

Communication on Progress 2022



Nous vivons un temps où l'importance donnée aux problématiques sociétales et environnementales, croît de jour en jour. A raison, car la prise de conscience de ces problématiques et la mise en œuvre d'actions pour y répondre, nous permettent en tant qu'entreprise responsable de réduire notre impact environnemental, sensibiliser et fidéliser nos salariés, stimuler l'innovation, améliorer notre productivité, contribuer

aux défis locaux (insertion professionnelle, réduction du chômage, favoriser l'emploi local etc.)

Conscients des enjeux sociaux et environnementaux d'aujourd'hui et de demain, il nous a paru primordial de s'engager en faveur du développement durable à l'échelle de l'entreprise tout en prônant également une responsabilité individuelle en tant que citoyen.

En tant que spécialiste du Test Logiciel, le groupe ACIAL QCENTRIS accorde une attention particulière à la qualité digitale et à son impact. Dans cette lignée, nous appliquons quotidiennement des bonnes pratiques qualité définies afin d'assurer le bien-être sur le lieu de travail, réduire notre impact environnemental, lutter contre toute inégalité et protéger les emplois notamment en cette période de crise sanitaire.

Le plan parfait n'existant pas, nous misons sur un principe d'amélioration continue basé sur les engagements ci-après :

- Réduire notre empreinte environnementale (protection de l'environnement)
- Veiller au bien-être des salariés (qualité de vie au travail)
- Favoriser l'acquisition et le développement continue de compétences (atteindre son plein potentiel)
- Accompagner la reconversion professionnelle et l'insertion dans l'emploi
- Être pour nos clients un partenaire de confiance
- Lutter contre toutes les formes de discrimination (égalité professionnelle et salariale, programme d'insertion, diversité, mixité)



Afin de remplir notre mission, nous avons débuté notre action en adhérant dès juillet 2011 au Pacte Mondial.

Ce présent rapport illustre par les actions mises en place, le respect des principes du Pacte Mondial et le renouvellement de notre adhésion.

La version 2022 de notre COP marque, dans la continuité des COP précédents, une progression de notre RSE et la mise en place de nouvelles actions fortes.

Mohamed HASSEN
Directeur

Table des matières

1	PRESERVER L'ENVIRONNEMENT	4
1.1.	La dématérialisation (+ de digital – de consommation papier)	4
1.2.	Economie d'énergie et papier	4
1.3.	Déplacement des collaborateurs	4
1.4.	Gestion des déchets	4
1.5.	Ecovadis	5
2	FAVORISER L'INSERTION DANS L'EMPLOI ET LE DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES	5
2.1.	Egalité d'accès à l'emploi	5
2.2.	Lutte contre le chômage – reconversion professionnelle	6
2.3.	Maintien des emplois en période de crise	6
3	VALORISER LE CAPITAL HUMAIN	6
3.1.	Accompagnement de proximité	7
3.2.	Bien-être au travail	7
3.3.	Développement de compétences (formations)	7
3.4.	Plan de développement de carrière	7
3.5.	Diversité	8
4	PARTAGER AU SEIN DE LA COMMUNAUTE	8
4.1.	Solidarité	8
4.2.	Pédagogie : Partage d'expérience et collaboration	8
5	ETHIQUE	8

1 Préserver l'environnement (Dimension environnementale)

Le groupe ACIAL QCENTRIS a mis en place des actions pour limiter l'impact environnemental de ses activités

1.1. La dématérialisation (+ de digital – de consommation papier)

- Nos fiches de paie sont électroniques et accessibles de manière sécurisée par le salarié,
- Nous avons lancé auprès de nos clients une campagne de dématérialisation des factures,
- L'ensemble de notre documentation administrative est numérisé à réception, et stockée dans un système de Gestion Electronique de Documents
- Les enregistrements des documents en version PDF via PDF Creator sont privilégiés à l'impression papier
- En cas d'impression, le mode noir et blanc est automatiquement défini afin de réduire la consommation d'encre (les cartouches d'encre étant polluantes). Imprimer en couleurs consomme plusieurs cartouches d'encre simultanément alors qu'imprimer en noir n'en consomme qu'une seule.

1.2. Economie d'énergie et papier

Nous menons une campagne de sensibilisation afin d'économiser de l'énergie et du papier.

- Affichettes incitatives à la mise en veille et l'extinction des bureaux et des ordinateurs,
- Extinction automatique de la lumière des toilettes et des espaces de travail,
- Sensibilisation systématique des employés permanents ou personnes de passage.
- En cas d'impression, le mode recto-verso est automatiquement défini afin de réduire la consommation de papier.

1.3. Déplacement des collaborateurs

- Afin de limiter les déplacements entre les sites de Nantes, Lille, Lyon, Genève et celui de Paris ainsi que dans les autres pays du Groupe, nos collaborateurs ont la possibilité de participer aux formations et aux réunions via la visioconférence (outil Teams déployé).
- De plus, nous privilégions l'usage des transports en commun lors des déplacements de notre effectif.
- Des formations à distance sont proposées et organisées afin de réduire les déplacements et protéger la santé des participants

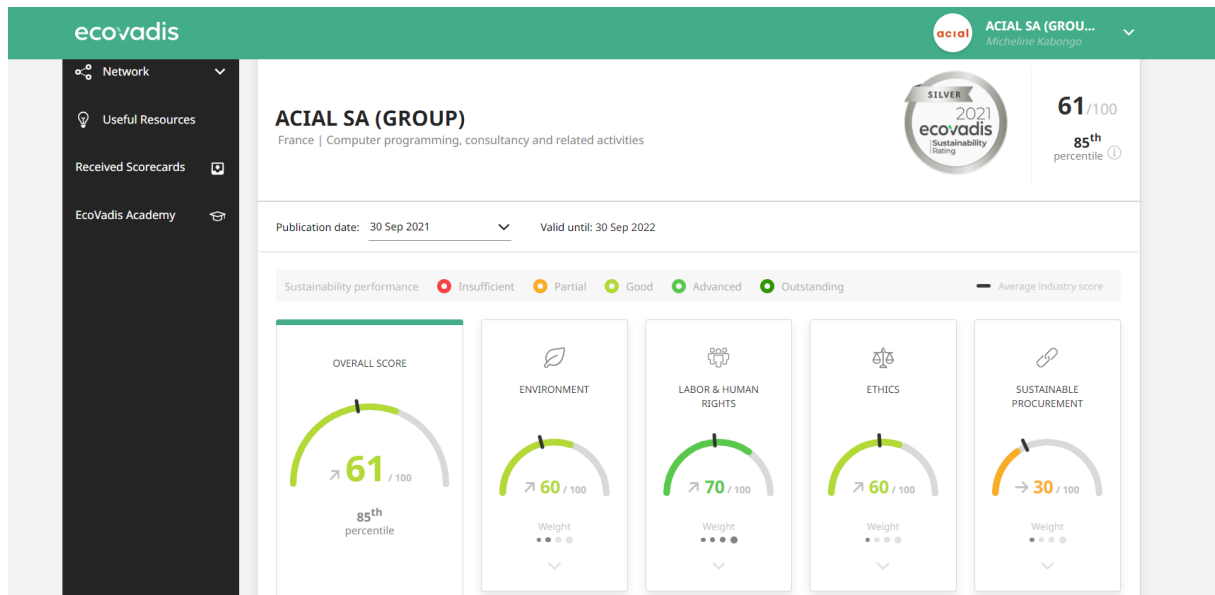
1.4. Gestion des déchets

- Des tasses et des verres sont mis à la disposition des collaborateurs afin d'éviter l'utilisation de gobelets en plastique,
- Nos cartouches d'imprimantes ne sont pas jetées avec les autres déchets, elles sont collectées puis ramassées par une entreprise spécialisée,
- Incitation à une bonne utilisation du réfrigérateur pour éviter le dépassement des dates de péremption des aliments déposés,

- Les corbeilles de bureau sont dépourvues de sacs poubelles pour inciter les collaborateurs à n’y jeter que des papiers et améliorer le tri. Un système de tri est mis en place séparant les déchets classiques des cartons, etc.

1.5. Ecovadis

- Réalisation d’une évaluation des performances RSE avec Ecovadis afin de mettre en place des actions correctives pour les améliorer. Notre résultat a augmenté d’environ 20 points.



2 Favoriser l’insertion dans l’emploi et le développement de compétences (Dimension sociale)

Nous avons mis en place une politique volontariste en matière d’égalité des chances et de prévention des discriminations

2.1. Egalité d’accès à l’emploi

- Nous prônons l’emploi pour les statuts RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Les salariés du groupe ayant ce statut sont actuellement bien intégrés et bénéficient de contrats à durée indéterminée (CDI)
- Signataire du Manifeste pour la Reconversion des Femmes dans le numérique (Syntec Numérique). Le groupe a d’ailleurs dans cette lignée organisé un programme de formation 100% féminin de novembre 2019 à février 2020 en partenariat avec Pôle Emploi et Leboncoin afin de renforcer la mixité dans le secteur du numérique.
- « Plan égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » signé en juin 2016, 40% femmes (contre 15% en 2012), 60% hommes au sein d’ACIAL en 2019 ·
- Nous avons collaboré avec l’ISTIA (Angers), IONIS, Université Paris Diderot (Mastère PISE) afin d’intégrer des étudiants dans nos effectifs, en alternance puis en CDI et en mettant en place des cours et des présentations au sein de leur campus. Nous avons également collaboré avec

l'école MBWAY Lyon pour la recherche de notre chargé(e) de recrutement dans leur réseau d'alumnis ·Le groupe a aussi régulièrement recours à l'alternance, afin d'intégrer dans ses effectifs des étudiants en fin de cursus et de les former au métier de Consultant Test ou d'autres métiers supports.

2.2. Lutte contre le chômage – reconversion professionnelle

- Le groupe propose un ensemble de formations 100% Testing organisé par son Centre de formations : l'Université du Test. En partenariat avec Pôle Emploi, le groupe a conçu un programme de Préparation Opérationnelle à l'Emploi permettant à chaque session (formation de 10 semaines sur un métier du test), le retour à l'emploi de demandeurs d'emplois, recrutés à l'issue de la formation.

En 2019-2020 une session 100% féminine baptisée : **Les Fantestiques**, a été organisée dans ce sens. A l'issue du programme, les participantes en formation pour le métier de QA Analyst se sont vues proposer un emploi en CDI chez Leboncoin et Acial.

Deux sessions de formation baptisées **Automation Squad** ont réunis respectivement 10 candidats de juin à septembre 2021 et du 24 janvier 2022 au 25 mars 2022, souhaitant devenir Ingénieurs Automatisation. Un contrat d'embauche pour ACIAL QCENTRIS a été proposé aux stagiaires ayant réussi la formation.

De Février à Mai 2022, une POE dédiée aux **profils RQTH** a été organisée afin de faciliter leur reconversion professionnelle. Cette POE a été organisée pour un client. Le principe reste le même : formation + contrat à la clé si la formation est réussie. Les objectifs : devenir Consultant Test Logiciel et obtenir une certification ISTQB foundation. Dans le cadre de ce programme, la promotion 100% RQTH a pu profiter d'une immersion dans un projet chez un client pendant 10 jours.

2.3. Maintien des emplois en période de crise

En 2020, suite à l'évolution rapide de la pandémie, nous avons instauré pendant plusieurs mois l'activité partielle. L'objectif était de maintenir les emplois tout en protégeant nos salariés. Diverses actions ont été mises en œuvre afin de garder le lien malgré la distance :

- Communication régulière à l'échelle du groupe,
- Suivi personnalisé des équipes par les Managers,
- Mise en place de sessions de formation à distance afin de monter en compétences pendant cette période de flottement

3 Valoriser le capital humain

Le Groupe adopte une approche « People First ». En d'autres termes, les salariés, moteurs de l'entreprise sont placés au cœur de nos différentes stratégies afin de favoriser leur bien-être, conserver leur motivation, gravir les échelons et globalement s'épanouir professionnellement. Cette approche permet également de délivrer un service de qualité aux clients. Cette approche se traduit par les points suivants :

3.1. Accompagnement de proximité

- Politique de management "open door" (management bienveillant)
- Suivi régulier des équipes par le Senior Management : évaluation des besoins, suivi des missions, teambuilding, etc.
- Objectif : aider chaque employé à atteindre son plein potentiel
- Entretien d'évaluation annuel : apprécier le travail fourni en fonction d'objectifs fixés, échanger sur les objectifs à atteindre, donner un retour d'informations relatif à la performance du salarié

3.2. Bien-être au travail

- La plupart des postes administratifs sont équipés de doubles écrans afin d'adopter une posture saine et faciliter le travail.
- Des événements favorisant la convivialité sont organisés plusieurs fois par an (Breakfast Time, soirée annuelle, LiveAcial, Concours de pronostics sportifs, Secret Santa, etc.)
- Une réflexion est menée au niveau groupe sur le télétravail
- Une communication régulière est effectuée afin de maintenir le lien avec nos collaborateurs (newsletter mensuelle / Lettre Info'RH donnant des informations plus spécifiques (mutuelle, etc.)

3.3. Développement de compétences (formations)

- L'Université du Test est un programme de formation au Test Logiciel, conçu pour clients et nos salariés. Nos consultants Experts ont également la possibilité de devenir formateur sur des outils de test et de méthodologie
- Un programme de certification est aussi disponible pour nos collaborateurs au sein même d'Acial, accréditée par l'ISTQB, l'IREB, l'IQBBA... Ces formations ont un grand succès en interne, favorisant la motivation individuelle et la communication entre consultants. En particulier pour ceux qui sont dans des missions en clientèle, qui profitent de ces sessions de formation au siège pour enrichir leurs réseaux professionnels.

3.4. Plan de développement de carrière

- Plan d'actions pour l'évolution professionnelle des salariés.
- Favorise l'avancement du salarié vers un niveau hiérarchique supérieur ou une spécialisation.
- Entretien professionnel tous les deux ans : déterminer le projet professionnel du salarié, prendre en compte ses souhaits d'évolution dans l'entreprise ou à l'extérieur, recenser les besoins en formation
- Entretien de seconde partie de carrière : C'est un entretien obligatoire lorsque le salarié a atteint 45 ans et 2 ans d'ancienneté. C'est un moment privilégié pour faire le point sur : le parcours professionnel, les possibilités d'évolution et d'amélioration des conditions de travail, les perspectives professionnelles, la définition d'un parcours de formation

3.5. Diversité

- Dans le cadre de bonnes pratiques de recrutement et de gestion du personnel visant à promouvoir la diversité, nous sommes, au sein du Groupe, 40 nationalités représentées à ce jour.
- Acial favorise l'accès des femmes aux métiers du numérique : notre taux de féminisation est à 40% (contre 15% en 2012).

4 Partager au sein de la communauté

4.1. Solidarité

- Partenariat avec les Restos du Cœur en 2016 : réalisation d'une campagne de test de performance, non facturée
- En période de crise des communications aux salariés ont été effectués afin de leur informer qu'il était possible de soutenir les restaurateurs ne pouvant actuellement exercer leur activité de manière optimale à l'aide de leur carte Ticket Restaurant.

4.2. Pédagogie : Partage d'expérience et collaboration

- Mise en place de conférences sur le métier des tests et de la qualification lors de :
- La Journée Française des Tests Logiciels organisée par le CFTL (prix de la meilleure présentation lors de l'édition 2014) – Organisation en 2020 de la conférence « L'Odyssée de l'Automatisation ». www.jftl.org
- En période de crise, notre événement mensuel CATL a été remplacé par des webinars mensuels sur des sujets d'actualité ou problématiques rencontrées par la communauté du Test (partage d'expérience et conseils)
- Mise en place d'un flux d'informations sur les réseaux sociaux, afin de développer une communauté d'intérêts dans les métiers du test (Twitter, LinkedIn et Facebook)

5 Ethique

Selon la loi Sapin 2, les sociétés ou groupes de sociétés (dont le siège social est basé en France) employant au moins 500 personnes et disposant d'un chiffre d'affaires de plus de 100 millions d'euros, doivent mettre en œuvre des procédures de détection et de prévention des faits de corruption ou de trafic d'influence. Acial étant une entreprise de 238 salariés avec un chiffre d'affaires inférieur à 25 M€, n'est pas soumise à cette loi (de même à l'échelle du groupe acial QCENTRIS). Néanmoins le groupe demeure vivement engagé contre toute forme de corruption et travaille sur une procédure visant à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs. En parallèle notre entreprise à taille humaine permet à chaque collaborateur de remonter à son manager tout acte illégal.