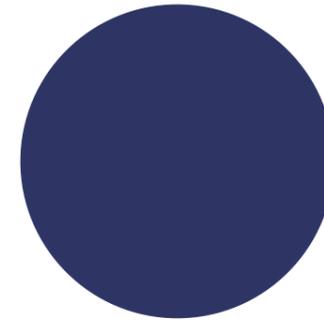


# RAPPORT DE MISSION

20  
22

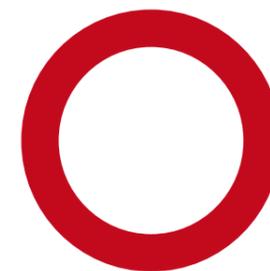


**Conseil • Ingénierie • Services**  
pour bâtir un monde sobre en énergie, écologique et solidaire



## SOMMAIRE

NEPSEN, un pionnier de la sobriété	4
NEPSEN, une société à mission... étendue!	5
Une gouvernance complète	8
Une feuille de route chargée	10
Des états d'avancement hétérogènes par OSE	11
Contribuer concrètement à la baisse des émissions de gaz à effet de serre	12
Instaurer une culture de sobriété énergétique	14
Former des professionnels accomplis dans les métiers de la transition écologique	16
Adopter un fonctionnement qui préserve les ressources naturelles	18
Créer un modèle économique vertueux, ancré dans les territoires et la société civile	20
Avis de l'Organisme Tiers Indépendant	22



# NEPSEN, *un pionnier de la sobriété*

NEPSEN est un cabinet de conseil et d'ingénierie indépendant, spécialisé dans les métiers de la transition énergétique & écologique depuis 40 ans. NEPSEN accompagne les acteurs publics et privés dans la réalisation de projets sobres en énergie et respectueux de l'environnement, garantissant des résultats durables et rentables grâce à son organisation par marché.

Chaque client, qu'il s'agisse d'une administration ou d'une entreprise, d'un bailleur social ou d'une copropriété, d'un énergéticien ou d'un industriel, du monde de la santé ou de la formation, trouve à son écoute un « économiste engagé » au sein des différents métiers du groupe : conseil en transition écologique, ingénierie du bâtiment durable, de la structure bas carbone, de l'énergie renouvelable ou de l'industrie éco-efficace, ou encore services de formation et d'innovation.

## MÉTIERES & MISSIONS

### Conseil et stratégie

- Stratégie patrimoniale
- Stratégie environnementale
- Adaptation au changement climatique
- Démarche écoresponsable et sociétale

### Ingénierie & études

- Audit & diagnostic
- Assistance à Maîtrise d'ouvrage
- Maîtrise d'œuvre
- Études techniques
- Assistance environnementale
- Commissionnement et suivi d'exploitation

### Services associés

- Formation
- Développement d'outils numériques
- R&D – Innovation
- Contracting général

## CHAMPS D'INTERVENTION



Territoires



Bâtiment



Industrie



Entreprises

## EN CHIFFRES



**170**  
collaborateurs



**14 M€**  
de CA



**1Mt CO<sub>2</sub>**  
économisés  
chez nos clients

# NEPSEN, *une société à mission... étendue!*



## Un cheminement logique vers le statut de Société à Mission

Dès sa fondation en 1979 par l'ingénieur polytechnicien Jacques PAZIAUD, le cabinet Paziaud, devenu aujourd'hui NEPSEN, s'était fixé pour objectif d'« améliorer la maîtrise de l'énergie dans les bâtiments en garantissant le confort et la salubrité pour les occupants ».

Avec la reprise par Alexandre SEVENET en 2006, l'activité s'est progressivement élargie aux domaines connexes de la transition écologique, principalement le changement climatique et les émissions de gaz à effet de serre.

Toujours avec la volonté de donner du sens au développement de l'entreprise.

Dès le début de l'aventure NEPSEN, une vision, une mission et des valeurs ont été définies, véritables principes fondateurs du travail de chaque Nepséen.

Au-delà de l'activité même du groupe, nativement orientée vers la transition énergétique et écologique, et de son organisation, fondée sur la confiance, NEPSEN a mis en place historiquement des actions pour aller plus loin dans son engagement sociétal. Deux filiales ont ainsi été créées en tant qu'ESUS en 2016. Ou encore, un test de mise en place d'une triple comptabilité a été mené en 2019 avec la chaire Finance Durable d'Audencia.

Mais c'est véritablement en 2021, à l'occasion de la fusion de l'ensemble des filiales dans une même structure juridique, que l'ADN de NEPSEN a pu être gravé dans le marbre en profitant des dispositifs de la loi PACTE.

## L'opportunité de la loi Pacte

La loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) publiée en 2019 propose aux organisations un nouveau cadre dans leur engagement sociétal. Elle offre principalement 3 niveaux d'engagements aux entreprises :

- 1** Prendre en compte les enjeux environnementaux et sociaux (1)
- 2** Adopter une raison d'être et l'inscrire dans le statut (2)
- 3** Adopter la qualité de société à mission, c'est-à-dire définir une raison d'être statutaire, mettre en place un comité de mission, se fixer des objectifs sociaux et environnementaux (en plus de l'objet social) dont l'exécution fait l'objet d'un audit par un organisme tiers indépendant (OTI) (3)

NEPSEN a choisi de devenir « société à mission », le plus haut niveau d'engagement pour une entreprise, pour mesurer sa contribution aux enjeux sociaux et environnementaux en développant des indicateurs de mesure de sa performance sociale et environnementale selon les objectifs statutaires qu'elle s'est volontairement fixée.

## RAISON D'ÊTRE

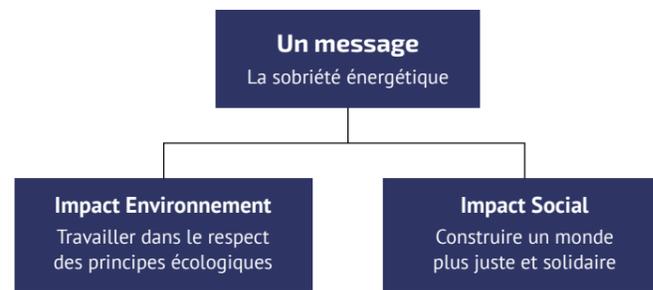
La raison d'être statutaire de NEPSEN est en fait le regroupement de deux notions qui pré-existaient : la raison d'être « historique » :

“ *Bâtir un monde sobre en énergie,  
écologique et solidaire* ”

## MISSION

“ *Mettre en œuvre les projets les plus pertinents qui améliorent en profondeur et durablement l’empreinte énergétique et environnementale de l’existant avec une approche réaliste et humaniste* ”

Le résultat final, un peu long, illustre bien la volonté de NEPSEN d’être un acteur pragmatique et ambitieux d’une transformation concrète de l’existant, avec une approche globale, centrée sur l’humain. L’action de l’entreprise se retrouve ainsi comprise dans le « donut » de Kate Raworth, respectant à la fois les planchers sociaux et les plafonds environnementaux.



## Objectifs Sociaux et Environnementaux

Conformément aux exigences de la loi Pacte et la qualité de société à mission, Nepsen a défini ses Objectifs Sociaux et Environnementaux (OSE) en évitant tout découplage avec son objet social :

- 1 | Contribuer concrètement à la baisse des émissions de gaz à effet de serre
- 2 | Instaurer une culture sociale de sobriété énergétique
- 3 | Former des professionnels accomplis dans les métiers de la transition écologique
- 4 | Adopter un fonctionnement qui préserve les ressources naturelles
- 5 | Créer un modèle économique vertueux, ancré dans les territoires et la société civile

Ils se déclinent de manière opérationnelle et sont associés à des indicateurs de suivi qui permettent de mesurer leur niveau d’exécution.

## Une démarche encore plus ambitieuse

Alexandre SEVENET a souhaité aller plus loin que le contenu de la loi PACTE. Ce qui fait la culture de son entreprise, son ADN, ne se résume pas à la raison d’être et aux OSE.

Pour garantir la fidélité de l’activité de NEPSEN à ses principes fondateurs, ont ainsi été rajoutés aux statuts :

- la vision de ce que l’entreprise veut devenir
- les valeurs qui guident son action au quotidien
- les spécificités qui la rendent particulière.

## VISION

“ *Construire un acteur de premier plan de la transition écovergique, un cabinet de conseil et d’ingénierie efficace et influent sur toute la chaîne de valeur de la transition énergétique et écologique des bâtiments, de l’industrie, des territoires et des entreprises* ”

Voilà résumée en une phrase l’ambition de NEPSEN.

## Valeurs

NEPSEN est avant tout une communauté, résolument engagée dans la transition « **écoénergétique** » et nourrie par des valeurs partagées :

### Confiance

la fondation de l’engagement, indispensable pour construire ensemble

### Compétence

le pilier de la performance, édifié par la formation, l’intelligence collective, le partage d’expérience pour transmettre savoir-faire et expertise.

### Convivialité

experts en fluides, nous investissons dans le sourire et le plaisir d’être ensemble.

## Spécificités

Nous offrons à nos clients une approche unique :

Vision globale des solutions

Haut niveau de compétences

Expérience concrète du terrain

Engagement de résultat

Indépendance décisionnelle

Proximité géographique

Implantation nationale



## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Comme l’a souligné l’OTI Baker Tilly lors de son étude initiale, le groupe NEPSEN a la chance d’être une société “nativement” à mission, c’est-à-dire qu’elle s’est construite sur des valeurs humanistes et un objectif d’utilité pour la société.

De ce fait, devenir une société à mission, c’est avant tout prendre de la hauteur par rapport au chemin déjà parcouru, et s’engager publiquement, devant la société et ses salariés, à une amélioration continue. Devenir une société à mission, c’est affirmer qu’une stratégie doit se mettre en place pour chaque année être plus ambitieux quant aux 5 objectifs de mission que s’est donné le groupe.

Les rapports annuels devront donner à voir, chaque année, les choix stratégiques qui ont été faits, les moyens mis en œuvre pour les atteindre, et les résultats obtenus sous la forme du suivi des indicateurs clefs qui ont été choisis. Cette stratégie peut et doit être inconfortable : il ne s’agit bien sûr pas uniquement de poursuivre ce qui a été fait et de mettre en place des indicateurs, mais bien d’oser, d’expérimenter, de prendre des choix clivants par rapport à un modèle socio-économique traditionnel.

# Une gouvernance *complète*



## Le Comité de Mission : un organe de suivi et de progrès

Le comité dit « de mission » est un organe distinct des organes sociaux. Son rôle est de veiller au suivi de l'exécution de la mission telle que définie par l'article L210-10 relatif à la qualité de « société à mission ».

### Une composition variée et équilibrée

La sélection des membres du comité de mission a été mûrement réfléchie :

- taille adaptée à celle de l'entreprise (de 3 à 6 personnes)
- au moins 50% de femmes
- parité internes – externes
- parcours professionnel couvrant les activités et enjeux de l'entreprise
- disponibilité compatible avec un engagement bénévole

Comprenant initialement le Président, qui est le moteur essentiel de la mission de NEPSEN, le Comité va évoluer pour que celui-ci ne soit plus qu'invité permanent, afin de préserver l'indépendance du Comité dans son rôle.



**Maud MERCERON**  
RESPONSABLE D'AGENCE  
Nepsen à Nantes  
*Ancienne Responsable RSE  
d'une entreprise de travaux*



**Alexandre SEVENET**  
PRÉSIDENT  
Nepsen  
VICE PRÉSIDENT  
CINOV Ingénierie



**Mathilde MARTELLY**  
DIRECTRICE  
ADMINISTRATIVE  
ET FINANCIÈRE  
Nepsen



**Stéphane BOISSELEAU**  
CONSULTANT INDÉPENDANT  
*Ancien Directeur Régional Ouest  
Nepsen*



**Raphaëlle DUBOURDIEU**  
DIRECTRICE  
Centre Banque Privée  
ADJOINTE PARIS OPÉRA  
Groupe BNP Paribas  
*Ancienne Responsable de  
l'engagement sociétal pour l'IdF*



**Jérôme BERTRAND**  
CHEF DE SERVICE  
ÉCOCONCEPTION  
VINCI France  
*Ancien Responsable Conception  
chez Bouygues Energies & Services*

### Un rôle essentiel pour mettre en œuvre la mission

Le comité de mission a un rôle essentiel pour la bonne exécution de la mission. Par son contrôle et sa supervision, mais aussi par ses réflexions et suggestions. Il a ainsi été impliqué dès son entrée en exercice sur des choix significatifs :

- Objectifs opérationnels et indicateurs de performance.
- Choix de l'Organisme Tiers Indépendant.

Les membres externes ont un rôle particulier. En premier lieu bien sûr, une vision externe et un apport de compétences exogènes. Mais également, très concrètement, le choix des membres « internes » du comité de mission en cas de renouvellement.

### Un dialogue irrégulier mais intense

Durant ce premier mandat, le comité a effectué 3 réunions.

- 1** La première réunion a permis aux membres de faire connaissance et redécouvrir la mission Nepsen qui leur avait été globalement présentée pendant les sollicitations. Cette première réunion a également permis aux membres de mieux connaître l'entreprise et son fonctionnement grâce à la présentation de Alexandre SEVENET (Président groupe) sur l'entreprise et ses objectifs en tant que société à mission. Le fonctionnement du comité a également été évoqué.
- 2** La deuxième réunion a porté sur l'exécution de la mission. Pour cela, le comité de mission a procédé avec l'entreprise à la déclinaison opérationnelle des objectifs sociaux et environnementaux. Cette réunion a permis d'identifier les actions à mettre en place et les indicateurs de mesure de l'efficacité de ces actions. Durant cette seconde réunion, les dirigeants de Nepsen et le comité de mission se sont accordés sur la nécessité de sélectionner pour cette première année des indicateurs de « moyens » qui permettraient de s'assurer des bases solides dans son parcours en tant qu'entreprise à mission, et parvenir à la mesure de certaines actions telles que dictées par la trajectoire 2025 du groupe.
- 3** La troisième quant à elle a porté essentiellement sur la vérification de la mission avec le groupe, en partageant l'audit à blanc de l'OTI.

A ces réunions se sont ajoutés des échanges informels, pour recueillir l'avis individuel de chaque membre du comité de mission sur des sujets spécifiques en fonction de la proximité qui existerait avec leurs métiers. (Finance, ingénierie, ...)



### L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT : UNE VISION INTÉGRALE (OTI)

Un OTI est un organisme accrédité par le COFRAC selon la norme ISO 17029 pour les missions de vérification des objectifs statutaires des sociétés à mission.

Dans le cadre de l'adoption de la qualité de société à mission, l'organisme tiers indépendant (OTI) sert de garant de la crédibilité de l'entreprise, en auditant le rapport de mission.

Après vérification de la mission, il émet un avis qui mentionne si la mission telle qu'explicitée par l'entreprise a été réalisée ou non. Ainsi l'OTI doit examiner l'ensemble des documents utiles à la formation de son avis. Il doit interroger le comité de mission sur le jugement de la réalisation des objectifs statutaires.

Dans la poursuite de ses travaux sur la triple comptabilité, NEPSEN a souhaité que sa performance environnementale et sociale – au travers de sa mission – soit audité par le même tiers que sa performance économique. Plusieurs sociétés possédant le double statut de commissaire aux comptes et d'OTI ont été consultées, et c'est le cabinet Baker Tilly Strego qui a été retenu, pour son implication précoce sur le sujet de la performance extra-financière.



## Une feuille de route chargée



NEPSEN ne manque pas d'ambition ni de bonnes volontés en matière d'impact social et environnemental. Pour que cela devienne une réalité, l'entreprise doit faire évoluer sa culture interne, très informelle, vers une organisation un peu plus structurée, capable de mesurer son impact.

Les intentions et bonnes volontés ne suffisent plus, il faut y ajouter une culture de gestion et d'exécution plus rigoureuse. En particulier sur l'accomplissement de la mission.

En 2022, l'entreprise a travaillé sur la gouvernance : structuration du comité de mission, choix de l'OTI, déclinaison des objectifs sociaux et environnementaux en objectifs opérationnels.

En 2023, elle devra finaliser les outils de suivi d'exécution de sa mission. De nombreux indicateurs sont relatifs aux affaires. Un travail devra être mené dans les outils de gestion opérationnelle pour intégrer de manière dynamique les informations relatives à l'impact social et environnemental, voire économique de NEPSEN sur chaque affaire. NEPSEN pourra améliorer la mesure de son impact en développant « des indicateurs de résultats » contrairement à ceux de 2022 qui sont pour la plupart des « indicateurs de moyens ».

A partir de 2023, un dispositif sera mis en place afin de systématiser la collecte des informations relatives à l'impact de nos affaires. Pensé par les dirigeants de l'entreprise, il sera proposé au comité de mission qui donnera son avis sur sa pertinence.

Et selon l'appréciation du comité de mission, l'année 2023 permettra aux salariés de s'imprégner de cette stratégie nouvelle et réaliser des tests d'usage sur des missions.

En 2024, il s'agira d'adapter le dispositif de collecte, suite aux retours des collaborateurs qui l'utilisent.

Des premières analyses pourront être menées sur les données collectées, pour notamment mieux comprendre l'apport des différents métiers du groupe, des différents marchés, des différents types de mission à l'exécution de la mission.

Le plan d'actions, aujourd'hui principalement décidé de manière qualitative, grâce à l'expérience de la gouvernance de l'entreprise, pourra être amendé et complété par les chiffres obtenus.

Les sujets ne manqueront probablement pas et le plan d'actions devra faire l'objet d'arbitrages. Chaque action potentielle pourra être évaluée par rapport à son impact sur la performance globale de l'entreprise : économique (rapport coût-bénéfice), social (impact interne, impact externe), environnemental (effet sur les limites planétaires).

A partir de 2025, les analyses seront plus fiables et permettront de juger de l'efficacité du dispositif, d'en identifier les limites, et d'apporter des améliorations afin de progresser vers l'objectif d'une transition juste de notre entreprise et ses activités.

Certains sujets sont d'ores et déjà pressentis :

- La mise en place d'une triple comptabilité de manière formelle, en lien avec la réglementation CSRD qui concernera un jour l'entreprise compte tenu de sa croissance.
- Le suivi dynamique de certains sujets, comme le bilan carbone.
- La matrice de décision go -no go sur les propositions commerciales, qui pourra comprendre des clés de décision liées à des impacts extra-financiers.
- La capacité à quantifier nos résultats réels, en allant vers des types de mission plus mesurables.
- La communication interne, pour encourager l'adhésion de l'ensemble des salariés au modèle proposé par l'entreprise afin de réaliser efficacement sa mission et la rendre plus ambitieuse.

## Des états d'avancement hétérogènes par QSE



**2022 a été l'année du lancement opérationnel des instances de mission.**

La plupart des objectifs opérationnels ont été définis au cours de l'année et les moyens de les mesurer n'existaient pas. De ce fait, les cibles sont essentiellement des objectifs de moyen et non de résultat.

Les performances chiffrées observées sur quelques indicateurs tiennent essentiellement des pratiques pré-existantes.



# ↑ Contribuer concrètement à la baisse des émissions de gaz à effet de serre

**Contribuer**, car nous avons conscience de n'être qu'un maillon de la chaîne. Mais étant présents à la fois au stade de l'aide à la décision (par nos missions de conseil), de la mise en œuvre (par nos missions d'ingénierie), de l'exploitation (par nos missions d'assistance opérationnelle), nous pouvons influencer significativement les choix pour que la baisse des GES soit la plus ambitieuse possible.

**Concrètement**, car ce qui nous intéresse n'est pas de prescrire, mais bien de faire aboutir.

Le premier objectif est, comme pour toute entreprise, de baisser nos émissions propres de GES en travaillant sur l'amélioration de notre bilan carbone. Étant une entreprise en croissance, la manière la plus pragmatique de le suivre est de travailler sur l'empreinte carbone par collaborateur.

Mais nous avons une spécificité : par nos missions, nous contribuons activement à faire baisser les émissions de GES de nos clients. L'enjeu principal se situe d'ailleurs là. Notre bilan carbone montre que le rapport entre nos émissions de GES et celles de nos projets est de 1 à 1600. C'est-à-dire que si nous sommes 0,06 % plus efficaces sur nos missions, nous effaçons totalement nos émissions de GES... Bon, en fait, non, ça ne marche pas comme ça.

Mais pour autant, il faut bien avoir conscience que l'enjeu principal de notre bilan carbone se joue auprès de nos clients.

## Comment faire pour savoir si notre action est efficace ?

Nous demandons à chaque chef de projet d'indiquer pour chaque affaire quel est l'impact chiffré de notre intervention au niveau des émissions de GES. Et ce chiffre est assorti d'un qualificatif : préconisé, estimé ou mesuré.

### PRÉCONISÉ :

le chiffre est indicatif, car issu d'une mission de conseil ou d'une phase amont de mission d'ingénierie. La baisse d'émissions chiffrée reste virtuelle tant que les actions préconisées ne sont pas mises en œuvre.

### ESTIMÉ :

le chiffre est approximatif, car issu de calculs. Les actions ont bien été menées, mais nous ne disposons pas de données mesurées après coup pour établir la baisse réelle des émissions.

### MESURÉ :

le chiffre est concret, car issu de mesures après réalisation.

## EXÉCUTION

IMPACT RECHERCHÉ	Baisse réelle des émissions de gaz à effet de serre en interne et sur nos affaires	
OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	Diminuer notre empreinte carbone par collaborateur	Augmenter notre impact sur la baisse d'émissions de GES réelles de nos clients grâce à nos projets
INDICATEURS	Empreinte Carbone par collaborateur ETP	Volume économies annuelles mesurées de carbone engendrées chez nos clients
Preuve (Supports)	Bilan Carbone ETP	Fiches Impacts Trophée Nepsen

## RÉALISATIONS 2022

CIBLES 2022	Réaliser le bilan Carbone 2022 dont les données seront comparées à celles de 2023	Élaborer un outil de calcul de GES simplifié pour chaque affaire
ACTIONS 2022	Collecte des données pour la réalisation du BC	Création d'un fichier Excel « calculette Impact »
RÉSULTATS 2022	Bilan carbone 2022 réalisé (4,5 tCO <sub>2</sub> e /ETP)	"Calculette Impact" finalisée Information sur les trophées Nepsen 2023 avec une catégorie « GES évités »

## CHANTIERS 2023

CIBLES 2023	Réduire l'empreinte carbone par ETP par rapport à 2022	Se doter d'un outil de saisie et de suivi des émissions de GES évitées par affaire
ACTIONS 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faciliter la réalisation de notre bilan carbone en intégrant des facteurs d'émission à nos outils de gestion</li> <li>Mettre en place les préconisations du Bilan Carbone 2022</li> <li>(mobilités douces, achats durables, achats électricité 100% ENR locales)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rajouter à notre ERP des champs permettant de suivre notre impact sur les émissions de GES pour chaque affaire</li> <li>Renseigner les champs créés pour les missions actives</li> <li>Démarrer la saisie pour les missions terminées</li> <li>Éditer un tableau de bord régulier avec le taux de remplissage et les cumuls évités</li> <li>Attribuer le trophée NEPSEN « GES évités »</li> </ul>

## ANALYSE DE L'ENTREPRISE

La culture carbone est plutôt bonne en interne, du fait du recrutement de collaborateurs particulièrement sensibles au sujet. La mise en place d'outils collectifs sur le sujet devrait donc être plus facile que dans d'autres structures. Malgré cela, les urgences opérationnelles prennent le dessus et l'appropriation de la démarche ne va pas aussi vite qu'on pourrait l'espérer. Verbatims clients/collaborateurs

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

La baisse des émissions carbone liées à l'activité du groupe NEPSEN va pouvoir être mesurée grâce à la réalisation du premier bilan en 2022.

Le développement ces dernières années d'une culture de la visioconférence chez les maîtres d'ouvrage et les clients publics a permis de supprimer des déplacements peu utiles et de réduire sensiblement l'impact. Les agences ont des situations assez variées, liées à la fois au dynamisme du marché local, à l'étendue de la zone de chalandise et à la qualité du maillage des transports en commun, qui diffère fortement d'une zone à l'autre. Suivre par agence la distance moyenne annuelle entre l'agence, les locaux des clients et le cas échéant le bâtiment étudié serait un indicateur intéressant. Cette information pourrait être intégrée dans les offres commerciales pour valoriser la démarche de relocalisation. Celle-ci pourrait d'ailleurs être intégrée à la politique tarifaire.

Attention en particulier aux équipes spécialisées (Consulting en Transition, Industrie, Energies Renouvelables) qui peuvent avoir une densité de déplacements bien plus importante du fait de leur moins bonne répartition sur le territoire.

# 2 Instaurer une culture de sobriété énergétique

NEPSEN s'est fixé cet objectif pour agir à tous les niveaux, dans tous les milieux possibles, avec un objectif bien précis : rendre la sobriété énergétique désirable, par tous et partout. Cela passe par la communication (sensibilisation, interventions...) et l'ambition dans l'exécution de nos missions.

La sobriété chez NEPSEN, ce n'est pas seulement agir sur les comportements. C'est aussi agir sur les systèmes (bâtimentaires, industriels, énergétiques) pour limiter la consommation d'énergie finale en diminuant les besoins, sans compromettre la qualité de vie et le confort des utilisateurs.

## EXÉCUTION

IMPACT RECHERCHÉ	Acceptation et mise en pratique de la sobriété énergétique dans la société		
<b>OBJECTIFS OPÉRATIONNELS</b>	<b>Sensibiliser nos clients et notre écosystème à la priorité absolue à donner à la réduction de consommation d'énergie finale</b>	<b>Agir pour éviter le gaspillage énergétique sur tous nos projets</b>	<b>Avoir un impact national sur la réglementation, l'éducation, la médiatisation et s'impliquer dans nos territoires d'implantation, pour promouvoir la sobriété énergétique</b>
<b>INDICATEURS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Part de nos missions avec une composante « sensibilisation »</li> <li>Nombre de partage de fiches projets pour retour d'expérience</li> <li>Nombre de publications externes sur le sujet : articles de fond, projets de recherche collaboratifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Volume d'économies d'énergie annuelles proposées aux clients (préconisées, estimées, mesurées)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Temps passé gratuitement dans des groupes de travail (RE2020, projets locaux, etc.)</li> <li>Temps passé en intervention dans les écoles et universités (formation, présentations, fresques...)</li> </ul>

RÉALISATIONS 2022			
<b>CIBLES 2022</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer un outil nous permettant d'obtenir des données relatives à la part de nos missions comportant une composante de sensibilisation</li> <li>12 partages de projets</li> <li>Créer une trame d'article et former les responsables d'agence ou les référents communication</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer un outil permettant de calculer et suivre le volume d'économies d'énergie, classé par nature</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer des rubriques de saisie du temps adaptées</li> <li>S'impliquer nationalement et localement</li> </ul>
<b>ACTIONS 2022</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'un champ à renseigner dans chaque fiche affaire</li> <li>Partages de fiches projets sur LinkedIn</li> <li>Création du modèle de trame d'article et formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration de l'énergie économisée à la calcullette impact</li> <li>Mise en place de champs à renseigner dans chaque fiche affaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création d'une rubrique GEN ASS pour le suivi du temps passé auprès de syndicats ou associations et GEN ENS pour le suivi du temps passé dans des structures d'enseignement</li> <li>Prise du poste de vice-président en charge du Bâtiment Durable du syndicat CINOV Ingénierie</li> </ul>
<b>RÉSULTATS 2022</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajout de la case "sensibilisation sobriété"</li> <li>18 posts LinkedIn</li> <li>Diffusion du modèle de trame d'article</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Information de tous les salariés sur la mise à disposition des champs et la façon de les renseigner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Environ ½ j par semaine pour le CINOV, soit entre 150 et 200h.</li> <li>Environ 20h passées sur le projet « Hub carbone » de l'IFPEB</li> <li>Animation d'une Fresque du Climat géante pour 240 personnes (160 NEPSEN, 80 externes)</li> </ul>

## CHANTIERS 2023

<b>CIBLES 2023</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5% des missions renseignées intégrant une démarche de sensibilisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Augmenter tous les ans le volume total d'économies d'énergie proposées à nos clients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintenir le rythme de temps passé dans des groupes de travail nationaux depuis 2022</li> <li>Créer des liens avec des associations locales</li> </ul>
<b>ACTIONS 2023</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer un kit à proposer aux clients sur la sensibilisation à la sobriété dans le résidentiel et un dans le tertiaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lancement de 2 trophées NEPSEN : efficacité et volume d'économies d'énergie</li> <li>Édition d'un tableau de bord « volume d'économies d'énergie »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recenser le temps passé sur les missions d'intérêt général, par catégorie, pour avoir une base de comparaison pour les années futures</li> </ul>

## ANALYSE DE L'ENTREPRISE

L'ambition de cet objectif est de stimuler l'ensemble de l'organisation pour acquérir davantage des réflexes de communication. Nous faisons beaucoup mais disons peu. Nous sommes aujourd'hui arrivés à un niveau de maturité qui nous permet d'avoir une influence certaine dans notre écosystème, auprès de l'ensemble des parties prenantes, sur ce thème de la sobriété énergétique concrète.

Nous avons également le devoir d'être plus ambitieux sur chacune de nos missions. De pousser chaque client à essayer d'aller un peu plus loin dans son projet, pour produire le plus de négawatts possibles.

Les suivis que nous mettons en place et les outils mis à disposition doivent contribuer à bâtir cette culture de diffuseur.

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Les experts du groupe NEPSEN ont une véritable légitimité pour porter la voix de la sobriété énergétique, notamment bâtimentaire.

Consacrer du temps à la sensibilisation peut également se faire à la participation à des réseaux professionnels dans chaque région d'implantation.

C'est aujourd'hui assez peu le cas. Suivant les cas, cela peut avoir des retombées commerciales assez directes (Transition, Industrie) ou moins évidentes (Bâtiment). Néanmoins, cela semble nécessaire pour la réalisation de cet objectif.

En gagnant en efficacité économique, NEPSEN pourrait libérer du temps à ses experts les plus expérimentés pour participer à des groupes de travail locaux. Le groupe pourrait ainsi gagner en visibilité tout en valorisant certains de ses meilleurs éléments.

# 3 Former des professionnels accomplis dans les métiers de la transition écologique

Si la sobriété énergétique est le cœur de métier historique de NEPSEN, elle n'est qu'une composante d'une transition plus vaste que notre société doit opérer si elle veut perdurer.

En tant qu'adhérent du Global Compact, NEPSEN s'engage à mener ses activités en préservant les neuf limites planétaires.

Les métiers de la transition écologique recouvrent aujourd'hui l'énergie, l'eau, l'air, les sols, les déchets, la biodiversité végétale et animale... Et dans tous ces métiers, les études sont unanimes : on manque de bras et de cerveau.

NEPSEN a toujours accueilli beaucoup de jeunes, pour leur apprendre le beau métier d'éconergéticien. Ce rôle d'incubateur est partie intégrante de notre ADN et doit le rester. C'est peut-être la contribution la plus utile de l'entreprise à la construction d'un monde durable.

## EXÉCUTION

IMPACT RECHERCHÉ	Formation approfondie de professionnels capables d'apporter une vision globale		
OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	Recruter et fidéliser, avec une forte proposition de jeunes diplômés ou d'expérimentés en reconversion	Former des éconergéticiens : polyvalence technique et organisationnelle au service de la sobriété et de l'écologie	Développer une activité de formation externe significative pour transmettre notre savoir-faire
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Croissance des effectifs</li> <li>Turnover court (taux de départ de moins de 2 ans)</li> <li>Nombre de stagiaires formés (juniors ou personnes en reconversion)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Moyenne de formations par collaborateur</li> <li>Nombre de journées de formation interne suivies (Nepschool et autres)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'heures de formations externes délivrées par le pôle formation.</li> <li>Chiffre d'affaires Nepsen formations</li> </ul>

## RÉALISATIONS 2022

CIBLES 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atteindre la barre des 160 salariés</li> <li>Limiter le turn-over de moins de deux ans d'expérience à 5%</li> <li>Mesurer notre contribution à la formation de nouveaux professionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réaliser une Moyenne de 1,3 formations par collaborateur</li> <li>Augmenter le nombre de journées de formations internes par rapport à 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atteindre 1500h de formations externes</li> <li>Réaliser un chiffre d'affaires de 175000€</li> </ul>
ACTIONS 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Audit politique recrutement</li> <li>Ouverture d'un poste de chargé de recrutement</li> <li>Augmentation de nos contrats d'apprentissage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme complet de formation RDM pour tous les profils RDM (5 jours/pers, pour 43 pers au total).</li> <li>Continuité de Nepschool</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajout de nouvelles offres de formation au catalogue, pour étendre la gamme des sujets proposés</li> </ul>



RÉSULTATS 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>167 salariés, 7 départs de moins de 2 ans, soit 4,2%</li> <li>Embauche d'une chargée de recrutement 30 stagiaires accueillis (15 embauchés)</li> <li>9 contrats d'apprentissages contre 7 en 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2,1 formations par collaborateur</li> <li>76,25 jours de formations internes contre 50,875 jours en 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2664h de formations externes 207K€</li> </ul>
----------------	---	--	--

## CHANTIERS 2023

CIBLES 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>180 salariés</li> <li>30 stagiaires</li> <li>(20 embauches)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réaliser une Moyenne de 1,3 formations par collaborateur</li> <li>Augmenter le nombre de journées de formations internes par rapport à 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3000h de formation externe 250K€</li> </ul>
ACTIONS 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recrutement d'une agence de communication « recrutement / marque employeur »</li> <li>Publicité presse spécialisée orientée recrutement</li> <li>Extension des cabinets de recrutement partenaires</li> <li>Achat de publicités recrutement LinkedIn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compléter Nepschool (Gestion de projet, économie circulaire, biosourcés, carbone)</li> <li>Continuer le cycle de formation RDM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partenariats pour extension de l'offre de formation</li> </ul>

## ANALYSE DE L'ENTREPRISE

La formation, interne comme externe, reste plutôt une force de NEPSEN, en cohérence avec cet objectif statutaire. Mais les défis sont nombreux : les attentes nouvelles des jeunes collaborateurs, l'exigence du métier d'éconergéticien, la complexification de l'environnement rendent le recrutement et la fidélisation extrêmement compliqués. Au-delà des objectifs quantitatifs que nous suivons pour l'instant, il faudra probablement travailler sur des suivis plus qualitatifs (compétence ressentie, satisfaction interne).

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le groupe a jusqu'à aujourd'hui maintenu depuis 15 ans sa principale filière de recrutement : les stagiaires de grandes écoles.

La montée en compétences dans la durée des équipes repose notamment sur la capacité à limiter le turn-over sur les premières années. Ces dernières années, on constate que la population des jeunes diplômés de grandes écoles évolue rapidement dans ses aspirations et motivations. Il sera peut-être nécessaire d'adapter ce modèle pour faire face à cette nouvelle réalité.

Par ailleurs, la formation de professionnels accomplis nécessite de travailler sur le bien être individuel et collectif au travail. Une surveillance par agence de la stabilité des équipes semblerait utile.

Enfin, un objectif pertinent serait de réussir à améliorer la capacité à intégrer dans la durée des professionnels expérimentés pour s'enrichir de leurs pratiques, et échanger plus avec l'écosystème de l'ingénierie, en particulier dans les agences techniques de l'activité Bâtiment.

# 4 Adopter un fonctionnement qui préserve les ressources naturelles

Au-delà de l'empreinte carbone, il s'agit de diminuer notre consommation de ressources, favoriser les circuits courts, l'économie circulaire, acheter des produits à faible impact environnemental.

Dans son fonctionnement, Nepsen s'engage à lutter contre l'exploitation abusive des ressources naturelles en agissant sur les 3 leviers significatifs pour son activité : consommation d'énergie, mobilité et politique d'achat.

## EXÉCUTION

IMPACT RECHERCHÉ	Amélioration de la sobriété de fonctionnement		
OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	Diminuer notre consommation d'énergie	Favoriser la mobilité durable	Sélectionner les fournisseurs et prestataires sur des critères de durabilité.
INDICATEURS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi de nos consommations d'énergie par bureau (en m<sup>2</sup>/an)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Part de collaborateurs au forfait mobilité durable</li> <li>Consommation de carburant</li> <li>Kilométrage des vélos et trottinettes de service</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Notation Ecovadis sur les achats</li> <li>Consommables / salarié (EUR/collab)</li> </ul>

## RÉALISATIONS 2022

CIBLES 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place un suivi de consommation énergétique dans tous nos bureaux, et un suivi des indicateurs d'intensité d'usage</li> <li>Faire les déclarations OPERAT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>25% de salariés en mobilité durable</li> <li>Lancer la saisie du kilométrage des vélos et trottinettes Nepsen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtenir des documents formels relatifs à l'intégration des critères sociaux et environnementaux dans nos relations avec les fournisseurs</li> </ul>
ACTIONS 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi de notre consommation et de nos IIU pour tous nos sites en temps réel sur Energisme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création d'un fichier type reporting mensuel du kilométrage des vélos et trophées Nepsen par agence</li> <li>Augmentation du montant du FMD de 400€ à 500€</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaboration d'une mercuriale d'achats durables mise à disposition des assistantes locales pour les achats locaux de consommables</li> </ul>
RÉSULTATS 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi des consos annuelles dans fichier excel éco énergie tertiaire</li> <li>Déclarations OPERAT effectuées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fichier excel disponible mais peu rempli</li> <li>34% de salariés utilisent un moyen de mobilité durable pour venir au travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diagnostic Ecovadis à 40/100 sur les achats</li> <li>Dépenses de consommables par ETP: 791€</li> </ul>

## CHANTIERS 2023

CIBLES 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% contrats électricité verte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>40% de mobilité durable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Score Ecovadis de 60/100</li> <li>Dépenses de consommables en baisse</li> </ul>
ACTIONS 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publier les tableaux de bord de consommation d'énergie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Passer le FMD à 700€. Permettre le cumul avec les abonnements transport en commun (déjà remboursés à 100%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'une politique d'achats durables et diffusion aux salariés</li> <li>Collaboration avec Le Cèdre sur le référencement de fournisseurs locaux et durables</li> </ul>

## ANALYSE DE L'ENTREPRISE

Le fonctionnement de NEPSEN a toujours été plutôt frugal, d'abord pour des raisons économiques.

L'organisation pêche plutôt par un défaut de formalisme, lié à la forte autonomie dont jouissent les équipes et les collaborateurs.

Il n'existe pas, ou peu, de documents de référence en interne sur la politique générale de l'entreprise ou ses méthodes de travail. Une exception, la politique de mobilité, qui insiste lourdement sur le recours aux moyens de mobilité durables, avec un ordre de priorité clairement affiché (en premier lieu, les transports en commun, que NEPSEN rembourse d'ailleurs à 100% depuis l'origine).

Le suivi des consommations (énergie, consommables) doit devenir plus régulier et plus culturel, pour prendre conscience des enjeux et des opportunités d'amélioration.

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

La frugalité et la sobriété sont dans l'ADN d'une grande partie des membres du groupe.

Faire la même chose avec moins ne sera pas facile quand on considère le point de départ, qui est déjà très efficace.

Il peut donc s'avérer pertinent de travailler sur d'autres manières de réduire l'impact :

- Accélérer la relocalisation des missions, en particulier pour les équipes spécialisées.
- Choisir toujours la meilleure solution carbone pour le suivi des chantiers, quitte à s'appuyer plus souvent sur des partenaires externes.
- Améliorer la qualité de la conception et du pilotage pour réduire le besoin de présence en chantier et en parfait achèvement.
- Améliorer la stabilité des équipes locales pour limiter le besoin d'interventions des équipes groupes, qui nécessitent souvent de grands déplacements.

# 5 Créer un modèle économique vertueux, ancré dans les territoires et la société civile

Ce dernier objectif statutaire est le plus complexe à évaluer. Son ambition, c'est de participer activement à la création d'un nouveau mode de fonctionnement de l'entreprise, qui soit centré sur l'humain et engagé localement.

Pour le rendre concret, trois axes ont été choisis :

- L'ancrage territorial.
- Le partage de la valeur.
- Le modèle social (parité, bien-être au travail).

## EXÉCUTION

IMPACT RECHERCHÉ	Diffusion d'un modèle d'entreprise plus inclusif, solidaire et durable		
<b>OBJECTIFS OPÉRATIONNELS</b>	Être reconnu comme un acteur local efficace sur notre cœur de métier	Dégager une rentabilité qui permette la sérénité et la reconnaissance	Organiser un cadre de travail inclusif et épanouissant
<b>INDICATEURS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de satisfaction client sur l'impact éconergique</li> <li>• Nombre de projets avec une composante "insertion"</li> <li>• Nombre d'heures d'insertion sur nos projets, directes ou indirectes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rentabilité nette</li> <li>• Répartition de la valeur ajoutée</li> <li>• Actionnariat salarié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Index égalité professionnelle</li> <li>• Indicateur global baromètre social</li> </ul>

## RÉALISATIONS 2022

<b>CIBLES 2022</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place un suivi satisfaction client</li> <li>• Créer un dispositif permettant de compter le nombre de projets avec insertion et le nombre d'heures d'insertion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteindre une rentabilité nette de 4%</li> <li>• Mettre en place un traitement comptable pour suivre la répartition de la valeur</li> <li>• Prendre des informations sur les mécanismes d'actionnariat salarié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintenir un index d'égalité professionnelle au-dessus de la moyenne du secteur</li> <li>• Institutionnaliser le baromètre social</li> </ul>
<b>ACTIONS 2022</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Envoi d'attestations de satisfaction ciblées</li> <li>• Création de champs dans l'ERP permettant de saisir les infos liées à l'insertion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déploiement de la stratégie ISR 2025 pour améliorer la rentabilité</li> <li>• Définition du nouveau plan comptable</li> <li>• Echanges avec différents acteurs pour évaluer les modalités possibles pour l'actionnariat salarié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication recrutement stagiaires « féminisée »</li> <li>• Lancement du baromètre social 2022</li> </ul>
<b>RÉSULTATS 2022</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux de satisfaction supérieur à 90% chez les clients interrogés</li> <li>• Choix des champs à créer dans l'ERP et du type d'infos à saisir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rentabilité nette de 2,1%</li> <li>• Principe d'actionnariat salarié défini</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Index égalité professionnelle à 94/100</li> <li>• Baromètre social suivi (91% de réponses). Indice global à déterminer.</li> </ul>

## CHANTIERS 2023

<b>CIBLES 2023</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Envoi questionnaire satisfaction à 100% des missions terminées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteindre une rentabilité nette de 3%</li> <li>• Levée de fond pour notamment mettre en place l'actionnariat salarié</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au minimum 50% stagiaires féminines</li> <li>• Validation indice global baromètre social</li> </ul>
<b>ACTIONS 2023</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer un suivi satisfaction systématique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer le contrôle de gestion</li> <li>• Mandater une banque d'affaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Signature accord intéressement</li> <li>• Création baromètre social invariant avec indice et traitement automatisé</li> </ul>

## ANALYSE DE L'ENTREPRISE

Zoom sur... le profit !

Le profit n'est qu'un indicateur de performance de l'entreprise, en aucun cas une fin en soi.

Il doit rester mesuré : suffisant pour garantir la pérennité de l'entreprise mais limité pour ne pas léser les parties prenantes de l'aventure entrepreneuriale, avec lesquelles il doit être partagé.

La valeur ajoutée dégagée doit servir :

- La pérennité de l'entreprise et l'investissement dans le développement (réserves).
- La reconnaissance des collaborateurs par la rémunération (salaires, primes, avantages).
- La formation et le cadre de travail.
- La création de valeur pour les actionnaires (dividendes, valorisation de l'entreprise).
- L'accès à des services de qualité à prix mesuré pour les clients.
- Le juste paiement des fournisseurs et sous-traitants.
- Le financement des services collectifs et la contribution à la solidarité nationale (impôts, charges, taxes...).

## AVIS DU COMITÉ DE MISSION

La reconnaissance locale est un atout important du groupe NEPSN et de ses équipes, toujours très investies dans la satisfaction client.

Attention toutefois à veiller son maintien dans le temps. En province, dans les petites villes, une réputation se perd bien plus vite qu'elle ne se gagne. Le risque de contre-référence augmente avec la taille du groupe, mais aussi avec l'augmentation possible du turn-over. Le management de ce risque spécifique pourrait être organisé avec les responsables d'agence en recensant régulièrement les projets à risque et en mettant en place des moyens spécifiques.

L'amélioration de la rentabilité du groupe NEPSN passe par un vrai travail de fond sur l'organisation de sa production.

Les choix faits depuis des années en termes d'organisation du travail et des compétences ont porté plus de fruits sur la satisfaction client que sur la sérénité des collaborateurs et l'efficacité économique. Celle-ci progresse peu d'année en année.

Ces choix ont des conséquences sur l'efficacité opérationnelle comme sur le coût du travail.

Au stade de la maturité, se questionner sur l'organisation des autres acteurs du secteur et sur leur efficacité économique serait très utile. Il serait nécessaire d'améliorer le niveau de compétences techniques spécifiques pour cibler des projets à plus forte valeur ajoutée.

En ce qui concerne la parité, le suivi de cet indice ne peut occulter l'inégale répartition des hommes et des femmes aux différents niveaux de l'organisation hiérarchique. Le nombre d'hommes aux postes d'assistants, de femmes au COMEX sont des indicateurs qui restent à améliorer.

# Avis de l'Organisme *Tiers Indépendant*



Aux associés,

En notre qualité d'expert-comptable désigné organisme tiers indépendant de tierce partie accrédité par le COFRAC validation/vérification sous le numéro 3-18831<sup>1</sup>, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission telles que présentées dans le rapport du comité de mission et relatives à la période allant du 02/07/2021 au 31/12/2022, joint au rapport de gestion en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce.

Sur la base de nos travaux, décrits dans la partie « Nature et étendue des travaux », nous n'avons pas relevé d'inexactitude significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification, le fait que :

- le fait que l'entité ait atteint les résultats qu'elle a définis à la fin de la période couverte par la vérification, pour chaque objectif social ou environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts,
- le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour chaque objectif social ou environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts, et que par conséquent, la société NEPSEN respecte chacun des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donné pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Dont la portée est disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

Les règles générales d'utilisation de la marque COFRAC sont définies dans le document GEN REF 11 disponible sur le site [www.Cofrac.fr](http://www.Cofrac.fr)

<sup>2</sup> Raison d'être

Mettre en œuvre les projets les plus pertinents qui améliorent en profondeur et durablement l'empreinte énergétique et environnementale de l'existant avec une approche réaliste et humaniste

#### **Objectifs sociaux et environnementaux**

1. Contribuer concrètement à la baisse des émissions de gaz à effet de serre
2. Instaurer une culture sociale de sobriété énergétique
3. Former des professionnels accomplis dans les métiers de la transition écologique
4. Adopter un fonctionnement qui préserve les ressources naturelles
5. Créer un modèle économique vertueux, ancré dans les territoires et la société civile

## COMMENTAIRES

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions des articles R. 210-21 et A. 210-2 du Code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- Les deux premières années ont permis la construction des objectifs opérationnels et le choix des actions et des indicateurs associés. Les cibles et des trajectoires ont été définies au cours de cette période et non initialement.

## PRÉPARATION DES INFORMATIONS LIÉES A L'EXÉCUTION DES OBJECTIFS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doivent être lues et comprises en se référant aux procédures de l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans le rapport du comité de mission.

## LIMITES INHÉRENTES A LA PRÉPARATION DES INFORMATIONS LIÉES A L'EXÉCUTION DES OBJECTIFS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

Les informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations présentées sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement ...).

## RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient à l'entité :

- de constituer un comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce ;
- de sélectionner ou d'établir des critères et procédures appropriés pour élaborer le Référentiel de l'entité ;
- de concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne sur les informations pertinentes pour la préparation du rapport du comité de mission ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultant d'erreurs ;
- d'établir les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux conformément au Référentiel et mises à disposition du comité de mission.

Il appartient au comité de mission d'établir son(s) rapport(s) en s'appuyant sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux transmises par l'entité et en procédant à toute vérification qu'il juge opportune

## RESPONSABILITÉ DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT

En application des dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur le respect par l'entité des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous n'avons pas été impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

## INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce et par le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de management de la qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer notre impartialité, le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

Nous n'avons pas collaboré à la préparation des informations mentionnées dans le rapport de mission et nous sommes donc en mesure de formuler une conclusion indépendante d'assurance modérée.

## MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes (une responsable de mission audit RSE et un auditeur RSE) et ont été contrôlés par la Responsable Technique signataire. Il se sont déroulés entre le 05/12/2022 et le 31/08/2023, sur une durée totale d'intervention de 6 semaines.

Nous avons mené 14 entretiens avec la direction, les membres du comité de mission, les parties prenantes internes et externes et réalisé une visite sur site.

## NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles R. 210-21, A. 210-1 et A. 210-2 du Code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission, à la norme ISO 17029 et à notre programme de vérification comprenant les phases suivantes (cf. annexe 1 du Manuel de Management RSE - Programme de vérification des sociétés à mission) : revue de pré-engagement, lettre de mission, planification, exécution de la vérification (analyse de la cohérence de la mission, analyse du rôle du comité de mission, vérification de l'exécution de la mission), revue par le signataire, restitution et avis motivé.

Lors de la phase d'exécution de la vérification, nous avons mené nos travaux sur le périmètre précisé ci-dessus en prenant en compte le risque d'inexactitude significative afin d'apprécier le respect de chaque objectif statutaire.

Nos travaux ont porté sur :

- d'une part, la cohérence des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210 10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d'être de l'entité précisés dans ses statuts (ci-après « raison d'être ») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;
- d'autre part, l'exécution de ces objectifs.

Concernant la cohérence des objectifs, de la raison d'être et de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux :

Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l'engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l'activité de l'entité.

Nous avons apprécié les processus mis en place pour structurer et formaliser cette démarche en nous appuyant sur :

- les informations disponibles dans l'entité ;
- la feuille de route de société à mission et le dernier rapport du comité de mission ;
- le cas échéant, ses publications (par exemple, plaquette commerciale sur le site internet).

Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux, la cohérence entre :

- les informations collectées ;
- la raison d'être et les objectifs sociaux et environnementaux formulés dans les statuts.

Concernant l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous nous sommes enquis de l'existence d'objectifs opérationnels et d'indicateurs clés de suivi et de mesures de leur atteinte par l'entité à la fin de la période couverte par la vérification pour chaque objectif social et environnemental, et nous avons vérifié si les objectifs opérationnels ont été atteints au regard des trajectoires définies par l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Pour ce faire, nous avons réalisé les diligences suivantes :

- nous avons pris connaissance des documents établis par l'entité pour rendre compte de l'exercice de sa mission, notamment les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de suivi qui y sont associées, ainsi que le rapport du comité de mission ;
- nous nous sommes enquis de l'appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux auprès du comité de mission et avons corroboré l'information collectée avec la perception qu'ont les parties prenantes des effets et impacts de l'entité. Par ailleurs, nous avons revu l'analyse présentée dans le rapport du comité de mission, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- nous nous sommes enquis auprès de la direction générale de l'entité des moyens financiers et non financiers mis en oeuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- nous avons vérifié la présence dans le rapport du comité de mission d'indicateurs cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer le positionnement des objectifs opérationnels sur leurs trajectoires définies ;
- nous avons apprécié l'adéquation des moyens mis en oeuvre visant au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires, au regard de l'évolution des affaires sur la période ;
- nous avons vérifié la sincérité de l'ensemble de ces indicateurs et, notamment nous avons :
  - apprécié le caractère approprié du Référentiel de l'entité au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible ;
  - vérifié que les indicateurs couvrent l'ensemble du périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
  - pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité et apprécié le processus de collecte visant à la sincérité de ces indicateurs ;
  - mis en oeuvre des contrôles et des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - mis en oeuvre des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres méthodes de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives ;
  - apprécié la cohérence d'ensemble du ou des rapports du comité de mission au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus<sup>3</sup>.

Fait au MANS, le 31/08/2023  
L'Organisme Tiers Indépendant



**Delphine LEDUC**  
Responsable Technique  
Audit RSE Baker Tilly STREGO

20  
22



**NEPSEN**  
ECONERGETICIENS ENGAGES

**Conseil • Ingénierie • Services**  
pour bâtir un monde sobre en énergie, écologique et solidaire