

**COMMUNICATION DE PROGRES DU
GROUPE SCALIAN**



*version 1.0
Mars 2020*

Classification du document : standard

SOMMAIRE

01

PROFIL DU GROUPE SCALIAN

02

ÉTHIQUE ET LUTTE CONTRE
LA CORRUPTION

03

L'HUMAIN AU COEUR DE NOTRE
DÉMARCHE

04

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

A photograph of two men in business suits shaking hands. The man on the left is wearing a dark blue suit jacket, and the man on the right is wearing a dark blue suit jacket with a patterned tie. The background is blurred, showing an indoor setting with large windows and greenery. A semi-transparent white box with a blue border is centered over the image, containing the text 'ENGAGEMENT DE LA DIRECTION'.

ENGAGEMENT DE LA
DIRECTION

Pour notre 2^{ème} année, je suis heureux de renouveler notre engagement et 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.

2019 a été marquée par le renforcement de nos démarches RSE et ESG qui se sont traduites par des évaluations positives de nos clients, de nos actionnaires et organismes de certification.

Bien sincèrement,



Yvan CHABANNE
PRÉSIDENT



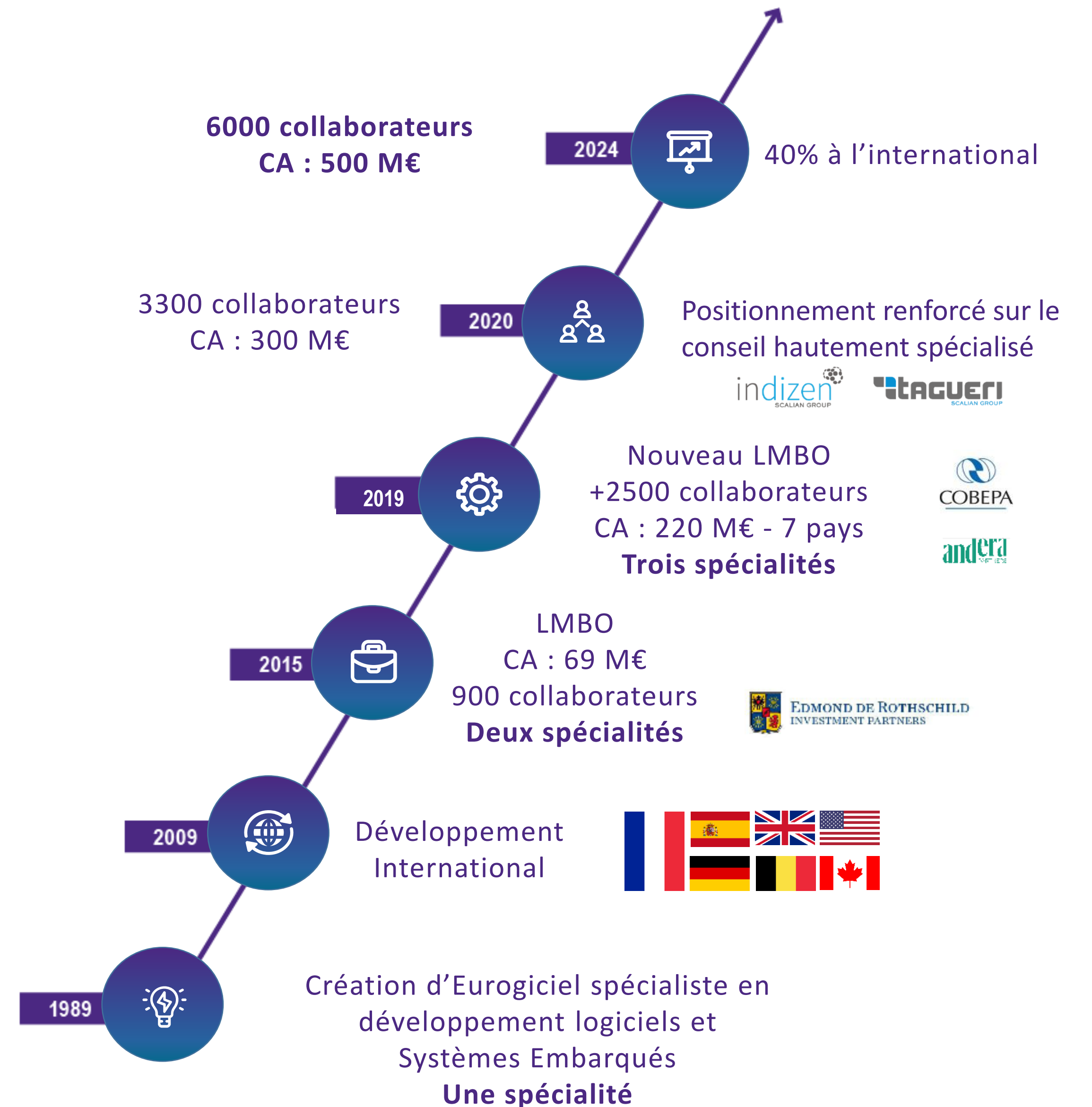
PROFIL DU GROUPE
SCALIAN

PROFIL DU GROUPE

Groupe international de solutions et d'expertises, SCALIAN est incontournable dans ses spécialités de la **Transformation**, de la **Performance des Opérations** et des **Systemes**.

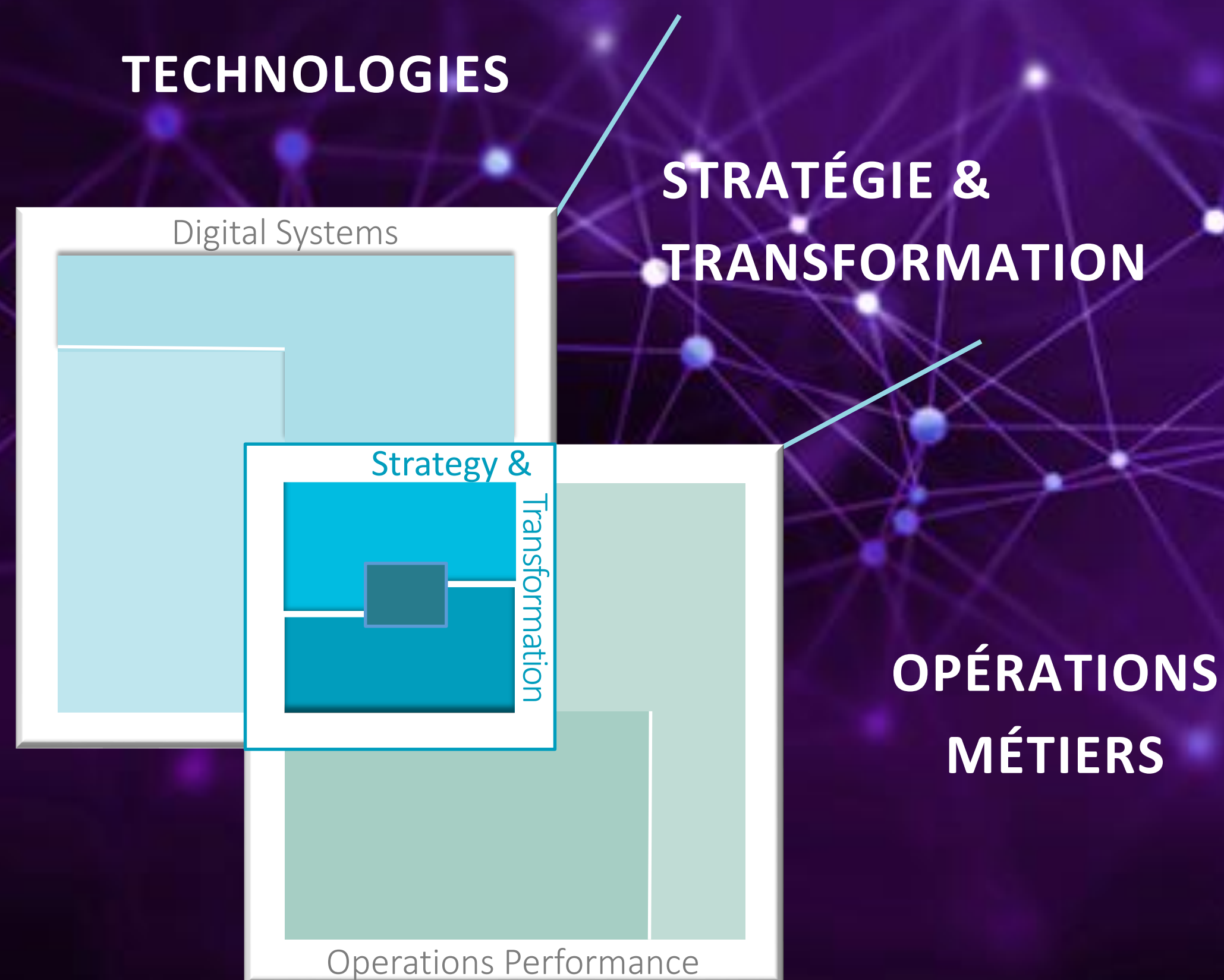
Nous accompagnons les acteurs majeurs de l'industrie et du service dans la définition et la mise en œuvre rapide de leurs projets complexes et technologiques.

Filiales historiques : EUROGICIEL – ETOP – EQUERT – ALYOTECH – CMT+



Note : Exercice fiscal au 30 Juin

POSITIONNEMENT DU GROUPE



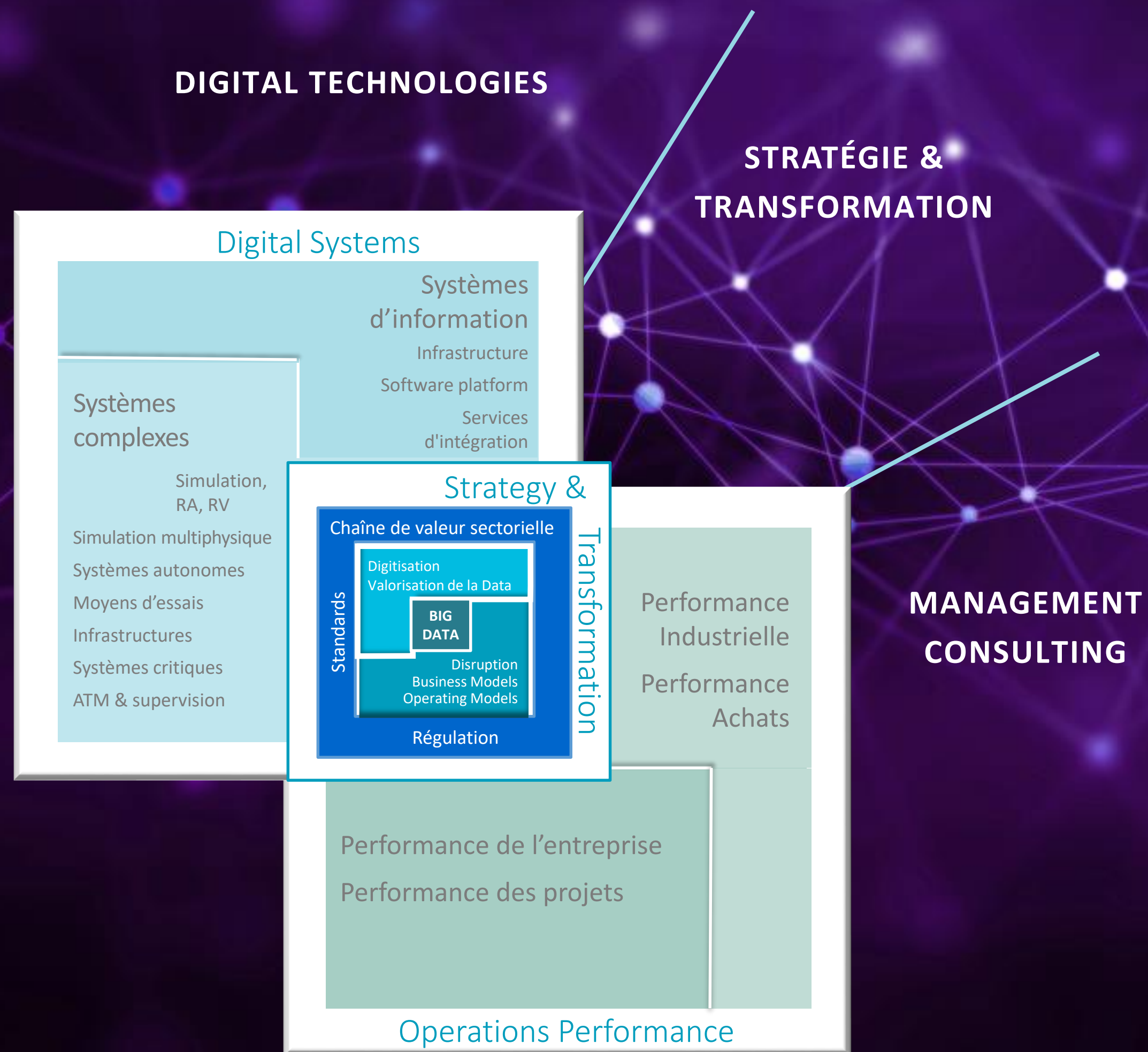
Acteur de la Performance pour les Technologies,
la Transformation et les Opérations métiers

Nous nous appuyons sur nos socles métiers « technologiques » et opérationnels pour apporter un regard et des pratiques différentes en matière de conseil en transformation, de l'accompagnement sur le terrain à la refonte des business models.

Nos expertises servent les enjeux de nos clients :

- Transformation Digitale
- Digitalisation des processus
- Systèmes numériques embarqués ou applicatifs
- Systèmes critiques et à haut niveau de complexité
- Processus industriels et métiers
- Méthodes, outils et processus
- Pilotage et management
- Achats, Approvisionnement
- Contrôle de gestion
- Management de la performance

POSITIONNEMENT DU GROUPE



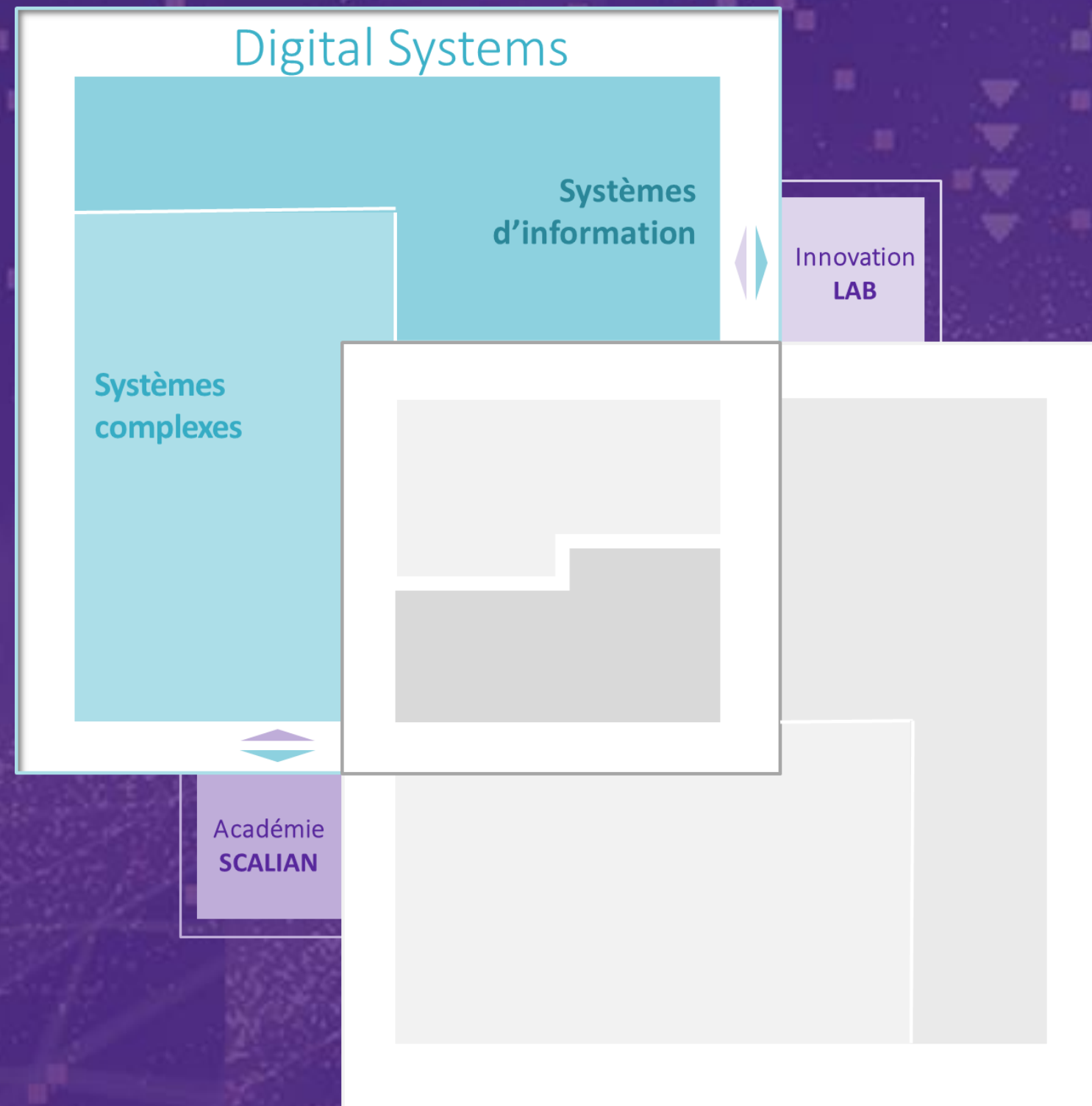
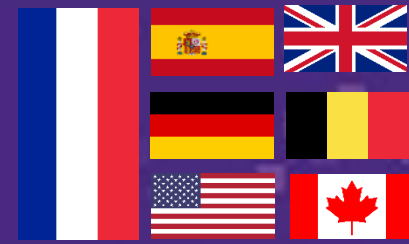
300M€ d'activités sur des projets de spécialités dans les technologies numériques, la transformation et les opérations métiers

Le Groupe SCALIAN, en tant que spécialiste, est organisé en trois divisions métiers qui interviennent sur tous les secteurs

- **Strategy & Transformation**
Digitalisation et transformation des modèles de l'entreprise
- **Operations Performance**
Performance de l'entreprise, des projets, de la supply chain et des achats
- **Digital Systems**
Systèmes complexes, embarqués ou critiques et systèmes d'information

DIVISION DIGITAL SYSTEMS

1500 consultants et experts
130 M€ d'activité



Du choix des technologies, à la validation des systèmes d'information et des systèmes embarqués, jusqu'aux plus critiques, nous aidons nos clients à développer les produits les plus innovants et à mettre en œuvre les processus les plus efficaces.



Systèmes d'information

- Assistance à maîtrise d'ouvrage
- Solutions digitales spécifiques
- Digital Factory
- Réseaux, Infrastructure & Support

- Etudes, conception, design thinking
- Validation, testing
- Pilotage et suivi de projets / de prestataires
- Applications Web et Mobiles
- Développements Agiles
- DevOps
- Infrastructure IT , réseau et Cloud
- Maintenance et Support 1+, N2, N3



Systèmes complexes

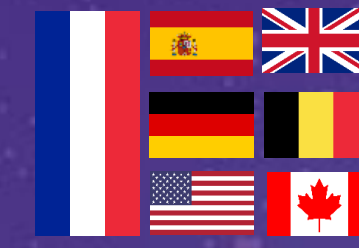
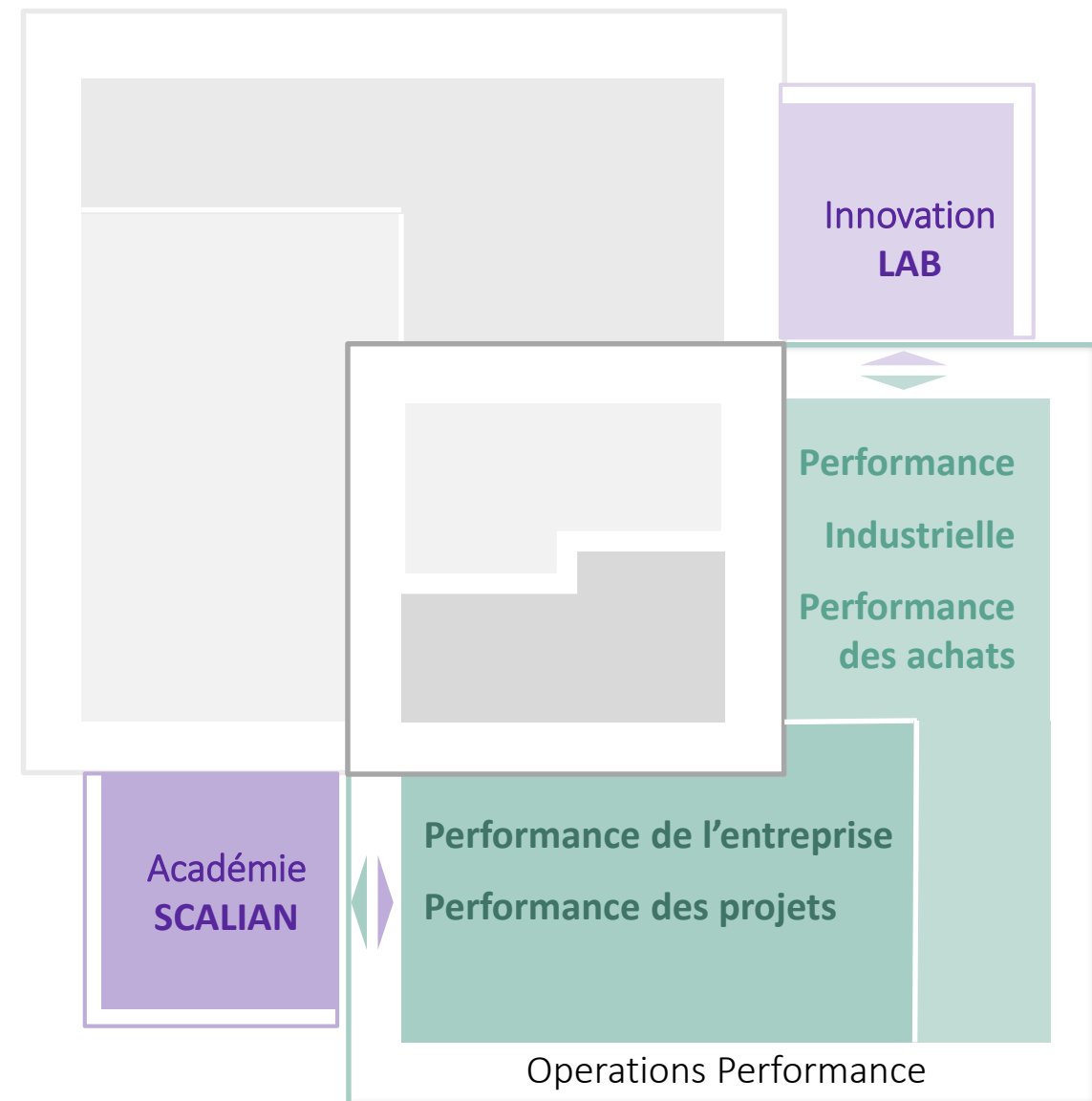
- Systèmes embarqués temps réel
- Systèmes autonomes
- Systèmes critiques
- Simulation
- Moyens d'essais
- Réalité augmentée et virtuelle, HPC
- Supervision, ART & Transport guidé

- Benchmark et veille technologique
- Architecture
- Model Based Design
- Spécification fonctionnelle et système
- Conception et développement
- IVVQ
- MCO



DIVISION OPERATIONS PERFORMANCE

De la performance des opérations industrielles à la conduite opérationnelle d'un projet de transformation digitale et agile, nos experts et consultants conseillent et accompagnent nos clients pour construire et optimiser les fonctions clés de leur chaîne de valeur.



1300 consultants et experts
130 M€d'activité

PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

- Réglementations
 - Assistance administrative
 - Excellence opérationnelle
 - Opérations financières
 - Introduction de nouveaux produits et services/Transferts industriels

PERFORMANCE DES PROJETS

- Gestion de projets et programmes
- Project Management Office (PMO)
- Management agile
- Transformation des organisations et équipes projet
- Gestion de la configuration

PERFORMANCE INDUSTRIELLE

- APQP et NPI
- Audit et évaluation
- Développement des fournisseurs
- Supply Chain Management

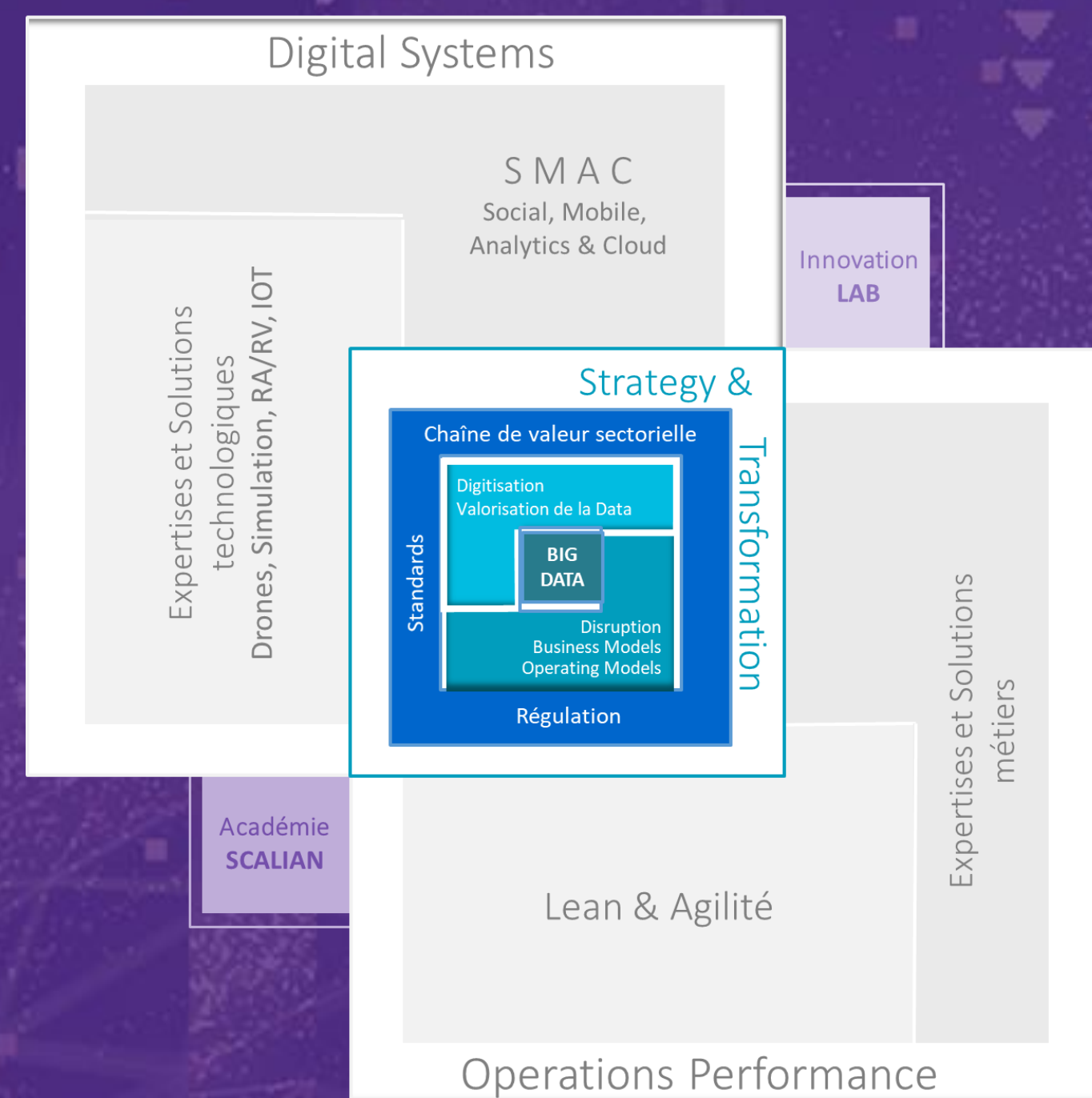
PERFORMANCE ACHATS

- Achats opérationnels
- Externalisation
- Gestion des contrats
- Innovation (RPA, Agilité)



DIVISION STRATÉGIE & TRANSFORMATION

150 consultants seniors et partenaires
12M€ d'activité



« Comment réinventer son rôle dans une filière en transformation ou sur le point de se transformer par l'émergence du digital ? »
« Comment améliorer ses façons de travailler en tirant le meilleur parti du digital ? »

Approche de l'environnement sectoriel aux opérations de l'entreprise :

- **Maîtriser les transformations de l'environnement de l'entreprise :** Réglementation et standards (techniques, financières, juridiques, ...)
- **Leveraging Digital Technologies and Data Management for disruptive Transformation :** Big Data, IA, Machine learning, Digitalisation et transformation des business models
- **Faire de la transformation une réalité :** Avec la capacité d'accompagner la conduite des opérations futures grâce aux divisions DS et OP

- Innovation
- Veille techno – Veille marché
- Transformation des organisations
- Lean & Agile Management
- Industry 4.0
- Health 4.0
- Service 4.0

- Expérience Utilisateur
- IA – Big Data
- Sécurité de l'information - Cybersécurité
- Plateformes et solutions métiers : supply chain, procurement, controlling, Big Data as a service

- Conformité
- Evolution des standards
- Impact de la régulation



COUVERTURE GÉOGRAPHIQUE

2020
75% France
25 % International

Nous accompagnons nos clients dans leurs projets internationaux en créant chaque fois que possible des structures locales qui mettent en œuvre les méthodes, outils et pratiques des Centres de Compétences du Groupe.



* : Chine et Inde avec le support de partenaires locaux
** : Centre de production

SYNERGIES TRANSVERSES

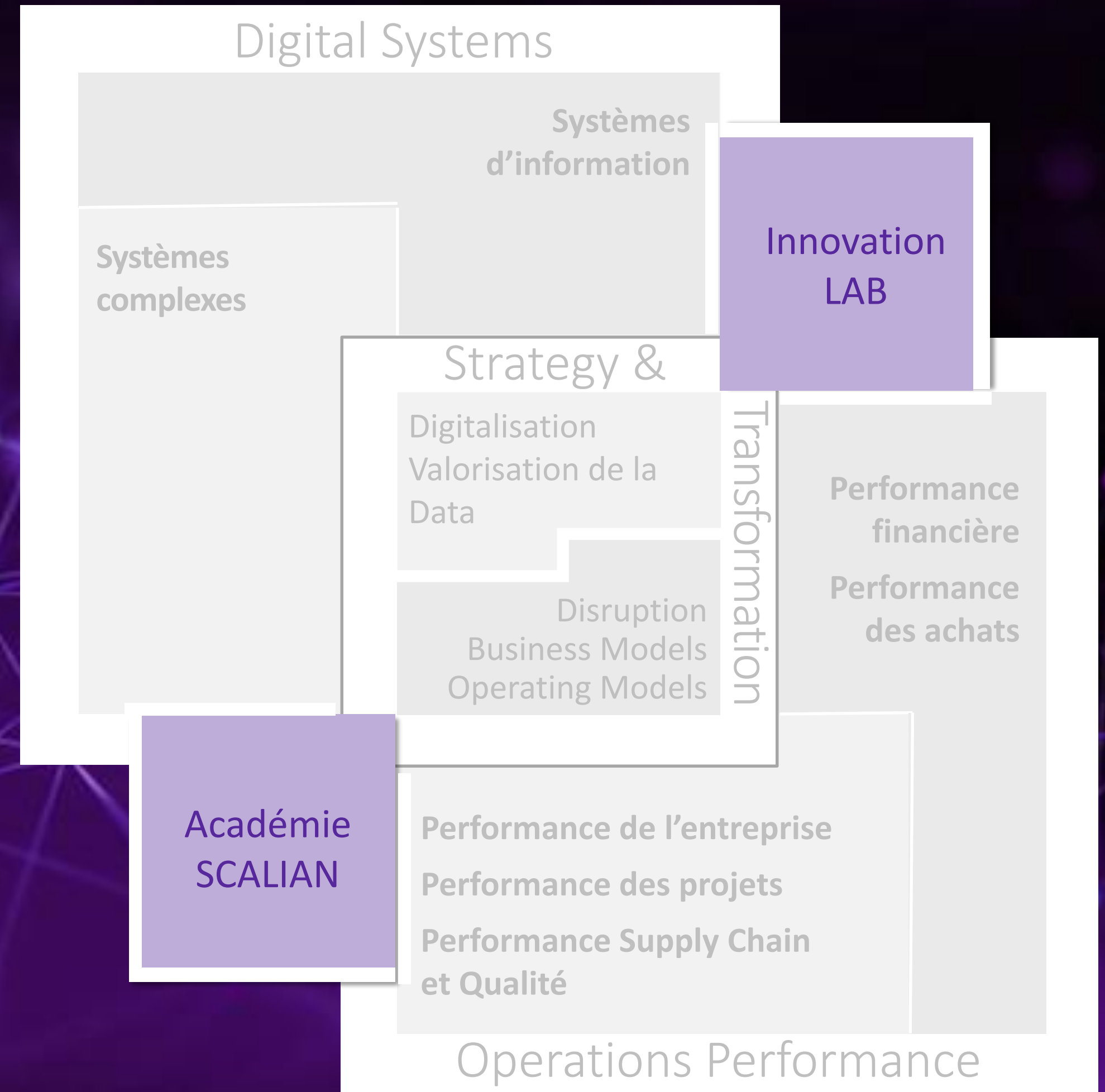
Focalisées sur leurs clients et leurs métiers, ces trois divisions sont supportées par des structures transverses pour assurer la cohérence d'ensemble et le développement des synergies :

- **La SCALIAN Academy**

Développe et met en œuvre les programmes de développement des compétences et d'évolution de carrière.

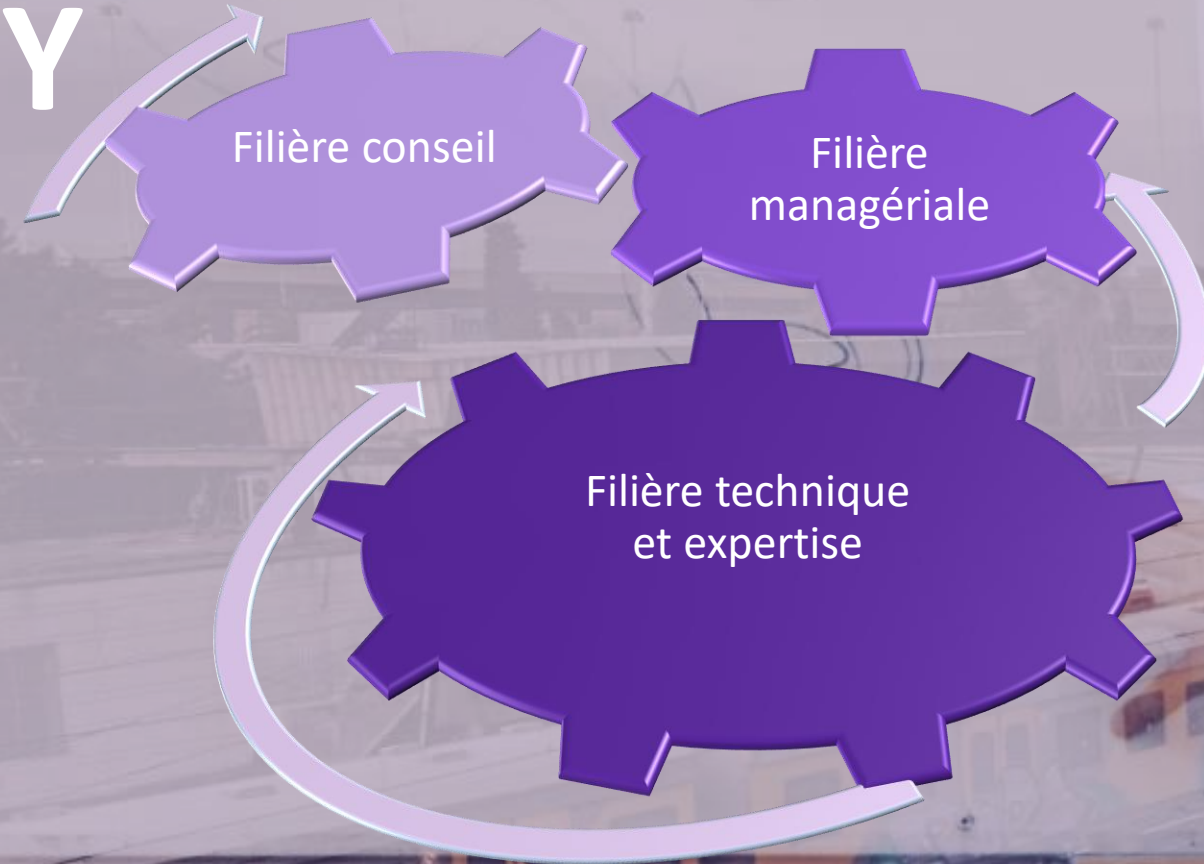
- **L'Innovation LAB**

Apporte l'innovation au cœur des projets et oriente la stratégie d'innovation des pôles métiers.



Connaissance des marchés, compétences et innovation pour des solutions innovantes, efficaces et pertinentes

SCALIAN ACADEMY



Un outil clé pour la capitalisation des compétences, leur adaptation continue au besoin du marché ainsi que pour le développement et la fidélisation des talents.

Une opportunité née du niveau d'expérience particulièrement élevé des consultants SCALIAN.

Un moyen d'accélérer et de sécuriser les progressions de carrière à travers :

- des certifications métiers,
- des programmes de formation techniques et personnelles en présentiel et à distance (e-learning).

62% des consultants ont plus de 7 ans d'expérience

43 % des formations en interne

20 000 heures de formation dispensées en 2019
1761 sessions



MÉTIERS

Une garantie de mise à disposition des compétences nécessaires à la réalisation des missions



COLLABORATEUR

Une dynamique de développement des compétences et d'accompagnement de la progression de carrière

250
formations
référéncées



COLLECTIF

Une dynamique de capitalisation et d'actualisation des compétences individuelles et collectives

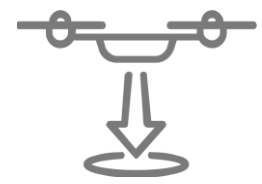


INGÉNIERIE

Un cadre exigeant pour concevoir et dispenser des formations présentielle ou à distance, efficaces et créatrices de valeur

INNOVATION LAB

Identifier, initier et faire mûrir les technologies, les compétences et les usages de demain au service de la performance des opérations.

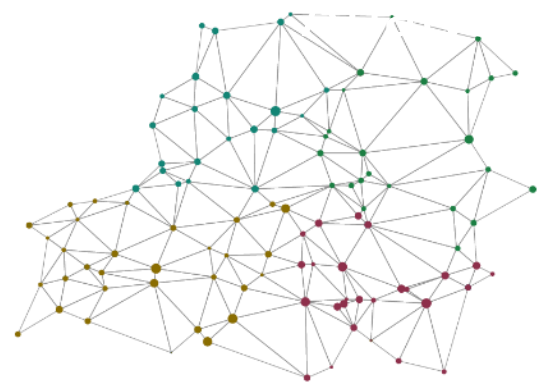


INDUSTRIE 4.0

Supply Chain efficace et résiliente

On time/ Quality / Cost / Delivery

Automatisation, RPA, M2M/ IOT



Modélisation 4D et détection des défaillances d'une supply chain



ORGANISATION ADAPTATIVE

Libérer les organisations

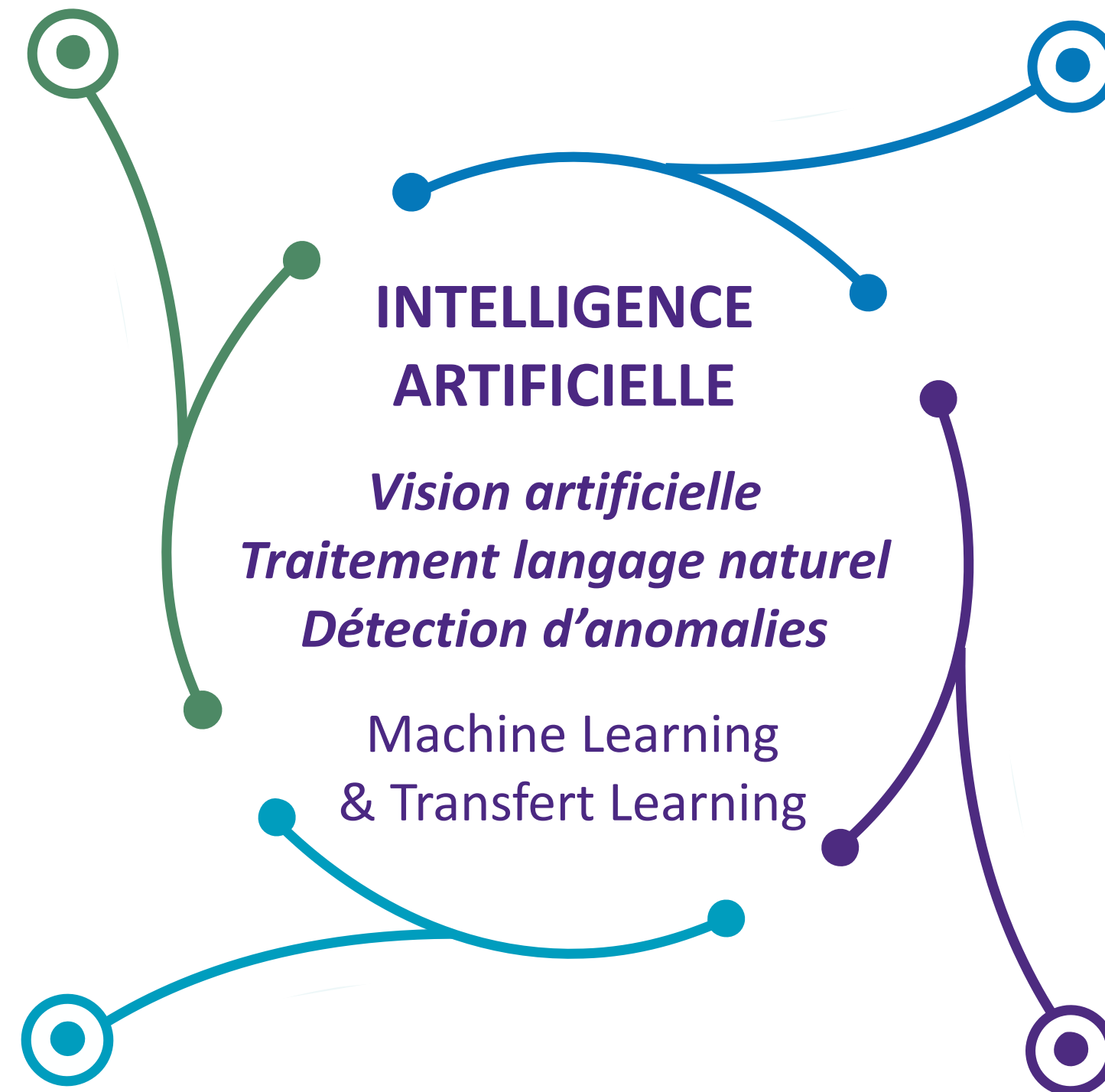
Digitalisation

Valorisation des données

Aide à la décision



Automatisation et assistance au management des organisations



SYSTÈMES INTELLIGENTS

Adaptation dynamique, coopération, autonomie de décision des systèmes complexes

Sécurité, fiabilité, santé du système
Environnement de test, simulation et virtualisation



Atterrissage de précision aidé par le « deep learning »



HUMAIN AUGMENTÉ

Réalité mixte, numérisation pour l'humain, Wearable Devices, amélioration des compétences et des opérations



Casque du fantassin intégrant de la Réalité Augmentée

NOTRE SYSTÈME DE MANAGEMENT

Afin de répondre aux attentes de nos parties intéressées, notre système de management global est établi, documenté et mis en œuvre afin d'améliorer continuellement son efficacité.

Nos certifications :



ISO 9001:2015
Systèmes de management de la qualité



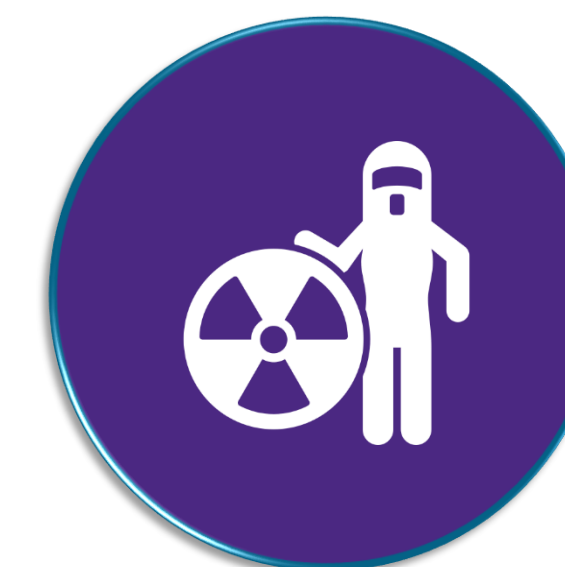
EN 9100:2016
Exigences pour les organismes de l'aéronautique, l'espace et la défense



ISO 14001:2015
Systèmes de management environnemental



ISO 27001:2013
Systèmes de management de la sécurité de l'information (Rennes)



Radioprotection
Référentiel Radioprotection Entreprise indice 2 (Gémenos)

AMBITION & STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT

L'ambition pour 2024

Cette ambition combine croissance organique et croissance externe pour renforcer ses expertises et accélérer son développement international.

Elle accorde une large part à la poursuite de la politique d'innovation et de capitalisation qui contribue fortement à l'identité du Groupe SCALIAN

500
CA en M€

60%
CA FRANCE

40%
CA MONDE

6000
consultants
& ingénieurs



ÉTHIQUE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

NOS ENGAGEMENTS ÉTHIQUES

L'éthique est un des piliers de notre stratégie de croissance. C'est pourquoi nous nous devons d'exprimer clairement nos engagements en tant que société citoyenne.

Nos principes éthiques – l'intégrité, le respect, la confidentialité, la transparence – nous permettrons de continuer d'être un groupe qui inspire confiance. Scalian affirme le principe de "tolérance zéro" en matière de corruption et de trafic d'influence, quelles qu'en soient les formes, dans toutes ses activités et dans l'ensemble du groupe.

Le code éthique est un repère dans nos pratiques au quotidien.

La démarche de Scalian se structure autour des grands principes d'équité et de transparence suivants :



Pratiques en
faveur de
**l'éthique et la
conformité**



Pratiques en
faveur
**d'achats
responsables**



Pratiques en
faveur de la
**sécurité de
l'Information**

Nous déployons une politique de prévention de la corruption, conformément aux 8 piliers de la loi Sapin II :

- **Cartographie des risques de corruption** : Éviter les risques de corruption → Prévenir et traiter l'impact par des mesures, tirer des leçons et analyser les risques.
- **Code de conduite** : Document interne de communication sur les engagements et valeurs de l'entreprise. Contient un volet sur la lutte contre la corruption.
- **Due Diligence (vérification préalable)** : Analyse préalable du contexte d'une opération avec un tiers → Connaître le partenaire potentiel avant engagement
- **Procédure de contrôles comptables** : Détection des infractions éventuelles à partir des données comptables et financières, tests sur des opérations.
- **Dispositif de formation** : Formation des dirigeants et collaborateurs → Formation continue, pragmatique et pédagogique, adaptée à l'exposition aux risques de corruption des employés.
- **Dispositif d'alerte interne** : Permet le recueil des signalements d'un employé de conduites ou de situations contraires au code de conduite de la société. Mise en place d'un dispositif protégeant le lanceur d'alerte, ses informations et la personne concernée par l'alerte.
- **Régime disciplinaire** : Rappel des mesures disciplinaires internes → Sanctions pour ceux qui sont allés à l'encontre du code de conduite.
- **Dispositif de contrôle et d'évaluation interne** : Contrôler et évaluer l'efficacité des procédures → Suivi sous forme de reporting, action d'ajustement.

ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

Nous déployons un programme éthique et conformité selon trois axes :

PRÉVENIR

Favoriser une culture anti-corruption au sein de Scalian afin de prévenir tous comportements non-éthiques :

- Ton donné par la direction
- Politiques et procédures
- Formation & communication
- Conformité de nos partenaires
- Gestion des risques
- Conformité commerciale
- Contrôle des fusions
- Contrôle des acquisitions
- Intégration aux processus
- Soutien et conseils

DÉTECTER

Fournir des contrôles internes, des procédures d'alerte et évaluer le degré d'adhésion au programme :

- Devoir de signalement
- Plateforme de signalement
- Contrôles internes efficaces
- Audits périodiques
- Sondages périodiques
- Suivis de la conformité
- Ressources et compétences

AGIR

Appliquer des mesures pour remédier aux comportements anti-éthiques ou de corruption :

- Conséquences des inconduites
- Correction des processus
- Sanctions disciplinaires
- Contrôle indépendant

ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

Diverses pratiques sont mises en œuvre en faveur de l'éthique et la conformité :

- Cartographie des risques liés, à nos activités, à nos processus et aux pays dans lesquels nous intervenons
- Évaluation annuelle de l'exposition de notre personnel aux risques
- Formation obligatoire sur l'éthique chez Scalian
- Programme d'audits
- Mise en place d'une plateforme externe d'alerte garantissant l'anonymat et conforme au RGPD

600 salariés
sondés sur
notre exposition
aux risques en
2019

12 familles de
risques évaluées
et pilotées en
2019

100% des
salariés
sensibilisés à
l'éthique en 2019

0 alerte
remontée
en 2019

100% des sites
audités sur 2 ans

LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

2 piliers de la sécurité de l'information

Nous déployons un programme de sécurité de l'information selon 2 piliers :

PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Le respect de la confidentialité est important aux yeux de nos salariés et mandataires. Nous veillons à faire preuve de la plus grande clarté concernant nos modalités de collecte, d'utilisation, de divulgation, de transfert et de stockage des informations personnelles, en conformité avec le Règlement Général Européen sur la protection des données personnelles 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD) et aux lois nationales relatives à la protection des données personnelles.

Nous avons mis en place une politique Groupe de protection des données personnelles et d'une gouvernance dédiée sous l'égide d'un DPO indépendant (Data Protection Officer).

L'ensemble des traitements des données personnelles fait l'objet annuellement d'une revue pour identifier d'éventuels écarts et mettre les actions correctives et la communication en place.

SÉCURITÉ DES SYSTÈMES D'INFORMATION

La cyber sécurité constitue un enjeu primordial pour l'ensemble des parties intéressées du Groupe. Notre Système de Management Global intègre les exigences de la norme ISO 27001:2013 afin de :

- Maîtriser les risques
- Assurer la continuité de service
- Garantir la maîtrise du patrimoine immatériel
- Préserver la confiance des parties intéressées en défendant la confidentialité des informations (clients, industrielles, personnelles, etc.).

En complément de cette démarche, nous avons développé un rapid-learning obligatoire pour tous nos collaborateurs concernant la sécurité de l'information.

LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Diverses pratiques sont mises en œuvre en faveur de la sécurité de l'information :

- Politique générale des données personnelles globale de Scalian
- Politique particulière des données personnelles des candidats
- Nomination d'un DPO enregistré auprès de la CNIL dont l'indépendance est garantie par sa lettre de mission (dpo@scalian.com)
- Cartographie des traitements des données personnelles revue annuellement
- Analyse PIA sur les risques
- Programme d'audits

100% des salariés informés en 2019

23 traitements identifiés et autorisés en 2019

7 demandes traitées et closes en 2019

100% des sites audités sur 2 ans

DÉMARCHE D'ACHATS RESPONSABLES

2 piliers de la démarche achats responsables

Nous déployons une démarche d'achats responsables selon 2 piliers :

RENFORCER LA MAÎTRISE RSE DES FOURNISSEURS

Depuis 2019, l'ensemble de nos filiales a un dispositif d'achats responsables reposant sur :

- Une charte d'achats responsables
- Une cartographie des risques RSE des fournisseurs
- Des évaluations RSE des fournisseurs
- Un encouragement et un accompagnement vers ses fournisseurs à s'engager eux-mêmes dans une démarche RSE

Ce programme est en cours de déploiement sur la France et l'International et verra son aboutissement en 2021.

RENFORCER ET HARMONISER LES PRATIQUES D'ACHAT

La politique des achats, portée par le Service des Achats au sein du Secrétariat Général du Groupe, s'articule autour de quatre axes :

- Les métiers, visant à augmenter la maturité des parties intéressées internes (Directions Commerciales, Techniques et Transverses) dans l'application et le respect des processus et bonnes pratiques des achats
- La relation commerciale, visant à garantir l'intégrité, l'absence de conflits d'intérêts et la pérennité de nos relations avec nos fournisseurs critiques
- La performance qualité et environnementale, visant à mesurer le respect des engagements de nos fournisseurs
- Les risques, visant à les identifier et les maîtriser qu'ils soient environnementaux, sociétaux, sur la sécurité de l'information, qualité, juridiques, réglementaires, etc.

DÉMARCHE D'ACHATS RESPONSABLES

Nous nous engageons à promouvoir cette démarche à l'ensemble de nos fournisseurs :

- Respect des droits de l'Homme
- Interdiction du travail forcé et obligatoire
- Interdiction du travail des enfants
- Lutte contre toutes les formes de discrimination
- Lutte contre la corruption
- Santé et sécurité
- Pratiques salariales
- Respect des libertés
- Interdiction de toute discrimination harcèlement et violence
- Respect de l'environnement

96 fournisseurs critiques évalués en 2019

99% d'évaluation positive en 2019

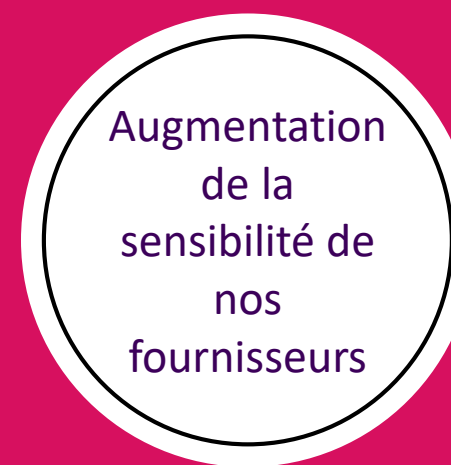
2 fournisseurs déréférencés en 2019



Nouvelles conditions générales achats

En 2019, nous avons revu l'ensemble des conditions générales d'achat en intégrant des exigences contractuelles liées à :

- La sécurité des Systèmes d'Information
- La protection des données personnelles
- La charte des Achats Responsables



Augmentation de la sensibilité de nos fournisseurs



Nouvelle politique de maîtrise des fournisseurs

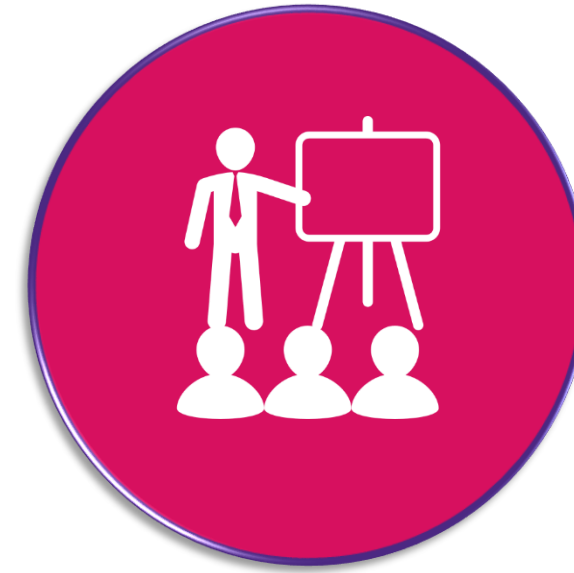
En 2020, nous déployons notre nouvelle politique de maîtrise de fournisseurs :

- Sélection de fournisseurs éco-responsables
- Évaluation des risques selon la charte
- Suivi
- Évaluation, accompagnement ou sanctions

PROJECTION HORIZON 2020



**Déploiement du processus
de maîtrise des fournisseurs**




**Augmentation de la
sensibilité des salariés à la
lutte anti-corruption**



**Suppression des
traitements sur les données
personnelles non autorisées
suite aux dernières fusions**



A photograph of a woman with curly hair, wearing a white blazer over a dark green top, smiling broadly as she shakes hands with a man in a dark suit. The background is a blurred office setting. A semi-transparent white box with a thin white border contains the text.

L'HUMAIN AU CŒUR DE
NOTRE DÉMARCHE

IDENTITÉ ET VALEURS

Le premier fondement de notre stratégie RH : la définition de nos valeurs et de notre culture. Ce dénominateur commun partagé au sein de chaque site, divisions, filiales est le ciment de notre organisation et la caractérise.

Les piliers de notre promesse employeur et nos valeurs définis avec nos collaborateurs et notre management sont issus de notre histoire et parlent de notre culture et de notre promesse. Ils irriguent notre ambition managériale et sous-tendent notre politique RH.

Nos valeurs :

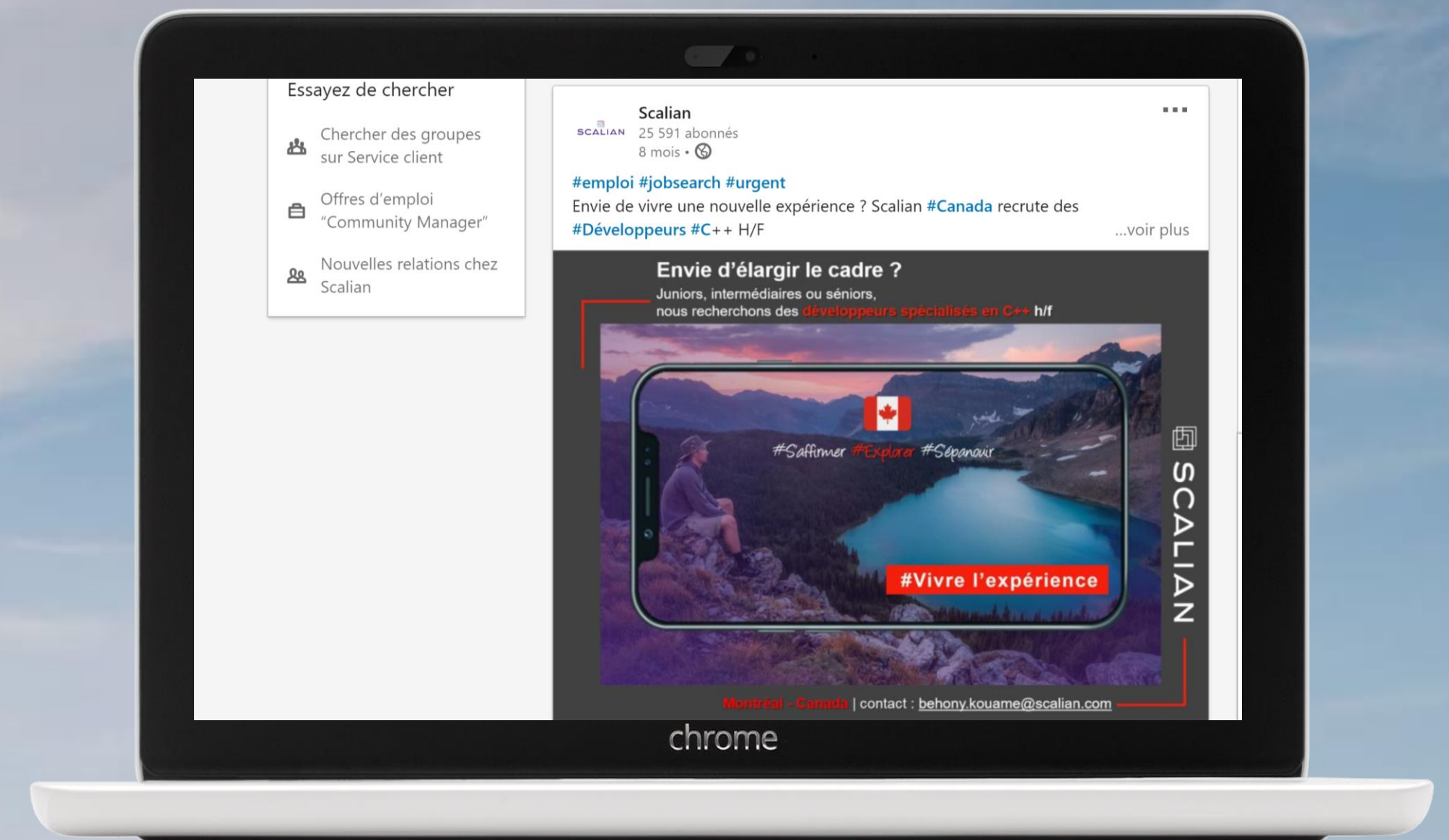
Un esprit d'entrepreneur	Respect des engagements
Dynamisme & agilité	Convivialité & proximité
Rigueur & fiabilité	

Soutenue par des vidéos de nos consultants qui témoignent de leur expérience au sein de Scalian autour de nos 3 piliers, nous avons à cœur de mieux faire connaître nos entreprises, ses opportunités et son état d'esprit.

#S’AFFIRMER

#EXPLORER

#S’EPANOUIR



NOS ENGAGEMENTS SOCIAUX

Nous mettons tout en œuvre pour respecter les législations relatives aux droits de l'Homme et aux conditions de travail en particulier celles relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective.

Nous rassemblons 2900 experts en France et à l'international, 1000 nous ont rejoint en 2019. Nos consultants & Ingénieurs disposent en moyenne de plus de 10 ans d'expérience. 95% sont ingénieurs, interagissent avec plus d'une vingtaine de communautés de pratiques et centres d'excellence et bénéficient de plus de 1700 actions de formation par an. Ils sont accompagnés par 150 managers, dont plus de 100 de proximité.

Grace à notre croissance soutenue, nous participons au développement de l'emploi en France et à l'International.



Pratiques et actions
en faveur des
droits de l'Homme



Santé/ Sécurité
Prévention des
risques



Diversité et insertion
des personnes
handicapées



Qualité de vie
au travail



Développement des talents et
promotion à la formation

PRATIQUES EN FAVEURS DES DROITS DE L'HOMME

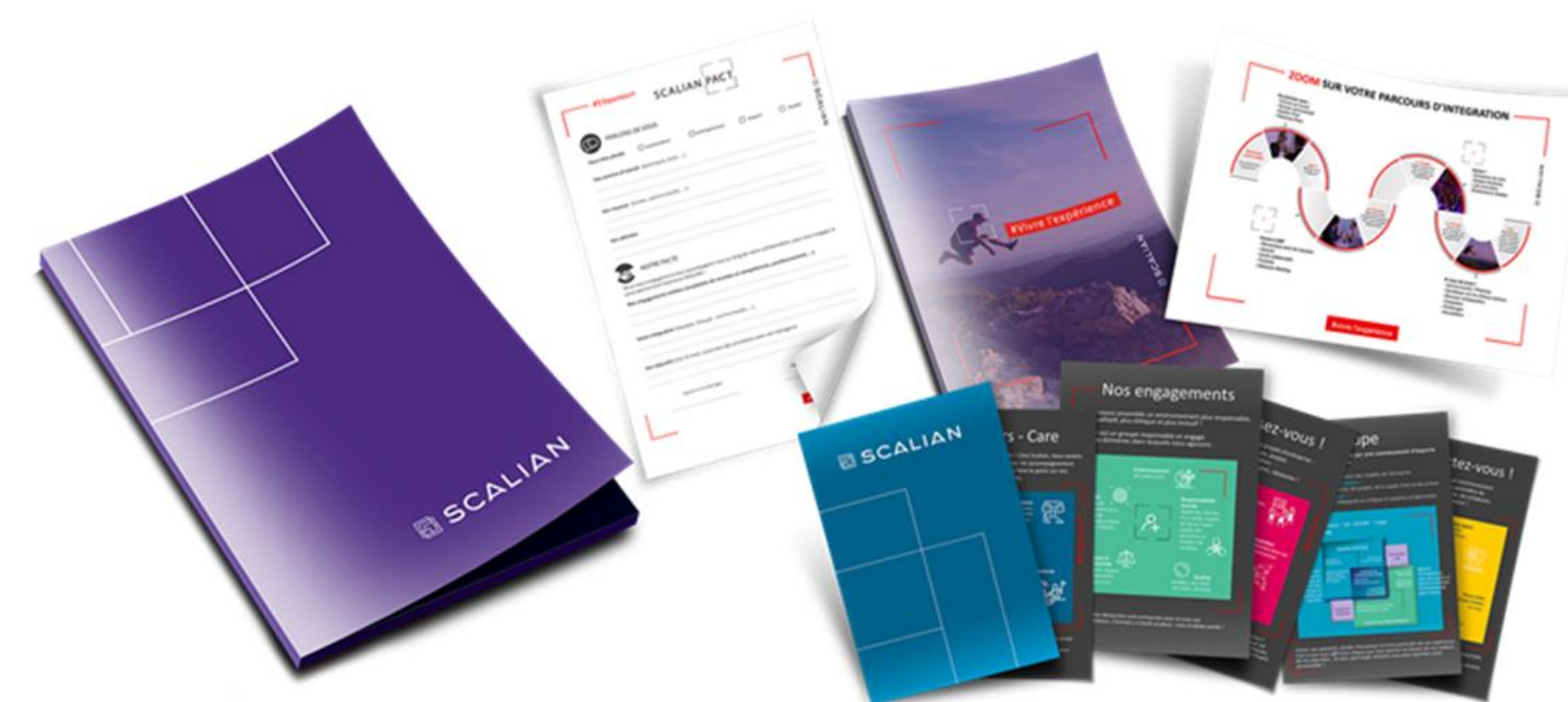
Nous avons recruté 1008 ingénieurs et consultants en 2019, expérimentés venant de toutes les spécialités et expertises du Digital, forts d'une expérience solide et d'une approche de recherche des meilleurs profils de la part de nos équipes de recrutement grâce à différents canaux tels que les réseaux, les forums, les agences de recrutement, etc.

Au travers d'évaluations techniques, basées sur les compétences, notre parcours de recrutement allie éthique, rapidité et exigence.

Aujourd'hui, plus de 20% de nos recrutements sont issus de la cooptation.

Depuis juin 2019, tous nos nouveaux entrants bénéficient d'un parcours d'intégration balisé dans les 6 premiers mois. Il vise à offrir toutes les clés de réussite à la prise de fonction de nos nouveaux entrants, dans le cadre des projets clients qui leur sont confiés, et à leur permettre d'être pleinement intégrés dans leur communauté de travail.

Soutien de l'emploi



Un processus +

Des cartes +

Un rapport d'étonnement

Un Pacte Scalian d'accompagnement

Des relais référents

PRATIQUES EN FAVEURS DES DROITS DE L'HOMME

9 accords d'entreprise

Nos principaux accords d'entreprise :

- **Accord sur le droit à la déconnexion** : Signé en février 2018, il prévoit la mise en place de diverses modalités, telles que des communications rappelant les bonnes pratiques pour l'utilisation de la messagerie et des outils informatiques.
- **Accord sur les horaires atypiques, de nuit et de weekend** : Il prévoit les modalités de mise en œuvre et de compensation générées par un travail effectué à des horaires différents de l'organisation hebdomadaire habituelle.
- **Accord sur les astreintes** : Il prévoit l'organisation des périodes d'astreinte et des interventions ponctuelles. La contrainte des périodes qui nécessitent une présence à proximité du lieu de travail en vue d'une intervention éventuelle sur site est sujette à des contreparties financières octroyées au personnel.
- **Accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail** : Il définit la durée et les modalités d'équilibre annuel du temps de travail du personnel par le biais de Jours de Récupération du Temps de Travail. Ce temps de récupération d'un travail effectué au-delà de 35 heures hebdomadaire est ainsi compensé par l'acquisition de jours de repos (JRTT). L'accord précise de même le mode d'acquisition de ces jours pour le personnel à temps complet comme à temps partiel, leur utilisation, la prise en compte de la journée de solidarité, etc.
- **Accord de participation Groupe** : Il définit les frontières de redistribution des fruits de la performance financière de l'ensemble des sociétés du groupe au sein de l'Unité Économique et Sociale (UES) Scalian. Son objet est de fédérer l'ensemble du personnel salarié des différentes sociétés de l'UES autour d'une performance globale de Scalian. La réserve de participation de chaque société participe ainsi à la constitution d'une réserve financière répartie ensuite auprès de l'ensemble du personnel. Cet équilibre de répartition comble l'effet des différences de performances de chaque société de Scalian qui génèrent des écarts de primes individuelles parfois importants entre les collaborateurs.

PRATIQUES EN FAVEURS DES DROITS DE L'HOMME

9 accords d'entreprise

Nos principaux accords d'entreprise (suite) :

- **Accord sur les tickets restaurant** : L'harmonisation et la mise en forme de pratiques et usages différents de participation des sociétés du groupe au financement des repas journaliers des collaborateurs contribue à rendre homogène les avantages sociaux des collaborateurs de Scalian. Au-delà de la participation identique octroyée par Scalian pour financer le repas journalier, l'extension de cette contribution employeur homogène à l'ensemble du personnel participe au « bien vivre ensemble ».
- **Accord sur la prime de vacances** : En réponse aux mesures conventionnelles instaurant une prime de vacances annuelle, celle-ci est dorénavant calculée de manière à faire bénéficier à l'ensemble des collaborateurs de l'Unité Économique et Sociale Scalian du même montant de prime. Ces modalités diffèrent d'un mode de calcul proportionnel à la rémunération de chacun et participe à revaloriser positivement les primes octroyées au personnel ayant une rémunération plus faible. Cette participation du groupe Scalian au financement des vacances plus généreux pour les bas salaires répond à ses valeurs qui prend en compte l'équilibre vie privée / vie professionnelle.
- **Accord sur le Compte Épargne Temps et le PERCO** : Il définit les règles d'épargne des jours de repos (JRTT) obtenu par un travail au-delà de 35 heures hebdomadaire. Ces jours peuvent aussi être abondés en vue de financer une épargne retraite. Cette capacité d'épargne permet de travailler plus en début de carrière pour anticiper un besoin de repos plus importants dans l'avenir, une prise de retraite plus tôt ou améliorée. Ce processus participe à un équilibre vie privée / vie professionnelle présent et futur auquel les collaborateurs ont la libre initiative d'adhérer.
- **Accord sur le télétravail** : Actuellement en cours de négociation, il fait suite à un projet pilote lancé en 2018 et 2019 sur plus de 200 salariés du groupe avec pour objectif de promouvoir la flexibilité du travail avec l'équilibre vie professionnelle / vie privée.

SANTÉ ET SÉCURITÉ PRÉVENTION DES RISQUES

Une prévention des risques au cœur de nos préoccupations

- Mise en place en 2018 d'un régime relatif à la complémentaire santé et à la prévoyance commun à la majorité de nos filiales
- Mise en place en 2019 d'un nouveau Document Unique d'Évaluation des Risques sous une forme commune à toutes les sociétés du groupe
- Certification RadioProtection pour l'ensemble de nos sites et collaborateurs intervenant sous rayonnements ionisants au sein d'INB ou INBS
- Déploiement de l'approche SQCDPEFE (**S**écurité, **Q**ualité, **C**oût, **D**élai, **P**ersonnel, **E**nvironnement, **F**inancier et **E**thique) à toutes les strates de management du groupe

0 maladie professionnelle déclarée à la sécurité sociale en 2019

2% : taux de fréquence des accidents du travail en 2019, contre 4,62% en 2018

9 accidents de travail ayant entraîné des arrêts de travail en 2019, contre 13 en 2018

0,02% : taux de gravité des accidents du travail en 2019. Stable

58 managers formés en 2019 sur les facteurs humains

DIVERSITÉ ET INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Afin de favoriser l'insertion des travailleurs handicapés, nous avons réalisé en 2017 un diagnostic conseil approfondi en collaboration avec les Cabinets Avisea et Cadence conseil et l'Agefiph. Ce diagnostic a permis d'identifier les leviers et les freins à lever pour développer une politique en faveur des travailleurs handicapés.

Notre organisation permet de piloter ces actions en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap et d'enraciner le handicap dans le processus RH en créant une « mission handicap » organisée autour de référents handicap présents dans les différents sites du Groupe.

0,9% : taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap déclaré dans la DOETH 2019

23 personnes handicapées présentes dans les effectifs au 31/12/2019



SENSIBILISATION

Nous communiquons, sensibilisons et formons nos salariés régulièrement : Communication de la DRH, articles dans le journal d'entreprise, témoignages de salariés, partenariats d'évènements, sensibilisation des salariés lors de la semaine européenne pour l'emploi de travailleurs handicapés, etc.

10 référents handicap en 2019



PARTENARIAT

Nous sommes partenaire de l'adaptathon organisé par Ambition Toulouse Métropole : marathon de l'innovation dont l'objectif est de faire émerger et développer des solutions concrètes (innovations technologiques, sociales ou organisationnelles) permettant d'adapter le monde de l'entreprise aux personnes en situation de handicap.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Nous plaçons nos employés au centre de notre modèle de management, créant ainsi une relation à long terme basée sur la déclinaison de nos valeurs : Proximité, Convivialité et Respect des engagements.

Afin de maintenir une proximité et une réactivité permanentes avec nos consultants, des équipes de proximité sont à leur contact : Assistantes d'agence, Managers techniques, Responsables de mission, Business Managers, HR Managers.

Une attention particulière est portée pour veiller à la qualité de vie au travail de chacun. Elle se caractérise sur le terrain par la qualité du lien avec les équipes managériales et agences, la mise en réseau des équipes, notamment au travers de points de contact réguliers et la mise en place de temps forts internes.

Notre réseau social d'entreprise, notre Intranet et nos outils digitaux (Teams, Skype..) favorisent le lien social et la mise en réseau de l'ensemble de nos collaborateurs.



1537 collaborateurs actifs
sur Yammer en 2019

749 messages publiés
sur Yammer en 2019

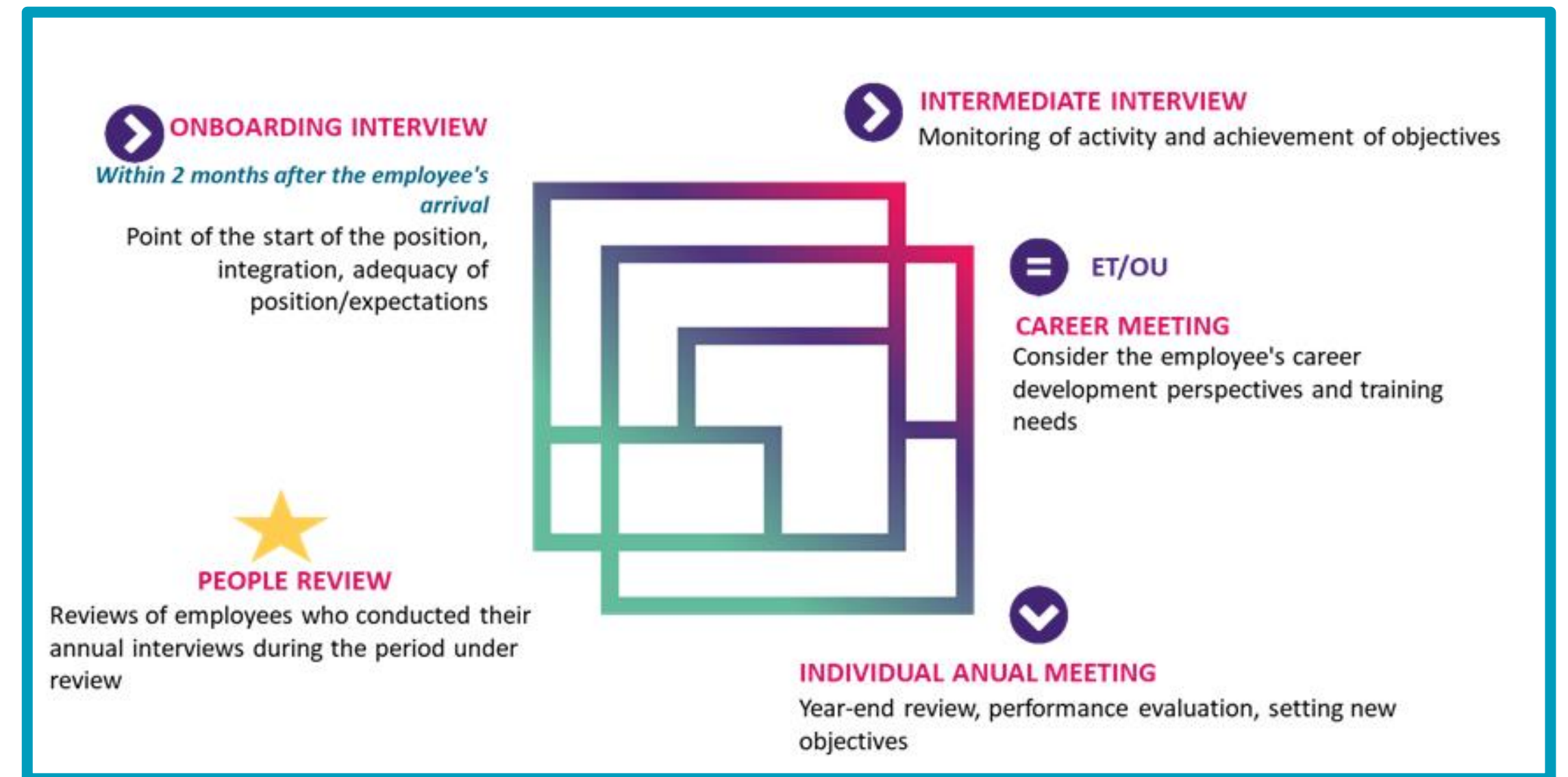
2231 messages likés sur
Yammer en 2019

DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

La diversité des missions et des métiers permet à chacun de construire son parcours. Des parcours différenciés depuis l'expertise jusqu'au management permettent à chacun de développer et exprimer ses propres talents. Dans ce sens, la mobilité professionnelle est encouragée et soutenue. Forts d'une structure managériale de proximité, nous nous mobilisons pour répondre aux souhaits et besoins de développement de nos collaborateurs.

Nos salariés peuvent s'appuyer sur les référentiels de compétences attendus par métier, sur les passerelles pré-identifiées et à travers notre plateforme RH s'exprimer sur leurs souhaits de mobilité.

Un processus de suivi formel centré sur le collaborateur se fait tout au long de son parcours, par le biais de suivis réguliers, pour la définition des priorités sur la mission, les feedbacks continus, l'évaluation de ses compétences et connaissances, et l'échange sur son parcours professionnel et ses perspectives.



DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

En 2019, nous nous sommes engagés auprès d'associations en mettant à profit nos Talents.

Du 1^{er} octobre au 15 novembre 2019, nous avons lancé notre premier appel à projets sur les thèmes suivants :

- Éducation
- Insertion
- Économie sociale et solidaire
- Accompagnement aux technologies nouvelles

Ce mécénat a pour objectif d'identifier et soutenir des associations qui contribuent à l'éducation et l'insertion de publics défavorisés via la mise à disposition des compétences professionnelles et/ou personnelles de nos salariés.

3 associations ont été sélectionnées dans le cadre de cet appel à projet.

Mécénat de compétences

APPEL À PROJETS
MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Dépôt des dossiers :
du 1^{er} octobre au
15 novembre 2019

SCALIAN, acteur majeur du conseil en management des systèmes numériques et de la transformation digitale, lance son 1^{er} appel à projets dans le cadre du MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES sur les thèmes :

- Éducation
- Insertion
- Économie sociale et solidaire
- Accompagnement aux technologies nouvelles

Objectif :
Identifier et soutenir des associations qui contribuent à l'éducation, la formation et l'insertion de publics défavorisés via la mise à disposition des compétences professionnelles et/ou personnelles de nos salariés

Critères d'éligibilité :

- Être une association loi 1901 ou organisme à but non lucratif
- Mettre en œuvre le projet sur le territoire national
- Être déclaré d'intérêt général au titre des articles 200 et 238 bis du Code des Impôts et donc être habilité à délivrer des reçus fiscaux
- Présenter un projet qui peut être réalisé par un collaborateur Scalian

* Seuls les dossiers des porteurs de projets répondant à ces critères seront étudiés

Déposez votre dossier de candidature et demandez le règlement auprès de mecenat@scalian.com

SCALIAN

Scalian adhérent :

Les
entreprises
pour **La Cité**

PROMOTION DE LA FORMATION

ACADÉMIE SCALIAN

- Levier clé pour la capitalisation des compétences, leur partage et leur adaptation continue aux besoins du marché
- Permet le développement et la fidélisation des talents en accélérant et sécurisant les progressions de carrières à travers des certifications métiers et des programmes de formations techniques, fonctionnels et personnels en présentiel et à distance (e-learning)
- 250 formations référencées
- 43% des actions de formation ont été animées par des formateurs Scalian en 2019

PRACTICES

- Lieu d'échanges d'expertises entre les consultants et les ingénieurs
- Favorisent le partage de connaissances, de pratiques et la diffusion de nos méthodologies
- Soutiennent une gestion collaborative de l'expertise qui favorise l'échange et la veille technologique

RENCONTRES DÉDIÉES

- L@b meetup/L@b talk : présentation et discussion autour d'un sujet lié à la vie du L@b.
- HR talk/plays : information / atelier autour d'un sujet RH
- Biz Talk : échanges autour d'un sujet business
- Tech'meet : rencontre et discussion métier

Développement des compétences

Les formations dispensées sur l'exercice 2018-2019 ont suivi les orientations prévues :

- **1766** heures dispensées dans le domaine du programme et développement
- **1654** heures dispensées dans le domaine du management
- **1517** heures dispensées dans le domaine de l'agilité
- **1356** heures dispensées dans le domaine de la gestion de projets

Formation	2018	2019
Montant dépensé	1 060 035€	1 237 313€
Nb de pers. formées	1 105	1 140
Nb actions de formation	1 727	1 865
Nb heures de formation	20 000	20 493
Nb jours de formation	2 857	3 189

PROMOTION DE LA FORMATION

Au travers d'une cinquantaine d'actions (simulations d'entretiens, visites de nos centres d'excellence, thèses CIFRE, etc.), nos salariés soutiennent des projets et des étudiants.

En 2019 nous sommes devenus partenaire de l'**IMT Albi** pour lancer le laboratoire de recherche commun « SCAN ». Ce partenariat nous fait entrer dans une relation tripartite et internationale avec Georgia Tech, première université mondiale en Supply Chain.

2019 marque également le partenariat avec l'**ESQESE Toulouse** où les étudiants de Master 2 Manager QSE participent à l'amélioration continue de notre Système de Management Global à travers deux projets semestriels qui leur sont proposés.

Scalian est mécène du fond de dotation de l'**Université Fédérale de Toulouse**. 5 thématiques majeures sont au cœur du programme du fonds :

Solidarité

Responsabilité

Événementiel

Recherche et innovation

Formation et entreprise

Partenariats académiques



PROJECTION HORIZON 2020



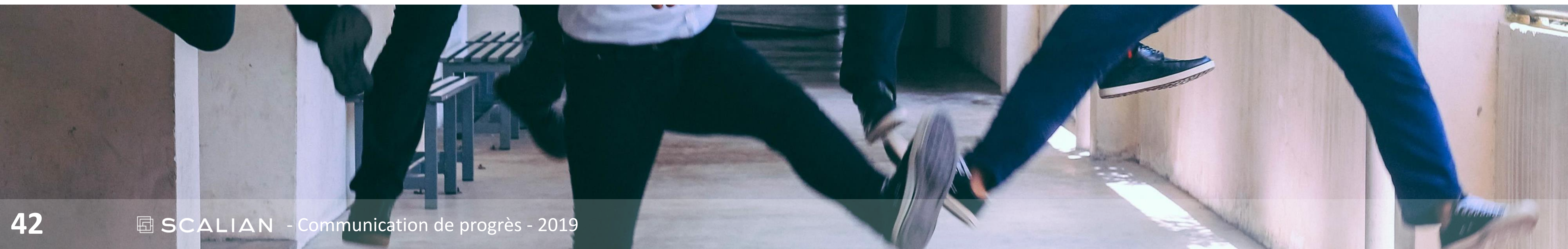
**Atteindre les 1300
personnes formées**



**Signatures d'accords ou mises en
place d'actions GPEC, télétravail,
dialogue social, égalité H/F**



**Recruter 1100
candidats**





ENGAGEMENT
ENVIRONNEMENTAL

POLITIQUE ET ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX

Notations 2019

A Afnor - ACESIA
60/100 Ecovadis

Notre démarche environnementale est née en 2016 grâce à l'implication et la motivation de nos collaborateurs. Depuis, nous ne cessons de l'enrichir afin de prendre en compte les attentes de nos parties prenantes tout en considérant les enjeux environnementaux mondiaux.

L'année 2019 a principalement été marquée par :

- La nomination des Correspondants Qualité et Environnement dans chaque agence française,
- La participation au premier World Clean Up Day pour les collaborateurs volontaires,
- Le déploiement d'un outil externe de veille et de conformité réglementaire,
- La réalisation du Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES),
- La création d'un groupe uniquement consacré à l'environnement sur notre réseau social interne Yammer.

Parce que chaque jour est un jour pour l'environnement, nous préparons actuellement la nouvelle stratégie environnementale 2020-2024.



SCALIAN
A BRIDGE TO PERFORMANCE

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Scalian, acteur majeur en innovation numérique et management depuis 30 ans, poursuit son engagement en faveur de l'environnement. L'obtention de notre première certification ISO 14001:2015 a généré diverses actions dont, la prise en compte des rejets de CO2 pour notre flotte de véhicules, l'installation d'équipements de visio-conférence ou encore le développement d'un réseau privilégiant la proximité de nos fournisseurs.
 Aujourd'hui, Scalian s'engage pour réaliser ces objectifs à l'horizon 2020 :

SENSIBILISATION
Former et sensibiliser nos collaborateurs sur les aspects environnementaux

RECYCLAGE
Intégrer les produits électroniques liés à la Direction du Système d'Information dans le processus recyclage

CONFORMITÉ
Evaluer l'impact environnemental de nos activités avec la réalisation de Bilan Carbone® et d'audits énergétiques
Etendre la certification ISO 14001:2015 à nos nouvelles filiales françaises

ENGAGEMENT
Utiliser des matériaux durables et s'engager auprès de fournisseurs de proximité et responsables

Notre retour d'expérience du digital nous permet d'identifier les facteurs sur lesquels nous pouvons intervenir afin de protéger l'environnement : notre consommation d'électricité, notre processus de recyclage, notre utilisation des consommables et nos déplacements géographiques.

Ces engagements ancrés dans la politique générale de Scalian nous projettent vers une nouvelle dimension respectant l'équilibre entre protection de l'environnement et compétitivité.

La participation de nos collaborateurs constitue une force pour Scalian. Ensemble, continuons à faire de Scalian une entreprise éco-efficace.



SCALIAN

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Adoptez un comportement éco-responsable. Réduisons ensemble nos consommables.

LIMITES
Nos impressions
Meilleure utilisation du papier

RECYCLAGES
Les plastiques, les cartons
Les papiers et cartons, les boîtes d'impression, les piles et batteries




SCALIAN

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Adoptez un comportement éco-responsable. Diminuer ensemble notre consommation d'électricité.

ÉLECTRICITÉ
Les téléphones, la climatisation, le chauffage en partant
Nos appareils électriques et ce quittant notre poste de travail

AUDITS ISO
L'utilisation de la lumière artificielle
La climatisation/chauffage en fonction de la température extérieure



SCALIAN

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

Adoptez un comportement éco-responsable. Réduisons ensemble notre consommation d'eau.

ÉNERGIES
À l'extérieur, arrêter les robinets
À l'intérieur, les chasse d'eau à double commande

DIAGNOSTICS
Les robinets qui coulent inutilement
Les filtres d'eau après de notre point d'eau

NOS ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX

Notre analyse environnementale nous permet de définir 6 aspects environnementaux significatifs pour lesquels nous portons une attention particulière afin de diminuer notre empreinte environnementale.

En tant que locataires de l'ensemble de nos agences, certaines actions environnementales sont menées conjointement et avec l'accord de nos bailleurs.



Déchets non dangereux



Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE)



Eau



Énergie



**Ressources
(consommables,
toners, etc.)**



Transports

LES DÉCHETS

La collecte et le recyclage des déchets sont assurés par la communauté de commune ou par un prestataire externe selon les sites. À minima, les déchets recyclés sont les suivants :

- Papiers / cartons
- Plastiques (dont gobelets)/ emballages métalliques
- Toners d'impression
- Piles
- Ampoules
- DEEE

Sites Scalian France 2018 2019

Sites Scalian France	2018	2019
Déchets (tonnes) <i>(tout confondu)</i>	0,6	4,6

L'augmentation du tonnage des déchets s'explique par la mise en place d'une prestation externe en 2019. Notre prestataire nous fournit les quantités de tous les déchets collectés et recyclés sur les sites de Blagnac et Colomiers, contrairement aux communautés de communes qui ne pèsent pas les déchets.

Nous sensibilisons régulièrement nos collaborateurs en communiquant des bonnes pratiques via les réseaux sociaux internes, l'e-learning obligatoire et le livret des éco-gestes.

345 kg de marc de café collectés et revalorisés en 2019 sur le site de Colomiers

0,3 tonnes de DEEE recyclés en 2018 contre 2,8 tonnes en 2019



BILAN CARBONE DU TRI SUR LE SITE DE BLAGNAC

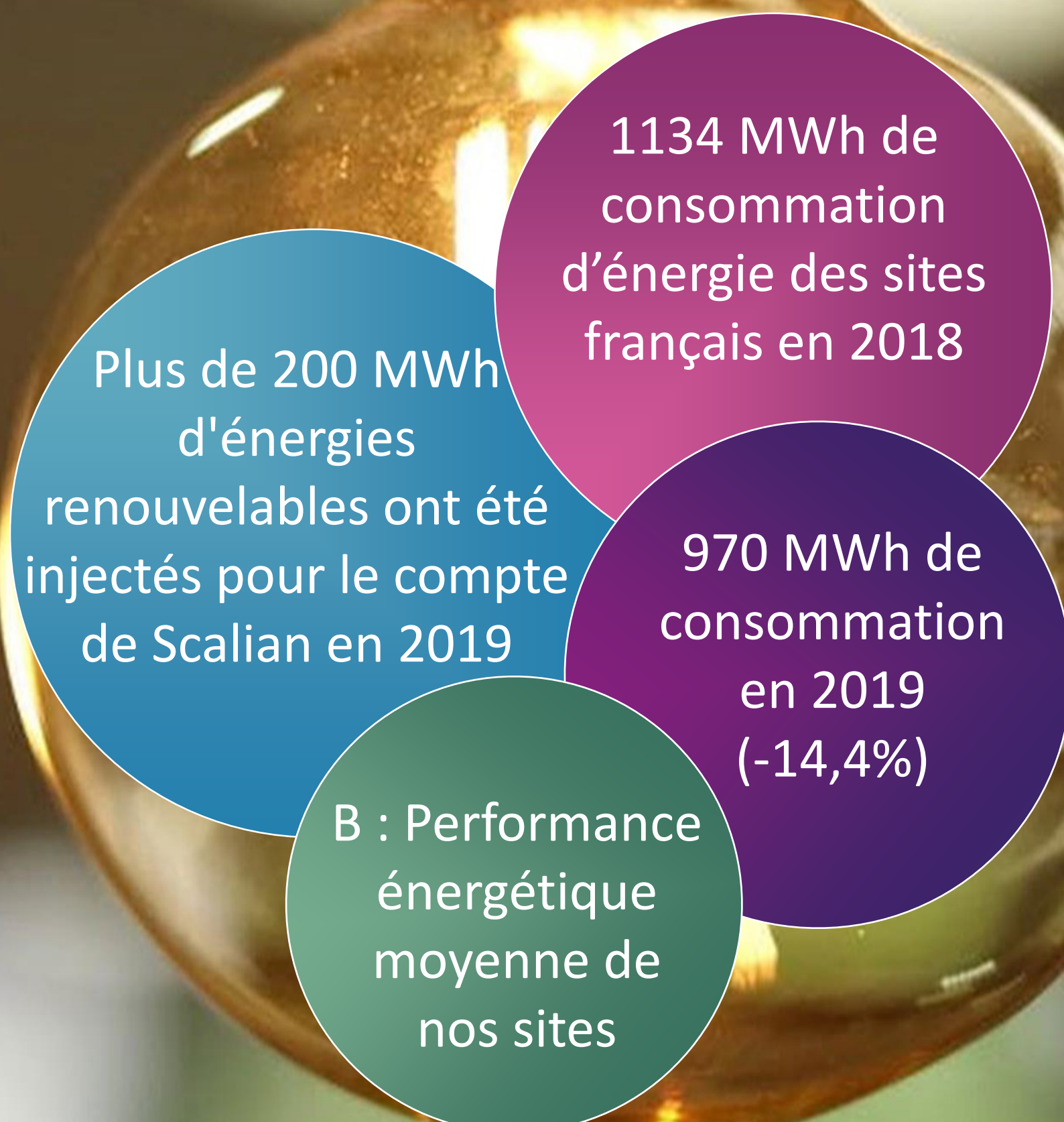
- 274 kg de déchets recyclés en 2019
- 122 kg de CO2 consommés sans notre prestataire
- 45 kg de CO2 consommés avec notre prestataire
- 77 kg de CO2 économisés grâce à notre prestataire



BILAN CARBONE DU TRI SUR LE SITE DE COLOMIERS

- 1564 kg de déchets recyclés en 2019
- 604 kg de CO2 consommés sans notre prestataire
- 298 kg de CO2 consommés avec notre prestataire
- 307 kg de CO2 économisés grâce à notre prestataire

L'ÉNERGIE



Des actions sont menées depuis 2016 afin de maîtriser notre consommation d'énergie :

SENSIBILISATION

- Bonnes pratiques via les réseaux sociaux internes, l'e-learning obligatoire et le livret des éco-gestes

PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

- Choix de bâtiments dont la performance énergétique n'excède par l'indice B
- Remplacement progressif des ampoules existantes par des LED
- Paramétrage de l'extinction des lumières et des stores selon la faisabilité technique des appareils
- Paramétrage de l'extinction du chauffage & climatisation selon la faisabilité technique des appareils
- Analyse des consommations du groupe site par site afin d'étudier la performance énergétique du groupe

INFORMATIQUE

- Diffusion d'une charte informatique donnant les préconisations d'utilisation des outils numériques
- Paramétrage par défaut de la veille automatique des ordinateurs après 10 minutes d'utilisation
- Diminution de la température de la salle serveur sur le site de Labège

ÉNERGIE RENOUVELABLE

- Mise en place d'un contrat d'énergie renouvelable pour le site de Rennes
- Étude en cours pour étendre la part d'énergie renouvelable à tous nos sites

LES TRANSPORTS

Des actions sont menées depuis 2016 :

- Mise en place d'une double validation pour l'ensemble des déplacements du groupe
- Intégration de l'aspect environnemental dans la politique voyage du groupe
- Mise en place d'un indicateur sur la mesure de l'empreinte carbone en CO2 pour les déplacements professionnels en train et en avion
- Définition de la classe environnementale du parc auto : B
- Renforcement de la politique voiture

Déplacements en train	2018	2019
Nombre de trajets	2 624	2 830
Distance parcourue (km)	886 515	946 909
Bilan CO2 (Tonnes CO2)	55 885	59 467

115 collaborateurs ont bénéficié de l'indemnité kilométrique vélo en 2019 contre 74 en 2018

126 véhicules dans le parc auto en 2019 en France pour une moyenne des émissions CO2 de 113g/km

367 collaborateurs de la filiale DS ont bénéficié du remboursement des transports en commun en 2019



INCITATION AUX TRANSPORTS DOUX

- Remboursement partiel ou total de l'abonnement
- Indemnité kilomètre vélo



ALTERNATIVES AUX DÉPLACEMENTS

- Installation d'équipements de visio-conférence sur nos sites
- Promotion des outils collaboratifs tels que Microsoft Teams

120 g/km :
objectif des
émissions du
parc auto



SENSIBILISATION

Bonnes pratiques via les réseaux sociaux internes, l'e-learning obligatoire et le livret des éco-gestes



IMPLANTATIONS

La proximité des transports en commun est un critère de choix de nos agences

LES RESSOURCES

Des actions sont menées depuis 2016 :

SENSIBILISATION

- Bonnes pratiques via les réseaux sociaux internes, l'e-learning obligatoire et le livret des éco-gestes
- Distribution de tasses et verres réutilisables aux collaborateurs
- Utilisation de papier A4 75g, contre 80g en 2016

DÉMATÉRIALISATION

- Bulletins de paie via un coffre-fort électronique virtuel et sécurisé
- Tickets restaurant via une carte de paiement
- Outil SI RH comprenant les informations, les comptes-rendus des rendez-vous candidats
- Outil SI RH comprenant les fiches d'emploi, les entretiens professionnels et annuels des salariés

INFORMATIQUE

- Vérification semestrielle du paramétrage des impressions en recto-verso et en noir et blanc
- Concentration des points d'impression
- Incitation à la signature et validation électronique
- Mis en place d'une suite logiciels couvrant l'ensemble des besoins de travail collaboratif (Intranet, Système de Management Global, espaces collaboratifs d'équipe, etc.) accessible à plus de 2 800 salariés
- Projet en cours de transformation de nos flux de gestion à l'aide d'un ERP intégré couvrant les aspects RH, achats, projets, facturation et finance

COMMUNICATION

- Sélection de fournisseurs d'impressions responsables

3000 verres réutilisables distribués aux salariés en 2018

2700 tasses distribuées aux salariés en 2019

72 kg de toners recyclés sur le site de Colomiers en 2019

217 kg de papier recyclés sur le site de Blagnac en 2019

COMPENSATION CARBONE



1 000 arbres dans
Le Loiret (45),
749 dans l'Eure-et-
Loir (28) et
351 dans la Somme
(80)

300 tonnes
de CO2
compensées

2 100 arbres
plantés dans
3 communes
françaises

Projet reconduit
en 2020 avec
des plantations
en Europe

Toute l'actualité :



En 2019, Scalian s'est engagé de manière volontaire dans son premier programme de compensation carbone en partenariat avec Reforest'Action.

PROJECTION HORIZON 2020



Suppression des
gobelets en plastique
dans nos agences



Reconduite du projet
de compensation
carbone



Définition de la nouvelle
stratégie environnementale
2020-2024





CONTACTEZ LA DIRECTION QUALITÉ POUR TOUTE
INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

dq@scalian.com



www.scalian.com

Suivez-nous sur nos réseaux sociaux:

