



Rapport de
**Responsabilité sociétale
d'entreprise
2022**





Notre métier évolue, les besoins de nos clients se transforment et nos activités se diversifient. Avec le temps, le mot « BI » a pris un sens limitant, ne reflétant plus complètement notre positionnement. La question de notre nom s'était déjà posée par le passé, mais aujourd'hui et plus que jamais, nous souhaitons réaffirmer ce qui fait notre valeur et notre différence sur le marché ; à savoir la combinaison de nos expertises **Métier**, de nos savoir-faire **Data** et de notre expérience **Projet**.

C'est pourquoi, nous avons pris la décision, pour nos 20 ans, de sauter le pas !

BI consulting devient Sibylone

Sibylone Incarne nos savoir-faire et ambitions.

Dans la Grèce Antique, une prêtresse personnifiait la prophétie : Sibylle. Aujourd'hui, nous perpéтуons ce don en accompagnant nos clients pour les aider à appréhender l'avenir en tirant toute la valeur Métier de leur patrimoine Data. À la fois ancrée dans le passé et résolument moderne, Sibylone rassure et illustre, avec puissance, notre valeur.

Walter POUCH
Directeur de Sibylone

Edito



Walter POUCH
Directeur de Sibylone

Dans un contexte de crises sociale, environnementale et sociétale, Sibylone (ex BI consulting) se réinvente pour s'adapter aux exigences de ce nouveau monde et répondre aux attentes de nos parties prenantes.

L'initialisation de notre engagement sur le développement durable date de 2007, un engagement volontaire, comme une évidence qui s'est fortifiée d'année en année.

Notre responsabilité sociétale s'est renforcée en 2015 avec notre choix d'adhérer au *Global Compact* des Nations unies.

En qualité de prestataire de services, nous sommes convaincus que notre soutien continu et renouvelé chaque année envers les 10 principes de ce pacte mondial, nous aide à progresser et représente la garantie de notre valeur ajoutée.

Depuis plusieurs années, la RSE chez Sibylone fait partie intégrante de notre stratégie et de nos investissements : cohérente avec notre activité et impliquant tous les acteurs de notre société.

Sur ces deux dernières années pandémiques, nous avons mobilisé nos efforts pour renforcer nos actions, afin de répondre aux attentes de nos collaborateurs en termes de santé, qualité de vie et conditions de travail. Dans ce contexte, nous avons lancé en 2021 une grande concertation ouverte à l'ensemble de nos collaborateurs pour mieux cibler leurs attentes et redéfinir ensemble nos valeurs.

Dans ce même élan, nous avons redéfini nos engagements autour de la RSE :

- Être une entreprise citoyenne
- Être attentif au bien-vivre de nos collaborateurs
- Être un acteur sociétal responsable

Notre mission ? - Contribuer à notre échelle dans toutes nos actions et décisions en faveur d'un « Better Business ».

Notre souhait ? - Devenir demain, un leader plus responsable dans notre activité de conseil, en relevant le défi avec toutes nos parties prenantes.

À travers ce rapport, nous partageons avec vous nos décisions, nos actions et nos ambitions pour un monde meilleur.



PARTIE 1 : Sibylone

1. Le cabinet
2. Nos valeurs
3. Notre gouvernance

PARTIE 2 : Notre Engagement RSE

1. Nos 3 piliers RSE
2. Le Lab RSE
3. Panorama de nos actions 2021

PARTIE 3 : Perspectives et indicateurs

1. Feuille de route 2022
 2. Principes du Global Compact
 3. Indicateurs
-

Sibylone

1. Le cabinet
2. Nos valeurs
3. Notre gouvernance



Sibylone

LIBERER LES USAGES DE LA DATA !

Créée en **2001**, Sibylone (ex BI consulting) est un cabinet de conseil en système d'information.

Notre vision :

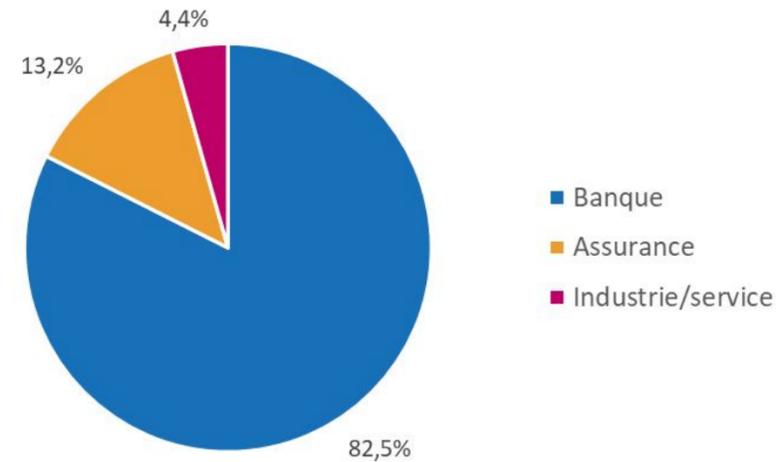
« La Data est le plus grand asset des entreprises d'aujourd'hui et nous sommes à leurs côtés pour tirer toute la valeur de leur patrimoine Data afin de la mettre au service de la stratégie et libérer les usages de la Data »



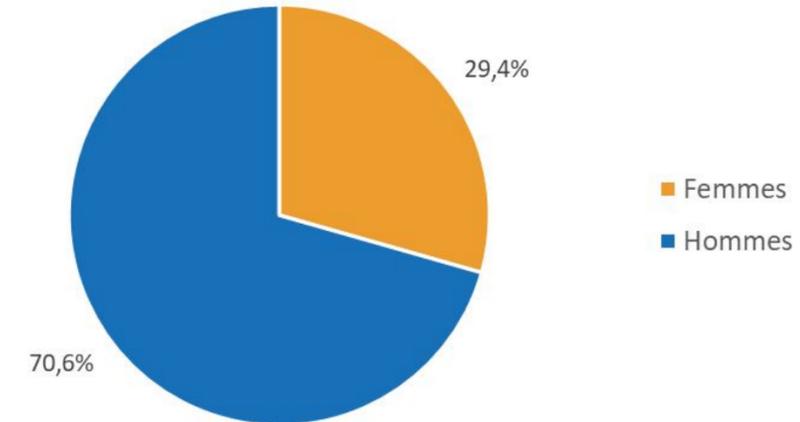
Le cabinet



28 M€ de chiffre d'affaires
(Répartition par activité en %)



216 collaborateurs
(Répartition par sexe en %)



Nos missions

CONSEIL

Audit, Schéma directeur, Architecture & Urbanisation, Expertise métier

MAÎTRISE D'OUVRAGE

Cadrage, Expression de besoins, Spécifications, Recette, Conduite du changement

INTÉGRATION

Construction d'Architectures Data : Socle, Préparation, Valorisation, Audit et Gouvernance de la donnée

PILOTAGE - PMO

Programme, Portefeuille projets, Pilotage de sous-traitance (CSE, TMA), Agilité



Une activité autour des métiers suivants



Finance



Risque



ALM



Actuariat



Data Officing



Efficacité Opérationnelle



Customer Experience



Fraude & Compliance

Nos valeurs

Nos valeurs représentent l'esprit de Sibylone, elles sont partagées par l'ensemble de nos collaborateurs et garantissent la qualité de nos relations avec l'ensemble de nos interlocuteurs.

Fun&Work

Sibylone se présente comme une société « professionnelle et conviviale », où l'implication et la rigueur n'empêchent pas la bonne humeur et les émotions positives.



Excellence

Donner le meilleur, tous les jours. Avoir le goût du challenge. Chercher le dépassement de soi. Telles sont les vertus cardinales qui permettent à Sibylone d'affirmer son positionnement haut de gamme.



Proximité

Entreprise à taille humaine, Sibylone est avant tout une famille. On y favorise la proximité, l'écoute, la qualité des rapports humains. Chez nous, dirigeants et managers ont toujours leur porte ouverte.



Apprentissage

Le goût du savoir, l'appétence pour la connaissance, l'envie de progresser et d'innover caractérisent nos équipes. Car apprendre, c'est avancer.



Service

Chez Sibylone, on ne travaille pas seulement pour nos clients, mais avec eux. Le sens du service est inscrit dans notre ADN.



Notre gouvernance

La gouvernance de la RSE est assurée conjointement avec le comité exécutif et le comité RSE

Le comité exécutif définit la stratégie, les politiques, les objectifs et évalue la performance RSE



Le comité RSE co-définit la stratégie RSE; Il suit, pilote et anime la RSE avec le Lab RSE auprès des parties prenantes et rend compte au comité exécutif.



Le comité éthique veille à la bonne application des règles éthiques; Il se réunit à la demande pour traiter de toute les demandes d'alertes. Et une fois par an pour dresser le bilan. Il rend compte au comité RSE

DIRECTIONS OPERATIONNELLES

Le comité Sécurité informatique et PCA

Le comité RH

Les comités Practices

Le comité R&I

Le comité finance

Le comité commercial

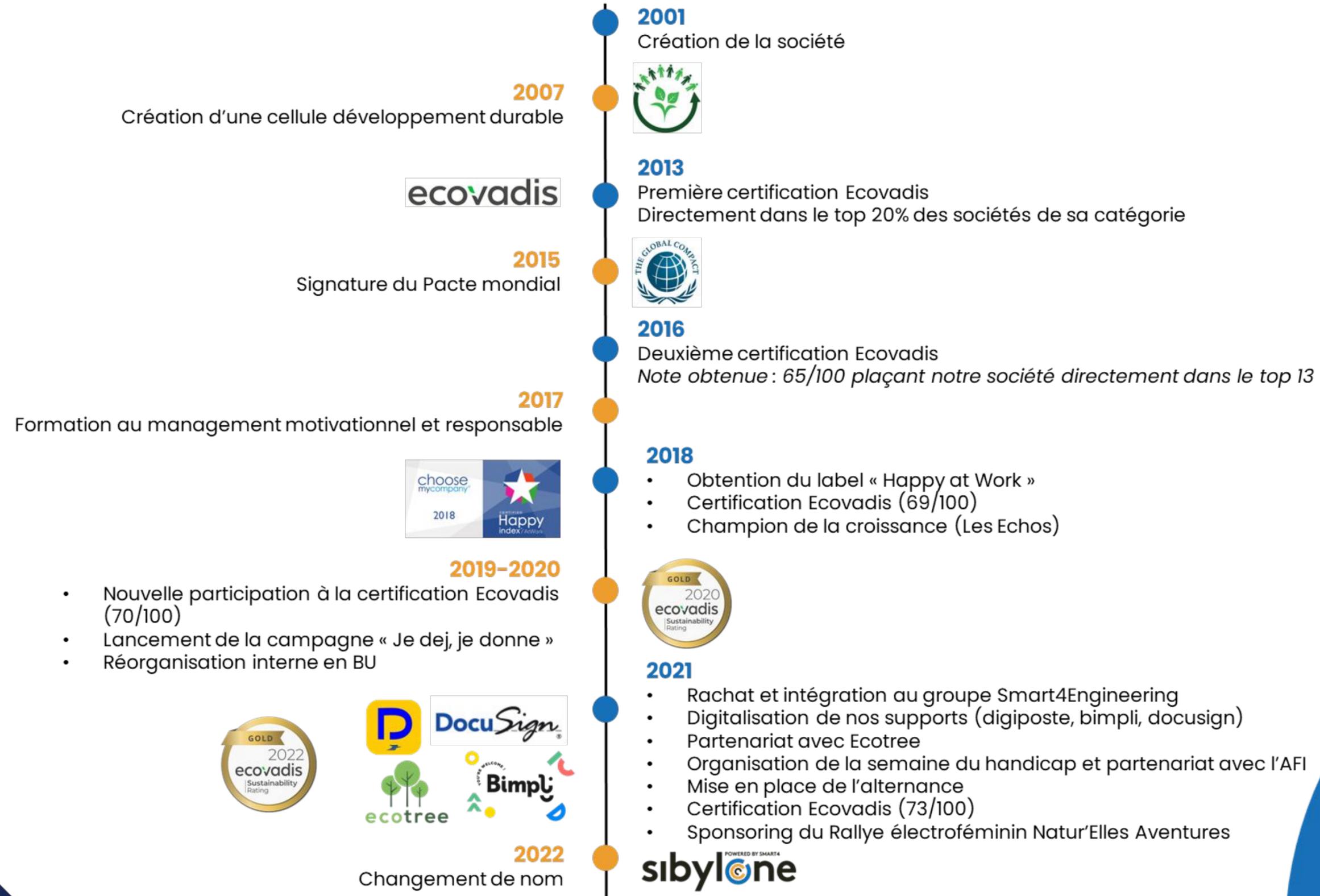
Les directions opérationnelles réalisent des comités internes spécifiques. Elles contribuent aux actions RSE en fonction de leur champs d'application.

Notre engagement RSE



1. Nos 3 piliers RSE
2. Le Lab RSE
3. Panorama de nos actions 2021

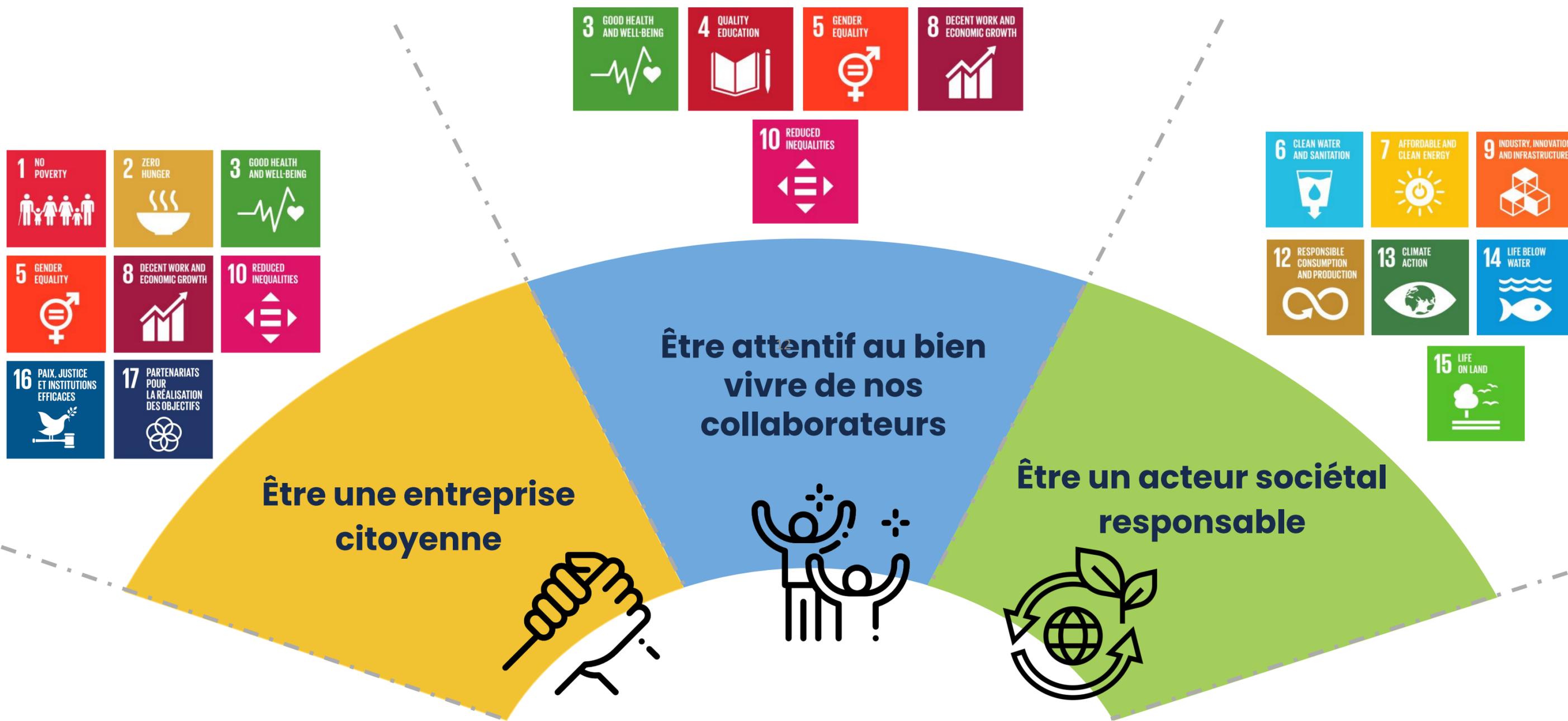
Notre engagement RSE



Nos 3 piliers



Nous soutenons les 17 ODD du **pacte mondial des Nations Unies** depuis 2015. Ces **17 objectifs de développement durable** (à l'horizon 2030) indiquent la marche à suivre pour réduire les inégalités, rendre le monde meilleur pour les générations futures, notamment en apportant des solutions au problème du changement climatique, à la dégradation de l'environnement et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans un monde de paix, de justice et de prospérité.



Un engagement inscrit dans la durée

Nous avons intégré dès 2007, le rôle social que nous pouvions avoir avec nos parties prenantes pour réduire les risques et accroître les opportunités liées à la prise en compte du développement durable.

Chaque année nous renouvelons notre engagement au Pacte mondial des Nations Unies. Notre performance dans le développement durable est reconnue par un tiers indépendant : Notation Ecovadis GOLD.



Nous ne sommes pas encore société à mission, mais cela reste un objectif. Dans cette perspective, nous nous engageons à être un leader responsable en travaillant avec nos parties prenantes (collaborateurs, partenaires, fournisseurs) pour constituer nos projets RSE autour de nos trois piliers : être une entreprise citoyenne, être attentif au bien vivre de nos collaborateurs, être un acteur sociétal responsable.

Être une entreprise citoyenne

*Favoriser la mise en place d'actions pour la connaissance et le respect des lois et des obligations légales
Intégrer un comportement éthique dans tout notre écosystème
Contribuer à la diminution des inégalités en développant des actions solidaires*

Être attentif au bien vivre de nos collaborateurs

Mettre en place des conditions pour garantir l'épanouissement individuel de nos collaborateurs et répondre au bien être collectif

Être un acteur sociétal responsable

Développer un comportement respectueux de l'environnement à travers toutes nos actions internes et externes

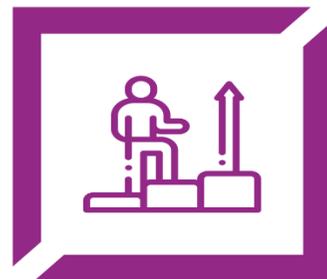
Le Lab RSE

Le **Lab RSE** est notre cellule de développement durable, il est ouvert à tous, il est l'espace privilégié pour discuter de nos actions et de nos expérimentations. Le Lab a d'ailleurs été renommé "Bees-think" en références aux abeilles pensantes, et s'agrandit au fil des années. Ce lab est partie prenante de la **construction de la feuille de route** avec le comité RSE.



FONCTIONNEMENT

- Est **ouvert à tous** les collaborateurs de la société, quel que soit leur profil, leur ancienneté ou leur statut



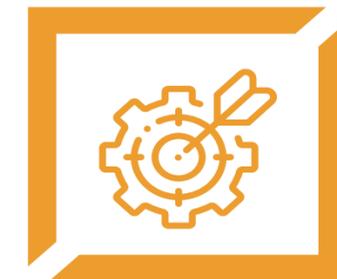
OBJECTIF

- Echange, propose, définit, planifie et **suit les actions** RSE de l'entreprise
- Pilote la **feuille de route** annuelle



RECURRENCE

- Se réunit chaque **trimestre** en comité et échange régulier d'idées via notre chaîne slack dédiée
- Anime et enrichit une page RSE sur notre intranet



COMPOSITION

- Se compose aujourd'hui de **profils pluridisciplinaires** dont l'équipe RH, des consultants mais aussi des recruteurs

Le mur du Lab RSE : Les Bees Think

“Il n'existe pas de crise énergétique, de famine ou de crise environnementale. Il existe seulement une crise de l'ignorance”



Catherine G

DRH
Responsable RSE

“Le peu qu'on peut faire, le très peu qu'on peut faire, il faut le faire”



Maïssa B

Apprentie RH

“Il ne sert de rien à l'homme de gagner la lune s'il vient à perdre la Terre”



Laura B

Chargée RH
Référente Handicap

“Les petits ruisseaux font les grandes rivières”



Romain M

Consultant

“Dans un environnement qui change, il n'y a pas de plus grand risque que de rester immobile”



Mélanie F

Consultante

“L'Homme se doit d'être le gardien de la nature, non son propriétaire”



Ana-Sofia M

Talent Acquisition

“Mieux vaut prendre le changement par la main avant qu'il nous prenne par la gorge”



Mélissa V

Talent Acquisition

“Il n'y a pas de passagers sur le vaisseau Terre. Nous sommes tous des membres de l'équipage”



Valentin P

Consultant/Responsable formation Data



Panorama de nos actions 2021

COLLECTE DE FONDS

Don de 520€ à deux associations dans le cadre de l'octobre Rose et du Movember

Don de tickets restaurant à Action contre la faim - 790 €



RDV MENSUEL DE COMMUNICATION

1 Siby'news par mois



APPLICATION SPORTIVE

Challenges, sport, méditation, bien-être, avec 89 adhérents



HANDICAP

Nomination d'un référent handicap et organisation de la semaine du handicap

PARTENARIAT ECOTREE

1 recrutement = 1 arbre
70 arbres en Mayenne



DIGITALISATION

Fiches de paie, tickets restaurant, signature électronique documents / 216 personnes

VISIBILITE DES OPPORTUNITES

Fichier recensant les missions à pourvoir

SUBVENTION VELO MOBILITE

39 demandes
6 589€



Nos missions



Être une entreprise citoyenne

- Actions sociales et associatives
- Égalité Femmes/Hommes
- Diversité et Insertion des jeunes
- Discrimination
- Harcèlement
- Handicap
- Ethique
- RGPD
- Pratiques commerciales
- Fournisseurs
- Mécenat et sponsoring



Être attentif au bien vivre de nos collaborateurs

- Sécurité et santé des salariés
- Qualité de vie et conditions de travail (QVCT)
- Dialogue social
- Management
- Formation
- Evolution de carrière
- Avantages sociaux



Être un acteur sociétal responsable

- Environnement
- Tri et recyclage
- Digitalisation des supports
- Recherche & Innovation : Green IT

Être une entreprise citoyenne



Actions sociales et associatives
Mécénat
Sponsoring



Ethique
Code de conduite
Gouvernance
Corruption
RGPD



Egalité Femmes/Hommes
Insertion des jeunes
Discrimination
Harcèlement
Handicap
Les femmes dans le numérique



Pratiques commerciales
Achats responsables

Actions sociales et associatives



Chez Sibylone, la santé de tous nous tient à cœur. Nous avons donc souhaité **soutenir la recherche** médicale en participant au **Movember** et à l'**Octobre rose**. Un don de 520€ a pu être reversé à **2 associations** : la Ligue contre le cancer et la Fondation de France.



En 2021, nous avons relancé la **collecte de tickets restaurant périmés** dans le cadre de la campagne "Je déj je donne" organisée par **Action contre la Faim**. Nous avons pu reverser la somme de 790€.



Nous envisageons de participer à la **journée du livre** qui a lieu en avril en organisant une **collecte de livres**. Ces livres seront ensuite donnés à Recyclivre qui viennent en aide aux populations défavorisées.

En parallèle, une **boîte à livres partagée** sera installée afin de faciliter et **promouvoir la culture** pour tous.

Les femmes dans le numérique



Le secteur du numérique se caractérise par **la sous-représentation des femmes**, chez Sibylone nous oeuvrons pour aider à diminuer cette sous-représentation, en appliquant aucune distinction entre les genres du recrutement au management.



29.4%

De femmes dans l'effectif total



30%

De femmes recrutées en 2021



22%

De femmes managers



40%

De femmes au COMEX

Pour amplifier nos actions sur ce thème, nous sommes signataires depuis 2022 du **Manifeste pour la reconversion des femmes dans le numérique** afin de rendre les métiers du numériques plus accessibles.

Notre intervention pourra prendre différentes formes avec Social Builder à destination des apprenantes : accompagnement individuel, mentorat, recrutement.

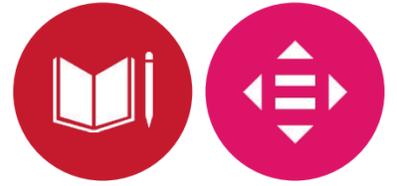
MANIFESTE

#ReconversionFemmesNum

**Social
Builder**

mixité & numérique

Insertion des jeunes



Chez Sibylone, il nous semble important de **donner une chance à chacun**, en recrutant notamment de nombreux **jeunes diplômés**. En effet, **41% de nos nouveaux entrants ont moins 2 ans d'expérience**, dont 19 sortant d'école.

MISE EN PLACE DE L'ALTERNANCE

Dans cette même optique, nous avons souhaité cette année, ouvrir nos recrutements à des alternants. En effet, il nous tient à coeur d'**aider et d'accompagner les jeunes** d'aujourd'hui à devenir les professionnels de demain en contribuant à leur **évolution** et en les formant au plus tôt.

Afin de mener à bien ce projet, un **groupe de travail** a été constitué dans une démarche de réflexion collective et collaborative. Afin d'appréhender au mieux ce recrutement, nous avons commencé par une **recherche d'écoles** proposant des formations en adéquation avec notre métiers. Suite à cela, nous avons procédé à la recherche de candidats en participants notamment au **salon NQT x Atlas "Job Booster Day"** qui avait lieu le 8 décembre 2021.

RECRUTEMENT DE STAGIAIRES

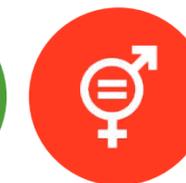
Depuis plusieurs années maintenant, nous recrutons des stagiaires via des salons écoles, en cooptation ou en candidatures spontanées.

Les stagiaires font l'objet d'un **mentorat** pour l'**accompagnement et le développement** des compétences. Le manager en charge de leur accompagnement rend compte le 1er mois à mi période et 2 mois avant la fin du stage.

En 2021, **3 stagiaires** ont été recrutés par la Business Unit Data pour la réalisation de leurs stages de fin d'études.

A l'issue de ce stage **taux de conversion en CDI est de 66%**.

Discrimination et harcèlement



Sibylone **s'engage pour l'égalité** et **lutte contre toute forme de discrimination** : sexe, couleur de peau, origine ethnique ou sociale, religion, politique ou syndicale, orientation sexuelle, handicap, âge...

Notre processus de recrutement prévient la discrimination et garantit l'égalité des chances de tous les candidats :

- ✓ Processus de recrutement **transparent**
- ✓ **Séparation des acteurs** entre les étapes de recherche de candidats et rencontre en RDV
- ✓ **Sensibilisation des collaborateurs** dès l'atelier d'intégration via la présentation de nos valeurs et de notre « Code de conduite »

Dans le cadre de nos actions contre le harcèlement moral et sexuel, nous avons nommé depuis 2019 un **référént harcèlement, membre du CSE**.

Ce dernier peut être sollicité directement ou via notre outil Jira pour déposer une alerte. Cette personne de confiance, doit se rapprocher de la direction pour qu'un plan d'action soit mis en place et suivi **pour garantir la sécurité et le respect de tous**.

**Index égalité
professionnelle hommes-
femmes en 2021.**

75/100

Stabilité de la parité hommes – femmes

29,4% de femmes parmi les embauches 2021

La politique de rémunération appliquée se veut
sans discrimination

En 2022, nous avons recruté notre nouvelle Responsable recrutement. Nous avons désormais **4 femmes** à la gouvernance de la société



Handicap



Chez Sibylone, nous croyons en la **diversité** et souhaitons notamment contribuer à l'**insertion professionnelle des personnes en situation de handicap**. Pour faire valoir cette cause, nous menons des actions en interne afin de **sensibiliser** nos collaborateurs et réduire les préjugés, et à l'externe, en faisant appel au **secteur protégé et adapté**.



Nous avons nommé une **référente handicap** au sein de Sibylone. Pour rappel, les principales fonctions du référent handicap sont :

- **Répondre à toutes les questions** que peut se poser un salarié quant à l'intérêt d'être reconnu bénéficiaire de la loi
- **Suivre les salariés** détenteurs d'un titre de bénéficiaire de la loi au cours de leur carrière professionnelle
- **Accompagner les salariés** dans leurs démarches pour être reconnus bénéficiaires de la loi
- **Faciliter l'intégration** d'un nouveau salarié ayant un titre de bénéficiaire de la loi
- **Anticiper au mieux les démarches** à effectuer au cours des arrêts de travail ou même dès la restriction d'aptitude
- **Favoriser la recherche de solutions** face aux situations d'inaptitude
- **Etre le relais** des missions handicap nationales ou associatives lorsqu'elles existent

Depuis 2021, nous participons à la **semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées** (SEEPH). En 2021, la SEEPH avait lieu du 15 novembre 2021 au 19 novembre 2021. Au cours de cette semaine, les collaborateurs ont pu en apprendre davantage sur les différents handicaps existants, sur la façon d'agir avec un collègue handicapé ou encore comment obtenir la RQTH.

En complément, nous faisons apparaître sur toutes nos offres d'emploi la mention suivante : "Tous nos postes sont d'ailleurs **ouverts aux personnes en situation de handicap**".

Dans cette continuité, un **partenariat** a été conclu avec l'**association A.F.I** avec laquelle nous avons organisé une permanence assurée par le président de l'association. Cette permanence offrait la possibilité aux salariés, de poser toutes leurs questions et d'avoir plus de renseignements concernant les démarches en cas de besoin.



Ethique

L'éthique revient à l'**application de règles et de valeurs** dans la conduite des affaires dans sa globalité. Elle intervient dans toutes nos interactions avec nos parties prenantes au sens large. Son application et son pilotage impliquent une organisation avec une charte claire, connue et appliquée, un comité de suivi et un système d'alerte qui protège le lanceur d'alerte.



Charte éthique

Elle permet de mettre en exergue nos valeurs, notre respect des lois et réglementations et nos exigences en matière de comportement; Nous affirmons à travers la rédaction de notre charte éthique l'importance que le cabinet accorde à l'intégrité personnelle et au comportement professionnel dans le respect des partenaires, des clients et des fournisseurs.

Elle est présentée à chaque collaborateur, lors de ses premiers pas dans l'entreprise.



Comité éthique

Le comité éthique se réunit 1 fois par an afin de faire un bilan. Il peut également se réunir de façon extraordinaire en fonction de la demande et des urgences.

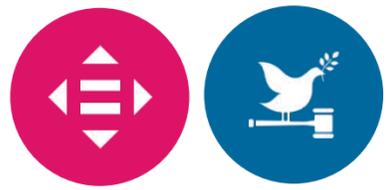
Ce comité se compose de la DRH, du délégué à la protection des données, du référent harcèlement et du référent handicap.



Alerte éthique

Un système de ticketing est en place chez Sibylone et permet à chaque collaborateur de faire remonter les potentielles alertes autour de l'éthique. Ces alertes sont ensuite immédiatement reçues et traitées par la DRH. **Aucune alerte n'a été créée en 2021.**

Code de conduite



DÉFINITION D'UN CODE DE CONDUITE POUR L'ENSEMBLE DES MÉTIERS.

	POSTURE Avoir le bon état d'esprit et adopter une attitude positive et professionnelle	RESPECT Respecter les interlocuteurs et les règles de vie sociale et professionnelle	ENGAGEMENT S'impliquer, savoir prendre et respecter des engagements.	SOLIDARITÉ Avoir l'esprit d'équipe et accompagner ses collègues avec bienveillance	COLLABORATION Faciliter et encourager la collaboration
CONSULTING	Adopter une attitude responsable, humble et éthique qui représente le professionnalisme de Sibylone	Etre respectueux de chacun des interlocuteurs	Respecter ses engagements auprès du client et de Sibylone	Être solidaire de Sibylone et de ses collègues dans la réalisation d'un projet	Collaborer avec tous les acteurs projet
COMMERCE	S'inscrire dans une démarche commerciale professionnelle, responsable et humaine	Construire des relations commerciales respectueuses du consultant, du client et de l'environnement	Piloter les engagements commerciaux et humains auprès des clients et des consultants	Concilier les intérêts de Sibylone, des collaborateurs et des clients	Collaborer avec les différents intervenants internes et externes pour atteindre des objectifs communs
RH	S'inscrire dans une démarche de recrutement inclusive favorisant l'égalité des chances	Etre respectueux de tous les candidats et se montrer à l'écoute quelle que soit l'issue de la candidature	Piloter la réalisation des engagements	Valoriser la culture et les valeurs de solidarité	Fédérer les équipes et donner les moyens pour collaborer
MANAGEMENT	S'inscrire dans une démarche d'écoute et d'accompagnement et de bienveillance	Insuffler le respect au sein de ses équipes et garantir la non discrimination	Suivre et accompagner ses consultants de façon assidue	Promouvoir la solidarité et l'entraide au sein même des équipes	Developper l'esprit collectif

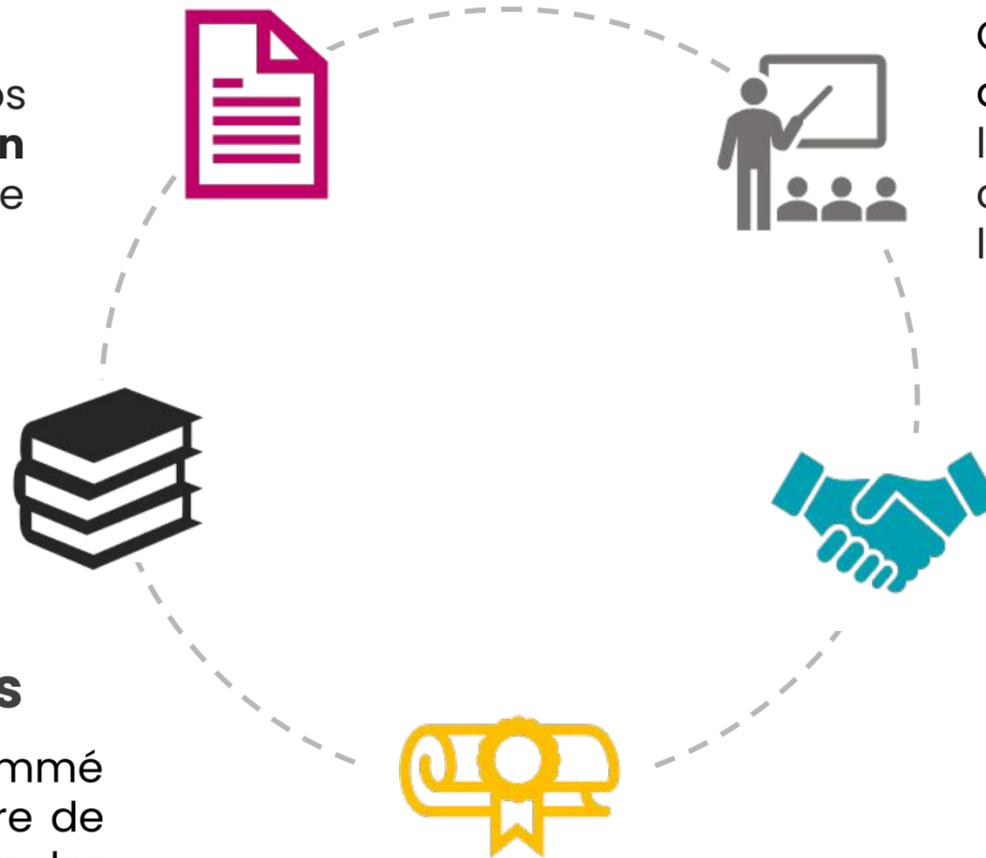
RGPD : Panel de nos dispositions



Parce que notre activité est basée sur l'**utilisation de la donnée**, nous nous devons de veiller continuellement à ce que son usage ne soit pas abusif et à contrôler sa manipulation et son partage.

1 – Contrats de travail et avenants

Depuis le 1^{er} mars 2018, nous avons ajouté à nos contrats de travail l'article 11 sur la **protection des données personnelles**. A ce jour, 100% de nos collaborateurs l'ont signé.



2 – Sensibilisation

Chaque nouveau collaborateur bénéficie désormais d'une **formation à la RGPD dès son arrivée**. En effet, le délégué à la protection des données rappelle le cadre et les enjeux de l'utilisation des données à tous les entrants.

3 – L'engagement : l'ordre de mission et annexes clients

Avant chaque démarrage mission, nous faisons signer aux consultants un ordre de mission dans lequel nous avons annexé plusieurs volets sur la **sécurité et le traitement des données personnelles**. Cet engagement est donc renouvelé à plusieurs reprises dans le parcours professionnel du consultant.

5 – Délégué à la protection des données

Un **délégué à la protection des données** a été nommé afin d'assurer le **respect de la législation** en matière de RGPD mais aussi d'offrir un point d'entrée à tous les collaborateurs qui auraient une questions sur le sujet. Une **adresse email générique dédiée** a également été créée pour ces mêmes raisons.

4 – Documentation et formation

Rédigé en collaboration avec le délégué à la protection des données, une **présentation** sur le sujet met en avant les aspects de la RGPD et a été partagée et reste **accessible et disponible à tous** sur notre intranet.



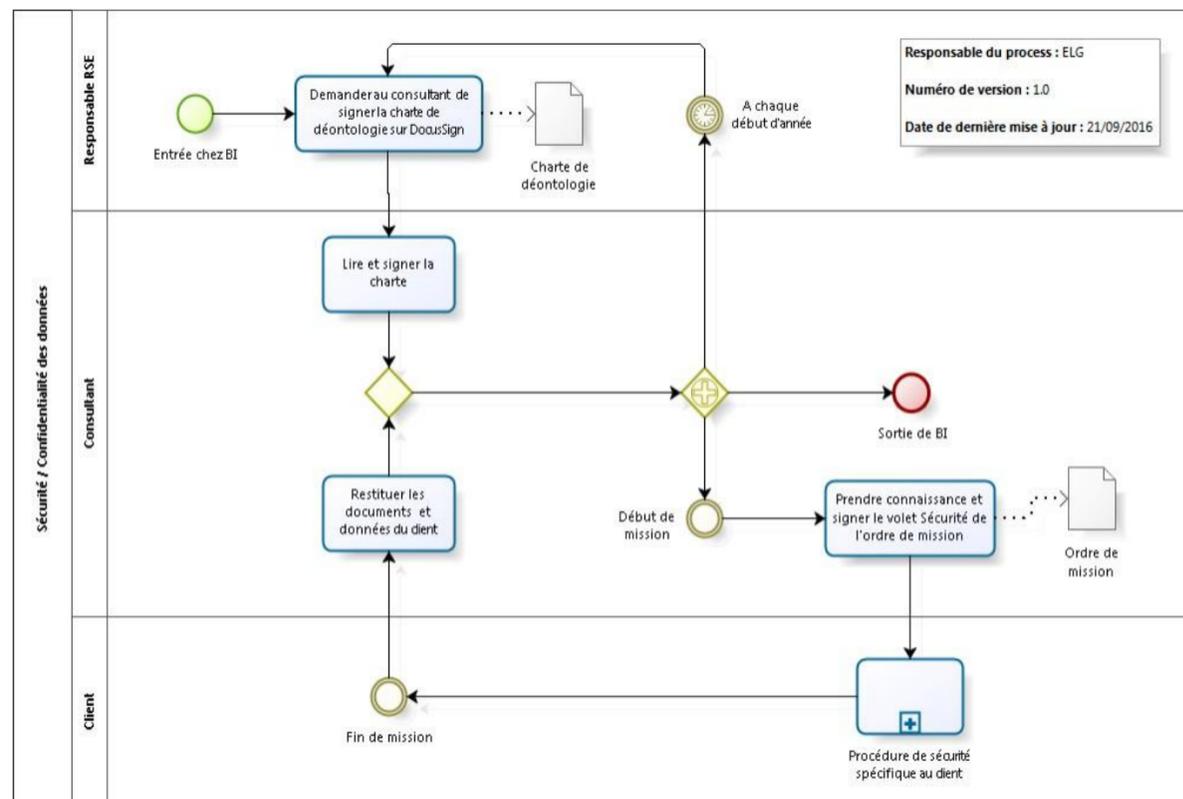
Sécurité des données de nos clients

Conscients d'intervenir dans des **domaines sensibles** pour nos clients, nous sensibilisons très régulièrement nos consultants et nos sous-traitants à ces problématiques à travers un **processus d'information formalisé** :

Sécurité des données et prévention du délit d'initié :

Chaque début de mission, si le contenu de celle-ci implique l'accès de façon permanente, régulière ou récurrente à des informations privilégiées concernant ce client, et qui sont susceptibles d'avoir une incidence sensible sur le cours de son action en bourse, et/ou à des données protégées par le secret bancaire, nous rappelons à nos consultants :

- L'engagement à garder ces informations **strictement confidentielles** et l'interdiction formelle de les transmettre à des tiers sans l'autorisation expresse du client.
- L'obligation **d'enregistrement de leurs transactions personnelles** dans un cadre et selon une procédure définie selon l'art 313-2, II, 5° du Règlement Général de l'Autorité des marchés financiers.
- Pour ce faire, nous faisons signer à chaque début de mission un ordre de mission où nous rappelons nos grands principes de sensibilisation des données, l'éthique à adopter avec nos clients, les règles de confidentialité.



Bonnes pratiques commerciales



Nous développons avec nos clients des partenariats durables, basés sur la confiance et le respect mutuel.

Tous nos Ingénieurs d'affaires et Business Managers ont signé un **code de conduite** basé sur 4 engagements majeurs. Depuis, nous nous assurons que ce code de conduite soit respecté de tous et transmis à chaque nouvel arrivant.

TRANSPARENCE DES PROPOSITIONS COMMERCIALES

Cette exigence de transparence porte sur :

- les **compétences** et les **expériences** des consultants
- les **références** de missions que nos consultants ont réalisées
- les **partenariats commerciaux** noués avec d'autres acteurs du marché dans le cadre d'une sous-traitance ou d'une cotraitance de nos activités

PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊT

Nous garantissons notre indépendance **vis-à-vis des éditeurs** des solutions que nos consultants peuvent être amenés à préconiser au cours de leurs missions.

PRÉVENTION DE LA CORRUPTION

Nous refusons :

- de donner ou promettre un paiement ou un cadeau, de quelque nature qu'il soit, avec l'espoir qu'un avantage en sera retiré ou pour récompenser un avantage existant. Les cadeaux d'affaires que nous offrons à nos clients ont pour unique objectif de respecter les traditions commerciales et ne peuvent dépasser un certain montant
- de solliciter ou d'accepter un paiement ou un cadeau, de quelque nature qu'il soit

TRANSPARENCE VIS-À-VIS DE NOS CLIENTS DANS LA GESTION DE NOS COLLABORATEURS

Transparence sur nos méthodes de management visant à donner la priorité au développement de nos collaborateurs : équilibre vie personnelle/professionnelle, respect des conditions de travail, prévention des risques.

Nos partenaires, clients commerciaux ou nos fournisseurs partagent nos valeurs en terme de RSE et sont en majorité des membres actifs du Global Compact. Cela nous permet d'assurer une politique cohérente notamment vis-à-vis de nos consultants qui travaillent la plupart du temps en fonction de l'environnement des clients.

Achats responsables : Nos STPA



Sibylone met l'accent sur le suivi des actions RSE de ses **principaux fournisseurs** et **renforce** ainsi sa **politique achats responsables**.

Nous soutenons et sollicitons activement les associations et entreprises du secteur de travail protégé et adapté (STPA). Une **entreprise adaptée** emploi au minimum **80% de personnes en situation de handicap** dans l'effectif de production.

PARTENARIAT AVEC LES PAPILLONS DE JOUR

Les papillons de jour est la première **agence de communication** globale et **entreprise adaptée** en France.

Cette agence nous accompagne dans notre démarche RSE en étant notre partenaire privilégié dans nos prestations de communication.

En **partenariat depuis 2017**, nous faisons appel à eux régulièrement et souhaitons faire subsister ce partenariat.



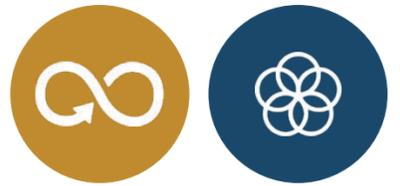
Agence de Communication // Entreprise Adaptée

PARTENARIAT AVEC UN PRESTATAIRE DE SERVICE INFORMATIQUE RESPONSABLE

Nous nous sommes assurés que notre **prestataire de services informatique** Novatim, réponde à nos **critères d'engagements RSE** à travers l'obtention du **label ENR** (Entreprise Numérique Responsable).



Achats responsables : Processus achat



Nous portons une attention particulière à **l'utilisation rationnelle** des biens et services achetés en prenant en compte, au-delà de leur seul prix facial, les **coûts et les risques** générés par leur usage tout au long du cycle de vie.

Documentation et processus internes :

- Nouveau **module de formation** « L'achat et le développement durable »
- Mise à jour du document d'analyse des risques achats en incluant le formulaire RSE dans le processus achats

Des **clauses spécifiques** sont également intégrées dans les contrats avec nos fournisseurs, afin de s'assurer :

- De la mise en place de **plans d'actions environnement** concernant la réduction des risques d'accident, la réduction des consommations d'eau et d'énergie, la gestion des rejets et des déchets, la limitation des bruits et des odeurs ainsi que l'intégration des sites dans l'environnement.
- Du **respect des conventions de l'Organisation Internationale** du Travail notamment en ce qui concerne l'âge minimum et le travail des enfants, la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, le travail forcé ou obligatoire, l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, la discrimination dans l'emploi, le temps de travail ainsi que le salaire minimum.

Charte RSE des Fournisseurs

La charte RSE des fournisseurs a pour objectif de partager avec nos fournisseurs les **principes régissant les achats responsables** chez Sibylone et de préciser les **engagements attendus des fournisseurs en retour**.

Nous souhaitons ainsi:

- **Promouvoir** les fournisseurs partageant nos valeurs et nous accompagnent dans notre démarche RSE
- Assurer les conditions d'une concurrence loyale et un processus **de sélection équitable** des fournisseurs

Mécénat & Sponsoring



2018



Desert Adventure!

Sibylone a sponsorisé un équipage. Le 4L Trophy est un raid solidaire organisé en partenariat avec l'association Enfants du désert qui soutient la scolarisation et l'éducation des enfants et des jeunes marocains des zones rurales.

2019



TRAIL DU MONT BLANC

90km Marathon du Mont-Blanc : Sibylone a sponsorisé un des ses consultants. En faisant un don à une association, l'organisateur de la course remet un dossard « solidaire ».



2021 & 2022

AILES SISTER

Sibylone sponsorise l'équipage Les Ailes'Sisters au rallye électrofémminin Natur'elles Aventure. L'équipe sponsorisée les Ailes' Sisters est arrivée 1ère lors de la 1ère édition. Sibylone verse par ce biais une participation à l'association Ma terre N'elles afin de soutenir des projets en faveur de l'environnement.

2014



PROJET SYSE

Mise en place d'un Observatoire de la Biodiversité malgache, pour le compte de l'ONG L'Homme et l'Environnement. 3 consultants de Sibylone ont pris en charge la direction du projet et la Maîtrise d'Ouvrage.

Depuis
2019



JO 2024 - TRAMPOLINE

Sibylone soutient un consultant champion de trampoline qui bénéficie d'un emploi du temps aménagé pour s'entraîner avec l'équipe nationale de trampoline.

Être attentif au bien vivre de nos collaborateurs



Sécurité et santé des salariés



SÉCURITÉ

Le cadre légal impose à chaque société une évaluation annuelle de ses risques en terme de sécurité.

Nous prêtons attention aux remarques reçues dans notre **DUER** et réglons au plus vite les problèmes identifiés. La sécurité de notre siège est essentielle à notre bon fonctionnement.

Nous alertons au maximum nos consultants aux risques des **accidents de travail**, notre cœur de métiers nous permet de nous concentrer principalement sur les risques liés aux problématiques de trajet domicile-travail.

Nous envisageons d'effectuer une **campagne de sensibilisation** sur l'année 2022 en formant notamment nos salariés aux **gestes de premiers secours**.

0

C'est le nombre d'**accident du travail** sur l'année 2021

SANTÉ

100 %

C'est la prise en charge de la **mutuelle**

Nous finançons à hauteur de 100% la mutuelle de nos collaborateurs, couvrant également les enfants à charge.

75€

C'est la prise en charge annuelle d'**activités sportives**

Tous les collaborateurs ont la possibilité de se faire rembourser les frais liés à des abonnements sportifs, à des applications sportives ou de méditation.

980

Cours de sport sur #UnitedHeroes

Tous nos collaborateurs ont accès à l'application United Heroes leur permettant de bénéficier d'une multitude de cours de sport en ligne, de challenges mais aussi d'articles sur le bien-être (nutrition, méditation...).

2

C'est le nombre de **sauveteurs secouristes au siège**

A ce jour, 2 collaborateurs basés au siège, ont été formés et sont détenteurs du certificat SST. Afin d'assurer le maintien des compétences, nous organisons les sessions de recyclage pour ces personnes lorsque cela sera nécessaire (tous les 2 ans).

Conditions de travail et vie de salarié



ESPACE DE TRAVAIL

Sibylone s'engage à proposer des **conditions de travail** favorisant le bien être. A ce titre, des investissements sont faits chaque année pour **améliorer les locaux**. Nous avons inscrit le télétravail dans la durée tout en laissant une certaine souplesse en fonction des contraintes des uns et des autres. Le **flex office** est envisagé par équipe pour favoriser la **cohésion**, chaque équipe émet ses vœux qui sont étudiés avant la définition du planning.

MATERIEL INFORMATIQUE

Nous avons renouvelé tout notre parc informatique de PC Fixes en 2021 et investi dans l'achat de nouveaux ordinateurs portables afin de **favoriser la mobilité et le télétravail**.
Tout le matériel est recyclé par une société spécialisée et écoresponsable.
Les salariés basés au siège bénéficient tous **d'écrans réglables** afin que chacun puisse régler la hauteur de son matériel pour plus de confort.

ESPACE DETENTE

Dans un esprit de **bien être au travail**, Sibylone met à disposition gratuitement des **boissons fraîches et du café** pour tous ses collaborateurs. De plus, afin de limiter notre empreinte environnementale, des gourdes, **gobelets réutilisables** et tasses ont été achetées pour remplacer les gobelets en plastique.
Afin de permettre aux collaborateurs de se déconnecter le temps d'un moment, Sibylone met à disposition une salle de repos incluant des canapés et un babyfoot.

TRAVAIL A DISTANCE

Un **accord de télétravail** est en vigueur et prévoit minimum 2 jours de télétravail par semaine. Depuis la crise sanitaire et le télétravail quelque peu forcé, les collaborateurs peuvent **mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle**. Une clause sur le **droit à la déconnexion** apparaît d'ailleurs sur tous les **contrats de travail** et est donc signée par tous. Des **téléphones portables supplémentaires** ont également été remis aux équipes commerciales, aux recruteurs(es) et aux fonctions support afin de faciliter le travail à distance.

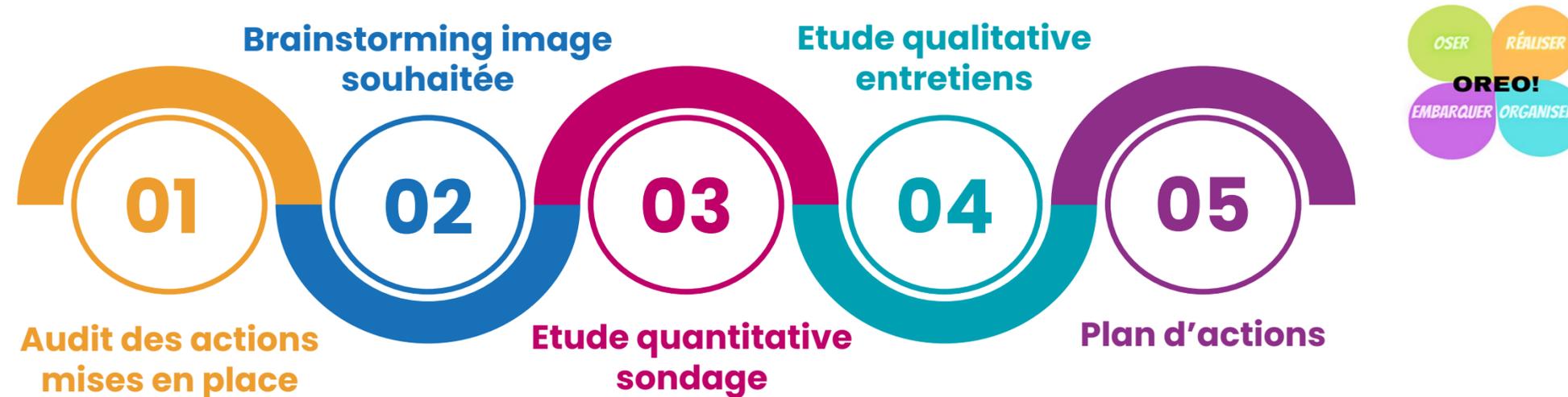
Conditions de travail et vie du salarié



Dans le cadre de notre projet OREO visant à **développer notre marque employeur**, nous avons fait appel à une agence spécialisée afin de faire dans un premier temps, un état des lieux de notre **culture actuelle** et d'identifier nos forces et nos axes d'amélioration.

Une **enquête interne** a donc été effectuée auprès des collaborateurs à travers des entretiens individuels et un sondage anonyme diffusé au niveau de l'entreprise.

Démarche :



Résultats quantitatifs

- 55%** de participation au sondage
- 78%** des répondants sont prêts à recommander Sibylone
- 80%** des répondants se sentent motivés et épanouis
- 84%** sont satisfaits du management exercé

Résultats qualitatifs

- Grande **renommée** des clients
- Adéquation entre les **valeurs** du Comité exécutif et les valeurs remontées par les collaborateurs
- Bonne **réputation** de l'entreprise
- **Missions** proposées intéressantes
- Opportunité de développer les **compétences**
- Bonne **ambiance** au sein de la société

Conditions de travail et vie de salarié



FACILITER ET AMÉLIORER LES DÉMARCHES DES EMPLOYÉS

Mise en place d'un portail de **gestion des demandes** (Service Desk) pour toutes les demandes/démarches liées aux employés quelles soient professionnelles (RH, paie, Assistance informatique, etc...) ou relevant de sa vie privée (Crèche, maladie, ...).



Centraliser les demandes

- Faciliter les démarches des employés via des formulaires intuitifs
- Permettre un suivi plus efficace du traitement de celles-ci



Faciliter la prise en charge

- Automatiser l'assignation des demandes aux services concernés
- Réduire la perte d'information ou les erreurs de destinataires



Priorisation des demandes selon leur criticité

Ajout de filtres notamment pour les alertes éthiques, les demande de formation, les arrêts maladie, etc...



Favoriser l'amélioration continue et la satisfaction des employés

- Détecter les difficultés liées aux processus (délais réponse)
- Identifier de nouvelles demandes à mettre en oeuvre



Données chiffrées

1448

Le nombre de demandes créées en 2021

≈ 24h

Le temps moyen de résolution des demandes



Toujours dans l'optique de **favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle** des collaborateurs "nouveaux parents", Sibylone les accompagne en **finançant des places en crèche** en partenariat avec "Les Petits Chaperons Rouges".

Sibylone s'engage à ce que ses collaborateurs puissent trouver un **lieu de confiance** pour leurs enfants, tout en apportant **différents avantages** tels que :

- Offrir un lieu de sociabilisation pour les enfants des sibyloniens,
- Faciliter l'obtention d'une place en crèche grâce à un réseau de plus de 1800 crèches partout en France,
- Bénéficier d'un accueil toujours garanti,
- Bénéficier d'une amplitude d'horaire large.

Nous mettons à disposition de tous les collaborateurs via notre intranet, toutes les **informations utiles** liées à l'inscription des enfants à la crèche et lançons chaque année une **campagne de pré-inscription**.

Nombre de places en crèche :

13 berceaux occupés

Nombre de demandes d'accueil en urgence :

2 demandes urgentes

Un **questionnaire de satisfaction** anonyme a d'ailleurs été diffusé à tous les salariés ayant bénéficié d'une place en crèche afin de nous assurer que le partenariat actuellement mis en place **convienne à tous** et **répond à leurs attentes parentales**. Suite à ce questionnaire, **100% des répondants** souhaitent conserver ce système de crèche et attribuent une **note de 4,33/5** à la proximité de la crèche.

Dialogue social



Notre CSE est consulté régulièrement dans le respect du droit, dans le souci de transparence et de représentation des collaborateurs.

Le **CSE** intervient aussi dans la mise en place d'œuvres sociales et culturelles dans l'entreprise et participe également à la gestion de son activité économique, dans les conditions décrétées par le conseil d'Etat.

Quel que soit le champ d'actions sur lequel il intervient, son but est toujours **d'agir au profit des salariés et de leur famille.**

leeto

À la recherche du bien-être salarié ?



Depuis 2020, le CSE lancement de la **plateforme Leeto pour mettre à disposition de l'ensemble des salariés les avantages, offres et évènements ponctuels** les rendant ainsi plus accessibles et plus faciles en terme d'accès et d'adhésion. Les demandes de subventions sont également simplifiées puisque centralisées sur leeto.

Consultations

Le nombre de consultations sur 2021 :

7

Evénements

Le nombre d'événements sur 2021 :

10

Quelques d'évènements :

Board
game
arena

Soirée
Poker

Parc
Astérix

Tournois
d'échec

Week
end ski

Escape
game
Virtuel



Management



Notre métier met l'humain au coeur de notre savoir-faire, nous sommes convaincus que le management est un des piliers de notre organisation. Chez Sibylone, le management :

- est à dimension humaine, à l'écoute, proche et accessible
- tient compte des affinités des acteurs
- se caractérise par un faire ensemble efficace

Parcours Manager

1

Au démarrage chaque candidat manager doit réaliser plusieurs entretiens avec un senior manager, manager et la DRH pour échanger avec ses pairs et valider que ses souhaits de projection sont en adéquation avec les attentes du poste

2

Un Senior manager est nommé mentor du nouveau manager, il l'aide dans sa montée en compétences et l'accompagne dans tous ses RDV clés. Cette phase de coaching dure un an, afin de garantir une montée en compétences dans le respect du cadre et de nos valeurs. Le manager est invité à faire un bilan de cette période

3

Tous les managers y compris les nouveaux :

- ★ sont invités à des ½ journées filière management tous les trimestres, dans un logique d'apprentissage et d'amélioration continue (formation, feuille de route, sondage, best practices, cas pratiques...);
- ★ font des point trimestriels avec le senior manager/DRH sur la revue des équipes; En fonction des situations, un plan d'action est défini et piloté.

3

seniors managers

24

managers

7

nouveaux managers en 2021

22%

de femmes managers

84%

satisfaction du management exercé en 2021

1

comité de suivi trimestriel par team

4 à 6

comités équipe managers par an

Proximité



SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DE NOS CONSULTANTS

✓ **Le manager**

Apporte aide et conseils pour monter en compétences et assurer le développement de carrière dans une logique qualitative entièrement personnalisée.

✓ **L'équipe commerciale**

Suit et s'assure que les attentes du consultant et du client sont mutuellement satisfaites.



✓ **L'équipe RH**

Agit en parallèle de l'action managériale, de manière indépendante et autonome. S'assure du bon suivi de carrière, de la gestion des potentiels et des "fragilités".

✓ **Les practice leader**

Offrent un encadrement continue sur leur domaine d'expertise. Ils assurent aussi bien le développement commercial de la société que le savoir-faire des consultants sur leur practice.

Sibylone facilite l'insertion et le suivi de proximité grâce à ses nombreux acteurs chargés du suivi des collaborateurs tout au long de leur carrière.

L'arrivée d'un consultant commence avec un suivi et une intégration par le service RH.

Un manager est attribué à chaque collaborateur, il réalise un suivi personnalisé.

L'attribution du manager se fait au moment du départ en mission du collaborateur afin que lui soit attribué un manager qui connaît son métier et son environnement.

Formation



La **montée en compétences** fait partie intégrante du bien-être au travail. Les salariés ont **besoin d'apprendre** et d'avoir le sentiment de se développer tout au long de leur carrière en entreprise. Cette montée en compétences passe donc indéniablement par la formation et ses dispositifs.

Le processus de demande de formation a été revu. C'est désormais **le manager** qui effectue la demande de formation pour son collaborateur en ouvrant un ticket sur une interface dédiée nommée **JIRA**, puis l'équipe Formation répond à ce besoin.

Cela nous permet de **centraliser toutes les demandes**, d'apporter une réponse **plus rapide** étant donné que plusieurs personnes ont accès aux tickets. Cette centralisation nous permet également de mieux **suivre les demandes**.

Nous avons une page dédiée à la formation sur notre intranet, permettant à nos consultants **d'échanger et d'apprendre entre eux** concernant leurs expériences professionnelles.

Nous avons mis en place un fichier de suivi afin de mieux visualiser le nombre de formations réalisées, le nombre d'heures et le nombre des salariés formés sur l'année.

838

Nombre d'heures de formation réalisées en 2021

45

Nombre de consultants formés en 2021

53

Nombre de certifications obtenues

Formation



LA FORMATION INTERNE



**FONDAMENTAUX
DÉCISIONNELS ET BIG
DATA**



**VALORISER SON
EXPERIENCE**



BANQUE



ASSURANCE



CULTURE PROJET



**MÉTHODOLOGIE
AGILE**

LA FORMATION EN LIGNE

LES MOOCS ET L'AUTOFORMATION

CRÉATION D'UN DRIVE

contenant la liste de toutes nos formations, les formulaires d'inscription, une FAQ, ...

MISE EN PLACE D'UN PARTENARIAT AVEC FIRST FINANCE

Réduction sur les certificats de réussite (200€ contre 600 €/pers)

UN LARGE CHOIX D'AUTOFORMATION

Power BI, UML, SQL, Informatica, VB Net, Python, SAS, Gestion de Projet, Banque,...

LE TRAINING

Le **training** a pour but de **former les nouveaux arrivants** en leur proposant une **problématique concrète** proche de ce qu'ils pourront par la suite retrouver en mission.

Il dure minimum 10 jours et est composé de 6 lots : rédaction de requête SQL, réflexions autour de la modélisation, recette d'un DTM existant, synthèse client avec R, rédaction de spécification fonctionnelle, création de tableaux de bord.

Les consultants sont **suivis par des coachs** (consultants expérimentés/seniors) pour les accompagner dans cette formation.

UDEMY

Une **bibliothèque de formation en ligne** avec la possibilité d'**ajouter des cours sur demande**.

105

Cours disponibles répartis en 6 catégories

Dont 19 ajoutés en 2021

PARTENARIAT AVEC DATAÏKU

✓ Développement d'un **process de certification**

✓ **Plusieurs présentations** Dataïku au siège de Sibylone

✓ **Conférence commune** au salon Big Data World 2019

18

Consultants certifiés Dataïku niveau 1 en 2021

PARTENARIAT AVEC TERADATA

✓ Plateforme de formation sur les données Cloud

Evolution de carrière



Nous croyons dans le potentiel de nos salariés et les aidons à le développer par des parcours de carrière **progressifs et personnalisés**.

Quelques exemples de parcours :

LE PARCOURS DU CONSULTANT

Senior manager

Participe au développement RH et au projets RH de l'entreprise
Maîtrise l'ensemble des processus de management
Accompagne les nouveaux managers dans leurs montées en compétences
Peut manager des managers et des consultants

Manager

Peut manager d'autres consultants, porter une offre
Peut porter une activité interne (recrutement, communication, formation...), avoir des activités commerciales...

Consultant senior

Maîtrise l'ensemble des phases d'un projet et a démontré son savoir-faire chez le client et/ou des capacités d'encadrement
Peut être référent d'une offre ou d'une activité ou se placer dans une perspective de management

Consultant confirmé

Consultant autonome sur ses missions
Peut contribuer aux offres/activités internes et/ou être impliqué dans le réseau Sibylone

Consultant

Statut d'un jeune diplômé ou avec peu d'expérience qui arrive chez Sibylone

LE PARCOURS DE L'INGÉNIEUR D'AFFAIRES

Business Manager

Poursuit le développement de son activité en autonomie par la création et le développement d'une entité autonome « Business Unit » constituée d'une équipe regroupant tous les métiers et les compétences utiles.

IA senior

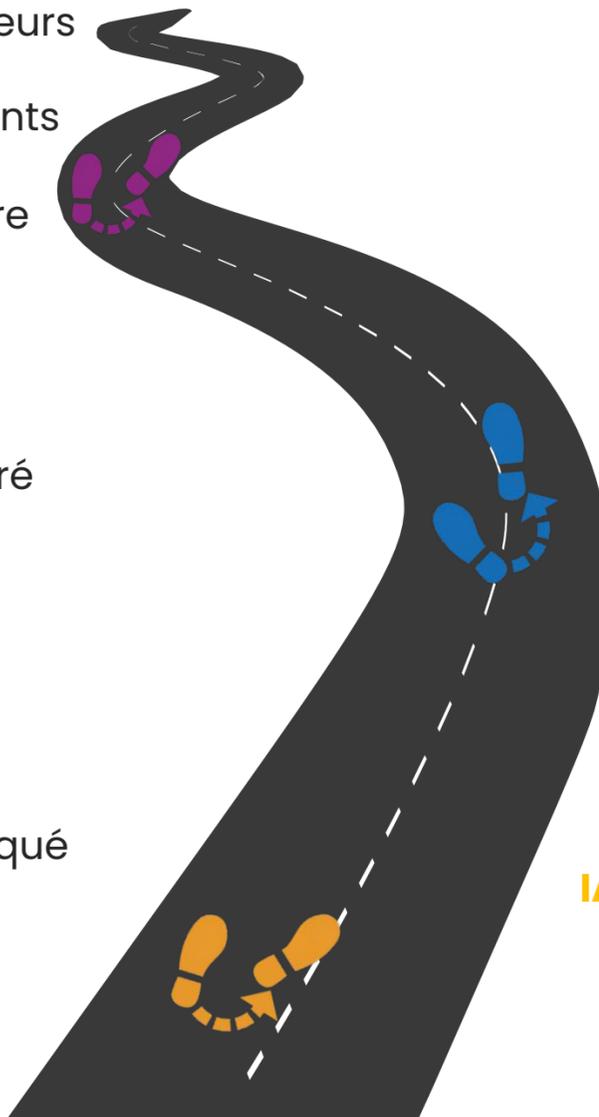
Gère en toute autonomie ses activités de recrutement, de développement de la relation client et d'animation d'une équipe de consultants en collaboration avec le pôle management.

IA

A atteint un 1er niveau d'autonomie sur le recrutement, la prospection, l'élaboration d'offres client.
Il est encadré opérationnellement dans le développement des clients attribués.

IA junior

Fait ses lères armes sur le développement commercial, le recrutement. Il est en phase de formation, encadré par un Business Manager.



Evolution de carrière



SUIVI

- ✓ Les consultants sont **évalués régulièrement** au **cours de leur mission** grâce à des **échanges** entre le client, le responsable de mission et le consultant pour s'assurer du **bon déroulement** de celle-ci.
- ✓ **100%** des consultants ont une **évaluation annuelle** avec leur manager afin notamment de faire le point sur l'année écoulée, de fixer les **objectifs futurs** et de mieux appréhender les **souhaits du collaborateur**.

FLEXIBILITÉ

- ✓ Nous considérons qu'un choix de carrière n'est **pas définitif** et que les envies des collaborateurs peuvent évoluer. Nous sommes donc **favorables aux mutations internes** si celles-ci s'inscrivent dans un réel **projet de carrière** et que les compétences nécessaires sont acquises et maîtrisées. Nos collaborateurs évoluent dans une **structure flexible** où rien n'est figé.
- ✓ En 2021, **3 mutations internes** impliquant un **changement de poste** ont pu avoir lieu, tels que le passage de Business Manager à Directrice des Ressources Humaines, de consultant à Responsable opérationnel FIRST, ou encore de consultant à responsable de formation.
- ✓ Concernant les promotions, **7 consultants ont été promus** managers en 2021.

FORMALISATION DES PARCOURS

- ✓ Pour chaque poste ou étape nous mettons en place :
 - **Une fiche de poste** : Définit les activités (run et projet) et les exigences du poste et que le collaborateur doit réaliser quotidiennement.
 - **Un référentiel de compétences** : Définit les compétences et les savoir-faire qui sont nécessaires à la bonne réalisation du poste.
- ✓ Les conditions d'évolution acquis/pré requis qui sont nécessaires à chaque évolution dans le parcours sont évaluées et donne lieu à un « go » / « no go » pour l'évolution au poste ou à l'étape suivante.

Avantages sociaux



Les avantages sociaux peuvent avoir un impact indirect sur la **motivation et l'engagement des collaborateurs** au quotidien s'ils ne sont pas à la hauteur de leurs attentes. Chez Sibylone, nous nous efforçons d'assurer un **équilibre** entre la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque des collaborateurs.

Mise en place du PERECOL

Le PERECOL a été mis en place au sein de l'entreprise en fin d'année 2021. En effet, auparavant, les collaborateurs n'avaient droit qu'au Plan d'Épargne Entreprise (PEE), dont les sommes placées étaient bloquées pendant 5 ans.

Afin de contribuer davantage à la **constitution d'une épargne**, Sibylone a souhaité mettre en place le Plan d'Épargne Retraite, qui lui, s'inscrit davantage sur un **objectif long terme**.

En effet, le PERECOL est un outil d'épargne collectif, qui permet aux salariés de se constituer un capital acquis pendant leur période d'activité, **bloqué jusqu'au départ à la retraite**.

Dans le cadre de cette mise en place, plusieurs **réunions d'information** ont été planifiées sur différents créneaux afin que ce nouveau dispositif soit présenté à tous les collaborateurs.

Un **guide épargnant** complet a également été remis à tous et reste disponible sur notre intranet. Une page a d'ailleurs été créée et est dédiée à l'explication des avantages sociaux chez Sibylone.

Ce dispositif permet à Sibylone de **garantir une sécurisation de la situation financière des collaborateurs**, et ainsi veiller à leur bien-être.

Les salariés pourront **alimenter le PERECOL** via différentes sources telles que :

Les versements volontaires

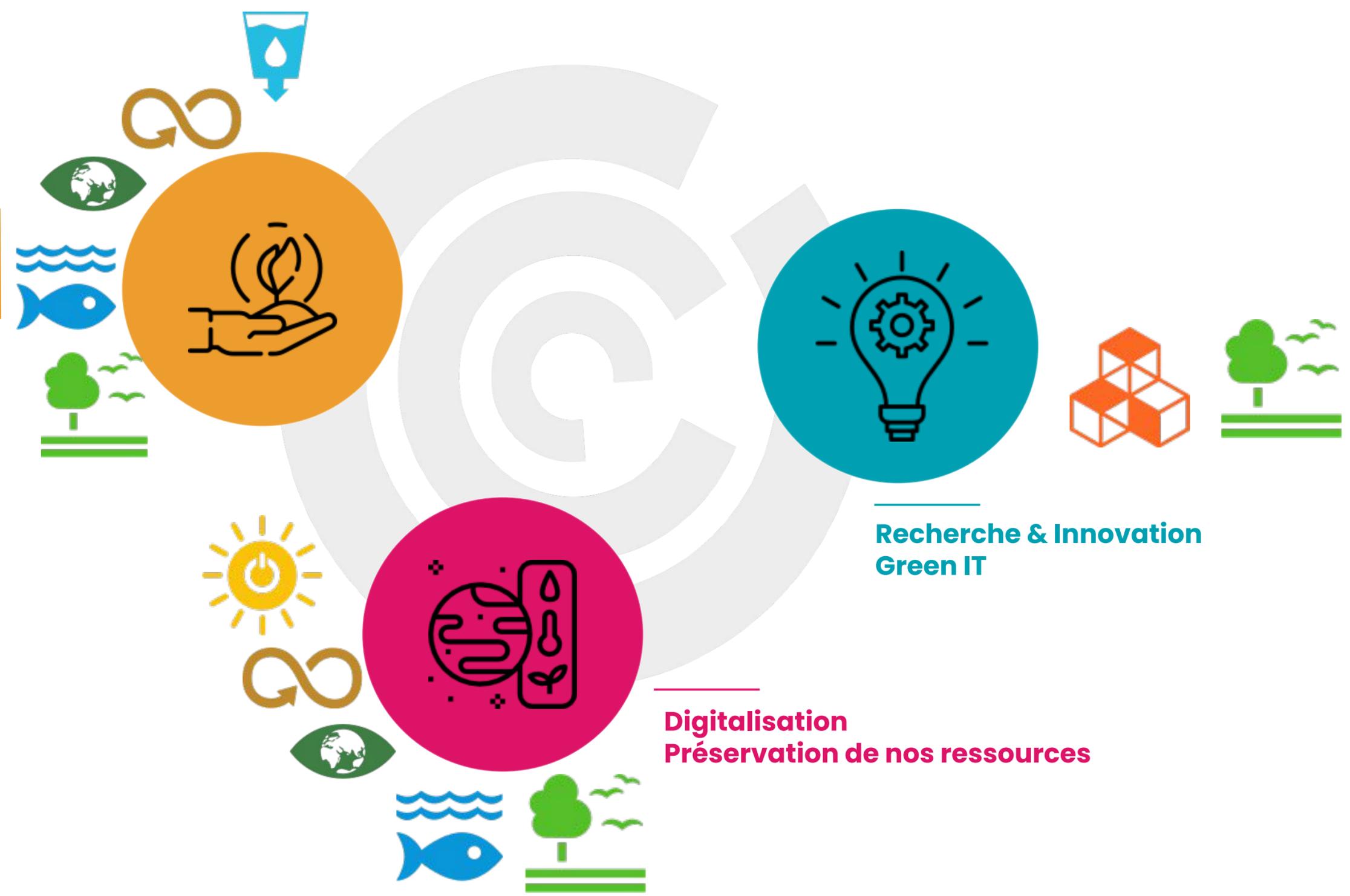
Le placement de la prime de participation

La monétisation des CP et RTT non pris*

*Une campagne annuelle est organisée afin de permettre aux collaborateurs de choisir l'option de placement au moment voulu.

Être un acteur responsable sociétal

Environnement : tri et recyclage
1 recrutement = 1 arbre
Livret éco responsable



Recherche & Innovation
Green IT

Digitalisation
Préservation de nos ressources

Environnement



les joyeux
recycleurs

Nous agissons pour la prévention et le recyclage des déchets. Nous **limitons notre production de déchets** principalement bureautiques et **favorisons le recyclage**.

Des poubelles de tri sont installées dans nos locaux et collectées par notre partenaire Les Joyeux Recycleurs, qui nous accompagne depuis 2016.

Grâce à ces bornes de tri, les collaborateurs ont la possibilité de recycler cartouches d'encre, stylos, bouteilles d'eau en plastiques, bouchons, masques, capsules de café... Après avoir été collectés, les **déchets** sont **transformés** et deviennent des vélos, des polaires, des bouteilles en verre...

117 kg recyclés en 2021

5 bornes de tri

Ce bilan satisfait à nos obligations d'attestation précisées dans la loi sur la transition énergétique (n°2016-288 du 10 mars 2016).



ecotree

Par ailleurs, nous avons développé un partenariat avec la société Ecotree en 2021, afin de **réduire**, à notre échelle, notre **impact carbone**. Ecotree est une société spécialisée dans la valorisation écologique et économique de la forêt (française) et dans la restauration de la biodiversité en France.

Ce partenariat se traduit par la **plantation d'un arbre pour chaque personne recrutée** au sein de Sibylone.

Nous souhaitons, à terme, constituer notre forêt Sibylone, située en **Mayenne** (53).

1,5 tonnes de CO²
absorbés en 2021

71 arbres plantés
dans la forêt de Châtelain.

En complément, un **livret éco-responsable** est disponible sur notre intranet accessible par tous nos collaborateurs, rappelant les **bonnes pratiques** en matière d'utilisation de l'énergie au quotidien.



Auparavant, les titres restaurant se présentaient sous forme de tickets papier pour les 216 collaborateurs de Sibylone. Cela nécessitait donc l'**impression mensuelle de 4 320 tickets** en moyenne. Pour remédier à cette impression massive et ainsi réduire notre impact sur l'environnement, nous avons souhaité **digitaliser les titres restaurant** via une carte.

UNE DÉMARCHE PARTICIPATIVE ET COLLÉGIALE :

01

Benchmark

Nous avons tout d'abord effectué un benchmark et rencontré **différents prestataires** afin d'étudier les différentes solutions existantes sur le marché. Suite à cette phase d'étude, **trois solutions** ont pu être **pré-sélectionnées**.

02

Phase de test

Afin de choisir la solution convenant le mieux à notre population, nous avons souhaité intégrer nos collaborateurs à cette phase de test. Pour ce faire, **45 salariés ont été divisés en 3 groupes** afin que chacun puisse **tester** une solution. A l'issue de cette phase de test d'**1 mois**, un **questionnaire** anonyme a été diffusé à l'ensemble des testeurs afin de recueillir leurs avis et ainsi choisir la solution convenant au plus grand nombre.

03

Déploiement

Après étude des résultats, la **solution Bimpli (ex Apetiz)** a été celle qui a convaincu le plus grand nombre de testeurs. C'est donc cette solution qui a été **retenue et déployée** à l'échelle de toute l'entreprise le **1er décembre 2021**.

Digitalisation



DocuSign

Afin de **limiter l'impression de papier**, Sibylone a opté pour la dématérialisation des processus et a ainsi instauré l'utilisation de la **signature électronique** pour l'ensemble des documents administratifs concernant les salariés. Tous nos documents sont désormais signés via DocuSign, facilitant également grandement les échanges entre les différentes parties signataires qui sont donc plus rapides et plus fiables.

71 documents signés
2021
705 kg de bois sauvés
17 332 L d'eau sauvés
115 kg de déchets

Digiposte

Dans cette continuité de limitation des impressions, Sibylone a fait le choix de procéder à la **dématérialisation des fiches de paie** de tous ses collaborateurs via la mise à disposition de **coffres forts numériques**. Digiposte nous permet de **réduire notre impact écologique** en évitant l'impression et la mise sous plis des fiches de paie. Ce nouvel espace facilite également l'accès aux documents pour nos collaborateurs mais aussi **fiabilise et sécurise les données**.

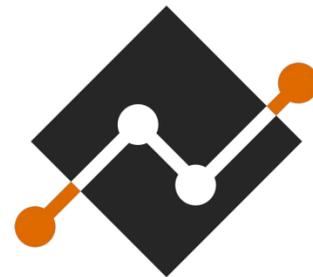
Chaque collaborateur est formé à l'utilisation lors de son premier jour.

216 fiches de paie
digitalisées chaque mois
2 592 feuilles sauvées sur
1 an

Recherche & Innovation



Pour accompagner notre développement et être en mesure de **anticiper la transformation** de nos clients, Sibylone a fait **évoluer sa structure** pour se doter d'une entité de Recherche & d'Innovation nommée "FIRST".
Nous avons positionné le **Green IT** dans nos **priorités** en R&D : des travaux sont en cours avec un Institut de Recherche technologique (IRT) pour travailler sur le sujet.



FIRST

 Approche systémique

 Knowledge management

 Données synthétiques

 Elucidata

 **Green IT**

Les missions de la filière FIRST sont les suivantes :

- Développer de **nouvelles expertises** et d'acculturer nos équipes de Conseil ainsi que nos clients sur la bases de **résultats tangibles**
- **Anticiper les besoins** de nos clients en leur proposant des solutions en avance de phase du marché
- Disposer d'un **savoir-faire innovant** dans les domaines identifiés, en accord avec nos axes de développement
- Apporter les **compétences et les solutions** Synthetic Data aux projets actuels et futurs
- Animer nos **communautés d'experts** autour de ces différents domaines

Perspectives et indicateurs



1. Feuille de route 2022
2. Principes du Global Compact
3. Indicateurs

Feuille de route 2022

Janvier

Février

Mars



Avril

Mai



Juin



- Finalisation de l'audit Ecovadis

- Campagne Je dej Je donne
- Partenariat avec Social Builder

- Cyber CleanUp Day
- Campagne Crèche LPCR
- Présence au lancement du baromètre Emploi & Handicap
- Préparation de la COP
- Charte éthique

- Collecte de livres et mise en place d'une boîte à livre
- Etude plateforme engagement citoyen

- RGPD
- Publication de la COP
- Atelier mentorat social builder
- Partenariat Atlas-Jobs

- Ethique
- Semaine de la QVCT
- Sensibilisation contre le harcèlement moral et sexuel

Juillet

Août

septembre



octobre

Novembre



Décembre

- Bilan S1

- Suivi empreinte Carbone
- Réflexion actions social builder

- Sensibilisation au secourisme

- Octobre Rose

- Semaine Européenne pour l'emploi des handicapés
- Movember

- Audit Ecovadis
- Préparation Index Hommes/Femmes

Les 10 principes du Global Compact



Les 10 principes du Global compact			
N°	Thème	Principes	Applications
1	Droits de l'homme	Principe 1 : Promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme ;	Chez Sibylone tous les individus sont traités sans discrimination, sans distinction : les droits de l'homme sont respectés conformément à la législation en vigueur.
		Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme	Sibylone possède sa charte Ethique, et différents canaux permettent de remonter une alerte si une anomalie est détectée. L'objectif étant de veiller à ce que la législation et les principes fondamentaux de respect soient appliqués.
2	Normes Internationales du Travail	Principe 3 : Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective	Sibylone applique les règles du Droit du travail Français. Dans ce contexte, notre CSE est consulté régulièrement dans le respect du droit, dans le soucis de transparence et de représentation des collaborateurs.
		Principe 4 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	Dans le cadre de l'application du droit du travail français et des conventions internationales de l'OIT, Sibylone ne cautionne ni le travail forcé ni l'emploi des enfants.
		Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants	
		Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession	Sibylone a mis en place différentes actions afin d'être une entreprise citoyenne et solidaire : <ul style="list-style-type: none"> - Le recrutement est inclusif sans distinctions (genre, âge, couleur, handicap...) - La nomination d'un référent harcèlement au sein du CSE vise à renforcer la lutte de ce type d'agissement - Le comité Alerte veille à prévenir toute forme de discrimination - L'évolution professionnelle repose sur des principes de non discrimination - Notre partenariat avec Social Builder vient aussi renforcer cette volonté sur nos actions vers l'externe

Les 10 principes du Global Compact

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



Thème	Principes	Applications
<p align="center">Environnement</p>	<p>Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement ;</p>	<p>Sibylone est une entreprise de service numérique, avec des spécificités environnementales liées à notre secteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nous avons positionné le GREEN IT dans nos priorités en R&D : des travaux sont en cours avec un IRT pour travailler sur le sujet - Les transports en commun sont privilégiés pour tous les déplacements (missions en Ile de France) - Le recyclage fait partie de notre pratique naturelle (partenariat avec les Joyeux Recycleurs) - La dématérialisation va continuer avec notamment les supports de bilan prévus pour 2022 - Pilotage de la consommation renforcée pour 2022 (Eau, Electricité, Papier, Giga....) - Mise en place d'actions ponctuelles de recyclage en fonction des thèmes retenus avec le LAB RSE - Nous souhaitons renforcer notre politique d'achats responsables (+30%) - Renforcer la politique de sensibilisation des collaborateurs (supports campagnes, affiches)
	<p>Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.</p>	
	<p>Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.</p>	
<p>Lutte contre la corruption</p>	<p>Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.</p>	<p>La charte éthique permet d'encadrer nos pratiques vis-à-vis de toutes nos parties prenantes.</p>

Indicateurs



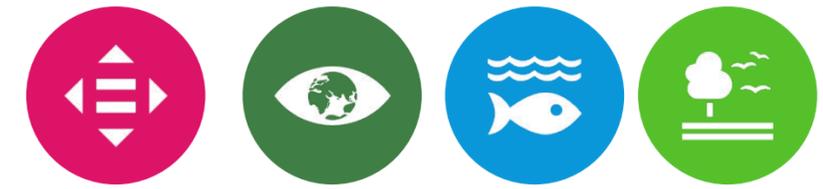
Emploi		2021
Effectif total		216
Nombre de femmes		63
Nombre d'hommes		153
Salariés en CDI		213
Salariés en CDD		0
Nombre d'apprentis		0
Nombre de stagiaires		3
Nombre d'intérimaires		4
Nombre de nouveaux embauchés		70
Nombre de jeunes diplômés (-2ans)		29
Nombre de salarié RQTH		1
Nombre de temps partiel		2
Nombre de temps plein		214
Ancienneté moyenne		4 ans
Age moyen		32 ans

Egalité des traitements		2021
	Etude des évolutions professionnelles sans distinction	RH
	Nomination d'un référent handicap	RH
	Nombre de personne en situation d'handicap	1 ETP
	Nomination d'un référent harcèlement	CSE
	Politique non discriminante	RH
	% des femmes dans l'effectif	29,40%
	% des femmes recrutées en 2021	30%
	% des femmes au comex	40%
	% de recrutements jeunes (-2ans d'expériences)	41%
	Nombre de journées d'intégration	33
	% de bilan annuels réalisés	100%
	Nombre de place en crèche	13
	Nombre de demandes de place en crèche gérées en urgence	2
	Net Promoter Score	77,50%

Santé et sécurité		2021
	Nombre d'accident du travail	0
	Nombre total d'absences en jours ouvrés pour maladies professionnelles	0
	Mise a disposition des EPI	RH
	Nombre de SST	2
	Nombre de salariés présents dans les locaux (moyenne/jour)	20

Formation		2021
	Nombre d'heures de formation	838 h
	Nombre de collaborateurs ayant fait l'objet d'un coaching spécifique	3
	Nombre de personnes formées	45
	Nombre de formations à disposition (en e-learning)	9

Indicateurs



Environnement		2021
Quantité de déchets recyclés		117kg
dont papiers		92kg
dont bouteilles en plastique		22kg
dont piles		2kg
DocuSign (document à signer)		71 unités
Bimpli (cartes)		215 unités
Nombre de compte Digiposte		216 unités
Montant subventions mobilité		6 589€
Nombre d'arbres Ecotree		70 unités

Sibylone

142 Rue Montmartre
75002 PARIS
01 86 64 03 00

<https://sibylone.com/>

