RAPPORT D'ACTIVITÉ ET DE PERFORMANCE SOCIÉTALE

Groupe Scalian



Ceci est notre Communication sur le Progrès sur la mise en oeuvre des Dix principes du Global Compact des Nations Unies et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.







Initiée en 2017 avec la signature du Pacte Mondial des Nations Unies, notre initiative en faveur du développement durable est totalement intégrée à notre stratégie de développement.

En 2022, nous tenons à renouveler notre volonté de respecter et de mettre en œuvre les 10 principes du Global Compact au travers de cinq axes d'engagements RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) :

- Axe 1 Croissance responsable Adhésion de nos parties prenantes, croissance durable, consommation durable, villes et communautés durables
- Axe 2 Performance sociale Qualité de vie au travail, diversité et inclusion, santé et sécurité des personnes, parcours professionnels, engagements salariés
- énergétique
 Lutte contre le dérèglement climatique,
 transports responsables, réduction des
 déchets, gestion de l'eau et de l'énergie,
 biodiversité

Axe 3 – Performance environnementale &

- Axe 4 Culture & comportement éthique Lutte contre la corruption, intégrité des collaborateurs
- Axe 5 Sécurité & Sûreté Sécurité des données personnelles et industrielles, protection des actifs, transformation digitale

Jumans & TECHNOLOGY TO SCALE UP SUSTAINABLE PERFORMANCE

Notre nouvelle raison d'être combine le digital, la donnée et l'humain, grâce à la complémentarité de nos expertises techniques et métiers et s'aligne sur les évolutions sociales, éthiques, environnementales et économiques dont tous les marchés et parties prenantes ont besoin.

En tant que Président de Scalian, j'affirme mon engagement sans faille à poursuivre le déploiement de nos engagements dans les différents pays et filiales du Groupe, afin de capitaliser sur les initiatives locales et partager nos valeurs auprès de nos parties prenantes.

Nous sommes sur un plan à 5 ans, démarré en 2020, pour un bilan global qui sera fait en 2025.

Nous ferons pour autant, des points d'étape chaque année auprès de vous tous, et je vous remercie par avance pour vos propres contributions dans ce plan d'actions pour lequel je sais pouvoir compter sur votre parfaite adhésion.



Yvan CHABANNE **Président**



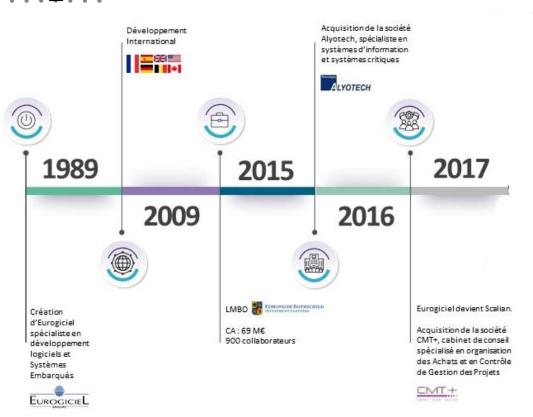


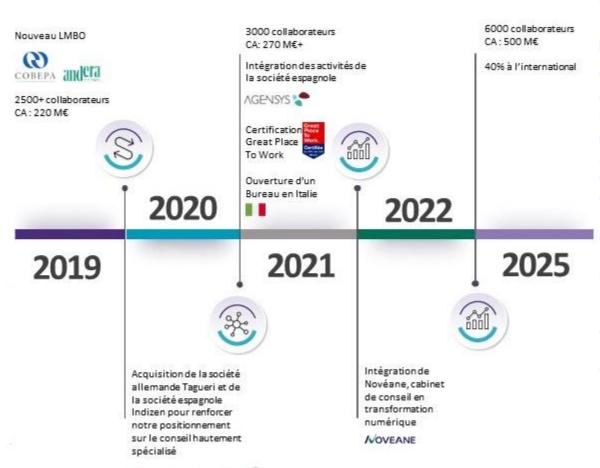
1	Présentation du Groupe Scalian	p.4
2	Croissance responsable	p.25
3	Performance sociale	p.58
4	Performance environnementale et énergétique	p.103
5	Culture et comportement éthique	p.135
6	Sécurité et sûreté	p.143

1.PRÉSENTATION DU GROUPE



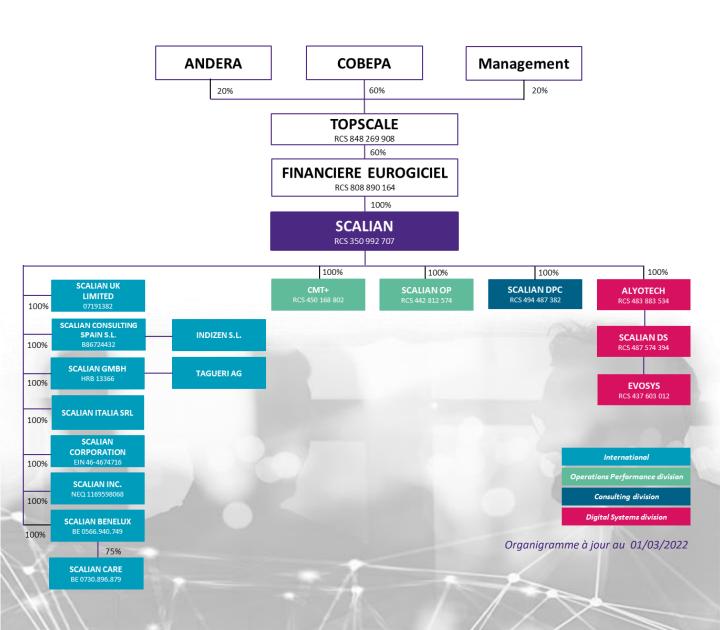
1.1 PROFIL DU GROUPE NOTRE HISTOIRE





L'actionnariat du Groupe Scalian, aux côtés du management, s'articule autour de la société d'investissement COBEPA et d'un fonds d'investissement géré par ANDERA Partners.

Cet actionnariat donne au Groupe Scalian les moyens de son ambition de poursuivre son développement en France et à l'international, sur les métiers du digital et de la performance des opérations.





CHIFFRES CLÉS 2021

256M€

CA

8

pays

3 000

employés

1 106

recrutements

200+

clients

2

Live Events¹

1 : Les « Live Events » sont des événements internes Scalian au cours desquels le Comité Exécutif s'adresse à l'ensemble des salariés afin de leur faire part des évolutions du Groupe. Initiés en 2020 pendant le premier confinement, les live events ont permis de faire preuve de transparence à l'égard de la gestion et de l'évolution de la crise sanitaire. L'événement a tellement été apprécié, qu'il s'est depuis imposé comme un rendez-vous phare de l'année.

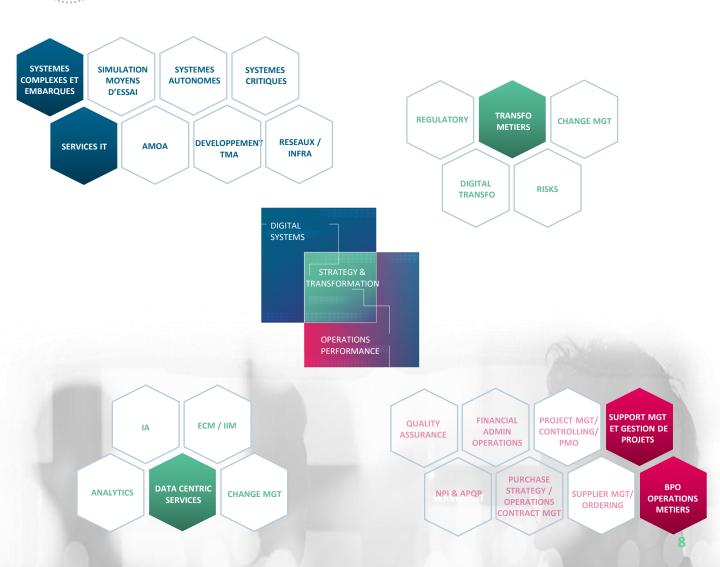
Le Groupe Scalian adopte **un positionnement complet** en croisant **Conseil et Ingénierie** pour intervenir à tous niveaux de l'entreprise.



Nous conseillons nos clients et les aidons à concevoir les transformations, pour s'adapter et se réinventer en anticipant le devenir de leurs environnements économique et technologique.

Nous opérons et **faisons évoluer** les fonctions clés de l'entreprise, en les façonnant pour les prédisposer aux transformations à venir, même les plus disruptives.

Pour ce faire, nous organisons, animons et mettons en œuvre les transformations dans leurs dimensions culturelles, opérationnelles et technologiques.



Groupe international fournissant solutions innovantes et expertises, nous accompagnons les acteurs majeurs de l'industrie et du service dans la définition et la mise en œuvre rapide de leurs projets au sein d'environnements complexes. C'est ce que nous faisons depuis plus de 30 ans à travers nos **3 grands métiers**:



Digital Systems

Systèmes digitaux complexes, embarqués ou critiques et systèmes d'information.



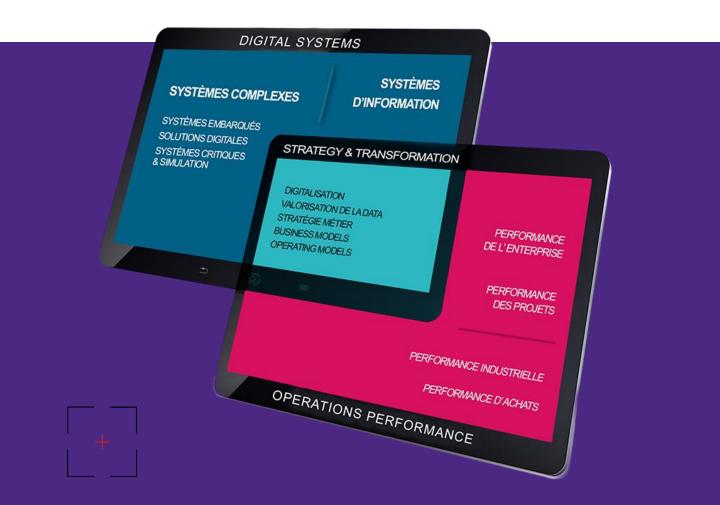
Operations Performance

Performance de l'entreprise, des projets, de la supply chain et des achats.



Strategy & Transformation

La Data et les nouvelles approches digitales disruptives au service de la transformation des modèles de l'entreprise.



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

Systèmes d'information Systèmes complexes

1300 consultants et experts



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

Benchmark et veille technologique

Architecture

Model Based Design

Spécification fonctionnelle et système

Conception et développement

IVVQ

MCO





































De la performance des opérations industrielles à la conduite opérationnelle d'un projet de transformation digitale et agile. Performance de l'entreprise
Performance des projets
Performance industrielle
Performance achats

1100 consultants et experts

PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE



- Normes et règlementations
- Assurance Qualité
- Excellence opérationnelle
- · Gestion financière et budgétaire
- RSE



PERFORMANCE DES PROJETS

- Gestion de projets et programmes
- Project Management Office (PMO)
- Management agile
- · Pilotage de portefeuille et management par la valeur
- · Conduite du changement



PERFORMANCE INDUSTRIELLE

- · Supply Chain management
- · Introduction de nouveaux produits et services
- Transferts industriels
- Performance fournisseurs
- Audit & évaluation



PERFORMANCE D'ACHATS

- Stratégie et organisation Achats
- Sourcing et gestion des RFx
- Contract Management
- Achats opérationnels
- Gestion des approvisionnements































Nous accompagnons nos clients face à la révolution digitale qui transforme, ou transformera, leur secteur/filière.

Pour ce faire, notre vision de la transformation est complète, de l'environnement sectoriel jusqu'aux opérations.

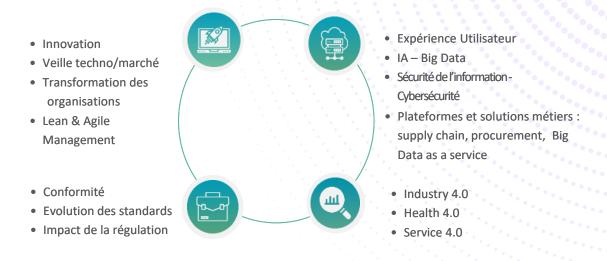
Plateformes et solutions métiers

Business et operating models

Digitalisation et valorisation de la data

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

- Intégrer les transformations de l'environnement de l'entreprise Réglementation et standards (techniques, financières, juridiques, ...)
- Tirer le meilleur parti des technologies digitales et de la valorisation de la data pour des transformations disruptives
 Big Data, IA, Machine learning, Digitalisation et transformation des business models
- Faire de la transformation une réalité
 Aller au-delà de la stratégie de transformation, de l'architecture, du design de solutions, avec la capacité d'accompagner la conduite des opérations futures grâce aux divisions DS et OP



























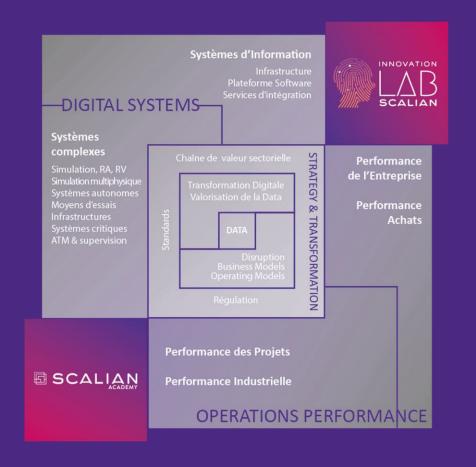
Concentrées sur leurs clients et leurs métiers, nos trois divisions sont supportées par deux structures transverses favorisant les synergies leur permettant (1) de bénéficier de toutes les capacités d'innovation du Groupe et (2) de garantir un développement harmonieux et un partage des connaissances nécessaires à nos spécialistes.

L'Innovation LAB SCALIAN

Il apporte l'innovation au cœur des projets et conditionne la stratégie des divisions métiers et leur complémentarité. Inventeur de notre métier et de nos offres de demain, il est l'incubateur du Groupe d'où émergent des expérimentations sur les technologies, les usages, les nouveaux concepts, les prototypes, et où de nouvelles compétences sont acquises et diffusées.

SCALIAN Academy Group

Nos métiers et notre positionnement de multi-spécialiste requiert un investissement important sur la formation et le développement des compétences et les échanges de savoirs de nos ingénieurs et consultants (accompagnement jusqu'à l'ultra-spécialité, communautés de pratiques, experts 'mentors').



L'innovation n'est pas seulement une unique question de technologies, de pratiques et de marchés permettant de tirer pleinement parti de la concurrence, d'être différent, proactif et compétitif avec les clients, elle s'appuie sur des personnes et sur un écosystème de partenaires industriels et universitaires afin de proposer des plateformes, des solutions de bout en bout et des produits nouveaux. Elle marque parfois la rupture et induit souvent de nouvelles formes de fonctionnement intrinsèque obligeant à embarquer les équipes et à s'adapter, à réinventer l'ensemble. L'innovation c'est considérer le changement comme une opportunité au service des usages, des femmes et des hommes ceci au bénéfice de l'entreprise et de ses routines technologiques, organisationnelles, méthodologiques.

L'innovation est donc surtout une question de gestion des équipes et des compétences en permettant à chaque collaborateur de jouer un rôle dans cette stratégie. C'est pourquoi chez SCALIAN, nous avons créé une unité dédiée, appelée INNOVATION LAB, qui agit comme une tour de contrôle sur tous les projets d'innovation et de R&D, en restant connectée à toutes les unités commerciales du Groupe et en y impliquant leurs équipes.

Le LAB surveille et fait mûrir les innovations et les technologies pour les introduire dans les solutions commerciales avec le bon niveau de maturité. Il pilote de manière transversale toutes les activités d'innovation et de R&D en se concentrant sur des piliers technologiques à travers des projets emblématiques et des plateformes de démonstration dédiées, renforçant ainsi l'expertise métier en matière de systèmes numériques et de performance de l'entreprise. Chaque innovation se doit aussi d'être responsable et bienfaisante pour les individus et les environnement dans lesquels elle doit être déployée.





La naissance du LAB

Une démarche a vu le jour, il y a plus de 10 ans pour susciter la créativité, la réflexion et la passion chez nos collaborateurs. Ce premier programme mis en place était nommé BIRDS & WINGS (Board of Innovation & R&D Strategy / Wonderful Ideas Never Get Stuck). Il était constitué de réunions d'échanges dédiées à l'innovation, ouvertes à tous, via un système de recommandations, décorrélées de toute ligne hiérarchique. Des challenges de propositions d'idées étaient régulièrement menés et nombre de projets proposés par nos collaborateurs ont obtenu un financement, voire des équipes, pour les concrétiser.

Cette démarche, qui a grandi et mûri pendant 10 ans, a amené avec elle un besoin de structuration avec une équipe chargée de manager et booster l'innovation au sein du Groupe : de là est né l'Innovation LAB.

L'organisation du LAB

le LAB est réparti sur l'ensemble de nos sites et s'appuie sur du personnel permanent avec un haut niveau d'expertise dans de multiples domaines scientifiques et techniques. Les collaborateurs peuvent y intervenir ponctuellement ou périodiquement en fonction de leurs disponibilités, de leurs compétences et des projets sur lesquels ils souhaitent s'impliquer.

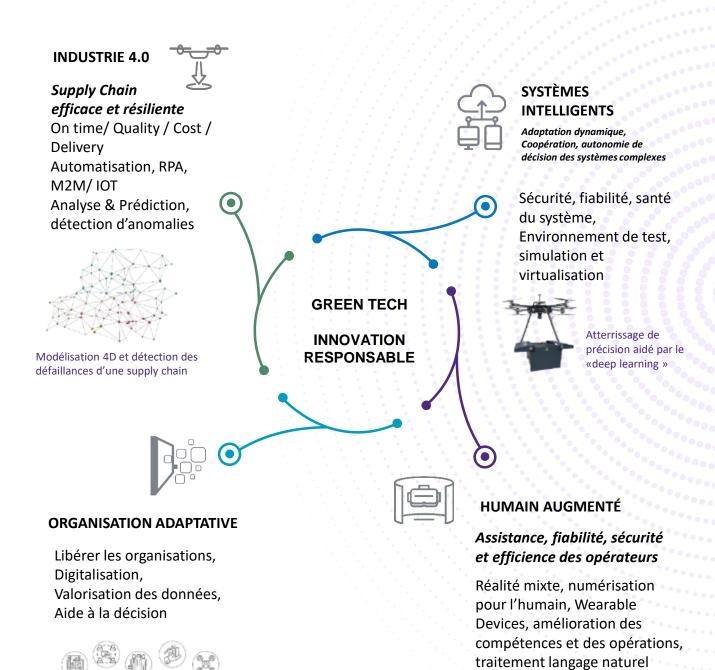
Cette synergie quotidienne avec les Business Units Opérationnelles est primordiale. L'objectif du LAB est de faire émerger des idées novatrices, mais aussi de transformer ces idées opérationnellement sur le terrain. Scalian n'est pas un laboratoire de recherche fondamentale mais a besoin d'une R&D performante pour être en avance sur le marché.

Tout collaborateur peut travailler pour le LAB à sa demande, à la demande de son manager ou parce qu'il y a connexion entre le projet sur lequel il travaille et les travaux du LAB. Certains profils de très haut niveau (PhD) rejoignent les équipes R&D permanente pendant un temps dédié. Cet acte fort de management, de valorisation et de développement de potentiel permet à Scalian de détecter des expertises-clés et des personnes à haut potentiel. Participer aux projets du LAB, c'est à la fois être « acculturé » aux principes et démarches de R&D et d'innovation, mais aussi monter en compétences en découvrant une nouvelle manière de travailler, être formés au contact de docteurs et Ingénieurs et de partenaires académiques. Pour de nombreux ingénieurs, c'est une récompense en soi que d'être confronté aux enjeux stratégiques du Groupe et de la R&D en général.



Les axes d'innovation

Au sein de l'Innovation LAB, on retrouve quatre grands axes d'innovation qui permettent d'identifier, initier et faire mûrir les technologies, les compétences et les usages de demain au service de la transformation des modèles et des opérations :



Automatisation & assistance au

management des

organisations

Casque du fantassin

Augmentée

intégrant de la Réalité



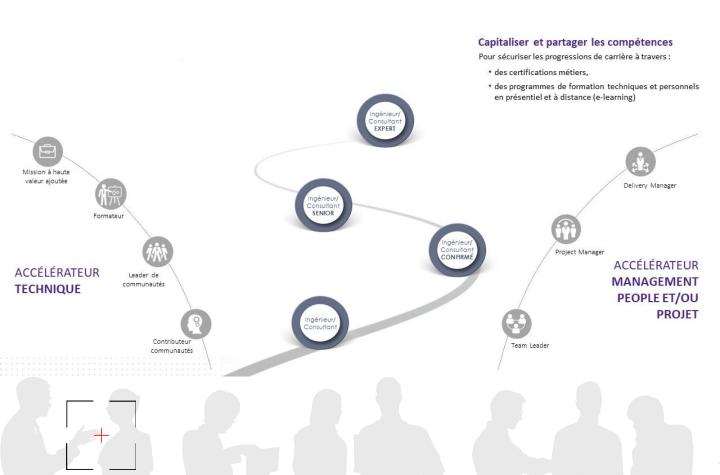
Le Groupe bénéficie d'une organisation entièrement dédiée au développement des compétences capable d'intervenir à 360°, tant pour répondre aux besoins internes des collaborateurs et des activités du Groupe, que pour animer des formations à la demande de ses clients.

Avec un département Formation Groupe, Scalian Academy Group

Département dédié au développement des compétences des collaborateurs du Groupe, qui définit la stratégie de formation, identifie et répond aux besoins, pilote les projets et la mise en place de nouveaux programmes, et anime au quotidien le plan de développement des compétences de chaque pôle, favorisant concrètement la montée en compétences des collaborateurs et les passerelles métiers.

SCALIAN Academy Learning Services, organisme de formation certifié

Propose et anime pour ses clients internes ou externes (Thales, CNES, Pierre Fabre, etc.) plus de 80 programmes personnalisables en s'appuyant sur un réseau de plus de 40 experts Scalian formateurs, capables d'intervenir dans les domaines de l'environnement, de l'amélioration continue, de la gestion de projet, de l'audit, et des spécificités secteurs (aéronautique, spatial), etc.



L'offre de formation dédiée à nos clients s'appuie sur 5 piliers :



Formations multimodales

- 9 domaines de formation couvrant 81 formations
- Des sessions animées par un réseau de 40 formateurs ayant préalablement suivi un parcours dédié



Des formations sur mesure

- Adaptation au contexte du client
- Focalisation sur les messages clés et les exemples des clients



La qualité dès la conception

 Le développement du cycle en V à partir des besoins jusqu'au développement de la formation



Une approche gamifiée

- La formation ludique comme moteur d'amélioration des compétences
- · Jeu de rôle, cartes, jeu de société



L'apprentissage digitalisé

- Développement de modules numériques
- Récit articulé, Powtoon
- Publication sur les systèmes de gestion de l'apprentissage







TO SCALE UP SUSTAINABLE PERFORMANCE

Le projet que nous portons qui consiste à combiner le digital, la donnée et l'humain, grâce à la complémentarité de nos expertises techniques et métiers est aligné avec les évolutions sociales, environnementales et économiques dont tous les marchés ont besoin.

Spécialistes des systèmes numériques, de la data, de la performance opérationnelle et du conseil en management, Scalian s'appuie sur notre capacité à agir dans des environnements complexes, à créer des solutions sur mesure en y intégrant tant les facteurs humains que technologiques.

Notre mission vise à mettre en œuvre des systèmes adaptés aux justes besoins humains, avec une approche long terme et respectueuse des évolutions environnementales et sociétales.

La nature des projets auxquels nos collaborateurs prennent part, la manière dont ils les adressent, et les missions plus récentes qui nous ont été confiées, dans les transports, le spatial, l'énergie, la santé démontrent que la proposition de valeur de Scalian et notre travail font sens.







Pour répondre aux attentes de nos parties prenantes et aux défis sociétaux planétaires, Scalian définit 5 axes d'engagement RSE :



La croissance responsable, pour fédérer nos parties prenantes à travers notre démarche et nos projets, à encourager les achats et événements responsables, à développer de nouvelles offres et expertises à impact positif, et à accroître la qualité de vie de nos agences.



La performance sociale, pour garantir à nos salariés un environnement de travail qualitatif et inclusif, qui se soucie de préserver leur santé et leur sécurité, et favorise leur développement professionnel, leur implication et leur épanouissement personnel de manière durable.



La performance environnementale et énergétique, pour s'adapter aux enjeux environnementaux et au dérèglement climatique en prenant en compte les transports, les déchets, la biodiversité, l'eau et l'énergie.



La culture et le comportement éthique, pour fédérer, sensibiliser, renforcer, et promouvoir nos politiques et chartes éthiques tout en luttant contre les incidents de corruption



La sécurité et la sûreté, pour contribuer à la diversification de nos offres, soutenir notre engagement à fournir des lieux de travail sûrs pour nos collaborateurs et renforcer notre degré de maturité sur la sécurité de l'information pour faire face aux cyber-attaques.







Scalian s'engage à avoir un

expertises et de ses offres.

attentes de nos parties

Nous définissons cinq

notre rôle et de notre

nouveaux engagements,

soutenus par des politiques spécifiques, qui nous projettent

dans une nouvelle vision de

responsabilité dans la société.

sociétaux actuels.

Le caractère responsable et durable de nos activités est un impératif pour répondre aux

prenantes ainsi qu'aux défis

impact positif sur la société et la planète par le biais de ses NOS ENGAGEMENTS

RSE

Responsabilité Sociétale de l'Entreprise



CROISSANCE RESPONSABLE

Adhésion de nos parties prenantes, croissance durable, consommation durable, villes et communautés durables



PERFORMANCE SOCIALE

Qualité de vie du travail, diversité et inclusion, santé et sécurité des personnes, parcours professionnels, engagements salariés



PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE & ÉNERGÉTIQUE

Lutte contre le dérèglement climatique, transports responsables, réduction des déchets, gestion de l'eau et de l'énergie, biodiversité



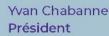
CULTURE & COMPORTEMENT ÉTHIQUE

Lutte contre la corruption, intégrité des collaborateurs



SÉCURITÉ & SÛRETÉ

Sécurité des données personnelles et industrielles, protection des actifs, transformation digitale, sûreté nucléaire et radioprotection





Septembre 2021



CLIENTS DU GROUPE

UNE COUVERTURE MÉTIERS ADRESSANT TOUS LES SECTEURS DE HAUTE COMPLEXITÉ

Un portefeuille équilibré, composé de grands Groupes industriels et de services, tous réceptifs à la combinaison de nos expertises détenues dans la transformation, les systèmes numériques et la performance industrielle / projets.

Une confiance historique de nos clients depuis 30 ans. Des expertises métiers permettant des synergies multi-sectorielles.



1.7

IMPLANTATIONS DU GROUPE

Présent dans **8 pays** et **15 agences**, Scalian réalise **25**% de son chiffre d'affaires à l'international avec pour ambition d'atteindre **40**% en **2025**.

La présence du Groupe en

Allemagne a été renforcée

En 2019, Scalian a renforcé ses expertises dans le Big Data, l'intelligence artificielle et la transformation digitale avec l'intégration d'INDIZEN, société implantée en Espagne, très active au sein du secteur bancaire.

en 2020 avec l'arrivée dans le Groupe de TAGUERI société allemande de Conseil en management de Projets & Processus et d'Ingénierie Systèmes, dont l'expertise des opérations en environnements complexes fait référence, entre autres dans le secteur automobile. En 2021, Scalian a intégré les activités d'AGENSYS en Espagne lui permettant de renforcer son expertise en matière de gouvernance des données, de gestion des processus métier et de transformation digitale.











AMBITION 2025



3 SPÉCIALITÉS 6000 EXPERTS

40%

ACTIVITÉ
INTERNATIONALE

500 M€ CA

DES
OFFRES
'END-TO-END'
ET PRODUITS

UNE
APPROCHE MULTISECTORIELLE

2.CROISSANCE

RESPONSABLE



























La composition de notre Comité Exécutif :











Secrétaire Général et Directeur Juridique



Directrice des Ressources Humaines

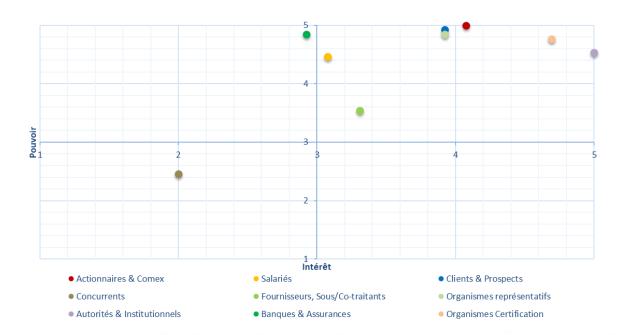


Directeur Administratif et Financier



Le Groupe Scalian prend en compte l'intérêt et le pouvoir de chacune de ses parties intéressées afin de définir les stratégies répondant à leurs attentes et exigences. Les parties intéressées du Groupe sont les suivantes :

- Actionnaires & COMEX
- Salariés
- Clients & prospects
- Concurrents
- Fournisseurs, sous/co-traitants
- · Organismes représentatifs
- · Autorités & Institutionnels
- Banques & assurances
- · Organismes de certification



Représentation graphique des parties intéressées du Groupe Scalian au 01/03/2022



La priorisation des enjeux internes et externes du Groupe Scalian se base sur trois piliers définis en interne par le Groupe :



L'identification des risques et opportunités



L'identification et l'évolution des impacts des parties intéressées



La culture du Groupe, la stratégie RSE et la gouvernance mise en place

ENJEUX INTERNES

Engagements RSE 2025
Fidélisation et diversité de nos clients
Croissance & Rentabilité
Réseaux internes sécurisés
Digitalisation des processus internes/ externes
Management des risques
Intégration des croissances externes
Amélioration de la performance managériale
Gestion des compétences et des connaissances des collaborateurs

ENJEUX EXTERNES

Notoriété
Respect de la législation
Sécurité & Sûreté
Exigences des principaux acteurs
(Exigences salariés & clients,
réglementations, sociétales)
Qualité du portefeuille client
Plan de Continuité d'Activité
Agilité vis-à-vis des clients et
autres parties intéressées



Le Groupe Scalian s'appuie sur un Système de Management Global (SMG) intégré permettant de maintenir un haut niveau de ses activités et de satisfaire les exigences de ses parties intéressées sur la qualité des produits et des services, le respect de l'environnement, la sécurité de l'information, la sécurité de ses salariés intervenants sous rayons ionisants.

Depuis 2018, l'ensemble des documents relatifs au système de management sont à la disposition de l'ensemble des collaborateurs via un espace SharePoint dédié, accessible par ordinateur et smartphone, ce qui permet une communication efficace. Les documents sont disponibles en français et en anglais.

Le Système de Management Global (SMG) est applicable et intégré sur tous nos sites et dans l'ensemble de nos activités. Il repose sur des objectifs mesurables et réalisables qui sont analysés à chaque revue de direction. Il se compose comme suit :



Système de Management de la Qualité (SMQ) intégrant les exigences spécifiques au secteur aéronautique, défense et spatial.



Système de Management de l'Environnement (SME)



Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) permettant de maintenir l'accessibilité, la confidentialité et l'intégrité de notre système d'information ainsi que la conformité légale.



Système de Management de la Radioprotection (SMRP) permettant de garantir la protection de nos collaborateurs par rapport aux risques dus aux rayons ionisants.



Le Système de Management du Groupe Scalian décrit tous les processus requis pour réaliser et fournir les produits et services à ses clients. Il comprend quatre processus organisationnels, quatre processus métiers et cinq processus supports, définis comme suit :



Processus Organisationnels

Orientation & Pilotage Pilotage Filiales Systèmes d'Information Ressources Humaines



Processus Métiers

Achats & Fournisseurs
Commerce
Mode de production
Valorisation & Facturation



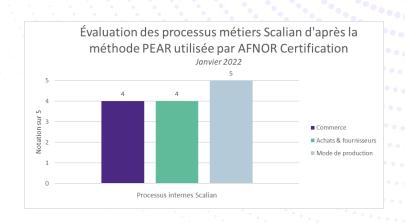


Processus Supports

Communication
Système de Management Global
Recherche & Développement
Veille Réglementaire
Radioprotection



Annuellement, les processus métiers du Groupe Scalian sont évalués selon la méthode PEAR (Peer Evaluation, Assessment and Review) par **AFNOR** Certification. Lors de notre audit de janvier 2022, 3 processus ont été évalués, illustré comme sur le graphique ci-contre.



Depuis 1989, le Groupe Scalian se distingue sur ses marchés par son engagement continu sur la qualité de ses produits et services et l'amélioration continue, gages d'une performance de haut niveau. En accord avec ses valeurs historiques, le Groupe supervise et dirige l'efficacité globale de l'organisation afin d'atteindre six grandes familles d'objectifs. Ces objectifs de performance sont en cours de refonte afin de répondre à nos nouveaux engagements sociétaux, basés sur cinq axes stratégiques.

Les six grandes familles d'indicateurs de performance du Groupe Scalian sont les suivantes :



SATISFACTION

Satisfaction collaborateur Satisfaction client



PERFROMANCE

Performance du SMG¹
Performance environnementale



SMSI²

Insatisfaction client Maîtrise des incidents



EXCELLENCE

Performance économique Performance du Management



SÉCURITÉ

Réactivité du SI³ Disponibilité du SI³



RADIOPROTECTION

Dose Individuelle ALARA
Absence de contamination



- 1 : Système de Management Global
- 2 : Système de Management de la Sécurité de l'Information
- 3 : Système d'Information

Afin de répondre aux attentes de nos parties intéressées, notre système de management est établi, documenté, mis en œuvre et revu régulièrement afin d'améliorer continuellement son efficacité. Le Groupe Scalian détient les certifications suivantes pour la France :



Exigences pour les organismes de l'aéronautique, l'espace et la défense

EN 9100:2016

Périmètre : Scalian France

Hors périmètre : Lyon, Sophia-Antipolis, Rennes Organisme certificateur : AFNOR Certification



Systèmes de management de la qualité

ISO 9001:2015

Périmètre : Scalian France

Organisme certificateur : ANFOR Certification





Systèmes de management environnemental

ISO 14001:2015

Périmètre : Scalian France Hors périmètre : Lyon

Organisme certificateur: AFNOR Certification



Systèmes de management de la sécurité de l'information

ISO 27001:2013

Périmètre : Scalian DS Rennes Organisme certificateur : LSTI



Radioprotection dans le périmètre Installations Nucléaires

Radioprotection Entreprise - Indice 3

Périmètre : Scalian OP Gémenos

Organisme certificateur: QUALIANOR

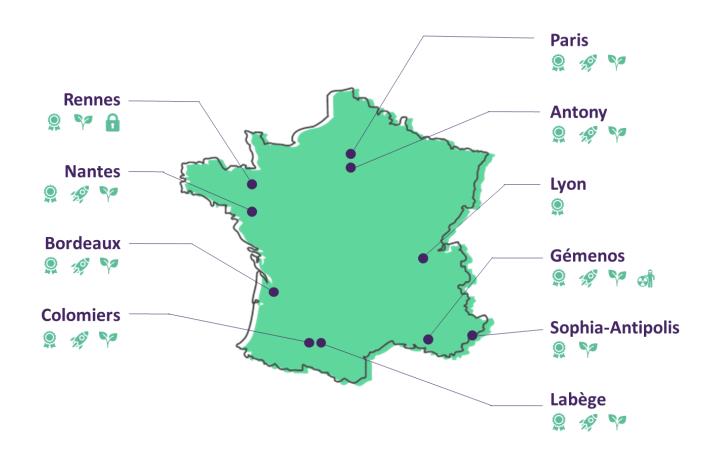




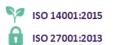
























Afin de répondre aux attentes de nos parties intéressées, notre système de management est établi, documenté, mis en œuvre et revu régulièrement afin d'améliorer continuellement son efficacité. Le Groupe Scalian détient les certifications suivantes pour l'Europe :



Systèmes de management de la qualité

ISO 9001:2015

Périmètre : Indizen Technologie – Groupe Scalian

Organisme certificateur : SGS International Certification

Périmètre : Tagueri – Groupe Scalian

Organisme certificateur: Dekra Certification

Périmètre en cours de certification : Scalian Benelux

Organisme certificateur: AFNOR Certification





Systèmes de management environnemental

ISO 14001:2015

Périmètre en cours de certification : Scalian Benelux Organisme certificateur : AFNOR Certification



Systèmes de management de la sécurité de l'information

ISO 27001:2013

Périmètre : Scalian Spain

Organisme certificateur : SGS International Certification



Conception, développement et maintenance de logiciels et de solutions technologiques dans le domaine des technologies de l'information et de la communication

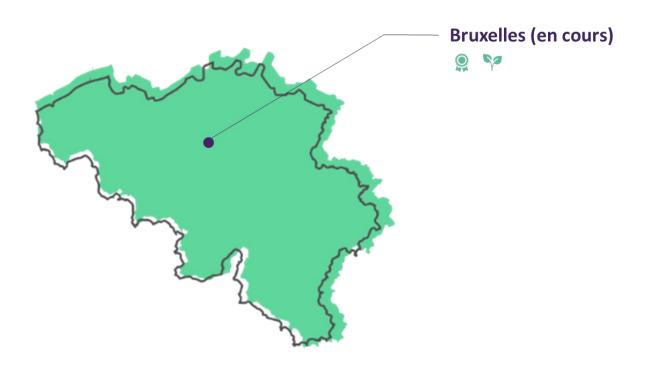
ISO 33030:2017

Périmètre : Scalian Spain Organisme certificateur : RINA











ISO 9001:2015



ISO 14001:2015

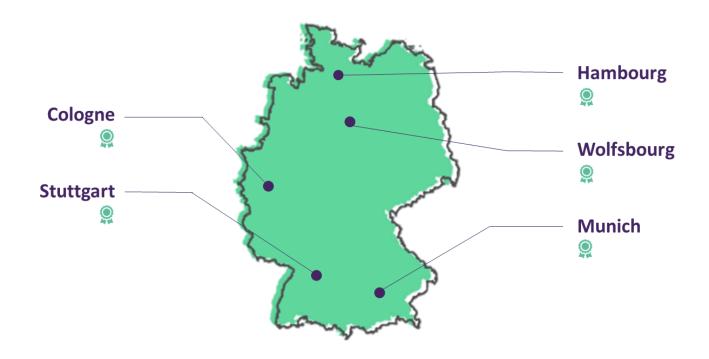


QUALIANOR Radioprotection



ISO 33030:2017









ISO 14001:2015

ISO 27001:2013



QUALIANOR Radioprotection

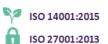


ISO 33030:2017















L'engagement et la performance sociétale du Groupe Scalian sont régulièrement reconnus par des notations et évaluations.

Évaluation EcoVADIS

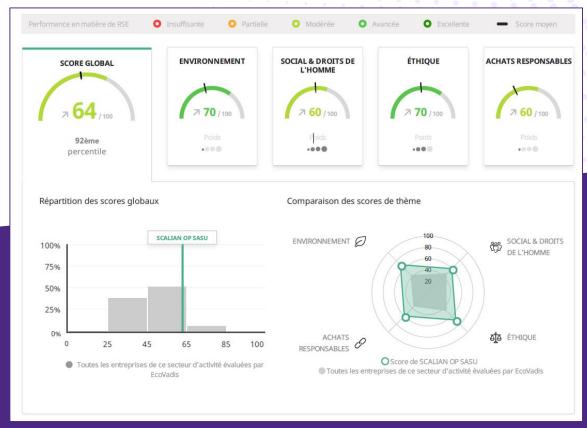
Depuis 2017, Scalian est évalué annuellement sur ses pratiques de responsabilité sociétale par le biais de la plateforme EcoVadis, à travers quatre thématiques : l'environnement, le social & droits de l'homme, l'éthique et les achats responsables.

En 2020, la démarche de Scalian a obtenu la note de 64/100 et atteint le **niveau « Argent »**, soit une progression de 25 points par rapport à notre première évaluation en 2017.

L'évaluation de l'année 2021 est en cours d'analyse par EcoVadis.



Extrait du rapport d'évaluation EcoVadis 2020 de la démarche sociétale de Scalian.

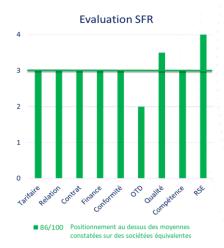


2.3 ENGAGEMENTS ÉVALUATIONS ET NOTATIONS

Le Groupe Scalian est régulièrement évalué par ses clients sur différents critères sociétaux, dont voici quelques exemples :

En 2019, notre client SIEMENS a réalisé un audit RSE pour lequel le Groupe Scalian a obtenu le grade 1 avec 100% de conformité sur tous les sujets (travail, salaire, horaires, hygiène & sécurité, système de management, environnement, éthique des affaires). En 2020, le Groupe Scalian a su démontrer que son niveau d'engagement et d'exigence restait inchangé.





Extrait de l'évaluation de Scalian par SFR

En 2020, Scalian a été évalué par SFR et a obtenu la note globale de 86 sur 100, avec la notation maximale en RSE et un positionnement au-dessus des moyennes constatées sur des sociétés équivalentes. Quant à notre client ATR, l'audit 2020, selon les référentiels PART 21 section A subpart J et l'EN9100, s'est soldé par l'absence d'écart pour Scalian.

En 2021, Scalian s'est fait auditer par **EDF** dans le cadre de la Qualification UTO (Unité Technique Opérationnelle) sur ses filiales DS et OP dans la région Sud Est. L'objectif de cette qualification consiste à être référencé fournisseur sur 32 métiers : Projets (Gestion de projet, planification projets ingénierie, contract management et expediting) et Automatisme/contrôle de commande (études informatiques industrielles et études contrôle commande).

La Qualification UTO se déroule généralement sur 3 jours. La premier porte sur les expertises et compétences techniques. La deuxième jour sur l'ISO 9001 et la culture sûreté nucléaire. Enfin, le troisième jour est dédié à la prévention des risques Santé et Sécurité au travail ainsi qu'au management de l'environnement. Aucun écart n'a été constaté par rapport au référentiel. Seules des remarques et des pistes d'amélioration ont été proposées.

Évaluation ESG

Depuis 2018, notre actionnaire ANDERA Partners mandate SIRA, un cabinet de conseil en transformation durable pour évaluer le groupe Scalian sur des enjeux EGS : Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance. L'analyse du questionnaire est réalisée sur la base des données qualitatives et quantitatives de l'année civile précédente. En cas de nécessité, un entretien téléphonique peut être programmé pour compléter les données. Les résultats de l'année civile 2021 n'ont pas encore été communiqués à Scalian.

Ci-dessous un extrait de nos résultats issus des rapport ESG reçus. Certains critères, dont notamment ceux liés à l'environnement ont évolué et ne permettent pas une comparaison entre ces deux rapports.

	Données 2017		Données 2020	
	Notation (sur 5)	Attendu par Andera Partners (sur 5)	Notation (sur 5)	Attendu par Andera Partners (sur 5)
Gouvernance	2	4	3,5	4
Éthique des affaires	1,5	2,5	2,5	2,5
Dialogue social	2	3	2	3
Formation	3	4	3,5	4
Conditions de travail	2	2,5	2,5	2,5
Emploi / TO/ ABS	3	4,5	3	4,5
Déchets	2	2	2	2

En septembre 2020, le Groupe Scalian et son actionnaire historique, ANDERA Partners, ont initié un projet de convergence de notre stratégie de développement durable et notre reporting Environnemental, Social et de Gouvernance (ESG). Cet échange constructif a permis de définir une **feuille de route ESG commune**.

Le projet s'est établi selon le planning suivant :



Septembre 2020 Réunion de lancement





Octobre 2020

Benchmark des bonnes pratiques des pairs



Octobre et novembre 2020

Entretiens approfondis avec les directions opérationnelles de Scalian



Décembre 2020

Identification et calcul des postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre (CO2eq) liés à l'activité Scalian



Janvier 2021

Présentation et validation de la feuille de route et indicateurs au management Scalian & ANDERA Partners

Les sujets de travail de la feuille de route ont été intégrés dans nos nouveaux axes d'engagements sociétaux et concernent :

- Gouvernance : éthique des affaires & conformité, cyber sécurité & traitement des données confidentielles
- Social : Turnover & attractivité sur le marché du travail, rétention des collaborateurs, formation
- Environnement : Empreinte carbone liés aux transports
- Supply chain: Évaluation des fournisseurs, achats responsables
- Impact ESG des produits & services : Intégration des enjeux ESG dans l'offre de services

Suite à cette réussite, le Groupe Scalian souhaite poursuivre l'intégration de ses parties intéressées dans des projets de diverses envergures afin de renforcer sa stratégie de développement.

2.4 ACHATS RESPONSABLES NOUVELLE APPROCHE

Inspiré par le Pacte Mondial des Nations Unies, le groupe Scalian a défini un **code éthique** qui définit les règles de conduite, individuelles et collectives. Ces règles doivent guider nos actes et inspirer nos choix pour faire vivre nos valeurs et engagements au quotidien.

La fonction Achats est exigeante et sensible par nature. À chaque étape, les managers, acheteurs et prescripteurs en lien avec les fournisseurs pour définir les besoins, contractualiser, suivre la réalisation des marchés et les facturations, peuvent faire l'objet de tentatives d'influence. La réalisation de nos produits ou de nos services passe par la confiance que nous accorde nos clients. C'est pourquoi nous souhaitons partager avec eux nos engagements y compris en faveur du développement durable et les intégrer à cette démarche de progrès continu.

Le groupe Scalian déploie une nouvelle politique d'achats responsables depuis 2021. Elle découle du code éthique et impose aux collaborateurs de Scalian, et en particuliers aux parties prenantes du processus de contractualisation, une discipline, une transparence et une exemplarité dans l'exercice de leurs missions. Cette nouvelle politique vise à garantir des conditions de travail décentes pour les employés de nos fournisseurs, le respect du développement durable concernant les produits ou services achetés, dans la mesure du possible, et la prise en compte des questions socio-économiques, telles que l'inégalité et la pauvreté.

Cette nouvelle politique d'achats responsables a deux objectifs principaux :

- Améliorer la communication entre les sous-traitants et l'ensemble des parties prenantes, et promouvoir des relations bénéfiques pour tous.
- Harmoniser la fonction achats en consolidant les liens avec les fournisseurs et en réduisant les risques inhérents à notre chaîne d'approvisionnement, comme les ruptures de stock ou la faillite d'un fournisseur.

La démarche d'achats responsables au sein du Groupe Scalian repose sur plusieurs réalisations, telles que l'analyse des risques, la charte d'achats responsables ou encore la numérisation des documents.

L'analyse des risques systématiques

En 2021, Scalian a procédé à un exercice spécifique de cartographie des risques systémiques couvrant les risques liés à sa chaîne d'approvisionnement. Cette nouvelle cartographie des risques a permis d'identifier des risques sérieux concernant le groupe et/ou sa chaîne d'approvisionnement selon quatre thématiques :



Gouvernance

Risques Scalian

- Conflit d'intérêt avec les parties prenantes
- Non-respect de la charte Achats Responsables
- Absence de sanction en cas de non-respect de la charte

Risques fournisseurs

- Présence de contentieux
- Sous-traitance masquée
- Non-respect de la charte Achats Responsables



Droit du travail

Risques Scalian

- Non-respect de la charte Achats Responsables
- Communication sur la plateforme de signalement
- Absence de sanction en cas de non-respect de la charte

Risques fournisseurs

- Non-respect de la charte Achats Responsables
- Non-respect des législations locales et internationales
- Pratiques discriminantes cachées lors des évaluations



Droits de l'Homme

Risques Scalian

- Non-respect de la charte Achats Responsables
- Communication sur la plateforme de signalement
- Absence de sanction en cas de non-respect de la charte

Risques fournisseurs

- Non-respect de la charte Achats Responsables
- Non-respect des législations locales et internationales
- Pratiques discriminantes cachées lors des évaluations



Environnement

Risques Scalian

- Non-respect des objectifs environnementaux
- Dérive sur la consommation énergétique
- Dérive sur les transports aérien

Risques fournisseurs

- Absence d'indicateurs objectivés
- Politique de 'Greenwashing'
- Fournisseurs cachés

La charte des achats responsables

Depuis 2017, Scalian met en œuvre des standards de conduite dans ses relations commerciales avec ses fournisseurs. En 2021, Scalian a décidé de franchir une nouvelle étape afin de les inscrire dans un processus d'achat responsables et ainsi adopter des pratiques uniformes au niveau du groupe.



Cette nouvelle politique énonce les principes de collaboration avec les fournisseurs et sous-traitants critiques tels que la sélection, la qualification, les appels d'offre, la contractualisation et le suivi des performances. Scalian a décidé d'opter pour une gestion globale au travers de deux guides « Achats Responsables » pour ses acheteurs et ses fournisseurs, et d'un processus outillé s'appuyant sur la mise en place d'une plateforme dématérialisée.

Cette charte précise les exigences de Scalian en terme de respect des droits de l'homme, du droit du travail, des réglementations environnementales et de la lutte anti-corruption. En particulier, Scalian exige de ses fournisseurs qu'ils interdisent le travail des enfants et le travail forcé, d'assurer des conditions de travail décentes, saines et sans danger pour tous, de lutter contre la corruption, de respecter l'environnement et de préserver les ressources naturelles.



La numérisation des achats

En 2020, Scalian a déployé une première plateforme numérique pour couvrir ses achats de bout en bout afin de s'assurer que sa politique soit correctement appliquée. En 2021, Scalian a renforcé sa politique, via l'adoption de documents supplémentaires et obligatoires demandés aux nouveaux fournisseurs. Cette nouvelle politique s'appuie sur une plateforme partagée avec les fournisseurs et permet à Scalian de diffuser automatiquement sa charte d'achats responsables ainsi que le code de conduite des fournisseurs à l'ensemble de ces derniers. Scalian exige de chacun d'entre eux qu'il se conforme aux principes éthiques du Groupe et attend de ces directives qu'elles soient respectées.

2.4 ACHATS RESPONSABLES DUE DILIGENCE

Depuis 2020, Scalian réalise une étude annuelle de Due Diligence sur ses fournisseurs. La due diligence est une analyse du contexte de l'ensemble de nos opérations avec nos fournisseurs avec lesquels Scalian contracte. Elle permet une connaissance approfondie de nos fournisseurs et de ses ressources pour remplir les services contractuels attendus. Pour l'étude de ses fournisseurs, Scalian prend en compte les éléments suivants :

- Gouvernance
- Droits de l'homme
- Travail

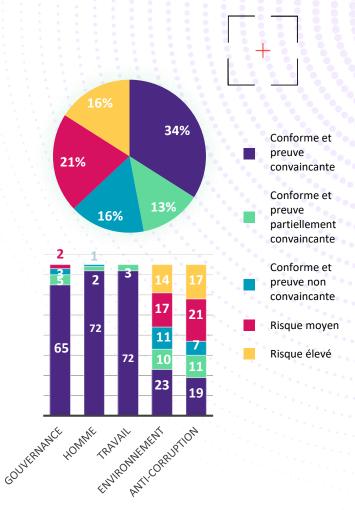
- Environnement
- Anti-corruption

Compte tenu de la nature des fournisseurs exclusivement Européens et Nord-Américains, les principes liés à la gouvernance, aux droits de l'homme et au travail sont respectés de par les législations locales. Les politiques environnementales sont très orientées « gestion des déchets ». Les approches d'éco-conception sont de plus en plus développées sans qu'il soit possible d'en apporter la preuve (Secret industriel). La loi Sapin 2 reste un point sensible à évaluer sur la base exclusive de données publiques. Les rapports liés à la loi Sapin 2 restent secret industriel. L'évaluation porte donc principalement sur des « bonnes intentions ». Globalement, les principaux risques portent actuellement sur le déploiement de la loi Sapin 2 et d'une politique environnementale réelle.

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE DE DUE DILIGENCE 2021

Risque faible: 63% des fournisseurs répondent à l'ensemble des thèmes évalués Risque moyen: 21% des fournisseurs ne répondent que partiellement ou mal à au moins un des thèmes évalués. Principalement des indépendants. Risque élevé : 16% des fournisseurs ne répondent que partiellement ou mal à au moins deux des thèmes évalués. Principalement des

indépendants.



Le Groupe Scalian est locataire de l'ensemble de ses agences, en France et à l'international. Les actions environnementales qui concernent les bâtiments sont donc menées conjointement et/ou avec l'accord des bailleurs ou des gestionnaires.

Critères de sélection des locaux

Le Groupe Scalian porte une attention particulière à l'implantation de ses sites. Aucun site français Scalian ne se trouve sur une zone Natura 2000, inondable ou protégée.



Le siège social actuel du Groupe Scalian, Labège (31)

En France, notre stratégie repose sur un choix de bâtiments performants et respectueux de l'environnement. Nous privilégions les bâtiments de classe énergétique B, les espaces desservis par les transports en commun, la proximité des commodités, ainsi que la présence des locaux pour vélos.

Nous sommes locataires depuis 2012 d'un bâtiment de 1 235m2 situé à Le Haillan, en France, et labélisé HQE (Haute Qualité Environnementale). L'eau alimentant les sanitaires provient de l'eau de pluie, la centrale d'éclairage est automatique avec détecteur, des espaces verts encerclent le site et 2 bornes de recharge pour véhicules électriques sont disponibles.

FOCUS SUR LE DÉMÉNAGEMENT DE NOTRE SIÈGE SOCIAL

En 2022, le siège social du Groupe Scalian, actuellement situé à Labège dans le sud de la France, déménagera dans le quartier de Basso Cambo de Toulouse. Il regroupera les sites actuels de Labège et Colomiers. La recherche de locaux a fait l'objet de nombreux critères environnementaux tels que la présence d'espace verts, la proximité immédiate avec les transports en commun, des points de restauration à proximité pour éviter les déplacements en voiture sur le temps de la pause du déjeuner, un bâtiment disposant d'une importante lumière naturelle, la présence d'un parc vélo ainsi que la possibilité d'installer des bornes de recharge pour les véhicules électriques.

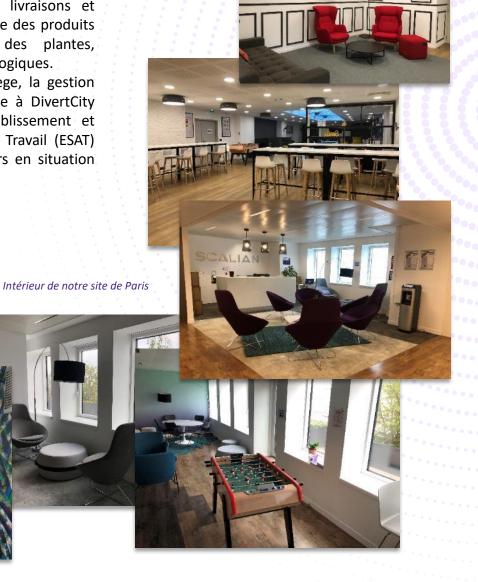
À travers ce projet de déménagement, un grand nombre de matériels et équipements sera réutilisé tels que les cloisons et le mobilier de bureau existants dans les sites actuels.

Aménagement et vie des locaux

Les locaux des sites Scalian sont aménagés de sorte à apporter le maximum de lumière naturelle sur les espaces de travail. Nous privilégions les espaces de tiers lieux, d'échanges, collaboratifs et conviviaux. Des babyfoot ont été installés sur certains de nos sites, dont Paris, Colomiers et Gémenos.

Nos espaces de travail comprennent des plantes et fleurs naturelles. À titre d'exemple, la gestion des plantes du site de Paris est confiée à l'entreprise La Grande Serre qui effectue 90% de ses livraisons et entretiens à vélo, utilise des produits naturels ainsi que des plantes, terreaux et engrais biologiques.

Sur notre site de Labège, la gestion des plantes est confiée à DivertCity depuis 2020. Cet Établissement et Service d'Aide pour le Travail (ESAT) emploie des travailleurs en situation de handicap.



+

Gestion du mobilier

Le mobilier intérieur des sites Scalian est exclusivement fabriqué en Europe. Lorsque le mobilier n'est plus utilisé, dans le cadre d'un déménagement par exemple, la réutilisation sur les autres sites est la priorité. Quelques exemples récents de réutilisation de bureaux :

- En 2020, suite à la fermeture du second étage de notre établissement de Paris, 40 postes de travail ont été réutilisés sur un nouveau site, in situ client, ouvert à Vitrolles.
- En 2021, dans le cadre du rapprochement des équipes de Madrid avec notre filiale Indizen, également implantée à Madrid, 40 postes de travail, ainsi que des armoires et canapés ont été rapatriés au siège social pour être prochainement utilisés sur le nouveau site toulousain en 2022.
- En 2021, dans le cadre du rapprochement des deux sites bordelais, le site de Le Haillan a accueilli les équipes de Bruges. 40 postes de travail initialement utilisés sur Bruges ont été mis en garde meuble pour être réutilisés en 2022 sur le nouveau site toulousain.

Le mobilier en fin de vie, quant à lui, est donné aux collaborateurs et/ou remis à des associations ou recycleries. À titre d'exemple, en mars 2021 dans le cadre du rapprochement des équipes de Blagnac à Colomiers, 50 bureaux, 30 fauteuils, 20 armoires hautes ou basses et 10 tables rondes ont été remis à l'entreprise Mobilier Bureau Occasion. Cette entreprise toulousaine achète du matériel de bureau d'occasion, le trie, contrôle et le prépare pour lui redonner une seconde vie. Le matériel est ensuite remis sur le marché et revendu.



2021 2020 Surface des locaux 15 914 13 729 français (m²) Surface des locaux 1 100 851 internationaux (m²) Places de parking France +550 515



Les besoins projets, la proximité avec les clients ou encore la mise en place de l'accord télétravail en 2021 sont autant de raisons pour lesquelles le Groupe Scalian équipe ses collaborateurs en téléphones portables. Les managers sont en charge de valider les demandes de mobiles qui doivent êtes corrélées aux actions et missions des collaborateurs. Le parc français compte actuellement 879 mobiles, dont 393 qui ont plus de deux ans. Nous privilégions au maximum la réutilisation des téléphones. Lorsque le mobile n'est plus utilisé suite à un départ d'un collaborateur ou l'arrêt d'une mission client, le téléphone est réinitialisé et réattribué à un autre collaborateur qui en a la nécessité. En 2021, 80 téléphone portables ont été pris en charge par le prestataire externe BETOOBE : une partie des pièces a été récupérée en vue d'être utilisée pour du reconditionnement et l'autre partie des pièces a été revalorisée financièrement.

Un logiciel de Softphone est en cours de déploiement auprès des postes de travail français par la Direction des Systèmes d'Information du Groupe. Contraction de "software", qui signifie logiciel, et de "phone", téléphone, cette technologie permet de gérer ses appels téléphoniques depuis un ordinateur et de supprimer les appareils fixes.

LA RSE DANS NOS OFFRES ET PROJETS

OFFRES RSE DU GROUPE SCALIAN

Afin de répondre aux préoccupations sociétales de plus en plus importantes de nos clients, notre filiale Operations Performance a déployé une offre d'accompagnement à la démarche de développement durable. Elle repose sur quatre piliers :



Développer la culture d'entreprise

- Communication
 - Réseau, sensibilisation, formation, e-learning, guidelines, événement, nouveaux arrivants
- Adaptabilité
 Conduite du changement, anticipation



Piloter la performance

- Système de Management
 - Définition de la stratégie et des objectifs, soutien à la certification (ISO 14001, 45001, etc.), audit, résilience métiers, optimisation de la performance et engagement
- Développement Durable
 Environnement, énergie, économie circulaire, responsabilité sociétale des entreprises



Soutenir la viabilité

- Achats Responsables ISO 20400, Label RFAR
- Réglementation
 - Conformité, cartographie et analyse d'impact, suivi et audit réglementaires, gestion de projets, évaluation des risques Hygiène et Sécurité
- Transition bas carbone
 Comptabilité carbone (Bilan Carbone®), définition d'une stratégie transition et évaluation de sa cohérence (ACT®)



Apporter l'expertise et l'innovation

- Impacts Environnementaux
 Cartographie des impacts, Analyse de cycle de vie produit/projet/technologie (Simapro,GaBI)
- Recherche & Développement
 Modélisation de l'environnement, limites planétaires, résilience de la chaîne d'approvisionnement







2.6

LA RSE DANS NOS OFFRES ET PROJETS

OFFRES RSE DU GROUPE SCALIAN

Exemples de références clients :



AIRBUS

ANALYSE DE CYCLE DE VIE PRODUIT & TECHNOLOGIE

ACV comparative de technologies de traitement de surface, OAS et Oxydation microarc afir de déterminer les gains environnementaux d'un changement de technologie.

ACV d'un siège cabine, identification des sources d'impacts principales et de pistes de réductions.

SYSTÈME DE MANAGEMENT

Déploiement ISO 45001 sur les sites de Nantes et Saint-Nazaire. Support au système de management de l'environnement du Customer Services (conformité réglementaire, analyses environnementales, communication...). Support à l'harmonisation du système de management de l'environnement cross-divisions.

LIEBHERR STELIA

VEILLE RÉGLEMENTAIRE ENVIRONNEMENTALE

Réalisation de la veille réglementaire RSE, accompagnement à la structuration du processus de veille. Réalisation des déclarations REACH art33.



ANALYSE DE CYCLE DE VIE PROJET

Accompagnement à la prise en compte et l'intégration de l'approche cycle de vie dans le cadre de la certification ISO14001. Réalisation d'analyse de cycle de vie (produits, comparaison de technologies ...).



ANALYSE DE VULNÉRABILITÉ ENVIRONNEMENTALE SITE

Analyse des impacts de 96 sites militaires sur leur environnement direct. Rapport & notation des sites, recommandations au MOD & plan d'action concernant la sensibilité des sites.



EXPERTISE SUR L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE - Recyclage Solaire Solidaire

Reconditionnement et réutilisation des chauffe-eau solaires en fin de vie.

Grâce à ses expertises et métiers, Scalian accompagne les acteurs en faveur de la transition écologique. Parmi ces projets, nous pouvons citer deux exemples pour notre client ADEME : la plateforme OPERAT et l'application SYDEREP.

Projet ADEME - OPERAT

Développée par la Digital Factory de Rennes du Groupe Scalian la plateforme OPERAT (Observatoire de la Performance Énergétique, de la Rénovation et des Actions du Tertiaire) est l'outil de recueil et de suivi des consommations d'énergie du secteur tertiaire à destination de l'ADEME et du Ministère de la transition écologique.



Dans le cadre de ses engagements sur la baisse des émissions de gaz à effets de serre, l'État français a mis en place un plan de rénovation énergétique de l'habitat. Ce projet s'inscrit dans le cadre du décret du 23 juillet 2019 qui fixe des obligations d'actions d'amélioration de la performance énergétique dans les bâtiments existants à usage tertiaire. Concrètement, tous les bâtiments de plus de 1000 m² des administrations et entreprises du secteur tertiaire devront déclarer annuellement leur consommation énergétique sur la plateforme OPERAT.

Outre son objectif de suivi de la réduction des consommations d'énergie, OPERAT permettra :

- De mobiliser la base de données en tant que benchmark sur l'énergie dans l'immobilier tertiaire, pour l'ensemble des acteurs du secteur
- De permettre aux gestionnaires des bâtiments d'avoir une évaluation annuelle de leur situation au niveau de leur performance énergétique



2.6 LA RSE DANS NOS OFFRES ET PROJETS PROJETS CLIENTS





Projet ADEME - SYDEREP

de chaque filière).

L'application | SYDEREP est un déclaratif qui permet la collecte des données auprès des acteurs de différentes filières REP - Responsabilité Élargie du Producteur (piles et accumulateurs, emballages, composants électroniques, médicaments non utilisés, véhicules usagés, etc.). Cette collecte s'organise par campagne de déclarations, de manière annuelle, au cours desquelles les acteurs déclarent leurs données de mise en production, traitement et collecte, SYDEREP permet ensuite l'exploitation des données pour l'analyse et la rédaction des rapports annuels par l'ADEME (utile au suivi et pilotage



Afin de remplacer une version existante de moins en moins adaptée aux évolutions régulières des contraintes règlementaires et à la création de nouveaux types de déclaration et de nouvelles filières, l'ADEME a confié au printemps 2020 à Scalian la refonte complète du système. Le nouveau système doit satisfaire des exigences fortes de fiabilité, de performance, de sécurité et d'accessibilité, requises pour soutenir une mission de service public et garantir la confidentialité et l'intégrité des informations collectées.

Cette refonte est réalisée par étape, afin de permettre une bascule progressive de l'ancien système vers le nouveau. Une première version, permettant aux acteurs de 4 nouvelles filières REP (dans le domaine de la santé ou du textile) de s'inscrire en tant que déclarant, a été ouverte au public en Novembre 2021. Pour ces acteurs, la campagne de déclaration de Mars 2022 s'effectuera d'ores-et-déjà dans le nouveau système.

La mise en production d'une version propre à remplacer définitivement l'ancien système doit avoir lieu en fin d'année 2022.

FOCUS SUR LA RESPONSABILTIÉ ÉLARGIE DU PRODUCTEUR (REP)

Le principe de la REP a été introduit en 1975 dans le code de l'Environnement (cf. article L. 541-10). Reposant sur une logique 'pollueur-payeur', la REP vise à faire supporter aux producteurs (fabricants, importateurs, distributeurs) la responsabilité de la gestion des déchets issus des produits qu'ils ont mis sur le marché, notamment les coûts liés à la collecte et au traitement. L'objectif est de développer le recyclage des déchets au travers d'objectifs à atteindre, et de limiter les impacts écologiques des produits en faisant prendre en compte par les fabricants, dès la conception, les contraintes de la fin de vie de ce se produits.

LA RSE DANS NOS OFFRES ET PROJETS PROJETS DE R&D

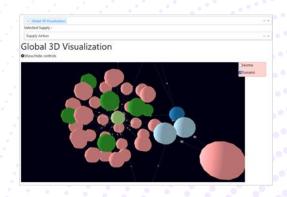
L'équipe de Recherche et Développement (R&D) Scalian est sollicitée pour développer des solutions aux problématiques sociétales. À titre d'exemple, nous pouvons citer le projet SSCM, la QVT opérationnelle, HealthKer, les limites planétaires ou encore le numérique responsable.

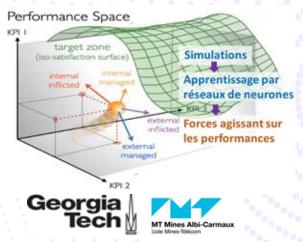
SSCM, pour un approvisionnement durable

Ce projet de Sustainable Supply Chain Management (SSCM) vise à aider une industrie à adapter sa chaîne d'approvisionnement à la transition climatique, malgré les fortes incertitudes qui freinent les initiatives d'envergure.

Nos équipes du LAB conçoivent une méthode et une plateforme d'assistants, adaptée à l'industrie, pour cartographier le risque de transition énergétique en envisageant de nombreux scénarios.

L'outil doit permettre de mieux comprendre l'évolution de la situation autour d'une entreprise et de sa chaîne d'approvisionnement. Il doit également nourrir à terme les outils de prise de décision que Scalian développe par ailleurs, au sein laboratoire commun avec chercheurs de l'université de Georgia Tech et de l'IMT d'Albi.







QVT opérationnelle

En collaboration avec le service des Ressources Humaines de Scalian, le projet QVT (Qualité de Vie au Travail) a pour but de renforcer la dimension sociétale au sein des indicateurs de performance projet et programme.

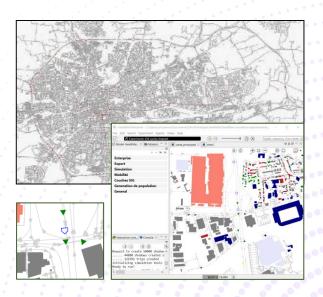
Le projet vise à intégrer dans le cockpit Program & Project Management (PPM) la dimension QVT et à repenser le concept de performance en remettant l'humain au centre de la décision.

HealthKer, pour anticiper la pollution de l'air

Ce projet a l'ambition d'aider une entreprise à diminuer l'impact de la mobilité de ses employés sur l'environnement et la santé.

Ces travaux, initiés en 2019, ont permis de développer un modèle de simulation des déplacements et des moyens de transport. En 2021, les équipes du LAB ont mis l'accent sur l'évaluation des impacts. Le recours à la monétarisation permet d'optimiser les scénarios de déplacements en tenant compte de tous les enjeux RSE.

Labellisé des pôles Images & Réseaux et ID4CAR, HealthKer réunit trois partenaires : Scalian, Eegle et l'Irisa de l'Université Rennes1. Rennes Métropole et l'association Air Breizh y ont participé également.



+ d'information sur le projet

Consulter l'article dédié sur le site images-et-reseaux.com

Posteta pullytime Character Cha

Limites planétaires Approche « produit »

Limites planétaires

Le projet vise à proposer des références pertinentes pour évaluer la gravité des impacts générés lors du cycle de vie d'un produit, afin d'en affiner l'éco-conception.

Les limites planétaires sont des seuils calculés au-delà desquels l'impact de l'activité humaine globale ne peut plus être compensé par les équilibres naturels. Nous utilisons ici ce concept pour développer des stratégies d'éco-conception de produits de consommation courantes.

Ainsi le partenariat avec la start-up PRENFIT, permet à nos équipes du LAB de travailler en particulier sur les produits de beauté et d'entretien. Tandis qu'un second chantier, est en cours sur l'empreinte du numérique.

Numérique Responsable

L'engagement de Scalian en faveur d'un numérique responsable se concrétise par un projet de Recherche et Développement autour de l'audit énergétique et de l'eco-conception logicielle. Nos équipes travaillent à la création d'un outil capable de mesurer, d'analyser la consommation énergétique des logiciels et sites web en temps réel et de donner des solutions clefs en mains pour en réduire l'impact écologique associé.

L'objectif premier de ce projet est de permettre aux développeurs d'écoconcevoir des sites web et des logiciels en **optimisant leurs méthodes de programmation**. Le second objectif, est, à travers un apprentissage ludique et pratique, de construire les **consultants du futur**, du Product Owner au développeur en passant par le chef de projet, capables d'aider leurs clients à mettre durablement en place des bonnes pratiques de gestion.

Nous croyons que la réduction des émissions de gaz à effets de serre causées par le numérique passe avant tout par un apprentissage profond et quotidien, par la compréhension des systèmes informatiques physiques et par l'acquisition de réflexes. C'est pourquoi notre produit sera la « trousse à outils » du consultant du futur.

Ce projet est né du constat que les consultants étaient de plus en plus déconnectés de la réalité physique et énergétique des softwares, mais souhaitaient améliorer leurs pratiques, et d'une volonté de créer des synergies, une communauté, autour de l'IT et du développement durable.

Hébergée par la ville du numérique responsable, c'est naturellement l'agence Scalian de Nantes qui est à l'initiative de ce projet R&D, et qui, épaulée par le Lab, le porte depuis quelques mois.

Les équipes Scalian présenteront à la fin du premier trimestre 2022 leur «Proof of concept ». L'ambition est de pouvoir tester le logiciel sur des projets internes dès 2022 et d'industrialiser le prototype au premier trimestre 2023.



Le Groupe Scalian compte près d'une centaine de partenaires qui sont autant de leviers pour améliorer la notoriété, créer des synergies et des opportunités business. Autour de chaque partenaire gravitent des parties prenantes qui positionnent le Groupe dans un écosystème étendu où chacun apporte une plus-value.

Nous pouvons regrouper ces partenaires en cinq catégories :

- Cluster
- Académique
- Technologique
- Business
- École











3.PERFORMANCE





















Chez Scalian, la satisfaction de nos collaborateurs, leur socle de compétences et leur engagement au quotidien sont clés, et au centre de nos préoccupations et actions.

Concrètement, qu'est-ce que cela signifie ? Cela signifie que nous nous attachons à proposer un environnement de travail basé sur :

- Une identité et culture, un cadre de travail qui donnent la priorité au plaisir de travailler ensemble et à la proximité.
- Une académie de formation interne qui permet à nos collaborateurs de consolider leurs compétences et d'améliorer leurs connaissances.
- Des communautés de pratiques qui permettent aux consultants de partager leur façon de travailler, de sortir des sentiers battus et d'innover pour apporter de nouvelles solutions au client.
- Des chemins de carrières sur mesure, basés sur le développement des compétences et des expertises, et la variété des missions proposées.
- Une offre RH et sociale attractive qui soutienne la santé, la sécurité, l'équilibre de vie, la flexibilité, la parentalité et l'égalité professionnelle.

Ces piliers permettent de s'épanouir au sein du Groupe Scalian, à chacun de se développer et retenir nos talents.

Nous nous attachons dans ce sens à créer une relation à long terme basée sur la déclinaison opérationnelle de nos valeurs : Passion, Esprit d'entrepreneur, Convivialité.

Caroline NANCY Directrice des Ressources Humaines





La définition de nos valeurs et de notre culture est le premier fondement de notre stratégie RH. 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 prévalent pour toutes nos activités internes et externes.

#s'affirmer



#explorer



#s'épanouir



Campagne sur les réseaux sociaux

Faire connaître notre Groupe, ses opportunités et son état d'esprit via les témoignages et l'expérience de nos consultants au sein de SCALIAN tel est l'objectif de nos communications.







Nos collaborateurs et managers, issus de cultures, de formations, de parcours différents, ont travaillé ensemble pour faire émerger nos trois piliers fondateurs.



Nous rassemblons **3000** experts en France et à l'international, 1106 nous ont rejoint en 2021, et ce malgré un contexte sanitaire compliqué. 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 sa croissance soutenue, Scalian participe au développement de l'emploi en France et à l'International.

CHIFFRES CLÉS 2021

1 106

ingénieurs et consultants recrutés en 2021

15%

de nos recrutements sont des jeunes professionnels (-25 ans)

91%*

de nos salariés estiment qu'ils sont traités équitablement

10 ans

d'expérience en moyenne de nos ingénieurs et consultants

19%

de nos recrutements sont issus de cooptation

12

relais RH locaux

*Enquête Great Place to Work Septembre 2021

ENGAGEMENT RESSOURCES HUMAINES

IDENTITÉ ET CULTURE D'ENTREPRISE AFFIRMÉE

Ambition sur le plan de notre identité et culture

Affirmer notre identité et culture d'entreprise, faire la promotion de nos atouts employeurs, de manière transparente, auprès de nos candidats et de nos salariés pour attirer et fidéliser nos talents et pour offrir un service de haute qualité à nos clients.



3 exemples concrets pour y parvenir:



L'émergence et formalisation de nos piliers de marque employeur, avec la collaboration de plus d'une cinquantaine de salariés et managers, ce qui nous a permis de faire émerger notre ADN, nos atouts et nos axes de progression, et d'aligner notre communication candidats et salariés sur ce que nous sommes, nos valeurs.



Le déploiement d'un parcours de formation managérial conséquent (Engage) défini sur la base d'un leadership model aligné sur nos valeurs et notre promesse employeur.



La mise en valeur de nos salariés et de leurs parcours, via la production de témoignages vidéos, articles, newsletter pour donner corps à cette identité et la promesse employeur telle que vécue en interne.



Ce que nous construisons : l'émergence d'une offre sociale et RH attractive, favorable à la valorisation de nos talents, au développement de leurs compétences et connaissances, au travers de parcours sur-mesure et d'un cadre de travail propice à leur épanouissement.

Ambition sur le plan sociétal

Rechercher continuellement l'amélioration de nos engagements sociétaux et dispositifs sociaux en développant un socle social unique, lisible et attractif, en nous impliquant toujours plus d'un point de vue sociétal, et en offrant la meilleure articulation entre local et global sur le plan du dialogue social.

3 exemples récents :



La mise en place d'un pacte social unique, qui favorise les synergies et passerelles entre les entités du Groupe et assure plus de protection et de flexibilité pour nos salariés (amélioration des garanties santé, prévoyance, accord télétravail Groupe).



Le développement de partenariats et initiatives sociétales plus larges : mécénat de compétences (avec 3 associations d'intérêt général), actions collectives en faveur de l'environnement et du patrimoine (World CleanUp Day, Hackathon solidaire pour l'association Acta Vista), partenariats académiques (INSA/IMT/fonds de dotation Université fédérale de Toulouse).



Le maintien d'un dialogue social actif via la signature d'un accord NAO en 2021, signé à l'unanimité, qui donne une large place à la santé, la parentalité (places en crèches, journée enfant malade), à la mobilité douce (co-financement de vélos électriques, plateforme de co-voiturage, forfait IK Vélo) et un renforcement d'autres avantages sociaux (œuvres sociales notamment) au bénéfice de nos collaborateurs.

Les accords sociaux du Groupe Scalian couvrent l'ensemble des salariés de l'Unité Économique et Sociale (UES), à savoir toutes les sociétés hormis CMT+ et Topscale. Ainsi, 93% des salariés du Groupe Scalian sont couverts par ces accords.

Nos principaux accords sont les suivants :

Droit à la déconnexion

Signé en février 2018 pour les principales sociétés du Groupe, 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.

Horaires atypiques, de nuit et de weekend

Prévoit les modalités de mise en œuvre et de compensation générées par un travail effectué à des horaires différents de l'organisation hebdomadaire habituelle. Cet accord a été soumis à renégociation au printemps 2021 et doit être mis à jour au printemps 2022 pour l'étendre à l'ensemble de l'UES Scalian.

Durée et aménagement du temps de travail

Étendu en décembre 2019 à toutes les sociétés de l'UES SCALIAN, 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.

Participation Groupe

Définit les frontières de redistribution des fruits de la performance financière de l'ensemble des sociétés du Groupe au sein de l'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 contribue 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 générait des écarts de primes individuelles parfois importants entre les collaborateurs.

Ticket 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 ».

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 participent 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.

Compte Épargne Temps et PERECOL

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 important 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. Une renégociation en juillet 2021 de l'accord sur la retraite collective permet de bénéficier des nouvelles modalités règlementaires pour une optimisation fiscale de l'épargne des collaborateurs en vue de préparer leur retraite.

Télétravail

Un accord d'entreprise signé au printemps 2021 fait suite à un projet pilote initié 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. Cet accord participe à une volonté d'adapter rapidement nos modes d'organisation en réponse aux attentes des collaborateurs et à l'efficacité de Scalian flexible et réactif aux besoins de ses clients.

NAO (Négociation Annelle Obligatoire)

Signé en janvier 2022 à la suite des négociations du dernier trimestre 2021, l'accord répond à des enjeux sociaux, de santé, de Qualité de Vie au Travail, d'environnement et de mobilité. Signe d'un dialogue social constructif, cet accord signé des deux organisations syndicales représentatives au sein de Scalian, comprend plusieurs mesures qui répondent aux ambitions et aux enjeux du Groupe pour participer à son développement par l'adhésion et la fidélisation de ses collaborateurs.

Les principales avancées sociales répondent aussi à un renfort de celles déjà engagées en NAO 2020 :

- Doublement de vélos cofinancés par l'entreprise pour se rendre à son travail et augmentation du plafond annuel de remboursements d'IK vélos
- Augmentation de 50% du nombre de co-financements de garde d'enfant en crèche par une organisation adaptée et financée par l'entreprise
- Gel de la tarification financé par les collaborateurs sur le régime frais de santé malgré un résultat déficitaire du régime
- Acceptation d'un jour d'absence rémunérée pour garde d'enfant malade
- Engagement de rendez-vous de négociations sociales sur la Gestion Prévisionnelle des emplois et des Compétences, sur la qualité de vie au travail, sur l'égalité professionnelle permettant de préparer l'avenir sereinement dans un cadre et avec une volonté affichée de dialogue social constructif avec les organisations syndicales

Accord d'intéressement

En vue d'associer l'ensemble des collaborateurs au partage de la valeur ajoutée du Groupe en lien avec ses résultats financiers, signature d'un accord d'intéressement unanime pour l'année fiscale 2021/22. Cet accord engage la distribution d'une partie des résultats de l'UES (mesuré par l'EBITDA) en complément de la participation légale. Cette distribution est effectuée à 100% de manière égalitaire en fonction du temps de travail de chacun mais quelque que soit la rémunération de chacun.



3.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DÉMARCHE GLOBALE

Le Groupe Scalian porte une attention particulière à la santé et à la sécurité de l'ensemble de ses collaborateurs. L'évaluation des risques SST se fait sur proposition de la Direction des Ressources Humaines. Elle est ensuite revue par les Human Ressources Managers pour cibler les spécificités régionales avant soumission aux élus locaux.

Conformément à la réglementation française, le **bilan social** du Groupe Scalian est élaboré et présenté au Comité Social et Économique (CSE) afin de recueillir son avis sur la politique sociale de l'année.

En 2018, nous avons mis en place un régime relatif à la complémentaire santé et à la prévoyance commun à la majorité de nos filiales (UES Scalian). Ce régime traite des garanties apportées aux collaborateurs pour leurs dépenses de santé courantes (auscultations, hospitalisations, médicaments, etc.) et pour les conjoints et enfants de ces derniers en cas de décès. Un capital est versé aux ayants droit du décédé et une pension mensuelle par enfant à charge complémente ce capital. Ces sommes sont proportionnelles au salaire annuel du collaborateur. Ce régime a évolué en 2022 en changeant d'assureur.

En 2019, nous avons mis en place un nouveau **Document Unique d'Évaluation des Risques** (DUER) sous une forme commune à toutes les sociétés du Groupe et adapté à chaque région en concertation avec le Human Resources Manager local et les élus de proximité. La commission HSCT a une vue d'ensemble de tous les DUER du Groupe. En 2020, au vu de la crise sanitaire lié à la COVID-19, les DUER ont été mis à jour à trois reprises suite aux confinements et en réponse aux plans de continuité d'activité élaborés par la Direction Qualité évaluant les risques et en dictant les mesures de préventions à mettre en place. Les nouveaux DUER ont été présentés au CSE en janvier 2022.

3.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL PRÉVENTION DES RISQUES

Conscient de son obligation de préserver la santé physique et mentale de ses salariés, le Groupe Scalian prend différentes mesures et actions afin de prévenir les risques psychosociaux et d'améliorer la qualité de vie au travail de tous les collaborateurs.

Tout d'abord, des mesures de formation des managers sur la prévention des risques psychosociaux sont mises en place lors de leur intégration. Les managers bénéficient du programme « Engage » sur la sensibilisation de ces risques.

A été mise en place une procédure de signalement des faits de harcèlement l'entreprise. sexuel interne à Tout collaborateur peut mettre en œuvre cette procédure. Des référents harcèlement sexuel ont été désignés et sont les interlocuteurs privilégiés des salariés en la Une formation direction-représentant du personnel est organisée pour 2022.

L'équipe de « Human Resources Managers » (HRM) présente en proximité terrain échange au quotidien avec les salariés et les managers. L'équipe a pour interlocuteur direct la Direction des Affaires Sociales.

Chaque année se tient le "Kick off" sur chaque site afin de rassembler et d'informer les salariés des actualités de l'entreprise.

Enfin, des initiatives locales conviviales et/ou sportives ont lieu. Elles permettent de maintenir le lien entre les salariés. Exemple : yoga, sophrologie, méditation ou encore afterworks.

Facteurs Humains

Les activités du Groupe Scalian portent sur des prestations de développements de logiciels et de systèmes embarqués ainsi que sur des prestations de conseils et de services dont la réalisation repose entièrement sur des femmes et des hommes. La prise en compte des Facteurs Humains permet :

- D'améliorer la performance des prestations
- D'améliorer le quotidien des collaborateurs
- D'identifier et d'éviter les situations pouvant potentiellement générer des erreurs et de mettre en place des actions efficaces
- De comprendre les raisons qui ont conduit aux évènements indésirables et aux erreurs humaines afin d'éviter que ces situations se reproduisent

La sensibilisation aux Facteurs Humains a démarré en septembre 2019 auprès des managers commerciaux et techniques français. En 2021, en plus de la France, la sensibilisation s'est étendue à la Belgique. Au total, on compte 55 personnes formées en 2019, 46 en 2020 et 35 en 2021.

Les Facteurs Humains sont pris en compte dans le traitement des non-conformités lors de l'analyse des causes racines, lors des réponses à appel d'offre et tout au long de la réalisation des prestations y compris lors d'incidents.

3.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL CHIFFRES CLÉS

	2020	2021
Décès suite à un accident du travail	0	0
Accidents du travail aux conséquences graves	0	0
Accidents du travail ayant entraînés des arrêts de travail	2	5
Heures travaillées	3 987 451	3 989 724
Maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale	0	0
Décès suite à une maladie professionnelle	0	0
Taux de fréquence	0,5	1,25
Taux de gravité	0,03	0,02
Taux d'absentéisme	2.5%	2,7%

3.4 DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ MISSION HANDICAP

En 2018, le Groupe Scalian a déployé un réseau de référents handicap formés et clairement identifiés au sein de nos agences françaises.

Ce réseau offre un cadre d'échange et de recherche de solutions en toute discrétion et confidentialité. Les référents handicap sont un des interlocuteurs privilégiés des salariés sur leurs sites respectifs sur les questions relatives au handicap.





Le rôle des référents handicap

Ils sont le **relai local**, en lien avec les Human Ressources Managers du déploiement d'une politique handicap groupe pour :

- Répondre aux questions des salariés
- Accompagner les salariés demandeurs dans leurs démarches (aménagement de poste, maintien dans l'emploi, reconnaissance RQTH) en lien avec les acteurs internes (RH – CSSCT – Manager dans certaines situations, etc...) et externes (Médecine du travail – CAPEMPLOI – AGEFIPH, etc.)
- Déployer en local la politique groupe

Ils sont animés par un responsable handicap au sein de la Direction des Ressources Humaines et ont déjà mené plusieurs actions de sensibilisation comme le challenge HandiBirds ou la Saga des Héros.





À l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées qui a eu lieu du 15 au 21 novembre 2021, ce sont des témoignages de nos salariés porteurs de handicap qui ont été diffusés chaque jour sur notre application interne BeScalian.



Nos actions autour du handicap passent également par le volet du recrutement. Nos équipes ont été sensibilisées au sujet par une formation spécifique pour appréhender le sujet dans leurs démarches de recrutement. Ils participent à des forums de recrutement tels que le forum virtuel Hello Handicap en 2019.

3.4 DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Le Groupe Scalian soutient trois associations dans les domaines de la finance solidaire (FINANSOL), de l'éducation (EPA) et du handicap (LUDOSENS) pour les aider à mener à bien leurs projets.



Sur l'année 2020, Scalian a ainsi permis à dix de ses collaborateurs d'intervenir 120 jours, en présentiel ou à distance, pour mener à bien les projets des associations sélectionnées. Ils leur ont apporté leur expertise, que ce soit en cadrage et gestion de projets, en développement web et logiciel ou en systèmes d'information et gestion de base de données. Cela a permis aux ingénieurs et consultants de mettre à profit leurs compétences au service de causes solidaires, dans des contextes humains très différents et enrichissants.

En 2020 – 2021 (année fiscale Scalian), ce sont **140 jours** et 9 collaborateurs qui sont intervenus pour finaliser les projets FINANSOL et LUDOSENS. Nous sommes fiers d'avoir pu mener à bien les 2 projets malgré les confinements ! Le travail à distance a pris le relais et nous a permis de faire intervenir des collaborateurs hors Ile-de-France sur le projet FINANSOL.

LUDOSENS a animé un webinar sur les publics neuro-atypiques auprès de tous nos collaborateurs. Et surtout, ce mécénat a abouti au recrutement par Scalian de Luc, déjà intégré à nos équipes bordelaises.





Afin de lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, la réglementation française impose depuis le 1^{er} mars 2019 à toutes les sociétés de plus de 50 salariés de calculer son **index de l'égalité professionnelle**. Cet index permet aux entreprises concernées d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les hommes et les femmes en s'appuyant sur les cinq critères.

Nous constatons une stabilité sur l'index 2020 (88 points obtenus en 2020 et en 2019) qui valorise notre responsabilité en la matière.

	Nombre de points maximum des indicateurs calculables	Points obtenus en 2020	Points obtenus en 2019
Écart de rémunération (en %)	40	38	38
Écart d'augmentations individuelles (en points de %)		20	20
Écarts de promotion (en points de %)	15	15	15
Salariées augmentées au retour d'un congé maternité (%)	15	15	15
Salariés du sexe sous- eprésenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	10	0	0
INDEX (sur 100 points)	100	88	88

Dans le respect des principes du contrat social des sociétés du Groupe qui allient performance économique performance sociale. et Scalian politique promeut une salariale objective, basée sur les compétences et le niveau de responsabilités de chacun (managériales, techniques, administratives, ...) et qui suit le parcours professionnel de chacun.

Pour ce faire, la rémunération est déterminée sur la base du niveau de compétences maitrisées et des responsabilités de chacun de nos collaborateurs. Le niveau de compétences attendu est décrit dans un référentiel métier auquel chacun réfère, salariés et managers. Des grilles de salaires internes sont définies par niveau de poste auquel le salarié est rattaché, et respectent les minimas conventionnels applicables.

À l'embauche comme au cours du parcours au sein de Scalian, le niveau de salaire individuel fixe est donc défini par rapport au niveau de compétences.

Pour s'assurer d'une équité interne, les revues des salaires périodiques sont organisées avec les équipes RH/Managériales fixer pour les augmentations de salaire à attribuer suite aux entretiens annuels, évolutions fonction des de compétences ou de responsabilités constatées.

Rémunération variable

Le partage c'est aussi la reconnaissance des collaborateurs qui sont acteurs de l'évolution et de la croissance de l'entreprise. Ainsi, la rémunération fixe de nos collaborateurs peut être complétée par une part variable.

Cette part variable est attribuée sous forme de primes et liée à l'atteinte d'objectifs fixés dans le cadre d'un avenant annuel. Plusieurs catégories de collaborateurs sont concernées par ces primes :

- Recrutement
- Pilotage technique
- · Management de proximité

Nos collaborateurs apportant une contribution particulière dans nos filières métiers : formateurs au sein de la Scalian Academy Learning Services par exemple.

Les objectifs liés à la rémunération variable sont construits sur des bases communes. Les critères d'évaluation sont discutés à chaque début d'exercice.

Par ailleurs, un système de rétribution (Programme UPSCALING), ouvert à tous, récompense tous nos collaborateurs à l'origine d'apport d'affaire ou de cooptation de nouveau collaborateur.



3.4 DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ AIDE AU LOGEMENT

La participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC), appelé également dispositif du 1 % logement, est un investissement directement versé par les employeurs en faveur du logement des salariés. Sa collecte ainsi que la distribution des prêts et des aides sont assurées par Action Logement en tant qu'entité unique.

Le 1 % logement permet d'aider les salariés des entreprises ayant versées leur PEEC à se loger. Les sommes collectées leur permettent de construire des logements, faciliter l'accès des salariés à la location ou à l'acquisition, concrétiser leurs projets de rénovation ou leurs travaux, en tant que propriétaires occupants ou locataires.

Dans ce cadre, le Groupe Scalian en tant qu'employeur accompagne l'ensemble de ses collaborateurs dans leurs projets immobiliers : aide pour s'installer près de son lieu de travail, aide au paiement du loyer pour les alternants, accompagnement pour trouver un logement, mais également des prêts permettant de devenir propriétaire ou de faire des travaux, et des cautionnements pour la location.

Pour se faire, le CSE Scalian s'est doté d'une Commission d'information et d'aide au logement composée de membres élus du CSE qui se réunit annuellement et dresse le bilan des accompagnements liés à l'Action Logement en France.

Au titre de l'année 2021 :

- 4 prêts ont été contractés aux fins d'achat d'un logement
- 2 prêts ont été réalisés dans le but d'effectuer des travaux
- 10 salariés ont reçu des conseils en financement
- 14 salariés ont été logées en location
- Et 15 aides préventives impayés logement ont été accordées





Les femmes et les hommes du Groupe Scalian sont placés au centre du 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, Human Resources Managers.

Soucieux de l'expression de nos salariés, et d'un accompagnement au plus près de nos collaborateurs, nous nous appuyons sur un dispositif complet d'enquêtes tout au long de leur parcours (enquête candidats, rapport d'étonnement, enquête satisfaction annuelle, enquête de départ) et de points de contacts réguliers RH et managériaux (entretiens de suivi de mission, entretien carrière, entretien annuel).

Dès l'intégration, ce suivi se matérialise via un parcours balisé, un accueil personnalisé au sein de l'agence (Welcome Meeting) et un suivi rapproché avec leur manager et l'équipe Ressources Humaines (Scalian Pact, rapport d'étonnement).



En 2020-2021, le dispositif d'écoute et de suivi des collaborateurs a été renforcé, au travers de :



La mise en place de temps d'écoute RH, de Coffee Breaks au sein des agences/équipes.



Une enquête sur la pratique du télétravail et sur le vécu des salariés placés en activité partielle, suite au premier confinement.



Un questionnaire individuel, appelé « Pulse » qui visait à prendre le « pouls » de chacun de nos collaborateurs, connaître les éléments de satisfaction, les attentes, les insatisfactions éventuelles afin d'engager une conversation individuelle avec leur manager.



Sondages flash sur notre application BeScalian sur les lieux de travail, le retour au travail après les différents confinements.



Enquête Great Place to Work en septembre 2021.

Les résultats de ces enquêtes ont été partagés avec nos salariés et analysés pour la prise en compte dans nos plans d'actions RH globaux et individuels, notamment au travers de la tenue de **Career Roundtable** pour le traitement des attentes individuelles.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

INITIATIVES ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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. En complément, notre application réseau social d'entreprise BeScalian, notre Intranet et nos outils digitaux favorisent le lien social et la mise en réseau de l'ensemble de nos collaborateurs.

Voici quelques exemples des initiatives mises en place :

Nos talents en lumière

En 2020-2021, Scalian a proposé à ses collaborateurs volontaires français de participer à deux séances live de **sophrologie** par semaine, sur 14 semaines. Ces séances ont été animées par deux collaborateurs, formés et diplômés en sophrologie.



Cette initiative s'inscrit dans notre volonté de **promouvoir nos talents** dans notre club Incroyables Talents Scalian dont la vocation est de partager nos talents, nos compétences extra-pros à destination de toute la communauté Scalian. C'est un levier pour resserrer les liens avec nos collègues du quotidien mais aussi une façon originale de nous faire connaître auprès de tous les autres, hors des murs de notre agence Le tout lors de moment que nous avons voulu fun et accessible à tous. En résumé dans notre club, notre talent est incroyable car nous prenons du plaisir à le partager! Au programme cette année: apprentissage de la langue des signes, hypnose ou encore brassage de bières artisanales!



Sport & Alimentation

Nos différentes agences proposent à leurs équipes de participer à des séances de sport, de course à pieds ou de détente, souvent sur le créneau de la pause déjeuner, afin de favoriser le bien-être et une gestion saine de notre quotidien.

Paniers de légumes bios, frigos connectés dans nos agences sont autant d'initiatives locales qui facilitent l'accès à une alimentation saine et équilibrée pour nos collaborateurs.

Mini-série Upscalers

Avec l'émergence de la crise sanitaire, le Groupe Scalian a mis en place différents dispositifs pour permettre à ses consultants, touchés par la crise, de trouver des informations et conseils via l'intranet, le réseau social interne BeScalian et les communications emails. Nous avons également créé un hashtag de ralliement #connectedtogether.



Durant la phase du premier confinement et le passage de ses équipes en télétravail, Scalian a créé la mini-série animée « Upscalers » spécialement dédiée au télétravail. Cette dizaine de pastilles vidéos livrent avec humour des astuces et des conseils pour réussir ses pratiques de télétravail.

Notre centre de formation, Scalian Academy Learning Services, a mis à la disposition des collaborateurs du Groupe des e-learns afin de continuer à se former pendant la période de confinement.











Les agences en fête

Chaque année, Scalian célèbre les fêtes: pour Halloween, Noël ou Pâques, les locaux se transforment pour créer une ambiance conviviale et festive.

Dans toutes les agences, les collaborateurs ont la possibilité de proposer et organiser des petits-déjeuners, déjeuners, et after works réguliers. Ces moments conviviaux permettent à chacun de se retrouver, de renforcer la solidarité et la bonne entente entre collègues.

En 2021, le Groupe Scalian a fait le choix de participer à l'enquête externe et indépendante 'Great Place To Work'. Cette participation visait à valoriser les atouts du Groupe, tout en poursuivant la démarche d'amélioration du dispositif managérial et RH déjà en place, mais également à définir un plan d'actions pour l'année.

En novembre 2021, le Groupe Scalian a été certifié comme 'Great Place to Work'. Les résultats obtenus sont représentatifs. Ils nous nous permettent de donner une validité aux points remontés. Les retours d'expérience font émerger des points forts de Scalian : convivialité, confiance et solidarité. Les résultats permettent également de souligner des axes de progrès : cohérence, avantages spécifiques, formation.

Afin de prendre en compte les axes de progrès en accord avec les besoins de nos collaborateurs, nous avons organisé une dizaine de focus group de 6 à 8 personnes, entre janvier et février 2022. Au cours de ces échanges, différentes thématiques ont été abordées : Pratiques managériales, Partage des bénéfices et rémunération, Avantages sociaux, Formation et Développement personnel. En parallèle, des plans d'actions locaux vont également se déployer au niveau de nos agences régionales.



Le développement des compétences et des connaissances est au cœur de notre stratégie. Nos métiers et notre positionnement de spécialiste requièrent un investissement important sur la formation et le développement des compétences de nos collaborateurs. Les technologies évoluent extrêmement rapidement, de nouveaux métiers se créent et nos ingénieurs et consultants, présents chez nos clients, doivent également savoir faire preuve d'un large éventail de compétences leur permettant de représenter au mieux Scalian et ses valeurs.

Ils s'adaptent à des environnements et des interlocuteurs différents, tout en étant porteurs de créativité et d'innovation.

Pour ce faire, nous nous appuyons sur plusieurs leviers :

- Un observatoire des métiers
- Des référentiels de compétences par filière de métier
- Des chemins de carrières métier et des parcours sur mesure
- Une offre de formation adaptée aux parcours métiers et à leur évolution
- Un programme spécifique, dédiés Talents

Une démarche d'apprentissage continue et multi canal

La formation au sein du Groupe Scalian est un levier clé pour la capitalisation des compétences, leur partage et leur adaptation continue aux besoins du marché. Elle permet le développement et la fidélisation des talents en accélérant sécurisant et les progressions de carrières, en accompagnant à des certifications métier et des programmes de formations techniques, et fonctionnels en présentiel et à distance (classes virtuelles, learning). Les équipes techniques et les communautés de pratiques internes consolident tous les jours sur le terrain la progression technique de nos ingénieurs et consultants.



Une expérience de formation qui se veut donc plurielle, pour mieux ancrer les savoirs :

- Présentiel
- Parcours
- Blended-learning
- E-learning
- Classes virtuelles
- Ateliers de co-développement
- Ateliers thématiques
- Mises en pratique
- Rencontres autour d'une problématique, une technologie
- Partage d'expérience

Dynamique AFEST

Pour que chaque expérience de formation soit unique et adaptée au besoin individuel, nous avons par ailleurs développé les **Actions de Formation En Situation de Travail** (AFEST).

L'AFEST chez Scalian s'inscrit dans une dynamique de parcours de montée en compétences : elle vise notamment à mettre en pratique, expérimenter les acquis d'une formation traditionnelle (fondation) menée en amont du processus, et a pour objectif de parfaire cette montée en compétences au travers de l'acquisition de bons réflexes « terrain », qui sont au fur et à mesure du parcours, évalués (consolidation) et mis en œuvre (action).



Afin que cet accompagnement soit optimal, un programme dédié au tutorat AFEST et une boîte à outils spécifique complètent le dispositif.

Faire rimer formation avec plaisir et nouvelles expériences

Openclassrooms

A la recherche constante de nouvelles expériences de formation, nous mettons à disposition depuis 2020 des accès à la plateforme Openclassrooms, principale école en ligne française.

Depuis le début de cette collaboration, plus de 700 collaborateurs Scalian ont pu bénéficier du partenariat, et plus de 1700 cours ont été suivis.

Welcome Originals

Faire rimer expérience apprenante et plaisir, c'est bien sûr, notre volonté. Elle se concrétise cette année au travers de notre nouvelle collaboration à Welcome Originals, nouvelle application de contenus vidéos et audios développée par Welcome to the Jungle, visant à développer la prise de hauteur en s'inspirant du témoignage de grandes personnalités du monde économique, culturel, sportif.

Let's goFLUENT!

D'autre part, nous avons récemment lancé un partenariat avec GoFluent, plateforme d'apprentissage de langues, et avons ouvert un accès illimité à tous nos collaborateurs, France et international, à la plateforme e-learning ainsi qu'aux classes virtuelles.

Ouverte à tous, quels que soient sa fonction, son statut, sa date d'entrée dans les effectifs, chacun peut y choisir sa langue d'apprentissage parmi 9 et en changer au fil du temps.

Cet investissement est déjà considéré par nos collaborateurs comme une chance unique de développer leurs compétences linguistiques au quotidien.







3.6 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CENTRE DE FORMATION INTERNE



Scalian Academy Learning Services est une organisation dédiée, certifiée en tant que centre de formation, qui propose des cours de formation de haute qualité en interne et orientés vers le client. C'est un levier clé pour la capitalisation des compétences, leur partage et leur adaptation continue aux besoins du marché. À travers des certifications métier et des programmes de formations techniques, fonctionnels et personnels en présentiel et à distance (e-learning), nous développons et fidélisons les talents en accélérant et sécurisant les progressions de carrières. Le plan de formation annuel permet à nos consultants d'être plus proactifs et d'apporter de la valeur ajoutée aux activités de nos clients. Tous les programmes de formation sont élaborés et dispensés par les meilleurs experts de Scalian, en mettant l'accent sur les attentes du marché et les besoins des consultants.

L'Academy propose et anime près de **80 programmes de formations** qui s'appuient sur l'expertise de plus de **40 experts internes**, spécialisés et reconnus dans leur domaine, tous préalablement accompagnés et formés à l'ingénierie pédagogique et à l'animation de formations. Son offre est multimodale. La Scalian Academy Learning Services couvre près de 40% des formations délivrées à nos collaborateurs.

FOCUS SUR LA CERTIFICATION QUALIOPI

L'Academy est certifiée Qualiopi depuis décembre 2021. Cette certification est une reconnaissance de notre expertise sur le marché des organismes de formations et assure à l'ensemble des clients internes et garantie externes. la que nos répondent formations exigences de qualité et sont adaptées aux besoins des apprenants. démontre que nos processus mis en place et les prestations que l'on délivre sont conformes aux exigences du Référentiel National Qualité édité par le Ministère du Travail.

SCALIAN Academy Learning Services est un organisme de formation référencé depuis 2017 dans DATADOCK pour tous les organismes collecteurs de fonds agréés (OPC0).

Numéro d'accréditation 76310946731 Numéro DATADOCK 0079418 Certifié Qualiopi (sous le nom d'Academy OP)



Les collaborateurs Scalian ont également l'opportunité de devenir formateur au sein de la Scalian Academy Learning Services, notre organisme de formation interne.

L'animation d'une formation est l'occasion d'apprendre et d'affiner leurs compétences, leur leadership, leur communication et présentation. En leur proposant de former leurs pairs ou d'intervenir chez des clients, nous ne montrons pas seulement aux collaborateurs que nous apprécions leurs compétences et leurs connaissances, mais nous investissons également dans le développement de leurs compétences et l'évolution de leur carrière. Une expérience enrichissante et gratifiante qui les valorise durablement.

L'équipe pédagogique, et les formateurs de la Scalian Academy Services peuvent intervenir dans 9 domaines d'expertise :

- Normes et standards
- Environnement
- Secteurs
- Gestion de projet
- Développement personnel
- Informatique
- Auditer et former
- Amélioration continue
- Santé et sécurité au travail



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES RAPID LEARNING OBLIGATOIRES

Depuis 2018, nous avons déployé quatre modules de sensibilisation, appelés également Rapid Learning, d'une durée individuelle comprise entre 20 et 30 minutes. Ces modules s'inscrivent dans la démarche qualité du Groupe Scalian et, sont obligatoires pour tout nouveau collaborateur.

Nos quatre Rapid Learning concernent:





Le Système de Management Global (SMG) de SCALIAN

Objectif: Connaître et appliquer au quotidien le SMG

Thèmes abordés : les enjeux et l'importance du SMG, les processus

SCALIAN, la documentation liée au SMG

Validation des acquis : quiz final avec score supérieur à 60%



SCALIAN et l'environnement

Objectif : Connaître et appliquer la politique environnementale du Groupe

Thèmes abordés Chiffres clés, impacts et aspects environnementaux du Groupe, présentation de la politique environnementale, objectifs environnementaux, astuces et conseils pour agir

Validation des acquis : quiz final avec score supérieur à 60%



La sécurité des systèmes d'informations chez SCALIAN

Objectif : Connaître les bons réflexes pour assurer la sécurité de l'information et faire face à un incident de sécurité

Thèmes abordés : mot de passe, messagerie, accès données, utilisation internet, mobilité, documents papier, ingénierie sociale, gestion des incidents





Objectif: Connaître et appliquer le code éthique

Thèmes abordés : définition de corruption, trafic d'influence, conflit d'intérêt; sanctions pénales, code éthique Scalian, mesures de

prévention, astuces et conseils pour agir

Validation des acquis : quiz final avec score supérieur à 60%

3.6 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CHIFFRES CLÉS

	2020	2021
Montant dépensé	820 538	906 273
Formateurs internes	40	40
Personnes formées	1 634	1255
Taux de salariés formés	46.3%	49.5%
Actions de formations	2 671	2 092
Heures de formation	24 146	25 315
Jours de formation	3 449	3 616
Formations en interne	47%	33%
Taux de satisfaction à chaud	8.3/10	8.3/10

4.6

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

PROGRAMME TALENTS



Nos démarches de fidélisation passent évidemment par un accompagnement spécifique de nos collaborateurs clés.

Nos **Key People**, détenteurs de savoirs et compétences spécifiques bénéficient d'un accompagnement privilégié. Nous nous attachons à les alimenter à travers une veille métier active. Nous travaillons également avec eux à la valorisation de leurs compétences via leur contribution aux communautés métiers, leur intervention lors d'événements internes et externes liés à leur expertise ou encore la réalisation de missions à forte valeur ajoutée auprès de nos clients.

Notre programme Talent quant à lui s'adresse plus spécifiquement à nos collaborateurs voués à occuper des postes à responsabilités dans l'organisation (Management Technique Business, Pilotage de Projet Architecture Technique). Ils font l'objet d'un process d'identification via les managers et HR Managers lors des comités carrière et intègrent ensuite le dispositif qui constitue un accélérateur de carrière et a pour objectif de les préparer à leurs futures responsabilités. Après avoir suivi une première promotion d'une guarantaine de talents depuis l'automne 2019, nous avons lancé une seconde promotion en 2021.

Les quatre axes du plan d'accompagnement Talents :

- RECOGNIZE Valoriser Mise en visibilité à travers des rencontres avec les dirigeants du Groupe, interviews dans les newsletters, etc.
- **DEVELOP Faire grandir**Test Assessfirst et débriefing avec le HR Manager, formation au management Engage, coaching, mentorat via le Programme de mentorat Inspire.
- ENGAGE Impliquer Participation à des projets internes
- CHALLENGE Se dépasser

 Mises en situation à travers la participation à des réponses à appel d'offres, implication dans des démarches d'avant-vente, etc.

LES IDENTIFIER -

People Review

MIEUXSE CONNAÎTRE

Talent Meeting Guide

A l'occasion des people reviews les managers identifient les consultants Hauts Potenfiels sur les 5 critères d'engagement, esprit entrepreneurial, hauteur de vue, agilité d'apprentissage et ouverture aux changements. Le talent complète le Guide dédié pour les amener, en amont de l'entretien RH à s'interroger sur la construction de leur parcours, leurs valeurs, leurs compétences.

MIEUXLES CONNAÎTRE

Assessfirst

En complément du Guide, le questionnaire Assessfirst leur permet de définir au cours de l'entretien RH leurs points de forces, aspirations et axes de développement personnel.

MIEUXLES CONNAÎTRE

Plan d'Action (PDI)

A l'occasion d'un entrefien avec le Manager, le talent définit le Plan d'Action pour lui permettre d'atteindre ses objectifs de développement.



En 2021 nous avons déployé un nouveau programme d'accompagnement : **Inspire Mentoring by Scalian.**

Lancée en juin 2021, cette première promotion se compose de 13 mentors/mentorés. Ils suivront un parcours de 6 mois qui leur permettra d'échanger et de vivre différents temps forts, tels que :

- Accompagnement sur mesure
- Entretiens mensuels d'échanges
- Partage au quotidien

- Travail personnel
- Mises en pratique
- Événements dédiés



Mentoré

Développer ses compétences et enrichir ses connaissances

Bénéficier de conseils et retours d'expérience pour construire sa trajectoire professionnelle

Approfondir la connaissance de Scalian et de son écosystème

Élargir son réseau professionnel



Mentor

Développer sa capacité à transmettre

Renforcer sa capacité d'écoute active et de feedback

Prendre du recul sur son parcours pour pouvoir le partager

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES COMMUNAUTÉS DE PRATIQUES ACTIVES

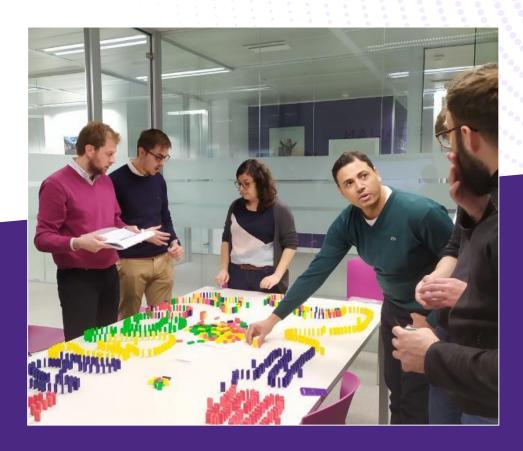
Scalian étant une société spécialisée dans le numérique, la performance des opérations et la transformation digitale, il est donc nécessaire que les collaborateurs aient accès à une communauté d'experts pour échanger, s'entraider, s'inspirer.

Les collaborateurs peuvent ainsi s'impliquer dans la vie du Groupe et participer à sa performance, tout en s'entourant de pairs pour partager et avancer dans leur vie professionnelle et sur leur marché d'expertise.

Pour actionner ce levier d'inspiration, le Groupe Scalian a développé un réseau dédié 'Do It Together' pour rassembler les communautés d'expertise et les webinars et événements Expert'Tease.







3.6

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

COMMUNAUTÉS DE PRATIQUES ACTIVES



Le Groupe Scalian compte **10** communautés d'expertises métiers. Les collaborateurs peuvent ainsi s'impliquer dans la vie du Groupe et participer à sa performance, tout en s'entourant de pairs pour partager et avancer dans leur vie professionnelle. Des leaders de communauté sont en charge de l'adressage national. Ils sont assistés par des adjoints locaux qui assurent l'animation de proximité. Chaque practice articule sa feuille de route autour d'environ quatre chantiers, qui structurent la ligne directrice du projet. Nous avons **150 000 euros** de budget annuel pour la mise en œuvre de ces Practices.

Ces pratiques ont été mise en place pour permettre à nos collaborateurs :

- d'élargir leurs opportunités professionnelles ainsi que leur champ d'expertise, au contact de spécialistes.
- de monter en compétences en participant à la création de nouvelles offres et à la structuration de projet innovants
- d'**explorer** de nouveaux chemins, d'apprendre des autres, de développer leur réseau en découvrant de nouveaux secteurs d'activités, clients et projets
- d'imaginer la société de demain, de prendre de la hauteur et d'anticiper des évolutions industrielles et techniques émergentes autour de nos métiers.

Quelles sont les practises ?

- Standards & Regulations
- Quality Assurance
- Financial Operations
- Supplier Development
- NPI & APAQ

- Agile
- Purchase
- Audit & Assessment
- Operational Excellence
- PM/PMO



>> EXPERT'TEASE <<

Pour impliquer les collaborateurs dans la vie de l'entreprise et la visibilité de l'expertise Scalian, nous avons mis en place depuis mai 2020 les **webinars Expert'Tease!**

Le principe est simple : un collaborateur se propose pour être animateur d'un webinaire technique adressé à la communauté Scalian, mais aussi à des clients, partenaires (lorsque le sujet s'y prête).

Ces Expert'tease sont des sessions de 1 heure, proposées 4 fois par mois à tous les employés de Scalian sur des thèmes variés ! Elles sont toutes accessibles en replay sur notre plateforme vidéo interne.

Quelques exemples récents :

- 19 octobre 2021 : Analyse du cycle de vie : un outil pour faire de l'éco conception.
- 21 septembre 2021 : L'Intelligence Artificielle au service du support du client

Ces sessions sont un bon moyen de contribuer à la **reconnaissance** des forces de Scalian, mais aussi de **valoriser** des collaborateurs, de leur faire **confiance** et de leur permettre de partager un retour d'expérience ou un projet à la communauté. Ce sont des moments de **partage**, de convivialité, et qui permettent de réunir tout le monde autour de sujets communs, donnant un **sens aux expériences** de chacun.



3.6

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

RENCONTRES DÉDIÉES

En tant qu'acteur de la transformation de nos clients, nous avons souhaité de permettre à chacun d'aller plus loin. Nous proposons divers événements qui favorisent l'échange d'idées, de pratiques, d'expériences en ligne avec des problématiques professionnelles ou quelquefois éloignées de ces dernières. Ces évènements, conçus pour inspirer et apprendre, sont accessibles à nos collaborateurs comme à toute personne extérieure.

+ d'informations sur nos événements CLIQUEZ ICI

Les conférences Masterclass



Les *Masterclass* sont des conférences inspirantes produites par Scalian

Les keynotes qui viennent d'horizons différents : la science, l'exploration, le sport, la recherche... interviennent sur des sujets qui leur tiennent à cœur.

Une expérience online et en présence destiné tant à un public interne qu'externe au groupe Scalian.

Les Matinées de l'Agilité

Qu'elles soient digitales ou en présentiel, les Matinées de l'Agilité se veulent un moment de partage sur les pratiques agiles entre professionnels et coachs agiles.

Le principe est simple : l'événement s'articule autour de la présentation d'un cas concret proposé par un client, suivi par un atelier auquel tous les participants prennent part.

L'objectif est double : permettre à tous d'échanger tout au long de l'événement avec d'autres professionnels faisant face à des problématiques similaires et pratiquer l'agilité au travers d'ateliers



Les autres Rendez-Vous internes

Tout au long de l'année, localement, des rendez-vous réguliers pour partager ou apprendre sont organisés. Qu'ils prennent le nom de « Tell & Share », « Share2Know », « Tech'Meet », « TedlCs » ou encore de « Apéros Teams », ils ont vocation à permettre aux collaborateurs d'apprendre, de partager leur savoir-faire et de développer leur réseau en interne.

Au-delà du management quotidien des équipes et de la communication nécessaire à la bonne marche des missions, les directions de région ont toutes instauré des moments de communication plus personnalisés au niveau local.

12

Kick-offs agences réalisés en 2021

Kick-Off en agences

Nos exercices courent de juillet à fin juin, la rentrée de septembre est donc l'occasion, une fois les congés passés, de lancer l'année, avec nos traditionnels 'kick-off'.

L'objectif est de rassembler l'ensemble des collaborateurs d'une seule et même agence pour une soirée de présentation par leur direction régionale de la stratégie du Groupe et de celle de l'agence.

Cette présentation est systématiquement suivie d'un cocktail dinatoire, d'un moment de convivialité, pour échanger en direct, notamment avec un ou plusieurs membres du Comité exécutif, traditionnellement présents pour ces rendez-vous.







COMMUNICATION ET RITUELS

LOCAL ET PROXIMITÉ

Communication locale et adaptée

Chacune de nos agences a ses propres RDV et rituels. L'objectif est de faire régulièrement redescendre de l'information au niveau de la région ou du Groupe et aussi recueillir les infos terrain, échanger sur le quotidien des collaborateurs en agence.

Des rdv café, petit déjeuner ou apéro... peu importe où se trouve l'aiguille sur le cadran!

Coffee breaks ou café teams...en agence ou sur site client, une chose est sûre : à chaque agence son initiative pour partager de l'information, des RETEX projets, des connaissances techniques, des axes d'innovation et d'amélioration.

Dans plusieurs agences, sur la base du volontariat des équipes de collaborateurs se réunissent pour produire régulièrement des journaux internes ou des newsletters spécifiques à leur vie d'agence.



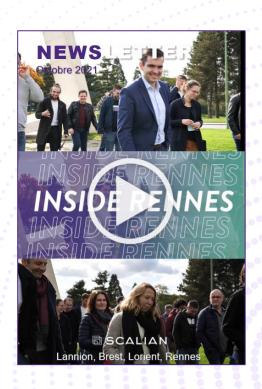




Inside Scalian

C'est le nouveau projet vidéo phare du Groupe Scalian sur 2021-2022 : Inside Scalian. L'objectif est de tourner la caméra vers l'intérieur de nos agences pour y découvrir en interne mais aussi en externe quelle est la réalité terrain d'une agence, ses missions et expertises ou encore son identité.

L'agence de Rennes a été la première à initier ce nouveau concept. Suivront nos autres agences françaises et internationales. Au total, ce fut 2 jours de tournage, plus d'une vingtaine de collaborateurs interviewés et des centaines de sourires reçus au passage de nos caméras et lumières dans les couloirs. Un véritable plaisir de se retrouver.







3.7 COMMUNICATION ET RITUELS CANAUX INTERNES

Le premier vecteur de la communication interne au sein du Groupe Scalian est digital. En interne, nous disposons de deux canaux principaux de communication, notre intranet et notre portail 'Système de Management Global'.

Intranet SharePoint

Développé sous Sharepoint, notre Intranet est interconnecté en direct à l'ensemble de l'environnement Office 365 : Contact et Calendrier Outlook, événements Microsoft Teams, Plateforme Vidéo Stream, Forms etc.

Cet outil de recherches est accessible à tous nos collaborateurs pour notamment :

- Accompagner les premiers pas des nouveaux consultants dans le Groupe,
- Accéder directement aux outils et applications du quotidien : ERP, SI RH, LMS, coffre-fort virtuel, réservation de voyages, CSE etc.
- S'informer sur ses avantages et dispositifs RH et leurs mises à jour, accéder aux offres de mobilité,
- Bénéficier d'une bibliothèque dynamique de documents RH et supports de communication, etc.







SharePoint SMG

Développé sous SharePoint, notre référentiel 'Système de Management Global' contient tous les documents de référence à notre système de management interne : processus, procédures, guides, instructions, etc.

Le premier vecteur de la communication interne au sein du Groupe Scalian est digital, il s'agit de notre Réseau Social Entreprise, fruit de la combinaison entre notre Intranet et BeScalian, une application de réseau social interne. Le levier du digital est aussi exploité comme principale voie de communication de nos newsletters et messages mails.

Application BeScalian

Déployée en mars 2021, cette application donne à tous les collaborateurs le pouvoir d'agir, de prendre part aux décisions et de contribuer au développement de Scalian.

Les talents, les idées et les initiatives y sont valorisées. On y renforce le lien, car on s'y connecte autour de projets et de moments fédérateurs. C'est le lieu de partage des informations Groupe, agence, équipe ou personnelles comme on le fait sur son réseau social habituel.

Chaque trimestre les collaborateurs sont remerciés et récompensés de leur implication.







Mails & Newsletter

Plusieurs rendez-vous d'envoi de Newsletters/Magazines internes rythment le calendrier de la comminication interne. Ces supports sont publiés en numérique et sont disponibles sur notre intranet.

Notre newsletter interne, **Scale'In**, est publiée trimestriellement. Elle permet de mettre en avant les projets et réussites de chacune de nos divisions, nos équipes et nos collaborateurs, en France et à l'international. Sa diffusion est uniquement interne.

Le flux de notre communication interne passant également par voie de mails, nous faisons en sorte de limiter l'afflux de ces derniers. Ces communications sont planifiées et soignées sur le fond, mais également sur la forme pour plus d'attractivité, de confort et d'efficacité de lecture.

Live Events

Le Live Event Scalian est un temps de communication cassant les silos habituels. Le Comité Exécutif du Groupe prend la parole, en direct, via la fonction embarquée Live Teams de Microsoft Teams.

Ce nouveau concept est né pendant le premier confinement de mars 2020 lié à la crise sanitaire mondiale. L'événement a tellement été apprécié, qu'il s'est depuis imposé comme un rendez-vous phare de l'année.

Pendant deux heures, les membres du COMEX répondent à des questions posées au préalable, 15 jours à l'avance, par les collaborateurs qui le souhaitent, via un formulaire dédié et une campagne 'Tous Acteurs' sur notre application interne BeScalian.

Les participants peuvent poser aussi leurs questions dans un chat en live et obtenir des réponses instantanées. 800

Nombre moyen de collaborateurs connectés à chaque Live Event

350

Nombre moyen de demandes de replay



Traduire au travers de media externes ce qu'est le Groupe Scalian, c'est toute l'ambition de notre newsletter portée par la voix de nos experts. Dans le même esprit, notre futur site web se veut être un outil 'vivant' et évolutif au service de nos équipes commerciales, RH et d'experts.

Newsletter

Notre newsletter externe The Bridge News est éditée trimestriellement sur un thème spécifique (exemple 'Transformation Digitale'). Nos experts prennent la plume à destination de l'interne et de nos clients.





SCALIAN
VOUS DONNE RDV
EN 2022 POUR
DÉCOUVRIR SON
NOUVEAU SITE!

Nouveau site web

Le site web actuel de Scalian est en cours de refonte. Différentes raisons expliquent l'initiation de ce projet. Le futur site Scalian disposera d'un blog où il sera possible à des contributeurs internes/externes de produire des contenus, de donner leur avis en ligne, etc. Tous ces aspects vont permettre de faire rayonner l'image de Scalian et renforcer le sentiment de fierté de l'ensemble des collaborateurs Scalian. Ce site sera le fruit de consultations de nos clients, candidats et surtout des membres de notre organisation : consultants, équipes RH, commerciales, marketing et membres du Comex. La dimension « humaine » sera affichée de façon plus claire sur le site et donnera la parole à nos collaborateurs en textes et en images! Enfin, le futur site web sera plus fonctionnel et ergonomique pour une meilleure visibilité.

3.7

COMMUNICATION ET RITUELS

COMMUNICATION EXTERNE

Réseaux sociaux

Scalian fait vivre au quotidien ses comptes et pages sur les réseaux sociaux Facebook, Twitter, YouTube et surtout LinkedIn!

La plateforme du réseau social professionnel est privilégiée dans notre stratégie de communication sur les réseaux sociaux pour un objectif double : gagner en visibilité d'expertise sur nos marchés et secteurs clients et auprès des candidats, futurs collaborateurs du Groupe.

La communauté Scalian sur LinkedIn a dépassé les 50000 followers en octobre 2021 ! En 2022, elle comptera plus de 60 000 abonnés. Parmi eux, nos collaborateurs jouent un rôle actif grâce :

- à des campagnes "Tous Influenceurs" qui leur sont proposées via notre application BeScalian
- à leurs contributions directes
- à nos sessions de sensibilisation à l'utilisation des réseaux sociaux.

Au-delà de l'actualité du Groupe, les réseaux sont le moyen de témoigner de notre culture d'entreprise, des valeurs qui sont les nôtres et que partagent nos équipes.



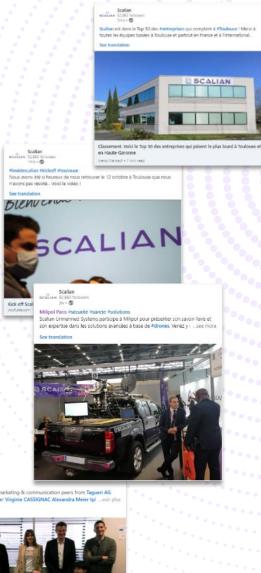












Réseau d'experts

Lancé en janvier 2021, le **processus Rédacteurs Experts** permet à tous ceux et celles qui le souhaitent de devenir membre de la communauté des rédacteurs Scalian. Qui mieux qu'un expert dans son domaine pour parler de son métier ?

La finalité : Partager et faire connaître nos savoir-faire, nos expertises ou métiers auprès d'un public de professionnels sur notre site web actuel, notre futur blog, notre newsletter The Bridge News ou dans la presse.

Déjà une trentaine de collaborateurs, de tous horizons métiers et fonctions, se sont inscrits dans la démarche et suivent à leur rythme, les premiers ateliers d'aide à la rédaction. Comprendre les mécanismes de la rédaction pour le web, mais aussi savoir trouver et travailler un angle sont au programme des workshops qui jalonnent le processus. Les travaux se poursuivent ensuite avec les premiers articles en construction.

Un coup d'œil sur les sujets : « Les énergies décarbonées le sont-elles vraiment ? », « Détection d'objet et éthique » ou « Robotique sociale : état de l'art de l'existant et vision du futur » ou « Adopter la positive attitude en équipe » et bien d'autres encore...!



4.PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE : : & ÉNERGÉTIQUE















4.1 STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE DÉMARCHE

La démarche environnementale du Groupe Scalian est née en 2016 grâce à l'implication et la motivation des collaborateurs. Depuis, Scalian ne cesse de l'enrichir afin de prendre en compte les attentes et exigences de ses parties prenantes tout en considérant les enjeux environnementaux mondiaux. Le Système de Mangement Global du Groupe se base sur les exigences de la norme ISO 14001:2015, pour laquelle les sites français du Groupe sont certifiés depuis mars 2017.

L'analyse environnementale du Groupe Scalian permet de définir 6 aspects environnementaux significatifs pour lesquels une attention particulière est portée afin de diminuer son empreinte environnementale :

- Déchets non dangereux
- Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE)
- Eau
- Énergie
- Consommables (papiers, toners, etc.)
- Transports

En 2019, le Groupe Scalian s'est équipé d'un outil de veille réglementaire afin de suivre sa conformité réglementaire sur l'ensemble de ses sites français et de rester informé de toutes les évolutions et nouveautés réglementaires. En 2021, le site de Bruxelles a été ajouté à l'outil.

L'année 2021 a été marquée par la définition des nouveaux engagements RSE du Groupe Scalian, parmi lesquels, l'axe 'Performance environnementale et énergétique'. Scalian est conscient que ses activités ont un impact sur l'environnement et s'engage à améliorer sa performance environnementale et énergétique en s'alignant sur la trajectoire des 1,5°C des accords de Paris. Ces nouveaux axes sociétaux sont associés à une feuille de route jusqu'en 2025 afin de poursuivre la réduction de nos impacts environnementaux.



4.1

STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE

IMPLICATION DES COLLABORATEURS DANS LA POLITIQUE

L'année 2021 a été marquée par la définition des nouveaux engagements RSE du Groupe Scalian, parmi lesquels, l'axe environnementale 'Performance énergétique'. Avec ces nouveaux axes sociétaux, Scalian a choisi d'impliquer ses collaborateurs pour définir sa nouvelle politique environnementale qui vient remplacer celle en vigueur depuis 2018. Ce choix s'explique par le fait que les collaborateurs sont au cœur de la démarche environnementale et. en tant que partie prenantes, leurs avis et attentes sont essentiels à la réussite de la démarche.

Afin de définir la nouvelle politique environnementale du Groupe, un appel aux collaborateurs volontaires a été réalisé via notre application BeScalian. 5 sessions d'une heure ont été réalisées à distance par Teams en mai/juin 2021. Chaque session était limitée à 10 personnes afin que chacun puisse exprimer librement ses idées à travers des post-it virtuels de l'outil Klaxoon. Au total, ces sessions ont rassemblé 44 participants qui ont échangés sur plus de 240 propositions.







Afin de tendre vers l'objectif 0 papier, Scalian mène depuis plusieurs année afin de réduire sa consommation. Le Groupe utilise du papier pour ses activités bureautiques, réglementaires et pour sa communication. Depuis 2016, le grammage du papier A4 est de 75g, contre 80h auparavant. Cette obligation s'applique à tous les sites français depuis 2016 ainsi qu'au site de Bruxelles depuis 2020.

Nos actions s'orientent également vers la dématérialisation des données. Notre outil SI RH déployé en 2019 nous permet d'avoir processus Ressources Humaines un totalement dématérialisé : compte-rendu des rendez-vous candidats, fiches emploi, entretiens professionnels et annuels des salariés, etc. Les bulletins de paie de nos collaborateurs sont envoyés via un coffrefort électronique virtuel et sécurisé. Les tickets restaurant sont dématérialisés via une carte de paiement. Toutes liées déplacements réservations aux professionnels sont réalisées par un outil numérique.

Nous encourageons également nos collaborateurs à privilégier la validation et la signature électronique.

Impressions

En France, le Groupe Scalian a optimisé son parc d'imprimantes en centralisant des points d'impression sur ses sites et en supprimant les imprimantes individuelles non nécessaires. imprimantes sont toutes configurées par défaut en recto-verso et en noir et blanc. La Direction des Systèmes d'Information du Groupe vérifie semestriellement ces paramétrages. L'ensemble des toners sont recyclés par des prestataires externes pour les

Communication

sites de France et Belgique.

Le Groupe Scalian privilégie pour ses communications papiers des fournisseurs d'impressions responsables disposant de labels et certifications environnementales.

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

RELAIS LOCAUX

11 relais locaux

Depuis juin 2019, le groupe Scalian déploie un réseau de **Correspondants Qualité et Environnement** (CQE). Choisis pour faire vivre le Système de Management Global, les CQE sont les relais de la Direction Qualité centrale sur les sites français et belges. Ils veillent activement à l'application du Système de Management Global et participent à la sensibilisation quotidienne des sites afin d'harmoniser les bonnes pratiques locales. Ils sont garant de la bonne application de l'engagement environnemental du groupe sur leur site respectif.

Les CQE sont des collaborateurs déjà en poste chez Scalian. Cette mission de relais local vient enrichir leur participation dans la vie collective de l'entreprise.











Exemple d'action relayée par les relais locaux : le Challenge Enviro!

À l'occasion des semaines européennes du développement durable de 2020, Scalian a lancé en interne son Challenge Enviro : pendant 3 semaines les collaborateurs partageaient en photo leur éco-gestes au quotidien. En parallèle, des quiz et diverses informations sur le développement durable étaient diffusés sur notre réseau social Yammer. Les Correspondants Qualité et Environnement ont permis la diffusion de l'information au plus près des collaborateurs sur l'ensemble des sites Scalian.

Ce challenge fut l'occasion d'échanger de bonnes pratiques entre salariés et de partager près de 60 photos. Performance énergétique moyenne des sites français et belges

В

2020

2021

В

Tonnes de CO2 compensées

250

350

Nombre de relais locaux sur les sites France et Belgique

11

11

Sanction non monétaire liée à la non-conformité à la législation et/ou à la réglementation environnementale

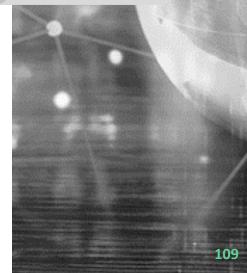
0

0

Valeur monétaire des amendes significatives liées à la nonconformité à la législation et/ou à la réglementation environnementale

0€

0€



Le premier vecteur de la communication environnementale interne au sein du Groupe Scalian est digital. Les actions de communication dédiées à l'engagement environnemental du Groupe s'appuie notamment sur un SharePoint global ainsi que notre news letter interne.

SharePoint SMG

Développé sous SharPoint, notre référentiel 'Système de Management Global' contient tous les documents essentiels à notre système de management interne : processus, procédures, guides, instructions, etc..

Cet outil nous permet de mettre à disposition de l'ensemble de nos salariés, en France et à l'international tous les documents relatifs à l'engagement environnemental de Scalian : politique, flyer de sensibilisation, guide des écogestes, etc.





Scale'In

Publiée trimestriellement, Scale'In est notre news letter interne digitale. Elle met en avant les projets et réussites de chacune de nos divisions, nos éguipes et nos collaborateurs, en France et à l'international. Elle dispose d'une page dédiée aux sociétales l'entreprise, actions de l'engagement environnemental. En 2021, diverses thématiques ont été abordées, dont notre certification ISO 14001, les Correspondants Qualité et Environnement, notre action pour la forêt avec Reforest'Action, notre Communication sur le Progrès dans le cadre de notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, etc.

Le livret des éco-gestes au bureau

Parce que chaque geste compte, nous avons publié en 2018 le livret des éco-gestes, accessible à l'ensemble de nos collaborateurs, en France et à l'international.

Simple et pratique, ce guide transmet des informations générales, des chiffres clés, les solutions mises en place chez Scalian, des astuces et des conseils pratiques pour améliorer notre quotidien au bureau. Il aborde les thèmes suivants :

- Les équipements électriques et électroniques
- Les imprimantes et photocopieurs
- Le papier
- Les courriels
- Les requêtes web

- L'éco-communication et le stockage
- L'éclairage
- Le chauffage & la climatisation
- L'eau
- Les déchets
- Les déplacements







Rapid Learning obligatoire

Depuis 2018, nous avons déployé quatre modules de sensibilisation, appelés également Rapid Learning, d'une durée individuelle comprise entre 20 et 30 minutes. Ces modules s'inscrivent dans la démarche qualité du Groupe Scalian et, sont obligatoires pour tout nouveau collaborateur.

Un de nos Rapid Learning, 'Scalian et l'environnement', est entièrement consacré à l'engagement environnemental du Groupe Scalian. L'objectif est de connaître et appliquer la politique environnementale du Groupe à travers différentes thématiques abordées : Chiffres clés, impacts et aspects environnementaux du Groupe, présentation de la politique environnementale, objectifs environnementaux, astuces et conseils pour agir. Les collaborateurs doivent obtenir un score de 60% au quiz final pour valider ce Rapid Learning.

4.2

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

COMMUNICATION ET SENSIBILISATION INTERNE

Déployée en mars 2021, l'application BeScalian donne à tous les collaborateurs le pouvoir d'agir, de prendre part aux décisions et de contribuer au développement de Scalian. C'est le lieu de partage des informations Groupe, agence, équipe ou personnelles comme on le fait sur son réseau social habituel. L'application nous permet notamment de communiquer sur l'engagement environnemental du Groupe, ainsi que de partager des bonnes pratiques environnementales à travers la communauté 'Eco Action'.





La vie du Groupe - BeScalian

À travers notre application BeScalian nous communiquons régulièrement sur l'engagement environnemental du Groupe Scalian : information globale, actualités, certification, événements internes, actions de sensibilisations, quiz, chiffres du mois, 'le saviez-vous?', etc.















Eco Action - BeScalian

La communauté 'Eco Action' permet d'échanger sur les actions, bonnes pratiques, procédés, informations et gestes en faveur de l'environnement, au bureau comme à la maison. De l'expert au débutant, des actions internes aux recettes de fabrication maison, tous les salariés sont invités à partager leurs informations.

En complément des messages des collaborateurs, la Direction Qualité du Groupe Scalian publie régulièrement des informations, des astuces et des partages de bonnes pratiques : 49 informations ont été postées en 2021.

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

COMMUNICATION ET SENSIBILISATION INTERNE

Cyber World CleanUp Day

Le Groupe Scalian a participé pour la première fois à l'événement mondial du Cyber World CleanUp Day du 15 au 19 mars 2021. Une semaine pour nettoyer les données numériques à travers cinq thématiques : ordinateurs et tablettes, recherches web, e-mails, smartphones et réseaux sociaux.

Cet événement a permis de sensibiliser nos collaborateurs français à l'impact du numérique et l'importance d'un nettoyage régulier des données numériques.

Cette semaine de sensibilisation s'est conclut par 725 Mo de mails supprimés et près de 600 Go de fichiers nettoyés.

Le Groupe Scalian participera à l'édition 2022 du Cyber World CleanUp Day.















4.2 ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL COMMUNICATION ET SENSIBILISATION INTERNE

Les événements nationaux, européens ou mondiaux en faveur de l'environnement sont l'occasion de sensibiliser et de rappeler les éco-gestes à adopter en faveur de l'environnement à l'ensemble de nos collaborateurs. Voici deux exemples de l'année 2021 :

Journée Mondiale de l'eau

À l'occasion de la journée mondiale de l'eau du 22 mars 2021, des supports de communication ont été publiés sur notre application interne BeScalian selon cinq thématiques : l'eau dans le monde, la consommation d'eau française, les fuites d'eau, les bains vs les douches et la consommation d'eau au bureau.









Semaine Européenne de la réduction des déchets

En novembre 2021, à l'occasion de la Semaine Européenne de la Réduction des Déchets (SERD), un quiz sur les déchets a été proposé à nos collaborateurs sur notre application interne BeScalian. À travers 7 questions, les collaborateurs ont testé leur connaissance sur la réglementation actuelle des déchets en plastique, sur la définition d'un biodéchet ou encore sur les logos du recyclage.

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

COMMUNICATION EXTERNE

Réseaux sociaux

Scalian fait vivre au quotidien ses comptes et pages sur les réseaux sociaux Facebook, Twitter, YouTube et LinkedIn.

Ces plateformes nous permettent de mettre en avant notre engagement environnemental et de communiquer sur nos actions à toutes nos parties prenantes.

Au-delà de l'actualité du Groupe, les réseaux sont le moyen de témoigner de notre culture d'entreprise, des valeurs qui sont les nôtres et que partagent nos équipes.











0 17



Depuis le début de notre engagement aux côtés de Reforest'Action, les programmes de plantation en #Belgique, en #France et en #Espagne ont permis de générer 2281 heures de travail et 9124 mois d'oxygène ! #MERCI à tous nos collaborateurs d'avoir déjà planté virulellement plus de 2000 arbres ! Parce que chaque jour est une journée pour l'environnement, Scalian agit pour

Pervironment
Since the beginning of our commitment alongside Reforest*Action, the planting programmes in **Belglum, **France and **Spain have generated 2281 hours of work and 9124 months of oxygen** #*IHANKYOU to all our team members for having already planted virtually more than 2000 trees!

Because every day is a day for the environment, Scalian acts for the forest with @Reforest*ACTION.

la forêt avec @Reforest'ACTION.

Le Lab Innovation Scalian et la #sta ne approche innovante d'évaluation

4.2 ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

En 2019, le Groupe Scalian a réalisé un Bilan des Gaz à Effet de Serre (BEGES) de ses activités de l'année civile 2018 pour l'ensemble de ses sites français. Le BEGES a été calculé pour les scopes 1, 2 et 3. La réglementation française applicable demande le calcul des scopes 1 et 2 et laisse le scope 3 optionnel. Les scopes concernent :

- Scope 1 : Émissions directes de GES provenant de l'utilisation de combustibles, des fuites de fluides frigorigènes ou encore de la combustion des carburants des véhicules.
- Scope 2 : Émissions indirectes de GES associées à la production d'électricité, de chaleur ou de vapeur importée pour les activités de l'organisation.
- Scope 3 : Toutes autres émissions de GES indirectement produites telles que par exemple les déplacements des salariés, la gestion des déchets, les immobilisations.

En 2018, le Groupe Scalian a produit 5 365 tonnes équivalentes CO2. Les principaux postes d'émissions concernent les déplacements domicile/travail (64%) et les déplacements professionnels (19%). Conformément à la réglementation française, notre BEGES a été publié sur la plateforme internet de l'ADEME.

Résultats du BEGES



Sites français Scalian intégrés dans le calcul du BEGES :

Bordeaux – Bruges Bordeaux – Le Haillan Lyon

Marseille – Aubagne Nantes – Saint Herblain

Paris – Antony

Paris – Print (XV^{ème}) Rennes – Becquerel Sophia-Antipolis Toulouse – Blagnac Toulouse – Colomiers Toulouse – Labège

CONTRIBUTION POUR LE CLIMAT

Si la forêt a des pouvoirs immenses, ils ne sont pas pour autant illimités. Les dégradations forestières se multiplient partout dans le monde alors que les forêts sont essentielles pour absorber nos émissions croissantes de CO2. Planter des arbres d'essences variées pour reboiser les forêts de la planète est un enjeu vital pour lutter contre le changement climatique et restaurer la biodiversité.

Parallèlement, nous devons tous réduire en amont notre empreinte sur la forêt et nos émissions de CO2, afin de contribuer à limiter la déforestation mondiale, notamment parce que le changement climatique affecte en retour durablement la santé des forêts.



C'est dans cette optique que le Groupe Scalian s'est engagé en 2019 de manière volontaire dans son premier programme compensation carbone avec Reforest'Action, spécialiste de la forêt en France et dans le monde. Inscrit dans notre démarche environnementale globale, ce projet est mené en complément d'efforts de réduction de notre empreinte carbone en interne. Associés à des crédits carbone labellisés, les projets ont vocation à compenser une partie de nos tout contribuant émissions en préservation de la biodiversité en plantant des arbres dans différentes régions selon leurs besoins.





Photos des projets financés en 2021 Crédit photo : © Reforest'Action

FOCUS SUR REFOREST'ACTION

Spécialiste de la forêt, Reforest'Action est une entreprise certifiée B Corp dont la mission est de préserver, restaurer et créer des forêts en France et dans le monde, en réponse à l'urgence climatique et à l'érosion de la biodiversité. Pour ce faire, Reforest'Action sélectionne des projets forestiers, les soutient financièrement et en assure la qualité, afin de développer leur multifonctionnalité environnementale, sociale et économique dans la durée. La mission de Reforest'Action est rendue possible grâce aux financements participatifs de citoyens et d'entreprises. Depuis sa création en 2010, Reforest'Action a planté et protégé plus de 20 millions d'arbres dans 42 pays, sensibilisé 20 millions de personnes à l'importance des forêts, et généré un impact positif sur les conditions de vie de plus de 150 000 personnes à travers le monde.

Plus d'informations : www.reforestaction.com

ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

CONTRIBUTION POUR LE CLIMAT



Retour sur nos 3 années d'engagement

2019

- 2 100 arbres plantés en France: 1 000 dans Le Loiret (45), 749 dans l'Eure-et-Loir (28) et 351 dans la Somme (80).
- 300 tonnes de CO2 compensées par le biais de crédit carbone certifiés VERRA sur un projet au Brésil à impact forestier positif.

2020

- 1 750 arbres plantés en Europe : 250 en Belgique à Bouillon et 1 500 en Espagne à Palencia.
- 250 tonnes de CO2 compensées par le biais de crédit carbone certifiés VERRA sur un projet au Brésil à impact forestier positif.

2021

- 2 450 arbres plantés à l'international : 800 au Portugal, 725 au Kenya, 725 en Côte d'Ivoire et 200 en Guinée.
- 350 tonnes de CO2 compensées par le biais de crédit carbone certifiés VERRA sur un projet au Brésil à impact forestier positif.

2022 - Projet en cours de finalisation

- Arbres plantés en Europe : France et Belgique
- CO2 compensé grâce à des crédits carbone labellisés Bas-Carbone et labellisés Gold Standard ou VCS situés dans les zones tropicales.









La gestion des déchets est différente d'un site Scalian à un autre et dépend exclusivement de l'organisme/prestataire en charge de la collecte et du traitement des déchets. La majorité de nos sites français et notre site belge sont gérés par la communauté de commune correspondante. Sur ces sites, les consignes de tri sont celles des communes. Pour d'autres sites, tels que Paris ou Gémenos, nous nous accoutumons aux consignes de tri mises en place par notre gestionnaire de bâtiment, passant luimême par un prestataire externe. Enfin pour le site de Colomiers en France, c'est le prestataire externe EasyTri qui prend en charge l'intégralité de nos déchets recyclables. Le prestataire externe OLINN IT est en charge de la collecte, du traitement et de la valorisation de nos gros DEEE (Déchet d'Équipement Électrique et Électronique). À minima, les déchets recyclés sont les suivants : papier, carton, plastique, toner d'impression et DEEE.

En complément, nous mettons à la disposition de nos collaborateurs des collecteurs pour les piles, les ampoules et les petits DEEE. Certaines de nos agences recyclent également les stylos, les capsules/marc de café ou encore les mégots de cigarettes.

Le tonnage de nos déchets n'est pas systématiquement quantifié. Les déchets collectés par les communautés de communes ne sont pas pesés. Nous possédons uniquement les données liées aux déchets recyclables de nos prestataires externes, à savoir EasyTri pour notre site français de Colomiers et Olinn IT pour les DEEE.

Nous sensibilisons régulièrement nos collaborateurs en communicant des bonnes pratiques par le biais de nos réseaux sociaux internes, l'e-learning obligatoire pour tous les nouveaux collaborateurs et le livret des écogestes à appliquer au bureau.







Photos des dispositifs de tri sur nos sites de Labège et Paris.



Suppression des gobelets en plastique

En 2020, le Groupe Scalian a progressivement supprimé l'ensemble des gobelets en plastique présents sur ses sites français et belges. Les gobelets à usage unique ont été remplacés par des contenants en verre réutilisables disponibles à l'accueil de chaque site. Cette action a été possible grâce à l'implication des Correspondants Qualité et Environnement sur l'ensemble de nos sites.

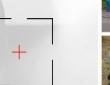
Scalian a distribué 3 000 éco-cup à ses collaborateurs en 2018 et 2 700 mug à l'effigie de ses 30 ans en 2019. Chaque nouveau salarié reçoit un contenant réutilisable dans le Welcome Pack dès son arrivée dans l'entreprise.





World CleanUp Day à Rennes

À l'occasion du World CleanUp Day, l'agence de Rennes a lancé sa première opération de nettoyage le lundi 20 septembre 2021. Les collaborateurs volontaires ont ainsi ramassé près de 25kg de déchets à proximité de l'agence en 1h30. Une belle action collective et citoyenne menée par le Correspondant Qualité et Environnement avec le support du responsable de l'agence de Rennes.





France

Site Labège

Gros DEEE recyclés (PC, souris, ordinateurs, téléphone fixe, etc.) tous sites France (kg)

600

2020

1 086

2021

Gros DEEE réutilisés (PC, souris, ordinateurs, téléphone fixe, etc.), tous sites France (kg)

500

1 070

Capsules de café collectées et valorisées sur le site de Labège (kg)

N/A

91

Mégots de cigarettes collectés et valorisés sur le site de Labège (kg)

N/A

0,60

Notre prestataire externe en charge de nos DEEE (Déchet d'Équipement Électrique et Électronique) collecte l'ensemble de nos équipements et vérifie leur état pour pouvoir réutiliser une partie de ces équipements. Ainsi, notre prestataire nous fournit les quantités de déchets collectés, dont la quantité réellement recyclés et celle réutilisée.

Les prestations de collecte et valorisation des mégots de cigarettes et des capsules de café ont été mises en place en janvier 2021. C'est pourquoi les données 2020 sont non applicables.

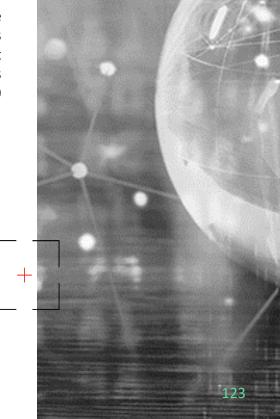


	2020	2021
Papiers collectés et recyclés (kg)	518	340
Gros cartons collectés et recyclés sur (kg)	150	670
Marc de café collecté et valorisé (kg)	96	30
Toners d'encre collectés et recyclés (kg)	10	2
Emballages plastiques et métalliques collectés et recyclés (kg)	36	30
Piles collectées et recyclées (kg)	12	15
Ampoules collectées et recyclées (kg)	3	2
Les données sont fournies par no externe EasyTri.	otre prestataire	

Site Colomiers

2020 2021 Quantité détruite (kg) 830 1 090 CO2 consommé avec notre 120 119 prestataire (kg) CO2 consommé sans notre 312 400 prestataire (kg) CO2 économisé grâce à 194 280 notre prestataire (kg)

Les données sont fournies par notre prestataire externe EasyTri. Elles concernent les déchets suivants : papiers, emballages plastiques et métalliques, petits DEEE et batteries, piles, toners d'impression, gobelets en plastique (pour 2020 uniquement), stylos et ampoules.



En tant qu'entreprise tertiaire, l'énergie est un poste important dans nos activités quotidiennes. C'est pourquoi depuis 2016, nous menons des actions de sensibilisation régulières et d'aménagements afin de maîtriser et réduire notre consommation d'énergie.

Soucieux de l'efficacité énergétique de nos bâtiments, nous choisissons des locaux dont la performance énergétique n'excède pas l'indice B.

Selon la faisabilité technique et l'accord de nos gestionnaires de bâtiments, le paramétrage de l'extinction des lumières, chauffages et climatisations a été mis en place sur nos sites français. Les chauffages et climatisations font l'objet de vérification annuelle par des prestataires externes agréés. Nous privilégions les ampoules LED pour tout remplacement de luminaires.

Enfin, nous surveillons avec attention la consommation électrique de l'ensemble de nos sites français par un indicateur afin d'étudier la performance énergétique du Groupe Scalian.

Installations informatiques

Nous tenons à disposition de l'ensemble de nos collaborateurs une charte informatique donnant les préconisations d'utilisation des outils numériques. Cette charte vient compléter les éléments présentés dans notre livret des écogestes au bureau. Notre parc informatique est paramétré par défaut pour une mise en veille automatique après 10 minutes d'inutilisation.

Nous surveillons avec attention la température de nos salles serveurs. En 2019, nous avons diminué la température de notre salle serveur de Labège. Soucieux des échanges et du stockage de données, nous avons mis à disposition de l'ensemble de nos collaborateurs des outils digitaux tels que Teams, OneDrive ou encore SharePoint.



4.4 GESTION DE L'EAU ET DE L'ÉNERGIE

ÉNERGIE RENOUVELABLE

Dans la lignée de sa démarche environnementale, Scalian a souscrit en 2021 à un contrat d'électricité de production française garantie 100 % d'origine renouvelable avec le prestataire ENGIE. Le contrat est conclu pour une durée ferme de 36 mois.

Cette offre couvre l'ensemble de nos sites français pour lesquels nous disposons du choix de notre fournisseur d'électricité. Cela correspond à environ 80% de nos sites.

Depuis février 2021 et jusqu'en novembre 2022, agences nos passeront progressivement en énergie renouvelable selon leur date d'échéance du précédent contrat d'électricité.



4.4

GESTION DE L'EAU ET DE L'ÉNERGIE

ÉNERGIE EN CHIFFRES

2020 2021 Performance énergétique moyenne des sites français et В В belges Consommation électrique 58 68 site Le Haillan (MWh) Consommation électrique 51 44 site Gémenos (MWh) Consommation électrique 23 15 site Saint-Herblain (MWh) Consommation électrique 87 70 site Antony (MWh) Consommation électrique 212 219 site Rennes (MWh) Les données sont fournies par nos fournisseurs d'énergie sur la base des factures reçues et/ou de l'espace internet client mis à notre disposition. Les consommations correspondent aux années civiles.

4.4

GESTION DE L'EAU ET DE L'ÉNERGIE

ÉNERGIE EN CHIFFRES

2020 2021 Consommation électrique site 29 13 Sophia-Antipolis (MWh) Consommation électrique 123 117 site Colomiers (MWh) **Consommation électrique** 176 149 site Labège (MWh) Consommation électrique 3 3 site Bruxelles (MWh) Consommation électrique 23€ 0€ site Saint-Herblain (MWh) Les données sont fournies par nos fournisseurs d'énergie sur la base des factures reçues et/ou de l'espace internet client mis à notre disposition. Les consommations correspondent aux années civiles.



4.4 GESTION DE L'EAU ET DE L'ÉNERGIE GESTION DE L'EAU

En tant qu'entreprise tertiaire, la consommation d'eau du Groupe Scalian est exclusivement réservée pour des **usages quotidiens** : sanitaires, éviers, alimentation en eau potable, arrosage des plantes et espaces verts, ainsi que le lavage des locaux. Nos activités ne nécessitent aucun rejet d'eau. Nos eaux usées sont traitées par le biais de réseaux collectifs pour l'ensemble de nos sites français. Nous ne possédons aucun bassin d'eau ni de réserve d'eau sur nos sites français. En tant que locataire de l'ensemble de nos agences, en France et à l'international, notre consommation d'eau est inclue dans nos charges locatives.

Le Groupe Scalian incite ses collaborateurs à prendre en considération l'importance de cette ressource à travers des affichages de **bonnes pratiques**, des **campagnes de sensibilisation** régulières ainsi que des aménagements favorisant les économies d'eau. Nous avons remplacé les fontaines bonbonnes d'eau de nos sites français par des fontaine à réserve d'eau, à l'exception de notre site rennais qui fait partie de nos actions de progrès. En fonction de la possibilité technique et des accords de nos bailleurs et gestionnaires, des robinets poussoirs ont été installés sur certains sites français. Nous avons l'ambition d'étendre cette action à l'ensemble de nos sites. La majorité de nos sites en France possèdent des chasses d'eau à double commande.

FOCUS SUR LES PRODUITS MÉNAGERS

Scalian porte une attention particulière à la pollution de l'eau à travers les produits ménagers utilisés sur ses sites. C'est pourquoi les prestataires externes de nettoyage utilisent exclusivement des produits éco labellisés sur toutes nos agences françaises. L'utilisation de produits respectueux de la nature est un critère de sélection des prestataires de nettoyage.

La politique véhicule du Groupe Scalian définit les règles administratives d'attribution et d'utilisation des véhicules sociétés. Elle s'applique à tous les collaborateurs sous contrat français et disposant d'un véhicules de fonction. Validée par la Direction Générale du Groupe, la politique véhicule est établie en lien avec la politique de package social chez Scalian. Elle répond à celle appliquée dans notre secteur d'activité, de la marque employeur Scalian et des contraintes économiques et financières du Groupe. Les véhicules de fonction de Scalian sont loués par défaut dans le cadre d'un contrat de 90.000 Kms sur une durée standard de 36 mois. Le véhicule est renouvelé à la fin du contrat des 36 mois. La direction des Moyens Généraux, en accord avec la direction, se réserve la possibilité de prolonger la durée du contrat afin d'optimiser la gestion du parc automobiles.

Les critères d'éligibilité à un véhicule de fonction sont les suivants :

- Référentiel de compétences
- Le kilométrage annuel prévisionnel
- Le taux de CO2

Notre politique voiture est actuellement en cours de refonte afin de renforcer les critères environnementaux déjà existants. À ce jour le principal critère environnemental est le taux de CO2, fixé conformément à la Loi LOM - Loi d'Orientation des Mobilités. Nous avons le projet d'intégrer davantage de véhicules hybrides et/ou électriques dans notre flotte.

Flotte de véhicules

La flotte de véhicules du Groupe Scalian se compose de 194 véhicules pour la France et l'International, dont 158 voitures pour la France. À fin 2021 notre flotte intégrait 11 véhicules hybrides.

Nous possédons également 16 véhicules partagés, dits « de POOL » qui sont à la disposition de nos collaborateurs français.

Annuellement le Groupe Scalian se fixe l'objectif d'émission de 120gCO2/km pour l'ensemble de sa flotte. En 2021, ce taux s'élevait à 117gCO2/km pour la France et 120gCO2/km pour l'international.

Trois bornes de recharge électriques sont disponibles, une sur notre site parisien et deux sur notre site bordelais.



4.4

GESTION DE L'EAU ET DE L'ÉNERGIE

FLOTTE DE VÉHICULES EN CHIFFRES

+

2020

2021

Voitures dans la flotte de véhicules France

148

158

Voitures hybrides dans la flotte de véhicules France

3

11

Objectif des émissions de la flotte de véhicules (gCO2/km)

120

120

Taux de gramme de CO2 par kilomètre de la flotte de véhicules France (gCO2/km)

114

117



En tant qu'entreprise tertiaire, les déplacements, et en particulier les déplacements domicile-travail et les déplacements professionnels, sont un poste important dans nos activités quotidiennes. C'est pourquoi depuis 2016, nous menons des actions de sensibilisation régulières et mettons en place diverses actions pour maîtriser, réduire et s'orienter davantage vers des transports doux.

Alternatives aux déplacements

Dans le cadre de son engagement en faveur du développement durable, le Groupe Scalian met à la disposition de ses collaborateurs des alternatives aux déplacements, dont notamment :

- Le déploiement de la **plateforme collaborative Teams**, facilitant le télétravail, la visio-conférence et la messagerie instantanée.
- Le déploiement progressif depuis fin 2021 d'un nouveau système de visio permettant de se connecter directement à une réunion Teams depuis les écrans installés dans les salles de réunions. Ce système remplace notre ancien système Visio par télévision.
- La mise en place d'un accord télétravail signé en avril 2021 ouvert à tous les collaborateurs français. Ce dispositif souple et pragmatique prévoit jusqu'à 50% de télétravail possible.
- La réalisation des audits internes et externes à distance. La crise sanitaire liée à la Covid-19 a engendré la réalisation de 100% des audits internes du groupe à distance en 2020. La possibilité d'audit à distance est désormais étudiée avant chaque audit interne. L'audit externe de certification ANFOR s'est réalisé 100% à distance en 2021. En 2022, l'audit de certification AFNOR s'est effectué à 30% à distance pour les sites français et 100% à distances pour les sites de Bruxelles et Madrid.





Incitation aux transports doux

Chez Scalian, nombreuses actions sont mises en place pour inciter les collaborateurs à l'utilisation des transports doux, dont notamment :

- La recherche de locaux à proximité des transports en commun.
- La mise en place d'une **double validation** pour l'ensemble des déplacements professionnel du Groupe.
- L'intégration de l'aspect environnemental dans la **politique voyage** du Groupe, avec des préconisations de déplacements professionnels en train plutôt qu'en avion.
- La mise en place d'un indicateur sur la mesure de l'empreinte carbone en CO2 pour les déplacements professionnels en train et en avion.
- Le remboursement des abonnements annuels en transports en commun à hauteur de 50%.
- La mise à disposition d'un guide des éco-gestes au bureau, avec une partie dédiée aux déplacements.
- La sensibilisation régulières des alternatives possibles via notre application interne BeScalian.
- Le versement d'indemnités kilométriques vélo pour les collaborateurs venant au travail en vélo. En 2022, la plafond annuel est désormais porté à 500€, contre 300€ en 2021 et 200€ en 2020.
- Le co-financement de vélos à assistance électrique en partenariat avec Bee.Cycle en 2021

Une solution de covoiturage sera mise en place à compter du 1^{er} avril 2022.



Charte du Grand Voyageur

À chacun de nos déplacements, par nos comportements et attitudes, nous pouvons contribuer à être un voyageur responsable, attentif au monde et à ses habitants. C'est pourquoi Scalian a mis à la disposition de l'ensemble de ses collaborateurs, en 2020, une charte grand voyageur. Initiée avant le premier confinement, cette charte donne des conseils à suivre avant, pendant et après son voyage. En accord avec notre politique voyage groupe, cette charte prend également en compte les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Un premier pas vers la sensibilisation au tourisme durable.

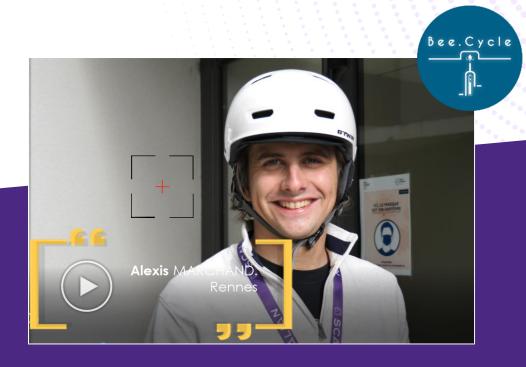
En 2021, dans le cadre de son engagement en faveur de la mobilité douce, Scalian s'est associé à Bee.Cycle pour accompagner ses collaborateurs au passage au Vélo à Assistance Électrique.



Ces vélos pourront être utilisés pour les déplacements domiciletravail, les rendez-vous chez nos clients, mais aussi pour l'usage privé telles que les balades en famille du week-end.

Le partenariat se concrétise par :

- La mise à disposition de 50 vélos électriques de fonction
- La prise en charge de Scalian à hauteur de 70%
- Un contrat de 36 mois avec une option d'achat à l'issue
- L'inclusions des assurances de vol, casse et assistance
- · La gestion administrative réalisée par Bee.Cycle



2020 2021 1 082 Trajets en train en France 914 Distance parcourue en 295 104 389 861 train en France (km) Bilan CO2 des déplacements 1678 1 887 en train en France (kg CO2) 1 475 1 525 Trajets en avion

Distance parcourue en avion (km)

1 270 649

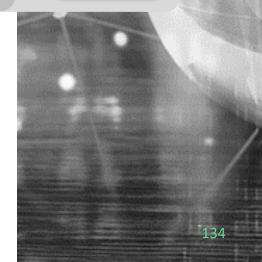
1 229 794

Bilan CO2 des déplacements en avion (kg CO2)

231 843

207 824

Les données sont fournies par notre prestataire externe Havas. Les trajets en train concernent uniquement les déplacements professionnels réalisés en France, alors que les déplacements en avion concernent tous les voyages, France et International.



2020 2021

Nombre de salariés français ayant bénéficié de l'Indemnité Kilométrique Vélo

103

36

Nombre de km déclarés parcours par les salariés français ayant bénéficié de l'Indemnité Kilométrique Vélo

41 200

10 867

Moyenne des km parcourus déclarés par salarié français

400

302

Montant des indemnités kilométriques versées par Scalian

10 300€

2 717 €

Les données sont fournies par notre ERP sur la base des kilomètres déclarés par les salariés.



5.CULTURE & COMPORTEMENT







Fondé il y a plus de 30 ans sur un socle de valeurs fondamentales, le Groupe Scalian se doit d'être capable de reconnaître les situations à risque et être en mesure de les gérer.

Scalian a une tolérance zéro envers la corruption et s'engage à respecter toutes les lois anticorruptions applicables dont la loi française « Sapin 2 » (Loi n°2016-1691 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique), la loi américaine « FPCA » (Foreign Corrupt Practices Act) et la loi britannique « UKBA » (UK Bribery Act de 2010). La loi Sapin 2 s'applique à toutes nos filiales du Groupe. Le FCPA et le UKBA ont également des effets extraterritoriaux.

Notre dispositif anticorruption repose sur trois piliers indissociables :

- Engagement du comité exécutif
- Cartographie des risques
- Gestion des risques



Notre dispositif anticorruption repose sur trois piliers indissociables:



Engagement du Comité Exécutif

Prévenir

- · Code de conduite
- Formations
- Évaluation des tiers



Cartographie des risques

Détecter

- Alertes internes
- Contrôles comptables
- Contrôles internes



Gestion des risques

Remédier

- Mesures correctives
- Régime disciplinaire

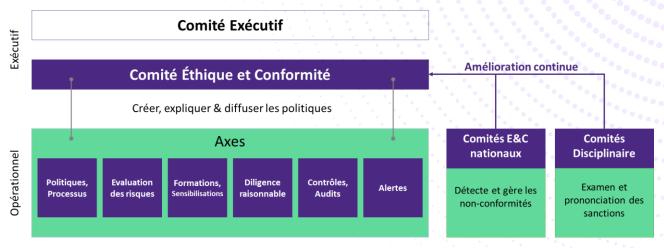
5.2 DISPOSITIF ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ ORGANISATION

Rattachée au Président et au Comité exécutif du Groupe Scalian, le Comité Éthique et Conformité initie la démarche de mise en œuvre du dispositif anticorruption, valide sa conception et en assure le déploiement ainsi que le contrôle. Il est codirigé par le Secrétaire Général, le Directeur Qualité avec le support du Service Juridique.

Le Comité Éthique et Conformité participe personnellement à la mise en œuvre opérationnelle de certaines mesures et procédures composant le dispositif anticorruption, telles que la validation de la cartographie des risques d'atteintes à la probité, de la prise de décision à l'issue de l'évaluation de certains tiers ou lorsqu'il s'agit de déterminer les sanctions à prononcer en cas de violation du code de conduite ou de faits susceptibles d'être qualifiés d'atteintes à la probité.

Le Comité Éthique et Conformité communique sur son dispositif anticorruption en interne ainsi qu'en direction des tiers avec qui elle envisage d'entrer ou de demeurer en relation. Elle rappelle avec fermeté son engagement sans faille en faveur de l'éthique et de l'intégrité.

Suite à la gestion d'une alerte par le Comité Éthique et Conformité, le Comité de Discipline détermine, si nécessaire, les sanctions pour les infractions graves au règlement intérieur dans le but d'assurer l'équité et la cohérence des sanctions. Il est présidé par la Directrice des Ressources Humaines.



Organisation du dispositif Éthique & Conformité au 01/03/2022

5.2 DISPOSITIF ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ POLITITQUES ET PROCÉDURES

La loi dite « Sapin II » du 9 décembre 2016 porte sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique. Elle a conduit Scalian à poursuivre, depuis 2019, le développement de son dispositif de prévention de la corruption et du trafic d'influence. Les actions entreprises comptent, entre autres :



Un engagement renouvelé et accru des instances dirigeantes sur la prévention de la corruption. De plus, les dirigeants se sont engagés formellement à mettre en œuvre le dispositif de prévention de la corruption.



Le Comité exécutif a validé une nouvelle cartographie des risques en 2021. Cette cartographie permet d'identifier, d'évaluer et de hiérarchiser les risques en la matière. Le dispositif éthique et compliance du Groupe a ensuite été adapté pour tenir compte de ces différents risques.



La politique de prévention de la corruption et du trafic d'influence a été déployée dans tous les pays. Des réunions et communications avec les dirigeants et les salariés permettent de relayer ce déploiement. Le guide est aussi disponible sur le site institutionnel de Scalian.



Les salariés et dirigeants ont accès à une **formation** englobant la prévention de la corruption et du trafic d'influence et la présentation détaillée du plan de prévention du Groupe Scalian. Cette formation a fait l'objet d'une évaluation positive quant à sa pertinence.



Un dispositif d'alerte professionnelle est mis à la disposition des salariés du Groupe Scalian, des collaborateurs externes ou occasionnels et des fournisseurs via une plateforme dédiée externe garantissant l'anonymat des lanceurs d'alerte (https://scalian.integrityline.org).



En 2021, une deuxième évaluation des politiques de prévention de la corruption et du trafic d'influence de nos principaux clients et fournisseurs a été menée.



5.2 DISPOSITIF ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ POLITITQUES ET PROCÉDURES

En 2020, le service juridique en collaboration avec le comité Éthique et Conformité a actualisé la base contractuelle de Scalian. Tous les contrats du Groupe Scalian sont désormais pourvus de clauses sur l'éthique et la conformité en respect des dernières lois applicables.

En 2021, le comité Éthique et Conformité a publié et mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs du Groupe Scalian les documents suivants :

- Une nouvelle politique
- Un nouveau code éthique
- Un guide des acheteurs
- Un guide des fournisseurs

Ces évolutions permettent de prendre en compte les nouveaux engagements RSE du Groupe Scalian, ainsi que les risques actualisés liés à la Covid-19, ou encore le développement du télétravail. Les documents intègrent également des nouveaux exemples élaborés conformément à la cartographie des risques.

Afin de mettre à jour les précédents documents, différentes étapes ont été définies afin d'atteindre les objectifs et les progrès du Groupe :

- Identifier les responsables internes pour chaque tâche afin de clarifier les responsabilités, mais aussi pour s'assurer que les bonnes parties prenantes sont impliquées.
- Élaborer la nouvelle contrathèque (Contrats Cadre, Contrats type, Clauses de confidentialité, etc.)
- Élaborer une nouvelle charte achat responsable au travers de deux guides à destination des acheteurs, des prescripteurs et des fournisseurs
- Réaliser une nouvelle analyse des risques de corruption
- Adapter le code de conduite anti-corruption aux spécificités locales en fonction des cartographies régionales des risques de corruption réalisées en 2021

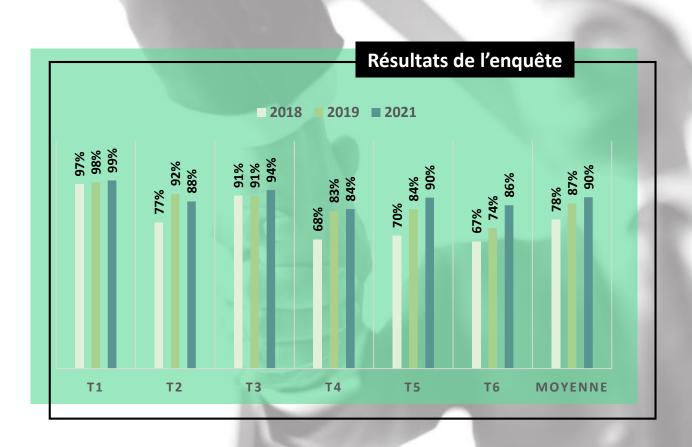
Cette nouvelle approche sera contraignante et opposable à chaque employé de Scalian.



Suite à la crise de la Covid-19, le Groupe Scalian a mené une nouvelle enquête auprès de tous ses salariés exposés aux risques de corruption. Cette enquête prend en compte les thématiques suivantes :

- T1 Compréhension de la corruption
- T2 Compréhension du trafic d'influence
- T3 Compréhension de la notion de favoritisme
- T4 Évaluation de la maturité de Scalian
- T5 Compréhension théorique des enjeux généraux liés à l'éthique
- T6 Efficacité opérationnelle

En comparaison aux enquêtes précédentes, on constate une augmentation de la sensibilité des personnes exposées aux notions de corruption et de trafic d'influence.



	2020	2021
Cas avérés de corruption	0	0
Cas avérés de corruption pour lesquels des employés ont été renvoyés ou ont fait l'objet de mesures disciplinaires	0	0
		Commence of the commence of
Actions en justice publiques relatives à la corruption intentées contre Scalian	0	0
Sites SCALIAN évalués en termes de risques	100%	100%
Employés informés ayant plus d'un an d'ancienneté	100%	99%
Membres de l'organe de gouvernance sensibilisés	100 %	100%
Partenaires commerciaux critiques évalués sur leur politique anti-corruption	95%	100%

6. SÉCURITÉ &











DIRECTION DES SYSTÈMES DE L'INFORMATION

AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION DU GROUPE

La Direction des Systèmes de l'Information (DSI) du Groupe Scalian est positionnée comme un partenaire des fonctions opérationnelles, commerciales et supports de l'entreprise.

Elle a pour mission de :

- Supporter la transformation et la croissance de Scalian
- Etre un levier de performance du Groupe en apportant des solutions adaptées à ses moyens et ses ambitions
- Maintenir les services applicatifs et infrastructures en condition opérationnelle
- Protéger le patrimoine porté par le système d'information de l'entreprise

La vision de la DSI

Une DSI agile et efficiente, créatrice de valeur et de compétitivité pour le Groupe



6.1 DIRECTION DES SYSTÈMES DE L'INFORMATION AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION DU GROUPE

La direction des Systèmes de l'Information (DSI) est centrale. Elle gère l'ensemble des besoins de l'entreprise, des clients et des métiers pour l'ensemble des pays dans lesquels Scalian est implanté.

Elle œuvre pour identifier les besoins des clients internes, externes ou règlementaires et pour proposer des solutions outillées adaptées au contexte du Groupe.

Elle implémente les solutions, les nouveaux processus associés, l'accompagnement à la conduite du changement et tous les moyens nécessaires pour réussir la transition vers le nouveau système ou le remplacement du système ou du processus existant.

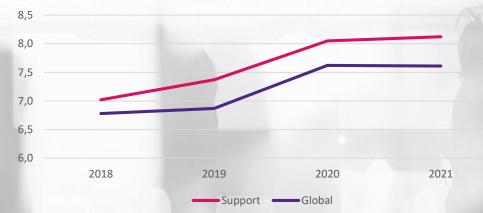
La DSI assure le maintien en condition opérationnelle du système d'information, assure sa maintenance, son suivi, son évolution en adéquation avec l'évolution des technologies et des besoins de l'entreprise. Ce maintien en condition opérationnelle inclut également d'assurer le support et la formation opérationnelle des utilisateurs et des projets sur les outils afin qu'ils restent en constante adéquation avec l'évolution du système d'information.

La DSI est aussi en charge de garantir la sécurisation de l'information qui transite par le système d'information en fonction des contraintes et exigences liées à chaque nature de données, aux personnes habilitées à les exploiter et aux exigences légales et réglementaires associées. Elle s'assure également à mettre en place les moyens adaptés afin de se prémunir de toutes les tentatives malveillantes sur le système d'information qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise.

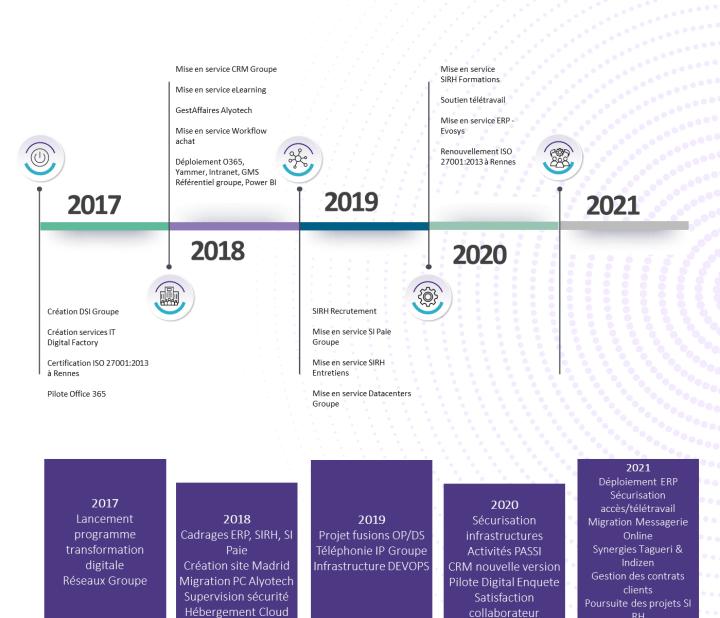
ÉVALUATION ANNUELLE DE SATISFACTION

En tant que direction transverse et de service, la DSI réalise annuellement une enquête de satisfaction interne selon deux axes : le support et la DSI au global. La satisfaction globale et la satisfaction par rapport au support est en croissance depuis 2018.





L'année 2021 a été l'année de déploiement du nouvel ERP groupe permettant d'accompagner la croissance interne et d'intégrer les croissances externe de Scalian.



Windows 10

CHIFFRES CLÉS 2020/2021

3 000

utilisateurs + 50% en 3 ans

20 000

demandes de support par an + 1 000 en 3 ans

50

projets dans le portefeuille infrastructures

18

projets dans le portefeuille applications

350

serveurs hébergés par la DSI

1

Enquête annuelle de satisfaction adressée à tous les salariés Scalian

Dans une démarche d'amélioration continue, Scalian a déployé en 2016 un Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) selon les exigences de la norme ISO 27001:2013. Depuis 2017, notre site de Rennes est certifié ISO 27001:2013. Les bonnes pratiques liées au SMSI s'appliquent à l'ensemble de nos sites et nous avons l'ambition d'étendre notre périmètre de certification dans les prochaines années.

Basé sur une approche de gestion des risques, le SMSI matérialise le respect des bonnes pratiques et définit les mesures de sécurité adaptées aux risques et enjeux propres à Scalian. Il vise à prendre en compte la sécurité de l'information dans l'ensemble des domaines et processus, que ce soit au niveau des fonctions support ou dans les activités cœur de métier du Groupe Scalian.

Notre SMSI repose sur les éléments suivants :

- · Confidentialité de l'information
- · Respect des exigences internationales
- Gestion et réduction des risques
- Supervision des systèmes
- · Protection des actifs
- · Gestion des informations documentées
- Réduction des coûts.





Le programme de sécurité de l'information du Groupe Scalian s'appuie sur deux 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 Data Protection Officer (DPO) indépendant.

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

Dans le monde connecté d'aujourd'hui, nous dépendons tous d'infrastructures informatisées essentielles, qu'il nous est primordial de sécuriser pour assurer le bon fonctionnement de notre Entreprise.

La Cyber sécurité constitue donc un enjeu majeur pour l'ensemble des parties intéressées du Groupe. Notre Système de Management Global intègre les exigences de la norme ISO 27001 depuis 2017 afin de maîtriser les risques, assurer la continuité de service, garantir la maîtrise du patrimoine immatériel et préserver la confiance des parties intéressées en défendant l'intégrité et la confidentialité des informations (clients, industrielles, personnelles, etc.).

CHIFFRES CLÉS 2021

2021

0

0

Audit de surveillance de la certification ISO 27001

incident majeur ouvert, contre 1 en 2020 plainte reçue, instruite et classée sans suite concernant l'atteinte à la confidentialité des données clients, contre 1 en 2020 Avec le développement des marchés de l'énergie et pour répondre à ces nouveaux enjeux, nous avons mis en place un Système de Management de la RadioProtection (SMRP) basé sur le référentiel Qualianor RP Entreprise Indice 3.

Sous l'impulsion de Scalian OP à Gémenos, le groupe a ainsi construit son propre Système de Management de la RadioProtection et nous avons été certifié QUALIANOR RP dès décembre 2017 sur le périmètre de Scalian OP Gémenos.

Le SMRP est matérialisé par la Politique, les Engagements Radioprotection et les procédures qui s'assurent que le déploiement soit adapté, approprié et efficace.

Les salariés, intervenant dans le cadre de ce système, doivent agir conformément à une culture en Radioprotection dans une optique ALARA (As Low As Reasonably Achievable).

Mais au-delà du respect des procédures définies, la protection et la sécurité de tous nos salariés est notre priorité.



En tant que groupe certifié Radioprotection pour notre agence de Gémenos, Scalian prend divers engagements, tels que :



Respecter les exigences légales & autres exigences relatives à la protection des travailleurs contre les rayonnements ionisants



Réaliser un audit par an de notre système de management de la radioprotection



Intégrer le management de la Radioprotection dans notre processus d'amélioration continue en traitant tout écart Radioprotection et réclamation client



Tout mettre en œuvre afin de maintenir la dosimétrie de mes salariés à un niveau aussi bas que raisonnablement possible.

Le système de management de Radioprotection de Scalian Operations Performance intègre l'ensemble des exigences du référentiel QUALIANOR en vigueur, à l'exclusion du recours à des Entreprises de Travail Temporaire et de la capacité à réagir face à des situations anormales de travail.



Afin de s'assurer de la santé et de la sécurité de ses salariés intervenant sous rayons ionisants, Scalian a mis en place quatre indicateurs afin de maintenir aussi bas que raisonnablement possible les expositions aux rayonnements ionisants. Un quatrième indicateur a été mis en place et, est dédié au suivi de la conformité réglementaire.

Objectif

<1 mSv

Nombre d'intervenants contaminés en interne

Dose individuelle max. sur les

12 derniers mois (mSv)

0

0

Mesure 2021

0

Nombre déclenchement sortie Zones Contrôlées / Contamination externe, interne, matériels

0

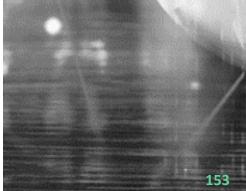
0

Nombre d'écart lié au nonrespect de la réglementation RP dont les Évènements Significatifs Radioprotection

0

0





La règlementation française, en complément des mesures générales prévues au code du travail, détermine les prescriptions applicables aux travaux en Installation Nucléaire de Base (INB) et Installation Nucléaire Base Secrète (INBS). Les principales mesures de prévention pour le personnel susceptible d'être exposé sont :

- · La surveillance médicale renforcée
- L'information sur les risques potentiels encourus (formation Cycle Combustible, notice RP, formation aux procédures RP interne, ...)
- La définition de contraintes dosimétriques optimisés et de contamination
- L'évaluation prévisionnelle des doses individuelles et de la dose collective préalablement à toute intervention en zone surveillée/contrôlée
- Le contrôle des accès
- Le port d'Équipements de Protection Individuelle (EPI)

Au-delà du respect des procédures définies en interne, la protection et la sécurité des collaborateurs est la priorité de Scalian. C'est pourquoi nous avons mis en en place les éléments suivants :

Suivi médical renforcé

La démarche de classement radiologique concerne uniquement les travailleurs exerçant une activité en zone réglementée. Les travailleurs exposés sont classés en 3 catégories (A, B ou Non Classée) selon le risque d'exposition aux rayonnements ionisants encouru du fait de leur activité professionnelle.

Le classement radiologique des salariés concernés est défini par Scalian après avis du Médecin du Travail comme tel :

Catégorie A

Travailleurs susceptibles de recevoir une dose efficace de plus de 6 mSv par an ou une dose équivalente supérieure aux 3/10ème des limites annuelles, dans des conditions de travail normales.

Dosimétrie 12 mois glissants : [6-20] mSv

Catégorie B

Travailleurs exposés ne relevant pas de la catégorie A. Dosimétrie 12 mois glissants : [1-6] mSv

Catégorie Non Classée (NC)

Travailleurs Non Classés

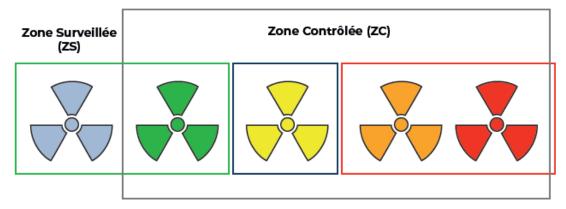
Dosimétrie 12 mois glissants : < 1 mSv



Contrôle des accès en Installation Nucléaire de Base (INB)

Le contrôle des accès est défini comme suit :





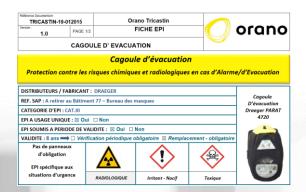
Catégorie A/B	AUTORISÉE	TOLÉRÉE sous contrainte dose efficace <1mSv	INTERDITE
Non classé	AUTORISÉE	TOLÉRÉE sur motif justifié après la mise en ceuvre d'une information renforcée Sous contrainte dose efficace <1mSv	INTERDITE



Équipement de Protection Individuelle (EPI)

Des équipements de protections individuelles sont fournis aux salariés exposés aux rayonnements ionisants du fait de leur activité professionnelle. Ces équipements sont fournis par Scalian et/ou par les exploitants. Ces équipements nécessitent un avis du Médecin du Travail et sont présentés aux membre du Comité Social et Économique (CSE) de Scalian pour information. Ci-dessous quelques exemples d'EPI fournis par Scalian ou les exploitants :





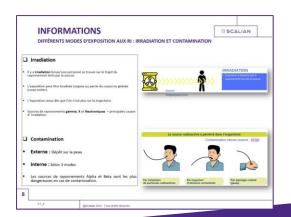


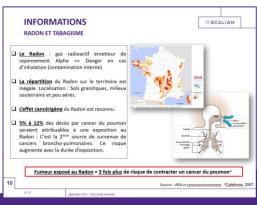
Sensibilisation et formation

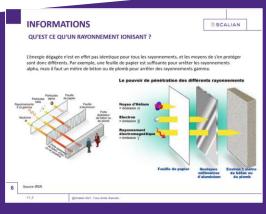
En tant qu'employeur, il est de la responsabilité de Scalian de former et d'informer régulièrement les salariés intervenant sous rayons ionisants des risques encourus, des évolutions des procédures, des bonnes pratiques à mette en place et du partage de retours d'expériences terrains (REX) durant des temps dédiés.

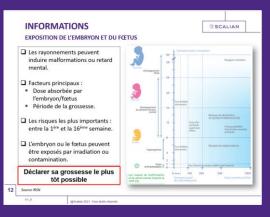
Toute personne travaillant sous rayons ionisants suit une **formation interne**, avant le début de sa mission, dispensée par notre conseiller radioprotection d'Ingeris Consulting, organisme compétent en radioprotection. La périodicité minimale est de trois ans. En 2021, 9 salariés Scalian ont suivi cette formation

Trimestriellement, le Groupe Scalian met en place un retour d'expérience, sous forme de « causerie », incluant le conseiller en radioprotection, le pilote du processus de Radioprotection, le responsable du delivery, le responsable de mission, ainsi que l'ensemble des salariés travaillant des chantiers sous rayons ionisants. Ce temps d'échange permet de capitaliser sur la réglementation, les changements potentiels du Système de Management de la RadioProtection, les EPI, les retours d'expériences chantier de chacun, ainsi que des sujets sur des thématiques de santé et sécurité provenant des exploitants.









CONTACTEZ LA DIRECTION QUALITÉ POUR TOUTE INFORMATION COMPLÉMENTAIRE dq@scalian.com









