

# SCOPING

## *Dans la dynamique de la RSE*

### COMMUNICATION ET ACTIONS POUR LE PROGRÈS 2015



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Jean-Marc Morandi, Président Directeur Général de SCOPING

*« Mon rôle de Président est naturellement de porter les valeurs de la société en interne mais également de promouvoir celles-ci à l'extérieur. Je considère que toute entreprise se doit de s'ouvrir vers l'extérieur et d'échanger pour assurer son développement et sa pérennité.*

*L'entreprise doit également être exemplaire en termes de développement durable, à savoir :*

*Par le respect de son environnement :*

*Nous sommes force de proposition dans la conception environnementale des bâtiments pour le compte de nos clients*

*Nous avons investi dans des voitures en libre-service électriques et depuis peu dans le recyclage de notre papier.*

*Nous portons également le projet immobilier de reconstruire notre bâtiment avec des objectifs environnementaux forts et d'en faire la vitrine de notre savoir-faire.*

*Par les valeurs sociales d'une coopérative qui met l'Homme au cœur de l'entreprise,*

*Avec des valeurs propres aux SCOP : démocratie dans l'entreprise, partage des résultats, réserves impartageables.*

*Nous nous impliquons également dans la formation de nos salariés, nous privilégions les évolutions en interne, nous sommes également très impliqués dans la formation des jeunes (stages ou apprentissage),*

*A titre personnel, je suis membre de deux conseils d'établissement de grandes écoles et enseignant vacataire en école d'ingénieurs,*

*Nous sommes enfin attentifs à l'ouverture sur l'extérieur avec des échanges autour de manifestations culturelles.*

*Par des valeurs économiques,*

*Avec le soutien financier à des sociétés en création ou en développement, nous privilégions ainsi l'économie réelle,*

*Par mon implication sur le territoire : en tant que Vice-Président de l'Union Régionale des Scop Ile de France, Elu consulaire à la Chambre de Commerce de l'Essonne en charge de la transition énergétique, et membre titulaire du Conseil Economique Social Environnemental de l'Essonne.*

*En mettant en ligne cette première COP, je réaffirme donc l'engagement de Scoping vis-à-vis du Global Compact et m'engage à respecter les 10 principes.»*

Patricia Benallaoua, Responsable RSE et Coordinatrice Opérationnelle de SCOPING

*« Nous appartenons à un secteur d'activité clé, dans lequel interviennent de nombreux acteurs et qui tend à se complexifier. La pression concurrentielle est forte, et de par les innovations notamment, l'ingénierie du bâtiment est en perpétuelle évolution. Les enjeux auxquels nous devons faire face sont importants et notre responsabilité l'est tout autant.*

*Ce contexte difficile nous pousse à être proactif, à changer de paradigme et à évoluer dans nos méthodes de travail et notre cœur de métier.*

*Nous pensons que la démarche RSE, au-delà des externalités positives et de la nécessité d'appliquer le développement durable*

*à l'échelle de l'entreprise, participe à nous apporter la part de stabilité dont nous avons besoin pour perdurer dans ce contexte changeant.*

*Scoping a confirmé son engagement dans le Développement Durable en adhérant au Pacte Mondial des Nations Unis le 17 novembre 2014.*

*Nous nous sommes engagés à respecter les 10 principes du Pacte Mondial relatifs aux Droits de l'Homme, aux Normes Internationales du Travail, à la Protection de l'Environnement et à la Lutte contre la Corruption. Cette première communication a pour but de décrire les actions pratiques que Scoping a prises ou planifiées pour intégrer les différents thèmes de la RSE dans sa stratégie. Des indicateurs de suivi ont été mis en place afin d'évaluer notre démarche »*



A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a horizontal line extending to the right.

## **SOMMAIRE**

I) Notre entreprise & ses valeurs.....	p.5
a) Qui sommes-nous ?.....	p.5
b) Des valeurs axées sur l'Homme et son environnement .....	p.6
c) Une volonté d'engagement.....	p.8
d) Gouvernance.....	p.9
II) Comprendre le Global Compact .....	p.10
a) 5 questions pour comprendre.....	p.10
b) Rappel des 10 principes à respecter.....	p.11
III) Scoping et les droits de l'homme.....	p.12
IV) Scoping et les normes Internationales du travail.....	p.14
V) Scoping et l'environnement.....	p.19
VI) Scoping et la lutte contre la corruption.....	p.22
VII) Nos indicateurs .....	p.23
Remerciements.....	P.29

COMMUNICATION  
ET ACTIONS POUR LE  
PROGRÈS

2015

#4

## I/ NOTRE ENTREPRISE ET SES VALEURS

### a) Qui sommes nous ?

Né en 1982, Scoping est un **Bureau d'études d'ingénierie du bâtiment**, tous corps d'état, cumulant les compétences structure, fluides, thermiques, électricité, SSI, économie de la construction, et ce depuis l'esquisse du projet jusqu'à sa construction.

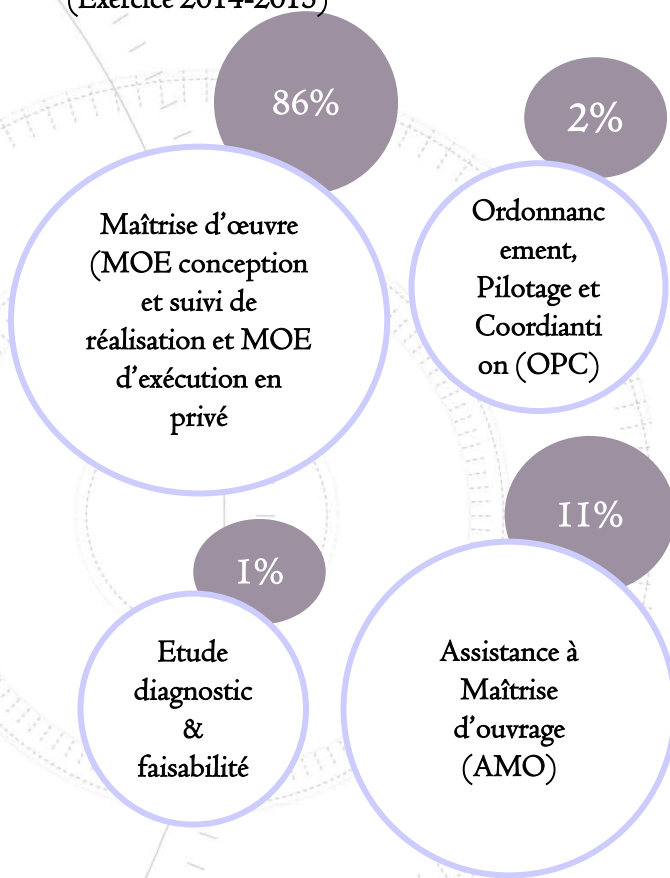
Depuis plus de trente ans, **constructions** et **réhabilitations**, dans les domaines du logement social, de l'enseignement, de la petite enfance, de la santé, de la culture, du sport et du loisir, font de Scoping une entreprise expérimentée et diversifiée.

Au cœur d'un marché en perpétuel mouvement, Scoping bénéficie d'un savoir-faire évolutif, en gestion globale et en management de projet, mais aussi du point de vue de ses compétences, intégrant désormais pleinement le **volet environnemental** à ses opérations (Réfèrent Cerqual, H&E) et s'investissant dès aujourd'hui dans le **BIM Management**, pour les projets de demain.

C'est sous la forme alternative de **SCOP** (société coopérative et participative) qu'évolue ce bureau d'études grandissant comptant aujourd'hui plus de **40 collaborateurs**. Tous, grâce à la vision humaine et la qualité de vie au travail que confère cette forme d'entreprise, ont à cœur de partager et d'entreprendre en associant autonomie et esprit d'équipe. Un équilibre privilégié qui, n'ayons pas peur des mots, est une valeur ajoutée, un **facteur de réussite**.

L'équipe est **multiple**. : Ingénieurs généralistes et spécialistes, techniciens et assistants en soutien, ce sont des **visions plurielles** qui se rencontrent en coulisse et s'associent pour accompagner au mieux, partenaires architectes, collectivités et promoteurs.

### UN MÉTIER, QUATRE EXPERTISES (Exercice 2014-2015)



Pour mieux nous connaître :



## I/ NOTRE ENTREPRISE ET SES VALEURS

### b) Des valeurs axées sur l'Homme et son environnement.

A travers les bâtiments que nous construisons, nos équipes agissent chaque jour pour un **développement durable** de l'individu et de son environnement.



### Pour une réduction de l'empreinte environnementale

Soucieux de l'environnement, nous **améliorons sans cesse nos méthodes de conception** des bâtiments, notamment grâce à des formations régulières. A la pointe des écotechnologies, nous sommes ainsi à même de proposer les derniers procédés en la matière.

### Pour une vision commune de l'entreprise

La forme de Scop procure à SCOPING une véritable alternative pour **entreprendre autrement**. Ce statut particulier met l'Homme au centre de la société : les salariés y sont décideurs et les pratiques démocratiques.

Le + : les salariés de SCOPING détiennent **99 % du capital**.

### Pour une amélioration de la qualité de vie

Grâce à nos clients majoritairement acteurs publics ou assimilés, nous participons à bâtir des écoles de qualité ou des logements économiques, à construire des quartiers sûrs ou encore des services de proximité culturels et sportifs.

*« La Responsabilité  
Sociétale pour Scoping est  
une notion ancrée, c'est un  
pas de plus, une manière  
d'aller plus loin, avec à la  
clef, le partage de nos  
valeurs »*

*Amélia Tiscornia,  
Directrice générale opérationnelle*

## Des Hommes, Des Femmes, Un Projet...



Scop'ing est un bureau d'ingénierie de maîtrise d'œuvre qui vit le jour en janvier 1982. Depuis, Scop'ing s'est développé autour d'une équipe soudée, volontaire et impliquée grâce à une vision et un projet communs de l'entreprise.

### GOVERNANCE ET SOCIÉTARIAT

Nous sommes **responsables** de l'intégration de nos sociétaires.  
Nos choix et décision sur la gouvernance se traduisent par un vote libre et responsable. Notre objectif premier est l'intérêt de l'entreprise

### STRATEGIE DE L'ENTREPRISE

Chacun garde à l'esprit l'intérêt collectif de l'entreprise en exprimant son opinion de façon **équitable** et **démocratique**.  
Nous sommes "force de proposition".

### AMELIORATION AU QUOTIDIEN

Chacun **s'investit** dans son travail dans le but de progresser de façon **autonome** et **responsable**.  
Notre action s'inscrit dans un travail en équipe fondé sur la **coopération**. Grâce à l'entraide volontaire et au travail en équipe, nous partageons, échangeons et transmettons nos savoir-faire.

### COHESION DE L'ENTREPRISE

Nous communiquons dans le respect des autres et des différents points de vue. Notre cohésion est construite sur la **solidarité**, la **confiance**, l'**honnêteté** et la **tolérance** dans nos relations avec nos pairs.

### NOTRE IMAGE

Nous sommes tous porteurs du projet d'entreprise.  
Chacun à sa mesure contribue à la bonne image de Scop'ing.  
Nous exerçons nos métiers avec **déontologie**.

*Des salariés décideurs, des pratiques démocratiques : une équipe impliquée dans le projet d'entreprise !  
Le présent document reflète une conception commune du rôle du sociétaire et participe ainsi à préserver l'identité de Scop'ing.*

## I/ NOTRE ENTREPRISE ET SES VALEURS

### c) Une volonté d'engagement

Afin de nous positionner face aux nombreuses responsabilités et enjeux qui nous incombent, nous avons réalisé la cartographie simplifiée de ces derniers. Cela nous permet de conserver une ligne de conduite cohérente dans toutes nos actions.



#### Enjeu environnemental

- Conception HQE
- Réduction des émissions GES
- Politique d'achat responsable



#### Enjeu social

- Développement des compétences
- Santé et sécurité des salariés
- Communication de qualité entre les acteurs
- Egalité H/F



#### Enjeu sociétal

- Mécénat et philanthropie
- Aide à l'employabilité et à la formation
- Partenariat



#### Savoir-faire

- Respect des délais
- Maîtrise des coûts
- Conformité technique

Nous souhaitons proposer, non pas seulement des éléments de réponse architecturaux et techniques à la recherche de la performance environnementale, mais un mode de fonctionnement novateur en phase de conception. Ainsi, les techniques et les solutions répétitives ou standards, répliquées sur chaque projet ne nous paraissent pas opportunes. Nous souhaitons valoriser autant que possible **l'innovation**, **l'audace** et **l'ingéniosité** afin de pouvoir toujours être sûr de proposer un concept particulier, conçu et pensé au plus près du projet qu'il impacte et adapté exclusivement aux exigences des futurs utilisateurs.

Compte-tenu des enjeux fondamentaux concernant l'avenir de notre planète, celui des hommes et des femmes qui y vivent, le nôtre et celui de nos enfants, notre éthique d'entreprise trouve largement sa place dans le marché actuel de la construction. Cela se combine à une demande croissante des Maîtres d'Ouvrages pour des projets plus respectueux de l'environnement, de bâtiments performants, d'une qualité certifiée par des organismes reconnus et garantissant une réalisation dans le respect de règles rigoureuses d'hygiène, de sécurité et de réduction des nuisances de chantier.

Tout cela pousse notre bureau d'études à adopter chaque jour d'avantage une démarche intégrée d'ingénierie responsable.

*« Tout le crédit de notre travail se trouve dans notre capacité à trouver des solutions adaptées à l'environnement et au porte monnaie de nos clients; c'est le beau défi de notre temps. »*

Hoang Bach N'GUYEN  
Chef de projet



## I/ NOTRE ENTREPRISE ET SES VALEURS

### d) Gouvernance

#### Un statut particulier : SCOP

Nous agissons au quotidien pour un développement durable au cœur de notre entreprise avec un fonctionnement démocratique et collectif. Notre statut coopératif et participatif met l'homme au centre de la société. Cette spécificité représente une source de motivation au quotidien. Le capital de Scoping est détenu à 99 % par nos salariés sociétaires sous forme de parts sociales. Nous formons nos responsables à adopter un style de management participatif, et l'autonomie est le mot d'ordre.

Pour les clients de Scoping, c'est l'assurance de s'adresser à des interlocuteurs pleinement responsables et soucieux d'améliorer l'avenir de chacun.

Dans les instances de décisions, chaque sociétaire a une voix quel que soit son nombre de parts sociales. Ainsi, scoping fonctionne à travers une gouvernance démocratique : 1 homme = 1 voix.

Le pouvoir de décision est donc majoritairement détenu par les sociétaires.

#### Transparence via le Conseil d'administration

Le Conseil d'Administration est composé de 5 membres élus pour 4 ans par les sociétaires lors de l'Assemblée Générale. Le renouvellement d'une partie de ces membres (2 ou 3) a lieu tous les deux ans. Le Conseil se réunit quatre fois par an et veille à ce que les grandes décisions stratégiques allient le sens de l'intérêt commun et la finalité de l'entreprise.

Toutes les décisions stratégiques sont débattues et votées en Conseil d'Administration.

*« Le fait d'être sociétaire et administratrice chez Scoping m'apporte beaucoup.*

*Je prends part aux décisions stratégiques en votant lors des AG et CA. Je mesure pleinement la responsabilité de l'entrepreneuriat.»*

*Hayat KHATRI,  
assistante commerciale et sociétaire depuis 15 ans.*

#### Atouts du sociétariat chez Scoping

Les assemblées générales réunissent tous les sociétaires une fois par an. La participation à ces assemblées est très importante (96 % en 2015).

Tout salarié présent depuis plus de 2 ans en CDI peut présenter sa candidature pour devenir sociétaire.

Les résultats financiers sont partagés selon la règle suivante : 45 % de réserves Scoping, 45 % de participation reversée à tous les salariés et 10% de dividendes réservés aux sociétaires.

INDICATEURS

*Parmi les salariés en 2014 :*

*67 % sont sociétaires*

*Parmi les sociétaires en 2014 :*

*42 % sont des femmes*

*46 % sont des Cadres*

## II/ COMPRENDRE LE GLOBAL COMPACT



### a) 5 questions pour comprendre

#### #1 - Qu'est-ce le Global Compact des Nations Unies ?

Un Pacte Mondial, que l'on s'engage à respecter, lancé en 2000 par Kofi Annan /Une initiative internationale et universelle pour rassembler les organisations de toutes tailles autour de l'idée de promouvoir un développement qui soit durable.

#### # 2 - Pourquoi y participer ?

Participer à une initiative reconnue internationalement proposant un cadre simple d'engagement volontaire. Mettre en place un processus d'amélioration continu formalisé qui offre des garanties à son engagement envers la Responsabilité Sociétale.

#### # 3 - Qu'est-ce que le réseau Global Compact France ?

Créé en 2003 par Kofi Annan et Jacques Chirac il permet d'aider les organisations adhérant au Pacte Mondial dans leur démarches et échanges avec l'ONU.

#### # 4 - Pourquoi adhérer à l'association ?

- ❖ Mise à disposition d'outils et de ressources pour accompagner les adhérents dans la démarche RSE (documentation, reporting, webinar, etc).
- ❖ Groupe de travail dynamique et stimulant : Club GC Advanced, Club PME Climat, déjeuners débats, tables rondes, etc.

#### # 5 - Comment adhérer?

##### ❖ Au Global Compact :

- Lettre du dirigeant, dans laquelle il exprime son appui au Global Compact et à ses principes,
- Pour les entreprises : Communication annuelle sur le Progrès, présentant et quantifiant les actions menées, les objectifs et les progrès de la société sur les différents thèmes – Cotisation volontaire et non obligatoire.

##### ❖ A l'association Global Compact France :

- Cotisation en fonction du CA(200€ annuels pour nous).

En savoir +



## b) Rappel des 10 principes à respecter



Droits de l'Homme  
Droits de l'Homme  
Normes  
Normes internationales du travail  
Lutte contre la corruption  
Lutte contre la corruption  
Environnement  
Environnement

### Droits de l'homme

**Principe 1** : Les entreprises doivent promouvoir et respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan international;

**Principe 2** : Les entreprises ne doivent pas se faire complices de violations des droits fondamentaux;

### Normes de travail

**Principe 3** : Les entreprises doivent respecter l'exercice de la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective;

**Principe 4** : Élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire;

**Principe 5** : Abolition effective du travail des enfants;

**Principe 6** : Élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession;

### Environnement

**Principe 7** : Promouvoir une approche prudente des grands problèmes touchant l'environnement;

**Principe 8** : Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables;

**Principe 9** : Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement;

### Lutte contre la corruption

**Principe 10** : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.

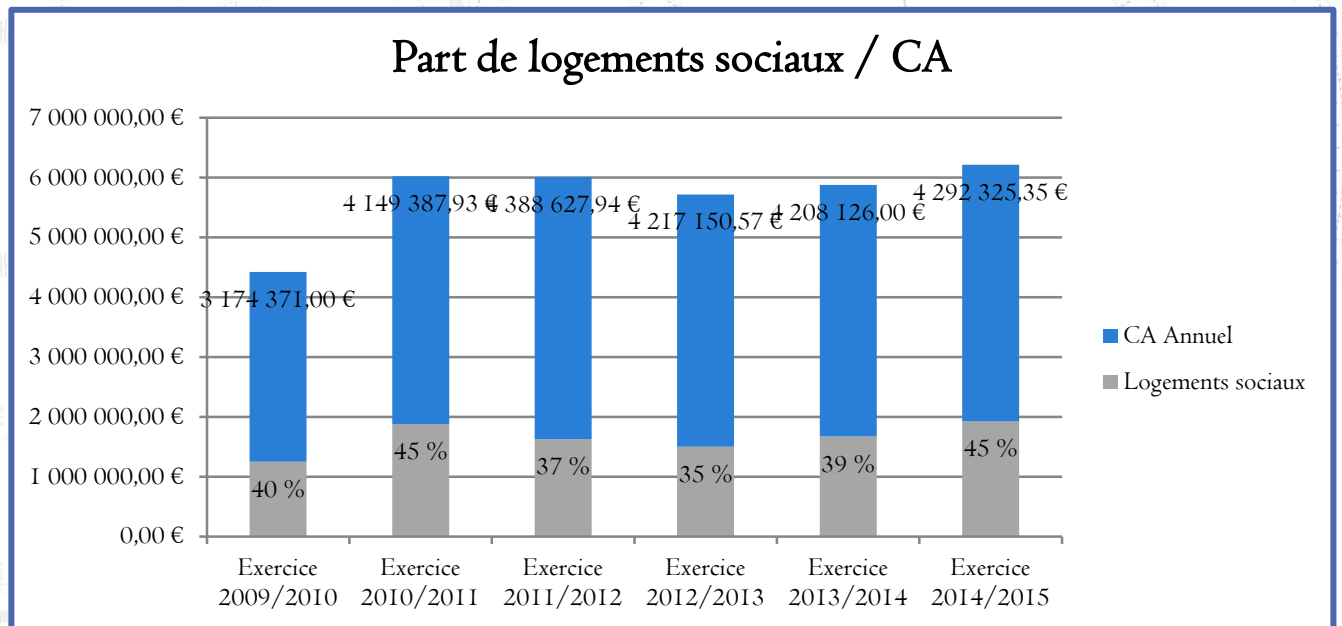
### III/ SCOPING & LES DROITS DE L'HOMME



## Les entreprises doivent promouvoir et respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan international

#### Éthique et respect des droits humains fondamentaux

- Déclaration de soutien à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.
- Charte des valeurs de l'entreprise : cette charte a pour vocation de promouvoir les principes de respect, de confiance et de tolérance (Page 7).
- Loyauté des pratiques : nous agissons avec loyauté sur les marchés publics. Nous entretenons des partenariats de longue date avec les architectes.
- Nous avons la conviction que l'accès au logement est un droit fondamental : le logement social est historiquement le pilier de notre activité.



Nous mesurons nos responsabilités vis-à-vis des différentes parties prenantes et tentons de mesurer celles-ci (cf : indicateurs opérationnels en annexe page 22).

*« Il est important de ne pas perdre de vue l'humanité et le respect de chacun : j'ai toujours cela en tête qu'en j'accueille quelqu'un, qu'il soit fournisseur, client, prospect... »*



A venir la création de règles d'éthique

Betty BROUX  
Assistante opérationnelle

### III/ SCOPING & LES DROITS DE L'HOMME



## Veiller à ce que notre société ne se rende pas complice de violations des droits de l'homme

#### Travail entreprise sur les Achats responsables

- Développement des achats solidaires : achats auprès d'Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) du secteur protégé (Cf : indicateurs en annexe).
- Sensibilisation du respect des Droits de l'Homme auprès des salariés : nous avons organisé un cycle de réunions-débats traitant des thèmes du sociétariat et des Droits de l'Homme. Le taux de participation de 98 %, l'intérêt des salariés et la qualité des débats nous poussent dans la voie de la consultation.
- Respect des délais de paiement : nous avons conçu un outil de pilotage des notes d'honoraires de nos sous-traitants, permettant de maîtriser les délais de paiement et de tenir nos engagements.

Ainsi dans le cadre du projet immobilier le New Bergson (projet de construction de notre siège social), dont les travaux commenceront courant 2017, les salariés ont été mis à contribution.

Un comité consultatif et un comité décisionnaire, intégrant des salariés de Scoping volontaires, de toutes fonctions, ont été créés.

Notre bâtiment sera à la pointe de toutes les Eco-technologies, et conçu en « full-BIM ». Au-delà de la construction, nous allons également, en plus de l'immeuble de bureau, créer des logements étudiants attenants, en colocation.

Là aussi les salariés ont été mis à contribution par le biais d'une boîte à idée, en sont ressorties les orientations suivantes : du mécénat, notamment via la mise à disposition du hall à des artistes pour des expositions temporaires, des espaces de travail partagés dont un espace dédié aux start'up, une salle de repos, des ruches sur le toit, etc.

#### **Indicateurs :**

le montant des dépenses auprès d'ESAT étaient respectivement de 10 231 € et 11 393 € en 2013 et 2014.



Nous pensons des bâtiments mettant au cœur l'Homme et son environnement : EHPAD à ORMESSON, bâtiment à Energie Positive, architectes JEGER ET MERLE

*« Lorsque je manage mon équipe j'essaie d'abord de me focaliser sur l'Humain plus que sur la production de son travail, afin d'orienter le développement de mes collaborateurs dans le sens du développement de Scoping. »*

Johnny YOUSSEF  
Responsable du Pôle Structure



## IV/ SCOPING & LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

### Les entreprises doivent respecter l'exercice de la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective

#### Dialogue social

Nous respectons les conventions de l'Organisation Internationale du Travail.

La collaboration des salariés et la mutualisation du savoir-faire sont des points primordiaux.

Délégués du personnel : ils sont au nombre de 3 (2 Cadres et 1 ETAM, dont 1 femme : 2 titulaires et 1 suppléant) et se réunissent 1 fois par mois.

### Lutter pour l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Scoping n'est pas concerné directement par ce principe.

Toutefois, en tant que consommateur nous mesurons notre responsabilité et veillons à effectuer des achats responsables

**A venir : un groupe de travail sur la dimension RSE des prescriptions dans nos CCTP**

### Lutter pour l'abolition effective du travail des enfants

Scoping n'est pas directement concerné par ce principe.

Toutefois, en tant que consommateur nous mesurons notre responsabilité et veillons à effectuer des achats responsables

**Philanthropie en faveur de l'éducation** : Cette année pour la première fois nous sommes sponsor d'un équipage du 4L Trophy. Il s'agit d'un RAID dans le désert, qui se tiendra du 18 au 28 février 2016, visant à acheminer des fournitures scolaires, des tenues de sport et du matériel paramédical ou informatique aux enfants du désert. Cette idée est venue d'une de nos collaboratrice, et a également été initiatrice d'une vague de solidarité, puisque d'autres salariés ont souhaité organiser une collecte au sein des bureaux et des entreprises voisines, pour récolter des fournitures scolaires et des tenues de sport, afin de remplir la 4L.



*« Quand SCOPING a décidé de Sponsoriser le 4L TROPHY, il m'a semblé logique et important de m'investir jusqu'au bout. Nous avons donc organisé une collecte dans tout notre immeuble. Et toutes entreprises confondues, nous comptons remplir la petite voiture jusqu'aux ailes ... »*

Laure BONNAUD  
Assistante comptable



## IV/ SCOPING & LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

### Le renforcement de notre ancrage territorial : communauté et développement local

Scoping s'investit dans la transmission du savoir et l'aide à l'insertion, grâce à un partenariat historique avec l'ENISE (école d'ingénieur de Saint-Etienne) à travers le recrutement de stagiaires, et depuis peu le GRETA de Massy (formation pour adultes en reconversion professionnelle).

Notre PDG, Jean-Marc MORANDI est élu consulaire à la CCI de l'Essonne et membre du Conseil Economique, Social et Environnemental de l'Essonne.

Il est également administrateur de l'Union Régionale des SCOP d'Ile de France et vice-président en charge du développement et des relations avec les collectivités depuis 2012.

Laure SAMZUN membre du conseil d'administration est administratrice de l'Unions sociale des SCOP.

SCOPING est membre de L'Union Régionale des SCOP et du Club PME Climat du Global Compact France



### Œuvrer pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

En 2015, l'Egalité et la non discrimination en matière d'emploi ne devrait plus être un défi. C'est pourquoi nous mettons un point d'honneur à promouvoir l'Egalité Hommes – Femmes, et la non-discrimination à l'embauche.

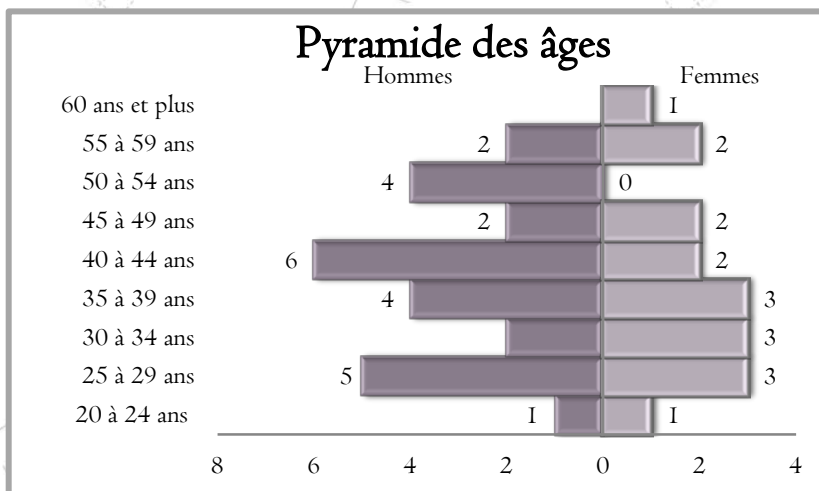
#### Gouvernance :

Conseil d'administration :

3 administrateurs sur 5 sont des femmes.

#### Recrutement :

- Recrutement de salariés en situation de handicap, 2 personnes actuellement.
- Recrutement de personnes en reconversion professionnelle.



## IV/ SCOPING & LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

### Œuvrer pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

#### Emploi :

Répartition des Cadres et des ETAM parmi les salariés ⇒ 67 % de cadres.

Moyenne d'âge / Ancienneté moyenne des effectifs : Moyenne d'âge de 38 ans avec 52 % des salariés dans la tranche d'âge de 30 à 49 ans.

Ancienneté moyenne des effectifs de 7 ans.

Parité Hommes / Femmes, au niveau des emplois cadres : 40% de femmes parmi les cadres.

#### Sécurité au travail :

Respect des visites médicales tous les 2 ans et évaluation des risques dans l'entreprise avec le Document Unique de Sécurité.

Achat d'un défibrillateur mis à la portée de tous les locataires de notre bâtiment et formation d'un panel de représentants de chaque société.

Formation de 12 sauveteurs secouristes du travail (prise en charge totale par l'entreprise de la formation ainsi que des recyclages tous les deux ans).

#### Le bien-être au travail :

La question du bien-être au travail est pour nous un sujet de fond que nous continuerons d'approfondir.

Le bien-être au travail est aussi une question d'ambiance : à diverses occasions, nous organisons des événements conviviaux pour toute l'équipe

*« J'ai 24 ans et je fais partie d'un pôle composé de 4 personnes. Tous appartenons à des tranches d'âges différentes, ce qui nous permet d'échanger et de partager nos expériences en toute complémentarité : je profite de la maturité de mes collègues, ils profitent de mon œil neuf ».*

Marion BROSSE  
Chargée de Travaux



Mai 2015 : Pique-nique surprise pour fêter 3 anniversaires



Noël 2015 : Goûter de Noël avec les enfants



## V/ SCOPING & L'ENVIRONNEMENT

### Les entreprises doivent promouvoir une approche prudente des grands problèmes touchant l'environnement

#### Réduction des émissions liées aux transports

- Deux véhicules électriques en libre-service pour les déplacements et les rendez-vous de nos collaborateurs.
- Incitation aux déplacements en transports en commun avec la prise en charge de 50 % des titres de transports de nos collaborateurs et le choix de déplacements en train et non en avion pour notre agence en région en Rhône-Alpes.

#### Réduction des consommations de notre établissement

Consommation de papier : incitation à la lecture sur écran sans le recours systématique à l'impression, réutilisation du papier brouillon, impression R/V et plusieurs pages par feuilles, archivage électronique, et depuis peu recyclage de nos papiers via le programme Recygo de la Poste.

Consommation d'électricité : utilisation mesurée du chauffage et de la climatisation.

#### Sensibilisation des collaborateurs

- \* Diffusion des informations par voie d'affichage
- \* Diffusion des bonnes pratiques dans notre livret d'accueil (gestes écologiques au quotidien)
- \* En 2014, 170 heures ont été consacrées aux formations relatives à la protection de l'environnement
- \* Les chartes d'utilisation sont également le moyen de rappeler les éco-gestes. Par exemple notre charte d'utilisation des véhicules en libre-service rappelle les principes de l'éco-conduite.

*« Il est très enrichissant de collaborer avec d'autres Bureaux d'Etudes, organismes publics et privés, pour répondre aux besoins et aux attentes de ceux qui appliquent ce que nous préconisons. »*

*Solène DUPRAT  
Responsable des audits énergétiques*

**Le + : celles-ci sont rédigées par des groupes de travail réunissant des salariés à des fonctions diverses.**

#### Participation à l'évolution de la législation en faveur du climat

Nous sommes représentés dans le cadre du groupe de travail de suivi de la réglementation thermique du Ministère de l'environnement par Solène Duprat, en charge des audits énergétiques à Scoping. Notre rôle est de répondre aux questions techniques que se posent les personnes qui utilisent la Réglementation Thermique (bâtiment neuf comme bâtiment rénové) et particulièrement aux bureaux d'études. Nous préparons les réponses aux questions de la « FAQ » sur le site [rt-batiment.fr](http://rt-batiment.fr) - le site où on trouve toutes les réponses (ou presque) à ces questions sur le sujet, nous contribuons à rédiger les « Fiches d'Application », nous relisons et agençons les différents projets d'arrêts, etc.

**A venir : guide du bon acheteur (avec volet social, sociétal et environnemental)**



## V/ SCOPING & L'ENVIRONNEMENT



### Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables

#### Réduction des impacts environnementaux des projets

Nos équipes proposent systématiquement des alternatives en phase Conception répondant au besoin de réduction de l'empreinte environnementale des ouvrages dans le cadre notamment des simulations thermodynamiques, des diagnostics thermiques et des audits énergétiques.



ECO CAMPUS DU GRAND PARIS, à VITRY SUR SEINE  
(complexité BEPOS), HQE, LABEL EFFINERGIE + ,  
Architectes GROUPE PERIPHERIQUES

*« Nous mesurons pleinement notre responsabilité vis-à-vis des générations futures »*

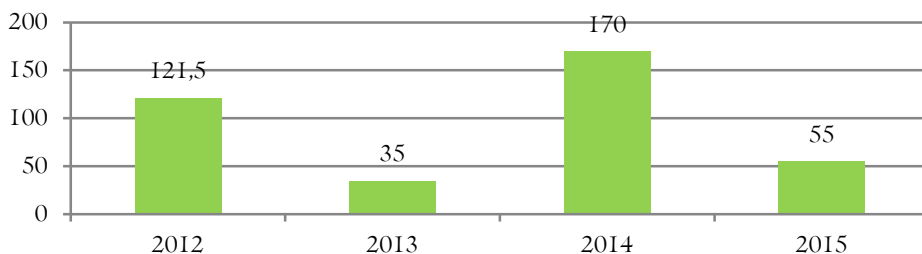
Amélie TISCORNIA  
Directrice Générale Opérationnelle

#### Scoping s'appuie sur des certifications environnementales :

- Maître d'œuvre référent CERQUAL : nous accompagnons les Maîtres d'Ouvrage dans les certifications HQE de leurs bâtiments.
- Professionnel Expert en Rénovation Énergétique PROMOTELEC : nous promouvons les usages durables de l'électricité dans le bâtiment résidentiel et le petit tertiaire en accompagnant les maîtres d'ouvrages dans la certification de la performance énergétique et environnementale globale.
- Certifications OPQIBI : I905 RGE nouvelle qualification en Audit énergétique.

Nous améliorons sans cesse nos méthodes de conception des bâtiments grâce à des actions de formation recommandées par l'ADEME.

### Nombre d'heures de formation relatives à la protection de l'environnement



## V/ SCOPING & L'ENVIRONNEMENT



**Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement**

**Notre « cheval de bataille » : vers toujours + de dématérialisation**

De nouveaux outils participatifs : e-scoping, notre plateforme numérique

**e-scoping**

Le 1er juillet 2014, notre nouvelle application interne e-scoping a été mise en ligne. Véritable outil multifonctions, cette plateforme permet à nos collaborateurs de mener de front la gestion interactive du budget, la planification des équipes, la centralisation des informations pour chaque phase de nos opérations. A terme, les clients mais aussi les sous-traitants et cotraitants ou utilisateurs disposeront d'un compte et pourront échanger sur le projet, disposer des mêmes informations, réagir au plus tôt dans la conception quant à ce qu'ils valident ou non, etc...

Les buts : être proactifs, éviter les réunions à rallonge ou les déplacements inutiles...

**(A venir en janvier 2016 : le développement du module clients et fournisseurs, ainsi que du module de comptabilité).**

Nos candidatures dématérialisées

Depuis quelques années, notre secteur d'activité, public, encourage les échanges acheteurs-vendeurs pas voie dématérialisée, électronique. La demande, comme l'offre, sont de plus en plus formalisées via des plateformes de marchés publics. Cette démarche a pour effets de limiter les coûts financiers certes mais surtout environnementaux de transports et d'usage de papier. C'est aussi un gain de productivité. Ces éléments nous confortent vers une politique de développement durable, dans notre quotidien. Ce processus d'échange particulier suppose bien évidemment une formation (car soumis à des règles strictes pour garantir l'authenticité des documents émis) des chargés commerciaux dont Scoping a bénéficié ; il suppose également un léger investissement technique, puisqu'il est nécessaire d'être équipé d'une clé de signature électronique. Scoping en possède une depuis plus d'un an.

Pour aller plus loin, Scoping envisage de plus en plus la dématérialisation de ses factures. Nous constatons que nos clients et partenaires y sont de plus en plus favorables.

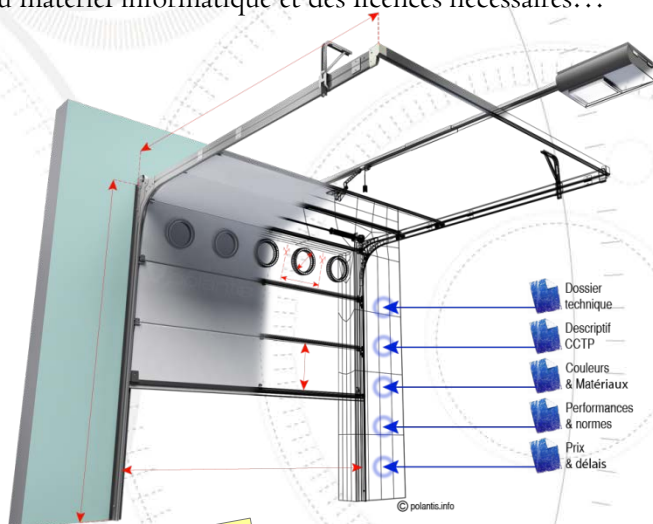


## V/ SCOPING & L'ENVIRONNEMENT

Building Information  
Model / Modeling / Management

### Déploiement d'une maquette numérique, le Building Information Modeling (BIM)

Les enjeux sont importants : développement de nos compétences HQE, possibilité de maximiser les économies d'énergie des ouvrages au moment de la construction et de l'entretien de ceux-ci sur le très long terme. Cela implique également des investissements importants : formation de nos collaborateurs (une formation hebdomadaire pendant 2 ans), acquisition du matériel informatique et des licences nécessaires...



*Des objets paramétriques...*

Le BIM concrètement, cela permet :

- de réduire considérablement le nombre de réunions et donc les déplacements inhérents
- de favoriser le travail collaboratif au niveau micro-économique
- de réduire les impressions et les plans papiers
- d'optimiser l'empreinte environnementale d'un bâtiment à très long terme
- de maîtriser son cycle de vie
- d'optimiser l'entretien et la maintenance

Le BIM est un processus de production et de gestion des données de construction, qui permet de produire un modèle 3D paramétrique du bâtiment, capable d'échanger de façon fiable des flux de données avec tous les intervenants d'un projet.

Plus concrètement, c'est une construction virtuelle et collaborative, une modélisation intelligente où chaque objet contient des données et sait s'adapter aux éléments qui l'entourent.

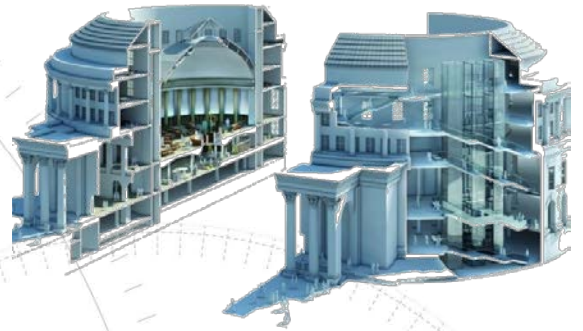
## BIM, la construction virtuelle

*Une définition du BIM...*

### *La fiabilité par la collaboration*

L'utilisation du processus BIM permet d'anticiper le projet plus efficacement grâce au travail collaboratif de tous les acteurs : architecte, urbaniste, ingénieurs structure ou fluides, maître d'ouvrage... Cette organisation optimise au mieux les différentes phases d'étude. Elle permet en particulier un gain précieux en temps de saisie d'informations, en supprimant la répétition de cette tâche par chacun. Ainsi, la conception peut être approfondie par des simulations et l'étude de divers scénarii. Les hypothèses sont alors validées plus en amont, et fiabilisées par des possibilités d'autocontrôle performantes.

En un mot, le BIM permet de réduire les tâches redondantes pour se concentrer sur la réflexion créative et technique, assurant une meilleure qualité de conception.

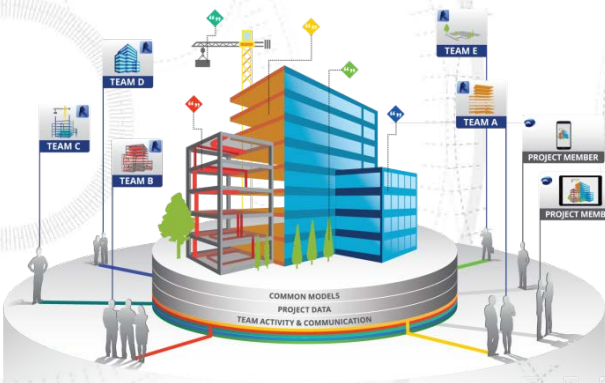


### *Le suivi grâce à un modèle unique*

En pratique, adopter le processus BIM revient à travailler en équipe sur un logiciel commun qui permet la superposition des modèles (architectural, technique, plan des réseaux etc...) et l'interopérabilité avec les formats des logiciels métier. De ce fait, toutes les informations sont centralisées et constituent une base de données unique et facilement accessible pour le projet.

Chacun peut alors être certain que son travail est adapté aux dernières mises à jour du projet : une garantie du respect du cahier des charges.

L'accessibilité au modèle permet au Maître d'Ouvrage de suivre en temps réel l'avancement du projet, puisque l'évolution complète du bâtiment se fait sur un support unique : la maquette numérique.



### *La qualité des rendus : aide à la décision*

Avec le BIM la qualité est donc technique, mais aussi visuelle car il permet aujourd'hui de produire des documents de haute qualité graphique, des vues réalistes, coupes, phasages... En somme, on accède à la copie virtuelle du futur ouvrage sous toutes ses coutures et ce dès les phases amont du projet : un outil qui facilite la communication et la prise de décision.

### *Un outil pour tout le cycle de vie du bâtiment*

La maquette numérique permet de travailler avec un double virtuel de l'ouvrage réalisé contenant l'ensemble des informations liées aux matériaux, à l'équipement etc...

Les possibilités d'usage sont alors élargies pour toutes les phases du projet jusqu'à l'exploitation maintenance ou la revalorisation en fin de vie.

NB : Le BIM a déjà été adopté par plusieurs pays européens (en particulier la Norvège et la Finlande depuis 2007) et devient obligatoire pour les marchés publics (2016 pour le Royaume Uni et 2017 annoncé pour la France<sup>1</sup>).

## VI/ SCOPING & LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin

Nous initiions tout juste notre démarche et savons que la lutte contre la corruption est un enjeu fort.

Nous avons à cœur de travailler avec éthique en respectant la libre-concurrence et le code des marchés publics, lorsque nous candidatons pour des appels d'offres.

De part notre rôle de Maître d'Œuvre, nous mesurons également nos responsabilités quant à la lutte contre la corruption entre nos clients et les entreprises de travaux.

Nous avons sensibilisé l'ensemble de nos collaborateurs à l'application de ce principe dans le cadre de réunions générales sur le sociétariat et la RSE.

Notre rôle d'économiste nous confère également un rôle de surveillance sur cet aspect, car nous contrôlons l'avancement des travaux et traitons les situations de travaux des entreprises, ce qui permet d'empêcher cette potentielle corruption.

Ecole maternelle et centre de loisirs à  
GENTILLY, architectes COHEN POUILLARD



## NOS INDICATEURS

Indicateurs	Unité	2012	2013	2014	2015
Conseil d'administration					
Effectif au Conseil d'Administration	Nb	5	5	5	5
Part de femmes au sein du Conseil d'administration	%	60	60	60	60
Sociétariat					
Nombre de sociétaires	Nb	24	25	26	25
Part des sociétaires au sein de l'effectif moyen de salariés	%	63	68	67	52
Part des sociétaires femmes	%	42	40	42	36
Part des sociétaires Cadres	%	54	56	46	56
Part des sociétaires ETAM	%	46	44	54	44
Taux de participation à l'Assemblée Générale (présents ou représentés)	%	96	96	96	98

## NOS INDICATEURS

Indicateurs	Unité	2012	2013	2014	2015
Implantations					
Nombre de sites	Nb	1	2	2	2
Informations financières					
Chiffre d'affaires	€	4 388 628	4 189 467	4 208 126	4 292 325
Montant des investissements	€	n.d.	128 294	192 548	232 314
Dividendes	€	23 810	27 511	0	0
Domaine économique					
Montant de l'intéressement	€	0	0	26 272	0
Montant de la participation brute	€	71 431	123 799	0	0
Montant du résultat net	€	160 756	287 851	31 765	20 382
Part de la participation brute par rapport au résultat net	%	44	43	-	-



## NOS INDICATEURS

Indicateurs	Unité	2012	2013	2014	2015
<b>Domaine environnemental</b>					
Énergies					
Consommation en électricité (Bâtiment Le Bergson)	kWh	n.d.	107 703	103 364	106 012
Fournitures					
Consommation de papier	kg	n.d.	n.d.	1 995	1555
Cartouches d'encre recyclés	%	100	100	100	100
Transports					
Consommation en carburant	litres	n.d.	16 493	17 265	15 042
Consommation en carburant rapportée au CA	l/k€	n.d.	3,9	4,1	3,5
Coût du transport des coursiers	€	n.d.	4 102	5 577	5 908
Généralités					
Nombre d'heures de formation relatives à la protection de l'environnement	heures	121,5	35	170	55
Nombre de certifications environnementales	Nb	1	1	4	4

## NOS INDICATEURS

Indicateurs	Unité	2012	2013	2014	2015
<b>Indicateurs opérationnels</b>					
Réclamations clients	Nb	24	5	7	4
Situations de travaux traitées dans les délais impartis	%	65	72	65	86
<b>Domaine social</b>					
Emploi					
Effectif moyen de salariés	Nb	38	37	39	43
Effectif total de salariés	Nb	41	40	48	48
Part de cadres au sein des effectifs	%	66	65	67	65
Part des ETAM au sein des effectifs	%	34	35	33	35
Nombre d'apprentis et de stagiaires	Nb	8	10	12	9
Ancienneté moyenne des effectifs	Année	6.7	7.4	6.9	7.5
Âge moyen des effectifs	Année	36	37	38	38
Turn-over	%	9	7	28	8,1
Nombre d'embauches	Nb	3	3	10	5
Part de salariés en CDI au sein des effectifs	%	97	97	95	100

## NOS INDICATEURS

Indicateurs	Unité	2012	2013	2014	2015
Formations					
Nombre total d'heures de formation (hors DIF)	heures	414.5	517.5	270	200
Nombre de salariés en formation	Nb	27	20	17	7
Part des salariés ayant bénéficié d'une formation	%	71	54	44	25
Taux de répartition des heures de formation pour les Cadres	%	81	79	70	65
Taux de répartition des heures de formation pour les ETAM	%	19	21	30	35
Total des dépenses de formation	€	16 270	26 641	15 110	14 043
Diversité et égalité des chances					
Part des femmes au sein des effectifs	%	37	40	35	44
Part de salariés de moins de 30 ans	%	n.d.	n.d.	29	30
Part de salariés de 30 ans à 49 ans	%	n.d.	n.d.	52	51
Part de salariés de plus de 50 ans	%	n.d.	n.d.	19	19
Part de salariés en CDI au sein des effectifs	%	97	97	95	100
Nationalités représentées au sein des effectifs	Nb	10	10	9	9

## NOS INDICATEURS

Indicateurs	Unité	2012	2013	2014	2015
<b>Indicateurs société</b>					
Part des opérations de logements sociaux rapportés au chiffre d'affaires	%	37	35	39	45
Montant des dépenses auprès d'ESAT	€	nd	10 231	11393	4464
Part des achats auprès d'ESAT rapporté au total de nos achats	€	nd	3%	3%	2%
Budget dédié aux écoles	€	2 000	2 000	2 000	2000

## *Remerciements*

Nous remercions l'ensemble de nos collaborateurs qui ont accepté de partager leur vision de la responsabilité sociétale chez Scoping.

Nous remercions l'ensemble de nos clients et partenaires pour la confiance qu'ils nous portent.

Nous remercions l'association Global Compact France, et plus particulièrement Marine LE QUILLEUC pour sa relecture et ses avis précieux nous ayant aidés dans la réalisation de ce document.



**scoping** ingénierie  
coopérative

**NOUS CONTACTER**

**SCOPING ILE-DE-FRANCE**

15 rue Émile Baudot  
91300 MASSY  
tél. 01 69 19 43 10  
fax 01 70 71 96 70

**SCOPING RHÔNE-ALPES**

18 rue Gabriel Péri  
69100 Villeurbanne  
tél. 04 82 53 49 60

[www.scoping.fr](http://www.scoping.fr)