrone s'applique de plus à respecter la neutralité de genre dans la rédaction de ses offres d'emploi.

Par ailleurs, la phrase « ESN engagée, inclusive et handi-accueillante, Synchrone recrute et reconnaît tous les talents ! » est intégrée sur l'ensemble des offres d'emploi de la société.

3.4.1.3. Diversité et égalité des chances

Synchrone s'attache à reconnaître et valoriser la pluralité des parcours, des genres, des cultures et des origines au sein de son organisation, de ses processus et dans ses relations avec ses parties prenantes.

Considérée comme une véritable richesse, cette pluralité constitue pour Synchrone un levier de performance. L'entreprise affirme cet engagement en développant une culture inclusive fondée sur l'égalité des chances, le respect mutuel et l'appréciation des différences

Diversité culturelle et sociale

Gage de richesse culturelle, 44 nationalités sont représentées au sein de l'UES Synchrone en 2025.

Albanaise • Algérienne • Allemande • Américaine • Belge • Béninoise • Brésilienne • Britanique • Bulgare • Burkinabe • Camerounaise • Canadienne • Chinoise • Colombienne • Congolaise • Djiboutienne • Espagnole • Française • Gabonaise • Georgienne • Guinéenne • Indienne • Italienne • Ivoirienne • Libanaise • Malgache • Malienne • Marocaine • Mexicaine • Mongole • Nigérienne • Portugaise • Roumaine • Russe • Rwandaise • Sénégalaise • Serbe • Suisse • Syrienne • Tunisienne • Ukrainienne • Vietnamiennne • Yéménite • Yougoslave

Egalité professionnelle

Dans un secteur numérique encore largement masculin (30 % de femmes contre 70 % d'hommes), Synchrone affirme son ambition de devenir un acteur de référence en matière d'équité et d'inclusion, en plaçant l'égalité professionnelle au cœur de son engagement RSE.

Synchrone calcule annuellement l'index d'égalité professionnelle, qui repose sur cinq indicateurs qui sont :

- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes par tranche d'âge et par catégories de postes équivalents
- L'écart des taux d'augmentation individuelle de salaire entre les hommes et les femmes (hors promotions)
- L'écart des taux de promotion entre les hommes et les femmes
- Le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation l'année suivant leur retour de congé maternité / d'adoption
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Le score final de l'Index 2025 de l'UES Synchrone s'établit à 94/100.

Synchrone poursuit sa démarche d'égalité entre les femmes et les hommes, et dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle, les équipes RH de Synchrone restent vigilantes quant à l'évolution de ces indicateurs et mettent en place des mesures visant à maintenir le travail effectué depuis de nombreuses années et qui porte ses fruits.



Taux d'emploi des personnes en situation de handicap

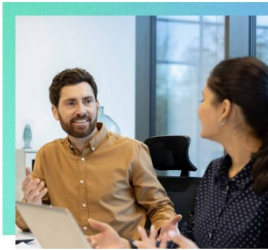
Synchrone veille à favoriser l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap. Cet engagement se traduit notamment par la mise en œuvre d'actions dédiées dans le cadre de sa politique handicap, visant à sensibiliser les collaborateurs, à accompagner les situations individuelles et à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi.

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap atteint 2,8% en 2025, soit une hausse de 22% par rapport à 2024.

3.4.1.4. Politique handicap Synchrone

Le guide Handicap

GUIDE HANDICAP EN ENTREPRISE



synchrone | Change is a collective game

Diffusé depuis janvier 2026 sur le portail collaborateur, ce guide centralise toutes les informations essentielles pour accompagner les collaborateurs, qu'ils soient directement touchés ou aidants.

Il permet à chacun de mieux comprendre les dispositifs existants, interne ou externe à l'entreprise, d'identifier les aides adaptées à sa situation et de savoir vers qui s'adresser en cas de besoin.

Ce guide présente notamment :

- Les démarches pour obtenir ou renouveler une RQTH
- Les dispositifs d'accompagnement internes
- Les aides légales existantes
- Les ressources disponibles pour les salariés et les aidants

Le livret Handicap

Le livret, plus synthétique, est diffusé à l'ensemble des collaborateurs. Téléchargeable sur l'intranet, il fait partie des pièces délivrées lors de l'on-boarding des nouveaux arrivants. Il est régulièrement mis à jour.

Ce support valorise l'inclusion, l'accompagnement personnalisé et la sensibilisation des équipes. Il informe sur les démarches de déclaration, les aménagements possibles et les engagements RH.

C'est un outil clair et accessible pour favoriser l'emploi et l'évolution des personnes en situation de Handicap.

Accord Handicap

Dans le cadre de la négociation et de la signature de son accord QVCT en 2024, Synchrone a souhaité impulser une accélération de la Politique inclusive et engager les négociations d'un accord Handicap.

En février 2024, la Direction des Ressources Humaines et la Référente Handicap ont pris attache auprès de l'AGEFIPH afin de lancer un diagnostic Handicap.

Les résultats de ce diagnostic ont permis d'aiguiller les partenaires sociaux (Direction et Organisations syndicales représentatives) dans la négociation d'un accord Handicap agréé, qui a donné lieu à une signature le 21 février 2025.

5 objectifs ont été actés :

1 / Déterminer la pertinence d'un accord agréé ou d'une convention avec l'Agefiph

2 / Disposer d'un Plan d'actions pour déployer la Politique Handicap dans l'entreprise

3 / Formaliser les rôles de chacun dans le groupe projet, impliquer le service communication et le management de proximité et organiser la passation de la référence

4 / Sensibiliser le collectif, briser les préjugés afin de créer un climat de confiance permettant la déclaration volontaire des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOETH)

5 / Professionnaliser le management

Création de la Mission Handicap

Dès septembre 2024, Synchrone a lancé le projet de création d'une Mission Handicap, à la suite d'un diagnostic réalisé avec l'AMF (partenaire de l'Agefiph).

Cette mission regroupe plusieurs fonctions clés dans l'entreprise, dont :

- Une référente Handicap pour accompagner les salarié·es dans leurs démarches de RQTH et d'aménagement de poste.
- La DRH, le responsable des affaires sociales, la responsable HRBP, le responsable recrutement, la responsable communication, un représentant du management opérationnel et une gestionnaire achats.
- Trois représentantes de la mission, qui œuvre sur le volet interne et externe des missions menées.

La mission handicap nommée « Horizon : révéler chaque Talent » est dotée d'une raison d'être, ainsi que de trois piliers, présentés ci-après.

Horizon : Révéler chaque Talent

« Transformer l'inclusion en levier de performance durable et d'équité, libérant l'énergie et le potentiel de tous »



1. Employeur attractif, inclusif et engageant

Faire de Synchrone une entreprise inclusive, capable d'attirer, de recruter et de fidéliser les talents.



2. La diversité au service de la performance

Activer un nouveau levier de performance : Mettre en valeur chaque talent pour nourrir notre réussite collective et créer de la valeur durable pour chacun



3. Acteur sociétal engagé

Concrétiser l'engagement de Synchrone en faveur du handicap et de l'inclusion, en agissant de manière durable et structurée

Newsletter trimestrielle

Une newsletter trimestrielle est également diffusée, destinée à l'intention des collaborateurs, abordant des thématiques et sujets autour du handicap.



Edito de la première newsletter Horizon, diffusée le 08/12/2025

Cette newsletter, nommée Horizon, permet de sensibiliser nos collaborateurs, mais également rappeler les dispositifs en place chez Synchrone.

Elle est composée de 3 rubriques fixes :

- **Actualités...** : traite des actualités de la mission handicap, des dispositifs mis en place au sein de Synchrone ou plus largement pour les personnes touchées par le handicap
- **Le saviez-vous...** : ouverture sur un sujet d'actualité « grand public » intégrant la thématique du handicap (Jeux paralympique, culture, etc.)
- **Le Point sur...** : dossier complet sur un handicap ou une famille de handicap, intégrant les aides et dispositifs mis en place au sein de Synchrone.

Temps forts pour la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) constitue depuis plusieurs années un rendez-vous important de la politique d'inclusion de Synchrone. Chaque année, des actions de sensibilisation sont proposées aux collaborateurs afin de contribuer à faire évoluer les regards sur le handicap, favoriser le dialogue et promouvoir une culture d'entreprise toujours plus inclusive.

Avant 2025 : une sensibilisation continue à travers des formats innovants

Depuis 2020, un serious game annuel était proposé aux collaborateurs à l'occasion de la SEEPH afin d'aborder les enjeux du handicap de manière ludique, interactive et accessible à tous, dont les dernières éditions étaient "En route vers les Jeux" en 2023 et "Détour vers le futur" en 2024.

Ces expériences immersives invitaient les participants à découvrir différentes réalités du handicap à travers des scénarios, enquêtes ou défis interactifs. Elles permettaient de sensibiliser les équipes tout en favorisant l'engagement et les échanges autour de ces sujets. Les deux dernières éditions donnaient également lieu à un classement récompensé par des Handi'Box, composées de produits issus d'ESAT et d'Entreprises Adaptées, associant ainsi sensibilisation et soutien à l'économie inclusive.

En complément, Synchrone a participé durant trois années consécutives aux H-Games, un challenge interentreprises organisé en partenariat avec la Fédération Française Handisport. Intégrée au programme United Heroes x Synchrone, cette initiative a mobilisé plusieurs centaines de collaborateurs autour d'activités sportives et solidaires visant à changer le regard porté sur le handicap à travers le sport. Chaque participation s'accompagnait d'un don à la Fédération, dont le montant était directement lié à la performance collective réalisée pendant le défi.

À travers ces différentes actions, Synchrone a progressivement développé une culture de sensibilisation au handicap fondée sur la participation, la pédagogie et l'engagement collectif.

Depuis 2025 : une démarche structurée portée par la Mission Handicap

L'année 2025 marque une nouvelle étape avec la création de la Mission Handicap, qui permet de structurer et d'amplifier les actions déjà engagées en faveur de l'inclusion.

À l'occasion de la SEEPH 2025, un programme complet de sensibilisation a été proposé à l'ensemble des collaborateurs afin de mieux comprendre le handicap dans le monde professionnel :

- Une e-conférence "Tordons le cou aux idées reçues !", animée avec l'agence Gloria, pour déconstruire les stéréotypes liés au handicap et mieux appréhender les situations vécues par les personnes concernées ;
- Un webinaire dédié à la RQTH, permettant de mieux comprendre les démarches, les enjeux et les dispositifs d'accompagnement existants ;

- Un quiz interactif, organisé tout au long de la semaine, afin de sensibiliser les collaborateurs de manière ludique et participative ;
- Une conférence consacrée au handicap auditif, animée avec Synpeak, pour mieux comprendre les enjeux de la surdité en entreprise et faire évoluer les représentations.

À travers ce programme, la Mission Handicap a souhaité renforcer la sensibilisation collective, encourager les échanges autour du handicap et promouvoir un environnement de travail toujours plus inclusif et accessible à tous.

Politique d'insertion - recours à des entreprises adaptées ou solidaires

Synchrone déploie sa Politique d'insertion professionnelle, fruit du partenariat en co-traitance avec les entreprises d'insertion et les EA (entreprise adaptée) INZERTY, DSI et ARCESI.

Consciente des difficultés rencontrées par certaines personnes sur le marché du travail, Synchrone a déployé une politique d'insertion fondée sur la co-traitance, reposant sur une approche collaborative avec ses partenaires.

La mise en œuvre de cette politique s'appuie sur une gouvernance structurée, garantissant l'engagement des équipes, le respect du cadre juridique et la fiabilité du suivi des heures d'insertion, tout en permettant de lever les freins opérationnels. Elle s'est également construite par l'expérience, démontrant des gains tangibles en matière de capacités de recrutement, d'élargissement du vivier de talents et de fidélisation des équipes.

En interne, des rôles clairement définis assurent le pilotage global, la gestion des enjeux RH, sociaux et financiers, la relation avec les partenaires, la sensibilisation des équipes commerciales et l'identification de projets favorisant l'accompagnement et la montée en compétences des profils en insertion.

Chaque partenaire s'inscrit dans cette dynamique en désignant un référent dédié, chargé de proposer régulièrement des profils adaptés aux besoins de Synchrone et de veiller au bon déploiement des procédures. Des temps d'échange, ateliers et rencontres viennent renforcer cette coopération et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à la démarche.

Convaincue que l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion constituent des leviers majeurs de performance économique et sociale, Synchrone mobilise ses ressources, son expertise et son réseau pour favoriser l'accès à l'emploi et intégrer des profils en insertion au sein de ses prestations. Cette démarche vise à renforcer la coordination des actions en faveur de l'embauche des personnes en difficulté.

Depuis sa mise en place, Synchrone a pu mettre en place 4 prestations en insertion et près de 5000 heures d'insertion, dans le cadre de sa Politique d'insertion et de son partenariat avec DSI, au cœur d'un centre de service externalisé.

Grâce au déploiement de cette Politique, Synchrone a réalisé 2 751 heures de prestation en insertion en 2025, soit près de 5 % par rapport à 2024.

3.4.1.5. Droits civils & politiques

Non atteinte à la vie privée des salariés ou clients

Dans le cadre de son engagement en matière de responsabilité sociétale, Synchrone veille à garantir le respect de la vie privée de l'ensemble de ses parties prenantes, en particulier ses salariés et ses clients, par la mise en place de mesures concrètes.

La collecte des données est strictement limitée aux informations nécessaires à la réalisation des activités, conformément au principe de minimisation. Les données sont traitées de manière sécurisée, avec des dispositifs de protection adaptés (contrôle des accès, chiffrement, etc.), et conservées pour une durée définie et proportionnée.

L'ensemble de ces pratiques s'inscrit dans le respect des exigences du Règlement général sur la Protection des Données (RGPD).

Notre politique en matière de sécurité et protection des données est détaillée, à la page 104.

Par ailleurs, l'organisation s'engage à garantir la transparence dans le traitement des données personnelles. Les salariés et les clients sont informés de manière claire et accessible des finalités de la collecte et de l'utilisation de leurs données. Lorsque nécessaire, leur consentement est recueilli, et leurs droits d'accès, de rectification et de suppression sont pleinement respectés.

Concernant le cadre professionnel, toute forme de surveillance des salariés est strictement encadrée. Les dispositifs mis en place (contrôle des accès, outils informatiques) sont proportionnés, justifiés par des objectifs légitimes et font l'objet d'une information préalable des personnes concernées, dans le respect de leur vie privée.

L'organisation veille également à assurer la confidentialité des échanges, qu'ils soient internes ou externes. L'accès aux informations personnelles est limité aux seules personnes habilitées, et toute consultation non autorisée est proscrite. Des actions de sensibilisation sont régulièrement menées afin de renforcer les bonnes pratiques en matière de protection des données.

Enfin, l'organisation s'engage à protéger les données de ses clients contre tout usage abusif, et en garantissant leur utilisation uniquement dans le cadre des finalités annoncées. Des mesures de prévention et de gestion des incidents sont également mises en place afin de limiter les risques de fuite ou de violation de données.

Cet engagement est soutenu par une gouvernance dédiée, incluant notamment la définition de politiques internes de confidentialité, la formation des collaborateurs et, le cas échéant, la désignation d'un responsable en charge de la protection des données.

Lutte active contre toute forme de harcèlement au travail

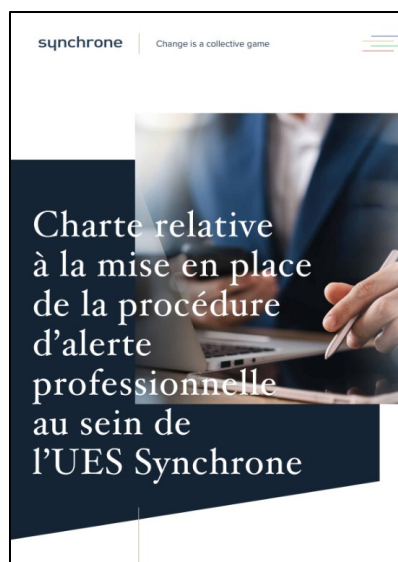
Afin de prévenir et de lutter contre les situations de harcèlement moral ou sexuel, de violences au travail et d'agissements sexistes, Synchrone a déployé un ensemble de mesures structurantes visant à garantir un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif.

Le règlement intérieur a été mis à jour pour intégrer l'ensemble des dispositions légales applicables, les procédures à suivre en cas de situation avérée et les sanctions encourues. Les textes du Code pénal relatifs au harcèlement et aux violences au travail sont affichés sur l'ensemble des sites, et une plaquette d'information dédiée est mise à disposition de tous les collaborateurs afin de rappeler les définitions, les droits, les protections et les dispositifs existants. Les risques liés sont également intégrés au plan de prévention de l'entreprise.

Cette démarche de prévention s'appuie fortement sur la sensibilisation et la formation. Dans le cadre de l'accord collectif relatif à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail signé en 2023, Synchrone a déployé une formation spécifique à destination des managers et des équipes RH, portant sur les situations constitutives de harcèlement et de violences au travail, leur détection, les bonnes pratiques à adopter et les procédures à appliquer.

Dispensée sous forme de sessions interactives, cette formation vise à renforcer la capacité d'anticipation et d'intervention des parties prenantes. Par ailleurs, des réunions de sensibilisation sont régulièrement organisées auprès des salariés afin d'ancrer une culture commune de vigilance et de respect.

Depuis 2023, Synchrone s'est également dotée d'une Charte relative à la procédure d'alerte professionnelle, diffusée sur les supports internes et externes, permettant à toute personne concernée de signaler, en toute confidentialité et sécurité, des faits de harcèlement, d'agissements sexistes ou tout autre manquement aux engagements de l'entreprise en matière d'éthique et d'égalité des chances.



Charte relative à la procédure d'alerte professionnelle

Accessible de tous les salariés Synchrone depuis le Portail Collaborateur

Ce dispositif s'applique à l'ensemble des salariés, stagiaires, travailleurs intérimaires et intervenants externes.

Deux référentes harcèlement ont par ailleurs été désignées afin de renforcer la prévention, assurer l'orientation des personnes concernées et garantir un traitement approprié de chaque situation signalée.

4. RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Synchrone est fortement engagée en faveur du bien-être et de la qualité de vie au travail, et met en œuvre de nombreuses actions pour accompagner et prendre soin de ses salariés.

4.1. EMPLOI ET RELATIONS EMPLOYEUR/EMPLOYE

4.1.1. Recrutement

Les aspects relatifs à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et au respect des droits fondamentaux dans le recrutement ont été traités dans la partie consacrée aux droits de l'homme. La présente section porte principalement sur les conditions d'emploi et la gestion de la relation de travail associées à l'embauche.

4.1.1.1. Modalités d'embauche

Un processus de recrutement clair et transparent pour les candidats a été défini et les managers ont été outillés. Il est basé sur la personnalisation de l'approche, un retour rapide aux candidats, et pas de discrimination. L'ensemble des managers sont sensibilisés aux caractères discriminants (sexe, origines, grossesse, situation de famille...).

Différents entretiens peuvent être organisés, avec le futur manager, l'équipe RH et des personnes de l'équipe, et la collégialité de la décision de recruter est privilégiée.

Grâce à une proposition de collaboration uniformisée à destination des candidats en fin de parcours d'embauche, Synchrone dispose d'un outil fort en termes de recrutement et d'intégration égalitaire de tous les talents au sein de l'entreprise.

En complément de la rémunération annuelle brute fixe proposée à chaque candidat, **la proposition de collaboration standardisé met en avant :**

Le pack social - Composé de primes et avantages, il complète de manière égalitaire la rémunération de tous les salariés de l'entreprise. Il comprend notamment :

- Une prime de participation aux bénéfices
- Une prime de vacances
- Les Tickets Restaurant
- Les indemnités de Télétravail et la prise en charge de l'équipement
- La prise en charge de l'abonnement aux transports en commun
- La prise en charge de 50 % de la cotisation à la mutuelle groupe
- La défiscalisation des heures de travail > 35H hebdomadaires

Les bonus - Il s'agit de primes liées à l'investissement du collaborateur et des avantages contribuant à leur équilibre vie pro / vie perso, accessibles pour tous les salariés. Il s'agit notamment de :

- Primes de cooptation
- Primes d'apport d'affaires
- Accès au Télétravail
- 36 jours par an de CP et JRS
- 3 jours « enfant malade » par an
- Adhésion au Plan Epargne Retraite Entreprise Collectif
- Prise en charge de la mobilité géographique

L'expérience Synchrone - Il s'agit de tous les éléments dont auront accès les collaborateurs en rejoignant l'entreprise, tels que :

- Présentation de la vie d'entreprise au sein de Synchrone
- Programme Sport & Bien-être
- Événements conviviaux
- Formation
- Suivi RH de proximité
- Engagements RSE

4.1.1.2. Intégration des collaborateurs

Synchrone a mis en place, en 2023, l'accueil de ses nouveaux salariés grâce au dispositif d'on-boarding MatchUp.

D'une durée de 30 minutes, cette initiative a pour objectif d'accueillir les salariés ayant rejoint les effectifs le mois précédent et de leur donner les informations essentielles à leur bonne intégration au sein de Synchrone.

Animé conjointement par le Président, le Directeur Général Administration & Finance, la Responsable HRBP France et la Responsable Communication, ce rendez-vous mensuel permet de présenter Synchrone, ses objectifs et les principaux repères utiles aux nouveaux collaborateurs, qu'il s'agisse des dispositifs RH, des outils et temps forts de la première année, ou encore des bonnes pratiques de communication et de participation à la visibilité de l'entreprise.

Ce dispositif, actif jusqu'à fin 2025, est actuellement rechallenge par les équipes RH & Communication.

Par ailleurs, un parcours d'on-boarding optimisé est proposé aux collaborateurs depuis septembre 2025.

Les nouveaux entrants sont accompagnés tout au long de leur période d'essai par un Chargé d'on-boarding, en complément du Manager, disponible pour répondre à toute question et à l'écoute des éventuelles problématiques rencontrées durant la phase d'intégration.

Un format événementiel hybride d'on-boarding est par ailleurs proposés à tous les nouveaux salariés pour leur 1^{ère} journée au sein de Synchrone.

Ainsi, une matinée d'intégration, animée par l'ensemble des responsables et futurs interlocuteurs clés du salarié, est réalisée tous les 15 jours dans les locaux parisiens de Synchrone, diffusée en

visioconférence pour les collaborateurs de Province, invités à suivre la session depuis les locaux de leur agence de rattachement.



Matinée d'intégration des nouveaux collaborateurs

Ils sont par ailleurs accompagnés par des communications e-mails adaptées à leur récente ancienneté au sein de Synchrone, afin de leur permettre de prendre en main l'ensemble des outils et process de l'entreprise.

Exemple de communication e-mail envoyée à J+14

Bonjour Vincent,

Cela fait déjà deux semaines que tu as rejoint Synchrone – j'espère que tes premiers pas se passent bien !
Voici quelques points importants à vérifier à ce stade de ton intégration :

 **Formations obligatoires**
Tu as reçu une sollicitation pour réaliser les formations sécurité obligatoires.
 Merci de les compléter rapidement si ce n'est pas encore fait.

 **Mutuelle & Prévoyance**
Tu as reçu un mail d'information puis tes identifiants pour accéder à ton espace personnel sur la plateforme de notre partenaire Henner.
 As-tu bien finalisé ton adhésion ?

Rappel utile
N'oublie pas que tous les liens utiles (MySynchrone, livret d'accueil, contacts RH, etc.) sont disponibles dans le mail que tu as reçu le jour de ton arrivée.

Besoin d'aide ? Je reste à ta disposition pour toute question ou si tu rencontres la moindre difficulté.

À très bientôt,

Laëtitia MISSAKIAN, Talent Recruiter
missakian@synchrone.fr
[07 06 06 06 06](tel:0706060606)


Change is a collective game



[synchrone.fr](https://www.synchrone.fr)

Enfin, notre parcours d'intégration implique activement les managers, et permet aux nouveaux collaborateurs de bénéficier d'un accompagnement lors de leur prise de fonction afin de favoriser leur intégration, leur compréhension des règles internes et leur adaptation au poste de travail.

Il comprend, entre autres, des points de suivi réguliers avec le manager, et des sessions de sensibilisations.

4.1.1.3. Welcome box et documentations

Synchrone propose à l'ensemble des nouveaux salariés son kit d'accueil, lors de la signature de leur contrat de travail.



Symbole d'une relation qui débute entre le nouveau salarié, Synchrone et son Manager, ce kit est constitué de plusieurs objets utiles et éco-responsables marqués du logo de la société : un tote-bag, une tasse, un carnet, un stylo, un câble de chargement et une gourde.

Parallèlement, le Manager remet de plus au nouvel embauché l'ensemble des documents d'embauche lors de ce rendez-vous de signature de contrat.

Ces documents d'embauche comprennent notamment le Règlement Intérieur, la Charte du Consultant, la Charte informatique, le Code de conduite Éthique des Affaires, les garanties mutuelle/prévoyance, un mémo RGPD, etc.

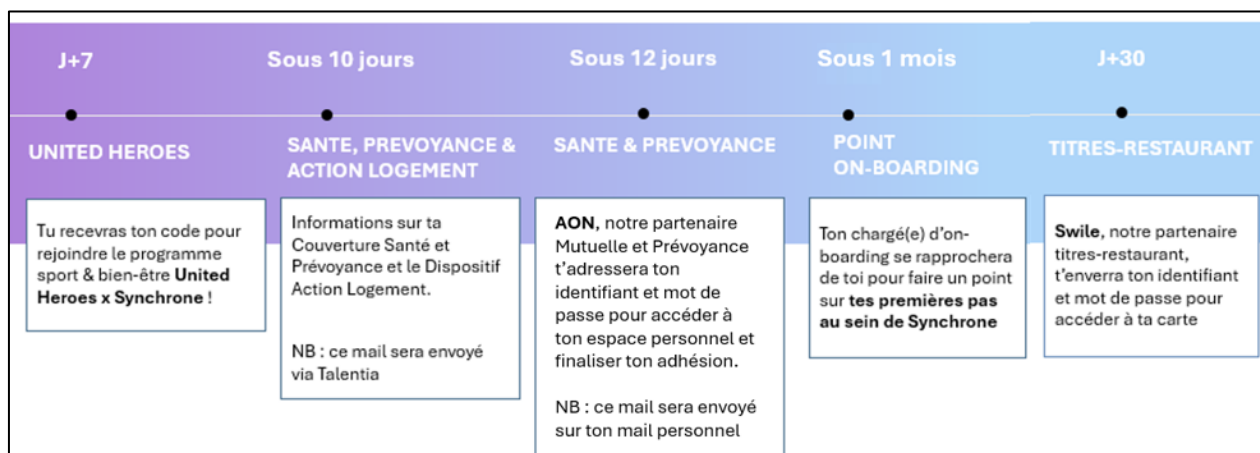
Lors de sa prise de fonction, le salarié reçoit sur sa messagerie professionnelle un e-mail de bienvenue lui présentant notamment les applicatifs Synchrone, le Hub Synchrone – portail collaborateur - et les outils de suivi administratif, ainsi que les informations nécessaires sur le CSE.

A cet e-mail est joint le livret d'accueil, qui présente l'ensemble des informations et contacts utiles, process et programmes d'entreprise.



Le nouvel arrivant est par ailleurs accueilli, le jour de sa prise de poste, par son Manager au sein de l'agence qu'il intègre ou sur le site Client qui l'accueille dans le cadre de sa mission.

D'autres communications suivent afin de donner toute la visibilité nécessaire au nouvel arrivant pour une intégration fluide de son poste et de l'environnement Synchrone



Timeline des principales communications adressées aux nouveaux salariés le mois de leur embauche

4.2. CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROTECTION SOCIALE

4.2.1. Temps de travail

4.2.1.1. *Nouvel accord sur le temps de travail*

Synchrone a signé en novembre 2022, un nouvel accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail, sur les temps parentaux et les temps liés à la responsabilité sociétale.

Il vise à concilier les besoins opérationnels de l'activité avec le respect de la réglementation en vigueur et la qualité de vie au travail des salariés. Cet accord précise notamment les modalités d'aménagement du temps de travail, les horaires applicables, la gestion des heures supplémentaires ainsi que les dispositifs permettant d'assurer un équilibre entre les impératifs de l'entreprise et les intérêts des collaborateurs.

4.2.1.2. *Types de contrat*

Afin de répondre aux spécificités des métiers et des organisations de travail, l'entreprise propose trois modalités contractuelles relatives au temps de travail.

La modalité 1 correspond à une organisation hebdomadaire de 35 heures. La modalité 2 prévoit une durée de travail de 38h30 par semaine, intégrant 3,5 heures supplémentaires contractualisées, majorées et défiscalisées, permettant ainsi une valorisation de la rémunération nette des collaborateurs concernés. Enfin, la modalité 3 repose sur un dispositif en forfait jours, offrant une organisation du temps de travail adaptée aux fonctions nécessitant davantage d'autonomie.

Cette pluralité d'organisations contribue à concilier performance opérationnelle, flexibilité et prise en compte des besoins des collaborateurs.

4.2.1.3. *Droit à la déconnexion*

Synchrone promeut le droit à la déconnexion.

Un atelier bien-être, au format Webinar, a été réalisé sur le sujet de la déconnexion. Le droit à la déconnexion est formellement intégré et rappelé dans l'accord relatif au temps de travail, afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et de prévenir les risques liés à au manque de déconnexion.

Dans ce cadre, une référente déconnexion a été désignée au sein de l'entreprise. Elle a pour mission de sensibiliser les collaborateurs et les managers aux bonnes pratiques, de relayer les dispositifs existants et de veiller à la bonne application des principes définis par l'accord.

4.2.1.4. Souplesse horaire

Des plages horaires de souplesse sont mises en place, permettant aux collaborateurs d'organiser plus librement le début et la fin de leur journée de travail. Une communication à ce sujet est affichée au sein des locaux des agences.

Ce dispositif favorise une meilleure adaptation aux contraintes personnelles et professionnelles, tout en maintenant le cadre collectif de fonctionnement de l'entreprise. Il contribue ainsi à instaurer davantage de flexibilité dans l'organisation du temps de travail.

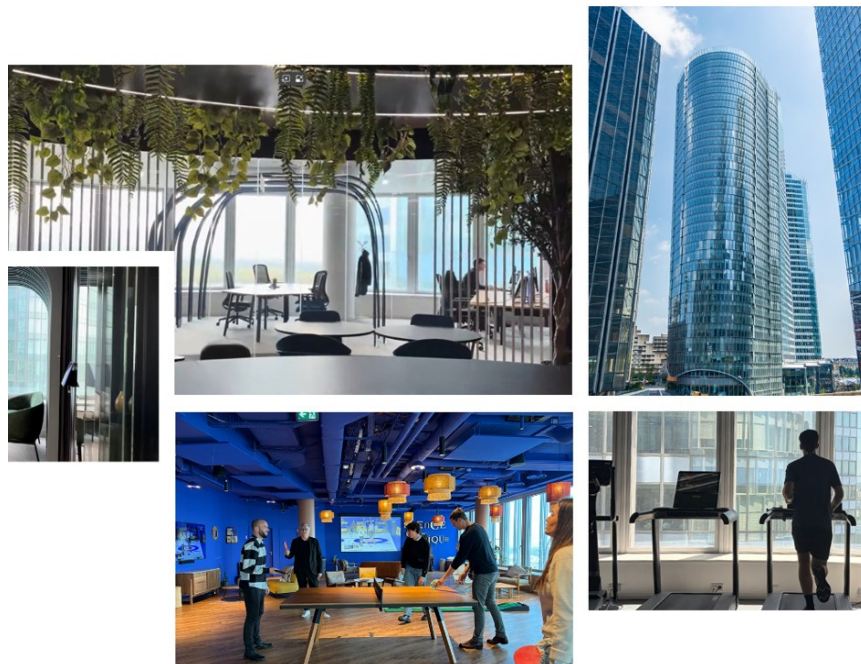
4.2.2. Aménagement des agences

Nous tenons à créer et à développer dans toutes les agences un environnement unique dans lequel les collaborateurs prennent plaisir à travailler.

Les environnements de travail sont modernes, lumineux, décorés avec soin et agrémentés d'espaces communs de détente. Les équipements sont adaptés selon la taille de nos agences où divers espaces collaboratifs sont mis à disposition. Ils favorisent le travail d'équipe et sont propices aux retrouvailles régulières des collaborateurs, ainsi qu'à la cohésion de nos équipes.

L'ensemble des collaborateurs travaillant en agence dispose, de plus, de boissons chaudes gratuites à volonté (thé, café).

En fin d'année 2025, les équipes ont intégré de nouveaux locaux situés au sein de la Tour Alto à La Défense. Ce déménagement s'inscrit dans une démarche d'amélioration du cadre de travail, en offrant des espaces récents, modernes et ergonomiques, adaptés aux nouveaux usages professionnels.



Au-delà des bureaux, la tour propose un ensemble de services destinés à faciliter le quotidien des occupants, incluant notamment une salle de sport, un service de conciergerie (pressing, cordonnerie, réception de colis,), un espace bien-être proposant soins esthétiques, massages et coiffure, ainsi qu'une offre variée de restauration.

Ces équipements contribuent à améliorer le confort des collaborateurs et à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

4.2.3. Pack social

Ce pack social présente l'ensemble des dispositifs conçus pour accompagner les collaborateurs à chaque étape de leur parcours : avantages financiers, développement professionnel et démarche CARE (présentée ci-dessous).

Notre ambition : une politique RH plus claire et accessible, permettant à chacun d'identifier facilement les dispositifs adaptés à ses besoins, selon son parcours et les moments clés de sa vie.

En voici quelques extraits :

Heures supplémentaires majorées et défiscalisées

- Le contrat prévoit 38h30 de travail par semaine (modalité 2).
- Les 3,5 heures au-delà de 35 h sont des heures supplémentaires intégrées au contrat. Elles sont majorées (payées plus cher que les heures normales) et défiscalisées (non soumises à l'impôt sur le revenu), ce qui augmente le salaire net.

À savoir : il existe 3 modalités de contrat concernant les heures de travail

- Modalité 1 :** 35h
- Modalité 2 :** 38h30 (base de 35h + 3,5 heures supplémentaires)
- Modalité 3 :** Forfait Jour

Titres restaurant

- 10 €/jour (60 % sont pris en charge par l'employeur)
- Dès votre arrivée chez Synchrone, vous recevez sous 1 mois votre carte titre-restaurant Swile
- L'activation se fait via l'email envoyé sur votre adresse professionnelle
- La carte est utilisable dans plus de 180 000 établissements (*restaurants, boulangeries et supermarchés*) en France

À noter : le versement des titres-restaurant s'effectue en fin de mois, avec un mois de décalage : le versement effectué fin février correspond ainsi aux droits acquis au titre du mois de janvier.

Prime de vacances annuelle

- Prime de vacances versée en juillet de chaque année pour faciliter les départs en congés.
- Attribuée à taux plein aux salariés présents du 1^{er} juin au 31 mai, sinon au prorata du temps travaillé.

Chèques cadeaux

Dotation de chèques cadeaux versée en fin d'année. Le montant est déterminé par le CSE et est variable chaque année.

Télétravail

- 1 à 3 jours /semaine, en fonction des nécessités de service et pour les consultants en fonction des besoins du client
- Indemnité de télétravail : 2,5 € /jour et jusqu'à 40 € / mois
- Aide à l'installation au télétravail : jusqu'à 100 €, renouvelable tous les 2 ans (sous réserve de titularisation)

Sport & bien-être

- United Heroes x Synchrone :** challenges digitaux, courses solidaires, webinaires, programmes d'entraînement, réduction sur des enseignes sport & bien-être, ateliers mensuels
- Challenges :** événements digitaux au cours de l'année, challenges de cohésion, quizz
- Événements :** Rencontres lors de moments privilégiés / Afterwork
- Baromètre mensuel,** enquêtes sur le bien-être

4.2.4. Programme CARE

Le programme CARE s'inscrit au cœur de notre politique RH et de notre culture d'entreprise. Elle vise à accompagner les collaborateurs à chaque étape de leur parcours, en intégrant pleinement les enjeux d'inclusion, de bien-être, d'équilibre de vie et d'engagement sociétal.

À travers cette démarche, l'entreprise déploie des dispositifs concrets répondant aux moments clés de la vie des collaborateurs : évolution professionnelle, parentalité, aide, santé, mobilité, ou la qualité de vie au travail.

Notre démarche repose sur plusieurs convictions fortes :

- Faire de CARE un levier structurant de l'engagement, intégré à la culture d'entreprise et aux politiques RH.
- Sécuriser et développer les parcours des collaborateurs grâce à un accompagnement adapté aux grandes étapes de la vie professionnelle et personnelle, afin de renforcer l'attractivité, la fidélisation et l'employabilité.
- Porter une démarche responsable, inclusive et mesurable, à travers des dispositifs alignés avec les engagements sociétaux et la stratégie globale de l'entreprise.

En action, le programme repose sur **5 enjeux** :

Intégration de la RSE

Donner du sens au quotidien professionnel et encourager l'engagement responsable, par le biais de sensibilisations, participation des collaborateurs sur des projets RSE, mécénat auprès d'initiatives locales et associatives.

Qualité de vie

Permettre à chacun de profiter pleinement des dispositifs favorisant le bien-être et l'équilibre au travail, avec entre autres, nos programmes de santé et bien-être, les conditions de travail favorables à l'épanouissement des collaborateurs.

Mission Handicap

Promouvoir l'inclusion et valoriser toutes les singularités, coconstruire une mission handicap qui reflète les réalités et les besoins des collaborateurs, et porter un engagement concret et responsable, en soutenant des associations et des initiatives à impact.

Parents & Carrière

Concilier ambitions professionnelles et équilibre familial, avec la mise en place d'un programme dédié : coaching personnalisé avant, pendant et après les congés parentaux, ateliers sur la gestion de carrière et la reprise progressive, ainsi que l'accès à des ressources numériques (guides, webinaires...).

Reconnect & Carrière

Redonner de l'élan professionnel et ouvrir de nouvelles perspectives, grâce à un accompagnement personnalisé : coaching pour la réintégration, plan de reprise progressive, ateliers de remise à niveau technique ou méthodologique, mentorat par des collaborateurs ayant vécu un retour similaire, et suivi régulier avec le manager et RH.

4.2.5. Avantages sociaux

Synchrone déploie une large gamme d'avantages sociaux à destination de l'ensemble des salariés de l'UES Synchrone.

Déplacements

Synchrone finance 50 % du titre de transport en commun des salariés de l'UES, et peut aller jusqu'à 100 % des frais de transport en commun. Elle rembourse de plus les indemnités kilométriques des salariés à hauteur de 50 % (plafonné à 1000 €, sous certaines conditions précisées dans la charte relative aux frais de déplacement).

Titres Restaurant

Synchrone propose à l'ensemble des salariés de l'UES des Titres Restaurant. Ces derniers ont été revalorisés à hauteur de 10 euros en 2025. Les salariés bénéficient de TR dématérialisés via l'application Swile.

Prime de participation et prime de vacances

À la suite d'un accord signé en 2020, tous les salariés de l'UES Synchrone sont bénéficiaires de la prime de participation versée annuellement, et calculée selon les modalités précisées dans l'accord. En 2026, les salariés ont ainsi reçu la participation aux résultats 2025 de l'UES Synchrone.

Les salariés de l'UES bénéficient de plus de la prime de vacances versée chaque année selon les modalités précisées par la convention collective Syntec.

Prime de partage de la valeur

La direction de Synchrone et le syndicat majoritaire CFTC a signé en 2023 un accord relatif à la prime de partage de valeur au sein de l'UES Synchrone, résultant des engagements pris dans la cadre de la négociation de l'accord relatif au temps de travail.

Il traduit la volonté d'utiliser la mesure d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat en attribuant une prime de partage de la valeur exonérée de cotisations et contributions sociales et exonérée d'impôt sur le revenu et de CSG/CRDS dans les conditions prévues par la loi précitée.

Entré en vigueur en 2023, il a donné lieu au versement, pour les salariés dont la rémunération brute totale, au cours des 12 derniers mois, est inférieure ou égale à 30 000 € brut, d'une prime d'un montant de 500 € net.

Télétravail

Simplification de la saisie sur MySynchrone

En 2024, les collaborateurs peuvent paramétrer leurs jours de télétravail, automatiquement intégrés dans leur CRA. La saisie des jours occasionnels a également été simplifiée, offrant plus de fluidité dans les démarches administratives.

Publication du Guide du télétravailleur

Mis en ligne en juillet 2024 sur l'intranet et communiqué à l'ensemble des salariés, ce guide conçu par le service Relations Sociales propose notamment :

- Des conseils pratiques pour organiser son espace de travail, préserver sa santé et maintenir une routine équilibrée
- Un rappel des droits et dispositifs liés au Télétravail chez Synchrone
- Des fiches utiles (étirements, numéros d'urgence, déclaration du Télétravail, etc.) pour accompagner les collaborateurs au quotidien

La direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ont signé l'avenant à l'accord télétravail en 2024. Cet accord entraine notamment les avantages suivants :

Revalorisation de l'indemnité journalière de télétravail

A partir de juin 2024, l'indemnité journalière de télétravail a été revalorisée à hauteur de 3 € par jour télétravaillé, dans la limite d'un plafond mensuel de 40 €.

Reconduction de l'enveloppe de prise en charge des frais d'installation en télétravail

Depuis juin 2024, l'enveloppe de prise en charge des frais d'installation en télétravail à hauteur de 100 euros TTC peut être reconduite tous les deux ans.

La périodicité du renouvellement commence à courir à compter de la date de première utilisation de l'enveloppe. En conséquence, si aucune demande de prise en charge des frais d'installation n'a été formulée par le collaborateur, le renouvellement tous les deux ans, ne peut commencer à courir.

Cette enveloppe prend en charge uniquement les équipements liés à l'aménagement du poste de travail à distance (tels qu'un bureau, une chaise, un casque, un réhausseur d'écran etc.) et non les consommables (stylos, encre etc.).

Souplesse accordée aux salariés aidants dans l'organisation du télétravail

Les salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche, remplissant les conditions d'éligibilité du congé de proche aidant, pourront également bénéficier d'une facilité dans l'organisation du télétravail, notamment une flexibilité quant au nombre de jours de télétravail hebdomadaires, sous réserve que leur poste de travail soit compatible avec cet aménagement.

Une enquête de satisfaction, menée en 2023, a permis de mesurer l'impact de cette nouvelle organisation, qui selon 94,8 % des collaborateurs, améliorerait leur équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

JRS, jours d'ancienneté et congés enfant malade

Les salariés disposant d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire de 38h30 bénéficient en 2025 de 11 JRS, et un jour supplémentaire est accordé aux collaborateurs disposant d'un contrat forfait jour la journée de solidarité étant désormais incluse dans le nombre de jours de travail effectif sur l'année.

Des jours d'ancienneté sont attribués à l'avantage des salariés : 1 jour supplémentaire à partir de 4 ans, 2 jours au bout de 8 ans, 3 jours au bout de 15 ans et 4 jours au bout de 20 ans.

Synchrone met à disposition des salariés de l'UES un congé enfant malade. La durée de ce congé est égale à 3 jours (par enfant et par an) dont 2 jours rémunérés. Elle est portée à 5 jours dans les cas où l'enfant est âgé de moins d'un an, le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans, l'enfant est handicapé ou se trouve en situation d'urgence médicale.

Garantie santé et prévoyance

Synchrone propose une couverture santé et prévoyance obligatoire aux salariés de l'UES. Les garanties sont composées d'une base obligatoire, d'une option et d'une surcomplémentaire permettant de souscrire un niveau de prestation supérieur pour le salarié et sa famille. Synchrone prend en charge 50 % du montant de la cotisation de base mensuelle des salariés de l'UES.

Une nouvelle offre santé, qualité de vie et prévoyance au service des collaborateurs

Dans le cadre de sa Politique RSE et de son engagement en faveur du bien-être de ses collaborateurs, Synchrone a déployé en octobre 2024 une nouvelle offre santé, qualité de vie et prévoyance, accessible via la plateforme partenaire Welii.fr, en partenariat avec GAN.

Cette initiative vise à accompagner les salariés à chaque étape de leur vie personnelle et professionnelle, en leur proposant des services concrets, inclusifs et adaptés à leurs besoins :

- Téléconsultation 24h/24 et 7j/7
- Deuxième avis médical
- Cellule d'écoute psychologique
- Accompagnement en cas de décès
- Assistance en cas de maladies redoutées
- Soutien aux aidants
- Assistance aux personnes en déplacement
- Désignation de bénéficiaires en ligne
- Assistance en cas de coup dur
- Accompagnement à la parentalité
- Optique pour tous

Une communication générale a été réalisée auprès des salariés par e-mail, rendue accessible via l'intranet et au sein du livret d'accueil remis à chaque nouvel arrivant.

En complément, une offre optique de bienvenue a été proposée aux salariés en octobre 2024, comprenant un examen de vue + une paire de lunettes gratuites dans le réseau de Lunettes Pour Tous.

Congé proche aidant / Congé de solidarité familiale

Entériné par l'accord relatif à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail signé en 2023, le congé de proche aidant permet à un salarié de prendre un congé pour s'occuper d'un proche présentant un Handicap ou une perte d'autonomie d'une particularité grave. Selon les dispositions en vigueur, le salarié doit justifier d'un an d'ancienneté.

Ce congé est de 3 mois maximum mais peut être renouvelé sans que sa durée puisse excéder 1 an pour l'ensemble de sa carrière.

Parallèlement, Synchrone propose à ses salariés un congé de solidarité familiale, ouvert à tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile, souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, peut bénéficier à sa demande de ce congé de solidarité familiale.

Les salariés bénéficiaires des « *congés proche aidant* » et de solidarité familiale pourront, sur leur demande et une seule fois au cours de leur carrière au sein de Synchrone, bénéficier de chèque emploi service universel (CESU) à hauteur de 750 € afin de leur permettre d'obtenir des aides à domicile. Pendant son congé, le salarié conserve par ailleurs le bénéfice de la protection sociale complémentaire en vigueur dans l'entreprise.

Maintien de salaires pendant les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant

Depuis 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a été allongé afin de permettre aux pères ou conjoint(e)s de la mère de s'investir davantage dans la parentalité et à lutter contre les inégalités hommes-femmes.

Pour favoriser la prise effective de leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant, Synchrone, dans le cadre d'un dispositif de subrogation, maintient l'intégralité du salaire pendant cette période à condition que le/la salarié(e) concerné(e) ait au moins 2 ans d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant. Synchrone s'engage également à maintenir l'attribution de la prime de participation sans déduire la période de congé de paternité ou d'accueil de l'enfant du temps de travail effectif.

Concernant le congé de maternité et d'adoption, les salariées ayant plus d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de début de leur congé maternité conservent, dans le cadre d'un dispositif de subrogation, le maintien intégral de leur salaire mensuel pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale et le régime de prévoyance.

Rachat de trimestres pour les femmes et les hommes n'ayant pas une carrière complète

Synchrone propose le rachat de 4 trimestres pour les femmes et les hommes n'ayant pas une carrière complète remplissant les conditions suivantes :

- Ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite et qui ont moins de 67 ans,
- N'ayant pu bénéficier d'une carrière complète compte tenu de leur maternité ou de leur paternité,
- Et qui ont effectué une telle demande 18 mois avant la date prévisible de départ à la retraite à taux plein.

Plan Epargne Retraite

La Direction de Synchrone a mis en place un plan d'épargne retraite entreprise collectif (PERECO), résultant des engagements pris dans la cadre de la négociation de l'accord relatif au temps de travail, et donnant lieu à la signature, avec le syndicat majoritaire CFTC, de l'accord relatif à la mise en place de ce PERECO en mars 2023.

Depuis cette date, tout collaborateur de l'UES Synchrone bénéficiant d'au moins 3 mois d'ancienneté, a la possibilité de se constituer une épargne en vue de la retraite, via des versements issus de l'épargne salariale, le transfert des sommes issues d'un autre dispositif d'épargne retraite ou encore des versements volontaires allant annuellement jusqu'à 3 jours de JRS et 3 jours de CP acquis au titre de l'année précédente.

Mise en place d'un Compte Epargne Temps

Synchrone a mis en place un Compte Épargne Temps. Le CET est un dispositif qui permet de capitaliser des jours de repos sur un compte. Ces droits peuvent ensuite être utilisés pour financer des périodes d'absence ou être transférés vers un plan d'épargne retraite (PERECO).

Le CET peut être alimenté dans la limite de 5 jours par an, avec un plafond global de 60 jours. Les jours éligibles incluent les congés payés au-delà de la 5^e semaine, les jours d'ancienneté, les jours de fractionnement et les congés reliquats. Selon les dispositions en vigueur, certains dispositifs comme les jours de repos supplémentaires peuvent également être concernés.

Il peut être utilisé pour indemniser des périodes d'absence ou contribuer au financement de la retraite via le rachat de trimestres. Enfin, il est possible de transférer une partie des droits vers le PERECO dans les conditions prévues par l'accord.

Extrait de la campagne CET / PERECO 2026

E-mail diffusé le 02/04/2026

synchrone

Change is a collective game



Bonjour à toutes et à tous,

Vous n'avez pas consommé l'ensemble de vos CP acquis au titre de la période 2024/2025 ?
Ne les perdez pas, **pensez à les épargner !**

Vous avez jusqu'au :

- **30 avril 2026** pour les déposer sur votre PERECO
- **31 mai 2026** pour les déposer sur votre CET

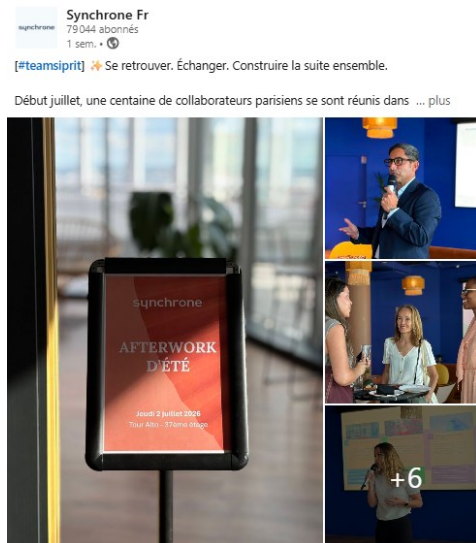
Valorisez jusqu'à 10 CP N-1 / Ancienneté / Reliquats

Jusqu'à **5 JRS** sur chaque dispositif (CET et PERECO)
Formulaire(s) en pièce-jointes à renvoyer à epargne-salariale@synchrone.fr
Deadline dépôt PERECO : 30 avril 2026
Deadline dépôt CET : 31 mai 2026

4.2.6. Événements internes réguliers

Synchrone organise, tout au long de l'année des événements internes destinés à promouvoir la convivialité, le partage et la cohésion entre les collaborateurs.

Sous la forme d'afterworks et parfois de petits-déjeuners, ces rendez-vous très prisés par les équipes permettent aux membres de la consulting team de retrouver leurs managers et HRBP pour échanger sur leur mission, leur carrière (...) dans un cadre moins formel et plus propice à créer ou resserrer des liens.



Ces moments d'échange participent au renforcement du collectif de travail et à la qualité des relations professionnelles.



Au 1^{er} semestre 2026, 10 événements ont été organisés pour rassembler les équipes, sur toute la France.

4.2.7. United Heroes

Depuis 2022, Synchrone déploie le programme sport et bien-être United Heroes afin de promouvoir la qualité de vie au travail et encourager les collaborateurs à adopter des habitudes favorables à leur santé.

Accessible à l'ensemble des salariés via une application mobile dédiée, ce dispositif propose des challenges collectifs et individuels, des contenus de sensibilisation ainsi que des ateliers bien-être organisés tout au long de l'année.

Plus de 50 contenus liés à la santé physique, au bien-être mental, à l'alimentation, au sommeil ou encore à l'inclusion ont également été mis à disposition, complétés par des webinaires mensuels accessibles en direct et en replay.

Voici les challenges proposés aux collaborateurs Synchrone en 2025 :



Ces temps forts permettent d'une part aux collaborateurs de se challenger, de pratiquer une activité, mais également créer de la cohésion entre les participants.

Zoom sur le 1^{er} semestre 2026 :

- Happy Winter – Janvier 2026
- Battle des Assos – Mars 2026
- Green Impact – Juin 2026

Une orientation forte a été donnée au programme sur le 1^{er} semestre 2026, adressant la thématique de l'inclusion et de la solidarité lors du challenge printanier, et les enjeux environnementaux avec l'opération spéciale proposée en juin. Cette dernière mixait challenge collectif, sensibilisation via des quizz et des articles, challenge individuel autour des éco-actions et challenge photo autour de la thématique du « vert ».

Enfin, les premiers articles de la collection « Synchrone Heroes » ont été publiés sur l'application, témoignages de salariés autour du sport, de l'équilibre des temps de vie et de leur engagement.

A la fin du 1^{er} semestre 2026, le programme compte 529 inscrits (+70 en six mois), dont 133 actifs par mois en moyenne.

4.2.8. Enquête collaborateurs

4.2.8.1. Enquête QVCT 2024

Conformément à l'accord relatif à la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), Synchrone a lancé en mars 2024 une enquête interne visant à recueillir la perception des collaborateurs sur leur bien-être au travail. Cette initiative s'inscrit dans une logique d'amélioration continue et de dialogue social, avec un engagement à renouveler l'exercice tous les deux ans et à en restituer les résultats en commission de suivi.

L'enquête a été diffusée à l'ensemble des salariés en mars 2024 via plusieurs communications. Elle portait sur des thématiques clés : environnement de travail, charge et temps de travail, management, communication interne, intermission, etc. Le taux de participation à cette enquête s'élève à 36% des collaborateurs.

Indicateurs clés

Satisfaction globale	67 % des répondants se déclarent satisfaits ou très satisfaits de leur qualité de vie au travail La note moyenne est de 3,76 / 5
Recommandation	83 % recommanderaient Synchrone à un proche
Matériel et ambiance	87 % satisfaits du matériel 84 % de l'ambiance au travail
Télétravail	92,8 % estiment qu'il améliore leur équilibre vie pro/perso
Charge de travail	83 % la jugent adaptée 95 % arrivent à prioriser leurs tâches
Relations managériales	74 % satisfaits de la relation avec leur Manager 89 % estiment pouvoir s'exprimer librement
Communication interne	92 % lisent les communications MySynchrone, les e-mails de la Direction et les échanges avec les Managers sont les canaux préférés
Intermission	62 % des Consultants concernés ont bien vécu cette période 53 % satisfaits du suivi par leur Manager
Évolution de carrière	70 % pensent pouvoir évoluer au sein de Synchrone Les critères prioritaires sont : la rémunération, la formation et la promotion

Cette enquête, réalisée biannuellement, sera renouvelée au cours de l'année 2026.

4.2.8.2. Baromètre de satisfaction de la collaboration managériale

Depuis 2023, un baromètre mensuel de satisfaction de la collaboration managériale a été mis en place, pour l'ensemble des salariés consultants.

Développé en interne et intégré dans le portail collaborateur MySynchrone, le baromètre mensuel de satisfaction de la collaboration managériale apparaît sous forme de pop-up à partir du 25 du mois, lorsque les consultants se connectent pour renseigner leur temps d'activités.

Il permet à l'ensemble des consultants d'indiquer sur leur espace, tous les mois et ce de manière anonyme, le degré de satisfaction de leur collaboration avec leur manager en choisissant l'emoji qui correspond le mieux : « insatisfait », « satisfait », « neutre » ou « ne souhaite pas répondre ».

En tout état de cause et quel que soit la réponse transmise par le collaborateur, une fenêtre apparaît rappelant qu'en cas de situation de mal-être ou de difficultés professionnelles rencontrées, il peut contacter à tout moment le service RH ou le service d'écoute. En cas de taux d'insatisfaction significatif concernant un ou plusieurs managers, le service RH sera amené à effectuer des entretiens individuels avec les managers concernés, afin de dresser un état de la situation et de déterminer les axes d'amélioration éventuels.

Chaque mois, le service RH qui monitore les résultats recueille les avis relatifs aux managers. Une note moyenne est attribuée à chaque relation managériale selon un barème allant de 1 (insatisfait), à 3 (satisfait).

4.2.8.3. Enquête collaborateur Choose My Company

Une enquête de satisfaction a été réalisée en 2025.

L'enquête collaborateurs, proposée par Choose My Company, vise à mesurer de manière anonyme et certifiée la perception des salariés sur leur expérience au travail, leur engagement et leur qualité de vie au travail.

Elle permet notamment d'évaluer :

- Le niveau d'engagement et de motivation des collaborateurs ;
- La qualité des conditions de travail et du management ;
- Le sentiment de reconnaissance, d'inclusion et d'équité ;
- L'alignement avec les valeurs et la mission de l'entreprise ;
- La satisfaction globale et la recommandation de l'employeur.

La démarche repose sur un questionnaire standardisé et conforme au RGPD. Les résultats sont ensuite analysés afin d'identifier les points forts, les axes d'amélioration et les priorités d'action RH et RSE.

Un taux de participation de plus de 30% a été atteint, soit plus de 400 collaborateurs participants. Malgré ces résultats, les critères requis pour l'obtention du label n'ont pas été atteints.

4.3. DIALOGUE SOCIAL

4.3.1. Dialogue social

Chez Synchrone, le dialogue social constitue un levier essentiel de performance collective et de qualité de vie au travail. L'entreprise place l'humain au cœur de ses priorités et veille à entretenir des relations sociales fondées sur l'écoute, la transparence et la recherche d'un équilibre durable entre les enjeux économiques, sociaux et organisationnels.

Dans cette perspective, la direction et les représentants du personnel élus de l'UES Synchrone ont poursuivi tout au long de l'année un dialogue régulier et constructif, favorisant l'expression des salariés ainsi que la concertation autour des sujets structurants de l'entreprise. Cette dynamique contribue à renforcer la confiance mutuelle, à accompagner les évolutions de l'organisation et à promouvoir des pratiques équitables au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs.

Au cours de l'exercice, un rythme soutenu d'échanges et de concertation a été maintenu, avec la tenue de 29 réunions réparties comme suit :

- 10 réunions ordinaires du Comité Social et Économique (CSE) ;
- 7 réunions extraordinaires portant sur des sujets spécifiques liés à la vie de l'entreprise ;
- 12 réunions de négociation consacrées notamment aux thématiques sociales, aux conditions de travail, à l'égalité professionnelle et à l'amélioration continue du cadre de travail.

Ces temps d'échange ont permis d'aborder de manière collaborative les enjeux relatifs à l'organisation du travail, au développement des compétences, à la santé et à la sécurité des collaborateurs, ainsi qu'aux dispositifs favorisant l'inclusion et l'équité au sein de l'entreprise.

À travers cette démarche, Synchrone confirme sa volonté de promouvoir un dialogue social responsable, fondé sur la qualité des échanges, la proximité avec les salariés et la co-construction de solutions adaptées aux enjeux de l'entreprise et aux attentes de ses collaborateurs.

4.3.2. Syndicats et représentants du personnel

Le Comité Social et Économique (CSE), présidé par la directrice des ressources humaines de Synchrone et composé de 34 représentants du personnel élus (17 titulaires et 17 suppléants), représente 100 % des salariés de l'UES Synchrone.

Au sein du CSE, on compte en 2025 :

- 6 délégués syndicaux (2 FO ; 2 CFTC et 2 CFE-CGC)
- 3 représentants syndicaux (1 CFTC, 1 FO et 1 CFE-CGC)

En termes de communication, Synchrone a favorisé l'accès pour les collaborateurs au site web du CSE via un lien présent dans la section du portail collaborateur MySynchrone.

Par ailleurs, l'ensemble des syndicats présents au CSE dispose d'un espace sur ce même portail afin de diffuser leur documentation à destination des salariés.

4.3.3. Liste des Accords Synchrone

À fin 2025, Synchrone était dotée de plus de 20 accords structurants.

Structuration du dialogue social

- Accord relatif à la reconnaissance d'une UES Synchrone et à la mise en place du CSE au sein de cette UES | 23/07/2019
- Avenant à l'accord relatif à l'élargissement de l'UES aux sociétés Synchrone Groupe et Synchrone Groupe II | 09/05/2023
- Accord relatif à la communication syndicale au sein de l'UES Synchrone | 23/11/2021
- Accord sur l'adoption du vote électronique au sein de l'UES | 09/06/2023
- Protocole d'accord préélectoral (PAP) Election des membres de la délégation du personnel du CSE de l'UES Synchrone | 02/10/2023
- Accord de fonctionnement du CSE de l'UES Synchrone | 19/04/2024

Conditions de travail

- Accord relatif à l'arrêt de l'utilisation des contrats de chantier au sein de l'UES Synchrone | 23/07/2021
- Avenant à l'accord relatif à l'arrêt de l'utilisation des contrats de chantier au sein de l'UES Synchrone | 12/02/2024
- Accord relatif au Télétravail au sein de l'UES Synchrone | 16/05/2022
- Avenant à l'accord relatif au Télétravail au sein de l'UES Synchrone | 31/05/2024
- Accord relatif au temps de travail au sein de l'UES Synchrone | 28/11/2022
- Accord relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail au sein de l'UES Synchrone | 03/02/2023

Gestion de carrière

- Accord collectif d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Synchrone | 10/07/2023
- Accord collectif relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la Mixité des métiers (GEPPMM) au sein de l'UES Synchrone | 10/07/2023

Epargne salariale

- Accord de participation de l'UES Synchrone | 28/12/2020
- Avenant à l'accord de participation | 02/03/2023
- Plan d'épargne d'entreprise du personnel de la Société Synchrone Technologies | 08/06/2007
- Avenant n°1 au plan d'épargne d'entreprise | 23/11/2009
- Avenant n°2 au plan d'épargne d'entreprise | 23/11/2009
- Avenant n°3 au plan d'épargne d'entreprise | 15/04/2021
- Avenant n°4 au plan d'épargne groupe du Groupe Synchrone | 28/06/2022
- Accord relatif à la mise en place d'un Plan Epargne Retraite Entreprise Collectif (PERECO) au sein de l'UES Synchrone | 02/03/2023

En 2025, ce sont 7 accords ou avenants qui ont été signés :

- Avenant à l'accord PERECO (février 2025)
- Accord Handicap (février 2025)
- PV Accord NAO 2025 (avril 2025)
- Avenant à l'accord PERECO (mai 2025)
- Accord CET (mai 2025)

- Avenant relatif à la communication syndicale (octobre 2025)
- Avenant à l'accord PERECO (décembre 2025)

4.3.4. Zoom sur le Guide de la Parentalité

L'entreprise a mis en place en 2023 un guide de la parentalité afin d'accompagner les collaborateurs dans leurs différentes situations familiales et de favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

En 2025, ce dispositif a été actualisé afin de renforcer son caractère inclusif et d'adapter les mesures de soutien aux réalités des parcours parentaux.

Les absences autorisées dans le cadre de la PMA et de l'adoption sont désormais ouvertes à l'ensemble des collaborateurs concernés, sans distinction de genre.

Par ailleurs, il est instauré 4 demi-journées de congés rémunérés par an et par enfant à charge en situation de handicap, jusqu'à l'âge de 20 ans, afin de mieux prendre en compte les besoins liés à l'accompagnement du handicap au sein des familles.



Le Guide de la Parentalité est régulièrement mis à jour pour intégrer les évolutions des dispositifs

4.4. SANTE ET SECURITE

4.4.1. Politique HSE et DUERP

Synchrone a déployé une politique Hygiène Santé et Environnement, recueil des engagements de la société en la matière et formalisation de l'organisation et de la communication mises en place à ce titre. Elle a dans le même temps mis en circulation son guide HSE à destination des salariés.

Cette politique traite de trois axes, dont deux qui concerne la santé et sécurité, qui sont :

Santé et sécurité des personnes

- Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- Prévenir les accidents
- Porter secours rapidement

Sécuriser les accès

- Conditions de travail
- Locaux et hygiène
- Qualité de vie au travail

La politique tout comme le guide HSE font référence aux actions et mesures mises en œuvre dans le cadre du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) de Synchrone, décliné pour chaque site de l'entreprise, qui recense tous les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques professionnels identifiés dans l'entreprise. Elle couvre de façon exhaustive tous les risques envisageables dans le cadre professionnel, qu'ils apparaissent en situation normale, transitoire exceptionnel.

Ce document d'inventaire et de hiérarchisation des risques professionnels guide le programme de prévention annuel de l'entreprise, établi par Synchrone. Il est mis à jour, conformément au code du travail, chaque année ainsi que lors de toute décision d'aménagement importante, modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et lorsqu'une information qui nécessite une réévaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

4.4.2. Plans de prévention

Les plans de prévention signés entre Synchrone et le client permet d'établir un cadre clair pour la sécurité et la prévention des risques lors de nos interventions sur le site du client. Il contribue à assurer la santé et la sécurité des travailleurs, à respecter la législation, à gérer les risques, à faciliter la communication et à préserver les biens et l'environnement.

Voici quelques objectifs et bénéfices d'un plan de prévention signé :

- Sécurité de nos collaborateurs
- Respect de la législation et des normes
- Meilleure gestion des risques
- Préservation des biens et de l'environnement

En 2025, 63 plans de préventions ont été signés.

4.4.3. Favoriser une approche préventive

Chez Synchrone, la politique Hygiène Santé et Environnement repose sur une approche préventive, privilégiant l'anticipation des risques et l'amélioration continue des conditions de travail plutôt qu'une logique uniquement curative. Cette démarche vise à préserver durablement la santé physique et mentale des collaborateurs tout en favorisant leur engagement et leur bien-être au quotidien.

Dans cette perspective, Synchrone porte une attention particulière aux conditions de travail, d'hygiène, de santé et de sécurité de ses équipes. Les espaces de travail ont été conçus pour offrir un environnement moderne, ouvert et ergonomique, favorisant à la fois la collaboration, le confort et la qualité des échanges. Une vigilance spécifique est également accordée à l'accessibilité et à l'accueil des personnes en situation de handicap, afin de garantir un cadre de travail inclusif et adapté aux besoins de chacun.

Cette politique de prévention s'accompagne d'actions de sensibilisation et d'une attention continue portée à l'équilibre entre performance collective et bien-être individuel. Elle contribue à instaurer un climat de travail serein et responsable, propice à la fidélisation des talents et à la cohésion des équipes.

L'efficacité de cette démarche se reflète notamment dans le très faible taux d'absentéisme et d'accidents du travail observé chez Synchrone.

4.4.4. Mise à disposition des montres DATI

Depuis 2023, Synchrone met à disposition dans ses agences un système de montres DATI (communément appelé PTI) pour renforcer la sécurité de l'ensemble des salariés en cas de travail isolé.



Ces montres sont mises à disposition des collaborateurs dans les agences d'Aix-en-Provence, Lyon, Clermont-Ferrand, Lille et Paris.

À la fois fiables, réactives et simples d'utilisation, ces montres sont directement reliées par satellite à un système de télésurveillance.

Elles sont destinées aux salariés travaillant au sein des agences mentionnées ci-dessus qui devraient travailler hors de portée de vue ou de voix d'autres collaborateurs, par exemple en étant seul au bureau.

Dans ce cas, il leur est demandé de porter cette montre afin d'assurer leur propre sécurité.

Ce système permettra d'alerter les secours en cas de besoin. Si le collaborateur est dans l'incapacité de pouvoir le faire, les secours seront alertés automatiquement.

La disponibilité de ces équipements ainsi que leur mode d'emploi sont communiquées par mail à l'ensemble des salariés occupant des postes sur les agences cibles.

4.4.5. Formations des équipes

De nombreuses formations sont menées dans le cadre de la santé et de la sécurité chez Synchrone, notamment sur le sujet des risques psychosociaux.

4.4.5.1. Formation des Managers

La formation des managers aux enjeux de la QVCT intègre une partie dédiée spécifiquement à la prévention des RPS et comprend :

- La définition des RPS au travail : stress, épuisement professionnel, violences au travail
- L'identification des facteurs de risque
- Les conséquences sur la santé des salariés de l'exposition aux risques psychosociaux
- L'importance de la QVCT dans la performance de l'entreprise
- Le cadre juridique applicable
- Les acteurs de la prévention dans l'entreprise
- La détection des signaux de mal-être chez ses salariés
- L'accompagnement des salariés en situation de mal être au travail

4.4.5.2. Formation des membres du service des ressources humaines et représentants du personnel

Des sessions spécifiques de formation sont assurées au profit des membres du service des ressources humaines et des représentants du personnel en collaboration avec les services de santé au travail de la société.

4.4.5.3. Formation sur le harcèlement, la violence au travail, les agissements sexistes, leur détection et les sanctions applicables

Dans le cadre de l'accord collectif relatif à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail (QVCT) signé en février 2023, Synchrone a déployé une formation dédiée à la prévention du harcèlement, des violences au travail et des agissements sexistes.

Conçue et animée par le service relations individuelles et collectives, cette formation s'adresse aux managers ainsi qu'aux équipes RH, ADP et Recrutement. Son objectif est de sensibiliser les collaborateurs concernés à l'identification des situations de harcèlement moral ou sexuel, aux comportements inappropriés, aux procédures internes à respecter ainsi qu'aux sanctions applicables.

Dispensée à travers plusieurs sessions interactives en visioconférence, la formation combine apports théoriques, cas pratiques, partage de bonnes pratiques et quiz pédagogiques afin de favoriser les échanges et la prévention au sein de l'entreprise.

4.4.5.4. Formation Sauveteur Secouriste au Travail

Dans le cadre de ses obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur est tenu de mettre en œuvre des actions de prévention ainsi que des formations adaptées aux risques professionnels identifiés.

La formation SST (Sauveteur Secouriste du Travail) permet notamment de disposer de salariés formés aux gestes de premiers secours, capables d'intervenir rapidement et efficacement en cas d'accident, conformément aux exigences du Code du travail.



Par ailleurs, Synchrone a l'obligation d'organiser des formations à la sécurité incendie et à l'évacuation, afin de garantir la protection des salariés et d'assurer une évacuation rapide, organisée et sécurisée en cas de sinistre.

Dans cette logique de prévention des risques et d'engagement en matière de responsabilité sociétale, plusieurs sessions de formations SST et évacuation ont été organisées en 2025 sur les sites de Paris et Aix-en-Provence.

En 2025, ce sont 11 nouveaux collaborateurs formés en tant que Sauveteur Secouriste au travail, et 19 formés à la sécurité incendie et évacuation.

4.5. DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

4.5.1. Cartographie des compétences

Afin d'accompagner le développement des parcours professionnels et d'anticiper les évolutions des métiers, Synchrone a déployé en 2024 une cartographie des compétences couvrant les trois grandes familles métiers de l'entreprise :

Consulting Team

Business Team

Corporate Team

Cette cartographie offre une vision structurée des expertises présentes au sein de l'organisation et des compétences qui composent chaque métier. Construite autour de grandes catégories de compétences et de sous-domaines associés, elle permet d'identifier de manière claire les savoir-faire clés mobilisés dans l'entreprise.

Cet outil constitue un véritable levier de pilotage des parcours professionnels. Il permet de donner de la visibilité aux collaborateurs sur les perspectives d'évolution possibles, qu'elles soient verticales — vers des niveaux de responsabilité ou d'expertise plus élevés — ou horizontales, entre différentes familles de métiers.

Dans cette logique, la cartographie facilite l'identification des compétences transférables d'un métier à un autre ainsi que des compétences restant à développer pour accompagner une mobilité interne. Les évolutions professionnelles peuvent ainsi être envisagées de manière plus transparente et structurée, en tenant compte des opportunités, du potentiel et des aspirations des collaborateurs.

La cartographie repose également sur quatre niveaux de maturité : practitioner, advanced, confirmed, et leader. Ces niveaux ne se limitent pas à l'ancienneté : ils prennent en compte le degré d'expertise, l'autonomie, le niveau de responsabilité sur les projets ainsi que l'engagement et le rayonnement du collaborateur au sein de l'entreprise.

Des fiches métiers associées ont été conçues comme des référentiels génériques permettant :

- De clarifier les attendus de chaque métier ;
- D'explicitier les principales missions associées ;
- De rendre lisibles les perspectives de progression et de mobilité.

Finalisée en juin 2024, cette cartographie a été diffusée à l'ensemble des consultants sous la forme d'un livret numérique accompagné d'une vidéo de présentation. L'ensemble des supports est désormais accessible à tous les salariés via MySynchrone.

Afin de rester alignée avec les évolutions technologiques, stratégiques et organisationnelles du secteur, cette cartographie a vocation à être régulièrement actualisée.

4.5.2. Évaluation régulière et juste des performances, comités carrières

4.5.2.1. Les entretiens du suivi de carrière annuels

Chez Synchrone, le suivi de carrière des salariés est effectué conjointement par le Manager et le HRBP dédié. Ainsi, différents entretiens ponctuent la carrière des salariés, qu'il s'agisse de l'entretien annuel, de l'entretien professionnel ou encore, concernant les cadres, de l'entretien biennuel de suivi de la charge de travail/du forfait jours. Ces moments privilégiés d'échanges et de feed-back sont formalisés via des trames standardisées.

L'entretien annuel

Il constitue un moment privilégié permettant d'examiner et de reconnaître les réalisations de l'année, les moyens et ressources mis à disposition et d'identifier les objectifs de l'année à venir ainsi que les moyens et ressources à mettre en œuvre.

Il fait l'objet de la rédaction d'un document de synthèse écrit dont un exemplaire est remis au salarié.

Le formulaire "Entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement" de Synchrone est divisé en plusieurs sections. La première section, "L'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement", contient une introduction et des instructions. La deuxième section, "Identité des parties", est divisée en deux colonnes : "Le salarié" et "Le manager". La troisième section, "Bilan de l'année écoulée", est divisée en deux colonnes : "Mes activités" et "Mes réalisations". La quatrième section, "Perspectives de l'année", est divisée en deux colonnes : "Mes objectifs" et "Mes difficultés".

Formulaire standardisé Entretien Annuel ->

L'entretien professionnel

Mené tous les deux ans (ainsi qu'à la suite d'une absence de longue durée), il vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Suivi de la charge de travail

Chaque année, deux entretiens sont organisés entre le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année et son responsable hiérarchique. Ces entretiens portent sur les modalités d'organisation du travail du salarié concerné, sa rémunération, la durée des trajets professionnels, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours de repos supplémentaires à la date de l'entretien et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Optimisation des entretiens RH

Des ateliers de sensibilisation pour les managers sont animés par les ressources humaines, dont l'objectif était de former les N+1 concernés sur l'intérêt/l'objectif de ces entretiens, leurs enjeux, leur préparation, leur déroulement, leur périodicité et les écueils à éviter, ceci dans une logique d'amélioration continue afin d'opérer un meilleur suivi des collaborateurs et des taux de réalisation des différents entretiens RH.

Plusieurs thématiques y sont abordées, telles que les enjeux, la préparation, ou encore le déroulement des entretiens.

4.5.2.2. Déploiement des comités carrières

Les comités carrières ont été mis en œuvre suite à la signature, en juillet 2023, de l'accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et la Mixité des Métiers.

Rassemblant les managers et les services RH (notamment HRBP et formation), ces instances mensuelles sont garantes de l'équité de traitement salarial, et permettent de détecter les talents et de les fidéliser.

Au-delà d'un simple exercice salarial, les collaborateurs sont désormais cartographiés, des actions de formation et des évolutions professionnelles sont envisagées et examinées, avec un point sur les entretiens RH réalisés.

Le comité carrières permet au management d'apporter un meilleur accompagnement de carrière à chacun de ses collaborateurs, et cela, en adoptant une approche plus complète. Ce dernier s'inscrit dans une projection de carrière globale.

Le comité carrières permet de mettre en adéquation les postes de la société et les demandes des collaborateurs, d'homogénéiser les process d'évaluation et d'évolution de carrière, de garantir la Politique de rémunération, de piloter le budget annuel d'augmentation de la masse salariale, de valider les décisions liées à l'évolution des statuts, fonctions, positions et coefficients et enfin de garantir la cohérence des besoins de formation qualifiés par les responsables hiérarchiques et les collaborateurs lors des entretiens annuels et d'en décider la réalisation.



Ce comité est une instance privilégiée entre le management et le service des ressources humaines.

En effet, le comité carrières permet d'étudier en détails les entretiens annuels réalisés, et dans certains cas également, les entretiens professionnels - en fonction de la périodicité - des collaborateurs.

Ce moment de partage permet de dresser un bilan de la période écoulée, d'échanger sur les perspectives de progression pour l'année à venir et d'acter les éventuelles évolutions en termes de rémunération, statut, coefficient, position et formation pour chaque salarié concerné.

Le comité de carrières est établi pour chaque catégorie de population (consulting team, business team, corporate team) et la périodicité de ces réunions est adaptée à chacune d'elle. Pour la consulting team, le comité de carrières se réunit mensuellement.

4.5.3. Formations

Synchrone a une politique ambitieuse de formation professionnelle pour répondre au double enjeu de (1) maintenir des compétences autour du catalogue de services et (2) de tenir compte de l'évolution professionnelle de ses collaborateurs.

4.5.3.1. Politique de formation

La politique de formation est indéniablement une pierre angulaire des ressources humaines qui a plusieurs objectifs :

- Accompagner le recrutement des ressources,
- Accompagner une prise de fonction ou une évolution vers une expertise,
- Anticiper l'évolution des métiers en adaptant les compétences,
- Développer et maintenir l'employabilité, etc.

Cette dernière est construite sur cinq axes, qui sont les suivants :

Poursuite des formations techniques

- Renforcer l'orientation des salariés vers des formations sur des technologies de pointe et aux outils techniques (éditeurs) dans le domaine de l'Infra/Cloud,
- Focus particulier en Data Expertise et Cyber Sécurité

Poursuite des formations fonctionnelles

- Renforcer l'orientation des salariés vers des formations fonctionnelles (souvent certifiantes) dans le domaine Digital Expérience/ Management de projet (méthodologies Prince2 et Agiles)
- Soutenir les compétences réglementaires (bancaire...)

Développement de formations transversales

- L'internationalisation des projets chez nos clients nous impose de faire progresser nos Consultants dans la maîtrise d'une langue étrangère, en l'occurrence l'anglais
- Développer les softs skills : leadership, management, communication

Poursuite du dispositif de formations pour les salariés qui ont eu peu accès à la formation

- Rendre acteur de sa carrière le salarié qui n'a pas été formé depuis un certain temps
- Engager des formations encadrées dans un catalogue des formations digitales qui s'inscrivent dans les orientations de Synchrone

Internalisation des formations

Engagement d'un processus d'internalisation des formations (sur les trois prochaines années) pour proposer des programmes adaptés, sur des sujets récurrents, afin de garantir une fréquence accrue des sessions et ainsi former un maximum de ressources.

Business School : Conception et animation de parcours de formation complets adaptés à chaque niveau au sein de la Business Team.

Synchrone University : Identifier et accompagner des experts internes dans leur rôle de formateurs, renforcer leurs compétences pédagogiques et déployer un parcours de formation interne couvrant

des expertises clés telles que les méthodes Agiles, la gestion de projet et les technologies stratégiques (Kubernetes, Power BI, Azure, etc.).

Synchrone a formé 699 collaborateurs, avec 21 924 heures de formations dispensées, soit une moyenne de 31h de formation par collaborateur.

4.5.3.2. Dispositifs et partenaires

Pour répondre à un plan de développement des compétences ambitieux sur tous ses domaines d'expertise et fonctions, Synchrone intègre dans sa stratégie un ensemble de dispositifs, tels que le MOOC, le e-learning, les formations sur mesure, ou encore le bilan de compétences.

Grâce à une utilisation ciblée de ces dispositifs pour leurs avantages et caractéristiques respectifs, Synchrone est en mesure de proposer une offre de formation adéquate pour ses salariés.

Pour délivrer cette offre, Synchrone travaille avec des organismes de renom, avec lesquels elle cultive des partenariats de proximité, permettant de proposer à ses collaborateurs un catalogue de formations variées et de qualité, en parfaite adéquation avec les besoins de ses salariés et de ses clients.

Parmi les principaux partenaires figurent notamment Orsys, Skills4All pour les formations digitales certifiantes, Hub Formation, M2i, Cegos et IB Cegos, Wall Street English, ainsi que des organismes spécialisés tels que Temis pour les habilitations et BVS pour les formations en santé et sécurité au travail.

Cette diversité de partenaires permet de proposer une offre de formation adaptée aux enjeux métiers, technologiques et réglementaires de l'entreprise.

Focus sur le E-learning

Le recours plus important aux plateformes de E-learning a permis de former de nombreux collaborateurs, que ce soit sur des expertises technologiques ou des thématiques plus transverses. Synchrone utilise plusieurs plateformes, dont LinkedIn Learning, Udemy Business et Plurasight.

- **LinkedIn Learning**

L'accès à cette plateforme e-learning permet d'accéder à l'ensemble du catalogue de formation comptabilisant plus de 2 100 cours en français dispensés par des experts.

Le catalogue enrichi chaque semaine et propose des formats de micro-Learning adaptés à l'activité de Synchrone et une offre très large.

En 2025, 216 salariés ont été formés sur la plateforme, avec une moyenne de 36h de formation par personne, pour un total de 11 417 heures.

- **Udemy Business**

Cette plateforme de formation en ligne donne accès à + de 28 000 cours sur les technologies IT (Data, Cloud, Cybersécurité, DevOps, IA, etc.), mais également des thématiques transverses telles que la

gestion de projet, le management, le développement personnel, l'apprentissage des langues, et bien plus encore.

Elle propose aussi des formations pour se préparer à plus de 200 certifications reconnues dans notre secteur.

- **Pluralsight**

Cette plateforme en ligne de formation qui offre un accès illimité à des milliers de cours vidéo dans les domaines de la technologie principalement.

Pluralsight propose des cours vidéo dispensés par des experts du secteur sur des sujets tels que le développement logiciel, la sécurité l'analyse des données, le cloud, les réseaux, ...

Focus sur Synchrone University

Entité de formation interne, Synchrone University propose des sessions dispensées par ses salariés et pour ses salariés.

8 programmes de formation y sont proposés :

- Devenir formateurs occasionnels (2 jours)
- Gestion de projet les fondamentaux (2 jours)
- Piloter un Projet (2 jours)
- L'aventure Agile (1 jour)
- Les fondamentaux du Cloud (1 jour)
- Ansible (2 jours)
- Initiation à Kubernetes (2 jours)
- Ordonnancement control-M (1 jour)

Ces programmes animés par des collaborateurs internes ont permis de former 48 collaborateurs en 2025.

Par ailleurs, 3 modules de formation collective ont été proposés :

- Formation non-discrimination à l'embauche
- Formation Finance
- Workshop présentation et utilisation Udemy Business

Proposés en formats courts (entre 30 min et 1h30), ces modules ont réuni 51 participants, pour un total de 35h heures de formation.

4.5.3.3. Offre de formation Synchrone

Synchrone déploie une offre de formation diversifiée, adaptée aux enjeux métiers et aux transformations du secteur. Compte tenu du secteur d'activité, Synchrone poursuit activement une politique de certification et de formations diplômantes, en développant l'expertise technique des équipes.

Cybersécurité

Cybersécurité (dont opérationnelle) ; Gouvernance, risque et conformité ; Sécurité des réseaux

Data et IA

Big Data ; Décisionnel / BI ; IA et Machine Learning

InfraCloud

Cloud ; Développement web & mobile ; ITSM - gestion des services informatiques : Métiers web digital ; SGBD/BDD ; Software ERP/CRM/SIRH/Applicatifs/GED Editique

Digital

Management du système d'information : Methodologies de gestion de projet ; Normes qualité ISO

Finance

Banking services ; Market solutions ; Risk et regulatory

Transverse

Compétences métiers ; RSE ; Langues ; Management ; Habilitation électrique et circulation voies ; Santé et Sécurité des personnes



4.5.4. Opportunités de développement pour tous

4.5.4.1. Mobilité interne

Dans le cadre de sa politique de développement des parcours professionnels, Synchrone a signé en juillet 2023 un accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et à la Mixité des Métiers.

Cet accord vise à favoriser la mobilité interne, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, tout en sécurisant les trajectoires professionnelles des collaborateurs. Il s'inscrit dans une démarche d'accompagnement durable des carrières et de développement de l'employabilité.

Afin de soutenir cette dynamique, plusieurs dispositifs ont été renforcés depuis début 2023, notamment les entretiens de suivi et d'évaluation ainsi que les comités carrières. Ces instances permettent d'identifier les perspectives d'évolution, d'accompagner les souhaits de mobilité et de construire des parcours adaptés aux compétences et aspirations des collaborateurs.

Cette démarche s'appuie également sur une cartographie des métiers, offrant une vision structurée des familles de métiers présentes au sein de l'entreprise et des évolutions professionnelles envisageables.

Enfin, l'accord prévoit la mise en place d'une politique dédiée aux salariés seniors ainsi qu'un plan de développement des compétences, afin d'accompagner l'ensemble des collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel.

4.5.5. Gestion de l'intermission

Synchrone porte une attention particulière à la gestion des périodes d'intermission de ses consultants, grâce à un plan d'accompagnement spécifique des salariés articulé autour de 3 dispositifs :

- Anticiper le plus en amont possible cette période, pour permettre un retour en mission quasi immédiat sans période d'intermission
- Assurer la continuité d'activité du collaborateur durant cette période : formation, coaching, projets internes, transmissions de connaissances/compétences etc.
- Intégrer un projet de mécénat solidaire, dispositif mis en place en décembre 2022

4.5.5.1. Carnet de bord de l'intermission

Soucieuse de l'accompagnement des collaborateurs qui connaîtraient une période sans prestation chez le client, appelée période d'intermission, Synchrone propose un carnet de bord pour :

- Mieux les accompagner durant cette période leur apporter tout le cadre nécessaire au bon déroulement de celle-ci
- Leur présenter l'ensemble des activités et projets annexes qui leur sont proposés de mener pendant cette période

En effet, l'intermission est considérée au sein de Synchrone comme un moment privilégié, une opportunité de mieux connaître la société, d'être véritablement partie prenante de son développement et d'y construire un réseau interne : rencontres et échanges avec d'autres consultants, connaissance des équipes commerciales mais aussi RH.

En tout état de cause, un bilan de mission avec le manager sur la mission qui a pris fin est réalisé. Il permet au collaborateur de mieux se projeter sur les futures opportunités et de mieux organiser le contenu de sa période d'intermission. Le carnet de bord lui est ensuite remis pour disposer de tous les éléments clés afin d'envisager sereinement cette période.

Check-list

LA CHECK-LIST DE L'INTERMISSION

Pour le bon déroulement de votre période d'intermission, vous devez, à minima, mener les actions présentées dans la check-list ci-dessous, et détaillées dans la suite du document.

La période d'intermission étant d'une durée variable, il est préférable de bien anticiper et d'organiser son temps pour pouvoir réaliser les actions essentielles recensées dans votre carnet de bord.

Les supports à actualiser	Les échanges à mener	Les formations à suivre
☐ Dossier de compétences	☐ Régulièrement avec les équipes commerciales	☐ Modules de formation sécurité
☐ Références projets	☐ Au bout d'un mois avec votre HRBP	☐ Préparation aux soutenances
☐ Retours d'expérience		
Mes commentaires :	Mes commentaires :	Mes commentaires :

! : Lorsqu'une tâche est réalisée, cochez la case correspondant ; vous pouvez ajouter vos commentaires.

Une question ? Une précision ? Votre manager est disponible pour vous accompagner et vous apporter tous les conseils nécessaires pour que cette période se déroule au mieux.

Ce carnet de bord présente notamment en détail les actions clés à réaliser sur la période.

Exemples de formations et ateliers proposés : sécurité, numérique responsable, l'entretien professionnel, mais aussi des MOOCs sur les domaines SI & réseaux, cloud, data, développement web, gestion de projets, etc...

Diffusé à l'ensemble des membres de la business team, ce carnet de bord fait partie d'un « kit » comprenant l'ensemble des supports nécessaires à la réalisation des missions détaillées dans le carnet de bord.

Le carnet de bord est mis à disposition des managers sur un espace SharePoint « *Documentations Managers* » créé par le service relations individuelles et collectives afin qu'ils y aient un accès permanent.

Également, à la suite d'un travail collaboratif entre la business team et les équipes HRBP, une fiche dédiée à la gestion des intermissions a été élaborée. Elle présente une approche harmonisée ainsi que des bonnes pratiques visant à optimiser la gestion des périodes d'intermission des consultants.

Ce document constitue un support de référence pour les responsables de département dans le cadre de la formation des business managers de Synchrone.

4.5.5.2. Evènements « A la rencontre de nos compétences »

En 2024, l'équipe HRBP a poursuivi l'organisation de rencontres « À la rencontre de nos compétences », réunissant les consultants en intermission ou en fin de mission, les Business Managers et les équipes RH.

Organisés notamment sous la forme d'afterworks dans les locaux parisiens de Synchrone, ces événements visent à favoriser le retour rapide en mission, à anticiper les fins de mission et à identifier des opportunités correspondant aux souhaits d'évolution et de carrière des collaborateurs.

4.5.5.3. Summer Camp IC

Dans le cadre de sa politique d'accompagnement des consultants en intermission, Synchrone a lancé à l'été 2024 le dispositif « Summer Camp IC », destiné à maintenir le lien avec l'entreprise, favoriser la cohésion et accompagner la montée en compétences.

Sur une quinzaine de jours, 24 collaborateurs en intermission ont participé à un programme structuré au sein des locaux de Synchrone, combinant temps de travail, accompagnement personnalisé et activités collectives.

Matinées structurées :

- Mise à jour du dossier de compétences
- Réalisation des modules de formation sécurité
- Formation « Numérique Responsable »
- Restitution des précédents projets menés

Après-midis collaboratifs :

- Rédaction de mémos sur l'impact carbone des dernières missions
- Réflexion sur les effets potentiels de l'IA sur les métiers
- Travail en groupe, en autonomie, avec restitution auprès des Managers

Moments de convivialité :

Deux petits-déjeuners hebdomadaires dans le Loft, animés par des Responsables de Département ou Managers Seniors, favorisant les échanges informels et le partage d'expérience

Opportunités de développement

- Accès à LinkedIn Learning sur demande
- Rencontres individuelles ou collectives avec les équipes commerciales pour optimiser les recherches de missions

Cette initiative a contribué à renforcer le sentiment d'appartenance, à développer les échanges entre collaborateurs et à accompagner la structuration des projets professionnels, notamment à travers la formation et des réflexions autour de sujets à impact.

4.5.5.4. Mécénat solidaire

Déployé depuis décembre 2022 dans le cadre de l'accord QVCT, le mécénat de prestation permet aux collaborateurs de Synchrone en intermission de mettre volontairement leurs compétences au service d'organismes d'intérêt général, dans le cadre de missions solidaires non facturées.

Depuis le lancement, plus de 10 fondations ont bénéficié de l'expertise de collaborateurs Synchrone, avec pas moins de 63 missions menées, contribuant à maintenir leurs compétences, favoriser leur engagement et donner du sens à leur parcours professionnel. Le dispositif et ses résultats sont présentés plus en détail en page 110.

5. LOYAUTE DES PRATIQUES

5.1. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

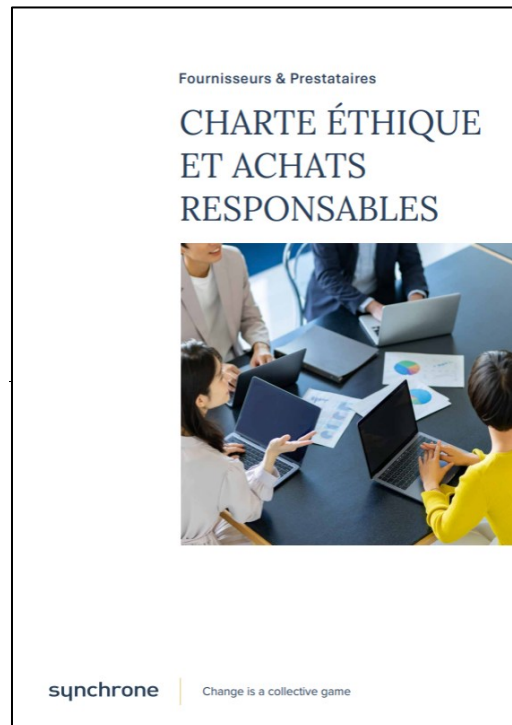
Synchrone veille à inscrire ses activités et ses relations d'affaires dans un cadre fondé sur l'intégrité, l'éthique et la transparence. La loyauté des pratiques constitue ainsi un enjeu central de sa démarche RSE, notamment à travers la prévention de la corruption, la concurrence loyale et la promotion de la RSE dans la chaîne de valeur.

5.1.1. Identification des risques de corruption

Afin de lutter au mieux et prévenir les risques de corruption, une cartographie des risques a été établie sous la forme d'une documentation régulièrement actualisée et destinée à identifier, analyser et hiérarchiser les risques d'exposition de la société à des sollicitations externes aux fins de corruption, en fonction notamment des secteurs d'activités dans lesquels la société exerce son activité.

5.1.2. Charte éthique et achats responsables

Synchrone a mis en place une charte à destination de ses fournisseurs et prestataires, nommée Charte éthique & achats responsables et détaillée page 80.



Zoom sur la lutte contre la fraude et la corruption

Nos fournisseurs et prestataires s'engagent à rester vigilants et appliquer strictement les normes d'éthique et de conformité applicables à l'ensemble de leurs collaborateurs, plus particulièrement en veillant à :

- Ne pas se positionner en situation de conflit d'intérêt et en tirer profit
- Ne pas participer à des opérations de blanchiment d'argent
- Ne pas pratiquer d'acte de corruption

Enfin, la Charte éthique & achats responsables met en lumière la procédure de signalement en place au sein de Synchrone, permettant à l'ensemble de ses fournisseurs et prestataires de signaler tout soupçon de manquement aux engagements précisés dans la présente charte, en matière de :

- Corruption
- Pratiques anticoncurrentielles
- Conflits d'intérêts
- Pratiques financières/bancaires/comptables inappropriées
- Confidentialité
- Droits de propriété intellectuelle
- Travail des enfants/travail forcé/droits humains
- Harcèlement/discrimination
- Santé, sécurité et hygiène au travail
- Problèmes environnementaux
- Sécurité de l'information
- Protection des données à caractère personnel

Ainsi, afin de débiter ou de poursuivre une relation commerciale avec Synchrone, chaque fournisseur ou prestataire se doit de signer cette charte.



Ainsi, ils s'engagent notamment, en signant cette charte, à rester vigilants et appliquer strictement les normes d'éthique et de conformité applicables à l'ensemble de leurs collaborateurs.

5.1.3. Code de conduite et politique anti-corruption

5.1.3.1. Code de conduite interne

Depuis 2019, Synchrone s'est dotée d'un code de conduite, intégré au règlement intérieur et diffusé à l'ensemble des collaborateurs via le portail MySynchrone. Ce document, notamment dédié à la lutte contre la corruption, encadre les pratiques professionnelles et est accessible à tous les salariés.

Soucieuse de renforcer son dispositif d'éthique des affaires, Synchrone a fait évoluer ce code afin de préciser son champ d'application, d'enrichir ses principes et d'y intégrer de nouveaux dispositifs de mise en œuvre. En 2023, une version plus complète a ainsi été élaborée et déployée de manière élargie. Elle s'appuie notamment sur la Convention des Nations Unies contre la corruption et réaffirme l'engagement de l'entreprise dans la prévention et la lutte contre toute forme de corruption.

Conformément aux exigences de la loi Sapin II relative à la transparence et à la modernisation de la vie économique, le code de conduite définit les règles essentielles encadrant le comportement professionnel de l'ensemble des parties prenantes, en particulier les collaborateurs. Il rappelle l'obligation de respecter les lois et réglementations applicables, notamment en matière de lutte contre la corruption et de droit de la concurrence, et réaffirme les valeurs d'éthique des affaires portées par Synchrone. À ce titre, toute pratique de corruption, de trafic d'influence ou d'atteinte aux règles de concurrence est strictement proscrite.

Le code engage également chaque collaborateur à adopter un comportement exemplaire et à agir en véritable ambassadeur de ces principes, dans le respect des lois et règlements en vigueur. Il précise par ailleurs la responsabilité des collaborateurs quant à l'application de ces règles auprès de leurs partenaires commerciaux (clients, fournisseurs, prestataires et intermédiaires).

Il couvre plusieurs thématiques clés, telles que la politique cadeaux et invitations, la gestion des conflits d'intérêts, la surveillance des tiers, ainsi que les règles relatives aux enregistrements comptables et aux dispositifs de contrôle interne.

Les collaborateurs ont l'obligation de prendre connaissance du code de conduite et de participer aux actions de formation mises en place par l'entreprise afin de renforcer leur sensibilisation aux enjeux de lutte contre la corruption. Les nouveaux arrivants sont quant à eux sensibilisés dès leur prise de fonction.

Cette nouvelle version introduit également plusieurs évolutions majeures par rapport au précédent code de bonne conduite, notamment :

- La mise en place d'un dispositif de signalement des pratiques non conformes et la protection des lanceurs d'alerte via une procédure dédiée ;
- La protection des données personnelles dans le cadre de cette procédure, conformément à la charte associée à l'alerte professionnelle ;
- Le renforcement du régime de sanctions en cas de non-respect du code, pouvant aller jusqu'à des mesures disciplinaires pour les collaborateurs, conformément au Code du travail et au règlement intérieur, ainsi qu'à la rupture des relations commerciales en cas de manquement d'un partenaire (clients, fournisseurs, prestataires ou intermédiaires).

5.1.3.2. Plan d'actions

Synchrone s'est dotée en 2022 d'un plan d'actions visant à renforcer l'ensemble de ses dispositifs de prévention et de lutte contre la corruption et les pratiques anticoncurrentielles. Dans ce cadre, l'entreprise a notamment déployé une campagne de sensibilisation et de formation dédiée à l'éthique des affaires, à la prévention de la corruption et au respect des règles de concurrence.

Ce dispositif s'appuie également sur une démarche d'identification et d'évaluation des risques de corruption, ainsi que l'intégration de critères éthiques dans les processus internes. Des procédures de contrôle et de remontée des alertes complètent ce dispositif afin de garantir le respect des principes d'intégrité, de transparence et de conformité au sein de l'ensemble des activités.

5.1.3.3. Formation des employés et sensibilisation

Un programme de sensibilisation à la sécurité anti-corruption et la loi Sapin II a été dispensé aux collaborateurs. Ce programme a été mené en quatre temps, de la définition de la corruption jusqu'à la gestion des situations de corruption.

Les objectifs de cette sensibilisation :

- Comprendre la notion de corruption et ses différentes formes
- Savoir identifier et reconnaître les situations de corruption
- Apprendre à prévenir et réagir face à la corruption

Tous nos collaborateurs concernés du fait de leur activité ont suivi cette campagne, et des recyclages sont régulièrement réalisés.

En 2025, 100 % de l'effectif total de Synchrone a été formé aux enjeux d'éthique des affaires, dont 73 % des collaborateurs ciblés ont spécifiquement suivi une formation dédiée à la prévention de la corruption.

5.1.4. Procédures de signalement et protection des lanceurs d'alerte

5.1.4.1. Charte lanceur d'alerte professionnelle

Elle entérine la mise en place d'un dispositif d'alerte permettant de signaler en toute sécurité et confidentialité des informations portant sur tout crime, délit, menace, préjudice ou violation d'un engagement international de la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union Européenne, de la loi ou du règlement.

A ce titre, cette charte propose une procédure d'alerte concrète et formelle dans deux domaines :

- **Domaine économique et financier** : fraude (notamment fiscale), vol, escroquerie, abus de biens sociaux, blanchiment, délit d'initié, non-respect du Code de conduite anticorruption (faits de corruption, trafic d'influence, manquement aux règles encadrant les cadeaux et invitations, pratiques anticoncurrentielles ou encore l'atteinte à la sécurité de l'information).

- **Domaine de la protection des personnes, de la santé, de la sécurité et de l'environnement**
: Atteintes graves aux droits et à la protection des personnes (discrimination, harcèlement moral ou physique, travail forcé, atteinte à la liberté syndicale), atteintes graves à la protection des données personnelles (fuite de données de grande ampleur), atteintes graves à l'environnement faisant courir un risque majeur ou un préjudice grave (pollution).

Dès sa mise en application, la charte a été publiée sur le portail collaborateur afin de permettre à l'ensemble des salariés de la consulter librement. Elle fait par ailleurs l'objet d'une mention dans le livret d'accueil remis aux nouveaux arrivants ainsi que dans le règlement intérieur, et est également affichée dans les locaux de la société afin de permettre une accessibilité aux personnes susceptibles de l'utiliser.

A destination des parties prenantes externes, la charte est accessible publiquement sur le site web de Synchrone, dans la section « nos documents RSE structurants » de la page dédiée à la Responsabilité Sociétale de Synchrone.

5.1.4.2. Procédure de signalement et référents

Le lanceur d'alerte doit effectuer son signalement uniquement par écrit à l'adresse mail suivante : alerteprofessionnelle@synchrone.fr

5 référents ont été nommés au sein de l'UES, et sont ainsi les destinataires des e-mails envoyés à l'adresse électronique dédiée.

En cas de problématique liée à harcèlement sexuel ou à des agissements sexistes, l'alerte sera transmise sans délai au référent désigné par la direction.

Les référents s'engagent à signer une obligation de confidentialité renforcée. Ils assurent un traitement neutre et objectif de l'information. Ils vérifient les faits signalés et veillent à ce que les mesures d'enquête soient lancées et les mesures d'assistance mise en œuvre.

Ils s'engagent par ailleurs à ne pas utiliser les données à des fins détournées, à assurer leur confidentialité, à respecter la durée de conservation limitée des données et à procéder à la destruction ou à la restitution de tous les supports manuels ou informatisés de données à caractère personnel au terme de leur prestation.

5.1.4.3. Confidentialité, traitement et conservation des données liées aux alertes professionnelles

La charte relative à la mise en place de la procédure d'alerte professionnelle précise la confidentialité, le traitement et la conservation des données liées aux éventuelles alertes professionnelles.

Ainsi, l'alerte est traitée de façon confidentielle afin d'éviter toute discrimination du lanceur d'alerte ou tout préjudice le concernant. Il est interdit de rendre public les faits et l'identité des personnes et organismes sujets de l'alerte.

Les éléments qui permettraient d'identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués qu'avec son consentement sauf à l'autorité judiciaire lorsque les Référents sont dans l'obligation de dénoncer les faits au juge. Dans ce dernier cas, le lanceur d'alerte est informé de cette divulgation à l'autorité judiciaire à moins que cette information risque de compromettre la procédure judiciaire.

De même, les éléments de nature à identifier la personne mise en cause ne peuvent être divulgués qu'une fois établi le caractère fondé du signalement. Toutes précautions utiles pour préserver la sécurité des données sont prises par les personnes habilitées.

Synchrone s'assure de plus que seules les informations pertinentes et nécessaires au regard des finalités du traitement sont collectées, dans le cadre de la collecte de données personnelles relatives aux collaborateurs impliqués dans un signalement. Cela concerne notamment :

- L'identité, fonctions et coordonnées du lanceur d'alerte
- L'identité, fonctions et coordonnées des personnes faisant l'objet d'une alerte
- L'identité, fonctions et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou dans le traitement de l'alerte
- Les faits signalés
- Les éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés
- Le compte rendu des opérations de vérification
- Les suites données à l'alerte

Il est précisé au sein de la charte que toutes les personnes concernées par le traitement d'un signalement disposent de droits relatifs à leurs données (droits d'accès, de rectification, d'effacement) ainsi que de droits relatifs au traitement de leurs données (droit de limitation), sous réserve des conditions particulières prévues par la réglementation applicable. Elles peuvent exercer ces droits et adresser toute demande relative à la protection de leurs données personnelles à notre délégué à la protection des données (DPO) à l'adresse mail suivante : privacy@synchrone.fr.

Enfin, les données relatives à une alerte n'entrant pas dans le champ du dispositif seront détruites sans délai. Lorsqu'aucune suite n'est donnée à une alerte rentrant dans le champ du dispositif, les données seront détruites dans un délai de 2 mois à compter de la clôture du dossier.

Lorsqu'une procédure disciplinaire ou contentieuse est engagée à l'encontre d'une personne mise en cause ou de l'auteur d'une alerte abusive, les données relatives à l'alerte peuvent être conservées sous forme d'archives intermédiaires jusqu'au terme de la procédure ou de la prescription des recours à l'encontre de la décision.

Les données peuvent être conservées plus longtemps, en archivage intermédiaire, lorsque Synchrone en a l'obligation légale. À l'issue de ces délais, les données sont supprimées de façon sécurisée et définitive.

5.1.5. Évaluation des tiers en matière de conformité

5.1.5.1. Provigis – Questionnaire éthique des affaires Sapin II

Provigis est une plateforme de gestion de la conformité fournisseurs qui permet de collecter, vérifier et suivre les documents administratifs, légaux et réglementaires des partenaires et sous-traitants.

Elle aide les entreprises à sécuriser leurs relations fournisseurs et à répondre à leurs obligations de vigilance et de conformité.

Au-delà de ces contrôles de conformité, Synchrone évalue également ses fournisseurs stratégiques au travers d'un questionnaire dédié relatif à la loi Sapin II visant à évaluer la maturité de leurs dispositifs de prévention de la corruption et de promotion de l'éthique des affaires, au travers des éléments suivants :

- Risques liés à l'activité et cartographie
- Code de conduite et formation des collaborateurs
- Politiques et procédures de lutte anti-corruption
- Dispositif d'alertes internes
- Conformité des comptes
- Intégrité des tiers
- Cas de condamnation

68 % des fournisseurs ciblés en 2025 ont répondu à notre questionnaire d'évaluation sur les enjeux d'éthique des affaires.

Les éléments clés révélés en synthèse :

67 % ont mis en place un recensement des risques liés à leur activité

74 % disposent d'un Code de conduite

85 % proposent des formations à leurs employés

50 % disposent d'une personne responsable de la Compliance

66 % disposent de politiques et procédures couvrant spécifiquement la lutte anti-corruption

70 % ont un contrôle de l'intégrité de leurs tiers Clients, Fournisseurs, intermédiaires commerciaux

5.2. CONCURRENCE LOYALE

5.2.1. Transparence dans les relations commerciales

Synchrone place la transparence au cœur de ses relations commerciales afin de construire des partenariats durables et de confiance avec clients, fournisseurs et collaborateurs. Synchrone communique de manière claire sur ses prestations, ainsi que les conditions tarifaires associées.

Dans le cadre de notre politique RSE, la transparence est un levier essentiel pour promouvoir des pratiques éthiques et renforcer la satisfaction de l'ensemble de nos parties prenantes.

5.2.2. Eviter tout abus de position dominante

Synchrone adopte des pratiques commerciales responsables et équitables afin d'éviter tout abus de position dominante dans ses relations avec ses clients, partenaires et fournisseurs. Synchrone s'engage à maintenir une concurrence saine en garantissant des échanges fondés sur l'équité, la transparence et le respect des intérêts de chaque partie prenante.

À travers cet engagement, notre entreprise affirme son attachement aux principes d'éthique des affaires et de responsabilité sociétale.

5.2.3. Conduite éthique dans les négociations et appels d'offres

Synchrone accorde une importance particulière à l'éthique dans la conduite des négociations commerciales et des réponses aux appels d'offres, en adoptant des pratiques fondées sur l'intégrité, l'équité et la transparence, et en garantissant une concurrence loyale et le respect des règles applicables.

Nos échanges avec les clients, partenaires et fournisseurs sont menés de manière professionnelle, sans favoritisme ni pratique susceptible de compromettre l'impartialité des décisions. À travers cette démarche, Synchrone souhaite renforcer la confiance de ses parties prenantes et promouvoir une culture d'entreprise responsable, en cohérence avec nos engagements RSE et nos valeurs éthiques.

5.2.4. Lutte contre les pratiques anticoncurrentielles

Synchrone s'engage à respecter les règles de concurrence et à lutter contre toute pratique anticoncurrentielle susceptible de fausser le marché.

Nous veillons à exercer nos activités dans le respect des principes d'équité, d'intégrité et de transparence, en excluant toute entente illicite, abus de position ou pratique déloyale envers nos concurrents, clients ou partenaires.

Cette vigilance s'inscrit dans notre démarche RSE et traduit notre volonté de promouvoir un environnement économique sain, fondé sur une concurrence loyale et le respect des réglementations en vigueur.

5.3. PROMOTION DE LA RSE DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

5.3.1. Formation des collaborateurs

Synchrone poursuit ses actions de sensibilisation et de montée en compétences de ses collaborateurs sur les enjeux du développement durable. À ce titre, les collaborateurs sont régulièrement sollicités, par exemple au travers de questionnaires déployés par Greenly dédiés aux enjeux environnementaux, ou dans le cadre de la réalisation du bilan carbone.

Des actions de sensibilisation spécifiques sont menées auprès des équipes commerciales et achats afin de renforcer la prise en compte des enjeux RSE dans les relations avec les clients, les partenaires et les fournisseurs.

Cette démarche sera prochainement renforcée par le déploiement de nouveaux dispositifs de sensibilisation, incluant notamment l'organisation de fresques et d'ateliers, favorisant l'appropriation par l'ensemble des collaborateurs et afin de diffuser les bonnes pratiques sur toute la chaîne de valeur.

5.3.2. Achats responsables

Portée par une ambition d'amélioration et de performance continue, Synchrone place l'éthique et les achats responsables au cœur de sa stratégie RSE. Fin 2022, elle se dote d'une nouvelle gouvernance en la matière et rédige la politique Achats Durables et Numériques Responsables, associée à de nouveaux process, outils et indicateurs qui en permettront le pilotage et le succès.

Un plan d'action a été défini, permettant de répondre à nos engagements, qui repose sur les principes sur lesquels repose la politique, et qui sont les suivants :

- Favoriser l'emploi des personnes écartées de l'emploi / Handicap
- Lutter contre la fraude et la corruption
- Lutter contre le changement climatique
- Favoriser un numérique responsable
- Développer les territoires locaux / les acteurs locaux

Afin d'assurer le cadrage et le déploiement efficient de ces engagements, la direction de Synchrone a intégré les fonctions achats de l'entreprise au sein de la nouvelle gouvernance RSE, qui réunit stratégiquement différentes fonctions transverses de Synchrone.

Ainsi, depuis 2023, les acheteurs de la société sont amenés à intégrer une forte dimension RSE dans leurs processus métiers, et doivent assurer la performance RSE de leurs achats, dans une logique d'amélioration continue.

Des indicateurs ont été choisis en réponse aux objectifs et engagements pris. Ils mesurent les résultats des actions les plus stratégiques ou impactantes de son activité et sont suivis annuellement, comparativement sur les trois dernières années civiles et communiqués dans notre rapport développement durable annuel.

5.3.2.1. Charte éthique et achats responsables

Synchrone a mis en place une charte à destination de ses fournisseurs et prestataires, nommée Charte éthique & achats responsables.

Outil structurant de sa Politique d'Achats durables et de Numérique Responsable, cette charte traduit l'engagement de Synchrone en faveur d'une amélioration continue de sa performance RSE, notamment à travers la réduction de son empreinte environnementale et le développement de relations commerciales éthiques et responsables.

Fondée sur les principes du code de conduite, elle invite ses fournisseurs et prestataires à partager et mettre en œuvre les engagements de l'entreprise en matière d'achats responsables.

La signature de cette charte constitue ainsi un prérequis à l'initiation ou à la poursuite d'une relation commerciale avec Synchrone, dans une logique de partenariat durable et à impact positif.

FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES | 6 PRINCIPES RSE À RESPECTER :

Respecter les droits de l'homme et du travail

Nos Fournisseurs et Prestataires s'engagent à respecter la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Favoriser la diversité et l'inclusion

Nos Fournisseurs et Prestataires s'engagent à développer une Politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de Handicap et éloignées de l'emploi (notamment demandeurs d'emploi de longue durée et jeunes sans qualification).

Lutter contre la fraude et la corruption

Nos Fournisseurs et Prestataires s'engagent à rester vigilants et appliquer strictement les normes d'éthique et de conformité applicables à l'ensemble de leurs collaborateurs.

Lutter contre le changement climatique

Nos Fournisseurs et Prestataires s'engagent à réduire durablement leurs émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (GES), avec pour objectif d'atteindre d'ici 2030 la neutralité carbone.

Favoriser un numérique responsable

Nos Fournisseurs et Prestataires s'engagent à intégrer dans leur stratégie une démarche Numérique Responsable visant à réduire l'impact environnemental de leurs produits et services et à faire du numérique un levier d'inclusion sociale et d'innovation.

Développer les territoires locaux / acteurs locaux

Nos Fournisseurs et Prestataires s'engagent à favoriser les achats de proximité et à s'appuyer sur des ressources locales afin de contribuer au développement économique des territoires locaux.

5.3.2.2. Formation aux achats durables et numérique responsable

Afin de mener à bien leurs nouvelles missions, les responsables Achats et Infrastructure Synchrone (en charge des processus achats numériques) ont bénéficié d'un programme de formations dédiées aux « Achats Responsables » ainsi que d'une formation dédiée aux « Achats Numériques Responsables ».

Une formation de deux jours intitulée « concilier performance achat et enjeux RSE » proposée par l'organisme ORSYS, a été dispensée à la Gestionnaire achats, qui a acquis les compétences nécessaires pour définir la nouvelle politique et accompagner la mise en œuvre du plan d'actions de Synchrone, tout en mettant en place les indicateurs de suivi et de performance.

Les compétences clés acquises :

- Comprendre les enjeux de la démarche RSE et ses conséquences sur les achats
- S'approprier les référentiels, normes et réglementations, notamment la révision de la norme ISO 20400
- Connaître les outils pour déployer les Achats Responsables
- Identifier les priorités et définir un Plan d'actions adapté à son environnement

Parallèlement, les responsables achats et infrastructure ont bénéficié d'une journée de formation intitulée « S'initier aux achats numériques plus responsables ». Proposée par l'organisme de formation MIR via l'agence Lucie, elle a permis de renforcer leurs connaissances en vue de la mise en œuvre du plan d'actions Supply Chain responsable et des enjeux et engagements de la société en termes de Numérique Responsable.

Les compétences clés acquises par les collaborateurs sont les suivantes :

- Appréhender les principaux enjeux des achats numériques responsables
- Se repérer dans les principales réglementations et standards à mettre en œuvre sur les catégories du numérique
- Adapter son processus d'achats et sa relation Fournisseurs aux enjeux environnementaux et sociaux du numérique
- S'initier à prendre en main l'évaluation des offres et Fournisseurs sur les catégories informatiques « équipements »

5.3.2.3. Intégration de clauses contractuelles RSE

Synchrone a œuvré à la rédaction d'une clause contractuelle afin d'inscrire sa démarche responsable, éthique et respectueuse au cœur de sa relation client-fournisseur.

Ainsi, les contrats (ou conditions générales d'achats) liant Synchrone à ses fournisseurs, comprennent depuis 2023 (par avenant pour les contrats déjà en cours), un article « Politique RSE », qui stipule les attentes de Synchrone, telles que la complétude des évaluations des fournisseurs, ou la diffusion des documents légaux.

Aussi, dans le cadre de la démarche NR, Synchrone a diffusé deux appels d'offres conformément aux exigences de sa politique Achats durables et numériques responsables :

Le 1^{er} appel d'offres porte sur la revalorisation de son parc informatique au travers du reconditionnement et / ou du recyclage de matériel et de D3E.

En réponse au cahier des charges émis, Synchrone attendait notamment que le Prestataire fournisse dans sa proposition :

- Les méthodes de suppression des données
- Poids total recyclé
- Taux de valorisation
- Destination du matériel non reconditionné
- Emissions de gaz à effet de serre évitées

Ainsi, Synchrone a sélectionné le Prestataire notamment sur des critères liés au pourcentage d'équipements reconditionnés et à la filière de revalorisation, dans la lignée de son engagement de « choisir des Fournisseurs pour qui le Numérique Responsable est une priorité ».

Le second appel d'offres porte sur l'achat d'une soixantaine de PC Portables pour renouveler plus durablement une partie du parc existant.

Au travers de son cahier des charges, Synchrone place le Numérique Responsable au cœur de ses attentes, notamment en termes de durabilité des équipements. En effet, les critères attendus étaient :

- Garantie 5 ans (pièces et main d'œuvre)
- Prestation de maintenance permettant une intervention sous 1 jour ouvré sur site
- Reprise du matériel en fin de vie
- Indice de réparabilité minimum de 7/10

A ce titre, Synchrone a sélectionné le Prestataire le mieux-disant, notamment sur des critères tels que l'implication ressentie sur le besoin et les idées apportées, l'utilisation de matériaux durables et/ou recyclés et la fourniture d'emballages 100 % recyclés ou renouvelables.

5.3.2.4. Charte RFAR

Synchrone a confirmé son engagement en termes d'Achats Responsables en devenant signataire de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) pilotée par le Médiateur des entreprises du Ministère de l'Economie et des Finances.

Nous nous sommes ainsi engagés dans la conduite de pratiques responsables et éthiques vis-à-vis de nos fournisseurs : une démarche à la fois méthodologique et de progrès dans nos relations avec nos Fournisseurs, dans le respect des droits et devoirs respectifs.

A ce titre, Synchrone s'est engagée dans un processus en cinq étapes, dont l'aboutissement est la labellisation. La mise en œuvre de ce processus permet à Synchrone d'atteindre plusieurs objectifs, dont la sécurisation de nos processus, la structure de notre démarche Achats Responsables ou encore la gestion des relations avec nos fournisseurs.

Synchrone structure ainsi sa politique et conduit progressivement son organisation dans les meilleures conditions d'obtention du Label « Relations Fournisseurs et Achats Responsables ». A ce titre, nous avons réalisé le questionnaire d'auto-évaluation nous permettant d'être éclairé sur la maturité de notre organisation mise en place, sur nos points forts et les défis à relever.

5.3.3. Engagement et évaluation des fournisseurs

5.3.3.1. Engagement des fournisseurs et prestataires

Synchrone attend de ses fournisseurs et prestataires qu'ils s'engagent à ses côtés sur les six principes inscrits au sein de sa politique Achats durables et numériques responsables, dans une logique vertueuse de partenariat à impact positif. À cette fin, elle s'est dotée de dispositifs contractuels et d'outils de sensibilisation et d'évaluation de ses Prestataires et Fournisseurs.

C'est pourquoi Synchrone a œuvré en 2022, à la définition de la Charte éthique & Achats Responsables, à destination des fournisseurs et prestataires.

Cette charte est portée par une ambition d'amélioration et de performance continue de sa politique RSE et plus spécifiquement de deux ambitions prioritaires : la diminution de son empreinte environnementale et une relation fournisseurs / prestataires plus éthique et responsable.

Au cœur d'une relation basée sur les cinq principes forts du Code de conduite – impartialité, intégrité, neutralité, confidentialité et respect – Synchrone demande à ses fournisseurs et prestataires par cette charte de s'engager à ses côtés sur les engagements édictés au sein de sa politique Achats durables et numériques responsables, dans une logique vertueuse de partenariat à impact positif.

Ainsi, afin de débiter ou de poursuivre une relation commerciale avec Synchrone, chaque fournisseur ou prestataire se doit de signer cette charte. Cette dernière est publiée sur le site web de Synchrone, sur lequel elle est téléchargeable. Par ailleurs, elle est systématiquement soumise pour signature.

5.3.3.2. Evaluation des fournisseurs

Synchrone a mis en place plusieurs outils afin d'évaluer dès la fin d'année l'ensemble de ses Fournisseurs ciblés de 1^{er} rang sur les exigences sociales, environnementales et éthique, et de mettre en place rapidement les éventuelles actions correctives nécessaires.

Évaluation de maturité environnementale

Synchrone a mis en place, avec son partenaire Greenly, une évaluation du niveau de maturité de ses fournisseurs sur les enjeux environnementaux mais aussi de les sensibiliser à leurs émissions de gaz à effet de serre et ainsi de les inciter à mettre en œuvre des actions simples de réduction de leur empreinte carbone.

Ce questionnaire est soumis, à chaque renouvellement de bilan carbone, à l'ensemble des Fournisseurs Synchrone de 1^{er} rang ciblés. Ces résultats sont par la suite analysés dans l'objectif de réaliser un feed-back constructif aux Fournisseurs.

Parallèlement, Synchrone a construit un programme de sensibilisation à destination de ses prestataires, sur les enjeux écologiques et climatiques majeurs. Conçu avec Greenly, ce programme

prend la forme de quiz ludiques envoyés mensuellement par e-mail à l'ensemble des prestataires de Synchrone.

Questionnaire RSE Synchrone

Afin d'évaluer l'engagement et les actions mises en place par ses fournisseurs, Synchrone a conçu un questionnaire sur-mesure sur l'ensemble des enjeux RSE, diffusé à ses fournisseurs depuis 2023.

Le questionnaire RSE Synchrone vise notamment à déterminer la maturité du fournisseur au travers des éléments suivants :

- Engagements externes publics (Global Compact, Charte de la Diversité, Charte Numérique Responsable, etc.)
- Engagements formalisés et démarches du Fournisseur dans le domaine social (notamment Handicap), environnemental, Achats Responsables et numérique responsable.
- Evaluations réalisées (Ecovadis, etc.), labels et normes détenus (Label RFAR, label NR, ISO 37001, etc.)

Questionnaire éthique des affaires Sapin II

Au même titre que le questionnaire RSE Synchrone, un Questionnaire Sapin II dédié aux enjeux liés à l'éthique et à la lutte anti-corruption a été conçu et associé à la démarche dès 2023. Il est diffusé aux fournisseurs de Synchrone dès 2023, puis en début de chaque année civile par le biais de la plateforme Provigis. (Cf. page 76)

Ce questionnaire est monitoré chaque année, selon la même méthodologie que le questionnaire RSE Synchrone.

5.3.3.3. Performance Achats Responsables

Au-delà de la conformité réglementaire et de l'évaluation des engagements RSE de ses fournisseurs et prestataires, Synchrone encourage ces derniers à poursuivre l'amélioration de leur performance en matière de développement durable. Cette démarche s'inscrit dans une logique de progrès continu, à travers le suivi de leurs engagements et de leurs actions RSE, dans la mesure de leurs capacités.



En 2025, Synchrone a obtenu un score de 26/31, au questionnaire RSE de Provigis, attestant du niveau d'engagement de ses fournisseurs et sous-traitants. Par ailleurs, son propre engagement en tant qu'acheteur responsable dans le suivi de sa chaîne d'approvisionnement lui a permis d'obtenir la médaille Gold.

5.4. NUMERIQUE RESPONSABLE

Synchrone est engagée depuis 2022 dans une démarche numérique responsable, identifiant cet enjeu comme prioritaire au regard de son activité et de l'impact du numérique sur l'environnement.

Elle dispose d'une gouvernance, d'une stratégie et d'une feuille de route pour mener à bien la projet Numérique Responsable au sein de son organisation.

5.4.1. Adhésion à la charte Numérique Responsable

Synchrone est devenue signataire de la Charte Numérique Responsable en juin 2023, affirmant ainsi publiquement ses engagements pour entrer résolument dans une démarche « Numérique Responsable » pour son organisation.



Autodiagnostic

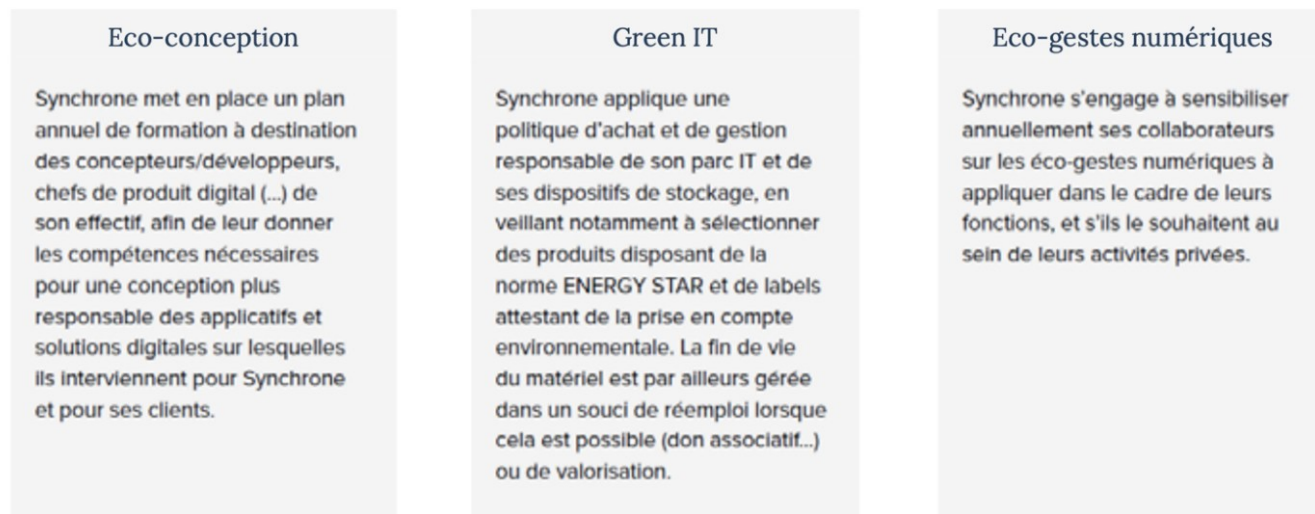
Afin de mesurer le niveau de maturité Numérique Responsable de la société, la Responsable RSE et le Responsable Infrastructure de Synchrone, pilotes du projet NR Synchrone, ont lancé un autodiagnostic proposé par l'agence @Lucie dans la démarche de labellisation de la société.

La note obtenue pour cet autodiagnostic est de 235/300 sur les items suivants :

- Stratégie et gouvernance NR
- Soutien à la stratégie NR
- Cycle de vie des services numériques
- Étendre sa démarche NR
- Produits et services des ESN

Synchrone s'est alors engagée dans une démarche de labellisation NR à horizon 2027, et a conçu sa stratégie au premier semestre.

Elle a ainsi formalisé son engagement Numérique Responsable et conçu une stratégie dont les trois axes majeurs sont :



Une feuille de route 2022-2027 a été mise en place pour le déploiement d'actions concrètes sur trois axes majeurs du label Numérique Responsable :



5.4.2. Stratégie et gouvernance NR

Les actions majeures inscrites à la feuille de route sont :

- | | |
|--|------|
| • Formation et certification NR des pilotes du projet NR | 2022 |
| • Adhésion au Manifeste <i>Planet Tech'Care</i> | 2023 |
| • Signature de la Charte NR | 2023 |
| • Labellisation Numérique Responsable | 2027 |

5.4.3. Cycle de vie des services numériques

Dans une logique de réduction et de compensation de carbone, Synchrone a notamment inscrit au cœur de sa feuille de route l'intégration et le respect dans son processus d'achats IT des points clés du label Numérique Responsable :

- **Favoriser la sobriété et l'allongement de la durée de vie dès la phase d'achat**
Nos achats de produits numériques sont réalisés sur des critères de durabilité des équipements avec des indices de réparabilité et prestation de maintenance et assistance en cas de panne, qui nous permettent d'allonger la durée de vie de tous nos équipements au maximum même au-delà de leur amortissement comptable.
- **Adopter une gestion responsable des logiciels, applications et services distants**
Nous achetons seulement le nécessaire et optimisons l'utilisation des licences ou applications.
- **Adopter une gestion responsable des infrastructures**
Nos achats sur la partie Infrastructure sont systématiquement orientés vers de l'externalisation sur des datacenters à empreinte carbone faible avec des Fournisseurs de cloud français, qui assurent un hébergement des données en France, où le mix électrique est 10x inférieur à la moyenne mondiale.

Nous réduisons la taille de nos datacenters en favorisant la réutilisation et la mutualisation de nos actifs.

Nous privilégions les achats de logiciels en SAAS afin de réduire au maximum l'empreinte de nos datacenters.
- **Soutenir l'écosystème local qui œuvre pour le NR**
Nous travaillons quand cela est possible avec des acteurs locaux afin de créer une dynamique autour du numérique responsable. Nous leur demandons des engagements pour garantir l'impact de nos actions.

De plus, Synchrone intègre des clauses sociales et environnementales dans ses appels d'offres et contrats en lien avec des services numériques.

Elle choisit des matériels labellisés, certifiés ou disposant d'un critère de performance reconnu. Elle communique régulièrement avec ses Fournisseurs afin de les impliquer dans cette démarche.

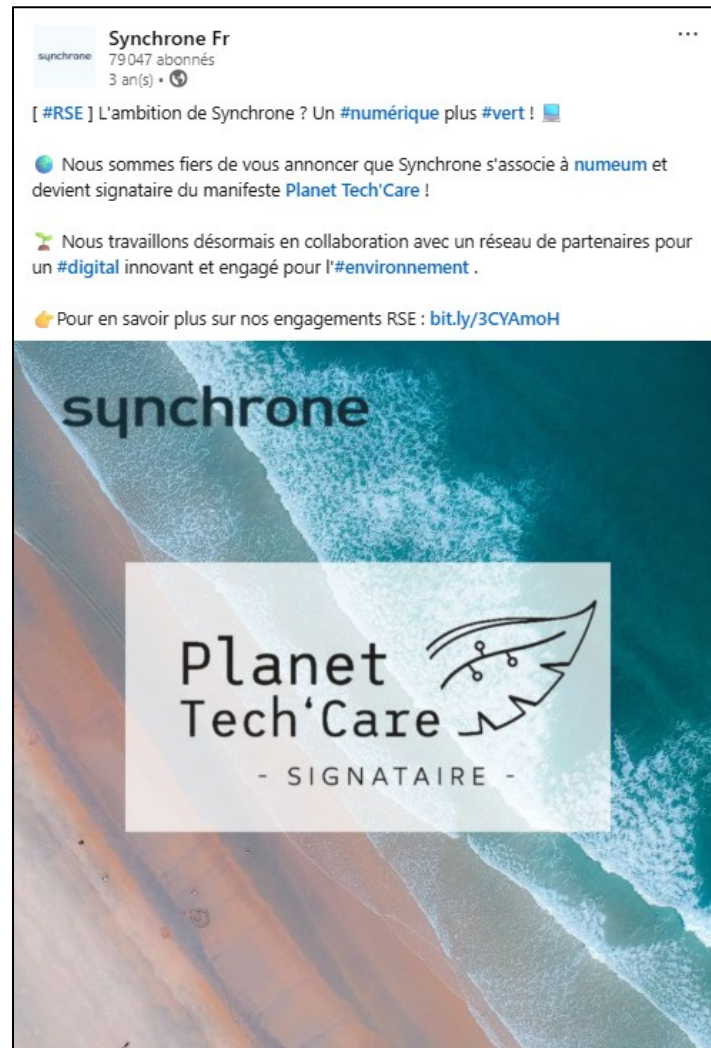
5.4.4. Soutien à la stratégie NR

Les actions majeures inscrites à la feuille de route sont :

- Sensibilisation globale sous forme de Quizz et mémo éco gestes numériques pour tous les salariés (business, corporate et consulting teams) et Prestataires de Synchrone
- Formation spécifique des Consultants via le MOOC proposé par l'INR
- Formation à l'accessibilité numérique (dont RGAA) via le MOOC de notre partenaire Univlearn

5.4.5. Plan d'actions et réduction des GES

En cohérence avec sa Stratégie Climat et ses ambitions en matière de transition écologique, Synchrone est signataire du Manifeste Planet Tech'Care depuis janvier 2023.



Post LinkedIn du 19 janvier 2023

Pilotée par Numeum, cette initiative rassemble les acteurs du numérique engagés dans la réduction de leur empreinte environnementale.

Dans ce cadre, Synchrone s'engage notamment à mesurer ses impacts environnementaux, à mettre en œuvre des actions de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, à prolonger la durée de vie de ses équipements informatiques, à sensibiliser ses collaborateurs et à partager ses bonnes pratiques.

5.4.5.1. Une infrastructure verte et un parc informatique responsable

Une infrastructure informatique optimisée

Synchrone privilégie l'externalisation de ses infrastructures auprès de fournisseurs cloud et de datacenters présentant une empreinte carbone réduite, tout en favorisant la mutualisation et l'optimisation de ses ressources informatiques. Son infrastructure comprend 8 serveurs physiques et 70 serveurs virtuels certifiés ISO 27200.

L'optimisation de l'infrastructure informatique a permis de réaliser une économie d'énergie de 34 120 kWh en 2025.

Des équipements informatiques plus responsables

Synchrone intègre des critères environnementaux et de durabilité dans ses achats IT, notamment à travers la prise en compte des écolabels, de la réparabilité et de la durée de vie des équipements.

À fin 2025, 71 % des écrans et 79 % des ordinateurs portables en service disposaient d'un ou plusieurs écolabels reconnus, soit respectivement une hausse de 29% et 34% par rapport à 2024.

Synchrone veille également à favoriser la réparation et la prolongation de la durée de vie de ses équipements avant leur remplacement.

Projet « Moove to Cloud » : vers une infrastructure plus sobre et résiliente

Lancé en 2024, le projet « Moove to Cloud » vise à migrer l'infrastructure informatique interne de Synchrone vers un environnement cloud de type IaaS. Cette démarche répond à des enjeux d'optimisation des ressources, de réduction de l'empreinte énergétique, de sécurisation des données et de maîtrise des coûts.



Le projet prévoit notamment la migration de 21 machines virtuelles et la mise en place d'un Plan de Reprise d'Activité. Après une phase d'analyse et de sélection des prestataires en 2024, la migration a débuté en 2025.

5.4.5.2. Valorisation, économie solidaire et circulaire

Synchrone inscrit la gestion de la fin de vie de ses équipements dans une démarche d'économie circulaire et solidaire. Les matériels dont elle n'a plus l'usage sont confiés à des acteurs spécialisés afin de favoriser leur réemploi, leur reconditionnement ou leur recyclage.

En 2025, 264 kg de matériel informatique, représentant 55 équipements, ont ainsi été valorisés par ECODAIR.



SYNCHRONE PARIS

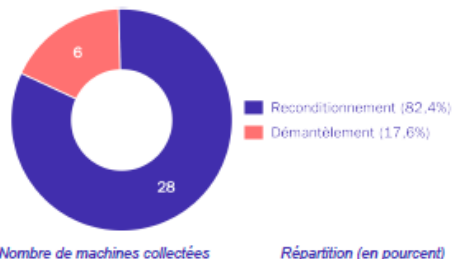
ATTESTATION D'IMPACT SOCIAL & ENVIRONNEMENTAL

Depuis 2004, Ecodair reconditionne le matériel informatique de ses partenaires en proposant une activité professionnelle durable à des personnes en situation de handicap et d'insertion.

Le matériel que vous nous avez confié :

4 ordinateurs fixes
51 ordinateurs portables
0 écrans

Ce qu'il est devenu chez Ecodair :



* Ces chiffres portent uniquement sur les ordinateurs et écrans, car ce sont les seuls pour lesquels Ecodair peut s'engager pour une mesure fiable à grande échelle.

Toutefois, chacun de vos 63 autres appareils collectés contribue eux aussi à un impact environnemental et social positif.

L'IMPACT DE VOTRE ENGAGEMENT POUR UN NUMÉRIQUE DURABLE ET SOLIDAIRE :

L'achat d'un matériel informatique reconditionné évite la production d'un matériel neuf & coûteux en ressources.



185 h

heures de travail pour les personnes en situation de handicap ou d'insertion travaillant au sein de nos ateliers



4 T

Tonnes de CO2 équivalent évitées



0,128 kg éq. Sb

Ressources naturelles abiotiques évitées (équivalent Antimoine en masse)



264 kg

DEEE évité (kilogrammes)



255 360 L

Consommation d'eau évitée (Litre)

SOIT L'EQUIVALENT DE :



8,5 vols Paris - New York



L'extraction de 93 Kg de cuivre

En terme de rareté des ressources abiotiques utilisées



1 418,7 baignoires remplies

MERCI POUR VOTRE COLLABORATION !

5.4.5.3. Digitalisation de la documentation

Synchrone poursuit la digitalisation de ses documents et le recours à la signature électronique afin de limiter la consommation de papier et les impressions.

Depuis sa mise en place en 2021, la signature électronique a permis d'éviter l'émission de 25537 kg de CO₂ à fin 2025.

En 2025, le volume d'impressions a diminué de 41,7% % par rapport à l'année précédente. Cette évolution s'appuie notamment sur la signature électronique et sur un parc d'impression paramétré pour favoriser la sobriété : impression recto-verso et noir et blanc par défaut, mise en veille automatique, impression sécurisée par badge et suppression des pages blanches.

Dans le cadre de sa trajectoire définie avec Greenly, Synchrone vise une réduction de 40 % des émissions liées aux impressions à horizon 2027. Cet objectif a été atteint dès 2023 et maintenu depuis.

5.4.5.4. Favoriser la sobriété et l'allongement de la durée de vie dès la phase d'achat

Allonger la durée de vie des équipements dès l'achat

La Politique d'achats durables et de numérique responsable de Synchrone intègre des critères visant à favoriser la sobriété, la durabilité et la réparabilité des équipements informatiques. Les achats prennent notamment en compte la durée de garantie, l'indice de réparabilité, les certifications et écolabels ainsi que les engagements environnementaux des fournisseurs.

La durée de vie moyenne des équipements et leur réparabilité font également l'objet d'un suivi régulier.

Dans le cadre de sa trajectoire Greenly, Synchrone a identifié un potentiel de réduction de 16 % des émissions liées à son parc informatique grâce à l'allongement de la durée de vie des équipements.

À fin 2025, l'indice moyen de réparabilité des ordinateurs portables s'élevait à 7,38, en hausse de 14 % en comparaison à 2024.

Acheter des mobiles reconditionnés

Synchrone expérimente également l'intégration d'équipements reconditionnés dans son parc de téléphonie mobile.

Cette action s'inscrit dans la trajectoire définie avec Greenly, qui identifie un potentiel de réduction de 82 % des émissions liées à l'amortissement des smartphones, avec un objectif de 90 % de mobiles reconditionnés dans les achats à horizon 2027.

5.4.6. Sensibilisations et formations NR

Formation des pilotes de la stratégie Numérique Responsable

Afin de structurer le pilotage de sa stratégie Numérique Responsable et de préparer sa démarche de labellisation, Synchrone a formé ses référents internes aux fondamentaux du Numérique Responsable.

En octobre 2022, la Responsable RSE et le Responsable Infrastructure ont suivi le MOOC de l'Institut du Numérique Responsable (INR) et obtenu le Certificat de Connaissance Numérique Responsable. Cette formation couvre notamment les impacts du numérique, son cycle de vie, les enjeux réglementaires, les leviers de réduction des impacts et les méthodologies de déploiement d'une démarche Numérique Responsable.

Déploiement de sensibilisation et formations NR aux collaborateurs

Synchrone déploie différents formats de formation et de sensibilisation afin de développer la compréhension des enjeux environnementaux, sociaux et éthiques liés au numérique.

Une première sensibilisation est proposée via un MOOC de 30 minutes, permettant aux collaborateurs d'acquérir les principaux repères sur le Numérique Responsable. Une formation approfondie de 4 h 30, composée de 14 modules, a également été proposée aux consultants dont les missions sont directement liées aux enjeux du Numérique Responsable.

En 2025, 100% des collaborateurs ont été sensibilisés, et 249 collaborateurs ont été formés au Numérique Responsable.

Développement des compétences en accessibilité numérique

Depuis 2023, Synchrone propose une formation dédiée à l'accessibilité numérique aux consultants intervenant sur des projets de conception et de développement web ou d'applications numériques.

Cette formation permet notamment de comprendre les enjeux de l'accessibilité numérique, d'identifier les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap et de découvrir les principales aides techniques de navigation, telles que les lecteurs d'écran.

Elle aborde également l'intégration de l'accessibilité dans les différentes étapes d'un projet numérique, ainsi que les principaux référentiels et standards applicables, notamment les WCAG et le RGAA

En 2025, 127 consultants ont été formés à l'accessibilité numérique.

Sensibilisation des collaborateurs aux impacts du numérique

Afin de favoriser l'adoption de pratiques numériques plus responsables, Synchrone met à disposition de l'ensemble de ses collaborateurs un mémo des écogestes numériques sur son portail collaborateur MySynchrone.

synchrone

Eco-gestes numériques

MEMO



Chaque année, les usages numériques d'un salarié français, c'est :

- 360 kg de CO₂e émis** (soit 2 400 km en voiture)
- 3 460 kWh d'énergie primaire** (soit 80 ampoules allumées 8 h/jour pendant 220 jours)

Ensemble, relevons le défi d'un **numérique plus responsable** avec quelques gestes simples au quotidien !

 - Supprimez les e-mails que vous ne consulterez plus et videz votre corbeille régulièrement - Désinscrivez-vous des newsletters inutiles plutôt que de les supprimer à réception - Evitez les conversations par e-mail, privilégiez les outils dédiés (Teams, ...)	 - Limitez le nombre d'onglets ouverts, fermez ceux que vous n'utilisez plus - Créez des favoris dans votre navigateur - Triez, classez et supprimez vos données (fichiers, dossiers) régulièrement
 - Imprimez uniquement lorsque cela est utile et nécessaire - Réutilisez les feuilles imprimées comme papier brouillon - Collectez le papier usagé en agence, et sensibilisez-y vos collègues	 - Eteignez votre PC et votre écran chaque soir - Débranchez vos chargeurs lorsqu'ils ne sont pas en cours d'utilisation - Privilégiez les modes économie d'énergie et sombre de vos smartphones

LE SAVIEZ-VOUS ? La messagerie d'un salarié (**20 e-mail /jour**) pollue autant en un an que **1000 km** parcourus en voiture • **25 % des impressions** sont jetées dans les **5 minutes** suivant l'impression • **177 tonnes de CO₂** : c'est ce qu'émet un utilisateur Youtube chaque année en visionnant des vidéos • **1 recherche sur Google** consomme autant qu'une ampoule allumée pendant **1 h**

Le Quiz « numérique responsable »



Testez vos connaissances et appréhendez les enjeux du numérique

bit.ly/QuizSynchrone-Numérique

Mes réflexes « numérique responsable »

 Refuser
  Réduire
  Réutiliser
  Recycler




Synchrone est signataire de la **Charte Numérique Responsable** et du **manifeste Planet Tech'Care**. Elle s'engage à mesurer et réduire les impacts environnementaux de ses pratiques numériques ; elle s'attache à mener une démarche numérique responsable, éthique, durable et inclusive.

Mémo disponible pour tous les collaborateurs

En complément, dans le cadre de son programme de sensibilisation aux impacts environnementaux déployé avec Greenly, Synchrone a déployé en mars 2025 un quiz ludique consacré au Numérique Responsable et aux impacts environnementaux du numérique.

6. ENVIRONNEMENT

Portée par une ambition d'amélioration continue, Synchrone renforce sa politique RSE ainsi que sa gouvernance afin de structurer davantage ses actions en matière de performance environnementale.

Cette démarche s'appuie notamment sur une Stratégie Climat visant à réduire les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre liées à ses activités. Elle se traduit par une trajectoire de réduction structurée autour de plans d'actions portant notamment sur la sobriété énergétique, les achats responsables et le Numérique Responsable.

Synchrone s'est ainsi fixé un objectif de réduction d'au moins **4 % par an** de ses émissions de gaz à effet de serre, dans une démarche visant à contribuer à l'alignement avec les objectifs de l'Accord de Paris.

6.1. ATTENUATION DU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET ADAPTATION

6.1.1. Mesure des émissions de GES, et objectifs de réduction à l'échelle du groupe

Synchrone est engagée, depuis 2021, dans la mesure de ses émissions de Gaz à Effet de Serre. Nous mesurons annuellement notre impact afin d'en réduire l'empreinte.

Nous avons renouvelé en 2025 la mesure de nos GES, sur les scopes 1, 2 et 3, selon la méthode GHG Protocol.

- Le scope 1 concerne les émissions directes de GES (Gaz à Effet de Serre) du Groupe avec notamment la mobilité des collaborateurs, la flotte automobile de l'entreprise, la consommation d'énergie des data centers et des bureaux.
- Le scope 2 mesure les émissions indirectes, c'est à dire celles associées à la production d'électricité nécessaire aux activités.
- Le scope 3 couvre toutes les autres émissions dites indirectes comme les achats d'équipements, les déplacements des salariés, la gestion des déchets, etc.

Lors du calcul d'un bilan carbone, deux grandes approches peuvent être mobilisées.

- La première approche repose sur des **données physiques**, directement liées aux consommations réelles de l'entreprise, telles que les kilomètres parcourus, les kWh consommés ou les litres de carburant utilisés.
- La seconde repose sur des **données monétaires**, généralement utilisées lorsque les données physiques (kilomètres parcourus, volumes consommés, etc.) ne sont pas disponibles. Cette méthode s'appuie sur des ratios et présente donc un niveau de fiabilité moins élevé.

De manière générale, plus la part de données physiques est élevée, plus le calcul des émissions de gaz à effet de serre est fiable et précis. Chez Synchrone, grâce au travail mené par les équipes métiers, **plus de 70 %** des données utilisées sont physiques, ce qui permet de garantir une meilleure fiabilité des résultats du bilan d'émissions de GES.

6.1.1.1. Résultats détaillés

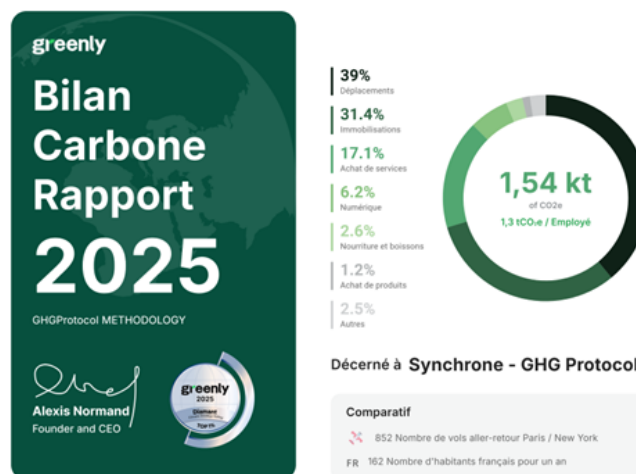
Synchrone a émis 1 534 Tonnes de CO₂e en 2025, soit 1,27 Tonnes de CO₂e (CO₂ équivalent) par employé, réparti comme suit sur les trois scopes :

Scope 1 : 106 CO₂e

Scope 2 : 4 TCO₂e

Scope 3 : 1 436 TCO₂e

Le bilan GES 2025 de Synchrone affiche 1,27 tCO₂e émise par collaborateur (valeur d'intensité). L'empreinte carbone de la société est ainsi plus de 3 fois moins importante que la moyenne du secteur, qui s'établit à 3.9 tCO₂e/collaborateur.



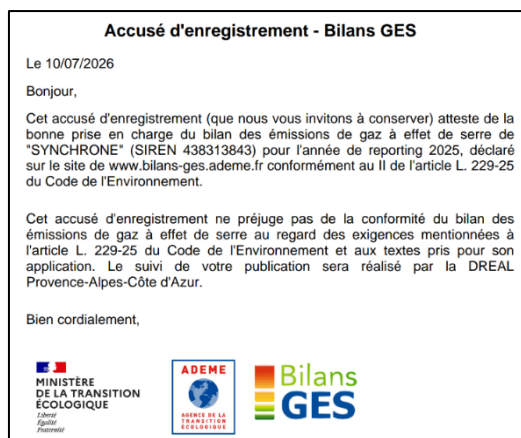
Au global, l'entreprise maîtrise ses émissions avec une baisse des émissions totales, malgré des évolutions contrastées sur ses trois postes clés :

Déplacements : -27 %

Immobilisations : +17 %

Achats de services : -36,7 %

Les résultats du bilan carbone ont été publiés sur le site de l'ADEME par la suite.



6.1.1.2. Score climat Greenly

Le score climat Greenly est un indicateur de maturité climatique qui évalue la performance d'une organisation dans la mesure, la réduction et la gestion de ses émissions de gaz à effet de serre (GES).

Il ne mesure pas uniquement les émissions elles-mêmes, mais également la qualité du bilan carbone, les actions de réduction mises en œuvre, les engagements climatiques, la sensibilisation des collaborateurs et les contributions climatiques de l'entreprise.



En 2025, la société a obtenu un **score climat Greenly de 91 points sur 150**, reflétant le niveau de maturité de sa stratégie climat et de sa démarche de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Cette notation se répartit comme suit :

- Mesurer : 34/40
- Réduire : 10/50
- Sensibiliser : 25/25
- S'engager et communiquer : 16/20
- Contribuer : 5/5
- Bonus : 1/10

Le score climat obtenu classe la société parmi les 1 % des entreprises françaises évaluées par Greenly présentant un niveau de maturité « Excellent » en matière de stratégie climat.

Cette reconnaissance témoigne de la mise en œuvre d'une politique environnementale structurée, fondée sur la mesure rigoureuse de son empreinte carbone et sur un plan d'actions ambitieux défini à partir des résultats du Bilan Carbone.

Elle traduit également l'engagement de l'entreprise dans la sensibilisation de ses parties prenantes, la transparence de sa communication et l'amélioration continue de sa performance environnementale.

Cette notation donne lieu à l'attribution d'une médaille, de Bronze à Diamant, selon le résultat obtenu.

Synchrone obtient, pour la deuxième année consécutive, la médaille Diamant, distinction qui témoigne de la solidité de sa démarche environnementale et de son engagement continu dans la transition écologique.

6.2. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

6.2.1. Trajectoire de réduction des émissions

Depuis 2023, Synchrone déploie une trajectoire de réduction de GES sur 6 axes clés, avec un objectif de réduction de 4 % par an minimum pour s'aligner sur les Accords de Paris (limiter l'augmentation de la température à 2°C).

Sur du moyen terme, la trajectoire de réduction de GES s'inscrit dans l'objectif plus global d'atteindre une baisse totale de - 25 % sur chacun des 3 scopes d'ici 2029, ce qui représente en valeur absolue totale de 552 tCO₂e projetée et répartie comme suit :

Du Scope 1 en valeur absolue : - 65 tCO₂e	Du Scope 2 en valeur absolue : - 7 tCO₂e	Du Scope 3 en valeur absolue : - 480 tCO₂e
---	--	--

En valeur d'intensité, l'objectif de réduction nous permettra de passer de 1.35 tCO₂e/collaborateur en 2022 (année de référence) à 1.03 tCO₂e/collaborateur en 2029 (année cible) conformément aux Accords de Paris, soit une baisse annuelle moyenne de 4 %. Cette trajectoire intègre quant à elle la croissance de l'entreprise, et donc l'évolution de ses émissions liées à l'augmentation de ses effectifs et ses activités.

Les 6 axes clés de la trajectoire sont les suivants :

1 / Diminuer notre consommation énergétique avec une meilleure gestion de l'énergie, actions de réduction, sensibilisation et éco gestes...	2 / Engager nos Fournisseurs grâce à une évaluation en cours de leur empreinte carbone et leur Stratégie Climat.	3 / Engager nos collaborateurs notamment à l'aide de quizz interactifs de sensibilisation et d'événements thématiques : effet de serre, énergie-climat...
4 / Adopter une démarche Green IT et se labéliser Numérique Responsable en tant qu'acteur du numérique en 2026	5 / Construire des partenariats à impact positif (Prestataires, Fournisseurs, partenaires, organismes) pour conjuguer nos efforts et favoriser l'économie circulaire.	6 / Réaliser des projets concrets de réduction / séquestration de GES dès à présent

6.2.1.1. Réduction des consommations en agence

De nombreuses actions au sein de nos agences ont été menées, avec pour visée l'optimisation de nos usages en matière de consommation énergétique.

Parmi elles, l'installation d'**éclairage automatique** dans les parties communes, l'installation d'un chauffage central et l'arrêt de ce dernier les jours non-travaillés.

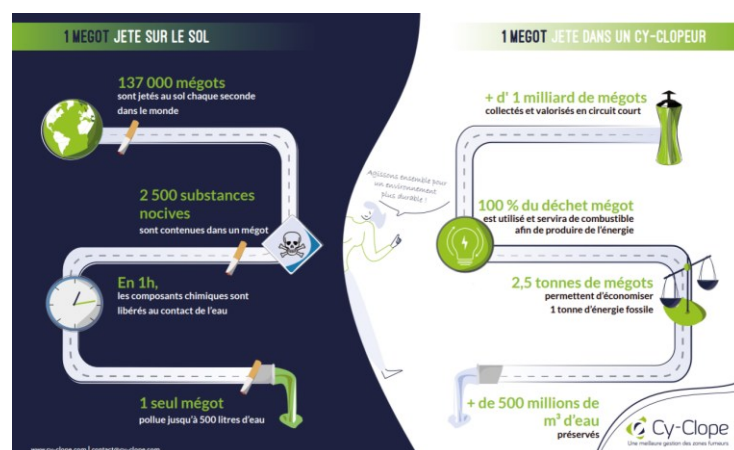
Synchrone a également souscrit un **contrat d'énergie verte**, pour son agence d'Aix-en-Provence, pour l'usage des bornes pour véhicules électriques, permettant ainsi d'utiliser des énergies renouvelables pour ces consommations, dont l'impact est le plus élevé sur l'ensemble des consommations énergétiques du site.

Un **système de tri** est mis en place avec deux flux distincts : déchets recyclables et non recyclables. Cette démarche est accompagnée d'une signalétique claire et d'actions de sensibilisation afin d'impliquer les collaborateurs au quotidien. Les déchets collectés sont ensuite pris en charge par une entreprise française spécialisée dans le traitement et le recyclage.

Synchrone réalise une **collecte des papiers** au sein du siège de la société, par la société BEAVER et qui s'inscrit dans une démarche ISO 9002 et 14001. Acteur majeur du recyclage en France, l'entreprise prestataire transforme les papiers usagés des bureaux en une pâte à papier recyclée premium utilisée pour la fabrication de nouveaux papiers blancs de qualité.

Par ailleurs, des **fontaines à eau** raccordées au réseau permettent à nos collaborateurs de bénéficier d'une eau filtrée tout en limitant l'utilisation de bouteilles en plastique. Des boissons chaudes (thé, café) sont également proposées en libre-service, avec des tasses mises à disposition pour éviter le recours aux gobelets jetables.

Synchrone a installé des **cendriers Cyclope** dans les espaces fumeurs de son siège social.



Ces dispositifs assurent la collecte des mégots, leur traitement en circuit court et leur valorisation énergétique. Ainsi, 100 % des mégots collectés sont réutilisés comme combustible pour produire de l'énergie, réduisant le recours aux ressources fossiles.

En 2025, 2,25 kg de mégots ont été collectés.

6.2.1.2. Bâtiments labellisés

Synchrone, dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociétale, installe ses agences dans des bâtiments certifiés, conformes aux exigences en matière de durabilité et de performance environnementale

Aix-en-Provence

Synchrone a investi dans la construction du bâtiment de son Siège Social en 2013 à Aix-en-Provence.

Ce bâtiment a été conçu avec des normes RSE et répond aux normes environnementales via l'obtention du label HPE (Haute performance énergétique), ainsi que du label BBC (Bâtiment basse consommation) délivré le 26 juin 2014.

La Défense

La Tour Alto, dans laquelle se trouvent les nouveaux locaux parisiens de Synchrone est un immeuble certifié HQE niveau "Exceptionnel". Il a obtenu plusieurs certifications internationales valorisant sa performance environnementale, tel que BREEAM In-Use avec le niveau "Excellent" (BREEAM) ou encore le Wellcore Shell Niveau Silver, une première en France en termes de certification. La tour Alto est une adresse en droite ligne de notre stratégie, qui ancre nos engagements en faveur de la transition écologique, de la sobriété énergétique et d'un cadre de travail durable.

6.2.1.3. Réemploi, recyclage et valorisation des matières

Impliquée dans l'économie circulaire et solidaire, Synchrone gère de manière durable la **fin de vie de son matériel IT**. Et comme le meilleur déchet est celui qu'on ne produit pas, Synchrone s'engage à allonger la durée d'usage des équipements. Concrètement, nos équipes réutilisent les équipements qui sont encore en état de fonctionnement.

Synchrone confie systématiquement ses équipements informatiques devenus obsolètes à des entreprises adaptées afin d'en assurer la valorisation. Elle a notamment retenu le prestataire Ecodair, entreprise sociale et solidaire d'utilité sociale ; depuis 2022, plus de 1,6 tonnes de matériel ont ainsi été revalorisées.

En 2025, 264 kg de matériel informatique, représentant 55 équipements, ont ainsi été valorisés par ECODAIR.

Enfin, en 2025, à l'occasion du déménagement de ses locaux parisiens, Synchrone a fait **don** de 426 meubles par l'intermédiaire de son partenaire Re-desk. Parmi eux, **98 % ont été réemployés** directement, générant un impact environnemental équivalent à l'envoi de 29 282 489 mails !

6.2.1.4. Mobilité durable

Valorisation des modes de transports durables

Au cœur de sa politique mobilité, Synchrone favorise l'utilisation des transports en commun par la prise en charge de 50 % des frais d'abonnement de ses collaborateurs. Cette prise en charge peut aller jusqu'à 100 % dès lors que le temps de trajet du salarié est supérieur à 1h30 et que son lieu de travail est à plus de 50 km de son domicile.

Une politique en faveur du **FMD** (Forfait Mobilité Durable) a été mise en œuvre, avec le lancement, à ce titre, d'une enquête auprès des collaborateurs. L'analyse des résultats va permettre la mise en œuvre d'actions facilitatrices pour les salariés volontaires, notamment en termes de mise en relation.

Dans le cadre des déplacements professionnels, Synchrone favorise très largement les déplacements en train au détriment des déplacements en avion, dont l'impact carbone est bien plus élevé (il ne représente que 4 % des modes de transport utilisés).

Flotte automobile

À modèle équivalent, un véhicule électrique émet en moyenne 2 à 3 fois moins de gaz à effets de serre que son équivalent thermique en France (intensité carbone du mix électrique), et ce, en tenant compte de toute sa durée de vie.

Face à ce constat, Synchrone a mené une étude de transition avec le partenaire Greenly, afin de repenser son parc automobile et d'initier une transition vers une flotte plus responsable, composée notamment de véhicules électriques et hybrides.

Ainsi, la Car Policy de Synchrone, qui définit les règles d'attribution, d'utilisation et de restitution des véhicules de fonction pour les collaborateurs, a complètement été repensée en 2025 dans un objectif de réduction significative de son impact écologique via 3 axes clés :

- Rationalisation du nombre de véhicules
- Rationalisation des catégories de véhicules proposés
- Transition vers une flotte durable et responsable à faible impact de GES (depuis le processus de fabrication jusqu'à l'usage quotidien du véhicule)

Des critères de choix ont été définis avant de guider au mieux le collaborateur tout en répondant aux objectifs que Synchrone s'est fixé :

- Hybride ou électrique éco scoré
- Constructeur européen ou véhicules fabriqués en Europe autant que possible
- Émissions CO2 ≤ 113 g/km
- Pas de malus au poids < 1700 kgs
- Finitions business (Bluetooth, Apple Carplay- Android auto, radar, boîte auto ...)

Pour accompagner la transition vers une mobilité plus durable, Synchrone a installé sur le site de son siège social des bornes de recharge doubles permettant la recharge simultanée de quatre véhicules électriques. Les conducteurs sont également équipés de cartes de recharge Total Énergies Électrique, donnant accès à un vaste réseau de bornes en France et en Europe.

Afin de limiter la consommation de ressources liée au remplacement saisonnier des pneumatiques, les véhicules sont désormais équipés de pneus quatre saisons complétés par des chaussettes à neige lorsque les conditions l'exigent. Par ailleurs, des véhicules partagés sont mis à disposition des collaborateurs sur les sites d'Aix-en-Provence et de Paris, favorisant l'optimisation des déplacements professionnels.

Sensibilisation à l'éco conduite

Synchrone a poursuivi en 2025 la sensibilisation des conducteurs de sa flotte professionnelle à l'éco-conduite, en s'appuyant sur les ressources pédagogiques proposées par Ayvens, leader mondial de la mobilité durable.

Elle a ainsi déployé une campagne de communication mensuelle, mettant à disposition un MOOC de sensibilisation proposé par Ayvens et identifié comme pertinent par rapport aux usages des conducteurs.

Programme proposé en 2025 :

#1	Conduite éco-responsable		Conduite et feuille A4: quel rapport ?
#2	Conduite éco-responsable		Qu'est-ce que la conduite par anticipation ?
#3	Conduite éco-responsable		Savoir identifier les signes de fatigue au volant
#4	Conduite éco-responsable		La check-list pour des vacances en toute tranquillité
#5	Conduite éco-responsable		Le mètre de trop
#6	Conduite éco-responsable		Le mètre de trop: temps de réaction
#7	Conduite éco-responsable		Premiers signes de fatigue au volant, ne minimisons pas le danger
#8	Conduite éco-responsable		La conduite sous la pluie

6.3. PREVENTION DE LA POLLUTION

6.3.1. Intégration de critères environnementaux dans les achats

L'entreprise inscrit progressivement des critères environnementaux dans sa politique d'achats afin de renforcer la prise en compte des enjeux écologiques dans ses décisions.

Dans cette dynamique, Synchrone a mené deux appels d'offres alignés avec sa politique d'achats durables et de numérique responsable. Le premier portait sur la revalorisation de son parc informatique, intégrant des exigences précises telles que les méthodes de suppression des données, les taux et filières de valorisation, ainsi que les émissions de gaz à effet de serre évitées. Le choix du prestataire s'est notamment appuyé sur la part d'équipements reconditionnés et la qualité de la filière de traitement.

Le second appel d'offres concernait l'acquisition d'une soixantaine de PC portables, avec une attention particulière portée à la durabilité des équipements (garantie étendue, maintenance rapide, reprise en fin de vie, indice de réparabilité). La sélection s'est faite sur la base de critères environnementaux et qualitatifs, tels que l'usage de matériaux durables ou recyclés et des solutions d'emballage responsables.

6.3.2. Contribution carbone

Depuis 2023, Synchrone contribue à la réduction de son impact climatique en soutenant des projets de contribution carbone visant à compenser une partie de ses émissions de gaz à effet de serre.



2023

10 % compensés soit 160 tCO₂e

Projet Topaiyo REDD+ en Papouasie-Nouvelle-Guinée, dédié à la protection de forêts tropicales menacées par l'exploitation industrielle.

Ce projet contribuait à préserver la biodiversité, éviter des émissions de CO₂, soutenir durablement les communautés locales.



2024

10 % compensés soit 175 tCO₂e – 5 ODD concernés

Programme Titas Gas Capture au Bangladesh, dédié à la réduction des émissions de méthane issues de l'extraction de gaz naturel.

Ce projet contribuait à la lutte contre le changement climatique, mais aussi l'accès à une énergie plus propre, la création d'emplois durables et la promotion de l'inclusion sociale et de l'égalité des genres



2025

5 % compensés soit 75 tCO₂e – 9 ODD concernés

Projet Katingan en Indonésie, dédié à la protection et restauration d'écosystèmes riches en biodiversité, menacés par la conversion en plantations industrielles (+145K hectares)

Ce projet contribuait à préserver des puits de carbone majeurs, d'éviter la déforestation et de générer des co-bénéfices environnementaux et sociaux importants pour les populations locales



Certificat de contribution carbone pour 2025

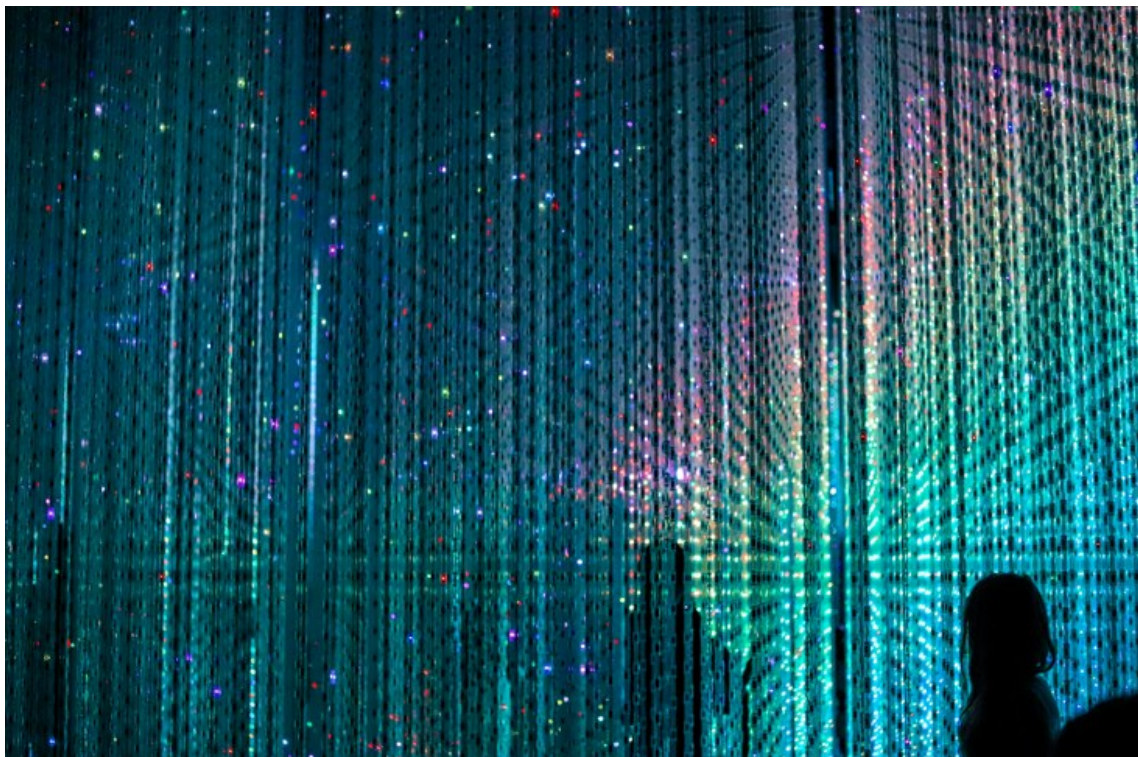
6.3.3. Calcul d'Impact Carbone – ACV

Synchrone a réalisé une analyse d'impact carbone, visant à évaluer l'impact d'une prestation chez un client. Cette démarche repose sur une approche générique, représentative des pratiques globales, avec pour objectif d'être déclinée, à terme, par offres.

En s'appuyant sur une méthodologie structurée — incluant notamment l'identification des postes d'impact et le choix de facteurs d'émissions pertinents — cet impact a été déterminé avec cohérence.

Plusieurs variables ont été intégrées dans l'analyse, telles que les trajets domicile-travail, le poste de travail, le nombre de jours de télétravail, ou encore le type de repas consommé lors des pauses déjeuner.

Le résultat obtenu constitue une base modélisable, applicable à différents scénarios et facilement adaptable selon plusieurs paramètres, notamment le nombre de consultants mobilisés, le volume de jours de télétravail ou encore la durée de la prestation exprimée en jours.



6.4. IMPLICATION DES COLLABORATEURS

Les collaborateurs de Synchrone sont sensibilisés aux enjeux et aux impacts environnementaux par différents dispositifs.

Tout au long de l'année, des actions de sensibilisation sont menées sur des thématiques variées telles que l'énergie, le climat, la gestion des déchets ou encore l'écoconduite. La majorité de ces contenus, notamment sous forme de quizz ludiques, est proposée en partenariat avec la solution Greenly. Aussi, lors du renouvellement de la mesure de nos émissions de GES, les collaborateurs sont systématiquement sollicités pour contribuer à nous fournir les informations nécessaires pour la prise en compte de leur impact.

Les collaborateurs sont également sollicités sur les enjeux environnementaux via notre partenaire United Heroes, avec pour exemple le challenge « Earth Hour » mené en 2025, conçu pour Synchrone, combinant plusieurs formats de sensibilisation aux enjeux environnementaux :

- **Un challenge collectif de trois semaines**, permettant aux collaborateurs d'atteindre ensemble des paliers de points afin de débloquent un don au profit d'une association choisie par Synchrone, autour de thématiques telles que la mobilité douce ou la protection des océans.
- **Un challenge individuel**, basé sur la réalisation d'éco-actions ou de sessions de ramassage de déchets.
- **Deux quizz** sur la biodiversité, la faune et la flore.
- **Une collection de quatre articles** consacrés aux « petits gestes, grands impacts » : réduction de l'empreinte numérique, éco-actions, etc.

6.5. SURVEILLANCE ET MESURE DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Des indicateurs de performance environnementale ont été définis afin d'assurer un suivi régulier. Ils portent notamment sur les émissions de gaz à effet de serre (CO₂), la consommation énergétique (kWh), ou encore la quantité de déchets générés et leur taux de valorisation, ou sur d'autres thématiques par exemple autour numérique responsable.

Les données sont collectées régulièrement, à l'aide d'outils de suivi adaptés, puis consolidées dans des tableaux de bord. Ces résultats sont analysés afin de suivre l'évolution des performances et d'identifier d'éventuels écarts par rapport aux objectifs fixés.

Sur cette base, Synchrone définit des actions d'amélioration continue visant à réduire ses impacts environnementaux, comme l'optimisation des consommations ou la réduction des déchets. Un suivi régulier permet d'évaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre.

7. QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS

Cette thématique est abordée selon deux prismes complémentaires. D'une part, la responsabilité de Synchrone vis-à-vis de ses clients, en tant que partenaire de confiance, qui se traduit par un engagement fort en matière de qualité des prestations, de sécurité des solutions déployées et de respect des exigences contractuelles et réglementaires.

L'entreprise veille ainsi à établir des relations durables fondées sur la transparence, l'éthique et la satisfaction client.

D'autre part, Synchrone prend en compte sa responsabilité indirecte vis-à-vis des utilisateurs finaux des solutions qu'elle conçoit, développe ou maintient. À ce titre, elle s'attache à promouvoir des services numériques accessibles, sécurisés et respectueux des droits des utilisateurs, notamment en matière de protection des données personnelles et d'expérience utilisateur.

Cette double approche permet à Synchrone d'inscrire ses activités dans une logique de responsabilité globale, en intégrant l'ensemble de la chaîne de valeur et des parties prenantes concernées.

7.1. PLAN D'ACTIONS SECURITE DE L'INFORMATION

Certifiée ISO 27001 depuis 2017, Synchrone dispose d'un système de management de la sécurité de l'information efficace et robuste. Dans une optique d'amélioration continue, et pour faire face aux enjeux grandissants en termes de cybersécurité, de nouveaux objectifs sont fixés chaque année.

7.1.1. Enjeux en matière de sécurité du Système d'Information

Face à la croissance de la menace Cyber, Synchrone doit disposer des garanties adéquates et d'un niveau d'intégration de la sécurité assurant la protection des systèmes d'information Clients.

Elle doit de plus démontrer sa capacité à répondre aux exigences et apporter des garanties sur un secteur toujours plus exigeant, en particulier auprès de ses salariés, de ses Clients, des candidats à l'embauche.

Enjeux, menaces et opportunités internes :

- Répondre aux exigences qui se renforcent : Synchrone doit se structurer, notamment par le biais des services externes, pour mieux adresser les nouveaux enjeux de sécurité.
- Compétences en Cybersécurité : le marché du recrutement sur les compétences Cyber se durcit. Synchrone disposant de pool de compétences en matière de sécurité peut s'appuyer sur ces compétences internes en consulting.
- Résilience et continuité d'activité : les activités doivent être protégées et réalisées en assurant un niveau de sécurité propice aux activités exercées par Synchrone dans un contexte de travail hybride (déplacements, Télétravail, Cloud, mobilité) et pour faire face à une crise potentielle (PRA/PCA et gestion de crise).

- Externalisation Fournisseurs : 23 % des incidents en lien avec des rançongiciels traités par ou rapportés à l'ANSSI en 2022 par le biais des Fournisseurs. La stratégie d'externalisation (Clients/Fournisseurs) amène aussi des opportunités d'industrialisation et d'amélioration du niveau de sécurité au travers de nos Fournisseurs.

Pour cette même raison, Synchrone doit renforcer sa Politique achats pour mieux cadrer ses fournisseurs.

Enjeux, menaces et opportunités externes :

- Adapter nos Offres au contexte Client : les enjeux de sécurité et besoins des Clients évoluent. Synchrone déploie son Offre dédiée à la cybersécurité et veille à une évolution de celle-ci en phase avec le contexte cyber.
- Contexte géoPolitique tendu : le conflit Russie-Ukraine détourne les menaces cyber, mais favorise le rapprochement de certaines coalitions criminelles et crée également une incertitude sur le marché.
- Crise écologique : en raison des diverses menaces climatiques, il convient d'investir et de comprendre le risque d'impact des mesures préventives, comme les coupures hivernales 2022/2023, ou envisager des limitations sur les ressources énergétiques, qui peuvent avoir un impact sur la sécurité.
- Nouvelles réglementations : arrivée des normes NIS2 et DORA pour le secteur bancaire amenant pour Synchrone de nouvelles opportunités de démontrer sa capacité à être un partenaire de référence, mais amenant des exigences de suivi et de production plus fortes sur certaines thématiques (résilience, gestion de crise, PCA/PRA).

7.1.2. Politique de sécurité du SI Synchrone

La PSSI de Synchrone est le socle du Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) de Synchrone qui définit :

- Le cadre de gouvernance de la sécurité
- Les principes fondamentaux à respecter
- Les orientations stratégiques en matière de sécurité
- Et les règles d'organisation du SMSI

Elle s'applique à l'ensemble des activités de Synchrone, notamment dans le cadre de ses prestations en assistance technique, en centre de services ou en engagement de résultats.

La PSSI de Synchrone repose sur les normes ISO 27001 et les bonnes pratiques ISO 27002 et s'articule autour des axes suivants :



- Contexte et domaine d'application du SMSI
- Objectifs de sécurité alignés sur la stratégie d'entreprise
- Gestion des risques selon une approche structurée
- Amélioration continue du SMSI
- Suivi opérationnel et évaluation des performances
- Organisation documentaire claire et accessible

Le plan de sécurité de Synchrone repose sur une approche combinant :

- Cybersécurité (infrastructure, équipements, accès)
- Protection des données personnelles (conformité RGPD)
- Sécurité des collaborateurs et des sites (HSE)
- Gouvernance et sensibilisation

Suite à une analyse des risques approfondies, et dans le cadre du maintien et de l'amélioration continue de l'efficacité et de la robustesse de son Système de management de la Sécurité de l'Information, Synchrone a déployé en 2024 un Plan d'actions complet, tant sur les aspects de sécurité de l'information, de la cybersécurité que de protection des données personnelles.

Ce plan d'actions comprenait notamment les actions phares suivantes :

- Re-sensibilisations des fonctions internes aux enjeux de la Sécurité IT
- Mise en place d'un SOC externalisé
- Mise en place d'une solution de DLP lié à la classification des données
- Projet de refonte des applications conteneurisées vers une Usine Logiciel CICD
- Mise en place d'un process de changement
- Mise en place d'un NAC sur le réseau Synchrone
- Lancement d'un projet de migration des boîtes mails de nos Consultant vers un système plus sécurisé

7.2. PROTECTION DES DONNEES ET DE LA VIE PRIVEE DES CONSOMMATEURS

7.2.1. Politique de protection des données (RGPD)

Synchrone fait de la protection des données un levier stratégique de confiance, de maîtrise des risques et de performance durable. L'entreprise applique une politique exigeante et pleinement alignée avec le RGPD afin de garantir une gestion des données sécurisée, transparente et irréprochable pour l'ensemble de ses parties prenantes.

Portée par la Direction et pilotée par le DPO, cette démarche s'appuie sur une **gouvernance robuste** et responsabilise l'ensemble des collaborateurs, intégrant la protection des données dans tous les usages et projets.

Synchrone applique des standards élevés : bases légales maîtrisées, collecte strictement nécessaire, données fiables et consentement pleinement réversible, garantissant aux personnes un contrôle effectif sur leurs données.

L'entreprise assure une maîtrise complète du cycle de vie des données (collecte, usage, conservation, suppression) et met en œuvre des dispositifs de sécurité avancés protégeant leur confidentialité, leur intégrité et leur disponibilité, y compris dans le cadre de flux internationaux.

Dans une logique d'excellence opérationnelle, Synchrone structure et démontre sa conformité : registres à jour, analyses d'impact sur les traitements à risque, intégration du *privacy by design*.

Elle garantit également le respect effectif des droits des personnes et dispose de dispositifs éprouvés pour **prévenir, détecter et gérer tout incident**, en lien avec les autorités si nécessaire.

Enfin, cette exigence s'étend à l'ensemble de son écosystème, avec une sélection rigoureuse des partenaires et un encadrement contractuel systématique, soutenus par une culture interne forte fondée sur la sensibilisation et la formation continue.



7.2.1.1. Roadmap 2025

GÉNÉRAL	• Refonte de la Politique générale de la protection des données personnelles Synchrone
GOUVERNANCE	• Up date des traitements en tant que Sous-Traitant de nos Clients • Logigramme de 2 processus privacy : Pilotage de la conformité et Gestion des demandes de droit • Processus de gestion d'un contrôle CNIL
RH	• Mise à jour de la notice d'information RGPD sur le traitement des données collaborateurs • Sécurisation des données de santé dans le cadre des processus de téléconsultation avec la médecine du travail • Minimisation des données personnelles dans la fiche de renseignement des nouveaux embauchés • Mentions RGPD dans la Charte Flotte Automobile
FOURNISSEURS	• Optimisation processus de relecture des contrats fournisseurs
PRESTATAIRES	• Mise à jour de l'annexe RGPD contrat consultant prestataire freelance
BUSINESS	• Analyse de risque et process d'interdiction d'usage des outils de scrapping
WEB	• Mise en conformité de la Privacy suite mise en place de Google Analytics
IT	• Analyse de conformité du futur ERP • Revue Charte informatique pour coordination avec réglementation protection des données • Revue PSSI et annexes pour coordination avec réglementation protection des données • Veille et accompagnement conformité RGPD & IA • Rédaction charte usage de l'IA en respect des exigences de protection des DCP

7.2.1.2. Focus sur 2025

Renforcement de la transparence sur les données collaborateurs

Dans une démarche qui se veut exemplaire sur les traitements RH, nous avons mis à jour la notice d'information RGPD relative au traitement des données collaborateurs.

Cette évolution permet de renforcer la transparence, de clarifier l'usage des données et de garantir un cadre conforme et compréhensible pour l'ensemble de nos collaborateurs.

Un cadre RGPD renforcé et harmonisé dans nos contrats de sous traitance

Nous avons fait évoluer notre annexe RGPD pour intégrer les exigences croissantes du marché (clauses d’audit, tiers bénéficiaire) et renforcer la cohérence de nos engagements (registre, gestion des violations).

Une approche équilibrée qui permet de concilier haut niveau d’exigence et accessibilité pour tous nos partenaires, qu’ils soient structures organisées ou indépendants.

Encadrement responsable des usages de l’IA

Dans un objectif d’innovation maîtrisée, nous avons mis en place une veille active sur les enjeux de conformité RGPD et IA, accompagnée de la rédaction d’une charte d’usage de l’intelligence artificielle auprès de tous nos collaborateurs.

Cette démarche garantit un déploiement de l’IA respectueux des données personnelles, aligné avec les exigences réglementaires et les attentes de confiance de nos clients.

7.2.2. Charte sécurité IT

La Charte informatique de Synchrone définit les règles d’usage des systèmes d’information mis à disposition par Synchrone ou ses Clients.

Elle vise à garantir la confidentialité, l’intégrité et la sécurité des données traitées dans le cadre des missions confiées aux collaborateurs et Prestataires.

A l’attention de tous les utilisateurs de l’entreprise, elle couvre l’ensemble des équipements IT (informatiques, télécoms et outils de communication) utilisés dans le cadre professionnel et reprend 3 principes clés en matière de sécurité :

Confidentialité des informations sensibles

Toute donnée stratégique, personnelle ou technique doit être protégée

Gestion des mots de passe

Ne pas noter ses mots de passe, les modifier régulièrement et ne jamais les partager

Obligation de discrétion

Respecter une stricte confidentialité, y compris après la fin du contrat de travail (jusqu’à 5 ans après)

7.2.3. Formation des salariés

Synchrone sensibilise régulièrement ses collaborateurs au travers de formations et de modules d'informations.

A cet effet, et depuis plusieurs années, tout nouveau salarié doit obligatoirement réaliser 2 formations de base, « *Les Essentiels de la sécurité* » et « *RGPD* » validées par une évaluation des acquis regroupant les items suivants :

- Protéger les informations sensibles
- Catégories d'information
- Menaces courantes visant l'information
- Création de mots de passe robustes
- Sécurité du courriel
- Repérer une tentative d'escroquerie
- Naviguer sur le Web en toute sécurité
- Cybermenaces
- Pratiques Internet sécuritaires
- Sécurité au bureau
- Travailler en déplacement
- Principes du règlement RGPD
- Obligations et responsabilités des responsables de traitement
- Droits des personnes

En 2023, Synchrone a formalisé sur une roadmap à 4 ans, un programme de formation ambitieux afin d'optimiser encore le niveau de connaissances et de compétences de ses collaborateurs en matière de sécurité de l'information.

Synchrone a également poursuivi ses actions de prévention via l'affichage au sein de la totalité des sites de la société de son Mémo Sécurité RGPD et de sa fiche 10 Gestes sécurité à adopter au quotidien.

7.3. ACCES AUX SERVICES ESSENTIELS ET INCLUSION DES CONSOMMATEURS VULNERABLES

7.3.1. Adaptation des offres et supports

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'inclusion et de l'accès aux services essentiels, Synchrone veille à promouvoir la prise en compte des besoins de tous les utilisateurs, y compris les personnes en situation de handicap ou confrontées à des situations de vulnérabilité.

À ce titre, l'entreprise sensibilise et forme régulièrement ses consultants aux enjeux de l'accessibilité numérique, afin de favoriser la conception et le déploiement de services digitaux inclusifs, notamment via la prise en compte des référentiels en vigueur tels que le RGAA.

En développant les compétences de ses collaborateurs sur ces sujets, Synchrone contribue à l'adaptation des offres et des supports numériques, dans l'objectif de garantir un accès équitable aux services pour l'ensemble des utilisateurs.

7.4. CERTIFICATION ISO 27001

Certifiés ISO 27001 depuis 2017, nous mettons en œuvre un système de management de la sécurité de l'information garantissant la protection de nos données et de celles de nos clients et partenaires.



Cette certification repose sur une démarche de gestion des risques, des mesures de sécurité adaptées et un processus d'amélioration continue. Elle témoigne de notre engagement à assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations, tout en renforçant la confiance de nos parties prenantes et la qualité de notre gouvernance.

En octobre 2025, Synchrone a été auditée par Bureau Veritas dans le cadre du suivi de sa certification ISO 27001, ainsi que de la transition de la certification ISO 27001:2013 vers la version 2022.

Cette évolution du référentiel constituait une étape majeure, intégrant des exigences renforcées pour répondre aux nouveaux enjeux de cybersécurité, notamment en matière d'environnements cloud, de gestion des risques et de pratiques de sécurité actuelles.

Cette transition a nécessité une révision approfondie de notre Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI), de nos processus et de notre gouvernance afin d'assurer leur conformité avec les nouvelles exigences.

7.4.1. Point forts et conclusion d'audit

Lors de la réunion de clôture de l'audit, l'auditeur de Bureau Veritas a relevé les points forts suivants :

- Obtention de la certification ISO 27001:2022, validant la conformité de notre SMSI aux exigences les plus récentes ;
- Renforcement de la maturité de notre organisation en matière de sécurité de l'information, grâce à l'amélioration continue de nos pratiques et de nos processus ;
- Mobilisation de l'ensemble des équipes, dont l'implication a été déterminante pour mener à bien cette évolution et ancrer une culture de la sécurité au sein de l'entreprise.

Cette démarche illustre notre engagement en faveur d'une gouvernance responsable, de la protection des données et de la résilience de notre organisation face aux risques numériques.

8. COMMUNAUTE ET DEVELOPPEMENT LOCAL

8.1. IMPLICATION AUPRES DES COMMUNAUTES LOCALES

8.1.1. Programmes de mécénat

Synchrone a choisi d'offrir à ses collaborateurs le mécénat de prestations en réponse à une stratégie interne de notre entreprise de gestion des talents : offrir aux collaborateurs Synchrone en intermission une mission utile, structurée, enrichissante personnellement et valorisante professionnellement.

Le Mécénat de prestations est donc la mise à disposition, à titre gracieux, des compétences professionnelles et personnelles de collaborateurs volontaires, au bénéfice d'une structure associative ou fondation.

Il représente un levier pour les collaborateurs en Intermission, permettant de retrouver la dynamique d'une mission chez un client. Les missions proposées par les bénéficiaires sont autant calibrées et requièrent autant de compétences que chez tous les clients facturés.

La durée de mission de prestations peut varier selon les bénéficiaires.

- Missions ponctuelles (audit) quelques semaines
- Missions longues durées (plusieurs mois)

Par le biais du mécénat de prestations, le collaborateur met à profit ses compétences et en parallèle peut en acquérir de nouvelles, dans un environnement moins stressant mais tout aussi exigeant que chez un client facturé.

- ❖ Le mécénat de prestations peut se traduire par **Talents et Partage**.
- ❖ Les valeurs des mécènes sont celles de Synchrone : **Ecoute, Ouverture, Partage, Virtuosité**.
- ❖ Les attentes, sont identiques dans tous les cas : professionnalisme, savoir-faire et surtout savoir-être

Exemples de missions :

- Direction de projets SI, intervention en anglais (équipes de développement en Asie)
- Etude d'urbanisation des systèmes d'information H2H et modélisation des flux de données
- Audit solution de sauvegardes
- Audit Contrôle de gestion
- Refonte site internet
- Chef de projet IT ou métier

Exemples de fondations et associations



À ce jour, et depuis 2023, 63 missions ont déjà été réalisées dans le cadre du mécénat de prestations.

8.1.2. Adhésion à des initiatives locales

Dans le cadre de sa démarche RSE, l'entreprise s'engage activement au sein de plusieurs initiatives locales et sectorielles afin de contribuer au développement économique et au partage de bonnes pratiques.

Elle est notamment membre du CLUSIF, pour renforcer sa veille et ses pratiques en matière de cybersécurité, ainsi que de NUMEUM, qui accompagne les acteurs du numérique dans leurs transformations et leurs engagements responsables.

L'entreprise participe également au Club Top 20, favorisant les échanges entre dirigeants autour de la performance durable, et à l'UPE13, qui soutient le dynamisme économique du territoire.

Ces adhésions traduisent la volonté de l'entreprise de s'inscrire dans un écosystème collaboratif et responsable.

8.1.3. Challenge solidaire United Heroes

Le challenge solidaire Battle des Assos, déployé au printemps 2026 dans le cadre du programme United Heroes X Synchrone, a mobilisé les collaborateurs autour d'une initiative alliant activité physique, bien être et engagement solidaire. Invités à rejoindre l'une des quatre équipes constituées, ils ont pu soutenir une association sélectionnée à l'issue d'un appel à propositions interne.

L'ensemble des participations – activités sportives, défis bien être, quiz et actions solidaires – a permis de comptabiliser des points pour chaque équipe tout au long du défi.

 L'Association Anne Lorient est la seule association créée par une ancienne femme sans-abri pour aider les femmes SDF, les mères isolées et les familles en grande précarité. CAPITAINE  MICHELA	 La Maison des Jeunes Talents est un programme d'égalité des chances visant à rendre la "prépa" accessible à tous les étudiants boursiers. Ses missions : proposer un hébergement et un accompagnement individualisé. CAPITAINE  AYA	 Dunes d'Espoir L'association accompagne des enfants et adultes en situation de handicap pour leur permettre de participer à des courses nature, portés par une équipe de coureurs bénévoles. CAPITAINE  LIN	 Soleil Bleu Azur est une association qui réalise les rêves d'enfants et d'adolescents atteints de pathologies graves, en les accompagnant ainsi que leurs familles pour rendre leur quotidien un peu plus supportable. CAPITAINE  ELODIE
--	--	--	---

À l'issue de l'opération, un don global de 4 000 € a été attribué, réparti entre les quatre associations – Anne Lorient, Maisons des Jeunes Talents, Dunes d'Espoir et Soleil Bleu Azur - en fonction du classement final des équipes, avec des montants compris entre 500 € et 2 000 € par association.

8.1.4. Dons à des associations

Chaque année, Synchrone fait don de fournitures de bureaux (classeurs, etc..) à des établissements scolaires et crèches situés à proximité de son siège social.



Cette démarche permet de favoriser le réemploi de ressources et d'éviter la mise au rebut de matériels encore fonctionnels, tout en contribuant concrètement aux besoins des structures éducatives locales.

À travers ces actions, Synchrone associe ainsi sa démarche de réduction des déchets à une contribution solidaire en faveur de son territoire et des acteurs de proximité.

8.2. CREATION D'EMPLOI ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

8.2.1. Contributeur à l'employabilité du bassin local

Synchrone contribue activement au développement économique et social de son territoire en favorisant la création d'emplois durables et le développement des compétences.

Fondée à Aix-en-Provence, après avoir très rapidement ouvert une agence parisienne, la société se développe rapidement à l'échelle nationale : elle est actuellement présente, au-delà de ses implantations historiques, à Lyon, Clermont-Ferrand, Sophia Antipolis, Montpellier, Bordeaux, Nantes, Rennes, et Lille.

L'organisation s'inscrit comme un acteur engagé en faveur de l'employabilité au sein de son bassin local. Elle participe au dynamisme du tissu économique en offrant des opportunités professionnelles accessibles à différents profils

Dans cette perspective, l'organisation privilégie, lorsque cela est possible, des politiques de recrutement local. Elle veille à diffuser ses offres d'emploi au niveau territorial et à valoriser les candidatures issues du bassin d'emploi, contribuant ainsi à limiter les déséquilibres territoriaux et à renforcer l'ancrage local de ses activités.

Par ailleurs, l'organisation développe des partenariats avec les acteurs de l'emploi et de la formation, tels que les missions locales, les établissements d'enseignement et les organismes de formation professionnelle.

Enfin, l'organisation investit dans le développement des compétences de ses collaborateurs à travers des dispositifs de formation continue, favorisant l'adaptation aux évolutions des métiers et l'employabilité sur le long terme. Cette approche contribue à sécuriser les parcours professionnels et à renforcer la performance globale de l'organisation.

8.2.2. Soutien à l'insertion professionnelle, apprentissage et stages

Engagée en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes et de l'accès à l'emploi des jeunes diplômés, Synchrone mène régulièrement des actions de relations écoles, en particulier auprès d'écoles d'ingénieurs et de commerce, notamment à travers sa participation à des forums étudiants en région.

En 2025, l'entreprise a ainsi pris part à 9 événements, mobilisant plusieurs collaborateurs, afin de renforcer les échanges avec les étudiants et promouvoir les métiers du numérique. Parmi ces événements, des sessions de jobdating avec des étudiants récemment diplômés, des tables rondes sur nos métiers du numérique, mais également des forums autour de la marque employeur.

Cette démarche s'inscrit dans une stratégie de partenariats durables avec des établissements engagés dans la formation aux métiers du numérique et de la data, tels qu'AlbertSchool et La Plateforme. Avec ces écoles, Synchrone intervient régulièrement lors de forums, workshops, cas

pratiques et conférences, contribuant à renforcer sa visibilité auprès des talents de demain tout en affirmant son engagement en faveur de l'inclusion, de la transmission et de l'innovation pédagogique.

Le partenariat avec La Plateforme, école marseillaise membre du programme Grande École du Numérique proposant des parcours accessibles à tous, sans conditions de diplôme ni de ressources, illustre pleinement cet engagement. Depuis 2022, et via sa filiale Gincko Lab, Synchrone accompagne l'établissement dans le développement de projets numériques structurants. L'entreprise a contribué à la conception et à la réalisation d'une plateforme scolaire virtuelle, en traduisant les besoins pédagogiques et opérationnels de l'école afin de proposer une expérience immersive, favorisant les interactions sociales et l'apprentissage collaboratif.

Le partenariat avec AlbertSchool s'inscrit également dans cette volonté de créer des passerelles concrètes entre formation et emploi, en soutenant des dispositifs pédagogiques ancrés dans la réalité des métiers et en valorisant le positionnement de Synchrone sur les enjeux data et intelligence artificielle.



En parallèle, Synchrone poursuit sa politique de recours à l'alternance et aux stages afin de permettre aux jeunes talents d'acquérir des compétences opérationnelles et de faciliter leur insertion professionnelle. En 2025, l'entreprise a intégré plusieurs alternants, contribuant ainsi au renouvellement de ses compétences et à la transmission des savoirs.

Dotée d'une importante force commerciale – environ 64 salariés, 40 % des effectifs de sa structure interne – Synchrone recrute chaque année une vingtaine de nouveaux Business Managers, pour la plupart récemment diplômés d'écoles de commerce.

Synchrone accompagne l'intégration des jeunes diplômés recrutés sur des fonctions commerciales au travers de sa Business School interne. Ce parcours de formation structurant vise à sécuriser les débuts professionnels et à favoriser une montée en compétences progressive autour des fondamentaux du métier en ESN.

8.3. DEVELOPPEMENT ET ACCES AUX TECHNOLOGIES

8.3.1. Contribution à la modernisation des territoires

Synchrone intervient au quotidien dans des projets de transformation numérique qui contribuent à faire évoluer les services et les usages sur les territoires où l'entreprise est présente.

En tant qu'ESN, elle accompagne des acteurs publics et privés dans la conception et le déploiement de solutions digitales adaptées à leurs besoins, qu'il s'agisse de dématérialiser des processus, de développer des outils numériques ou d'améliorer les systèmes d'information existants.



À travers ces projets, Synchrone participe à la diffusion des usages numériques et à l'amélioration de l'accès aux services digitaux, y compris dans des contextes où les ressources techniques ou les compétences peuvent être plus limitées. Ces actions contribuent, à leur échelle, à réduire certaines inégalités d'accès au numérique et à renforcer l'attractivité des territoires.

L'entreprise porte également une attention particulière à la manière dont les solutions sont conçues et mises en œuvre. Les projets intègrent des enjeux d'accessibilité, d'ergonomie et de protection des données, afin de garantir des usages sécurisés et adaptés à la diversité des utilisateurs.

8.4. CREATION DE RICHESSES ET REVENUS

8.4.1. Politique d'achats responsables et locaux

Les enjeux liés aux achats responsables constituent un levier majeur de la démarche RSE de Synchrone et participent à la maîtrise de ses impacts sociaux, environnementaux et éthiques tout au long de sa chaîne de valeur.

La politique d'achats responsables, ainsi que les actions mises en œuvre en la matière, sont présentées en détail à la page 79 du présent mémoire.

8.4.2. Contribution durable au développement local

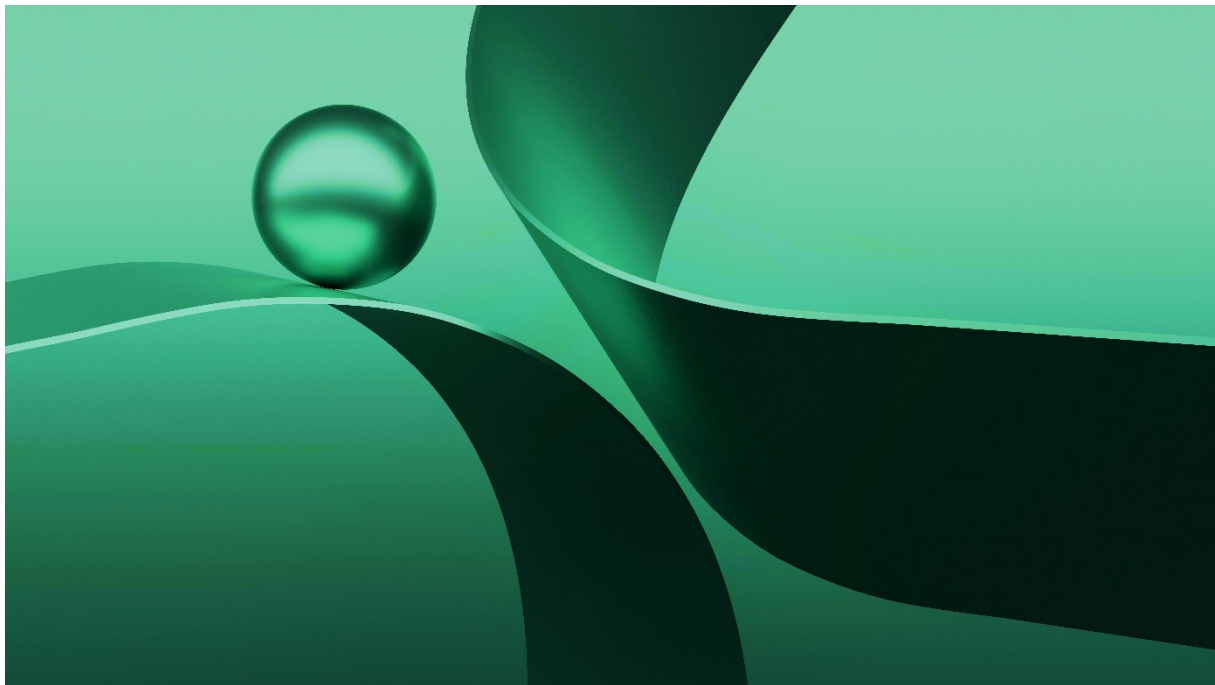
Au cœur de sa politique d'achats durables et de numérique responsable, Synchrone a identifié six enjeux majeurs en matière de responsabilité sociétale et environnementale, déclinés dans son Plan d'actions Supply Chain éco-responsable. Parmi ces priorités figure le développement des territoires et la valorisation des acteurs locaux.

Dans ce cadre, Synchrone veille à renforcer son ancrage territorial en contribuant activement au développement économique, social et environnemental des zones dans lesquelles elle est implantée. L'entreprise privilégie les achats de proximité et le recours à des ressources locales, participant ainsi au dynamisme du tissu économique régional tout en contribuant à la réduction de son empreinte carbone.

L'organisation favorise le recours à des prestataires locaux, tant pour les prestations intellectuelles que pour les services généraux, et soutient activement les initiatives locales.

Cette dynamique s'illustre notamment par la collaboration avec Chacun Son Café, fournisseur local engagé et certifié B Corp, contribuant à des pratiques respectueuses du climat et de la biodiversité.

Enfin, l'organisation met en œuvre des actions concrètes pour limiter l'impact environnemental de ses achats et de sa logistique, notamment en privilégiant des produits éco-responsables, des fournisseurs à des échelles plus locales et des modalités de livraison optimisées (véhicules électriques, réduction de la fréquence des livraisons). Ces initiatives contribuent à une démarche globale de développement local durable.



synchrone

Change is a collective game

KPI

Les indicateurs de performance présentés dans ce rapport permettent de suivre l'évolution des principaux enjeux RSE de Synchrone. Ils sont structurés selon les trois piliers ESG :

ENVIRONNEMENT

Mesure et de suivi des impacts environnementaux de Synchrone

SOCIAL

Suivi des enjeux liés aux collaborateurs et droits humains

GOUVERNANCE

Suivi des pratiques de gouvernance responsable de Synchrone

Ces indicateurs font l'objet d'un suivi régulier et sont mis à jour annuellement afin de mesurer les progrès réalisés et d'identifier les éventuels axes d'amélioration. Ils sont présentés sur les trois dernières années et complétés par leur taux d'évolution, afin de faciliter l'analyse des tendances.

Afin de renforcer la cohérence et la comparabilité de notre reporting, une correspondance a également été établie entre nos indicateurs et les exigences de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) et des European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Cette démarche permet d'inscrire notre reporting dans une logique d'alignement avec un référentiel international structurant en matière de publication d'informations de durabilité.

KPI GOUVERNANCE

Catégorie	Indicateur	Corr. CSRD	Evolution 2025 VS 2024	2025	2024	2023
-----------	------------	---------------	---------------------------	------	------	------

GÉNÉRAL
DONNÉES-CLÉS

L'entreprise en chiffres	Chiffres d'affaires (en Millions d'€)	ESRS-2	↓	- 7,19 %	129	139	144
	Nombre total de salariés	ESRS-2	↓	- 5,74 %	1183	1255	1325
	Nombre d'agences	-	→	ISO	7	7	9
	Nombre de clients	-	→	ISO	120	120	120

ACHATS RESPONSABLES

ENGAGEMENT ETHIQUE ET ACHATS RESPONSABLES

Formation	% d'acheteurs de tous les sites ayant reçu une formation sur les achats responsables	G1-2	→	ISO	100 %	100 %	100 %
	% fournisseurs audités	G1-2	↓	- 3,95 %	73,74 %	76,77 %	60,61 %

SUPPLY-CHAIN ÉCO-RESPONSABLE

Evaluation des fournisseurs	% des fournisseurs ciblés issus du secteur adapté (ESAT/EA)	S2-1	↑	+ 2,74 %	4 %	4 %	5 %
	% de fournisseurs ciblés employant des personnes en situation de handicap	S2-1	↑	+ 23,33 %	60 %	49 %	55 %
	% de fournisseurs ciblés locaux	G1-2	↓	- 25,64 %	20,55 %	27,63 %	10 %
	% fournisseurs ciblés ayant un processus de recyclage	G1-2	↓	- 4,62 %	84 %	88,46 %	86,36 %

ENGAGEMENTS FOURNISSEURS / PRESTATAIRES

Clause RSE	Nombre de nouveaux signataires de la clause RSE Synchron	G1-2	-	20	-	35
	% de fournisseurs ciblés ayant signé la clause RSE Synchron	G1-2	↑ + 40,63 %	84,38 %	60 %	60 %
	% de fournisseurs ciblés avec des contrats contenant des clauses sur les exigences en matière d'environnement, de travail et de droits humains	S2-1	↑ + 7,14 %	60	56 %	51,67 %

Charte Ethique Synchron	Nombre de fournisseurs sollicités pour signer la Charte Ethique & Achats Responsables Synchron	G1-2	↓	- 32,79 %	41	61	89
	% de fournisseurs ayant signé la Charte Ethique & Achats Responsables Synchron	G1-2	↑	42,68 %	95,12 %	66,67 %	59,55 %

Chartes externes	% de fournisseurs ciblés signataires de la charte RFAR	G1-2	↑	+ 0,21 %	33 %	32 %	34 %
	% fournisseurs ciblés signataires du Pacte Mondial des Nations Unies	G1-2	↑	+ 11 %	30 %	27,03 %	15 %

Catégorie	Indicateur	Corr. CSRD	Evolution 2025 VS 2024	2025	2024	2023
-----------	------------	---------------	---------------------------	------	------	------

Score Climat	Nombre de fournisseurs incités à faire un score climat	G1-2	↓	- 3,75 %	77	80	89
	% de fournisseurs ciblés ayant un score climat C ou supérieur		↓	- 26,94 %	22 %	30 %	26,67 %
	% de fournisseurs cilés ayant un score Climat < C		↑	+ 19,55 %	22 %	18,33 %	-
	% de fournisseurs IT ciblés ayant un score climat C ou supérieur		↓	- 13,07 %	41 %	47,37 %	22,22 %

Performance RSE	% de fournisseurs ciblés ayant répondu à l'évaluation RSE PROVIGIS	G1-2	↑	+ 12,55 %	54,79 %	48,68 %	61,67 %
	% de fournisseurs ciblés ayant été évalués sur leur performance RSE	G1-2	↑	+ 9,69 %	81 %	73,68 %	61,67 %
	dont % de fournisseurs IT	-	↑	+ 11,76 %	82 %	74 %	78 %

Sécurité RGPD	% de fournisseurs IT et généraux ciblés ayant une politique de Sécurité du Système d'Informations (PSSI)	G1-1	↑	+ 16,84 %	60 %	51,35 %	54,17 %
	Pourcentage de fournisseurs ayant un DPO ou un référent à la protection des données	G1-1	↓	- 59,48 %	23 %	56,76 %	60,86 %

Responsabilité sociale	% de fournisseurs ciblés engagés en matière de responsabilité sociale	G1-2	↓	- 0,1 %	67,5 %	67,57 %	75 %
	dont % de fournisseurs IT	-	↓	- 11,11 %	66,67 %	75 %	88,89 %

Environnement	% de fournisseurs ciblés engagés en matière environnementale	G1-2	↓	- 0,1 %	67,5 %	67,57 %	75 %
	dont % de fournisseurs IT		↓	- 33,33 %	50 %	75 %	61,11 %

EcoVadis	% de fournisseurs ciblés ayant une évaluation EcoVadis	G1-2	↓	- 16,89 %	36 %	42,86 %	33,33 %
	dont % de fournisseurs IT		↑	+ 1,6 %	59 %	57,89 %	55,56 %

Label RSE	% de fournisseurs ciblés disposant d'un Eco label ou Label RSE	G1-2	↓	- 33,93 %	12,5 %	18,92 %	10,34 %
	dont % de fournisseurs IT		↑	+ 33,33 %	33 %	25 %	11,11 %

Sensibilisation	Nombre de sensibilisations des prestataires sur les enjeux climatiques	E1-2	→	ISO	6	6	7
	Nombre de prestataires sensibilisés aux enjeux environnementaux	E1-2	↓	- 24 %	171	225	189

Focus Fournisseurs IT	% de fournisseurs IT ciblés engagés en matière de RSE	G1-2	↓	- 19,28 %	76,47 %	94,74 %	94,44 %
	% d'équipementier IT proposant un matériel écoresponsable	G1-2	→	ISO	100 %	100 %	100 %
	% fournisseurs IT ciblés signataires PlaneTech'Care	G1-2	↓	- 6,86 %	25 %	31,58 %	27,78 %
	% de fournisseurs IT ciblés engagés en matière de sécurité de l'information, protection des données	G1-1	↑	+ 4,78 %	100 %	84,21 %	66,67 %
	% de nos fournisseurs IT ciblés certifiés ISO 27001	G1-1	↑	+ 0,59 %	52,94 %	52,63 %	44,44 %



ÉTHIQUE

ANTICORRUPTION ET ANTICONCURRENCE

Formation	% de collaborateurs ciblés formés à propos de l'anticorruption	G1-3	↓	- 16,09 %	73 %	87 %	75 %
	% de l'effectif total formé (par exemple via un outil d'e-learning) sur des questions d'éthique des affaires	G1-3	→	ISO	100 %	100 %	100 %
Risques	Pourcentage de tous les sites opérationnels pour lesquels une vérification interne / une évaluation des risques en matière d'éthique a été réalisée	G1-3	→	ISO	100 %	100 %	100 %
	Nombre d'alertes signalées à propos de la corruption	G1-4	→	ISO	0	0	0
	Nombre d'alertes signalant des pratiques anticoncurrentielles	G1-1	→	ISO	0	0	0
Incidents	Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte	G1-1	→	ISO	0	0	0
	Nombre d'incidents de corruption confirmés	G1-4	→	ISO	0	0	0

SÉCURITÉ ET RGPD

Général	Avancement du plan d'action sécurité	G1-1	↑	+ 33,22 %	66,61 %	50 %	64 %
	Audit de sécurité physique des locaux réalisés (ISO)	G1-1	→	ISO	100 %	100 %	100 %
	Pourcentage de tous les sites opérationnels dotés d'un système de gestion de la sécurité de l'information (ISMS) certifié ISO 27000 (ou autre norme équivalente / similaire)	G1-1	→	ISO	100 %	100 %	100 %
	Fréquence d'audit de procédure de contrôle de sécurité de l'information	G1-1	→	ISO	Annuelle	Annuelle	Annuelle
	Fréquence de revue globale des accès (outils interne et externes, applications, infrastructure)	G1-1	→	ISO	Trimestrielle	Trimestrielle	Trimestrielle
	Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés/avérés	G1-1	↓	- 50 %	2	4	6
	% risques réduits sur la période	G1-3	↑	+ 25 %	62,5 %	50 %	-
	% d'incidents sécurité en moins par rapport à N-1	G1-1	↑	+ 51,52 %	- 50 %	- 33 %	- 40 %
Formation	Taux de salariés ayant validé la sensibilisation "Les Essentiels de la Sécurité"	G1-1	↓	- 10,34 %	78 %	87 %	81,9 %
	Taux de salariés ayant validé la sensibilisation "GDPR"	G1-1	↓	- 19,86 %	71 %	88,6 %	99,4 %
	Taux de réponses formulées aux incidents liées aux atteintes à la sécurité de l'information (exercice de droit)	G1-1	→	ISO	100 %	100 %	100 %
	Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte sécurité/RGPD	G1-1	↑	+ 300 %	8	2	66

DILIGENCE DES TIERS & FOURNISSEURS

Evaluation des fournisseurs	Nombre de fournisseurs évalués sur la lutte contre la corruption	G1-2	↑	+ 47,17 %	78	53	38
	Taux d'audit fournisseurs critiques (définis par le PSSI) réalisés	G1-2	→	ISO	90 %	90 %	90 %
	% de fournisseurs ciblés ayant une politique de Sécurité du Système d'Informations (PSSI)	G1-2	↓	- 6,11 %	65 %	69,23 %	54,17 %
	% de fournisseurs IT ciblés certifiés ISO 27001	G1-2	→	ISO	67 %	67 %	66,67 %
	Nombre de signataires de la charte éthique et achats responsables Synchrones	G1-2	↑	+ 50 %	60	40	39
	% de signature	G1-2	↑	+ 7,46 %	72 %	67 %	59,55 %
	Taux de réponse des fournisseurs sollicités sur la conformité	G1-2	↑	+ 0,62 %	68 %	67,53 %	63,33 %
	dont % des fournisseurs IT	G1-2	↑	+ 1,02 %	79,75 %	78,95 %	66,67 %

Catégorie	Indicateur	Corr. CSRD	Evolution 2025 VS 2024	2025	2024	2023
-----------	------------	---------------	---------------------------	------	------	------

EFFECTIFS AU 31/12

Répartition UES	Gincko Lab	-	↓	- 33,33 %	6	9	13
	Synchrone Consulting	-	→	ISO	2	2	2
	Synchrone Recrutement	-	↑	+ 57,14 %	11	7	9
	Synchrone	-	↓	- 5,9 %	1164	1237	1301
Répartition Team	Effectif salarié	S1-6	↓	- 5,74 %	1 183	1255	1325
	Effectif Corporate Team	S1-6	↑	+ 15,48 %	97	84	89
	Effectif Consulting Team	S1-6	↓	- 6,32 %	1 022	1091	1157
	Effectif Business Team	S1-6	↓	-20 %	64	80	79
Répartition par genre	% des femmes	-	↓	- 0,46 %	28,32 %	28,45 %	27,62 %
	% des hommes	-	↑	+ 0,18 %	71,68 %	71,55 %	72,38 %
Répartition par âge	Moyenne d'âge	S1-6	→	ISO	39	39	38
	< 30 ans		↓	- 9,31 %	263	290	304
	Entre 30 ans et 39 ans		↓	- 4,65 %	451	473	514
	Entre 40 ans et 49 ans		↓	- 7,69 %	252	273	300
	> 50 ans		↓	- 0,91 %	217	219	207
Répartition géographique	Paris		↓	- 7,97 %	670	728	755
	Aix-Marseille		↑	+ 7,11 %	226	211	231
	Autres		↓	- 8,89 %	287	315	339
Répartition par domaine d'activité	Nombre de consultants salariés et prestataires		↓	- 8,75 %	1 199	1314	1376
	Cybersécurité		↑	+ 17,14 %	82	70	94
	Data		↑	+ 50 %	72	48	58
	Digital		↓	- 9,95 %	344	382	424
	Finance Consulting		↓	- 29,53 %	136	193	207
	Infra / Cloud		↑	+ 145,65 %	565	230	593
	Taux de cadres	S1-6	↑	+ 1,46 %	92,65 %	91,31 %	90,26 %

CARRIÈRE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Entretiens	% de l'effectif total dans tous les emplacements qui a reçu des entretiens périodiques d'évaluation et d'évolution de carrière	S1-13	→	ISO	100 %	100 %	100 %
Formations	Nombre d'heures de formation	S1-13	↑	+ 126,96 %	21 924	9660	8383
	Nombre total de salariés formés	S1-13	↑	+ 58,5 %	699	441	362
	Nombre moyen d'heures de formation fournies par employé formé	S1-13	↑	+ 40,91 %	31	22	23
	% de la masse salariale consacré à la formation professionnelle continue (HT)	S1-13	→	ISO	1,5 %	1,5 %	1,5 %
	Satisfaction de la formation	S1-13	→	ISO	100 %	100 %	100 %

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Diversité	Nombre de nationalités	S1-9	↑	+ 2,33 %	44	43	45
	% de recruteurs qui ont suivi et réussi la formation à la non-discrimination à l'embauche	S1-9	↑	+ 2,38 %	63 %	62 %	85 %
	% d'annonces comportant la mention « H/F » dans l'intitulé du poste (échantillon)	S1-9	→	ISO	87 %	87 %	100 %
Handicap	Taux de personnes en situation de handicap	S1-12	↑	+ 22,27 %	2,8 %	2,29 %	1,63 %
Non-discrimination	Nombre d'incidents signalés au travers de la procédure d'alerte	-	→	ISO	0	0	0
Égalité Femmes-Hommes	% de femmes employées par rapport à l'ensemble de l'organisation	S1-9	↓	- 0,45 %	28,32 %	28,45 %	27,62 %
	% de femmes occupant des postes de direction (hors membres du conseil d'administration)	S1-9	↓	- 4,28 %	44,44 %	46,43 %	45 %
	% de femmes occupant des postes à responsabilité	S1-9	↑	+ 1,93 %	22,16 %	21,74 %	20,3 %
	% de femmes siégeant au comité de direction / COMEX	S1-9	↓	- 33,33 %	16,67 %	25 %	25 %
	Score égalité femmes-hommes	S1-9	↓	- 4	94	98	94
	% de salariés ayant bénéficié d'une augmentation l'année suivant leur retour de congé maternité	S1-6	→	ISO	100 %	100 %	100 %

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Santé au travail	% de collaborateurs affiliés à un centre de visite médicale du travail	S1-14	→	0 %	100 %	100 %	100 %
	Nombre de salariés couverts par les protections de santé en dehors des salariés dispensés	S1-11	↓	- 9,91 %	1 100	1221	1301
Sécurité	Fréquence de mise à jour des DUERP	S1-14	→	ISO	Annuelle	Annuelle	Annuelle
	Fréquence d'actualisation de l'Audit sécurité (HSE)	S1-14	→	ISO	Annuelle	Annuelle	Annuelle
	% de sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques de santé et sécurité au travail a été effectuée	S1-14	→	ISO	100 %	100 %	100 %
	% de l'effectif total dans tous les sites représentés dans un comité paritaire de santé et sécurité au travail	S1-14	→	ISO	100 %	100 %	100 %
	Nombre d'accidents de travail	S1-14	↓	- 20 %	4	5	3
Temps de travail et télétravail	Moyenne de jours de télétravail par semaine	S1-15	↓	- 20 %	2	2,5	2,5
	Marge de flexibilité du temps de travail	S1-15	→	ISO	47,62 %	47,62 %	47,62 %
	% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des conventions collectives formelles concernant les conditions de travail	S1-8	→	ISO	100 %	100 %	100%
Programme collaborateurs	Nombre de consultants ambassadeurs (programme Inpulse 2)	-	-	-	421	338	
	Nombre de consultants ambassadeurs (programme Level UP)	-	-	77	-	-	

DIALOGUE SOCIAL

Représentants	Nombre de délégués syndicaux	S1-8	→	ISO	6	6	6
	% de l'effectif total dans tous les sites qui est couvert par des représentants des salariés formellement élus	S1-8	→	ISO	100 %	100 %	100 %
	% des sites couverts par le CSE	S1-8	→	ISO	100 %	100 %	100 %
Accords	Nombre d'accords signés	S1-8	↑	+ 133,33 %	7	3	9

KPI ENVIRONNEMENT

BILAN CARBONE

Emissions GES	Facteur d'émissions monétaire	E1-6	↓	- 15 %	11.9	14	12,5
	% de sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques environnementaux a été effectuée	E2-1	→	ISO	100 %	100 %	100 %
	Total des émissions de gaz à effet de serre en tonnes métriques de CO2e	E1-6	↓	- 20.58 %	1536	1934	1738
	Total des émissions de gaz à effet de serre de Scope 1 en tonnes métriques de CO2e	E1-6	↓	- 59.54 %	106	262	124
	Total des émissions de gaz à effet de serre de Scope 2 en tonnes métriques de CO2e	E1-6	↓	- 16.67 %	4	4,8	6
	Total des émissions brutes de GES du scope 3	E1-6	↓	- 14.46 %	1426	1667	1609
	Total des émissions brutes de GES du Scope 3 en aval	E1-6	→	ISO	0	0	546,61
	Total des émissions brutes de GES du Scope 3 en amont	E1-6	↓	- 16.1 %	1426	1700	1062,51

STRATÉGIE DE RÉDUCTION CARBONE

Consommation énergie	Consommation énergétique totale en MWh	E1-5	↓	- 3,4 %	115,386	119,503	104,234
	Consommation totale d'énergie renouvelable en MWh	E1-5	↑	+ 51 %	4,778	3,165	0
Déchets	Poids des déchets collectés en tonnes	E5-5	↓	- 47,6 %	6,127	11,698	8,707
	Poids total des déchets dangereux en tonnes = D3E	E5-5	↑	+ 780 %	0,264	0,03	1,012
	Poids des déchets recyclés et/ou valorisés	E5-5	↓	- 42 %	6 391	11,08	8, 707
	Nombre de déchets mobiliers ayant fait l'objet d'un don	E5-5	↑	+ 969 %	417	39	75
Actions environne-mentales	% de sites géographiques couverts par les actions environnementales	E1-2	→	ISO	100 %	100 %	100 %
	% des populations couverts par les actions environnementales	E1-2	→	ISO	100 %	100 %	100 %
Gestion des GES	% de nos émissions annuelles compensées	E1-7		-	en cours	5 %	10 %
	Nombre d'audits énergétiques ou carbone réalisés	E1-2	→	ISO	1	1	1
	Nombre de scopes audités	E1-6	→	ISO	3	3	3
Transport	% de collaborateurs internes bénéficiant d'une prise en charge de l'abonnement des transports en communs	E1-2		- 2 %	27,64 %	28,23 %	25,39 %
	Moyenne d'émissions de la flotte automobile	E1-6	→	ISO	185	185	198
	% de l'usage de l'avion dans les modes de transport	E1-6		- 22 %	6,13 %	7,87 %	11,87 %

NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Formation NR	% de collaborateurs sensibilisés au NR	E5-2	→	ISO	100 %	100 %	100 %
	Nombre de collaborateurs formés au module complet de l'INR	E5-2	↑	+ 29 %	249	193	108
	Nombre de collaborateurs formés à l'Accessibilité Numérique	E5-2	↑	+ 25 %	127	102	74
Revalorisation numérique	Nombre de téléphones à valoriser	E5-5	→	ISO	0	0	140
	Nombre de PC à valoriser	E5-5	↑	+ 46	46	0	73
	Nombre d'écrans à valoriser	E5-5	→	ISO	0	0	30
Informatique	Durée de vie moyenne des PC	E5-1	↓	- 19 %	3	3,7	3,6
	Durée de vie moyenne des écrans	E5-1	↑	+ 6 %	4,57	4,3	4,4
	Durée de vie moyenne des smartphones	E5-1	↓	- 13 %	2,62	3	3,14
	Poids (en Kg) du matériels IT recyclés	E5-1	↑	+ 261	264	3	982
Impression	Nombre d'impressions	E5-3	↓	- 42 %	64 188	110 042	137 595
	% des feuilles issues d'un processus durable	E5-4	→	ISO	100 %	100 %	100 %
	% de collaborateurs ayant un badge pour imprimer parmi la population interne	-	→	ISO	100 %	100 %	98,22 %
Dématérialisation	Volume des signatures électroniques	E5-3	→	ISO	4094	4084	6216
	Poids total de réductions d'émissions depuis la mise en place de DocuSign	-	↑	+ 29 %	25537	19790	14651
Moyenne des indices de réparabilité de nos produits	Laptops	E5-2	↑	+ 14 %	7,38	6,5	6,4
	Smartphones	E5-2	↑	+ 12 %	7,17	6,4	6,4
% matériel IT éco-labélisé	Ecrans	E5-4	↑	+ 29 %	71 %	55 %	54 %
	Laptops	E5-4	↑	+ 34 %	79 %	59 %	47 %
% matériel IT composé de matières recyclées	Ecrans	E5-4	↑	+ 90 %	40 %	21 %	14 %
	Laptops	E5-4	↑	+ 132 %	51 %	22 %	17 %
Nombre de contrats de maintenance	Laptops	-	↓	- 86 %	2	14	23

SENSIBILISATIONS

Formation	% de l'effectif total dans tous les sites qui a reçu une formation (interne ou externe) sur les questions environnementales	E1-2	→	ISO	100 %	100 %	100 %
Sensibilisation	Nombre de sensibilisations environnementales par an	E1-2	↓	- 33 %	8	12	16
	Nombre de sensibilisations à l'éco-conduite envoyées	E1-2	↑	+ 29 %	9	7	6
	% de nos parties prenantes informées de nos émissions de GES	E1-1	→	ISO	100 %	100 %	100 %
	% de nos parties prenantes informées de nos objectifs de réduction	E1-1	→	ISO	70 %	70 %	70 %