

JUIN 2026

Charte ◀ RSE ▶

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises



AU SOMMAIRE

Trois engagements, une **boussole** commune.

01

STRATÉGIE

Placer la RSE au coeur de notre stratégie d'entreprise

La RSE, 13 ans dans notre ADN	5
Gouvernance	6
Nos labels et certifications	7
Éthique et loyauté des pratiques	9

02

SOCIAL

Agir en employeur et partenaire responsable

Droits humains	11
Social et RH	12
5 questions à notre DRH	14
Clients et chaîne de valeur	15
Communautés et local	16

03

ENVIRONNEMENTAL

Réduire notre impact sur l'environnement

Bilan carbone	18
Énergie et ressources	18
Numérique responsable	19
GreenTrackr	19

LE MOT DU PRÉSIDENT

La technologie doit avoir un **impact positif** sur notre avenir.

Chers collaboratrices, collaborateurs, clients et partenaires,

Notre mission est de cultiver le sens et les savoirs par la différence, c'est pourquoi nous avons construit notre démarche RSE en cohérence, adaptée à nos valeurs, nos enjeux et à notre métier.

Cette charte RSE décline nos engagements et nos actions.

Elle est complémentaire de notre rapport RSE qui détaille les résultats concrets et les indicateurs que nous suivons pour nous assurer que nos engagements se concrétisent et progressent de façon pérenne.



Gaël Avenard
Président

Note sur la CSRD

La **Corporate Sustainability Reporting**, directive européenne, impose progressivement aux entreprises de rendre compte de leur impact de façon normée.

Avec 400 collaborateurs, Conserto n'est pas encore dans le périmètre immédiat des entreprises soumises à l'obligation de reporting.

Mais nous anticipons : notre démarche de reporting RSE annuelle est déjà un entraînement à cette exigence et une volonté de transparence auprès de nos parties prenantes (clients, salariés, etc.).

ENGAGEMENT N°1

Placer la RSE au coeur de notre **stratégie** d'entreprise



ADN & CHRONOLOGIE

GOUVERNANCE

LABELS & CERTIFICATIONS

ÉTHIQUE

01

DEPUIS 13 ANS

Dans notre ADN.

DÉFINITION ET CADRE

La Commission européenne définit la RSE comme une « *intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes.* »

Chez Conserto, nous construisons notre démarche autour du **référentiel ISO 26000** et de ses **7** thématiques, sur lesquelles s'appuie notre label **LUCIE 26000**.

Ce référentiel n'est pas un exercice de conformité, **c'est notre boussole.**

Il nous oblige à regarder notre activité sous tous les angles : gouvernance, droits humains, social, environnement, clients, communauté, éthique.

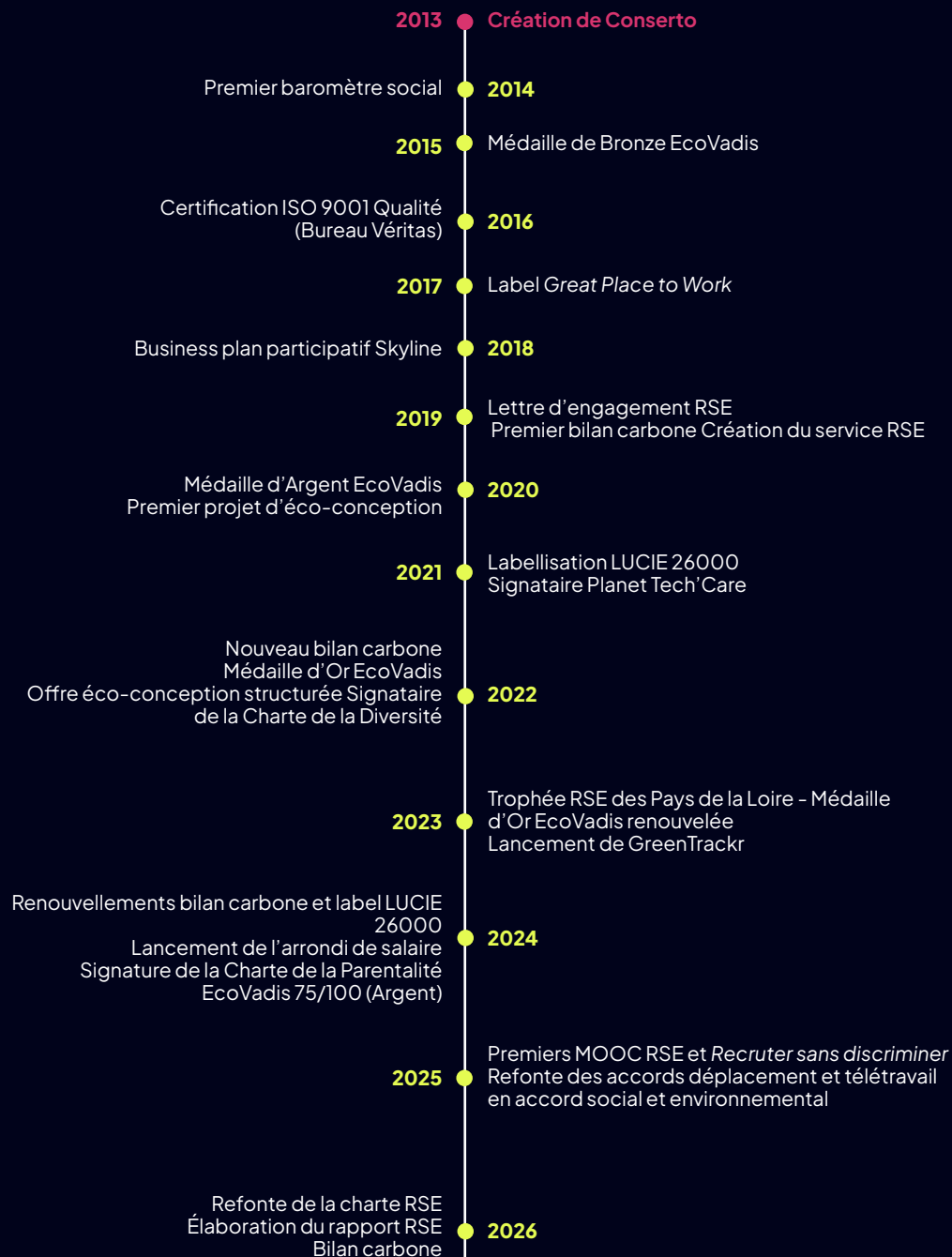
DANS NOTRE ADN, DANS NOS VALEURS

Conserto est née en **2013** avec trois valeurs fondatrices :

Satisfaire**Innover****Appartenir**

La qualité de vie au travail était déjà notre premier engagement structurant.

Treize ans plus tard, notre démarche RSE a considérablement gagné en profondeur, en rigueur et en visibilité.



GOUVERNANCE

Une transversalité structurée.

La RSE est un sujet transverse, à la croisée des dimensions environnementales, sociétales et économiques.

Pour exploiter le meilleur de cette transversalité, nous avons structuré notre démarche au travers de plusieurs instances.

Notre comité RSE pluridisciplinaire est **le garant de nos engagements et de leur déclinaison en actions concrètes**. Il réunit une vision globale et stratégique, assure la cohérence de l'ensemble de la démarche, et se réunit au minimum **quatre fois par an**.

Il donne les grandes orientations des différentes commissions et **pilote notre plan d'actions LUCIE 26000**.

Composé de membres permanents et de contributeurs ponctuels, il est alimenté par les retours des commissions et par le partage de bonnes pratiques avec nos parties prenantes (clients comme fournisseurs).

MEMBRES PERMANENTS DU COMITÉ RSE



Gaël Avenard
Président



Benoît Prieur
Responsable de Business Unit



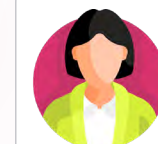
Estelle QUEMENER
Directrice des ressources humaines



Pauline Blaize
Responsable Qualité & RSE



Lionel Métivier
Directeur SI & Méthodes



Depuis 2025, pour améliorer la représentativité au sein de l'instance, chaque commission bénéficie de sièges libres pour assister au comité RSE et participer aux prises de décisions.

COMMISSIONS THÉMATIQUES

Environnement

Réduire l'impact carbone de l'entreprise
En identifiant nos leviers d'actions et en construisant une trajectoire de réduction.

Diversité

Agir pour développer la diversité dans les équipes.

Mécénat

Structurer et arbitrer la démarche de mécénat dans nos agences.

Numérique responsable

Contribuer au mouvement du numérique responsable.

> SUSPENDUE TEMPORAIREMENT

NOS LABELS ET CERTIFICATIONS

Des engagements audités.

Depuis 2016, **notre système de management de la qualité est certifié ISO 9001.**

La labellisation LUCIE 26000 obtenue en 2021 puis la certification ISO 27001 acquise en 2024 nous ont permis de construire un système de management intégré (SMI) afin d'assurer une cohérence et une amélioration continue globale.

Au-delà d'un simple label, LUCIE26000 nous donne **l'occasion de construire une démarche sur le long terme**, en prenant des engagements concrets qui nous permettent de progresser au travers d'objectifs, d'indicateurs et de plans d'actions.



Le label LUCIE26000 nous a été attribué jusqu'en 2028.

Véritables challenges **portés par des audits internes et externes**, ces labels et certifications sont également un levier de différenciation et de confiance auprès de nos parties prenantes : clients, candidats, etc.



Nos systèmes de management Qualité et Sécurité étaient auparavant certifiés par Bureau Veritas, remplacés depuis 2026 par AFNOR Certifications.

NOTRE PLAN D' ACTIONS RSE

En 2024, le premier cycle de labellisation LUCIE26000, débuté en 2021, s'est terminé et toutes les actions de notre plan d'engagement ont été soldées. Cela nous a permis de prétendre à un renouvellement du label pour lequel nous avons initié un nouveau plan d'engagement dont **6** actions ont déjà été soldées dès 2025.

Même si Concerto n'est pas soumise actuellement à la CSRD, nous avons choisi de déployer volontairement le concept phare de cette réglementation : l'analyse de double matérialité.

UN MOT SUR ECOVADIS



Notre score EcoVadis de **75/100** correspond en 2025 à une médaille Argent, là où le même score valait une médaille Or lors des exercices précédents.

Cette note traduit les efforts que nous avons réalisés pour maintenir le même niveau d'exigence en termes de RSE et faire vivre notre démarche dans un contexte compliqué.

En parallèle, **une légère évolution dans la notation d'EcoVadis ainsi qu'une progression générale d'autres entreprises** nous amène à une rétrogradation de notre couleur de médaille **tout en maintenant la même note qu'en 2024**.

Nous avons choisi en 2025 de consolider l'existant pour avoir des bases solides qui soutiendront notre progression car **nous avons pour ambition de retrouver la médaille Or en 2027**.

NOS AUTRES LABELS ET CERTIFICATIONS



 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

Certifié depuis 2021, notre centre de formation, l'Academy, **atteste de la conformité et de la rigueur de nos processus pédagogiques** selon le Référentiel National Qualité.

Pour Conserto, le maintien de cette certification est le reflet de **notre engagement envers le développement du capital humain**.

Elle garantit à nos équipes et à nos partenaires des parcours d'apprentissage d'excellence, favorisant durablement leur employabilité et leur montée en compétences.



Signataires depuis 2021, ce réseau rassemble les acteurs d'un numérique plus responsable.

Pour Conserto, c'est également l'opportunité d'avoir accès à un partage de connaissances et de bonnes pratiques via des webinars ou des ressources diverses.

La Double Matérialité (CSRD)

Pilier de la directive européenne CSRD, la double matérialité est une méthode d'analyse imposant aux entreprises d'évaluer leurs enjeux de durabilité sous un double prisme.

D'une part, la matérialité d'impact mesure les répercussions des activités de l'entreprise sur l'environnement et la société.

D'autre part, la matérialité financière évalue l'influence de ces mêmes enjeux environnementaux et sociaux sur la santé économique de l'entreprise.

Cette démarche croisée est l'étape indispensable pour identifier les risques et opportunités prioritaires afin de structurer sa stratégie et construire son rapport de durabilité.

ÉTHIQUE ET LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Des pratiques encadrées.

L'éthique nous permet de **garantir un code de conduite** au sein de l'entreprise décliné auprès de nos parties prenantes : salariés, clients, prestataires, candidats, concurrents, etc.

Ce code nous permet de décliner la façon dont Conserto s'inscrit dans une concurrence saine, un respect des intérêts de ses clients et un cadre de protection des données pour nos partenaires et collaborateurs.

NOTRE CHARTE ÉTHIQUE

100 % de nos équipes commerciales ont signé notre charte éthique : un résultat stable depuis 2024.

En 2025, **nous avons également déployé nos premiers MOOC RGPD**, jalon significatif d'une montée en compétences sur la conformité et la protection des données.

Pour 2026, nous allons plus loin : refonte complète de notre charte éthique, davantage **illustrée de cas pratiques concrets** pour éclairer nos salariés sur la conduite à tenir face à différents risques éthiques tels que : le conflit d'intérêt, la corruption, le détournement de fonds et de moyens, la concurrence déloyale, etc.

Cette charte abordera aussi le rôle de conseil, devoir associé à notre expertise, ainsi que les bonnes pratiques de communication, de confidentialité et de transparence.

TOLÉRANCE ZÉRO SUR LES FONDAMENTAUX

En 2025 comme en 2024 : **zéro cas de corruption signalé et zéro litige anticoncurrentiel**.

Ces résultats représentent notre socle minimum d'exigence à partir duquel nous déployons l'ensemble de notre démarche éthique.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : CADRER POUR MIEUX DÉPLOYER

En tant qu'entreprise tech, nous avons une responsabilité particulière sur le sujet de l'IA. En 2025-2026, nous engageons trois actions concrètes :

- **La mise en place d'une gouvernance IA interne** pour encadrer les pratiques de nos collaborateurs et accompagner nos clients dans leur propre gouvernance de l'IA.
- **La formalisation d'une charte éthique IA** qui viendra compléter notre charte éthique des affaires, pour préciser nos engagements sur la transparence, la non-discrimination et la responsabilité algorithmique.
- **L'animation d'un groupe de travail LLM/IA** réunissant des collaborateurs volontaires pour tester, évaluer et documenter les limites et bonnes pratiques des principaux modèles d'IA générative, aussi bien pour nos usages internes que pour nos missions clients.

Un meet-up sur **l'usage responsable de l'IA** viendra compléter en octobre 2026 le panel des ressources mises à disposition de nos salariés pour **développer leurs connaissances et déployer les bonnes pratiques** liées aux LLM.

ENGAGEMENT N°2

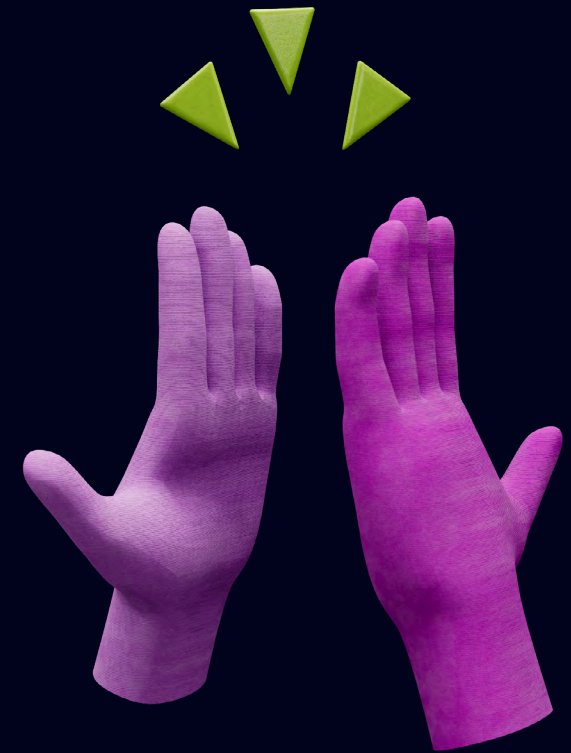
Agir en employeur et en partenaire **responsable**

DROITS HUMAINS

SOCIAL

CLIENTS

COMMUNAUTÉS LOCALES



02

DROITS HUMAINS

La diversité, une force et une exigence.

Nous sommes convaincus que la diversité (genre, âge, expérience, profil, etc.) **est une force pour l'innovation et la performance de nos équipes.**

Ce n'est pas une position de façade mais un engagement **ancré dans notre organisation** avec :

- la signature de la Charte de la Diversité,
- la présence de nos **3** référents dédiés aux thématiques diversité, handicap et harcèlement,
- et des campagnes de sensibilisation régulières : neurodiversité, handicap invisible, biais inconscients.

INDEX ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE F/H :
97/100

La représentation des femmes dans nos effectifs s'établit à **21,4%** en 2025, en légère baisse par rapport à 2024.

C'est un point que nous ne minimisons pas.

Notre secteur reste structurellement déséquilibré, mais cela ne nous exonère pas.

Au CODIR, la représentation féminine est de **27%**, en stabilité par rapport aux années précédentes.

Notre objectif pour 2026 est d'atteindre **23%** dans les effectifs globaux.

Aujourd'hui, notre index femme/homme affiche un score de **97/100**, un résultat dont nous sommes fiers, obtenu **grâce à un accord d'égalité professionnelle actif depuis 2017** et une **vigilance constante sur nos pratiques RH**.

UN RECRUTEMENT NON-DISCRIMINANT

Nos locaux — exceptés ceux de Paris et Lyon — sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

Nous accompagnons nos collaborateurs éligibles dans leur démarche RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) **et dans l'adaptation de leur poste**.

Notre taux de salariés RQTH est de **3,8%** en 2025, en-deçà du seuil légal de **6%** fixé par l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). C'est pour nous un axe de progression prioritaire.

Toutes nos offres d'emploi sont rédigées en langage inclusif et neutre et **100%** de nos chargé(e)s de recrutement ont été formés en 2025 à *Recruter sans discriminer*, une première, qui devient un pré-requis pour nos équipes.

Le saviez-vous ?

80% des handicaps sont non visibles. 2,7 millions d'actifs ont une reconnaissance administrative de leur handicap, soit 4% de l'ensemble des personnes en emploi.

Source : DARES, 2023



SOCIAL ET RH

La proximité, une condition du bien-être.

Notre politique RH s'inscrit, elle aussi, dans nos valeurs : **Satisfaire, Innover, Appartenir.**

Un service DRH au siège, relayé par des postes RH dans chacune de nos agences parce que la proximité est une condition du bien-être au travail.

Chaque année, nous mesurons la satisfaction de nos collaborateurs à travers notre baromètre social, en co-construction avec notre CSE.

En 2025, le taux de satisfaction globale s'établit à 82,8%.

Nous l'analysons en toute transparence : la rémunération et l'organisation sont les deux axes qui tirent ce résultat à la baisse. Ce sont nos deux chantiers prioritaires pour 2026.

L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Notre accord télétravail, notre charte de la déconnexion, notre Charte de la Parentalité (signée en 2024) et notre accompagnement à la parentalité permettent à nos collaborateurs de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Notre accord de mobilité, entièrement refondu en 2025, intègre désormais l'ensemble de nos ambitions RSE.

Pas seulement les déplacements professionnels, mais aussi les trajets domicile-travail.

ROADMAP COLLABORATEUR

Notre dispositif de *roadmap* est un engagement concret vis-à-vis de nos collaborateurs.

Dès l'embauche, nous construisons ensemble leur avenir chez Conserto, leurs envies, leurs aspirations en termes de missions et de mobilité interne.

C'est une garantie de visibilité qui entretient la curiosité et l'ambition au quotidien.

FOCUS SUR L'ACADEMY CONCERTO



Avec l'Academy, notre centre de formation, notre objectif est de faire progresser nos consultants dans les meilleures conditions et de partager nos expertises et savoir-faire.

Nous avons développé un catalogue de formations autour des thématiques de l'Agilité, du DevOps ou encore du Dev, en écoutant les besoins de nos collaborateurs et clients.

En 2025, l'Academy Conserto représente 540 jours de formation.

Nous proposons également des accompagnements personnalisés pour aider les Consertiens qui le souhaitent à prendre en main un nouveau poste, atteindre un objectif particulier ou améliorer leur posture professionnelle.

SÉCURITÉ ET PRÉVENTION

Notre DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) est la traduction opérationnelle de notre engagement pour la prévention des risques.

En 2025 : 17 Sauveteurs Secouristes du Travail formés, 20 actions QVCT déployées, 25 entretiens RPS individuels conduits.

Le taux d'AT/MP s'établit à **0,71** en 2025, un chiffre stable sur lequel nous maintenons nos actions de prévention. Quant au taux d'absentéisme, il est de **4,33%**, établi comme nouvelle référence 2025.

UN POINT SUR L'ENQUÊTE RPS (RISQUES PSYCHOSOCIAUX)

Depuis sa création, Conserto a été pensé comme un environnement où les collaborateurs peuvent s'épanouir.

La qualité de vie au travail est notre premier engagement.

Notre enquête RPS annuelle s'appuie sur **un panel d'environ 30 collaborateurs**, constitué aléatoirement puis ajusté pour représenter la diversité de nos métiers, fonctions support comme techniques, toutes agences confondues. Elle a été initiée en 2019, puis renouvelée en 2021, 2023 et 2024. L'objectif étant désormais de l'actualiser chaque année.

L'entretien aborde **6 catégories de facteurs de risques**, au travers d'un ensemble de 26 questions : intensité du travail, exigence émotionnelle, rapport sociaux dégradés, manque d'autonomie, conflit de valeur et insécurité de la situation de travail

En 2025, **25 entretiens individuels ont été réalisés** (vs 28 en 2024).

Un plan d'actions est alimenté chaque année en fonction de l'analyse des résultats.

Voici des exemples d'actions issues de la démarche d'enquête RPS Conserto :

- Formation RH et élus CSSCT aux premiers secours en santé mentale
- Conférence « les clés de l'équilibre entre vie pro et vie perso » pour tous les Consertiens
- Charte de la déconnexion
- Référents harcèlement et discrimination, mise en place d'une procédure d'alerte
- Refonte formulaires d'entretiens annuels
- ...



5 QUESTIONS À Estelle, notre DRH



Estelle Quemener
DRH

Quelle est la philosophie RH de Conserto en 2026 ?

Nous sommes guidés par une conviction simple : **des collaborateurs qui se sentent bien**, reconnus et capables de se projeter dans l'avenir sont ceux qui s'engagent **le plus durablement**, innovent et créent le plus de valeur pour nos clients.

Cette vision ne relève pas d'un discours de façade, mais d'un **choix structurel**. Nous avons fait le pari d'une **fonction RH forte**, présente au siège comme au plus près du terrain, dans chacune de nos agences.

Car la proximité humaine, l'écoute et l'accompagnement des parcours ne se décrètent pas : ils se vivent au quotidien.

Depuis 2013, qu'est-ce qui a le plus changé ?

À mon arrivée, nous étions dix. Aujourd'hui nous sommes 400.

Ce qui n'a pas changé, c'est l'esprit. Ce qui a changé, c'est la maturité de nos outils et de notre démarche.

La fidélisation des collaborateurs a toujours été **au cœur de nos priorités**. Aujourd'hui, nous disposons de leviers tangibles et structurants pour y répondre concrètement : une roadmap claire, un accord télétravail, une Charte de la Parentalité, un baromètre social, etc.

Nous ne sommes plus dans l'intention déclarative, mais **dans l'action et la mesure**. Ces dispositifs nous permettent d'évaluer, d'ajuster et d'**inscrire durablement nos engagements dans le quotidien de nos équipes**.

Qu'est-ce qui vous distingue vraiment des autres employeurs de la tech ?

La proximité et le discours de preuve ne sont **pas négociables** pour nous. Cette année, notre baromètre social recule de 3 points.

Nous ne cherchons pas à l'édulcorer mais **nous l'analysons, nous en cherchons les causes réelles** et nous agissons pour corriger ce qui doit l'être.

C'est ça, la culture Conserto : **le courage de la transparence**, la proximité avec le terrain et la volonté de prouver nos engagements par des actes, **même quand les signaux sont moins bons**.

Comment se construit le dialogue social chez Conserto ?

Nous travaillons **en co-construction avec notre CSE et ses commissions**, notamment la CSSCT. Notre ambition est claire : installer un dialogue social utile, concret, qui fait réellement avancer les sujets.

Les retours du terrain nourrissent notre baromètre social, structurent notre plan QVCT et se traduisent dans nos accords. Lorsque l'écoute est réelle et suivie d'actions, **un cercle vertueux s'installe au bénéfice des équipes comme de l'entreprise**.

CLIENTS ET CHAÎNE DE VALEUR

Une confiance qui se construit chaque jour.

Nos clients nous font confiance pour livrer des projets numériques de qualité, dans les temps, en protégeant leurs données. Cette confiance, nous la méritons chaque jour et nous la formalisons.

Notre système de management de la qualité est **certifié ISO 9001 depuis 2016**.

En 2025, nous avons validé pour la première fois **17** MOOC Qualité ISO 9001 et **30** MOOC Sécurité ISO 27001 : un signal concret que la qualité et la sécurité de l'information ne sont pas des enjeux réservés à nos équipes techniques, mais portés par l'ensemble de l'organisation.

Nous protégeons les données de nos clients et de nos collaborateurs conformément au RGPD, avec **8** MOOC RGPD validés en 2025.

Nos CGV sont claires et conçues pour limiter les litiges.

VERS UNE CHAÎNE DE VALEUR RESPONSABLE

Nos fournisseurs et sous-traitants sont progressivement associés à notre démarche RSE.

Notre charte des achats responsables est diffusée à nos partenaires significatifs et atteste de notre volonté d'établir des relations commerciales à la fois durables et responsables.

L'évaluation de la performance RSE de nos fournisseurs est en cours de structuration : c'est un des axes de progression identifiés dans notre score EcoVadis 2025, et nous y travaillons.



COMMUNAUTÉS ET LOCAL

Nos compétences au service de la bonne cause.

Partager les compétences de nos collaborateurs pour soutenir des associations qui partagent nos valeurs : c'est le principe fondateur de notre engagement associatif.

LE MÉCÉNAT CHEZ CONSERTO

Le mécénat de compétences s'est rapidement imposé dans notre modèle : en missions ponctuelles auprès de structures associatives, en formations solidaires, en soutien au tissu économique local via des réseaux comme ADN Ouest ou Réseau Entreprendre.

En 2025, **503 heures de mécénat de compétences ont été mobilisées**, au bénéfice de Trisomie 21 France et du Secours Populaire.



L'ARRONDI DE SALAIRE

Lancé en 2024, l'arrondi de salaire permet à chaque collaborateur de faire un micro-don directement déduit de son salaire, à l'unité ou à la dizaine supérieure. Conserto abonde ce dispositif.

En 2025 : 1 514,99 € collectés, avec 10% des salariés participants.

L'association Im'Pactes bénéficie de ce dispositif **depuis janvier 2026**.

Notre objectif est d'élargir la participation et de proposer un accompagnement RH structuré à l'association.

UN MOT SUR LES BUREAUX DU CŒUR



Permettre à des personnes en situation de grande précarité d'**avoir un hébergement décent** le temps de trouver une solution pérenne, c'est l'objectif de l'initiative Bureau du Cœur, à laquelle Conserto a pris part.

Depuis 2025, nos locaux nantais ont déjà permis d'héberger **3** invités. Cette année, **l'agence de Montpellier rejoint l'aventure** pour devenir, elle aussi un lieu d'accueil et de solidarité.

Cette aventure profondément humaine ne s'arrête pas là : l'initiative sera déployée très prochainement à Rennes.

Plus que des espaces de travail, **nos agences deviennent des maillons de la solidarité locale.**

ENGAGEMENT N°3

Réduire notre impact sur l'environnement

BILAN CARBONE

MOBILITÉ & ÉNERGIE

NUMÉRIQUE RESPONSABLE



03

ÉNERGIE ET RESSOURCES

La mobilité, une première victoire.

En analysant rigoureusement nos scopes 1, 2 et 3, nous avons identifié nos principaux défis : nos déplacements, l'alimentation mais également l'achat de services.

Notre référence 2024 : **1,3ktCO₂e au total**, soit **2,8t par collaborateur** et **40t** par million d'euros de chiffre d'affaires.

Le bilan carbone 2025 est en cours de calcul (publication prévue mi-2026).

L'objectif 2026 est de **construire une trajectoire de réduction formalisée**, basée sur la méthodologie ACT de l'Ademe, pour donner à notre engagement carbone un horizon chiffré et des actions concrètes.

Le report modal avion → train est en marche.

En 2025 :

- **Avion** : 58 970km parcourus, soit -6,7% vs 2024 (63 206 km)
- **Train** : 202 457km parcourus, soit +133% vs 2024 (86 623km)

Ce basculement n'est pas le fruit du hasard.

Il résulte de la refonte de notre accord mobilité, désormais intégré à notre accord RSE global, et d'une sensibilisation active de nos équipes.

Notre flotte automobile continue sa transformation : **83% des véhicules sont électriques ou hybrides** en 2025 contre **68%** en 2024, soit +15 points en un an.

ÉNERGIE ET RESSOURCES

Notre consommation énergétique s'établit à **360 214 kWh** en 2025, soit une hausse significative (**+60 %**) par rapport à 2024 (223 981 kWh).

Ce point d'attention s'explique en partie par **une collecte de données plus exhaustive cette année**.

Toutes nos agences bénéficient d'ores et déjà d'un contrat d'énergie d'origine renouvelable, hormis le site de Nantes.

Sur le site de Nantes, **221 kg** de biodéchets ont été valorisés en 2025, et une intervention d'un écologue a permis de formuler des préconisations d'actions pour la biodiversité locale.



NUMÉRIQUE RESPONSABLE

L'éco-conception comme réponse.

Le numérique représente aujourd'hui **4% des émissions mondiales** de gaz à effet de serre, davantage que l'aviation civile mondiale*.

En tant qu'entreprise du numérique, nous avons une **responsabilité directe**.

L'éco-conception est notre réponse : concevoir des services numériques qui font ce qu'ils doivent faire, sans superflu, compatibles avec des terminaux plus anciens, accessibles au plus grand nombre.

La première action d'éco-conception, c'est d'éviter de les renouveler inutilement.

C'est pourquoi notre équipe SI s'investi pour faire durer nos ordinateurs **au minimum 6 ans**.

Le saviez-vous ?

Fabriquer un seul ordinateur nécessite 600 kg de matières premières, 22 kg de produits chimiques et 1500 litres d'eau.

*Source : ADEME / ARCEP, étude sur l'empreinte environnementale du numérique, 2023.

GREENTRACKR



GreenTrackr est un outil développé par Conserto **pour mesurer l'empreinte carbone des sites web**.

En 2025, **344 jours** ont été alloués à son développement et à son déploiement (vs 266 jours en 2024), **une progression de 29%** qui illustre l'intégration croissante du numérique responsable dans nos projets.

Notre démarche d'éco-socio-conception se traduit concrètement par cinq mesures appliquées à nos projets clients :

- 1 La sélection de fournisseurs et hébergeurs responsables
- 2 Des tests de compatibilité avec du matériel à performance limitée
- 3 Une proposition de services utiles, utilisables et utilisés (pas de superflu)
- 4 Des représentations inclusives respectant le RGAA (accessibilité numérique)
- 5 L'alignement des volets techniques et de sécurité avec les objectifs de réduction de la pollution numérique

Charte de « responsabilité sociétale » des entreprises

Date de rédaction

30 juin 2026

Contact

Pauline Blaize – Responsable Qualité et RSE

Réalisation

Service Communication – Conserto

En savoir plus

www.conserto.pro

Conserto SAS, au capital de 206 210€
RCS Nantes – SIRET : 79128948100248
Siège : 8, impasse Serge Reggiani, 44800 Saint-Herblain

