

Déclaration de performance extra-financière 2023

Le mot des fondateurs

Le contexte de crises politiques, socio-économiques, géopolitiques et climatiques que nous traversons est sans précédent. Et il y a de quoi douter de ce que l'avenir nous réserve !

Pour autant, chez FreelanceRepublik, nous sommes convaincus qu'une autre voie est possible : celle de **l'engagement**, qui nous pousse à innover sans cesse et à être exigeants envers nous-mêmes pour nous hisser à la hauteur des enjeux contemporains ; celle de la **bienveillance**, qui nous invite à toujours plus de respect - aussi bien des personnes que de notre environnement ; celle du **partage**, qui mise sur la force du collectif pour construire ensemble un avenir meilleur.

Engagement. Bienveillance. Partage.

En tant qu'**acteur majeur de l'intermédiation entre freelances et entreprises**, sur un marché en pleine expansion qui répond à des besoins croissants d'indépendance et de flexibilité dans le monde professionnel, et forte de sept ans d'expérience, FreelanceRepublik pèse sur les grandes orientations de son secteur d'activité et se voit ainsi dotée d'un véritable **devoir d'exemplarité**.

Cette responsabilité s'est incarnée chez nous par la formalisation et la mise en place d'une **démarche RSE ambitieuse** ainsi que par la **prise d'engagements forts, concrets et quantifiables**. Les audits annuels que nous réalisons depuis 2022 avec [Entracte](#) nous ont permis d'identifier nos **leviers d'actions prioritaires**, sur lesquels nous agissons à présent et que nous sommes très fiers de vous présenter en détail dans ce rapport. Ce travail de réflexion nous a également permis d'identifier les **principaux risques environnementaux et sociaux** auxquels nous sommes exposés et desquels nous cherchons activement à nous prémunir.

Les défis restent encore nombreux et de taille, mais nous sommes déterminés à les relever et à faire notre part pour laisser à nos enfants un monde durable. C'est donc à l'aune des trois valeurs qui nous portent - Engagement, Bienveillance et Partage - que nous abordons l'année 2024 qui s'annonce à la fois pleine de nouveaux défis et de réussite, pour l'ensemble de nos parties prenantes !





Sommaire

- 01 À propos de FreelanceRepublik

- 02 Méthodologie & Enjeux matériels

- 03 Gouvernance et éthique dans les affaires

- 04 Responsabilité sociale

- 05 Responsabilité environnementale

- 06 Indicateurs de suivi et amélioration continue

I. À propos de FreelanceRepublik



Notre double mission

Le recrutement des talents IT est un enjeu majeur pour les entreprises, dans un monde qui ne cesse de se digitaliser, et c'est aussi un challenge ! FreelanceRepublik est donc né d'un triple constat :

1. Les entreprises font face à une pénurie de talents IT ;
2. Les freelances IT sont de plus en plus nombreux mais difficiles à trouver ;
3. La recherche de candidats qualifiés est chronophage.

Depuis 2015, notre mission est double : **aider nos clients, des startups jusqu'aux grands comptes du CAC40, dans leur quête difficile des meilleurs talents de la tech, en permettant aux indépendants de s'accomplir personnellement dans les missions les plus passionnantes.**

Notre modèle d'affaires est donc basé sur la **mise en relation entre les talents de la tech et les entreprises en quête d'experts**. Nous nous différencions grâce à notre forte valeur ajoutée, à la fois pour les entreprises et pour les talents indépendants de la tech.

Pour attirer les **freelances**, nous favorisons :

- **L'accomplissement personnel** grâce à des missions passionnantes et de longue durée ;
- Une **stabilité financière** grâce à une rémunération élevée ;
- Un **accompagnement personnalisé** tout au long de la mission sur les aspects administratifs, avec un accès à une importante communauté de freelances.

Pour les **entreprises clientes**, nous offrons :

- Une proposition de **freelances présélectionnés sur-mesure** avec une offre simple, qualitative et adaptée ;
- Un **suivi de mission personnalisé de A à Z** en tant que tiers de confiance entre l'entreprise et le freelance.

Entreprise

Aider les entreprises à construire ou étoffer des équipes tech solides et pérennes !



Freelance

Permettre aux freelances tech de s'épanouir dans des projets passionnants !



Offre sur-mesure

De Freelances tech engagés durablement !

Des coûts qui varient en fonction du contexte de l'entrée en relation

Nos tarifs restent transparents et compétitifs, avec une marge égale à 15% ou 5% du TJM (tarif journalier moyen) des freelances en mission, en fonction de la manière dont ils sont entrés en relation avec nos clients*.

INFOS

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

Recherche sur mesure de freelances tech

FreelanceRepublik
présélectionne en 48H
3 freelances IT disponibles qui correspondent parfaitement avec le besoin du client.

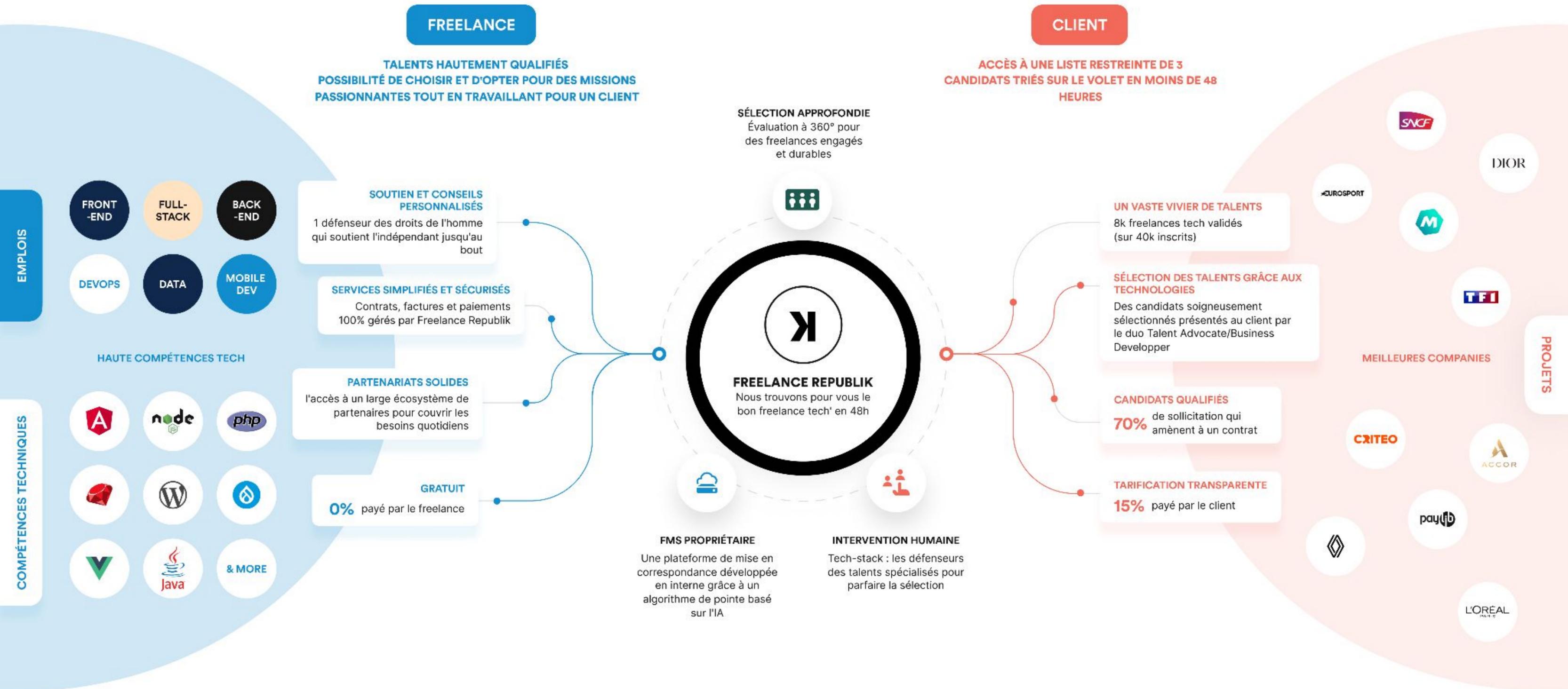
15%*

Portage Administratif de la prestation

C'est le client qui adresse ses freelances pour centraliser la gestion administrative et leur permettre de bénéficier des avantages de la communauté FreelanceRepublik.

5%*

Comment ça marche ?



Notre vision

Le futur de FreelanceRepublik

La RSE a toujours été inscrite dans l'ADN de FreelanceRepublik, un projet entrepreneurial lancé en 2015 par Guillaume, Vincent et Robin, les trois cofondateurs.

En faisant le choix du nom "FreelanceRepublik", c'est bien **l'humain - la dimension sociale** - que ces derniers avaient souhaité remettre au centre. En offrant plus de transparence, de bienveillance, et en assurant un service d'excellente qualité, FreelanceRepublik s'engage à aider ses clients dans leur quête difficile des meilleurs talents de la tech, tout en permettant aux indépendants de s'accomplir personnellement dans les missions les plus passionnantes.

Cette ambition initiale reste parfaitement d'actualité, sur un marché constitué de plateformes ouvertes qui frustrent aussi bien les clients - qui ne trouvent pas les profils adéquats - que les freelances, qui constatent souvent un décalage entre la description initiale de la mission et la réalité.

Au deux premiers piliers du développement durable - **l'économique et le social** - qu'incarne FreelanceRepublik est récemment venu s'en ajouter un troisième : le **pilier environnemental**.

En effet, en France, on estime la part totale du numérique dans notre consommation finale d'électricité à près de 12%. Cet impact environnemental est significatif, et FreelanceRepublik souhaite faire tout ce qui est en son pouvoir pour **accompagner et accélérer la transition écologique et sociale par la transition numérique**.

> 2 millions

de salariés dans le secteur IT en France (NUMEUM)

+120 000

Freelances tech en France qui représentent déjà près de 20% des ressources IT en France.

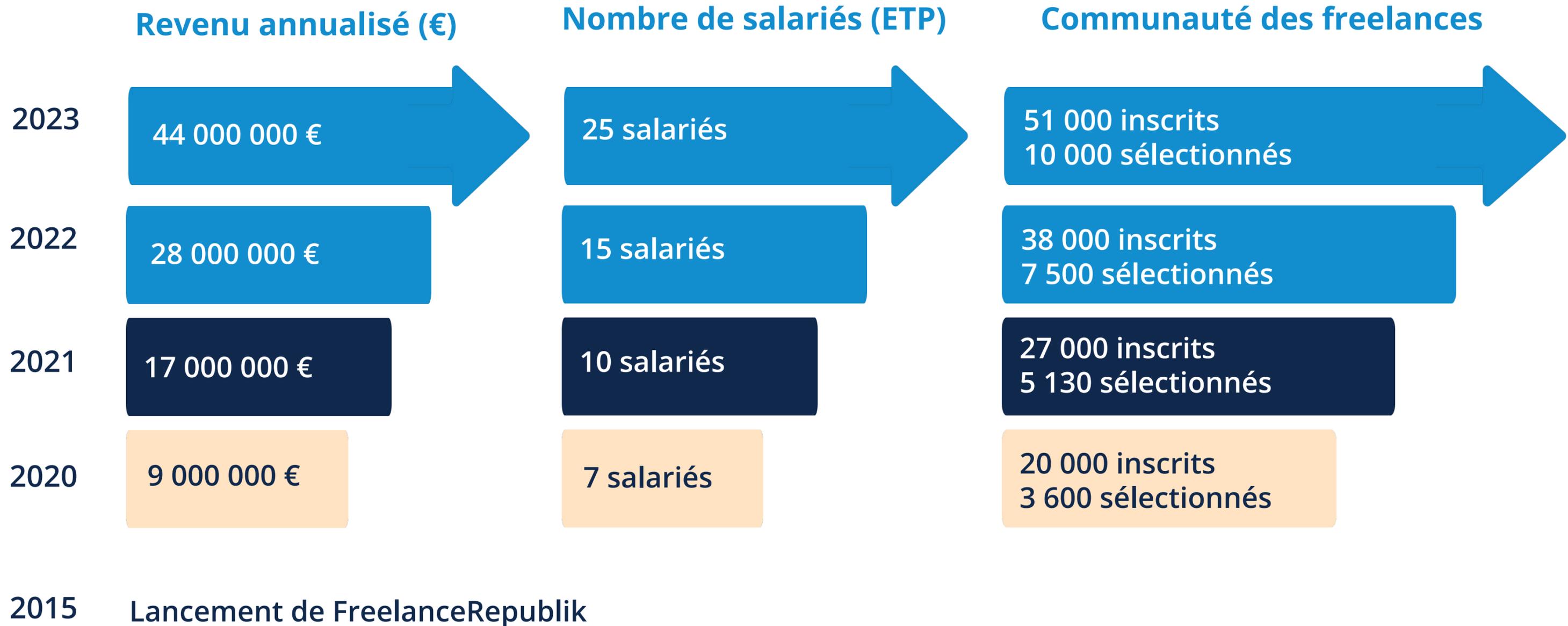
51 000

Freelances Tech inscrits sur la plateforme FreelanceRepublik fin 2023, équivalent à un freelance tech sur trois.

10 000

Freelances Tech qualifiés sélectionnés fin 2023 dans la communauté et disponibles pour des missions de longues durées.

44 millions € de revenu annualisé en 2023



Notre force nous vient des valeurs qui nous portent

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

Elles ont été définies comme suit :



Bienveillance

La technologie doit rester au service de l'humain, pas l'inverse. Nous plaçons donc l'échange, le respect et la loyauté au centre de nos actions, pour accompagner freelances et entreprises sur la voie d'une relation de confiance, saine et durable.



Engagement

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



Partage

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

II. Méthodologie & Enjeux matériels



Une approche rigoureuse et internationale

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

L'analyse de double matérialité

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

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

Norme ISO 26000

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

Méthode Bilan Carbone®

La méthode Bilan Carbone® est une méthodologie de référence qui permet de mesurer les **émissions de gaz à effet de serre (GES)**. Les GES sont calculées en fonction des trois "scopes", prennent en compte six GES et indiquent des résultats en CO₂ équivalent. FreelanceRepublik a pris la décision de calculer les émissions **scopes 1, 2 et 3** en 2022 et en 2023. Cette méthode se décline en **5 étapes** (Cadrage (1) ; Définition des périmètres (2) ; Collecte et exploitation des données (3) ; Plan d'action et indicateurs de suivi (4) ; Synthèse et restitution (5).

Analyse de double matérialité

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

Identification des enjeux

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

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

1

Consultation des parties prenantes

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

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

2

Consolidation des résultats dans une matrice de matérialité

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

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

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

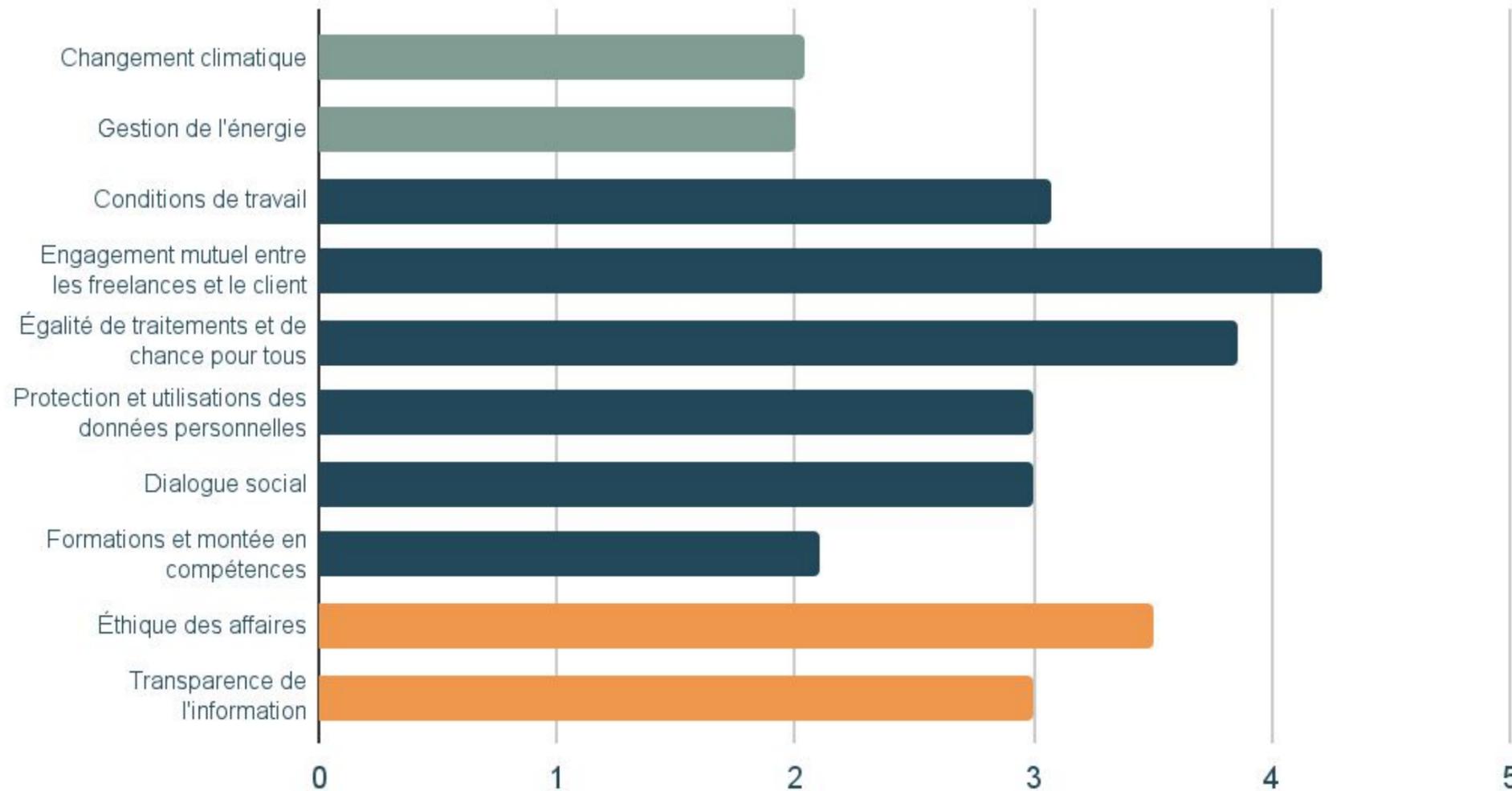
3

Définitions

Liste des enjeux matériels identifiés

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

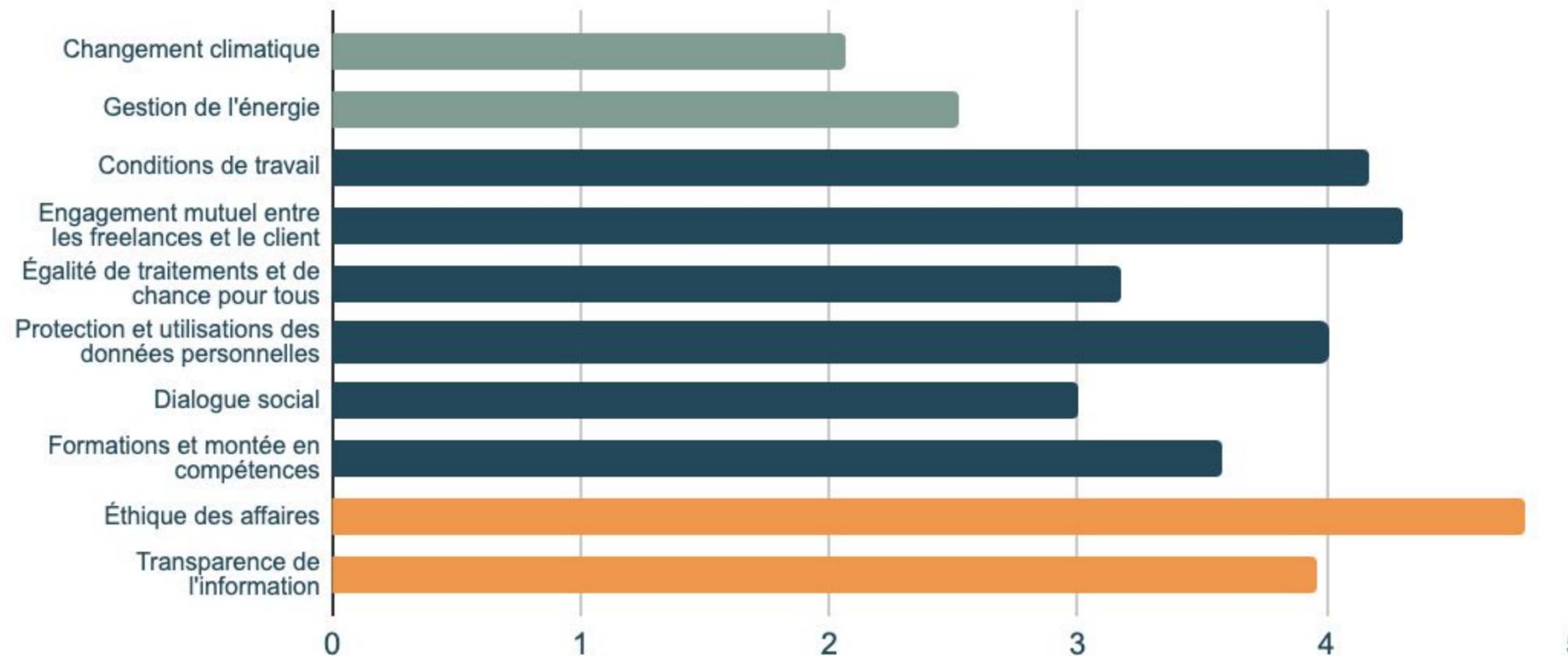
Notation des enjeux sur la matérialité d'impact



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

- Environnement
- Social
- Gouvernance

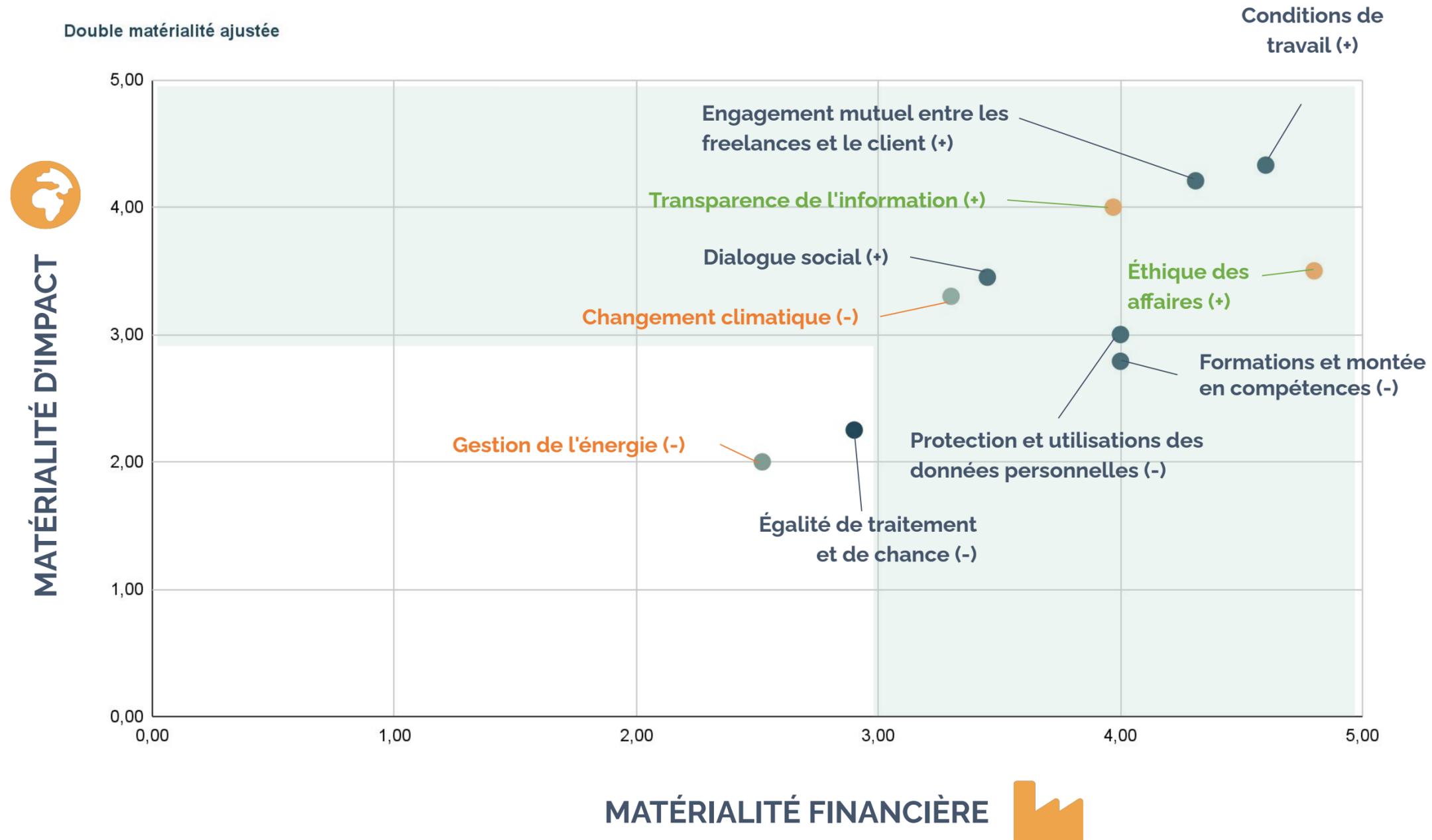
Notation des enjeux sur la matérialité financière



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

- Environnement
- Social
- **Gouvernance**

Matrice de double matérialité ajustée



Thématiques des enjeux :

- ESRS E (environnement)
- ESRS S (social)
- ESRS G (gouvernance)

Hiérarchisation des enjeux :

- Enjeux **matériels** : MI et/ou MF > 3
- Enjeux **pertinents** : MI et/ou MF entre 1 et 3

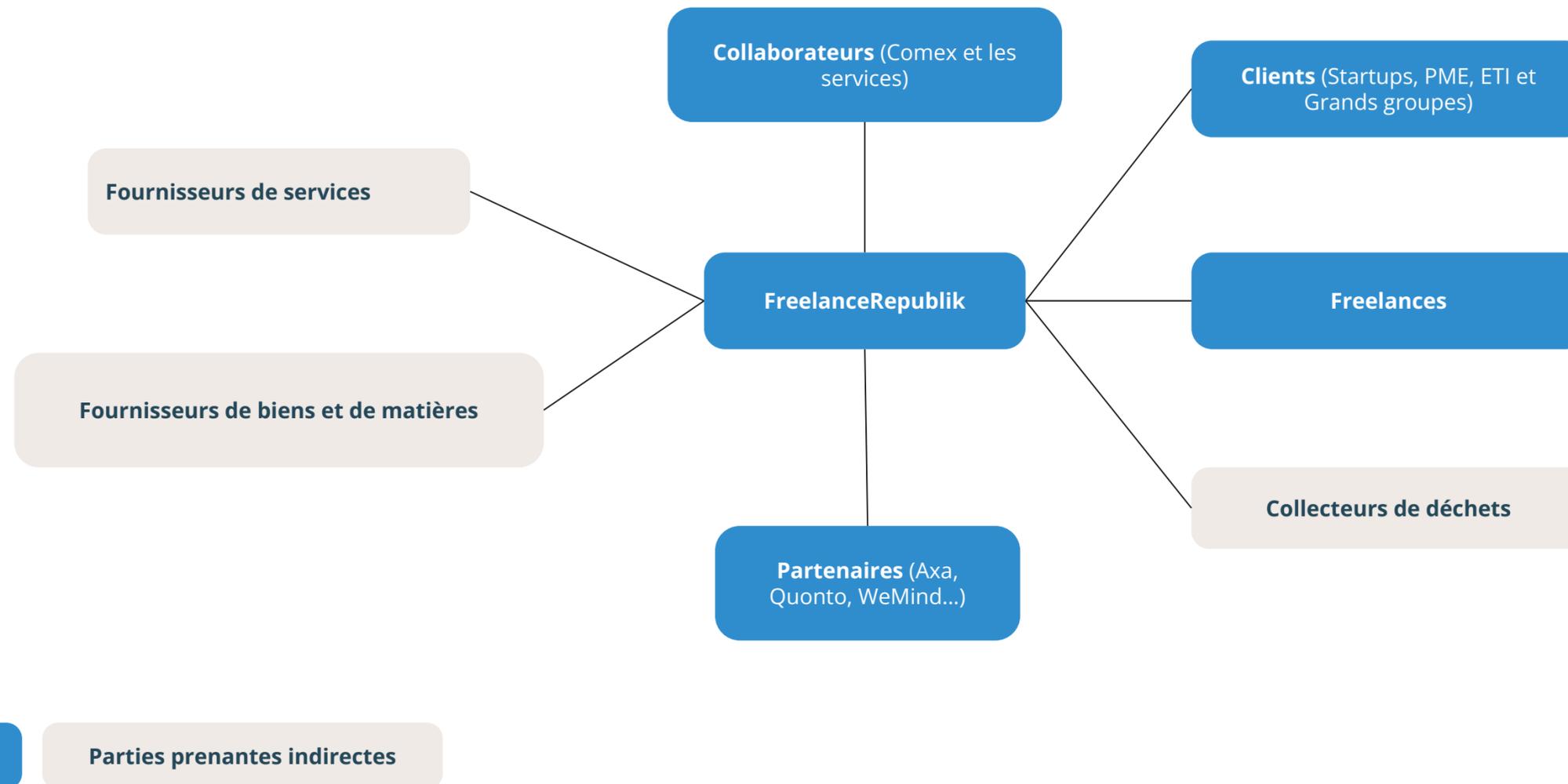
III. Gouvernance et Éthique dans les affaires



Nos parties prenantes

Les parties prenantes de FreelanceRepublik

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



Remontée d'information et prise de décision interne

Chez FreelanceRepublik, nous avons mis en place une **forte culture du brainstorm et de la collaboration** pour les prises de décisions internes. Cette culture est fortement ressentie dans les discours des salariés qui se sentent inclus dans les prises de décision de l'entreprise (e.g. co-définition des valeurs de l'entreprise, point mensuel, sondages...). Dans un sondage réalisé début 2024, 97% des collaborateurs estiment ainsi qu'il est facile de faire remonter de l'information en interne (95% en 2022). Nous pensons que notre hiérarchie horizontale facilite la remontée d'information mais des mesures ont également été mises en place afin de garantir notre écoute. Ainsi, en 2023, nous avons créé un CSE et mis à disposition un formulaire d'alerte anonyme et accessible à tous sur notre intranet (*Notion*).

ORGANIGRAMME INTERNE DE FREELANCEREPUBLIK

OPÉRATIONS

Vincent DUTERNE
(Cofondateur)

- Un Directeur de Business Unit (Paris)
- Un Directeur de Business Unit (Nice Sophia-Antipolis)
- Plusieurs Business Developers
- Plusieurs Talent Advocates

ADMINISTRATION & FINANCES

Robin LEPERCQ
(Cofondateur)

- Un CFO
- Un Assistant Administratif
- Un Juriste
- Un Talent Manager

IT

Aurélien BAZILLE
(Responsable IT)

- Un CTO
- Plusieurs Web Developers

MARKETING & PRODUIT

Guillaume LEPERCQ
(Cofondateur)

- Un Responsable Marketing
- Un Community & Event Manager
- Un Product Manager
- Un Sales Development Representative

Un sens déontologique marqué

Enjeux : Nous travaillons en collaboration avec nos clients, nos freelances et nos partenaires. Par conséquent, nous devons faire face à des enjeux d'éthique dans les affaires et de non-conformité avec l'ensemble de nos parties prenantes (clients, freelances et fournisseurs). En tant qu'entreprise de mise en relation, nous devons rester particulièrement vigilants quant à la gestion des données personnelles de nos clients et freelances. L'ensemble de nos clients et freelances étant en France, cela limite les risques de non-conformité.

Politiques et actions :

- Nos valeurs fortement ancrées se témoignent dans nos partenariats. Pour prévenir des risques de non-conformité de nos parties prenantes externes (p. ex. pratiques anticoncurrentielles, corruption, fraude, ou non-respect de droits de l'Homme), nous avons formalisé une **politique d'éthique dans les affaires** et une **politique en lien avec la RGPD**. Dans le cadre de ces politiques, nous avons établi une **procédure d'alerte et de sanction** afin de punir toute forme de non-conformité.
- Une partie de ces politiques ont été intégrées en annexe de l'ensemble des **nouveaux contrats** à destination de nos collaborateurs, des freelances et mission et de nos clients. Dans le cadre de notre **politique d'égalité, inclusion et diversité**, une annexe mentionnant la discrimination et le harcèlement à également été ajoutée aux contrats.
- Nous avons aussi formalisé notre **politique d'achats responsables** afin d'être en adéquation avec nos engagements et les actions de nos fournisseurs.



100%

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

100%

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



+35

Nouveaux clients en 2023

77

Clients actifs en 2023

10 %

De nouveaux clients actifs entre
2022 et 2023

300

Freelances en mission
le 31 décembre 2023

Éthique et responsabilité Sociétale

Des clients satisfaits par une offre commerciale adaptée

Enjeux : Des startups aux entreprises du CAC40, plus de 500 entreprises ont déjà recruté des freelances sur FreelanceRepublik pour des missions en France. Nous devons assurer une offre et un service de qualité, adaptés aux enjeux du numérique et de la transition écologique et sociale.

Politiques et actions :

- Nos clients sont très satisfaits de la pertinence de nos services et de notre expertise. Il est de notre devoir de rester innovant dans notre offre. C'est pourquoi nous avons créé une charte de Numérique Responsable que nous souhaitons proposer à l'ensemble de nos freelances et de clients afin d'intégrer ses principes à la réalisation de la mission. Cette charte de numérique responsable permettra dans un premier temps de sensibiliser les freelances et clients à ces principes, puis de former notre communauté, et enfin de minimiser l'impact des missions réalisées dans le cadre de FreelanceRepublik.
- En parallèle, nous souhaitons garantir une relation de proximité avec l'ensemble de nos clients grâce à nos équipes de Business Developers et de Talent Advocates qui grandissent et proposent davantage de suivi.

« La réactivité, la pertinence et la qualité des profils, la transparence sur les tarifs et la simplicité pour contractualiser via la signature électronique. »

Christophe de Kerviler
Chief Technical Officer, @Le guide.com

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

Eric Devianne
Talent Manager @dashlane

Notre réponse aux entreprises

Évaluation 360°

Nous garantissons **l'engagement long terme** de nos freelances grâce à un processus de sélection rigoureux, qui évalue **quatre critères clés** :

INFOS

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



93%
Culture fit



85%
Compétences techniques



80%
Intérêt pour la mission



70%
Stabilité dans les missions

Les freelances au cœur de notre mission

Enjeux : Accentués par le covid-19, le télétravail, le nombre de contrats en freelance, et le nomadisme numérique ne cessent d'augmenter. Or, les problèmes de précarité liés à la flexibilité du travail sont nombreux et peuvent accroître en dehors du sol français, notamment avec le nomadisme "sans frontière". De plus, le marché de la tech évolue et les compétences peuvent rapidement devenir obsolètes.

Politiques et actions :

- Chaque freelance est recruté individuellement et bénéficie d'un suivi de mission personnalisé grâce à une équipe de **Talent Advocates** dédiée qui défend les intérêts des indépendants auprès des clients et les informe de leurs droits.
- Nous incluons les freelances dans notre **politique sociale** pour garantir le respect de leurs conditions de travail et la non-discrimination. Nous pensons qu'il est particulièrement important et de notre devoir de protéger notre communauté d'une potentielle dérive telle que l' "ubérisation", et de nous assurer que les freelances que nous recrutons sont en conformité avec les réglementations fiscales et sociales locales.
- Nous nous engageons aussi à être en avance sur les tendances du marché et sur la transition écologique et sociale afin de proposer à nos freelances les meilleures missions et des contenus adaptés. Pour garantir le bon développement de la communauté face aux enjeux de la transition écologique et sociale, nous avons inclus la communauté de freelances dans notre **politique de numérique responsable** et dans notre **politique environnementale**. De plus, nous engageons notre communauté autour d'échanges sur Slack et organisons régulièrement des événements thématiques. Depuis 2023, FreelanceRepublik a 3 ambassadeurs RSE référents parmi les freelances.

INFOS

Un suivi personnalisé

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

Administratif 100% délégué

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

Des missions en toute sécurité

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

Un écosystème de partenaires

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

Les freelances au coeur de notre mission

Chiffres clés

Selon notre diagnostic ESG réalisé en 2024 sur les données 2023 :

10 000

freelances sélectionnés
par FreelanceRepublik

+1/3

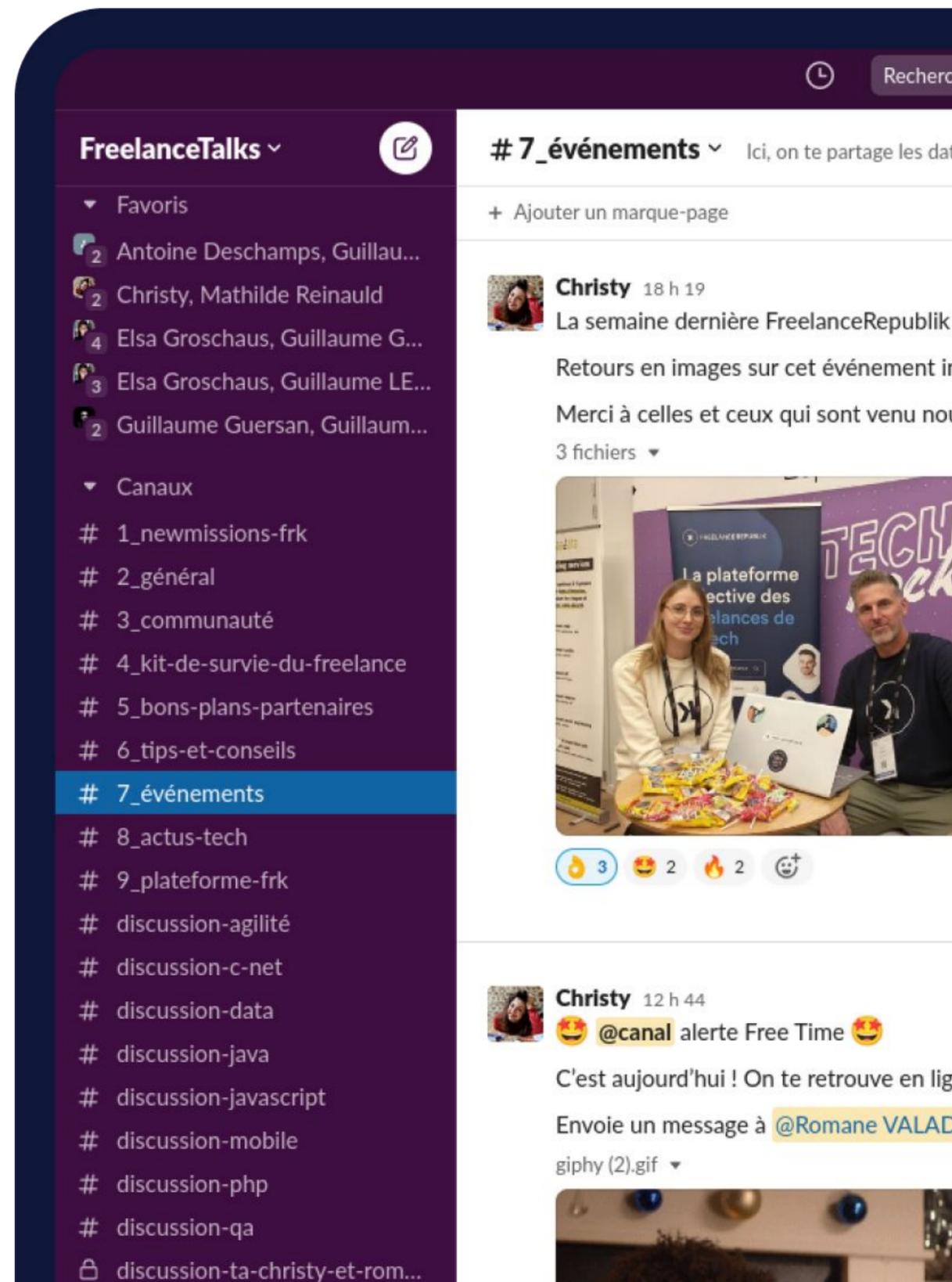
des indépendants tech de
la France regroupés sur la
plateforme

1800

freelances
disponibles par jour

+500

entreprises ont déjà
recrutés leurs freelances
en un temps record



Engagements auprès de notre communauté

Enjeux : Dans un secteur et un monde en transition, il faut savoir mobiliser l'ensemble de notre communauté. Nous avons créé une grande communauté de freelances auprès de laquelle plusieurs actions peuvent être menées (e.g. sensibilisation, formation, collaboration...). Pour rester en avance et accompagner au maximum le secteur dans sa transition écologique et sociale, nous devons nous engager auprès de nos communautés.

Politiques et actions :

- Freelance Talks est le 1er média français dédié au freelancing. Ouvert au grand public des freelances dans la tech, **FreelanceTalks** a pour objectif d'informer les freelances sur leurs droits, leurs statuts, les dernières tendances dans la tech et pleins d'autres sujets. Suite à quelques articles sur des sujets liés à l'environnement ou au numérique responsable, nous souhaitons intégrer ces sujets davantage en 2023 afin de générer plus d'intérêt.
- Une communauté d'**ambassadeurs RSE** est présente depuis 2023 afin de promouvoir nos valeurs et notre connaissance au plus grand nombre.
- Nous souhaitons pousser notre engagement encore plus loin en 2023 et 2024 en proposant à nos collaborateurs **d'agir bénévolement** une journée par an auprès d'une association. Nous souhaitons aussi encourager notre communauté de freelances à s'engager bénévolement sur leur temps libre en faisant la promotion d'associations dans le numérique. Enfin, nous proposerons aussi un don tripartite entre nous, le freelance et le client à destination d'une association de leur choix.

The screenshot shows a user profile on the 'FREELANCE TALKS' website. The profile includes a circular profile picture of Léa Sabourin, her name, and a bio stating she has been a freelancer since 2014. Below the bio are social media icons for Facebook, LinkedIn, Instagram, and a globe. A section titled 'Expérience' shows '5 ans d'expériences'. Another section 'Taux Journalier Moyen' shows '356.63 € HT par jour'. A third section 'Heures travaillées / semaine' shows '40h'. A 'Localisation' section shows 'Paris, France'. At the bottom, there is a 'Data' section listing tools like Periscope Data, Mixpanel, Metabase, Grafana, and Google BigQuery. To the right of the profile, there is a video player with the title 'Interview de Léa Sabourin - Freelance en Design' and a play button icon. The video player shows a woman working at a desk with a laptop and a plant.

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



Lorem ipsum dolor sit amet, con

IV. Responsabilité sociale



Responsabilité sociale

Égalité, inclusion et diversité

Enjeux : La lutte contre les discriminations à l'embauche et pendant la vie professionnelle est une obligation légale mais aussi un moyen de créer un climat de transparence, d'inclusion et de confiance au sein de FreelanceRepublik.

De plus, **le secteur du numérique est particulièrement masculin** : "en France, les femmes comptent aujourd'hui pour 30% des salariés du numérique, tous métiers confondus. Mais le chiffre tombe à 18% si l'on ne prend en compte que les fonctions impliquant du développement et pas plus de 18,5% si l'on s'intéresse aux fonctions de management" (Programme Eve, 2022).

Politiques et actions :

- Pour renforcer notre tolérance zéro envers toutes les formes de discrimination et promouvoir un environnement au sein de notre entreprise, **nous avons rédigé et publié une charte d'égalité, d'inclusion et de diversité.**
- Dans un secteur masculin, nous souhaitons promouvoir une **culture féminine positive** en sensibilisant l'ensemble de notre communauté à ces inégalités et en proposant des actions concrètes.

Chiffres clés collaborateurs :

- 67,86 % de femmes dans les équipes;
- ComEx 100% masculin ;
- Taux d'emploi des personnes en situation de handicap : 3,98%.
- 24,15 % des collaborateurs ont moins de 25 ans ou plus de 50 ans.

Chiffres clés freelances :

- 85% hommes et 15% de femmes dans la communauté de freelance recrutés (96 réponses sur 7500 formulaires envoyés) ;
- Plusieurs articles sur l'inclusion publiés sur le blog FreelanceTalks.



Une politique de travail flexible

Enjeux : Le monde évolue vers davantage de flexibilité dans les horaires et les lieux de travail permettant de réduire les temps de transports et d'aménager le temps individuel. De plus, la flexibilité du travail permet d'être plus inclusif envers des personnes éloignées géographiquement, en situation de handicap physique ou bien des personnes ayant besoin d'arrangements spécifiques.

Politiques et actions :

Nous sommes très favorables à la flexibilité du travail, notamment au télétravail et **nous avons formalisé nos engagements dans notre politique sociale.**

- Nous proposons un **format hybride à raison de 3 jours de télétravail par semaine** à nos collaborateurs, adaptable en fonction de chaque demande spécifique. Afin d'assurer la réussite de notre politique et de faciliter son organisation, nous disposons d'un outil de pilotage (Deskbird). De plus, nous fournissons le matériel nécessaire à chaque collaborateur pour réaliser des conditions adéquates de télétravail.
- Afin de ne pas perdre l'esprit cohésif de FreelanceRepublik, nous maintenons **2 jours de présentiel par semaine**. De plus, nos collaborateurs se rencontrent aussi régulièrement lors de rencontres organisées (p. ex réunion et afterwork mensuel, café virtuel 1 à 2 fois par semaine, petits déjeuners et déjeuners...).
- Nous proposons aussi des **modalités de travail souples** à certains employés (p. ex. temps partiel, télétravail, partage d'emploi, horaires de travail variables) dans le but de soutenir leur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Chiffres clés

Selon un questionnaire adressé au collaborateurs fin 2023 :

- 3 jours de télétravail effectués par semaine en moyenne ;
- 2,8 jours de télétravail souhaités par semaine en moyenne.





96%

Moyenne Great Place to Work (GPTW)

Moyenne GPTW relative à la convivialité

98%

Autres chiffres clés :

- 100 % des salariés ont bénéficié de massages mensuels en 2023 ;
- 20% ont participé au cours de yoga en 2023.

Responsabilité sociale

Garantir le bien-être au travail

Enjeux : Plusieurs enjeux ont été identifiés afin de garantir le bien-être au travail de nos collaborateurs. Basé sur une évaluation du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, nous avons identifié que nos collaborateurs étaient sujets à des risques liés au travail sur un écran, assis plusieurs heures au cours de la journée (p. ex. fatigue visuelle, manque de confort ergonomique du poste de travail, troubles musculo-squelettiques (TMS) provoqués par une posture statique pendant plusieurs heures, stress lié aux contraintes de temps, à la diminution des délais, aux injonctions contradictoires). De plus, nos fortes perspectives de croissance risquent d'impacter la fluidité de la communication en interne.

Politiques et actions : Plusieurs actions formalisées dans notre politique sociale ont été mises en place pour assurer le bien-être de nos collaborateurs et leur équilibre entre vie professionnelle et personnelle. En particulier :

- Le **droit à la déconnexion** est essentiel pour l'épanouissement de nos collaborateurs mais aussi pour prévenir des risques liés à l'usage intensif du numérique.
- Afin d'éviter tout risque pour la santé et la sécurité de nos collaborateurs - qui découlent parfois des contrats en "forfait jour," notamment en termes de surcharge de travail et de déséquilibre de vie, ces contrats sont soumis à des règles strictes, en particulier en termes de suivi de travail et de repos, dont la mise en application est facilitée par l'outil Payfit.
- Pour suivre l'engagement, le moral et la satisfaction des collaborateurs au travail, nous participons au sondage annuel de **Great Place To Work (GPTW)**, l'acteur de référence sur la qualité de vie au travail. Nous organisons aussi des réunions mensuelles et demandons à nos collaborateurs de compléter un questionnaire mensuel sur Payfit.
- Notre CSE est actuellement en construction et permettrait d'assurer une communication fluide et une bonne remontée des besoins des collaborateurs.
- FreelanceRepublik prévoit un budget par personne permettant à chaque collaborateur de s'équiper du **matériel nécessaire au bureau et en télétravail** pour avoir une posture de travail optimale. De plus, une fiche thématique portant sur les risques physiques et le stress a été mise à disposition pour les salariés.
- Nous souhaitons **promouvoir les bonnes pratiques et prévenir le stress** notamment grâce à des cours de yoga et des massages offerts mensuellement aux collaborateurs.



Chiffres clés carrière :

- 0 départs en 2023.
- 29 % des salariés travaillent chez FreelanceRepublik depuis moins de 1 an et seulement 7% depuis plus de 5 ans.
- 3 % des salariés se projettent moins de 1 ans comparé à 39 % qui se projettent entre 3 et 5 ans et 43% plus de 5 ans.

Selon un questionnaire adressé aux collaborateurs début 2024.

Responsabilité sociale

Montée en compétences et gestion de carrière

Enjeux : La grande majorité des employés de FreelanceRepublik sont présents depuis moins de 3 ans du fait de sa croissance récente. En parallèle, le secteur du numérique évolue rapidement et les compétences peuvent donc devenir obsolètes. Il est primordial de garantir l'épanouissement professionnel de chacun.

Politiques et actions : Dans le cadre de notre politique sociale, nous avons formalisé un plan de gestion de carrière et de montée en compétences. Pour cela, nous travaillons sur deux axes principaux :

- Nous évaluons la performance individuelle de nos collaborateurs mensuellement et annuellement dans le cadre de notre plan de carrière et de développement formalisé. Nous nous engageons à écouter activement les besoins de nos collaborateurs vis-à-vis de l'évolution de leurs missions.
- Pour accompagner au mieux les collaborateurs, nous encourageons la formation ponctuelle et continue de l'ensemble des collaborateurs, à plusieurs échelles : celle de l'entreprise, celle des équipes techniques, et à l'échelle individuelle. Pour cela, nous organisons des formations collectives en interne et proposons un budget de formation individuel à chaque collaborateur. En tant qu'entreprise dans le secteur du numérique, soucieuse de la transition écologique et sociale, nous encourageons particulièrement la montée en compétence sur les sujets liés au numérique responsable.

V. Responsabilité environnementale



75 %

des collaborateurs
sensibilisés grâce à la
Fresque du Climat

3,8/5

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

3,4/5

niveau d'implication pour
réduire leur empreinte
environnementale en moyenne

Responsabilité environnementale

Une équipe sensibilisée aux enjeux climatiques

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

Politiques et actions : Nous avons initié une série de sensibilisations sur le climat auprès de nos parties prenantes et formalisé nos objectifs dans notre politique environnementale et notre politique liée au numérique responsable.

- Nous avons effectué un premier état des lieux via questionnaire auprès de nos collaborateurs pour évaluer leur niveau de compréhension et d'intérêt vis-à-vis des enjeux environnementaux.
- Nous souhaitons sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs afin d'assurer une adhésion collective à la démarche entreprise. Ainsi, des sujets en lien avec FR et les convictions des employés peuvent être décidés. En février 2023 nous avons déjà réalisé un premier atelier autour de la Fresque du Climat. Nous avons planifié d'autres ateliers et avons intégré des sujets en lien avec la RSE et le numérique responsable aux plans de formation collectifs et individuels.
- De plus, nous allons commencer à sensibiliser nos parties prenantes externes au numérique responsable grâce à notre blog et nos webinaires à destination des freelances.
- Nous avons 3 ambassadeurs RSE interne qui s'occupe de l'intégration des sujets ESG dans les opérations de FR.

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

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

Bilan GES : périmètres d'émissions de GES

Afin de quantifier nos émissions de CO₂ et ainsi identifier nos principaux leviers d'action pour décarboner notre activité, nous avons fait faire un **Bilan Carbone®** par un cabinet de conseil spécialisé, [Entracte](#). Les **scopes 1, 2 et 3** ont été calculés pour l'année 2023.

Périmètre d'émission	Définition	Périmètre FreelanceRepublik	Résultat FreelanceRepublik
Scope 1	Émissions directes produites par l'entreprise : combustion de ressources fossiles, procédés de production, fuites de gaz, usage des terres.	FreelanceRepublik ne produit pas de biens, et ne mobilise donc pas de ressources émettrices de GES.	0 tCO ₂ eq
Scope 2	Emissions indirectes liées à la consommation d'énergie : consommation d'électricité et d'énergie en réseau.	Les fournisseurs sont choisis par les locaux partagés, le contrat électrique ne dépend donc pas de la décision de FreelanceRepublik.	5,5 tCO ₂ eq
Scope 3	Autres émissions indirectes : achats de biens et services, déplacements professionnels, etc.	Le périmètre jugé pertinent comprend les achats de services, le matériel informatique, les déplacements professionnels et domicile-travail, la consommation d'énergie des bureaux, les assurances et services bancaires et les déchets.	361,5 tCO ₂ eq



par ETP

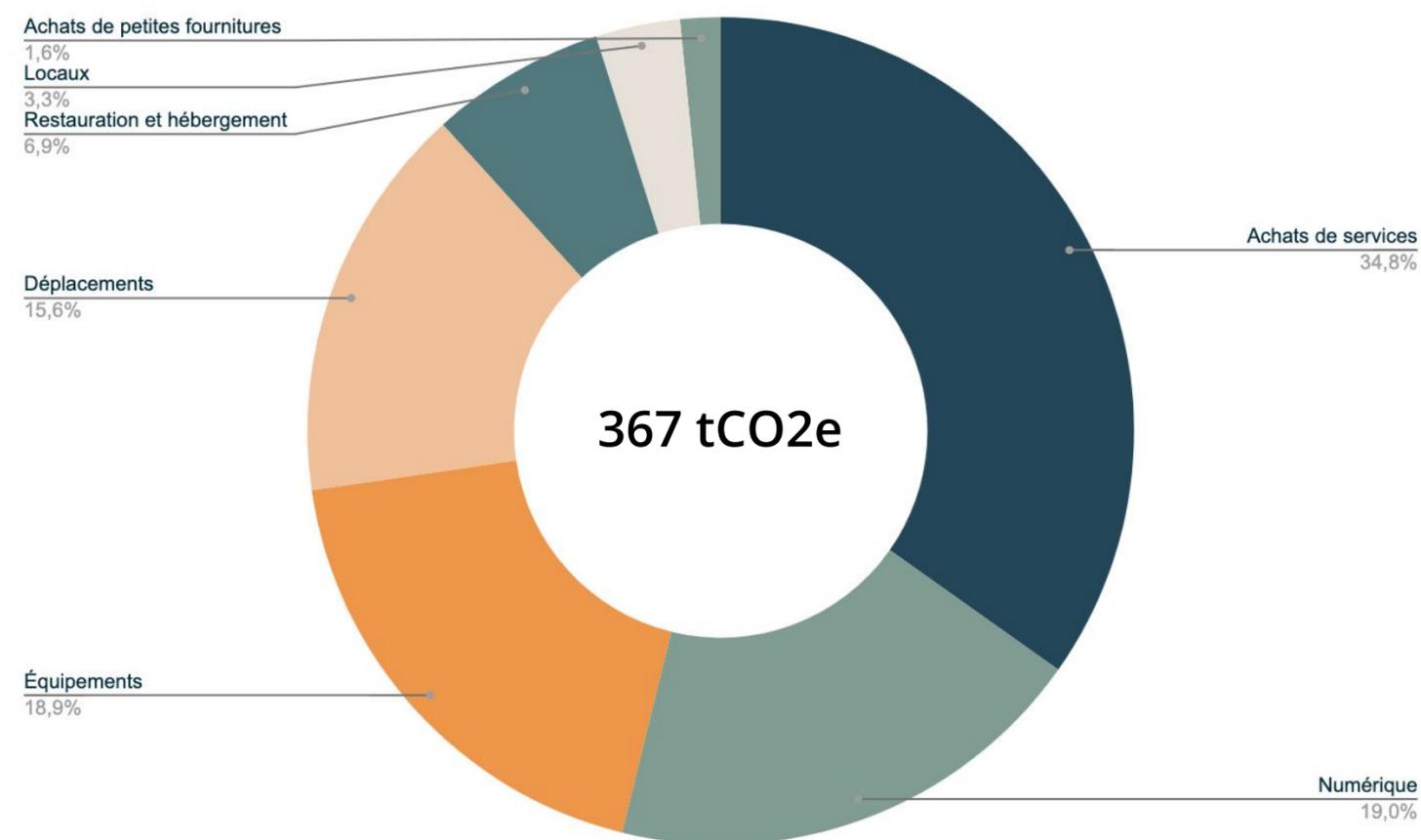


par milliers d'euros
du volume d'affaire

Bilan GES : Des émissions de gaz à effet de serre

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

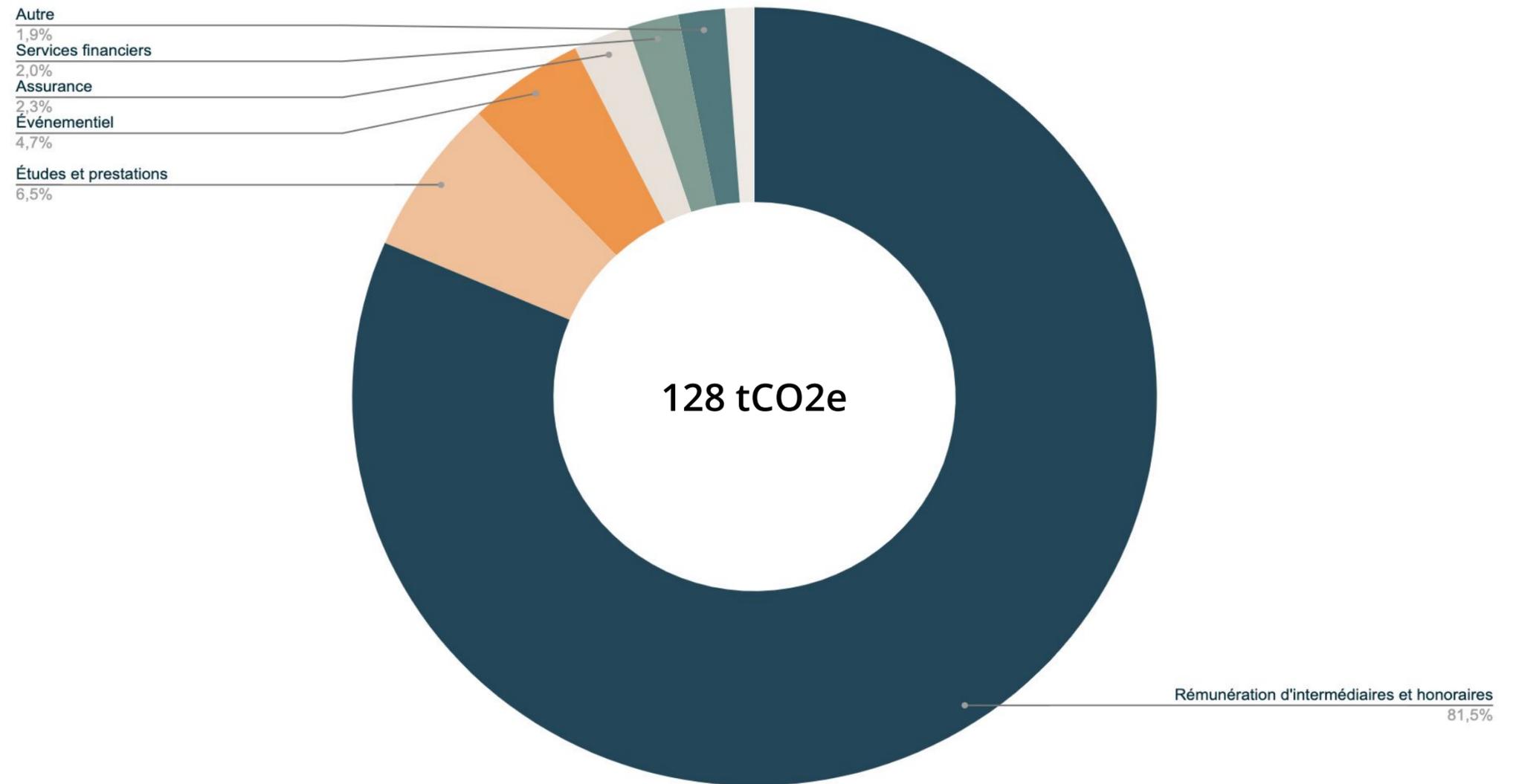
Poste d'émission	T CO ₂ eq	% des émissions totales
Achats de services	127,7	34,79 %
Numérique	69,9	19,04 %
Équipements	69,3	18,88 %
Déplacements	57,1	15,55 %
Restauration et hébergement	25,2	6,86 %
Locaux	12	3,30 %
Achats de petites fournitures	6	1,58 %



Bilan GES : zoom sur les intrants de services

Objectif de FreelanceRepublik pour fin 2025 :

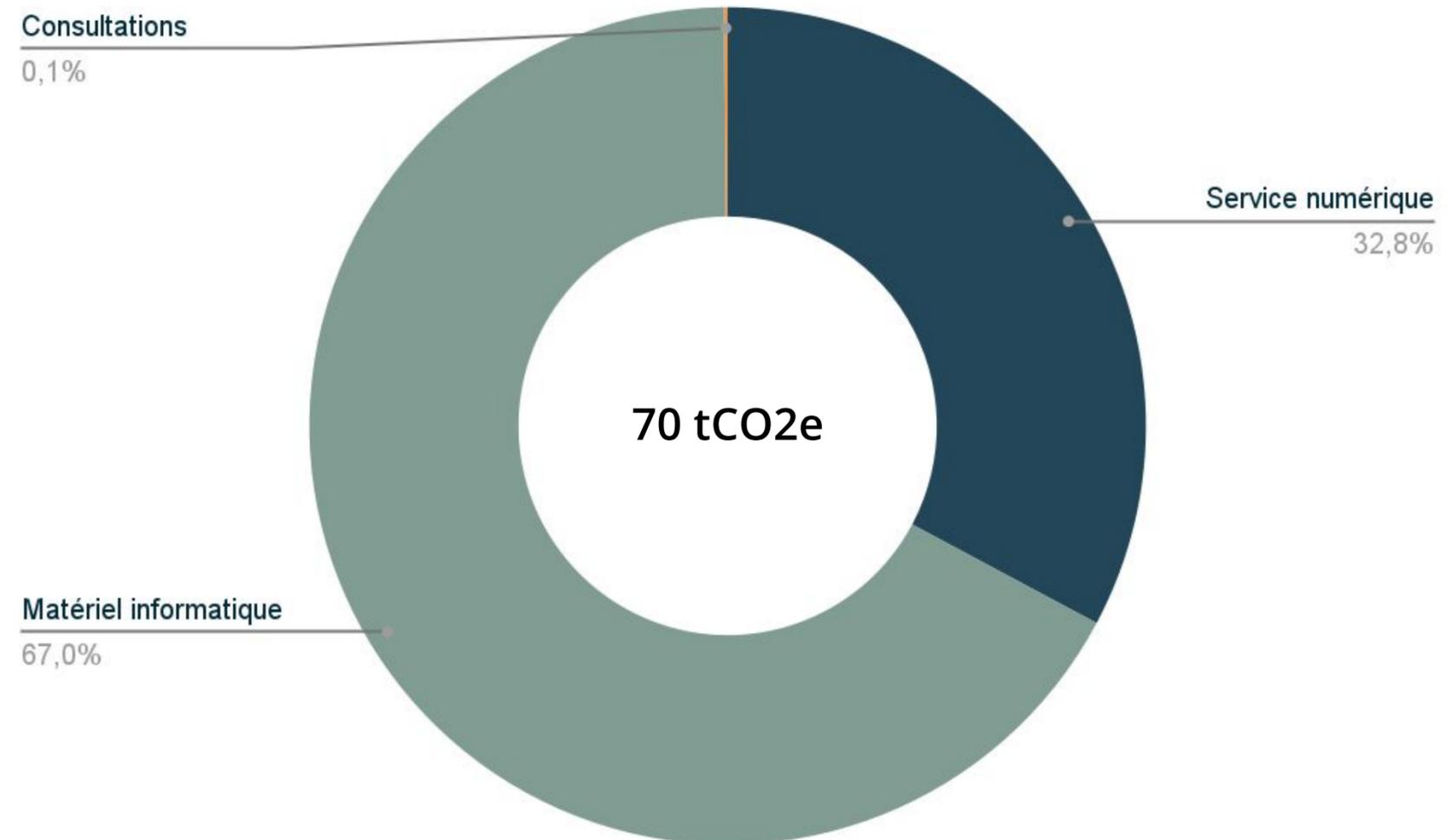
- Effectuer une analyse approfondie de la catégorie "rémunération d'intermédiaires et honoraires" (mesure des émissions de CO2 des freelances en mission).
- Communiquer sur son engagement et ses actions afin de sensibiliser ses parties prenantes externes au changement climatique ;
- Encourager ses parties prenantes externes au passage à l'action.



Bilan GES : zoom sur le numérique

Objectif de FreelanceRepublik pour fin 2025 :

- Identifier les services numériques les plus utilisés et demander à ses fournisseurs leur empreinte carbone ;
- Sensibiliser à l'utilisation responsable du numérique (collaborateurs et freelances) ;
- Former les salariés concernés aux enjeux du numérique responsable afin de définir une roadmap pertinente (site internet, application, usage quotidien...);
- Allonger la durée de vie du matériel informatique et privilégier l'achat de matériel IT reconditionné.



Nos postes d'émissions liés au numérique



Matériel informatique

Achats de matériel :

- Ordinateurs ;
- Écrans ;
- Smartphones.

47
tCO₂ eq



Services numériques

Achats de services :

- Publicités ;
- Marketing.

22
tCO₂ eq

Responsabilité environnementale

Mobilité durable

Enjeux : S'engager dans une politique de mobilité durable peut affecter les opérations de l'entreprise (e.g. déplacements clients, localisation des séminaires...) voire le recrutement (e.g. trop grande distance domicile-travail). Nous sommes peu impactés par les trajets professionnels car nos collaborateurs ne se déplacent presque que pour notre séminaire bi-annuel et leur visite médicale annuelle. Concernant les trajets domicile-travail, nos locaux sont dans des villes, limitant l'usage de la voiture. L'enjeu principal pour nous est de rassembler l'ensemble de nos collaborateurs de Paris, Nice et Montpellier 2 fois par an..

Politiques et actions : Dans le cadre de notre politique environnementale, nous avons décidé de promouvoir une mobilité plus durable en limitant les transports carbonés.

- Pour les trajets professionnels nous suivons le nombre de trajets effectués et leur empreinte carbone associée afin d'évaluer les opportunités moins carbonées.
- Concernant les trajets domicile-travail, notre politique de télétravail (3 jours par semaine) permet de réduire une partie des trajets. De plus, des vélos électriques sont proposés dans les avantages salariaux de nos collaborateurs.
- Même si la plupart de nos freelances préfèrent le télétravail, nous incluons la dimension géographique dans les critères de sélection lorsque la mission demande du présentiel.

Émissions de GES liées au transport :



Pour les déplacements professionnels annuels



Pour les déplacements domicile-travail annuels

46%

des salariés prennent les transports en commun

17 %

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

20 %

sont en voiture seul

*Selon notre questionnaire collaborateurs début 2024 (28 réponses)

Capsule Café
286 kg

de déchets ménagers en 12
mois

48 kg

de déchets de papier et carton

Responsabilité environnementale

Gestion des déchets

Enjeux : La réduction des déchets permet d'économiser des matières premières épuisables et précieuses, de limiter les impacts sur l'environnement et sur le climat et, au niveau local, d'avoir moins recours à l'incinération ou au stockage de déchets, de maîtriser les coûts liés à la gestion de ces déchets (collecte, recyclage, valorisation énergétique, élimination). Nous pouvons tous agir de manière concrète et systématique.

Politiques et actions : Notre politique d'achat responsable nous permet de réduire nos achats, notamment nos achats de produits neufs.

- Nous avons aussi une politique pour réduire les achats de produits à usage unique dans les bureaux en proposant des alternatives à nos collaborateurs (p. ex. tasses, couverts réutilisables...)
- Nous avons une politique de gestion des déchets grâce aux Joyeux Recycleurs, organisation de collecte et tri de déchets pour entreprises. Ils fournissent aussi des données sur les déchets collectés par types. Le Joyeux Recycleurs nous permettent de suivre les déchets en KPIs, identifier des axes d'amélioration et communiquer avec nos collaborateurs.

30 %

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

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

VI. Indicateurs de suivi principaux et amélioration continue



Social (1/3)

Thématique	Indicateur suivi	Objectif associé	2020	2021	2022	2023
Santé & sécurité des employés	Proportion de collaborateurs formés à la santé & sécurité au travail	Former 100% des collaborateurs à la santé & sécurité au travail à partir de 2020	Nombre	100%	100%	100%
	Taux d'absentéisme général pour les collaborateurs	Limiter le taux d'absentéisme général à 5% à compter de 2025	Pourcentage	-	-	0,04
	Taux d'absentéisme pour maladie (hors accidents du travail / maladie professionnelle)	Limiter le taux d'absentéisme pour maladie (hors accidents du travail / maladie professionnelle) à 5% à compter de 2025	Pourcentage	0,11	0,08	0,67
	Taux d'absentéisme pour accident du travail / maladie professionnelle	Limiter le taux d'absentéisme pour accident du travail / maladie professionnelle) à 1% à compter de 2025	Pourcentage	-	-	0,15
	Proportion de collaborateurs ayant complété le bilan de santé obligatoire	S'assurer que 100% des collaborateurs aient réalisé leur bilan de santé obligatoire, dès la fondation de la société	Pourcentage	100%	100%	100%
Conditions de travail	Proportion des collaborateurs bénéficiant d'une couverture santé (mutuelle / prévoyance) - parmi ceux qui la souhaitent	Offrir une couverture santé à 100% de nos collaborateurs, parmi ceux qui le souhaitent, dès la fondation de la société	Pourcentage	100%	100%	100%
	Proportion de collaborateurs bénéficiant d'une organisation flexible du travail (télétravail, horaires aménagés)	Permettre à 100% de nos collaborateurs de bénéficier d'une organisation flexible au travail, dès la fondation de la société	Pourcentage	100%	100%	100%
	Nombre moyen de jours de télétravail hebdomadaire par employé	Permettre à 100% de nos collaborateurs de télétravailler à hauteur de 3 jours par semaine, dès la fondation de la société	Nombre	2,8	2,8	2,8

Social (2/3)

Thématique	Indicateur suivi	Objectif associé	2020	2021	2022	2023
Conditions de travail	Nombre d'événements de convivialité (teambuilding, séminaire...) organisés sur l'année	Organiser au moins 2 événements de convivialité par an à partir de 2022	Nombre	-	2	4
	Taux de collaborateurs ayant bénéficié des massages mensuels	Offrir des massages mensuels à 100% des collaborateurs qui le souhaitent, à partir de 2022	Pourcentage	-	80%	100%
	Taux de collaborateurs ayant bénéficié des cours de yoga mensuels	Offrir des cours de yoga mensuels à 100% des collaborateurs qui le souhaitent, à partir de 2022	Pourcentage	-	20%	20%
	Classement Great Place To Work (GPTW)	Obtenir un score supérieur à 90% au label Great Place to Work, à partir de 2023	Score	-	-	96%
Gestion des carrières et formation	Nombre d'ambassadeurs RSE nommés en interne (préciser les noms en commentaire)	Nommer 4 ambassadeurs RSE en interne à partir de 2022	Nombre	0	4	4
	Proportion de collaborateurs ambassadeurs RSE	Compter au moins 1 ambassadeur RSE par site à partir de 2022	Pourcentage	0	10%	12%
	Proportion des collaborateurs bénéficiant de primes individuelles (hors minimum légal)	Permettre à au moins 60% des collaborateurs de bénéficier de primes individuelles, dès la fondation de la société	Pourcentage	70%	70%	70%
	Proportion de collaborateurs bénéficiant d'un plan de carrière personnalisé et des entretiens	Permettre à 100% des collaborateurs de bénéficier d'un plan de carrière personnalisé à partir de 2021	Pourcentage	100%	100%	100%
	Proportion de collaborateurs ayant participé à des entretiens réguliers de performance	Permettre à 100% des collaborateurs de bénéficier d'entretiens réguliers de performance à partir de 2021	Pourcentage	100%	100%	100%

Indicateurs principaux et amélioration continue

Social (3/3)

Thématique	Indicateur suivi	Objectif associé	2020	2021	2022	2023
Gestion des carrières et formation	Proportion de collaborateurs bénéficiant d'heures de formation	Permettre à 100% des collaborateurs de bénéficier d'heures de formation à partir de 2021	Nombre	100%	100%	100%
	Nombre moyen d'heures de formation dispensées par employé	Offrir au moins 10 heures de formation par employé, en moyenne, à partir de 2023	Nombre	-	-	11
	Nombre d'heures moyen dédié à l'onboarding des nouveaux arrivants	Dédier au moins 30 heures d'onboarding aux nouveaux arrivants à partir de 2022	Heure (H)	-	35h	35h
Diversité, égalité & inclusion	Proportion de collaborateurs (en poste à responsabilité) en situation de handicap	Employer au moins 6% de collaborateurs en situation de handicap à partir de 2026	Pourcentage	12%	7%	4%
	Proportion de femmes dans les effectifs	Employer au moins 50% de femmes dans les effectifs à partir de 2021	Pourcentage	54%	60%	66%
	Proportion de femmes dans le middle management de l'entreprise	Employer au moins 50% de femmes dans le middle management à partir de 2021	Pourcentage	-	100%	100%
	Index d'égalité professionnelle (score de 0 à 100)	Obtenir un index d'égalité professionnelle supérieur à 90 à partir de 2022	Score	-	98	90
	Proportion de collaborateurs formés / sensibilisés aux problématiques de diversité, d'inclusion	Former au moins 10% des collaborateurs aux problématiques de diversité & d'inclusion à partir de 2022, 20% à partir de 2023 et 100% à partir de 2024	Pourcentage	0%	10%	20%

Environnement (1/3)

Thématique	Indicateur suivi	Objectif associé	2020	2021	2022	2023
Consommation d'énergie & émissions de GES	Total des émissions de GES	∅	Tonne équivalent CO2 (TeqCO2)	-	234,2	367,2
	Emissions de GES - scope 1	∅	Tonne équivalent CO2 (TeqCO2)	-	1,3	1,3
	Emissions de GES - scope 2	∅	Tonne équivalent CO2 (TeqCO2)	-	2,9	3,7
	Emissions de GES - scope 3	∅	Tonne équivalent CO2 (TeqCO2)	-	230	362,2
	Total des émissions de GES par collaborateur	Réduire les émissions de GES par collaborateur de 10% d'ici 2030 par rapport à 2023	Tonne équivalent CO2 (TeqCO2)	-	15	15
	Total des émissions de GES par freelance inscrit sur la plateforme	Réduire les émissions de GES par freelance inscrit sur la plateforme de 7% d'ici 2030 par rapport à 2023	Tonne équivalent CO2 (TeqCO2)	-	0,0062	0,0072
	Proportion de collaborateurs formés / sensibilisés aux enjeux climatiques et environnementaux	Former 100% des collaborateurs aux enjeux climatiques et environnementaux à partir de 2023	Pourcentage	0%	100%	93%

Environnement (2/3)

Thématique	Indicateur suivi	Objectif associé	2020	2021	2022	2023
Consommation d'énergie & émissions de GES	Nombre d'heures moyen de formations dispensées aux collaborateurs sur les enjeux environnementaux	Dispenser au moins 4h de formation aux collaborateurs, annuellement, sur les enjeux environnementaux à partir de 2022 ; au moins 8h à partir de 2025	Nombre	0	4h	4h45
	Proportion de collaborateurs formés / sensibilisés au numérique responsable	Former au moins 50% des collaborateurs au numérique responsable à partir de 2023	Pourcentage	0%	0%	100%
	Proportion de collaborateurs de l'équipe IT formés / sensibilisés au numérique responsable	Former 100% des collaborateurs de l'équipe IT au numérique responsable à partir de 2023	Pourcentage	0%	0%	100%
	Distance domicile-travail moyenne des collaborateurs	S'assurer que la distance domicile-travail moyenne des freelances soit inférieure à 30 km à partir de 2024	Kilomètre (Km)	-	15,7	29,17
	Proportion des déplacements domicile-travail des collaborateurs réalisés en transports en commun ou en mobilité douce (à pied, vélo ou trottinette)	S'assurer que la proportion des déplacements domicile-travail des collaborateurs réalisés en transports en commun ou en mobilité douce (à pied, vélo ou trottinette) soit supérieure à 80% à partir de 2025	Pourcentage	-	-	75%
	Taux de freelances en mission à distance 100%	∅	Nombre	-	-	4,80%
	Distance domicile-travail moyenne des freelances	S'assurer que la distance domicile-travail moyenne des freelances soit inférieure à 100 km à partir de 2026	Kilomètre (Km)	-	-	131
Proportion des freelances réalisant leurs déplacements domicile-travail en transports en commun ou en mobilité douce (à pied, vélo ou trottinette)	S'assurer que la proportion des freelances réalisant leurs déplacements domicile-travail en transports en commun ou en mobilité douce (à pied, vélo ou trottinette) soit supérieure à 85% à partir de 2025	Pourcentage	-	-	82%	

Environnement (3/3)

Thématique	Indicateur suivi	Objectif associé	2020	2021	2022	2023
Promotion et services environnementaux	Proportion de missions à impact vendues	Vendre au moins 10% de missions à impact à partir de 2026	Pourcentage	-	-	7,12%
	Proportion de freelances formés au Numérique Responsable (dont green IT, éco-conception & accessibilité numérique)	Former au moins 50% des freelances placés en mission au numérique responsable à partir de 2023	Pourcentage	-	-	52%
	Nombre d'événements organisés à destination des freelances au sujet du numérique responsable	Organiser au moins 1 événement annuel sur le sujet de numérique responsable à destination des freelances à partir de 2023	Nombre	-	-	2

Ethique (1/2)

Thématique	Indicateur suivi	Objectif associé	2020	2021	2022	2023
Corruption	Mise en place de procédures d'alerte (avec possibilité d'anonymat) pour des situations concernant la fraude et la corruption	Mettre en place de procédures d'alerte (avec possibilité d'anonymat) pour des situations concernant la fraude et la corruption, à partir de 2022	Boolean	Non	Oui	Oui
	Nombre d'alertes lancées pour des situations concernant la fraude et la corruption	Limiter le nombre d'alertes lancées pour des situations concernant la fraude et la corruption à 0, à partir de 2023	Nombre	-	0	0
	Proportion de collaborateurs formés / sensibilisés aux les risques de fraude / corruption	Former 100% des collaborateurs aux risques de fraude / corruption à partir de 2022	Pourcentage	-	100%	100%
	Proportion de collaborateurs formés / sensibilisés aux dispositifs de lanceur d'alerte	Former 100% des collaborateurs aux dispositifs de lanceur d'alerte à partir de 2022	Pourcentage	-	100%	100%
	Proportion de collaborateurs ayant signé la charte éthique	S'assurer que 100% de nos collaborateurs aient signé la charte éthique à partir de 2023	Pourcentage	100%	100%	50%
	Proportion de clients ayant signé la charte Éthique dans les affaires (annexe du contrat)	S'assurer qu'au moins 50% de nos clients aient signé l'annexe de nos contrats dédiée à l'éthique dans les affaires à partir de 2023	Pourcentage	-	100%	50%
	Proportion de freelances ayant signé la charte Éthique dans les affaires (annexe du contrat)	S'assurer qu'au moins 50% de nos freelances aient signé l'annexe de nos contrats dédiée à d'éthique dans les affaires à partir de 2023	Pourcentage	-	100%	50%

Ethique (2/2)

Thématique	Indicateur suivi	Objectif associé	2020	2021	2022	2023
Gestion responsable de l'information	Mise en place de procédures d'alertes relatives à la sécurité des données et à la protection des données à caractère personnel (RGPD)	Mettre en place de procédures d'alerte (avec possibilité d'anonymat) pour des situations concernant la sécurité de l'information, à partir de 2022	Boolean	Non	Oui	Oui
	Nombre d'alertes relatives à la sécurité des données et à la protection des données à caractère personnel (RGPD)	Limiter le nombre d'alertes lancées pour des situations concernant la sécurité de l'information à 0, à partir de 2023	Nombre	-	0	6
	Proportion de collaborateurs formés / sensibilisés à la sécurité des systèmes d'information (RGPD)	Former 100% de nos collaborateurs à la sécurité des systèmes d'information à partir de 2023	Pourcentage	-	100%	100%



FREELANCE REPUBLIK