

Communication sur le progrès



TABLE DES MATIÈRES

1 - DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU DE LA PART DU
PRESIDENT 4

2 - PRESENTATION DU GROUPE 5

2.1 EN QUELQUES CHIFFRES 5

2.2 STRUCTURE DU GROUPE INTITEK 6

2.3 VALEURS ET ENGAGEMENTS 6

2.4 DÉMARCHE QUALITÉ & SÉCURITÉ 7

3 - NOS ACTIONS 8

3.1 PRINCIPE 1 : LES DROITS DE L’HOMME 8

3.1.1 CHARTE ETHIQUE 8

3.1.2 CHARTE RGPD 8

3.1.3 MISE EN AVANT DE VALEURS AUTOUR DE LA DIVERSITÉ 8

3.2 PRINCIPE 2 : LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL 8

3.2.1 DÉMARCHE QVT 8

3.2.2 SANTÉ SÉCURITÉ ET RISQUES PSYCHO-SOCIAUX 10

3.2.3 PROTECTION SALARIALE 10

3.2.4 PLAN ACCORD EGALITÉ HOMME / FEMME 11

3.2.5 REPRÉSENTATIVITÉ DES SALARIÉS 11

3.3 PRINCIPE 3 : L’ENVIRONNEMENT 11

3.3.1 CHARTE ENVIRONNEMENTALE 11

3.3.2 TRI SÉLECTIF & ÉCONOMIE DE PAPIERS 12

3.3.3 RÉCOLTE DE DONNÉES DE PILOTAGE 12

3.4 PRINCIPE 4 : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION, ETHIQUE DES AFFAIRES ET
ACHATS RESPONSABLES 13

3.4.1 MY PROCUREMENT 13

3.4.2 CHARTE ANTI-CORRUPTION 13

4 - NOS INDICATEURS 14

4.1 INDICATEURS RH 14

4.2 INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX 14

4.2.1 CONSOMMATION ÉLECTRIQUE 14

4.2.2 DÉPLACEMENTS EXCEPTIONNELS 14

4.2.3 DÉPLACEMENTS DOMICILE LIEU DE TRAVAIL 14

4.2.4 CONSOMMATION DE PAPIER AU SIÈGE ET DANS LES AGENCES 15

5 - ANNEXES 15



1 - DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU DE LA PART DU PRESIDENT

Lyon, le 07 Mars 2019,

A nos parties prenantes :

Je suis heureux de confirmer que le groupe Intitek réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'Homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,


Nicolas BOILEAU
Président du directoire



2 - PRESENTATION DU GROUPE

« C'EST EN REPOUSSANT LES LIMITES DU PROGRÈS ET DE L'INNOVATION QUE LES PROJETS LES PLUS FOUS FINISSENT PAR SE RÉALISER ! »

Avec plus de 600 consultants affectés à nos projets en France et dans ses filiales au Canada, aux USA, en Pologne et en Espagne, le groupe Intitek conseille et accompagne ses clients dans leur transformation digitale autour de 3 branches métiers :

- **Intitek for People** : Cette branche d'activité dédiée à la transformation digitale accompagne ses clients sur des phases de conseil et de développement d'applications web et mobile et de ses objets connectés associés
- **Intitek for Industry** : Dans cette branche, INTITEK met au service de ses clients toutes les sciences de l'ingénieur dans les secteurs de l'Automobile, du Transport, de la santé, des télécommunications, et de l'industrie militaire...
- **Intitek for Manufacturing** : Cette branche comprend le INTITEK Digital Lab (réunissant les activités R&D groupe et la conception de produits et systèmes digitaux à forte valeur ajoutée) ainsi qu'un site de production / intégration petite et moyenne série pour les clients du groupe

2.1 EN QUELQUES CHIFFRES :



45,1 M€ de chiffre d'affaires consolidé en 2017
4,4 M€ de Rex en 2017
10,1 M€ de Capitaux propres groupe à fin 2017
700 salariés



4 Filiales à l'étranger et **6 agences**



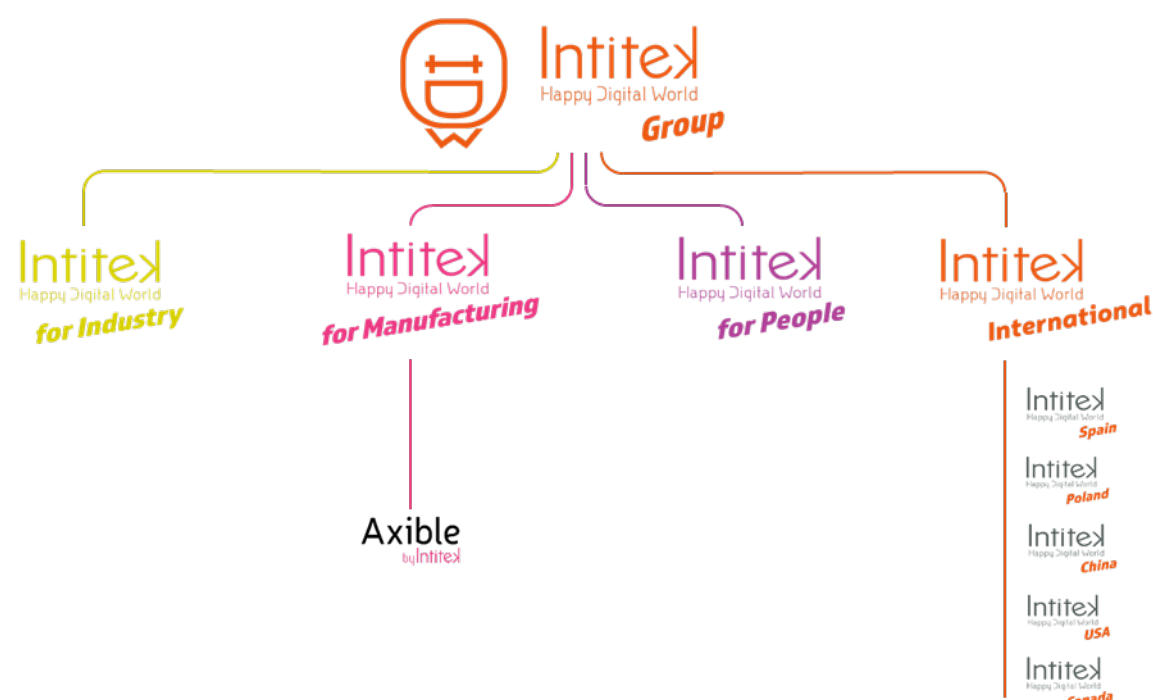
8 agences et **8 antennes** en France



8 acquisitions réussies en **11 ans d'existence**



2.2 STRUCTURE DU GROUPE INTITEK :



2.3 VALEURS ET ENGAGEMENTS :

Le Groupe INTITEK repose sur les hommes et les femmes qui constituent ses équipes. Ils sont le moteur de nos succès et de notre croissance.

› UNE CULTURE BASÉE SUR L'ÉCHANGE

Au sein du Groupe INTITEK, chaque Happy Digital Member profite d'une effervescence intellectuelle permanente. Ici, aucun projet n'est à priori impossible. Au contraire, celles et ceux qui osent sont encouragés à libérer leur créativité afin de servir les desseins les plus ambitieux, voire les plus fous !

La moyenne d'âge, inférieure à 35 ans, permet également de favoriser au sein du groupe, l'esprit de partage, de découverte, ainsi que la volonté d'œuvrer ensemble.

› UNE CROISSANCE AMBITIEUSE ET MAÎTRISÉE

L'enrichissement des savoir-faire et compétences demeure l'une des composantes clés de l'ADN du Groupe INTITEK. Néanmoins, la société a toujours veillé à préserver le confort, le bien-être et l'épanouissement de chacun de ses collaborateurs. Si INTITEK poursuit une politique de croissance active, cette dernière est volontairement et rationnellement maîtrisée.

2.4 DÉMARCHE QUALITÉ & SÉCURITÉ

Dès sa création, le groupe Intitek a souhaité certifier ses activités, tant au niveau de la Qualité que de la Sécurité de l'Information. Cette ambition a influencé notre organisation, notre stratégie et nos activités quotidiennes.

› CERTIFICATION ISO 9001-2008 PUIS ISO 9001-2015

Nous assurons, à travers le respect des exigences réglementaires et légales en vigueur et des processus de notre Système de Management Qualité, la satisfaction de tous nos clients qu'ils soient externes ou internes à la société.

En effet, notre Politique Qualité privilégie, au même titre que la satisfaction et la prise en compte des exigences de nos clients externes, l'évolution et l'épanouissement de nos collaborateurs.

Au-delà de la simple conformité aux normes, nous nous sommes engagés dans une démarche d'écoute et de satisfaction clients, dans laquelle chaque collaborateur est impliqué.

Cette certification a été renouvelée en 2018 suite à un audit de nos activités par BSI.

› CERTIFICATION ISO/IEC 27001:2013

Cette certification vient récompenser le travail de fond effectué depuis 2015 et permet à Intitek de rentrer ainsi dans le cercle très restreint de moins de 300 sociétés en France, toutes activités confondues, dont le système de management de la sécurité de l'information est certifié.

Cela nous permet de garantir encore plus fortement l'intégrité, la confidentialité, la disponibilité et la traçabilité des données qu'Intitek manipule pour ses clients ainsi que ses informations propres.

De la même manière, nous avons renouvelé notre certification en 2018 suite à l'audit réalisé par BSI.



3 - NOS ACTIONS

3.1 PRINCIPE 1 : LES DROITS DE L'HOMME

3.1.1 CHARTE ETHIQUE

Notre charte Ethique a été mise en ligne et diffusée en interne en 2018.

Cette dernière est intégrée au parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs, et diffusée à chacun de nos sous-traitants. Ces derniers sont donc tenus d'accepter ces grands principes afin de débiter toute relation commerciale avec le groupe. En cas de non-respect, des sanctions pourront aller jusqu'au blocage des différents paiements.

3.1.2 CHARTE RGPD

Le groupe Intitek a créé et diffusé sa charte RGPD afin de rappeler ses engagements en matière de confidentialité des données.

Cette charte est à destination de chacun des collaborateurs, et est intégrée aux documents présents sur le portail RH qui doivent être validés électroniquement.

Dans un souci de cohérence, nous avons également intégré une clause dans nos contrats de sous-traitance, rappelant à chacun ses devoirs et obligations sur ces sujets.

3.1.3 MISE EN AVANT DE VALEURS AUTOUR DE LA DIVERSITÉ

Mécène depuis 2015 de l'aventure Comme un seul homme (participation au Vendée Globe), le Groupe s'engage autour d'actions de sensibilisation et de valorisation de la diversité dans l'entreprise encore en 2018.

Au travers de sa filiale Trepia, Intitek a rejoint le Vendée Globe pour trois années d'aventure humaine hors du commun ! Et c'est en tant que soutien officiel d'Éric Bellion, skipper de course au large, que TREPIA était sur la ligne de départ du Vendée Globe 2016 aux côtés d'autres mécènes tels que TF1 Publicité, Pernod Ricard, Phone Régie, Ernest&Young, Altavia, Klésia, ...

En tout, ce sont plus de 80 000 collaborateurs qui, comme nous, vont porter et défendre l'idée que la diversité dans le monde de l'entreprise est une force au travers du message « COMME UN SEUL HOMME ».

3.2 PRINCIPE 2 : LES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

3.2.1 DÉMARCHE QVT

› QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION :

Dès le début d'année 2018, et suite à la mise en place d'un audit sur la qualité de vie au travail, la société BPI a organisé des réunions avec des échantillons de salariés dans le but de mettre en avant les opinions des collaborateurs, en mettant en avant les points positifs et les axes d'amélioration. Suite à ces réunions, un questionnaire a permis à l'ensemble des collaborateurs de s'exprimer pour permettre à la direction de prévoir des actions à mettre en place pour améliorer la qualité de vie au travail au sein de l'entreprise.

Voici les éléments importants de cette enquête :

- Un questionnaire composé de 49 questions, ouvert sur une période de 10 jours
- Le questionnaire a été adressé à 467 salariés
- 225 répondants soit : 48% de participation
- 190 questionnaires complets pris en compte, soit 40% des sondés.

Suite à ce travail, plusieurs sujets ont été lancés :

- **Amélioration des postes de travail** : une commande globale de chaises de meilleure qualité a été passée, et ces dernières sont remplacées au fur et à mesure afin que tout le parc soit neuf d'ici la fin de l'année
- **Meilleure communication interne** : en plus de l'intégration d'une personne dédiée à ces activités en Septembre, plusieurs projets ont été lancés :
 - o Création d'une newsletter mensuelle pour chacun de nos collaborateurs,
 - o Création d'une « chaîne de télévision Intitek » avec une TV dans chacune de nos agences qui diffuse les news du groupe

• **Amélioration du parcours d'intégration** : nous avons lancé il y a quelques semaines une refonte complète du site www.welcome.intitek.fr, site sur lequel se connecte chaque nouvel arrivant et qui met à disposition les documents importants de la vie d'entreprise (charte informatique, charte Ethique, charte Environnementale, charte RGPD, charte Anti-corruption, mutuelle, process de demande de congés etc...). Cette refonte va permettre de le rendre plus ergonomique, et de proposer plus de fonctionnalités aux utilisateurs et administrateurs (relances automatiques, possibilité de télécharger les différents documents etc...).

› VIE ACTIVE DE L'ENTREPRISE :

Chez INTITEK, toutes les occasions (anniversaire de l'entreprise, gain d'affaires, fêtes de fin d'année) sont permises pour favoriser la communication et le bien être des salariés.

En effet, nous sommes conscients que la satisfaction de nos clients passe avant tout par la satisfaction et le bien-être de nos collaborateurs.

Nous multiplions les manifestations festives et studieuses pour aller dans ce sens avec l'organisation entre autre des événements suivants sur l'année 2018/2019 :

- Séminaire du comité de direction et séminaire des équipes commerciales et recrutement,
- Soirée des 10 ans pour tous les salariés à la Tour Montparnasse à Paris et au Rooftop de Confluence à Lyon
- Barbecue d'agence
- Soirée de Noël
- Participation à la Run In Lyon (financement des inscriptions + T-Shirts floqués)
- Sponsoring du Ski Club de Peisey-Vallandry

› DANS NOS FILIALES INTERNATIONALES

Nous cherchons à améliorer les conditions de travail de nos salariés, et cela ne s'arrête pas aux frontières françaises :

- Canada :
 - o Augmentation des jours de congés payés au-delà des minimums légaux (3 semaines de congés payés par an au lieu des 2 semaines légales) pour les nouveaux contrats à compter de 2018,
 - o Participation aux frais de mutuelle à hauteur de 160 \$ mensuels
- Pologne : Participation au financement des abonnements aux salles de sport



3.2.2 SANTÉ SÉCURITÉ ET RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

› FORMATIONS À LA SÉCURITÉ

En 2018, nous avons réalisé 34 formations dans le cadre de la Sécurité.

Ces dernières ont permis à chacun des collaborateurs d'être en mesure de réaliser leurs missions en toute sécurité.

Cette année, nous avons également mis à jour le document unique d'évaluation des risques, afin de constamment nous adapter aux évolutions des métiers et des risques associés.

› ACCIDENTS DE TRAVAIL / DE TRAJET

Sur 2018, nous avons recensé 8 accidents de trajets, et 3 accidents de travail. Nous avons accentué la sensibilisation de nos salariés aux normes de conduite responsable, et continuons de favoriser les déplacements en transport en commun.

› RSE AU CENTRE DES DÉCISIONS STRATÉGIQUES

En 2018, les différents comités de pilotage ont été refondus, et nous avons fait émerger un Comité Stratégique, en charge d'examiner les principales décisions du groupe Intitek au niveau Financier, Social, RH... à une fréquence mensuelle.

Les problématiques de RSE sont ainsi systématiquement abordées lors de ces comités stratégiques, que ce soit pour valider les nouveaux documents (Chartes Ethique & Environnementale par exemple) ou pour mettre en place de nouveaux processus plus respectueux de ces valeurs (exemple : vote des actions de développement d'un kit d'accueil des nouveaux salariés, animation d'une réflexion sur l'accueil des nouveaux arrivants et le suivi des consultants).

3.2.3 PROTECTION SALARIALE

› MOBILITÉ INTERNE

Les contrats de travail de l'ensemble des salariés présentent une clause de mobilité dans nos principaux établissements en France et à l'étranger. A l'inverse le développement important d'Intitek avec création de nouvelles agences en France et à l'étranger permet à nos salariés qui le souhaitent de déménager plus facilement pour raison personnelle ou professionnelle et de rester chez Intitek. Sur 2018, plusieurs mouvements ont ainsi permis à certains collaborateurs de découvrir de nouveaux horizons :

- un salarié de Bordeaux a pu à sa demande déménager à Nantes,
- un salarié de Paris est arrivé sur Bordeaux,
- un Toulousain est parti à Cannes,
- un salarié de Toulouse s'est installé au siège à Lyon dans le cadre de nouvelles fonctions

› CONDITIONS DE L'EMPLOI

En 2018, les conditions de l'emploi ont encore été améliorées, et ainsi :

- 100% des salariés sont couverts par au moins une convention collective,
- 100% des salariés sont couverts par une mutuelle dont le contrat est renégocié régulièrement en tenant compte des besoins des collaborateurs,
- Plus de 99% des emplois sont des Contrats à Durée Indéterminée,
- Chacune des demandes de contrats de travail à temps partiel dans le but de concilier vie professionnelle et vie personnelle a été étudiée par la Direction.

› NOUVEAUX INDICATEURS QUALITÉ

Depuis le mois de Décembre 2018, 2 nouveaux indicateurs ont été mis en place par notre service Qualité :

1. Taux de suivi de mission : permet de s'assurer que chaque collaborateur a réalisé un suivi de mission dans les 3 mois (calcul d'un ratio entre les suivis effectués et le nombre de consultants en mission)

2. Taux de suivi des Ordre De Mission (ODM) : permet de s'assurer que chaque Ordre de Mission est signé par le collaborateur et le manager (calcul d'un ratio entre les ODM signés et le nombre de consultants en mission)
Ces deux nouveaux indicateurs vont nous permettre de piloter encore plus efficacement la qualité des missions proposées aux collaborateurs.

3.2.4 PLAN ACCORD EGALITÉ HOMME / FEMME

En Novembre 2018, le groupe Intitek a décidé de prendre des engagements destinés à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Concrètement, un Plan Accord Egalité Homme femme a été signé par la Direction et les IRP et chaque année des indicateurs précis seront établis afin de voir si nos politiques internes ont des effets positifs, et de les ajuster le cas échéant.

3.2.5 REPRÉSENTATIVITÉ DES SALARIÉS

Le groupe Intitek en France est composé de 5 sociétés distinctes (à compter de janvier 2019) :

- INTITEK : 20 salariés
- INTITEK for People : 190 salariés
- INTITEK for Industry : 225 salariés
- INTITEK for Manufacturing : 5 salariés
- Axible by INTITEK : 10 salariés

En 2018, INTITEK s'est attaché à renouveler ses IRP au sein de :

- **INTITEK for People** : élection d'un nouveau CSE en cours
- **INTITEK for Industry** : élection d'un CSE en 2018
- **INTITEK** : élection d'un nouveau CSE restreint en cours

3.3 PRINCIPE 3 : L'ENVIRONNEMENT

3.3.1 CHARTE ENVIRONNEMENTALE

En Décembre 2018, INTITEK a créé sa charte environnementale, afin de développer et faire vivre une politique environnementale. A travers cet engagement volontaire, le groupe entend limiter à son échelle les impacts sur la biodiversité et les ressources naturelles liés à son activité.

La gestion des déchets, la qualité de l'air et la sensibilisation sont les axes majeurs de notre politique.



Cette charte est aujourd’hui intégrée au processus d’intégration des nouveaux collaborateurs (via le portail Welcome) mais aussi au processus de référencement de nouveaux sous-traitants qui acceptent explicitement qu’ils adhèrent et font vivre ces valeurs.

Cette dernière est actuellement diffusée sur le site web du Groupe ainsi que sur les réseaux sociaux.

3.3.2 TRI SÉLECTIF & ÉCONOMIE DE PAPIERS

Au sein du siège du groupe, où près de 50 collaborateurs sont présents quotidiennement, nous avons mis en place en 2018 des poubelles de tri sélectif (papiers / cartons et autres déchets) dans la salle de restauration.

Après une réunion avec PAPREC qui gère la collecte des déchets de l’immeuble Britannia, nous avons demandé à la société de nettoyage de nous certifier la bonne répartition des déchets chaque jour.

A noter également que nous avons mis en place un système de classement des archives qui nous a permis en 2018 de recycler une grande partie du papier qui était stocké dans nos bureaux.

Grâce à ce système, nous conservons uniquement les documents importants, et ce pour une durée déterminée.

3.3.3 RÉCOLTE DE DONNÉES DE PILOTAGE

En 2018, nous avons lancé un vaste travail de récolte de données de consommation, étape nécessaire à l’établissement d’un diagnostic énergétique complet.

Voici ce qu’il en ressort :

- Consommation électrique au siège et dans chacune des agences :
153 743.5 KWH soit 13,85 Tonnes de CO2
- Quantité de CO2 émise lors des déplacements exceptionnels (train ou avion) de chacun de nos collaborateurs dans le cadre de leurs missions (données transmises par UVET, l’agence de voyage du groupe) :
4,844 Tonnes de CO2 (train) & 88,336 Tonnes de CO2
- Calcul de la pollution émise par les salariés venant sur leur lieu de travail en voiture : **216,47 Tonnes de CO2**
- Quantité de papier A4 consommée en 2018 : **1,46 Tonnes de CO2**

Le détail de ces calculs est exposé dans la partie **4.2 Indicateurs Environnementaux**

Une fois récoltées, ces données vont nous permettre d’être plus transparents sur notre impact environnemental, mais surtout de mesurer les effets des politiques qui seront implémentées afin de réduire cette empreinte.

3.4 PRINCIPE 4 : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION, ETHIQUE DES AFFAIRES ET ACHATS RESPONSABLES

3.4.1 MY PROCUREMENT

En début d’année 2018, nous avons mis en place un nouveau process de référencement des sous-traitants avec qui nous travaillons.

Le portail « My Procurement » est la pierre angulaire de ce dernier, car cette plateforme permet la récolte de documents légaux (KBis, attestation de respect des règles en matière de travail dissimulé etc…) mais aussi la vérification de ces derniers.

Ce nouveau process a un impact financier sur les sous-traitants car, en cas de non-respect ou de non-conformité, les paiements sont automatiquement bloqués.

Cela nous permet donc de nous assurer que chacun des sous-traitants avec qui nous travaillons respecte les lois en vigueur, et agit de façon éthique de manière globale.

3.4.2 CHARTE ANTI-CORRUPTION

En fin d’année 2018, nous avons rédigé et publié notre « Code de conduite – Anti-corruption » à destination dans un premier temps de chacun des salariés INTITEK, et dans un second temps de chacun de nos sous-traitants.

Ce code de conduite définit et illustre les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d’influence.

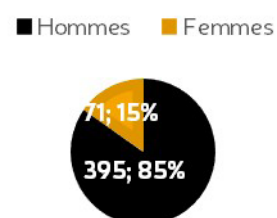
Nous avons défini un dispositif d’alerte interne destiné à permettre le recueil des signalements émanant d’employés et relatifs à l’existence de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société.



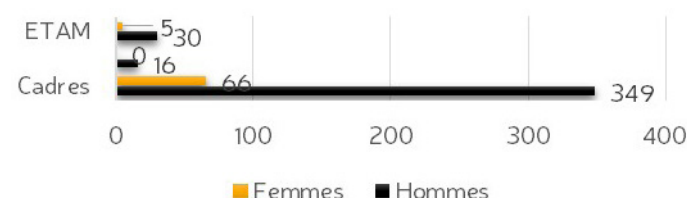
4 - NOS INDICATEURS

4.1 INDICATEURS RH

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES AU 31/12/2018



Répartition Hommes/Femmes par CSP au 31/12/2018



4.2.1 CONSOMMATION ÉLECTRIQUE

Après étude des données de chacune des agences du groupe, voici la consommation électrique consolidée :

- **153 743.5 KWH** de consommation électrique, soit **13,85 Tonnes de CO2**

4.2.2 DÉPLACEMENTS EXCEPTIONNELS

- **Par Train** : 129 511 kilomètres, 385 trajets soit **4,844 Tonnes de CO2**
- **Par avion** : 313 619 kilomètres, 201 trajets soit **88,336 Tonnes de CO2**

4.2.3 DÉPLACEMENTS DOMICILE LIEU DE TRAVAIL

- Nombre de salariés au 31 décembre 2018 (Intitek + Intitek for Industry + Intitek for People + Intitek for Manufacturing) : **431**
 - Nombre de salariés ayant déclaré se déplacer sur leur lieu de travail / mission en voiture : **260**
 - Nombre de salariés ayant demandé une participation de l'employeur au financement des trajets en transport en commun ou en vélo : **75**
 - Kilomètres Domicile lieu d'Agence / Mission effectués en voiture dans l'année : **1 615 476 kilomètres**
 - Nombre de kilomètres moyen effectué chaque jour par chaque salarié se déplaçant en voiture : **33 kilomètres**
 - Taux de pollution moyen des voitures utilisées : **134 grammes de CO2 / km**
- Estimation de la pollution générée par les déplacements domicile lieu de mission / travail des salariés se déplaçant en voiture : **216,47 Tonnes de CO2.**

4.2.4 CONSOMMATION DE PAPIER AU SIÈGE ET DANS LES AGENCES

- Nombre de ramettes de papier A4 80 g/m2 consommées en 2018 au siège et dans les différentes agences : **365**
- Poids des ramettes de papier consommées : **910, 628 Kg**
- Pollution générée pour la production des pages de papier A4 non recyclé : **1,46 Tonnes de CO2**

En conclusion, en plus de nos actions pour respecter les évolutions de la législation en matière d'éthique et de respect, les faits marquants de l'année 2018 sont les suivants :

- Mise en place et diffusion de plusieurs chartes engageantes : Ethique, Environnementale, RGPD et Anti-Corruption ;
- Amélioration et renouvellement de nos certifications Sécurité et Qualité ;
- Intégration de l'intégralité de nos réflexions RSE dans les décisions du Comité Stratégique ;
- Lancement de notre démarche de politique Environnementale à la fois par des actions terrain et par la mesure de notre consommation.
- Développement auprès de nos fournisseurs de toutes les attentes et actions menées en interne en matière de RSE, grâce au déploiement de « My Procurement ».

5 - ANNEXES

Tous les éléments cités dans ce rapport (chartes, accords ou clauses contractuelles) sont à disposition si nécessaire en contactant le service RH du groupe Intitek.

