

Durabilité @ Liip

Rapport de développement durable (données 2022)

Sommaire

Avant-propos	3	3. Impacts sociaux et économiques	14	4.3 Notre portefeuille clients, aujourd’hui et demain	22
Introduction	4	3.1 Équilibre vie professionnelle – vie privée	15	5. Initiatives de développement durable	23
0. Évaluer notre impact	5	3.2 Diversité au travail	15	5.1 Formations et sensibilisation	24
1. Gouvernance et engagement	7	3.3 Éducation et développement	15	5.2 De la sensibilisation à l’action	24
1.1 Gouvernance	8	3.4 Santé et bonheur des employé·e·s	16	Une semaine à nulle autre pareille	25
1.2 Autogestion	8	3.5 Transparence et différences salariales	16	6. Certifications et affiliations	26
1.3 Une entreprise fidèle à sa raison d’être	8	3.6 Parité salariale	16	6.1 Certifications ISO	27
1.4 Nos principes au quotidien	8	Nouveau système salarial	17	6.2 Swiss Triple Impact	27
2. Empreinte environnementale	9	3.7 Bonus et accès aux participations	18	6.3 B Impact assessment	27
2.1 Nos émissions de CO2	10	3.8 Caisse de pension durable	18	6.4 Swiss Board for Agenda 2030	28
2.2 Consommation d’électricité	10	3.9 Rôle et place du développement durable	18	6.5 myclimate	28
2.3 Chauffage	11	3.10 Relation client pérenne	18	7. Et après? Perspectives pour 2024/2025	29
2.4 Mobilité	11	4. Projets clients: notre «handprint»	19	Annexes	31
Liip et le vélo: une histoire d’amour	12	4.1 Du «footprint» au «handprint»	20		
2.5 Appareils électroniques	13	4.2 Progress metric	20		
2.6 Déchets et recyclage	13	Progress Metric: fonctionnement	21		
2.7 Commerce équitable et fournisseurs locaux	13				

Avant-propos

Créer de la valeur écologique, sociale et économique à long terme grâce au progrès digital et humain : telle est l’ambition et la raison d’être de notre entreprise. Avec l’accélération du changement climatique, la perte massive de biodiversité, les bouleversements et les inégalités géopolitiques globales, cette ambition devient une obligation pour l’entreprise. Après tout, c’est l’économie qui est supposée nous servir et non l’inverse.

Les entreprises exercent un impact significatif. Au service du bien commun, elles font partie des solutions dont nous avons un besoin urgent afin de créer un avenir viable pour les générations actuelles et à venir. Les conditions politiques jouent évidemment un rôle crucial. Tant que le coût de la destruction de l’environnement n’est pas obligatoirement répercuté sur les prix des produits et des services proposés par les entreprises, l’impact reste limité. Lorsque les dommages causés par l’activité économique peuvent être imposés à la population, la concurrence devient déloyale. Toutefois, cela ne devrait pas dissuader les entreprises innovantes de poser les bases de pratiques commerciales progressistes. Il est extrêmement important de prendre l’initiative en proposant des solutions concrètes et des expériences audacieuses.

Notre crédibilité repose sur 20 ans d’efforts continus et non sur le présent rapport. Nous n’avons jamais communiqué officiellement à ce sujet, notamment car il n’existe aucun système réellement pratique et global pour une PME (petite et moyenne entreprise) de services. Ce rapport fait donc office de première tentative de contribution à cet effort, sachant qu’il restera inachevé, qu’il risque de contenir des erreurs et donc, à ce titre, d’être difficile à utiliser.

Et après le premier rapport, il sera temps de passer au rapport suivant. Nous restons à l’écoute et vous souhaitons, entre-temps, une bonne lecture!

Gerhard Andrey, co-fondateur et membre du conseil d’administration

Introduction

Ce que vous tenez entre les mains ou plutôt – espérons-le – ce que vous avez devant vous à l’écran, est notre premier rapport de développement durable. Bien que le développement durable soit dans notre nature et que nous nous engagions dans ce sens depuis nos débuts en 2007, nous n’avions pas encore rédigé de rapport. Nous avons d’ailleurs assez peu communiqué à ce sujet et avons toujours pensé que ce n’était pas quelque chose dont il fallait se vanter. Oui, nous nous sommes beaucoup engagé·e·s en faveur du développement durable, plus que d’autres, et depuis plus longtemps. Pourtant, étant donné la situation, ce n’est clairement pas suffisant.

Oui, nous nous sommes beaucoup engagé·e·s en faveur du développement durable, plus que d’autres, et depuis plus longtemps. Pourtant, étant donné la situation, ce n’est clairement pas suffisant.

Ce rapport et le travail de collecte des données correspondant nous ont permis d’avoir une vue d’ensemble de notre durabilité, que nous partageons avec vous en toute transparence. Il montre où nous nous situons en termes de développement durable, sur la base de faits et de chiffres de l’année 2022 et de données des années précédentes lorsqu’elles étaient disponibles. Au-delà de cette rétrospective, l’intérêt de ce rapport est de décrire notre vision du développement durable pour l’avenir.

Les enjeux climatiques bénéficient enfin de l’attention qu’ils méritent, ce qu’il faut saluer. Mais un développement durable global inclut également de nombreux critères liés aux aspects sociaux et économiques. Là encore, on peut dire que nous avons beaucoup fait, en tant qu’employeur, en termes de conditions de travail, de diversité, d’égalité salariale ainsi que de santé mentale et physique.

Après une évaluation globale de notre impact ([chapitre 0](#)) et une description de la gouvernance et de l’engagement de notre société ([chapitre 1](#)), le [chapitre 2](#) est consacré à notre empreinte environnementale («footprint»). Le rapport décrit ensuite en détail les aspects sociaux et financiers du développement durable dans le passé, le présent et l’avenir ([chapitre 3](#)).

Nous nous sommes concentré·e·s sur notre empreinte environnementale («footprint»), c’est-à-dire notre impact interne, ainsi que les aspects sociaux et financiers du développement durable. Toutefois, depuis 2021, nous avons décidé d’intégrer pleinement notre impact positif («handprint»), c’est-à-dire l’impact de ce que nous produisons pour nos clients ([chapitre 4](#)). Nous avons donc mis au point l’indicateur de progrès, basé sur les objectifs de développement durable des Nations unies. Les projets de nos clients sont au cœur de notre activité. Il était donc important pour nous de présenter complètement les données liées aux objectifs de développement durable en même temps que nos résultats financiers. C’est également un outil permettant d’évaluer les progrès de notre portefeuille. Pour faire évoluer notre portefeuille, il est nécessaire de mettre en place des initiatives de développement durable ([chapitre 5](#)), ainsi que des certifications visant à améliorer le suivi et les processus de développement durable ([chapitre 6](#)). Ce rapport est une rétrospective de ce que nous avons réalisé, mais la dernière partie est consacrée aux prochaines étapes et aux engagements qui amélioreront notre durabilité dans les années à venir ([chapitre 7](#)).

0. Évaluer notre impact



0. Évaluer notre impact

Nous sommes une entreprise informatique de taille moyenne (224 employé·e·s fin 2022), basée en Suisse et dont les clients sont principalement suisses. Notre activité principale consiste à vendre les heures de travail d’équipes hautement performantes composées de Liipers habitué·e·s à travailler ensemble. Ces heures de travail sont consacrées à la création d’applications, de plateformes et de sites web ultramodernes. Nous livrons et assurons la maintenance d’environ 250 produits digitaux chaque année. La majorité d’entre eux reposent sur des logiciels open source. La plupart du temps, nous n’hébergeons pas ces produits : nous nous contentons de livrer leur pièce maîtresse, le code.

Nos employé·e·s: cette introduction vous a peut-être déjà permis de deviner que nos employé·e·s jouent un rôle essentiel. Nous sommes convaincu·e·s qu’une forte proximité entre les Liipers et nos clients constitue un facteur de réussite fondamental. Presque tou·te·s nos employé·e·s sont donc basé·e·s en Suisse. Nous contribuons à la création d’emplois à l’échelle locale et à la croissance économique de la Suisse. Nous sommes également attentif·ive·s au bien-être de nos employé·e·s. Pour en savoir plus à ce sujet, rendez-vous au [chapitre 3](#).

Nos clients: nous ne nous considérons pas comme un fournisseur. Nous sommes un partenaire et, la plupart du temps, un partenaire à long terme. Une solide relation

de confiance avec nos clients est aussi un élément clé de la valeur que nous fournissons. C’est pourquoi, dès nos débuts, nous avons investi beaucoup d’énergie afin de bâtir des relations pérennes, en faisant tout notre possible pour analyser et adapter en permanence tous les aspects de nos collaborations. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet à la [section 3.10](#).

Notre planète: notre empreinte environnementale («footprint») est assez faible, car nous n’avons pas d’activités industrielles. Nous avons simplement besoin d’un ordinateur portable pour chaque employé·e, de bureaux et de transports, principalement en Suisse. Pour en savoir plus, rendez-vous au [chapitre 2](#).

Nos actionnaires: dès nos débuts, nous avons réservé l’accès aux participations à nos employé·e·s (voir [section 3.7](#)). Cette restriction nous permet de renforcer la relation entre les employé·e·s et l’entreprise. Elle nous permet également de rester concentré·e·s sur notre mission sans avoir à faire de compromis en raison d’exigences financières externes.

Notre communauté digitale: depuis le premier jour, nous travaillons principalement avec des solutions open source. Si nous tirons parti du travail de la communauté, nous essayons de lui renvoyer l’ascenseur en y participant

activement, par exemple en fournissant du code open source, en prenant part à des conférences, en accueillant des événements de la communauté, etc.

Nos fournisseurs: nos principaux fournisseurs sont nos propriétaires, les transports en commun, les restaurateurs locaux, les fournisseurs d’appareils et de services digitaux, ainsi que les établissements financiers et la caisse de pension. Ces fournisseurs sont sélectionnés soigneusement parmi les options disponibles sur le marché (à ce sujet, voir le point [2.7](#)).

Nos produits: nous développons des produits pour les utilisateur·rice·s finaux·ales. La plupart de nos produits seront utilisés par des millions de personnes. Et c’est là que nous avons l’impact le plus important. Nous avons passé des années à réduire notre empreinte écologique interne («footprint») et à exclure les clients des secteurs non durables, comme les entreprises pétrolières. Aujourd’hui, nous nous concentrons sur l’amélioration de notre impact positif («handprint») en proposant des produits digitaux favorisant la transition vers une société durable et résiliente. Nous sommes convaincu·e·s que la digitalisation aide de manière considérable les personnes et les organisations à aller vers plus de durabilité (à ce sujet, voir le [chapitre 4](#)).

1. Gouvernance et engagement



7

1. Gouvernance et engagement

1.1 Gouvernance

Notre modèle de gouvernance est étroitement lié à notre modèle d'autogestion. Au lieu d'une organisation verticale, avec un PDG et un conseil d'administration pour diriger le tout, l'entreprise fonctionne selon un modèle par cercles. Chaque cercle dispose d'un Lead Link, y compris le cercle le plus large, le General Company Circle (GCC), rebaptisé Liip Circle en 2023. Dans une entreprise fidèle à sa raison d'être (cf. 1.3), le Lead Link du GCC détient la raison d'être du cercle global. Liip est une SA/AG dont les actionnaires sont uniquement des employé·e·s (cf. 3.7). Le conseil d'administration est composé de 8 membres, 5 Liipers et 3 personnes externes.

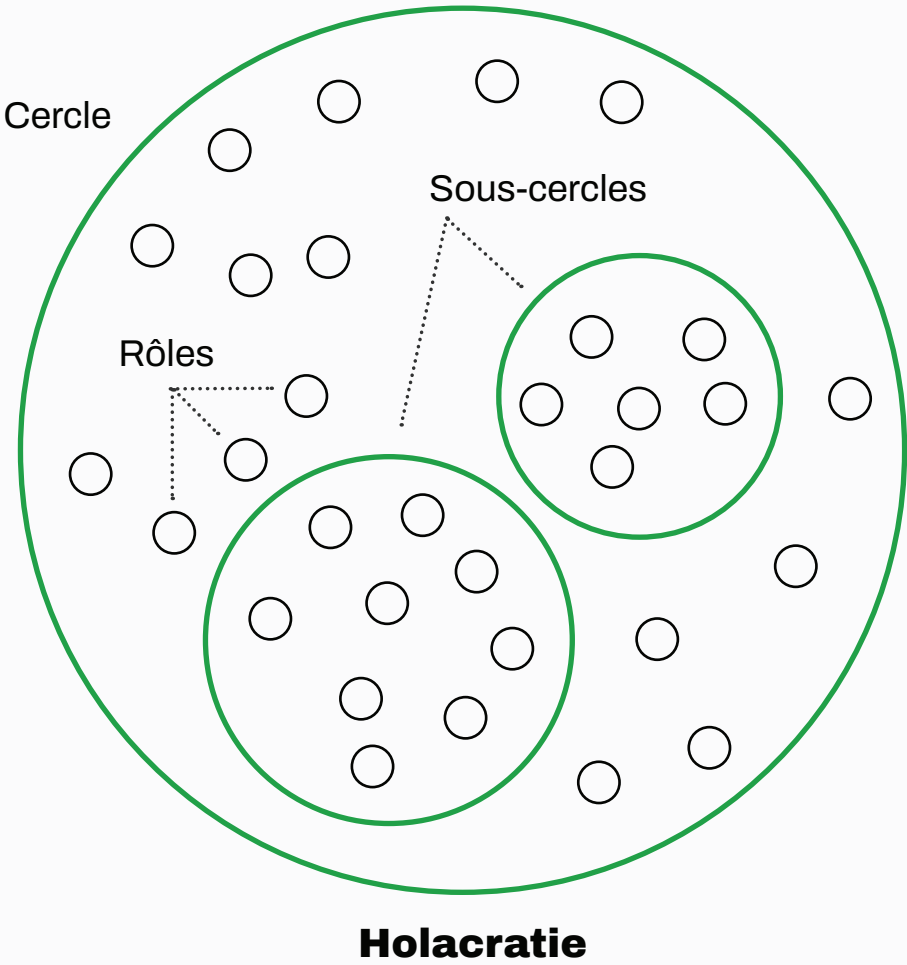
Grâce à l'autogestion et à l'absence de structure de direction traditionnelle, chaque Liiper se voit confier des responsabilités en fonction de ses besoins et de ses compétences personnelles, ce qui est synonyme d'autodétermination. L'autogestion a un impact positif sur la satisfaction des employé·e·s. Les Liipers sont globalement très satisfait·e·s, avec 81% des personnes interrogées se déclarant satisfaites. (ODD: 8, 10)¹

1.2 Autogestion

Nous fonctionnons selon les principes de l'autogestion et sommes l'une des premières organisations, en Suisse,

à avoir adopté l'holocratie, en 2016 (d'autres entreprises de premier plan ont suivi, par exemple Freitag et Qoqa). L'entreprise a troqué l'organisation verticale pour une structure par cercles.

L'holocratie répartit l'autorité et la prise de décision dans toute l'entreprise. Dans une structure holocratique, les équipes ou les cercles sont constitués autour de projets ou de tâches spécifiques. Chaque membre est autonome pour prendre des décisions dans son domaine de responsabilité. Cette structure favorise l'agilité et l'adaptabilité. (ODD: 8, 9, 10)

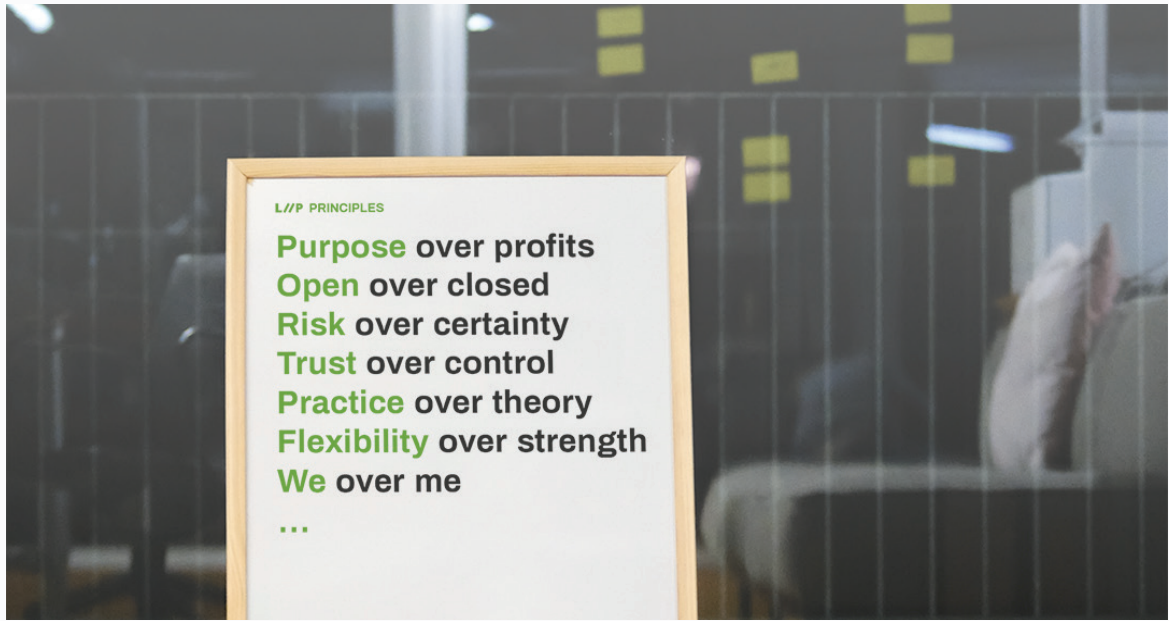


1.3 Une entreprise fidèle à sa raison d'être

Nous sommes fidèles à notre raison d'être en nous appuyant sur les éléments suivants : nous voulons créer de la valeur sociale, environnementale et économique durable en œuvrant pour le progrès digital et humain. Le développement durable n'est donc pas un effet secondaire de ce que nous faisons et nous efforçons de faire, mais un élément moteur fondamental. (ODD: tous)

1.4 Nos principes au quotidien

La priorité accordée au développement durable se traduit également dans nos principes fondamentaux. «Purpose over profits» énonce clairement les priorités entre notre raison d'être et nos questions financières, si jamais elles se trouvaient en contradiction. Ce qui, comme nous le savons pertinemment, n'est pas toujours le cas. (ODD: 8, 12)



¹ Pour chaque section, nous indiquons la référence aux objectifs de développement durable (ODD) concernés. Plus d'infos sur les ODD en [annexe](#).

2. Empreinte environnementale



2. Empreinte environnementale

2.1 Nos émissions de CO2

En 2022, avec la fin du télétravail imposé par la pandémie, notre bilan écologique interne a atteint un chiffre nettement plus élevé que l’année précédente, avec un total de 93,4t de CO2e (contre 78,5t en 2021). Pour la première fois, en particulier, les émissions liées à la mobilité ont été supérieures à celles du chauffage. Ce chiffre est en partie dû à une augmentation des trajets quotidiens après la pandémie. La plus grande partie est imputable à l’amélioration du mode de collecte des données (avant de collecter les données réelles pour 2022, nous utilisions des chiffres moyens fournis par myclimate). Pour en savoir plus à ce sujet, rendez-vous [section 2.4](#). Avec 591kg de CO2e par équivalent temps plein, nos chiffres restent exemplaires pour le secteur des services en Suisse. En l’absence de données plus récentes, nous ne pouvons les comparer qu’avec les émissions de 2002 du secteur des services, soit 2,5t par ETP selon l’Office fédéral de l’environnement².

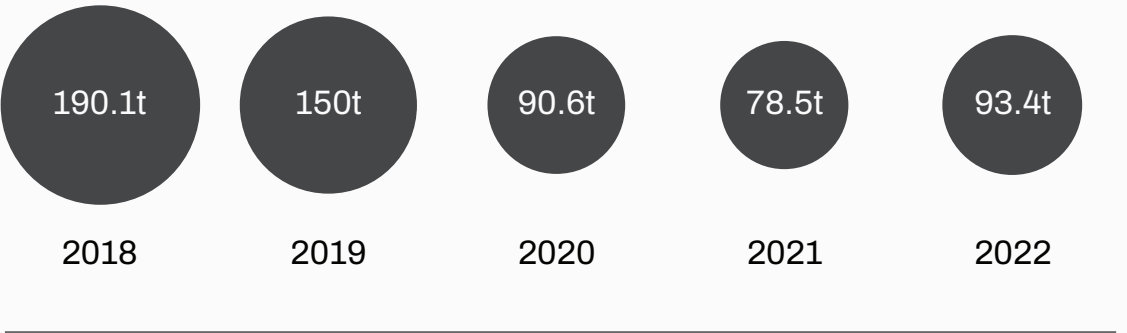
Nous soutenons des projets de protection du climat via myclimate (50% en Suisse, 50% à l’étranger) en fonction de nos émissions – et c’est quelque chose que nous faisons depuis notre création. (ODD: 13, 7, 11)

2.2 Consommation d’électricité

Nous avons consommé légèrement plus d’électricité en 2022 que pendant les années de pandémie. Toutefois, les chiffres sont moins élevés qu’avant le Covid (2019) bien que le nombre d’employé·e·s ait augmenté, sur l’ensemble de nos sites, de 9,8% entre 2019 et 2022 (+20% ETP en 2021, -1,9% ETP en 2020, +2% ETP en 2019).

L’augmentation du télétravail a entraîné une baisse de notre consommation dans les bureaux, mais nos employé·e·s consomment tout de même de l’électricité chez eux·elles. Nous ne pouvons pas suivre avec précision combien de kWh cela représente, mais nous intégrons le nombre d’heures travaillées à la maison dans notre bilan carbone, car le télétravail a lui aussi un impact carbone.

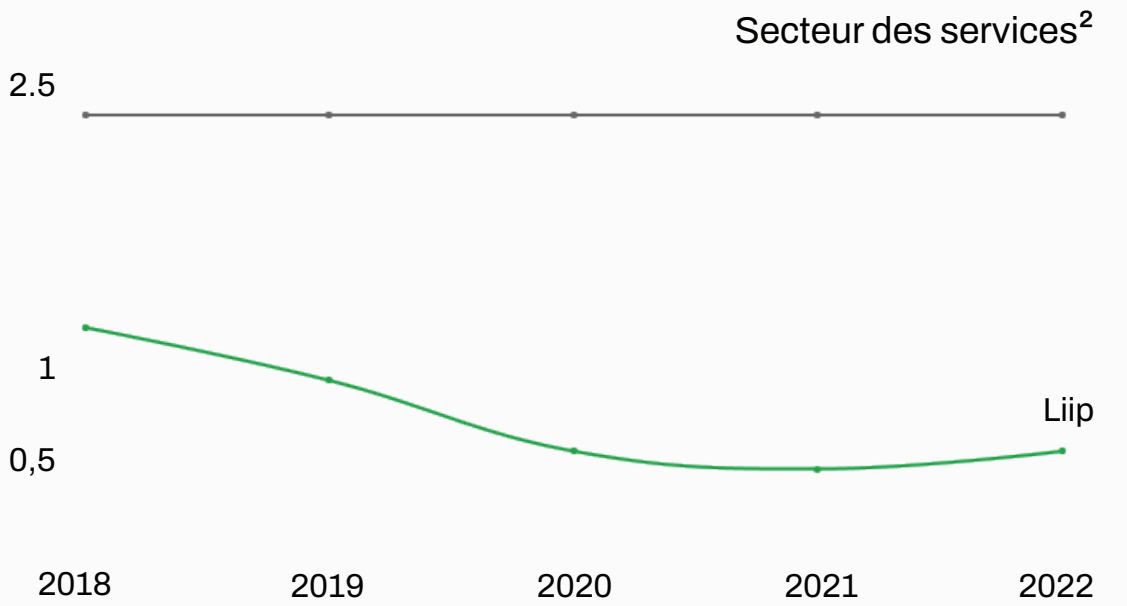
Nous utilisons exclusivement de l’électricité verte pour alimenter nos bureaux et nos serveurs. Au vu des tensions actuelles dans le domaine de l’énergie, il est encore plus important de contrôler et de réduire notre consommation d’électricité.



Tonnes de CO2

En 2022, nous avons davantage surveillé notre consommation d’électricité en créant des rôles dédiés dans nos bureaux (nous vous ferons part des résultats en la matière dans notre prochain rapport).

Pour nous autres développeur·euse·s de sites web, la question de l’hébergement est également cruciale. Pour notre propre site web [liip.ch](#), nous faisons appel à un hébergeur certifié par la [Green Web Foundation](#) et nous recommandons à nos clients d’opter pour des hébergeurs respectueux de l’environnement. Nous améliorons également notre site web en termes de consommation d’énergie. En 2023 et début 2024, nous avons retravaillé notre site web en suivant des principes de développement web plus durables. (ODD: 7, 12, 13, 9)



Tonnes de CO2 par ETP

² Source: www.bfs.admin.ch

2. Empreinte environnementale

2.3 Chauffage

Les 3 232m² de bureaux de nos six sites doivent être chauffés. Nous utilisons la source de chauffage fournie par nos propriétaires. Un de nos bureaux est chauffé au fioul (Fribourg), les autres sont raccordés au chauffage urbain. En tant que locataire, opter pour de l’électricité produite par des énergies renouvelables n’a rien de sorcier, mais nous ne bénéficions pas de la même flexibilité pour le chauffage. Si nous dépendons de la source de chauffage fournie par nos propriétaires, nous avons fait pression pour qu’ils renoncent au chauffage au fioul.

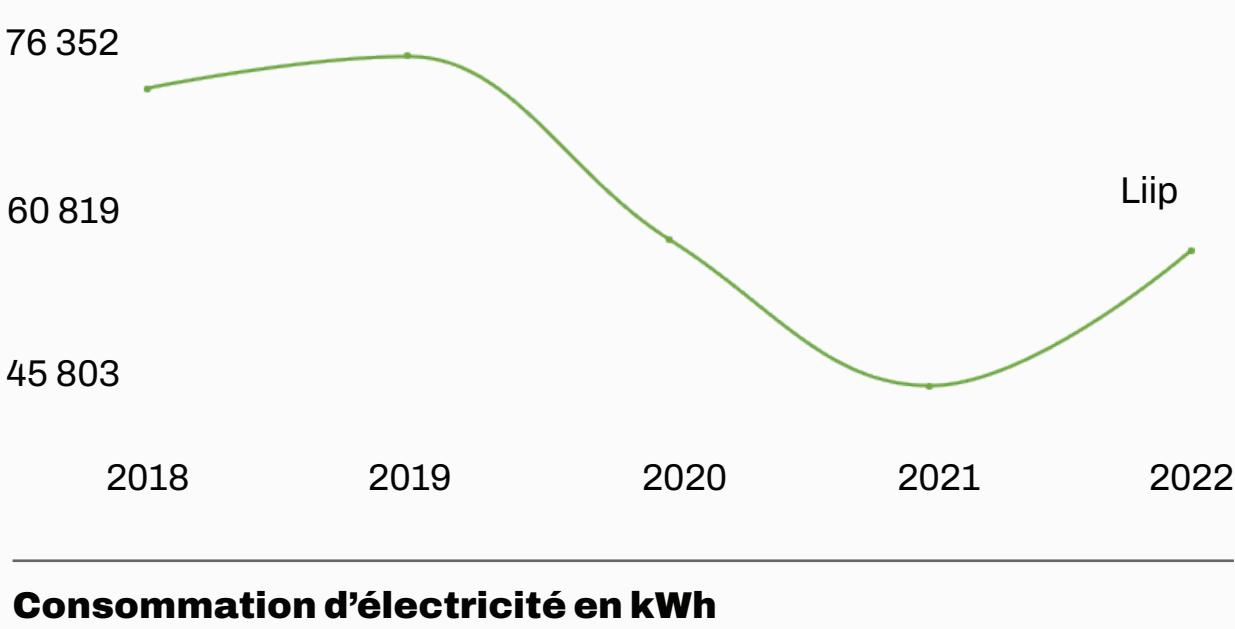
Notre bureau de Fribourg se trouve dans le centre-ville et n’est pas encore connecté au réseau de chauffage. C’est le prix à payer pour disposer de bureaux près du centre et de la gare, ce qui facilite les trajets quotidiens des Liipers. (ODD: 7, 11, 13)

2.4 Mobilité

Tous nos bureaux se trouvent en centre-ville. La mobilité a un impact environnemental significatif, raison pour laquelle nous favorisons activement les transports en commun, le vélo et la marche pour venir au travail. Tous nos bureaux sont donc facilement accessibles en transports en commun. Nous soutenons financièrement ce mode de transport en payant l’abonnement demi-tarif à tou·te·s nos employé·e·s. Les déplacements en avion ne sont pas nécessaires pour nos activités et ne peuvent donc être imputés à la société. (ODD: 11, 13, 3)

96,64%
Déplacements domicile-travail
en transports en commun

99,86%
Déplacements professionnels
en transports en commun



Liip et le vélo: une histoire d'amour



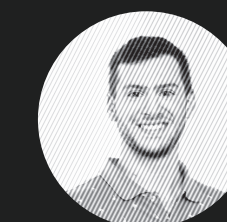
Le vélo est bon pour le corps, l'esprit et l'environnement. Il a un impact positif sur 11 des 17 objectifs de développement durable des Nations unies.

Rien d'étonnant, donc, à ce que les vélos nous semblent aussi importants que nos ordinateurs. C'est pourquoi nous aidons tou·te·s les Liipers en finançant en partie l'achat de vélos (500 CHF de subvention tous les 5 ans).

Pendant plusieurs années, nous avons participé au Bike-to-work challenge, une grande initiative nationale de promotion de la santé dans les entreprises, qui rassemble plus de 80 000 cyclistes. Plus de 30 Liipers, réparti·e·s en 9 équipes, ont pris part à l'édition 2022 et enfourché leur vélo pour venir au travail durant les mois de mai et juin. Au total, nous avons parcouru 8 902km.

Certain·e·s Liipers ont poussé le raisonnement encore plus loin en organisant le Liip Grand Tour, une randonnée cycliste à travers la Suisse passant par nos six bureaux, de Lausanne à Saint-Gall, en cinq jours. C'est un moyen formidable de voyager et de découvrir notre beau pays. Les participant·e·s ont été accueilli·e·s dans les bureaux à chaque étape de la randonnée. Si certain·e·s Liipers se sont contenté·e·s d'une seule étape, une poignée de passionné·e·s a parcouru la totalité des 375km.

«Je suis fier de faire partie d'une entreprise qui adore le vélo, de travailler avec des collègues qui participent au Bike-to-work challenge et au Liip Grand Tour. Le vélo n'est pas seulement ludique, c'est aussi une activité sportive accessible qui est bonne pour la santé physique et mentale, sans parler de son très faible impact environnemental.»



Daniel Bensason,
Digital Analytics & Performance Consultant.

2. Empreinte environnementale

2.5 Appareils électroniques

En tant qu'éditeur de logiciels, notre entreprise dépend du matériel informatique. Nos employé·e·s peuvent utiliser leurs propres appareils afin de réduire le nombre d'ordinateurs portables et de smartphones utilisés. Les Liipers reçoivent une indemnisation s'ils ou elles utilisent leur propre matériel pour travailler, ce qui évite d'acheter un ordinateur portable ou un téléphone professionnel. (ODD: 12)

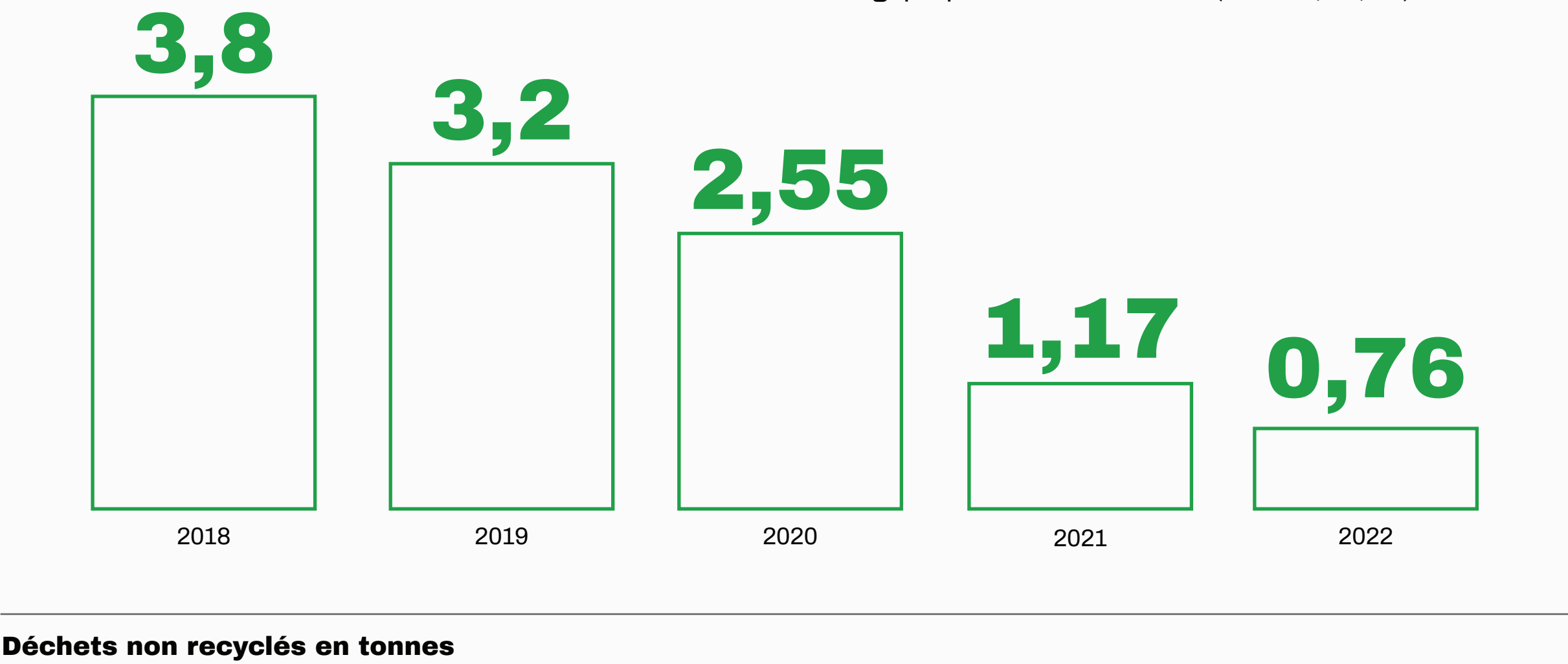


2.6 Déchets et recyclage

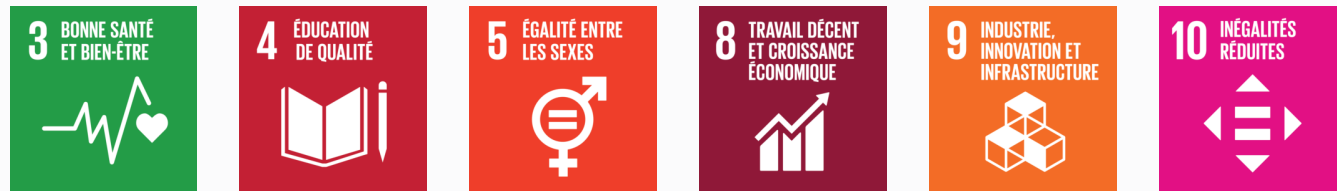
En tant qu'agence digitale, nous cherchons à réduire autant que possible l'utilisation du papier. À l'échelle de l'entreprise, nous en avons utilisé 57,5kg en 2022, soit presque sept fois moins qu'en 2019 (et qui dit moins d'impressions, dit également moins de toners : six fois moins en 2022 qu'en 2019). Bien sûr, nous recyclons le papier que nous utilisons. Nous constatons également une réduction massive des déchets non recyclables au fil des années. (ODD: 12)

2.7 Commerce équitable et fournisseurs locaux

Chez Liip, il est un carburant dont nous dépendons encore beaucoup, c'est le café. Et pas ces capsules ridicules que certains appellent café. Comme il n'est pas (encore?) possible de cultiver du café en Suisse, nous faisons confiance à des torréfacteurs locaux qui travaillent des cafés biologiques et équitables. Ce qui est vrai pour le café l'est aussi pour nos fournisseurs en général. Nous avons dressé une liste des fournisseurs locaux et/ou certifiés commerce équitable/ biologique pour tous nos achats. (ODD: 8, 12, 15)



3. Impacts sociaux et économiques



3. Impacts sociaux et économiques

Les objectifs de développement durable des Nations unies couvrent les aspects environnementaux, mais aussi sociaux et économiques, qui sont essentiels en tant qu’employeur. Ces deux éléments étant étroitement liés, nous les traitons dans un seul chapitre.

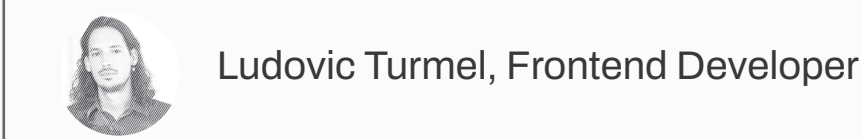
3.1 Équilibre vie professionnelle – vie privée

Nous proposons un accès simplifié au temps partiel, que 69 % des Liipers ont adopté en 2022 (avec une possibilité de modifier leur temps de travail jusqu’à deux fois par an). Ce travail à temps partiel n’a aucun impact négatif sur les avantages des Liipers et ce n’est pas non plus un obstacle pour accéder aux postes à responsabilité. Nous offrons également une grande flexibilité dans les horaires de travail et, comme mentionné précédemment, dans le lieu/mode de travail, les heures supplémentaires étant soit payées, soit récupérées.

Dès les débuts de Liip, nous avons offert quatre semaines de congé paternité. Nous avons allongé le congé maternité légal dans le même ordre de grandeur financier. Tou·te·s les Liipers ont également la possibilité (au bout d’un an) de prendre un congé sans solde de six mois maximum, avec une sécurité totale de l’emploi. (ODD: 3, 5, 8)



«J’ai pris un congé sabbatique de 6 mois qui m’a permis de m’essayer à une nouvelle activité. J’ai relancé un four collectif et fabriqué du pain au levain à base de farine de blés anciens. Je me suis formé auprès de boulangers, de meuniers et de paysans qui mettent en œuvre des pratiques responsables, avec l’objectif de faire revivre un savoir-faire ancien et parfois oublié.»



3.2 Diversité au travail

Le fait que nous promouvions le travail à temps partiel, le congé paternité et les horaires de travail flexibles a un impact positif sur la diversité de nos effectifs. Le secteur de la tech n’est pas un modèle en la matière, en particulier en Suisse. À qualifications équivalentes, nous privilégions le genre le moins bien représenté.

En l’absence de structure hiérarchique traditionnelle, le rôle de Lead Link d’un cercle est celui qui s’approche le plus des responsables et des postes de direction. La plupart des rôles de Lead Link sont occupés par des Liipers âgé·e·s de 45 à 54 ans, l’ancienneté semblant être un avantage pour obtenir le poste. La répartition des Lead Links entre les genres est relativement proportionnelle par rapport à la population nationale. (ODD: 5, 8, 10)

3.3 Éducation et développement

L’éducation et la formation jouent un rôle essentiel dans notre secteur d’activité, c’est pourquoi tou·te·s les Liipers peuvent en bénéficier. Nous investissons dans la formation interne, grâce à un cercle dédié à l’éducation et au développement, mais aussi dans la formation par des partenaires externes. Une grande partie des formations sont directement liées à notre activité principale de développement, de conception ou d’analyse, mais nous proposons aussi des formations sur les «soft skills» pour améliorer notre vie quotidienne, par exemple sur la manière d’apporter un feedback ou l’art de dire non. En 2022, nous avons formé 13 apprenti·e·s, dont deux ont terminé leur apprentissage.

Les Liipers bénéficient régulièrement d’évaluations de leur travail et de leurs performances, ainsi que d’un accompagnement en matière d’évolution de carrière. Un rôle interne, appelé People Developer (Peer coach en 2023) a été créé spécifiquement pour permettre aux Liipers d’encadrer et de conseiller leurs pairs et de les aider dans leur développement professionnel. (ODD: 4)



³ Source: www.ictjournal.ch

3. Impacts sociaux et économiques

3.4 Santé et bonheur des employé·e·s

Nous proposons des activités sportives et des massages gratuits sur chacun de nos sites. Comme nous passons le plus clair de nos journées assis·e·s devant un écran, nous avons aussi mis en place une formation obligatoire à l'ergonomie dans le cadre de notre processus d'intégration.

La santé des employé·e·s va au-delà de la santé physique. Nous proposons, en partenariat avec Proitera, un service d'aide sociale pour aider tou·te·s les Liipers rencontrant des difficultés sociales. Proitera est un point de contact neutre et externe, strictement confidentiel et gratuit pour les Liipers.

Grâce à des enquêtes régulières auprès des employé·e·s, nous suivons la satisfaction et la santé des Liipers. En 2022, nous avons réalisé l'enquête générale de satisfaction pour la deuxième fois et y avons inclus l'enquête sur la sécurité psychologique annuelle. De manière générale, les Liipers sont très satisfait·e·s ; 81% des personnes interrogées sont satisfaites et la satisfaction générale a nettement augmenté depuis 2020. Globalement, le résultat concernant la sécurité psychologique est positif et de nombreux aspects sont mieux notés qu'en 2020 (date de la dernière enquête). (ODD: 3)

3.5 Transparence et différences salariales

Les avantages non matériels que nous proposons contribuent à notre attractivité en tant qu'employeur. Toutefois, la dimension salariale reste très importante à plusieurs égards.

L'écart entre le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé est de l'ordre de 2,5 (autrement dit, chez Liip, le salaire le plus élevé n'excède pas 2,5 fois le salaire le plus bas). Ces chiffres sont difficiles à trouver pour les PME actives dans le domaine des services et/ou du numérique.

Chez Liip, le salaire le plus élevé n'excède pas 2,5 fois le salaire le plus bas.

Pour les grands groupes, qui fournissent ces chiffres, l'écart moyen est de 1/139 en 2022⁴.

Ces différences sont visibles par tou·te·s les Liipers, car les salaires sont publiés en interne de manière transparente. En 2022, nous avons mis en œuvre notre nouveau système de rémunération simplifié, plus adapté à l'autogestion. (ODD: 10, 8)

3.6 Parité salariale

La parité salariale fait partie intégrante de nos efforts en matière de diversité. Depuis 2022, la Loi sur l'égalité oblige les entreprises de 100 employé·e·s et plus à réaliser une analyse de l'égalité des salaires, à la faire vérifier par un organe indépendant et à informer les employé·e·s des résultats. Chaque année depuis 2015, nous effectuons volontairement cette analyse et avons toujours rempli les critères d'égalité. La dernière analyse, qui date de juin 2022 (mois de référence : mai 2022), satisfaisait elle aussi aux exigences.

La différence de salaire restante, qui ne peut être expliquée ni par des différences de qualification du personnel ni par des caractéristiques liées à l'emploi, n'est pas significative statistiquement. Autrement dit, conformément au modèle d'analyse standard, il n'y a pas, au sens strict, de différence de salaire inexpliquée statistiquement validée entre les hommes et les femmes. (ODD: 5, 8)

Les femmes gagnent

-3.3%

de moins que les hommes chez Liip⁵

Les femmes gagnent

-8.6%

de moins que les hommes en Suisse

⁴ Source : www.unia.ch
⁵ En tenant compte des différences de qualifications et des caractéristiques liées à l'emploi

Nouveau système salarial

En tant qu'entreprise autogérée travaillant de manière agile, nous avons mis au point un système de rémunération à notre image. Il met les employé·e·s au cœur de la démarche, tout en restant transparent.

Particulièrement simple, il est composé de seulement trois critères : expertise, impact et ancienneté/âge. Il utilise le calculateur de salaires (Lohnrechner) pour le salaire de base et repose donc sur le marché. Toutefois, il accorde clairement beaucoup moins d'importance aux qualifications et aux carrières traditionnelles qu'à ce que l'expertise et les connaissances des employé·e·s peuvent offrir et à la

manière dont ils·elles les utilisent au sein de l'entreprise.

Le système de rémunération repose sur six niveaux. Il commence par une auto-évaluation, contrôlée par trois homologues puis confirmée lors d'une conférence sur les salaires. Tou·te·s les Liipers peuvent donc s'appuyer sur leur salaire de base et créer leur propre salaire, basé sur leur expertise, l'impact qu'ils·elles ont, leur âge et leur ancienneté. Le système et les salaires sont transparents et le système s'applique à tou·te·s, y compris aux fondateur·rice·s et partenaires.

The Liip Compensation Package



Salary System

The Base Salary

Equal for all Liipers

+ Your Expertise and your Impact

6 Expertise and 6 Impact level

+ Your Loyalty and your Age

Loyalty starts with your first year at Liip

= Individual monthly salary (13 salaries)



Benefits & Immaterial values



Bonus

14th monthly salary depending upon annual profit

«Ce système va plus loin dans l'autogestion et la responsabilité individuelle. Il est également simple dans le sens où il ne fait pas de différence en termes de fonction, de secteur d'activité ou de genre. C'est aussi un système où le salaire n'est pas négociable, car les négociations salariales n'étaient pas objectives et pénalisaient les femmes.»



Nadja Perroulaz
Co-founder, Lead Link People

3. Impacts sociaux et économiques

3.7 Bonus et accès aux participations

Chez Liip, il n’y a aucun bonus individuel. En fonction du bénéfice annuel, le bonus – correspondant, idéalement, à un 14e mois de salaire – est attribué à tou·te·s les Liipers ou il n’est attribué à personne.

L’entreprise est exclusivement détenue par les employé·e·s, ce qui évite de tomber dans le piège des entreprises travaillant pour les bénéfices à court terme de leurs actionnaires, au détriment de leurs employé·e·s et de leur vision à long terme. Fin 2022, 35% des Liipers détenaient une participation dans l’entreprise ; ceux·celles souhaitant acquérir une participation peuvent rejoindre un pool d’actionnaires. (ODD: 8, 10)

3.8 Caisse de pension durable

Les fonds de pension sont un élément souvent négligé dans l’équation du développement durable. Les fonds sont souvent investis dans le but de dégager des résultats financiers positifs, au détriment de toute considération écologique, sans parler du bon sens. Nous faisons appel à Nest, une caisse de pension durable.

Tous leurs fonds sont investis en tenant compte de la manière dont les personnes et la planète sont traitées. Notre caisse de pension partage la conviction que performances économiques et écologiques peuvent aller de pair. La caisse de pension éthique Nest va plus loin en excluant certaines entreprises et certains produits sur la base de valeurs morales et de questions

éthiques spécifiques (p. ex. armes et exploitation minière), comme nous le faisons lorsque nous sélectionnons nos clients.

Outre notre caisse de pension durable, notre partenaire d’assurance, la Mobilière, s’engage en faveur de projets écologiques et sociaux. La Mobilière est l’une des plus grandes compagnies d’assurance en Suisse : c’est donc un important propriétaire de terres et de bâtiments, qu’elle gère durablement en investissant dans la transition vers les énergies renouvelables. (ODD: 8, 12)

Notre caisse de pension partage la conviction que performances économiques et écologiques peuvent aller de pair.

3.9 Rôle et place du développement durable

En 2022, nous avons créé un cercle dédié à la durabilité afin d’améliorer tous les niveaux de l’entreprise. Le cercle Sustainability fait partie du Liip (GCC) Circle, le cercle le plus large de l’entreprise, ce qui évite de faire du développement durable un service distinct, perdu quelque part dans l’organisation. Pour en savoir plus sur nos initiatives dans ce domaine, rendez-vous au [chapitre 5](#). (ODD: tous)

3.10 Relation client pérenne

La pérennité et le caractère local des partenariats constituent un aspect essentiel de la durabilité économique. Nous sommes fier·ère·s de pouvoir compter sur la fidélité de nombreux clients, avec lesquels nous travaillons, pour certains, depuis plus de 10 ans. Dans ces collaborations à long terme, la relation client-fournisseur s’est transformée en un véritable partenariat. Même si nous voulons donner à nos clients la possibilité d’être indépendants (en utilisant des solutions open source et en ne créant pas de dépendance vis-à-vis d’un fournisseur), ils nous restent en général fidèles pour longtemps. (ODD: 8)



* Si nous ignorons les 98 nouveaux clients de 2022

4. Projets clients: notre «handprint»



4. Projets clients: notre «handprint»

4.1 Du «footprint» au «handprint»

En tant qu’agence digitale, notre empreinte environnementale est faible. Nous utilisons des bureaux, des ordinateurs portables, des serveurs et des moyens de transport. Pour donner quelques exemples, notre empreinte environnementale est bien inférieure à celle d’un industriel ou d’un producteur agroalimentaire. Finalement, en faisant partie de différentes chaînes de valeur, notre principal impact repose davantage sur ce que nous construisons. Bien entendu, nous avons aussi commencé à évaluer l’impact que nous avons à travers nos projets clients – et à développer ainsi notre «handprint», autrement dit notre impact positif. Le plus important n’est pas la manière dont nous dépensons notre argent, mais celle dont nous le gagnons !

Depuis plus de dix ans, nous réalisons un contrôle éthique de nos clients grâce à un rôle dédié, en fournissant des recommandations motivées à nos décideur·euse·s. Ce contrôle éthique a eu un impact positif sur la durabilité de notre portefeuille de clients et de projets. Mais nous voulions avoir une vue d’ensemble concrète en termes de développement durable et pouvoir visualiser la granularité dans l’évaluation de notre «handprint». (ODD: tous)

Le plus important n’est pas la manière dont nous dépensons notre argent, mais celle dont nous le gagnons!

4.2 Progress Metric

Nous avons d’abord cherché une solution existante et découvert que les agences de notation évaluaient la durabilité des entreprises mondiales cotées, mais pas celles des PME, qui représentent une grande partie de notre clientèle. C’est pourquoi nous avons développé en interne une méthodologie et une plateforme d’évaluation appelée Progress Metric (indicateur de progrès).

Progress Metric est basé sur les objectifs de développement durable (ODD), établis par les Nations unies en 2015. Ils couvrent 17 aspects du développement durable, par exemple la lutte contre le changement climatique ou l’égalité. En l’absence de norme établie, ces objectifs semblent la base d’évaluation la plus complète.

Le portefeuille de projets et de clients de Liip a donc été

évalué sous l’angle des ODD. En 2022, nous avons formé des Liipers pour qu’ils·elles évaluent notre portefeuille clients d’alors ainsi que les clients potentiels, à l’aide d’un nouveau processus, en ajoutant un contrôle de la durabilité au contrôle éthique existant.

Nous avons ajouté l’indicateur de progrès aux indicateurs financiers traditionnels évaluant la situation générale de notre entreprise. Les Liipers ont accès à la totalité des graphiques hebdomadaires qui compilent les données financières les plus pertinentes, ainsi qu’à un score de durabilité, pour chaque site et chaque cercle, pour toute l’entreprise. (ODD: tous)

Progress Metric: fonctionnement

«J'ai été l'une des premières Liipers à occuper le rôle de Progress Metric Evaluator en 2022. Grâce à une formation approfondie et en acquérant une expérience pratique, il a été facile de démarrer rapidement. Avant d'analyser des clients/projets potentiels, nous avons évalué notre portefeuille. Trouver les ODD correspondant à une entreprise ou à un projet n'est pas toujours facile. Nous utilisons une méthodologie qui s'en tient aux faits, ce qui rend l'évaluation aussi précise que possible. Pour moi en tant que designer UX, il est essentiel que la digitalisation ait du sens et Progress Metric est un formidable outil d'aide à la prise de décision.»



Clarissa Küchler
UX Designer & Progress Metric Evaluator

En dehors du carbone, pour lequel il est possible d'obtenir des chiffres objectifs, il n'est pas facile de mesurer la durabilité. Notre analyse est basée sur des évaluations subjectives, mais elle est réalisée de manière structurée et guidée. L'agence de conseil en environnement [Projets21](#) nous a aidé·e·s à développer cette analyse.

Nous commençons par décrire l'entreprise et le produit. Puis, avec l'aide d'outils basés sur l'intelligence artificielle, nous analysons les impacts du produit et/ou de l'entreprise sur le développement durable et nous associons les différents sujets aux ODD. Enfin, nous commençons à regarder l'entreprise et les projets qu'elle pourrait avoir pour relever ses défis en matière de développement durable. Nous tenons également compte de l'importance du projet développé au regard de l'activité principale de l'entreprise. Pour finir, chaque critère est évalué sur une échelle de -2 à +2. Le tout nous permet d'attribuer au produit une note, également de -2 à +2.



4. Projets clients: notre «handprint»

4.3 Notre portefeuille clients, aujourd’hui et demain

La plupart des projets contribuent positivement aux objectifs de développement durable des Nations unies ou révèlent au minimum une conscience des difficultés et cherchent à les résoudre.

L'amélioration continue joue un rôle central et nous nous efforçons de faire évoluer notre portefeuille clients vers un impact encore plus positif. L'indicateur aide à identifier la manière dont il évolue au fil du temps. (ODD: tous)



Deux exemples de projets à impact positif en 2022

Terre des hommes est la principale organisation suisse d’aide aux enfants. Nous avons travaillé sur leur nouveau site web en les aidant à toucher des groupes cibles plus jeunes, nés avec le numérique, afin de mettre l’accent sur les dons en ligne.

Nous sommes heureux de travailler avec la fondation **Swiss Bike Park**, qui encourage l’utilisation sûre et saine du vélo par les enfants et les adolescents et s’investit dans le tourisme et l’innovation dans le domaine du cyclisme.

Nous avons travaillé à la refonte de l’application de Swiss Bike Park, la plus importante de Suisse. Leur application est le compagnon idéal de tou·te·s les passionné·e·s de vélo: elle intègre des tutoriels vidéo, les prévisions météo, une minuterie et des vidéos de sauts.

5. Initiatives de développement durable



5. Initiatives de développement durable

5.1 Formations et sensibilisation

2022 a été une année marquée par de nouvelles initiatives autour du développement durable, amorcées par le nouveau cercle (cf [3.9](#)). Un de nos objectifs était de créer une culture commune autour du développement durable et de la crise environnementale. Il a été prouvé que la première étape vers le changement est de prendre parfaitement conscience de la situation. Bien que le changement climatique et le développement durable soient largement abordés dans les médias, nous avons estimé qu’il était encore nécessaire d’informer.

Nous avons commencé à organiser des «sustainability lunches»: nous visionnons un court documentaire ou un Ted Talk, puis nous en discutons, tout en partageant des aliments issus de l’agriculture biologique ou des produits zéro gaspillage alimentaire. En 2022, nous avons proposé quatre événements sur nos six sites, auxquels près de 100 Liipers ont assisté.

Le programme de la LiipConf, notre réunion annuelle, prévoit des séances de discussion et des ateliers, par les Liipers pour les Liipers. En 2022, notre slogan était «courage et durabilité». Nous avons invité des intervenant·e·s extérieur·e·s afin d’apporter une expertise sur la crise

climatique, notamment le professeur Andreas Fischlin de l’EPFZ, membre du GIEC. Nous nous sommes également penché·e·s sur le rôle que pourrait jouer le digital dans la résolution des défis de notre époque, avec des exemples concrets d’outils numériques soutenant des projets d’agriculture biologique et locale. (ODD : 4, 12, 13)

5.2 De la sensibilisation à l’action

Cette culture et cette sensibilité communes sont le fondement de l’action. Nos «sustainability lunches» et les initiatives «The Week» (cf page suivante) ont été les premières étapes dans cette direction. En 2022, nous avons également lancé dans toute l’entreprise un projet de contribution baptisé «Liipers’ fund», mis en œuvre en 2023.

Nous proposons différentes formes de contribution financière: des dons réalisés par l’entreprise ou la possibilité pour les Liipers de donner le montant de leur cadeau d’anniversaire à l’ONG de leur choix. Nous avons également travaillé bénévolement pour des ONG et des institutions culturelles pendant plusieurs années.

À travers notre nouveau projet de contribution, nous espérons augmenter le bénévolat dans l’entreprise. Chaque Liiper est crédité·e d’un nombre d’heures, en fonction

des résultats financiers des mois précédents. Ces heures peuvent être consacrées directement à un projet, mises de côté pour plus tard, ou transférées à une équipe de projet. Cette initiative a été lancée par le cercle Sustainability, en collaboration avec les cercles Finance, People et Production. (ODD: 4, 12, 17)

Cette culture et cette sensibilité communes sont le fondement de l’action.

Une semaine à nulle autre pareille

Frédéric Laloux et sa femme Hélène sont les inventeurs de ["The Week"](#). Heureux·euses testeur·euse·s de leur prototype, les Liipers leur ont apporté leur feedback afin qu'ils finalisent leur programme.

Comme vous l'avez peut-être deviné, ce programme dure une semaine et est composé de quatre sessions communes. Les participant·e·s suivent le programme en petits groupes. Chaque session consiste à visionner un film, puis à en discuter.

Les quatre sessions suivent une dramaturgie en «U».

Durant la première session, les participant·e·s font face à la crise climatique dans son ensemble, une situation déprimante. La deuxième session se concentre sur l'origine du problème. Quels sont les principaux moteurs de la crise climatique? Que faut-il changer pour stopper l'évolution actuelle. Pendant la troisième session, les participant·e·s suivent la partie montante du «U»: les animateurs de «The

Week» cherchent à motiver les participant·e·s à transformer les émotions négatives en énergie constructive.

Ils leur fournissent une vue d'ensemble des différentes possibilités d'action – au travail, à la maison, dans leurs communautés ou en politique.

La quatrième session est consacrée à Liip, et nous avons discuté de la durabilité au sein de l'entreprise.

Nous avons adopté le programme et l'avons intégré dans nos offres de formation. En 2022, des dizaines de Liipers y ont participé et créé des liens autour du programme.

L'aspect collectif de cette expérience est essentiel, car ces défis sociétaux et environnementaux ne doivent pas être supportés ni gérés seul·e. Nous estimons que les entreprises ont un rôle à jouer et qu'elles peuvent être un endroit où ces défis sont abordés. «The Week» est une bonne manière d'amorcer le dialogue et de lancer les activités.



«Grâce au programme «The Week», j'ai pris la décision de changer radicalement de voie et de me consacrer entièrement aux questions de développement durable. Le fait que je puisse continuer mon parcours chez Liip fait partie de mon «Liip Deal» personnel.»



Stephanie Grubenmann
Content Strategist & BizDev

6. Certifications et affiliations



6. Certifications et affiliations

6.1 Certifications ISO

En 2022, nous avons reçu notre première certification ISO 14001:2015 pour les systèmes de management environnemental. Cette spécification précise les exigences relatives à un système de management environnemental pouvant être utilisé par un organisme pour améliorer sa performance environnementale.

La norme ISO 14001:2015 est destinée à être utilisée par les organismes souhaitant gérer leurs responsabilités environnementales d’une manière systématique qui contribue au pilier environnemental du développement durable. Le processus d’audit a permis d’obtenir une vision globale systématique des actions de nos différents bureaux. Cette certification ISO, en lien direct avec le développement durable, vient s’ajouter aux certifications existantes ISO 9001 et 27001. (ODD: 3,12,13)



6.2 Swiss Triple Impact

Le Swiss Triple Impact est un programme national unique en son genre, qui permet aux entreprises suisses de s’investir dans le développement durable grâce à trois ateliers bien conçus. La finalité de la dernière étape est de figurer au répertoire STI, où chaque entreprise publie 3 à 6 objectifs ambitieux et le plan d’action correspondant, une bonne occasion pour nous de définir des objectifs concrets et de formaliser les plans d’action.

Nous sommes en train de les finaliser et les publierons en 2024. (ODD: tous)



6.3 B Impact Assessment

La certification B Corp est attribuée aux entreprises qui respectent des normes élevées de performance, de responsabilité et de transparence dans différents domaines, allant des avantages salarié·e·s et des dons caritatifs aux pratiques de la chaîne logistique et aux matières premières. Nous utilisons actuellement la plateforme d’évaluation B Impact, qui nous a aidé·e·s à construire la structure du présent rapport de développement durable. Nous travaillerons à la certification B Corp en 2023/2024. Nous sommes convaincu·e·s que nous obtiendrons la certification finale en 2024.(ODD: tous)



6. Certifications et affiliations

6.4 Swiss Boards for Agenda 2030

Afin d’aider les entreprises à affronter les défis du développement durable et de renforcer la compétitivité internationale des entreprises suisses, B Lab Switzerland et InTent ont créé les «Swiss Boards for Agenda 2030» (#SBA2030), une alliance de PDG et de membres de conseils d’administration qui encouragent leurs entreprises à agir en prenant des engagements crédibles sur les ODD, en modifiant les règlements et en suivant des formations à la stratégie à impact positif.

Liip est un membre fondateur de cette alliance créée en 2022, parmi d’autres entreprises telles que la Banque Alternative ou Roche. #SBA2030 définit les améliorations

nécessaires en matière de gouvernance, de stratégie et de réalisation afin de garantir que les entreprises et leurs chaînes de valeur soient à la hauteur des ODD d’ici 2030. Concrètement, les entreprises du #SBA2030 s’engagent à former les membres de leur conseil d’administration à mieux comprendre le développement durable grâce à une formation IMD. Nous nous engageons également à améliorer notre responsabilité juridique sociale et environnementale, ce que nous avons fait en 2023 en inscrivant notre raison d’être («purpose») au registre du commerce. Nous nous réservons également la possibilité d’identifier les principaux ODD à atteindre en fonction de notre activité et d’assister à une table ronde annuelle. (ODD: tous)



6.5 myclimate

Nous travaillons avec myclimate depuis notre création afin d’évaluer nos émissions de CO₂ (cf. [chapitre 1](#)). En 2022, myclimate a lancé le label «Notre impact. Durable», qui est attribué aux entreprises. Les valeurs prises en compte pour ce nouveau label sont les émissions directes et indirectes ayant un impact sur le climat et résultant des activités annuelles d’une entreprise. En fonction des émissions de CO₂ calculées, nous faisons des dons à plusieurs projets de réduction des émissions de carbone soutenus par myclimate. Ils permettent de réduire les émissions de gaz à effet de serre, mais ils contribuent aussi au développement social, écologique et économique de la région concernée. (ODD: 13, 17)



Et après? Perspectives pour 2024/2025



7. Et après?

Perspectives pour 2024/2025

Malgré ce que nous avons réalisé jusqu'en 2022, nous savons que la durabilité n'est pas un objectif à atteindre, mais un chemin. En 2023, nous avons mis en œuvre le programme de contribution baptisé «Liip contributes / Liipers' Fund», un sujet que nous approfondirons dans le prochain rapport. L'objectif de ce programme est d'aider nos employé·e·s à passer de la sensibilisation à l'action et de faire évoluer notre portefeuille vers davantage de durabilité.

La création d'un cercle dédié au développement durable a permis de faire un pas dans la bonne direction. Néanmoins, nous estimons qu'il est essentiel d'avoir une culture et des actions de développement durable dans toute la structure de l'entreprise et pas seulement au niveau du cercle qui lui est consacré. C'est la raison pour laquelle nous avons récemment modifié l'objectif du cercle afin d'amorcer une transformation plus profonde de l'ensemble de l'entreprise, ce qui devrait nous permettre, in fine, de supprimer ce cercle. Nous avons commencé ce travail avec les cercles Finance et Production en 2023 et nous allons le poursuivre dans les prochaines années.

Nous savons que la durabilité n'est pas un objectif à atteindre, mais un chemin.

Vous avez peut-être déjà entendu parler du nouveau concept d'«[ombre climatique](#)» qui a commencé à être utilisé pour remplacer celui, largement utilisé, d'«empreinte climatique». L'idée est d'étendre notre attention à d'autres impacts, au-delà de l'empreinte traditionnelle (par exemple la sensibilité politique, la communication active sur le développement durable ou la manière dont votre argent est investi). Comme bon nombre de particuliers et d'entreprises, nous avons passé des années à réduire notre empreinte et nous allons continuer à le faire. Mais au cours des prochaines années, nous allons nous concentrer davantage sur notre production, notre «handprint» ainsi que notre ombre climatique. Nous travaillerons sur deux grands axes: CE QUE nous construisons et COMMENT nous le faisons.

En ce qui concerne le COMMENT, nous allons mettre en œuvre les nouvelles [Web Sustainability Guidelines](#) 1.0 fournies par le World Wide Web Consortium (W3C). Nous avons l'intention de mettre en place une série de formations et de commencer à évaluer les produits que nous créons sur la base de ces directives. Cette démarche aura l'avantage d'impliquer l'ensemble de nos collègues sur le sujet. Conjuguée à la formation The Week, elle renforcera encore davantage l'intérêt que porte toute l'entreprise au développement durable.

Mais évidemment, être bon dans le développement de produits numériques durables ne suffit pas. CE QUE nous développons est également essentiel. Nous allons continuer à travailler à la diversification de notre portefeuille, en nous appuyant sur des groupes de travail spécialisés dans des sujets tels que la biodiversité, l'économie circulaire, l'approvisionnement en énergie, etc. Un objectif aussi lointain que celui-ci va prendre du temps, mais il est important pour nous de continuer à semer les graines qui nous permettront de cultiver notre raison d'être à long terme.

Le rapport que vous venez de lire était aussi l'une des premières étapes visant à faire entendre une voix publique sur le développement durable. Bien qu'une grande partie du rapport soit composée d'actions/efforts internes, nous avons décidé de les publier. Nous le faisons pour des raisons de crédibilité, de réglementation et de réputation, mais aussi car nous voulons donner l'exemple. Davantage d'entreprises doivent s'impliquer, nous en sommes convaincu·e·s. Les PME, et pas seulement les grands groupes, doivent s'exprimer sur les problèmes et les enjeux de société et sur ce que nous pouvons faire.

David Jeanmonod, Sustainability Circle Lead Link

Annexes

Méthodologie

Pour ce premier rapport, nous avons analysé et évalué différents cadres et normes de reporting, y compris les ODD, les normes GRI et l'évaluation B-Impact. Nous avons opté pour un document thématique. Sa structure est partiellement basée sur celle suggérée par B-Lab et indique la correspondance de certaines données avec les ODD.

Objectifs de développement durable (ODD)

En 2015, les Nations unies ont défini 17 objectifs de développement durable, ou ODD, en se concentrant sur les aspects environnementaux, sociaux et économiques interconnectés du développement durable. Ils font partie intégrante du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

