



Rapport RSE
Communication sur le progrès
2021

Description du rapport et remerciements



Dans le cadre de notre adhésion au Global Compact mais aussi dans un souci de transparence, nous avons la volonté de publier ce rapport tous les ans. Il a vocation à être le plus exhaustif et clair possible. A travers ce rapport, nous réaffirmons notre volonté de nous engager pour les 10 principes du Global Compact.

Pour ce rapport et dans un contexte de changement organisationnel, nous avons décidé de nous concentrer sur la présentation des activités de Simplon.co.

Pour présenter nos actions réalisées ainsi que nos futures réalisations, nous avons essayé de les rattacher à des ODD, aux principes du Global Compact et aux questions centrales Lucie. Cette mise en cohérence nous permet de nous rendre compte des efforts que nous avons accomplis et de ceux qui nous restent à accomplir pour atteindre les objectifs de développement durable.

Nous tenons à remercier toutes les équipes de Simplon et toutes les personnes qui, parmi nos parties prenantes, ont contribué à rassembler toutes les données dans un seul et même rapport.

Sommaire

Description du rapport et remerciements

Une organisation de l'ESS engagée et reconnue 07

Histoire de Simplon

Simplon, shift to digital inclusion

Nos missions, un trait d'union entre #ESS et #Frenchtech

Simplon.co : notre positionnement et nos valeurs

Les 6 gammes Simplon pour répondre aux enjeux de formation au numériques grâce à des dispositifs innovants et inclusifs

Simplon Foundation : le bras armé philanthropique

Notre organisation : une gouvernance participative 15

Nos organes de gouvernance

Les organes internes de gouvernance

Les organes externes de gouvernance

Focus sur notre Comité des parties prenantes

Les interactions entre les organes de gouvernance

Panorama de nos différents organes de gouvernance

Répartition de notre capital

Nos activités reconnues par des labels 21

Description de nos référentiels

Une politique RSE pleinement intégrée à notre stratégie/ gouvernance 27

Nos réalisations : ESUS, Label Lucie 26000, Global Compact

Nos prochaines réalisations : Label Numérique Responsable, Bcorp



Sommaire

Notre politique RH/sociale 33

Nos pratiques RH
Nos orientations RH à 2 ans
Notre dialogue social
Quelques chiffres de notre baromètre social
Pour une meilleure gestion des équipes
Qui dit bonne gouvernance, dit gouvernance responsable
Egalité Femme/Homme

Notre impact sociétal 48

2021, en bref
Qui dit plus de formations, dit plus d'impact
Comment sont composées nos formations ?
Simplon.co et Microsoft, pour plus d'impact
Les grands programmes

Notre politique environnementale 77

Nos réalisations : Simplon goes green
Notre prochaine réalisation : bilan carbone, pour une meilleure maîtrise de nos émissions de GES

Notre stratégie financière 82

Nos prochaines réalisations

Tableau de correspondance avec nos référentiels 86





Une organisation de l'ESS engagée et reconnue

Histoire de Simplon

2013

L'aventure de Simplon débute en 2013 avec Frédéric Bardeau, Andrei Vladescu-Olt et Erwan Kezzar. Inspirés par les premiers bootcamps qui fleurissent un peu partout dans la Silicon Valley, ils rêvent d'une version française plus inclusive et gratuite avec plus de femmes, et plus de recrues de milieux et de territoires différents. Le local de Montreuil est trouvé, loué et rapidement rafraîchi pour accueillir en octobre la première promotion de Simplon sur Ruby On Rails : 30 personnes ayant un projet d'application ou d'entreprise dont 50% de femmes de 18 à 52 ans, de Bac-15 à Bac+15 et des personnes provenant de 17 nationalités différentes.

**2014
2015**

Simplon se développe rapidement en dehors de Montreuil via un mécanisme de "franchise sociale" et des fabriques commencent à pousser dans les quartiers prioritaires et ruraux de France et à l'étranger (Roumanie, Afrique du Sud). Une première levée de fonds consolide le modèle et Simplon est autorisée à délivrer le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) « Développeur nouvelles technologies ». À la même époque, Simplon développe ses activités avec la création de Simplon Prod, l'atelier solidaire de fabrication digitale, à destination des acteurs de l'ESS, et la Fondation Simplon, sa branche philanthropique abritée par Face reconnue d'utilité publique naît. Simplon est lauréate de la France s'Engage en 2014, fellow Ashoka et sélectionnée par EPIC en 2015.

**2016
2017**

Simplon devient le premier réseau de formation labellisées par l'Etat en France "Grande Ecole du Numérique" et se développe à l'international : la Belgique, le Liban, la Côte d'Ivoire. Simplon voit grand et organise une seconde levée de fonds. France Active (via France Active Investissement), la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC en direct), Phitrust, INCO (Comptoir de l'innovation), Aviva, Crédit Coopératif (via ESFIN), Amundi et Mirova entrent au capital de Simplon. Simplon prend un nouvel élan et double ses effectifs tous les ans, et son impact. Simplon Corp, sa division spécialisée dans la formation des salarié.e.s dont les métiers et les compétences sont fortement impactées par la transformation numérique, déploie ses projets dans les grands comptes. DigitESS naît à ce moment là pour accompagner la transition numérique des acteurs à impact positif.



Une organisation de l'ESS engagée et reconnue

Histoire de Simplon

**2018
2019**

Au moment de fêter ses 6 ans, Simplon.co lève 12 millions d'euros auprès de son pool d'investisseurs de l'Économie sociale et solidaire (ESS) afin de poursuivre la croissance de son impact social en France et à l'international. Ces deux dernières années, portée par le maintien d'un niveau très élevé des besoins en compétences dans le domaine du numérique, Simplon.co a multiplié par quatre son impact social et formé aux métiers du numérique plus de 5 600 personnes dans le monde avec un taux de sorties positives de 75% (6 mois après la formation). Le développement à l'international se poursuit. En 2019, Simplon.co compte 78 Fabriques dont 24 à l'étranger. Simplon Prod dépasse les 150 projets ESS réalisés et Simplon Corp le millier de salarié formé.

2020

En 2020, Simplon poursuit le développement de son impact social dans un contexte de crise sanitaire inédit. Durant le confinement, les formations passent à distance, ce qui oblige à en repenser les modalités tout en maintenant une approche pédagogique active et inclusive, et un univers bienveillant pour minimiser les impacts de cette crise sur les activités de Simplon. Malgré un contexte difficile, Simplon dépasse en octobre 2020 la barre des 10 000 apprenants formés dans le monde, et fête ses 7 ans et demi entouré de ses partenaires et amis en décembre.

2021

Toujours dans l'optique d'innover, Simplon a déposé son premier titre au répertoire national des compétences professionnelles : titre de développeur en Intelligence Artificielle.



Une organisation de l'ESS engagée et reconnue

Simplon, shift to digital inclusion

La question de l'inclusion dans nos sociétés en mutation accélérée est centrale pour construire une économie pérenne et juste.

Chez Simplon, nous avons une conviction forte : former le plus grand nombre au numérique est la meilleure réponse à cet enjeu d'inclusion. C'est le meilleur moyen de résoudre les problématiques du marché de l'emploi (montée en compétences, reconversion, changement de métier...) que rencontrent entreprises et actifs (qu'il s'agisse de salarié.es et/ou de demandeurs d'emploi).

D'un côté, les entreprises, en accélérant leur transformation numérique partout dans le monde, manquent cruellement de profils qualifiés, bien formés et capables de s'adapter rapidement. De l'autre, les salarié.es impacté.es par la transformation numérique, les personnes en recherche d'évolution professionnelle, d'emploi ou même, éloignées de l'emploi, pourraient développer des compétences numériques pour autant qu'on leur en donne les moyens.

Notre mission est de faire émerger ces talents, de développer ces compétences clés et de diversifier les profils qui travaillent dans et avec le numérique. Les populations auxquelles nous nous adressons : jeunes quittant le système scolaire, demandeur.euse.s d'emplois et personnes dans une démarche d'insertion professionnelle, salarié.es souhaitant évoluer ou se reconvertir, migrant.e.s, seniors, personnes en situation de handicap... le tout avec un objectif de parité hommes-femmes.

Dans nos écoles baptisées Fabriques et souvent labellisées "Grande École du Numérique", nous offrons gratuitement à toutes et à tous des formations professionnalisantes pour la plupart diplômantes. Nous contribuons ainsi à un modèle vertueux dans lequel la convergence des acteurs publics, privés et associatifs permet de faire des métiers et des compétences numériques un levier d'inclusion, de diversité et d'emploi.

Les équipes de Simplon partagent toutes l'ambition de construire, par l'inclusion, un modèle à la fois plus humain, plus performant et plus vertueux pour l'emploi, les entreprises, les territoires et la société dans son ensemble.



Une organisation de l'ESS engagée et reconnue

Nos missions, un trait d'union entre #ESS et #Frenchtech



Former

gratuitement ceux qui en ont besoin aux métiers du numérique



Sensibiliser

au numérique et à nos valeurs de solidarité et d'inclusion



Accompagner

la transformation numérique des salariées et des entreprises



Créer

des espaces de dialogue et de rencontre entre acteurs de l'ESS et de la Tech



Développer

des sites et des applications pour des acteurs de l'ESS et des partenaires



Produire

de l'innovation sociale, pédagogique, numérique, entrepreneuriale



Une organisation de l'ESS engagée et reconnue

Simplon.co : notre positionnement et nos valeurs

Nos cibles

- Les Simplonien.ne.s,
- Les formateur.ice.s,
- Les entreprises,
- Les financeurs privés et publics,
- Les collectivités locales,
- Les collaborateur.ice.s

Notre vision

Faire de l'inclusion digitale une force pour l'avenir.

Notre mission

Construire, par des formations numériques inclusives de qualité, gratuites pour les apprenant.e.s, un modèle à la fois plus humain, plus performant et plus vertueux pour l'emploi, les entreprises, les territoires et la société dans son ensemble.

Nos valeurs

Solidarité, passion, courage, éthique, empowerment

Les facteurs de différenciation

- Faire émerger les talents grâce à des formations professionnalisantes et/ou diplômantes aux métiers du numérique.
- Ces formations sont gratuites pour l'apprenant.e dans un objectif d'inclusion et de diversité. Elles s'adressent à tous les actifs sans exclusion et partout dans le monde (salarié.es impacté.es par la transformation numérique, personnes en recherche d'évolution professionnelle ou éloignées de l'emploi, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine et de diplôme) qui veulent une formation d'excellence aux métiers du numérique.
- Elles reposent sur une pédagogie active et collaborative, "learning by doing", et intègrent des soft skills de façon à bien préparer l'apprenant.e à sa future intégration professionnelle.

Les raisons d'y croire

- Pionnière et référence du secteur, depuis 2013, Simplon s'inscrit dans un réseau mondial de 109 écoles, appelées Fabriques et souvent labellisées Grande École du Numérique, prônant l'excellence, la diversité et l'inclusion.
- 67,7% de sorties positives 6 mois après les formations.
- 17 207 Simplonien.ne.s formé.e.s dans le monde, 30 ans d'âge moyen, 63% avec un niveau infra-bac ou bac et 36% d'apprenant.e.s.



Une organisation de l'ESS engagée et reconnue

Les 6 gammes Simplon pour répondre aux enjeux de formation au numérique grâce à des dispositifs innovants et inclusifs

En plus des formations gratuites dispensées à notre public demandeur.euse.s d'emploi, qui représentent notre activité principale, nous avons renforcé notre impact social en synergie avec notre activité historique en développant de nouvelles activités de formations auprès de nouveaux publics.

Simplon.co

Former les demandeur.euse.s d'emploi aux compétences numériques fondamentales et métiers du numériques via des SAS et des formations intensives

Simplon Alt

Former les demandeur.euse.s d'emploi aux métiers du numérique via l'alternance au sein de nos CFA et écoles inclusives

Simplon Corp

Accompagner la transformation numérique des entreprises via la formation des salarié.e.s /dirigeant.e.s

Simplon Up to tech

Permettre aux individus de se spécialiser via des formations éligibles au compte professionnel de formation (CPF)

Simplon Toolbox

Outils les entreprises/organismes de formation (OF) ou porteur.euse.s de projets dans la mise en œuvre de formations

SimplOnline

Plateforme permettant aux formateurs de faire monter en compétences et d'évaluer les compétences de nos apprenant.es.

Toolbox :

Outil de gestion de projet créé par Simplon



Une organisation de l'ESS engagée et reconnue

Nos domaines d'activités

Formations métier

- Formation métier alternance
- Formation métier intensive
- Reskilling salarié.e.s

Formations spécialisation

- Modules spécialisation : Up to tech
- Upskilling salarié.e.s
- Programme type Apple

Onboarding

- Initiation salarié.e.s
- CIF/SAS/CLEA de bs@ses du digital
- AI Business school

Conseil et prestations

- Toolbox et prestations réseaux
- Digitalisation TPE/PME
- Prestations Corp Digital Academy
- Mise à disposition outils/SOL/certifications

Toolbox :

Outil de gestion de projet créé par Simplon

CNF :

Compétences Numériques Fondamentales

Simplonline (SOL):

Outils permettant d'évaluer la montée en compétences des apprenant.es et de suivre l'acquisition des compétences de chaque référentiel.



Une organisation de l'ESS engagée et reconnue

Simplon Foundation : le bras armé philanthropique

Principe 6 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Principe 8 :

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.



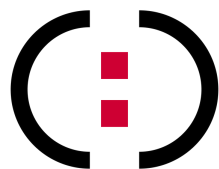
Plus globalement, et toujours dans l'optique de promouvoir un numérique toujours plus inclusif, solidaire et écologiquement soutenable, Simplon a structuré un écosystème qui articule intérêt général et utilité sociale. Les actions d'intérêt général de Simplon.co sont désormais appuyées par deux organismes à but non lucratif :

- Simplon Foundation, fonds de dotation opérationnel depuis janvier 2020 qui est collecteur et redistributeur des financements philanthropiques ;
- Simplon.asso, association de loi 1901 opérationnelle depuis octobre 2020.

Cette organisation vise à mieux articuler les domaines "intérêt général" et "utilité sociale" au service de l'impact, pour agir plus efficacement sur l'urgence de la triple transition numérique, sociale et écologique, en favorisant l'innovation sociale collaborative avec l'ensemble des partenaires.

Simplon Foundation permet d'aller encore plus vite et plus loin dans la promotion d'un numérique inclusif, responsable et solidaire tourné vers les publics et les territoires les plus défavorisés, au service de l'innovation sociale et de l'intérêt général. C'est ainsi que des bourses d'urgence anti-décrochage pour les apprenant.e.s, des soutiens à des actions d'intérêt général numérique portées par des organisations ou des individus et des programmes d'intégration de publics spécifiques sont financés grâce à la Simplon Foundation et à ses nombreux soutiens privés, publics et philanthropiques. L'une des actions de 2020 a été de distribuer près de 20 000 tablettes pour les personnels soignants et les patients durant la crise du COVID. En 2021, nous avons lancé l'appel à projets #TechAndCare, avec AESIO mutuelle pour récompenser des innovations numériques au service de la santé inclusive dans 5 domaines (Bien-vieillir, Santé mentale, Santé des femmes, Santé & environnement, Accessibilité à la santé numérique) a connu un vif succès.

Parce que Simplon croit en la puissance des interactions humaines et encore plus en la force d'un groupe constitué de personnes venant d'horizons différents pour surmonter les difficultés (d'emploi ou d'employabilité), l'ensemble de ces activités s'incarne dans des lieux physiques disposant d'équipes pédagogiques humaines constituées de femmes et d'hommes au cœur des territoires.



Notre organisation : une gouvernance participative

Nos organes de gouvernance

Notre système de gouvernance participative est basé sur plusieurs organes de discussion et décision, mais aussi sur des modalités de prise de décisions :

*CODIR : Comité de direction

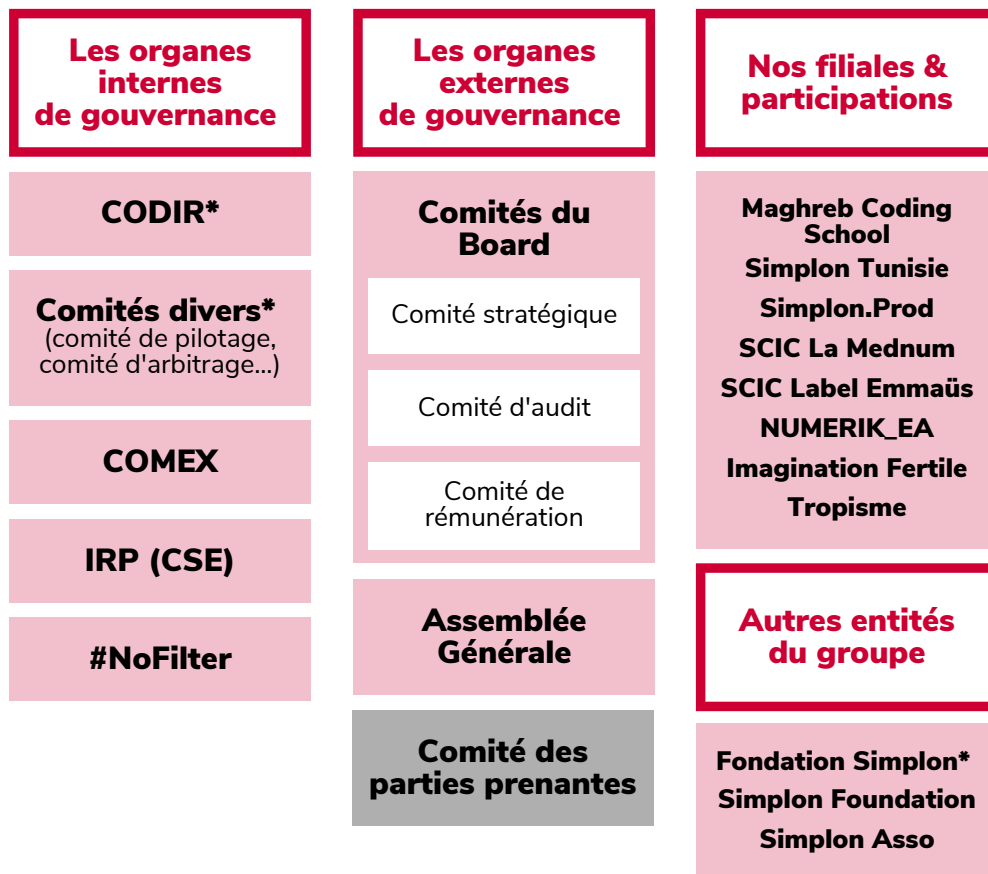
- CODIR France
- CODIR IU Territoriales
- CODIR

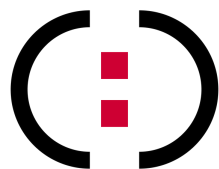
*Comités divers :

- Comité de pilotage Grands programmes
- Comité d'arbitrage du studio pédagogique
- Chapter ops territoires

IRP : Instance représentative du personnel

*Fondation Simplon : en cours de dissolution





Notre organisation : une gouvernance participative

Les organes internes de gouvernance

#NoFilter

Les NoFilters sont animés par le Président ou le DG, où participe qui veut pour leur poser les questions qu'ils veulent. Ils sont sur un rythme bi-mensuel.

COMEX

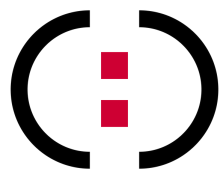
Le COMEX est composé de notre président, de notre directrice générale, de notre directeur général adjoint métiers et de notre secrétaire général. Il se réunit toutes les semaines et décide du recrutement et du développement de toute nouvelle activité. Il se réunit hebdomadairement.

CODIR

Le CODIR est composé des directeur.ice.s de fonctions (DAF, Studio pédagogique, RH, Qualité & RSE, Marketing et Commercial, Responsable international), afin d'échanger sur les mises en place d'axes stratégiques et mutualiser les échanges entre activité et territoires, et qui analyse chaque opportunités entrantes. Il se réunit toutes le deux semaines.

CODIR élargi

Le CODIR élargi est composé des directeur.ice.s d'Impact Units Territoriaux (DIUT), des membres du CODIR, responsable juridique, directrice.eur Projets, directeur.ice.s pays afin d'échanger sur les mises en place d'axes stratégiques et mutualiser les échanges entre activité et territoires, et qui analyse chaque opportunités entrantes. Il se réunit tous les deux mois.



Notre organisation : une gouvernance participative

Les organes externes de gouvernance

Comité stratégique

Le Board est composé des actionnaires institutionnels et personnels de Simplon, du président, du DG afin d'échanger notamment sur la situation de l'entreprise, que soit soumis des avis sur la gestion de l'entreprise, assurer un contrôle et aider à la définition de la stratégie et à la prise de décision sur les investissements, valider des comptes de l'exercice, voter les opérations sur le capital. Ce board se réunit via des comités stratégiques trimestriels, des assemblées générales ordinaires annuelles, exceptionnelles si besoin.

Comité d'audit

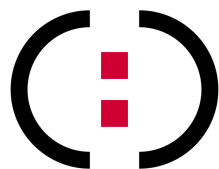
Le comité d'audit est composé de certains membres du board, il aide pour l'ensemble du board à la bonne gestion financière de l'entreprise. Il se réunit trimestriellement.

Comité des parties prenantes

Le comité des parties prenantes qui doit - en complément des organes de gouvernance et de contrôle (Comité stratégique, Comex, Comité d'audit, IRP) - représenter les différentes parties prenantes de l'activité de Simplon afin de les informer, de les consulter, de les solliciter et de leur laisser l'initiative d'interpeller Simplon concernant tout élément relatif à sa stratégie, ses actions et ses projets. Il se réunit à minima deux fois par an.

Comité des rémunérations

Il est composé de deux membres du Board, du président et du Directeur Général et émet des recommandations sur les rémunération des cadres dirigeants de Simplon (dans le respect des règles ESUS) ; il se réunit 2 à 3 fois par an.



Notre organisation : une gouvernance participative

Focus sur notre Comité des parties prenantes

Principe 3 :

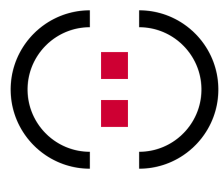
Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Au regard des caractéristiques des entreprises disposant de l'agrément Entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS), mais également en accord avec les valeurs de l'ESS et de notre politique RSE, nous avons souhaité dès octobre 2017 mettre en place un organe de gouvernance participative rassemblant les différentes parties prenantes de l'activité de Simplon à savoir : les représentant.e.s de nos grands comptes partenaires, des collectivités, de l'État, de Pôle Emploi, des branches professionnelles via leurs opérateurs de compétences (OPCO) notamment, des partenaires porteurs de projets d'essaimage de Simplon, des fournisseurs, des bailleurs, etc. Le Comité des parties prenantes (CPP) se réunit 2 fois par an physiquement et en visio conférence pour échanger par un système de questions/réponses, aborder des thèmes proposés.

Le but est d'apporter une voix consultative, d'échanger et de contribuer à la stratégie de Simplon.co, en complément des organes de gouvernances complémentaires (COMEX, CSE, CODIR, Actionnaires). Cela contribue aussi à notre politique de satisfaction dans un but d'amélioration continue. Cet organe nous permet également d'être transparent sur notre stratégie et renforcer le lien avec nos différentes parties prenantes.

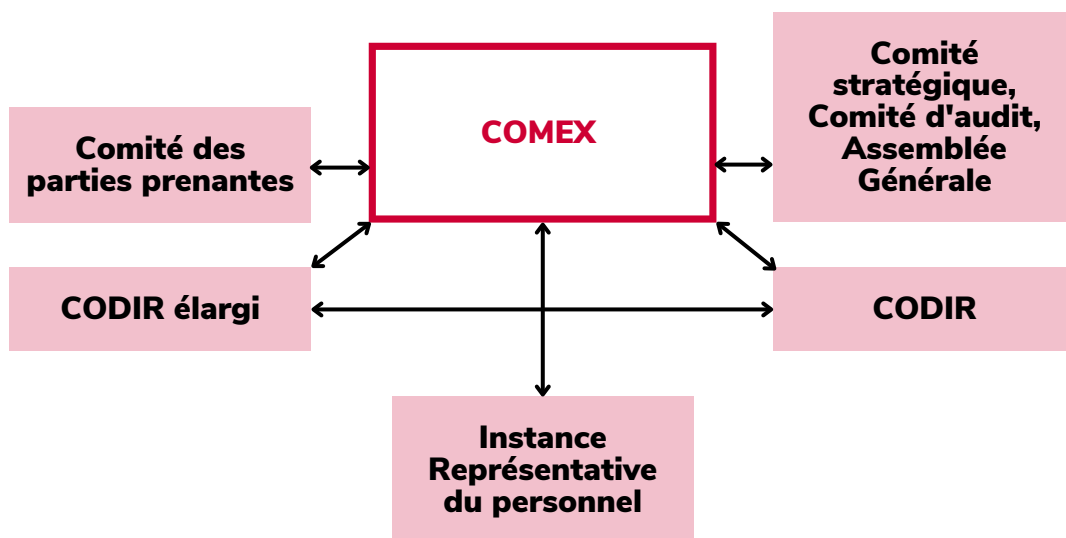
Cela pourra donc prendre la forme d'information, de consultation, de sollicitation mais aussi, de laisser l'initiative aux partenaires d'interpeller Simplon concernant tout élément relatif à sa stratégie, ses actions et ses projets.

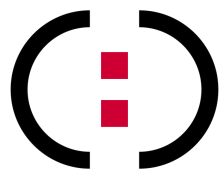
Nous pouvons noter une constante amélioration des participant.e.s à notre CPP. Nous sommes passés d'une dizaine de participant.e.s à une soixantaine au CPP d'octobre 2020. Cela montre que nos parties prenantes se sentent de plus en plus impliquées dans nos activités. Autre nouveauté pour notre CPP d'octobre 2020, l'intégration de 3 alumni (ancien.nes apprenant.e.s qui a suivi une formation chez Simplon).



Notre organisation : une gouvernance participative

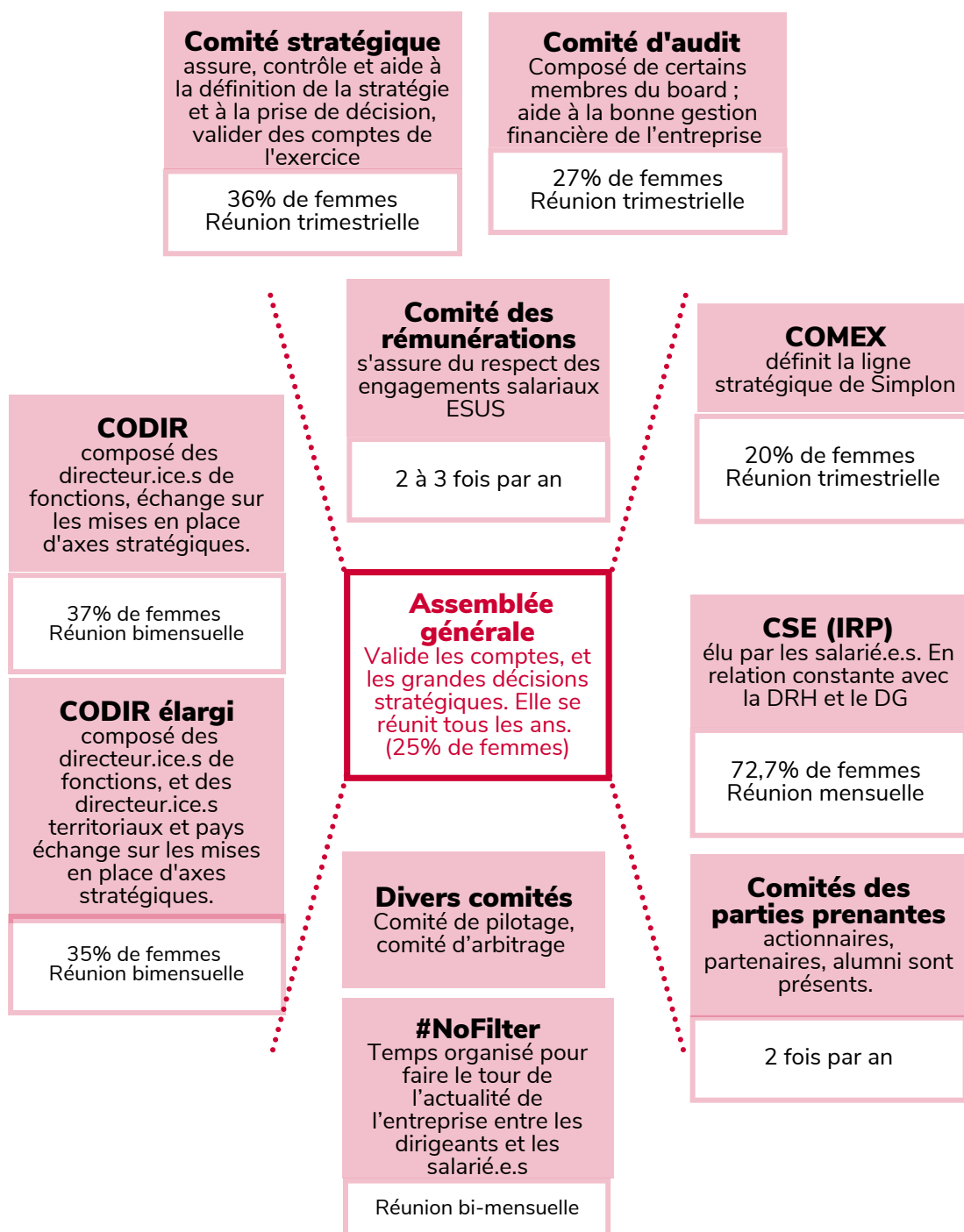
Les interactions entre les organes de gouvernance

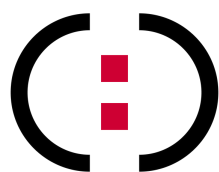




Notre organisation : une gouvernance participative

Panorama de nos différents organes de gouvernance





Notre organisation : une gouvernance participative

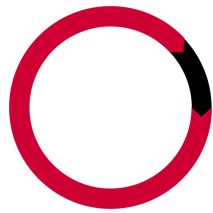
Répartition de notre capital

Actionnaires majoritaires

PHITRUST	16,59%
Caisse des dépôts et des consignations	16,03%
AMUNDI	14,08 %
France Active Investissement	13,99 %
Frédéric Bardeau Conseil SAS	12,44%

Autres actionnaires

INCO Investissement	8,37 %
Aviva Impact Investing	8,37%
Institut du Développement de l'Economie Sociale	6,69 %
Simplon.co&co Manco	1,50 %
Simplon.co	0,86 %
François Durollet	0,69%
Marion Lenfant	0,39 %



Nos activités reconnues par des labels

Depuis sa création, Simplon a toujours voulu avoir une mission d'utilité sociale. Cela a commencé par l'agrément ESUS. Dans une démarche d'amélioration continue et dans l'optique de structurer notre démarche RSE, nous avons décidé de nous faire labelliser Lucie 26000 en octobre 2019.

Nous avons passé un audit et avons été officiellement labellisés en octobre 2019. Nous nous sommes engagés sur 43 actions à mettre en place en 36 mois.

En mars 2021, nous avons eu un audit de contrôle afin de vérifier la bonne tenue de nos engagements. Le déploiement des actions a été salué cependant des efforts restent à faire sur le volet environnementale.

Afin de porter notre démarche et notre engagement au niveau international, nous avons décidé d'adhérer au Global Compact. Nous sommes signataires du Global Compact depuis juin 2020.

2014

Obtention de l'agrément Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (ESUS)

2016

Renouvellement de l'agrément ESUS pour 5 ans.

2019

Obtention du label Lucie 26000 en s'engageant sur 43 actions à réaliser en 36 mois.

2020

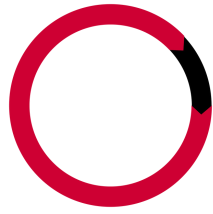
Adhésion au Global Compact afin de formaliser notre engagement au niveau international

2021

Renouvellement de l'agrément ESUS pour 5 ans et de notre adhésion au Global Compact

2021

Obtention du label Qualiopi

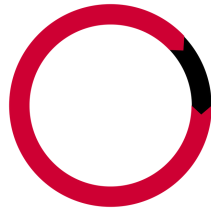


Nos activités reconnues par des labels

Description de nos référentiels

Dès sa création, Simplon.co s'est toujours attachée à avoir un impact sociétal notamment avec l'agrément ESUS. Simplon.co s'est rendue compte de son rôle à jouer, et de l'impact qu'elle pouvait avoir dans la transition écologique et sociétale à laquelle nous sommes en train d'assister. Dans un premier temps, il a fallu structurer toutes ses bonnes intentions. C'est pour cela que nous nous sommes appuyés sur les différents référentiels nationaux. Une fois notre politique RSE structurée avec des engagements pris, nous avons franchi une étape et avons voulu formaliser notre engagement à l'échelle internationale avec le Global Compact. Tous ces référentiels ont une base commune qui sont les objectifs de développement durable. A travers notre adhésion à tous ces référentiels, nous souhaitons contribuer à la promotion du développement durable et à un monde plus responsable et durable.

Dans la suite du rapport, nous avons fait correspondre chacune de nos actions et de nos futures actions, à une des questions centrales Lucie 26 000, à un ou plusieurs ODD, un ou plusieurs principes du Global Compact.



Nos activités reconnues par des labels



Des **10 PRINCIPES** du Global Compact aux **17 OBJECTIFS** de Développement Durable des Nations Unies



DROITS DE L'HOMME



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

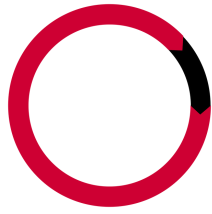


ENVIRONNEMENT



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION





Nos activités reconnues par des labels

LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES



DROITS DE L'HOMME 1 à 8, 10, 11, 16, 17

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL 1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi



ENVIRONNEMENT 2, 3, 4, 6, 7, 9, 11 à 15, 17

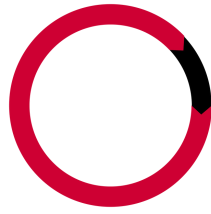
- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 3, 10, 16, 17

- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

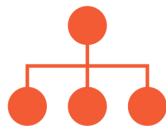


Nos activités reconnues par des labels

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES (ODD)



Les 7 grandes thématiques du référentiel Lucie



Gouvernance responsable



Préserver l'environnement



Relations & conditions de travail responsables



Droits de l'homme



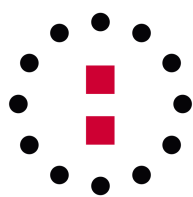
Développement local et intérêt général



Ethique des pratiques



Intérêt des consommateurs



Une politique RSE pleinement intégrée à notre stratégie/gouvernance

Principe 6 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Principe 9 :

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

4

ÉDUCATION
DE QUALITÉ



8

TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



9

INDUSTRIE,
INNOVATION ET
INFRASTRUCTURE



10

INÉGALITÉS
RÉDUITES



Nos réalisations

Label ESUS : Boussole de notre activité



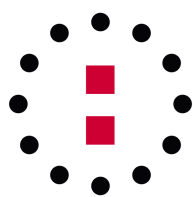
Label Lucie 26000 : Communauté et développement local

Lors de la création de Simplon, nous avons décidé de mettre la poursuite de notre mission d'intérêt général au centre de notre activité. Avec l'inscription de ces actions dans nos statuts, cela nous a permis d'obtenir l'agrément ESUS dès 2014. Nous fûmes une des premières entreprises à obtenir cet agrément. Il s'inscrit dans le cadre de la loi sur l'économie sociale et solidaire de 2014 ayant pour objectif de créer un écosystème favorable au développement des entreprises solidaires. Cet agrément est la boussole de notre entreprise. Avec cet agrément nous devons respecter plusieurs critères :

- l'inscription d'une mission d'utilité sociale dans nos statuts ;
- prouver que la recherche d'utilité sociale a un impact soit sur le compte de résultat, soit sur la rentabilité de l'entreprise ;
- une politique de rémunération respectant deux conditions : la moyenne des sommes versées, y compris les primes, aux 5 salarié.e.s ou dirigeant.e.s les mieux payé.e.s ne doit pas excéder un plafond annuel fixé à 7 fois le smic et la rémunération versée au.la salarié.e le.la mieux payé.e ne doit pas excéder un plafond annuel fixé à 10 fois le smic ;
- les titres de l'entreprise ne doivent pas être négociés sur un marché financier.

Notre adhésion à l'économie sociale et solidaire montre notre engagement envers les enjeux sociétaux. Pour illustration, les axes indiqués dans notre plaidoyer sont les suivants :

- donner la priorité aux publics sous-représentés dans le numérique et éloignés de l'emploi ;
- développer les territoires fragilisés ;
- développer un numérique responsable, qui soit respectueux des personnes, accessible et soutenable écologiquement ;
- digitaliser l'ESS et les TPE-PME au service de l'emploi dans les territoires, et de la transition solidaire, écologique et énergétique.



Une politique RSE pleinement intégrée à notre stratégie/gouvernance

Principe 6 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Principe 8 :

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 :

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Nos réalisations

Label Lucie 26000 : Pour une intégration complète des enjeux environnementaux, sociétaux et économiques dans notre gouvernance/stratégie.

Label Lucie 26000 : Mettre en place une gouvernance responsable

Comme dit précédemment et dans un souci de structuration de notre politique RSE, nous nous sommes dirigés vers le référentiel du label Lucie 26000.

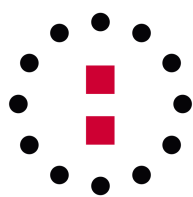
Le label Lucie 26000 est un label aligné sur la norme ISO 26000, norme la plus répandue en matière de gouvernance de la RSE. Ce label est organisé de 7 questions centrales :

- la gouvernance ;
- Droits humains ;
- la loyauté des pratiques ;
- questions relatives aux consommateurs ;
- relations et conditions de travail ;
- développement local et intérêt général ;
- l'environnement.



Le comité de labellisation a rendu ses conclusions le 24 octobre 2019. Parmi les points forts qui ont été mis en évidence : "la maturité et la qualité des pratiques RSE et ESS de Simplon, qui se transcrivent progressivement dans des processus formalisés et documentés et donc pérennes". Étant donné que c'est un label d'engagement, notre plan d'action est composé de 30 objectifs, 43 livrables, le tout à produire, mettre en place et atteindre dans les prochains mois d'ici à l'automne 2022. Notre suivi est réalisé par un comité de pilotage trimestriel, qui publie et diffuse ces avancées en interne mais aussi en externe (publication via notre site internet).

En mars 2021, nous avons réalisé un audit de contrôle réalisé par le bureau Veritas. Suite à ce contrôle, le comité de labellisation a salué notre engagement mais cependant signifié que nous devons progresser sur le volet environnement et sur la politique d'achat responsable.



Une politique RSE pleinement intégrée à notre stratégie/ gouvernance



Nos réalisations

Renouvellement au Global Compact : un engagement autour de 10 principes universellement reconnus

Label Lucie 26000 : mettre en place une gouvernance responsable

Toujours dans le but de participer à la construction d'un monde plus responsable et plus durable, nous avons renouvelé notre adhésion au Global Compact. Pourquoi ?

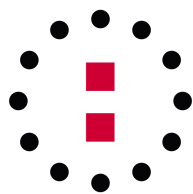
Nous sommes convaincus que les entreprises et les organisations à but non lucratif ont un rôle à jouer dans la construction d'un monde plus inclusif. Le Global Compact est un cadre construit autour de 10 principes relatifs aux Droits humains, normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Ce cadre nous permet de se structurer et montrer notre attachement aux valeurs définies par ce référentiel.

Label ESUS : boussole de notre activité

Renouvellement de l'agrément ESUS

En 2021, conformément à nos engagements pris dès le début de Simplon, nous avons déposé une demande de renouvellement de notre agrément ESUS. Après un passage de la commission de la Direction Régionale Interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, nous avons obtenu le renouvellement de notre agrément.

Nous sommes convaincus qu'une entreprise a d'autres motivations que la recherche de bénéfices, qui est l'utilité sociale. C'est pour cela que nous avons renouvelé notre agrément ESUS.



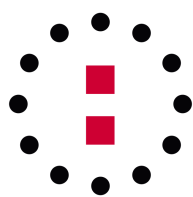
Une politique RSE pleinement intégrée à notre stratégie/ gouvernance

Nos réalisations

Mesurer nos pratiques pour continuer à progresser

Mesure de nos pratiques RSE sur ECOVADIS

Etant donné notre développement à l'international et les partenariats que nous concluons, nous avons ressenti le besoin d'avoir un outil objectif de mesure de nos pratiques. Cette évaluation a deux but : rassurer nos partenaires et savoir où en est dans le déploiement de notre politique RSE. Malgré quelques axes d'amélioration, notamment sur l'environnement (dont nous savons les progrès qu'il nous reste à faire sur ce sujet), nous avons obtenu la médaille d'argent.



Une politique RSE pleinement intégrée à notre stratégie/ gouvernance

Principe 8 :

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 :

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

10

INÉGALITÉS
RÉDUITES



12

CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES



13

MESURES RELATIVES
À LA LUTTE CONTRE
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES



Nos prochaines réalisations

Label Numérique Responsable : pour un numérique plus responsable et plus inclusif

Label Lucie 26000 : préserver l'environnement

2023

Nous prenons conscience que le numérique a de plus en plus d'impact sur l'environnement et la société. Bien que nous prônons une inclusion par le numérique, nous savons que le numérique mal utilisé peut avoir des effets néfastes. Il est nécessaire pour nous que le numérique soit responsable.

Nous souhaitons une inclusion par le numérique mais avec un numérique responsable : la Goodtech pour la TechforGood. C'est pour cela que nous envisageons de nous diriger vers un label de numérique responsable. Le label Numérique Responsable a été construit par l'Institut du Numérique Responsable (INR), le label Lucie, et soutenu par le Ministère de la Transition écologique.



Notre politique sociale/RH

Nos pratiques RH

Lucie 26000 : développer des relations et des conditions de travail responsables

Principe 2 :

Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



Créer une nouvelle culture managériale :

- Développons un environnement de travail enthousiasmant qui respecte les sphères professionnelles et personnelles, le droit à la connexion choisie.
- Faisons en sorte que chacun se saisisse des sujets de bien-être au travail, de développement professionnel, et d'inclusion.
- Créons plus de proximité entre le management et les équipes, pour que nous soyons tou.te.s connecté.e.s à la même réalité.
- Développons de la transparence sur les sujets de rémunération et de partage collectif de l'impact.

Remettre du collectif au cœur de nos pratiques :

- Initiations davantage de moments de partage et d'échange pour renforcer l'engagement, le développement de tou.te.s autour de notre mission.

Intégrer le "Flex Work" / Encourager la mobilité douce/durable :

Pour gagner en qualité de vie, en efficacité et réduire son empreinte carbone :

- Imaginons une mobilité soucieuse des enjeux de transition énergétique, de santé publique et d'efficacité « moins se déplacer et/ou modifier ses modes de déplacement ».
- Soyons plus autonomes dans la gestion de notre temps pour une meilleure articulation de nos activités professionnelles et nos vies personnelle et familiale.
- Améliorons ainsi notre qualité de vie, notre bien-être et contribuons à réduire notre empreinte carbone en favorisant des modes de déplacement plus respectueux de l'environnement.



Notre politique sociale/RH

Nos orientations RH à 2 ans

Lucie 26000 : développer des relations et des conditions de travail responsables

Principe 1 :

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe 2 :

Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.



Renforcer la fidélisation des collaborateurs & la prévention des RPS

- Développement des compétences managériales : depuis 2020 organisation de formations aux pratiques managériales, à la prévention des RPS et à la gestion du changement pour les managers
- Renforcement du processus de recrutement ⇒ arrivée de 2 ressources RH dédiées au recrutement, notamment des formateurs / centralisation des candidatures dans Odoo et création d'un vivier / optimisation et simplification du parcours candidat / ciblage de jobboards spécialisés, allocation d'un budget et suivi du ROI / partenariat avec un cabinet pour des tests de matching entre les candidats pressentis et l'entreprise
- Formalisation de notre politique de mobilité interne
- Accompagnement des chantiers de transformation (équipes pédagogiques et administratives)
- Poursuite de la démarche d'écoute des collaborateurs via le baromètre social
- Développement d'une communication interne de "ré-enchantement"

Optimiser les processus RH (dont administratifs)

- Finalisation de la semi-internalisation du processus de paie
- En lien avec la Finances, formalisation d'un processus de gestion des prestataires plus simple et efficient, avec le déploiement d'Yparéo notamment (publipostage de contrats, suivi des factures, reporting divers sur les coûts, gestion des compétences, et...)
- Pistes de simplification avec un éventuel nouveau SIRH :
- Automatisation d'une grande partie du processus de paie via la mise en place d'une API avec le logiciel de paie Silaé
- Fluidification de la gestion des congés et de la mise à jour des compteurs
- Optimisation du reporting : piste d'une mutualisation de données et d'automatisation (via un data lake et des ETL)
- Maîtrise de l'évolution de la masse salariale via la mise en place et suivi d'un plan de ressources RH en lien avec le Business Plan Prévisionnel



Notre politique sociale/RH

• Nos orientations RH

Lucie 26000 : développer des relations et des conditions de travail responsables

Formaliser les nouvelles modalités de travail et adapter la politique salariale

- Mise en place d'un cadre de travail intégrant les nouvelles modalités de travail (télétravail, déconnexion, mobilités durables,...)
- Mise à jour de la grille de salaire et de la politique salariale en lien avec les évolutions de la stratégie et des métiers :
- Politique salariale en cours de formalisation (prévue pour le T3 2022)
- Grille de salaires en cours de mise à jour (prévue pour le T3 2022)
- Charte télétravail en cours de négociation avec le CSE

Principe 1 :

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe 2 :

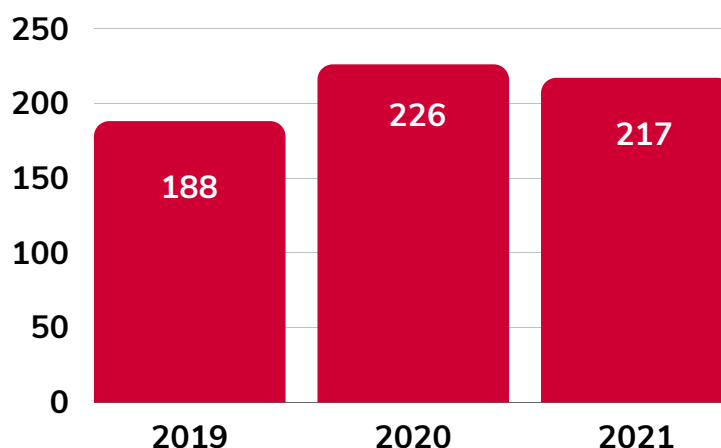
Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.



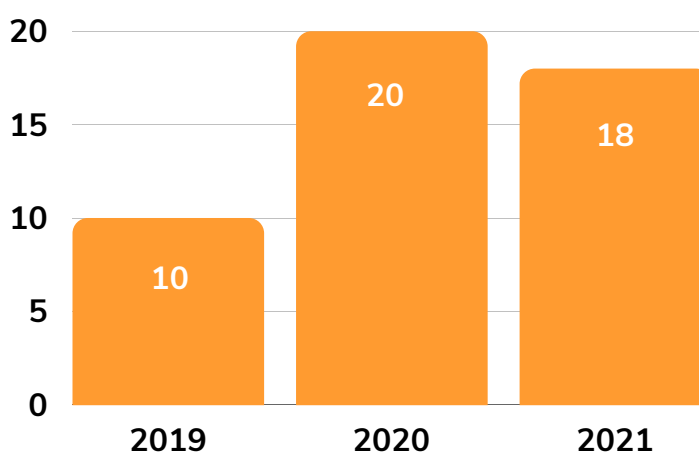


Notre politique sociale/RH

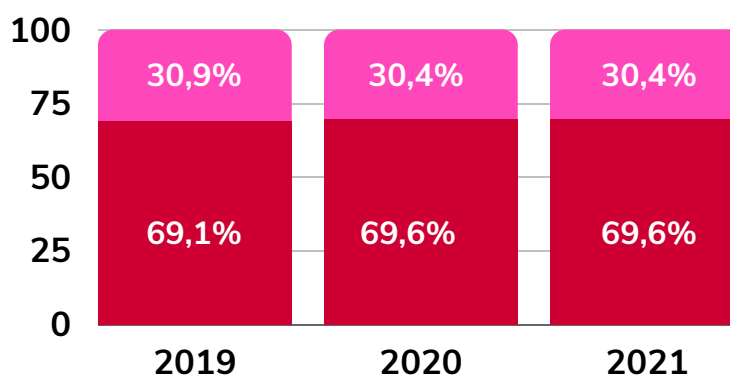
Nombre de salarié.es (hors stagiaires) au 31/12/N



Nombre d'alternant.e.s au 31/12/N



Pourcentage de CDI au 31/12/N



% de CDI au 31/12/N



% autres contrats (CDD, alternant.e.s) au 31/12/N



Notre politique sociale/RH

Notre dialogue social

1

Réunion par mois entre le CSE et la Direction

Mesure mise en place unilatéralement par l'employeur

Congés de paternité : 31 jours depuis 2019

Nos prochaines réalisations

Elaboration d'une charte de télétravail
Accord sur les déplacements professionnels
Accord agréé handicap

Principe 3 :

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.



Notre politique sociale/RH

Pour une meilleure gestion des équipes : nos réalisations

Principe 1 :

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe 3 :

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.



Lucie 26000 : développer des relations et des conditions de travail responsables

Equilibre vie professionnelle/vie personnelle & rééquilibrage de la charge de travail

- Plages horaires limitées pour les séquences de travail collectif par une indication dans les agendas et par une mise en place des séquences pour tou.te.s dans l'agenda.
- Initiation des équipes aux outils d'organisation personnelle.

Développer une relation d'entraide durable

- Mise en place d'une ligne d'écoute et de soutien psychologique permanente pour tou.te.s les collaborateur.rices.
- Mise en place de partenariats d'appui social et psychologique pour les apprenant.es.
- Organisation d'ateliers et du coaching sur la relation d'aide pour suivre et accompagner spécifiquement les équipes "terrain".
- Poursuite de la mise en place de partenariats d'appui social et psychologique pour les apprenant.e.s.



Notre politique sociale/RH

Pour une meilleure gestion des équipes : nos réalisations

Principe 1 :

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe 4 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.



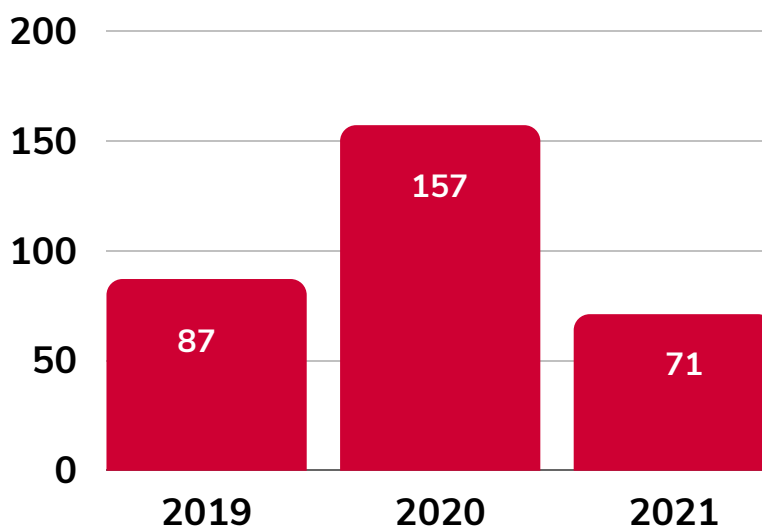
Lucie 26000 : développer des relations et des conditions de travail responsables

Nous avons effectué deux baromètres, en janvier et juillet 2020. Le résultat de ce baromètre a donné lieu à un plan d'action décliné autour de 4 grands thèmes :

- Equilibre vie professionnelle/vie personnelle & rééquilibrage de la charge de travail
- Accompagner les manager.euse.s dans la gestion d'équipe
- Développer une relation d'entraide durable
- Permettre aux collaborateur.trice.s de se projeter plus facilement

En 2021, nous avons continué de déployer le plan d'action à travers des formations, des sensibilisations pour nos salarié.e.s. De plus afin de mieux gérer les attentes de nos collaborateur.ice.s, nous avons mis en place des campagnes d'entretien de feedback. Ces entretiens servent de zone d'expression afin de cibler les axes de progression. Une trame a été construite afin d'aider les manager.euse.s dans cette mission.

Formation interne en nombre de jours





Notre politique sociale/RH

Pour une meilleure gestion des équipes : nos prochaines réalisations

Lucie 26000 : développer des relations et des conditions de travail responsables

Equilibre vie professionnelle/vie personnelle & rééquilibrage de la charge de travail

- Elaboration d'un "document cadre (charte...)" pour encadrer le télétravail.
- Identifier des méthodes / outils d'alerte sur les niveaux de charge dans le cadre du socle de pratiques managériales.

Accompagner les managers dans la gestion d'équipe

- Déployer une formation pilote sur ces pratiques à l'ensemble des directeur.ice.s et manager.euse.s intermédiaires.

Développer une relation d'entraide durable

- Organiser des ateliers et du coaching sur la relation d'aide pour suivre et accompagner spécifiquement les équipes "terrain".
- Poursuivre la mise en place de partenariats d'appui social et psychologique pour les apprenant.e.s.

Principe 1 :

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe 4 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.





Notre politique sociale/RH

Pour une meilleure gestion des équipes : nos prochaines réalisations

Lucie 26000 : développer des relations et des conditions de travail responsables

Pour plus de diversité

- En automne 2022 et via Mixity, nous allons calculer notre empreinte diversité. Cette empreinte diversité est composée de 5 thèmes : multi-culturel, multi générationnel, LGBT+, genre, handicap.
- Après réception des résultats, un plan d'action sera défini.

Permettre aux collaborateur.trice.s de se projeter plus facilement

- Une meilleure communication sur le plan de développement des compétences et les opportunités de formations internes.
- Assurer une communication régulière sur les postes ouverts en interne.
- Production d'une matrice des carrières pour permettre de se projeter plus facilement.

Principe 6 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE





Notre politique sociale/RH

Qui dit bonne gouvernance, dit gouvernance responsable : nos réalisations

Principe 5 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Principe 10 :

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



Notre Charte éthique : un garde fou de nos valeurs dans la conduite de nos affaires

Lucie 26000 : Développer l'éthique dans les relations d'affaires, mettre en place une gouvernance responsable

Étant donné notre développement en France et à l'international, nous avons senti le besoin d'encadrer nos pratiques et formaliser nos valeurs. Après l'avoir présenté à notre CODIR, au CSE, et à nos actionnaires, à nos collaborateur.ice.s, nous sommes fiers de pouvoir compter notre charte éthique comme un des socles dans la conduite de nos affaires. Dans notre charte nous réitérons notre engagement contre la lutte de toutes les formes de discrimination, contre la corruption et le travail des enfants ainsi que notre respect de toutes les normes internationales du travail. Sont également présentes, nos actions préventives mais aussi la présentation des contrôles de nos pratiques. Ce document doit être connu de tou.te.s nos collaborateur.ice.s. C'est un moyen de nous assurer que nos valeurs sont connues et partagées par tou.te.s. Toujours dans le but d'encadrer nos pratiques, nous avons mis en place le statut de lanceur.euse d'alerte. Nous avons créé une adresse mail à cet effet. Cette adresse permet de garder l'anonymat du lanceur.euse d'alerte. Seul.e notre référent.e lanceur.euse alerte y a accès et notre référente est la Directrice Qualité & RSE.



Notre politique sociale/RH

Qui dit bonne gouvernance, dit gouvernance responsable : nos réalisations

Principe 3 :

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



Lucie 26000 : Développer l'éthique dans les relations d'affaires, mettre en place en place une gouvernance responsable

En décembre 2019, nous avons rédigé notre politique RSE. Notre politique RSE reprend tous les labels auxquels nous avons adhéré. Il reprend également toutes les actions que nous avons menées. Elle est mise à disposition de tous.te.s nos salarié.es.

Nous croyons aux bienfaits de la gouvernance participative, c'est pour cela qu'en octobre 2020, nous avons intégré trois alumni (ancien.ne apprenant.e de Simplon) dans notre Comité des parties prenantes. En 2021, nous avons continué d'élargir les participant.e.s à notre CPP afin de garantir une meilleure relation avec nos parties prenantes.

Dans notre processus d'amélioration continue et de maîtrise de nos risques, nous avons construit notre première cartographie des risques. Elle a été améliorée par la vision de nos actionnaires.



Notre politique sociale/RH

Qui dit bonne gouvernance, dit gouvernance responsable : nos prochaines réalisations

Lucie 26000 : Développer l'éthique dans les relations d'affaires, mettre en place en place une gouvernance responsable

- Suivi de nos risques et mise à jour de notre cartographie des risques.
- Mise en place de temps de sensibilisation pour les collaborateur.ices autour des thèmes présents dans la charte éthique.
- Mise en place d'audit interne afin de contrôler le déploiement de nos process.

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS





Notre politique sociale/RH

Egalité Femme/Homme : nos réalisations

Principe 5 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

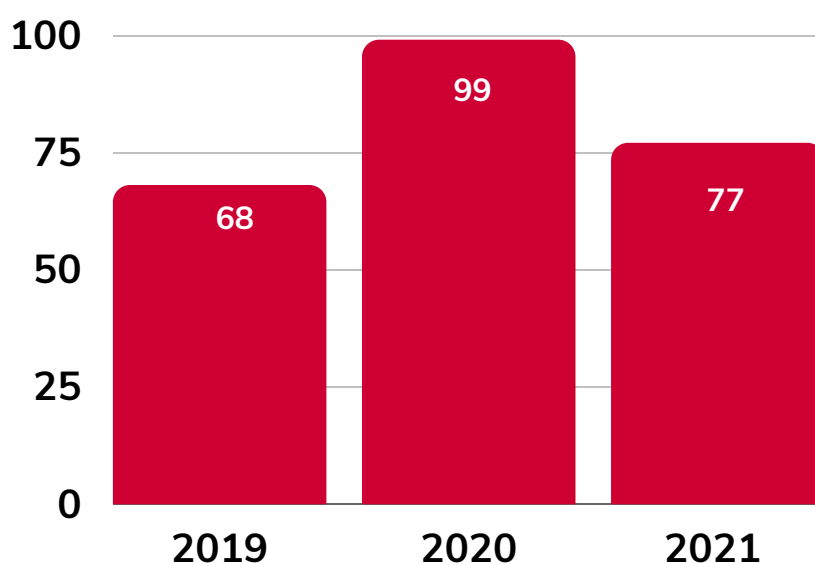


Lucie 26000 : mettre en place une gouvernance responsable

La sous-représentation de la femme reste un des fléaux dans le numérique et ce pour diverses raisons (syndrome de l'imposteur , auto-censure etc..). C'est pourquoi nous luttons au quotidien afin de promouvoir l'égalité Femme/Homme. Dans nos différents organes de gouvernance, nous pouvons voir que la parité F/H est presque respectée. Cet engagement pour l'égalité F/H se voit également dans la typologie de nos effectifs, dans les postes que les femmes occupent, dans l'écart de rémunération.

Afin de mesurer notre avancée sur ce sujet, nous calculons l'indice d'égalité professionnelle F/H, plus communément appelé "indice Pénicaud" . En 2019, nous avons obtenu un score de 68, un score en-dessous des 75 requis. En 2020, nous avons obtenu 99, ce qui reflète notre progression et la totale intégration de ce principe dans nos pratiques salariales. Après notre excellent score de l'année dernière, nous avons obtenu 77 pour l'année 2021.

Indice d'égalité professionnelle F/H (Pénicaud)





Notre politique sociale/RH

Egalité Femme/Homme : nos réalisations

Principe 5 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

5

ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



Lucie 26000 : mettre en place une gouvernance responsable

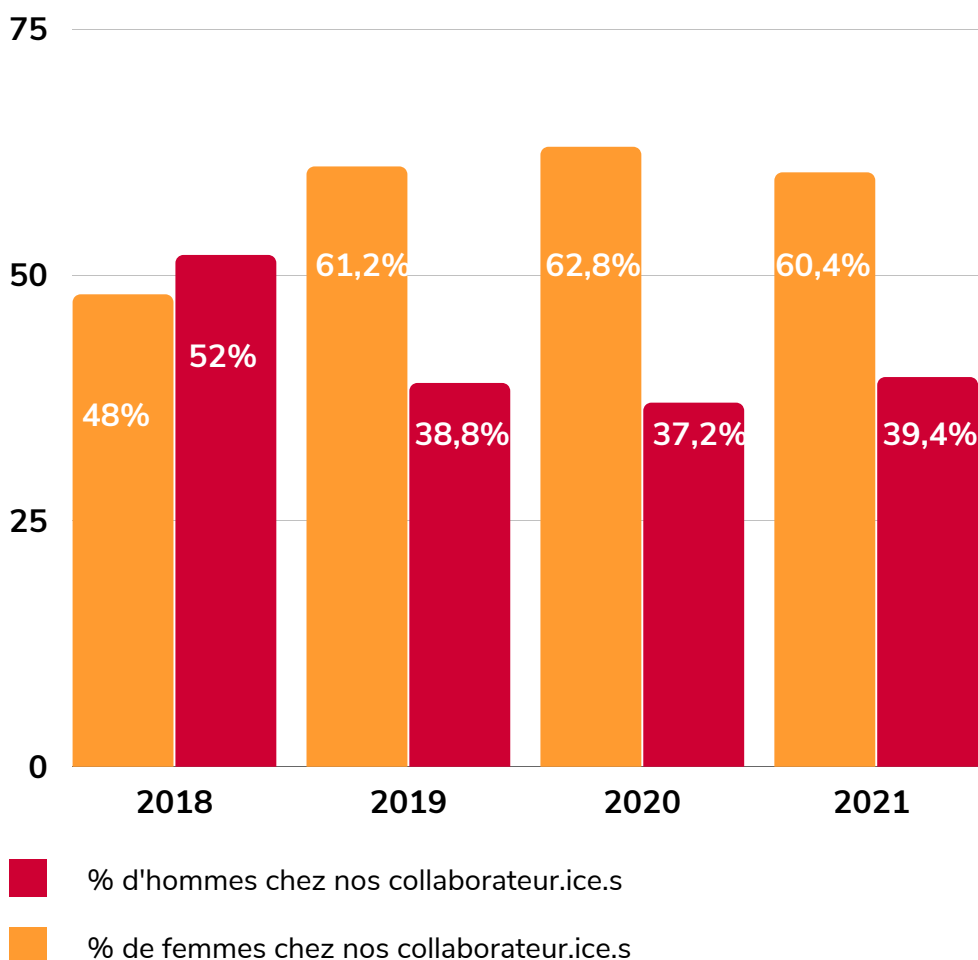
- Nous sommes toujours au-dessus du seuil légal de 75 points.
- Nous avons réussi à maintenir une grande équité salariale H/F à poste équivalent :
 - Cependant force est de constater que nous avons une surreprésentation dans les postes opérationnels tenus par des femmes (postes administratifs et Chargé.e de projet /Chargé.e d'accompagnement professionnel).
 - Ce facteur "surreprésentation" est quasiment transparent dans le calcul de l'indicateur, car il faut en effet un minimum de 3 hommes et 3 femmes pour qu'une population soit entièrement prise en compte dans le calcul.
 - L'écart se manifeste surtout dans la catégorie des Cadres de 40 à 49 ans (1.66%), mais est moins significatif, voire nul, dans les autres catégories et tranches d'âge (moins de 0.5%).
- Sur la partie congé maternité, pour rappel la règle est que les femmes ayant eu un congé maternité sur la période de référence (FY20-21) "doivent bénéficier des mêmes augmentations de salaire que la moyenne de celles intervenues en leur absence, auprès des salariés appartenant à la même catégorie professionnelle".
- En différenciant les catégories professionnelles selon les postes et les territoires, nous arrivons à un total de 2 femmes/11 qui rentrent dans les critères de prise en compte pour le calcul de l'indicateur.
- Notre politique de revalorisation liée aux promotions n'a pas permis de revaloriser l'ensemble de ces femmes, (c'est plus facile quand on a fait une campagne de revalo plus large, ce qui avait été le cas au 1er janvier 2020 sur l'index précédent) mais certaines l'ont été après leur retour de congé, ou avant mais sur l'année fiscale en cours
- Enfin, il est vrai que la parité a perdu du terrain au CODIR et parmi les 10 plus hautes rémunérations



Notre politique sociale/RH

Egalité Femme/Homme : nos réalisations

Parité F/H parmi nos collaborateur.ice.s au 31/12/N en %

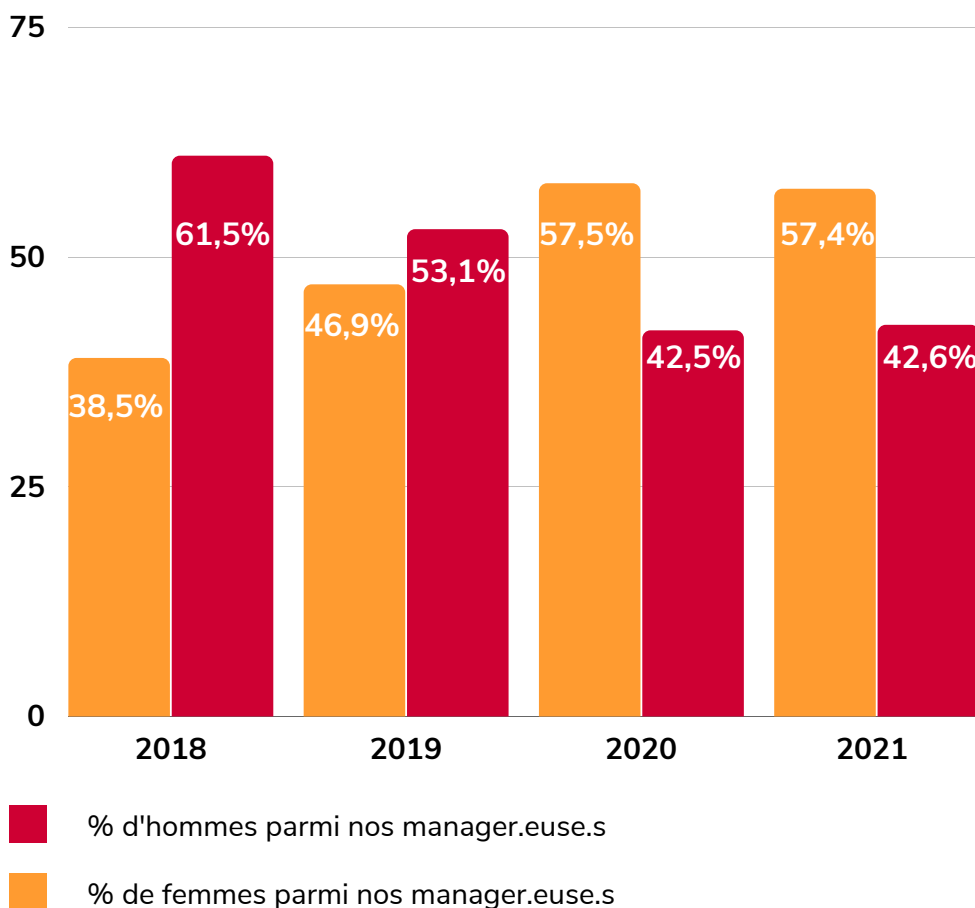




Notre politique sociale/RH

Egalité Femme/Homme : nos réalisations

Parité F/H parmi nos manager.euse.s au 31/12/N en %





Notre impact sociétal

Label Lucie 26000 : développement local et intérêt général

4

ÉDUCATION
DE QUALITÉ



5

ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



8

TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



9

INDUSTRIE,
INNOVATION ET
INFRASTRUCTURE



10

INÉGALITÉS
RÉDUITES



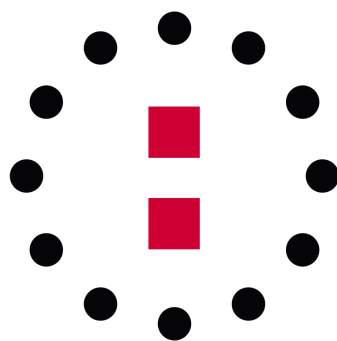
Malgré le COVID et une période de reprise, la mission d'utilité sociale, qui est de se servir du numérique comme levier d'inclusion, est toujours restée au centre de nos préoccupations. Notre objectif est d'inclure tous les types de publics : personnes en situation de handicap (PSH), femmes, personnes sans diplôme, etc.. Afin de pouvoir répondre à tous ces besoins, nous avons décidé de créer plusieurs programmes à destination de publics sous-représentés dans les métiers du numérique.

Voici la présentation des différents programmes qui répondent à cet objectif :



Notre impact sociétal

2021, en bref



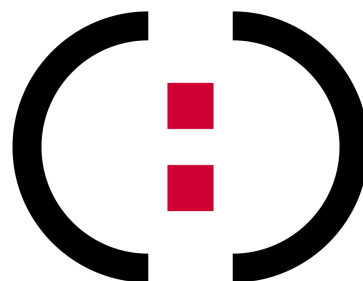
17 207

**Simplonien.ne.s
formé.e.s dans le
monde**

*Données calculées
pour les formations métiers

67,7%

**Taux de sorties
positives* vers l'emploi
ou en formation en
France**



Données pour l'année 2020

**Fabriques ouvertes en France et dans le
monde**



123



75

fabriques
en propre

48

fabriques
partenaires



Notre impact sociétal

2021, en bref

8/10

**c'est le taux de satisfaction de nos
apprenant.e.s à l'issue de nos formations**



Nos publics

58 %

de demandeur.se.s d'emploi

44 %

de personnes avec un niveau
de diplôme infra-bac ou bac
(niveau 2 ou 3)

15 %

de personnes étrangères

8%

de personnes
en situation de handicap

29 %

de personnes
de moins de 25 ans

10 %

personnes
de plus de 45 ans



FOCUS SUR LES FEMMES

40 %

d'apprenantes

28 %

d'apprenantes dans
les formations tech

3 %

de femmes réfugiées

56 %

de filles sensibilisées
dans nos ateliers jeune public

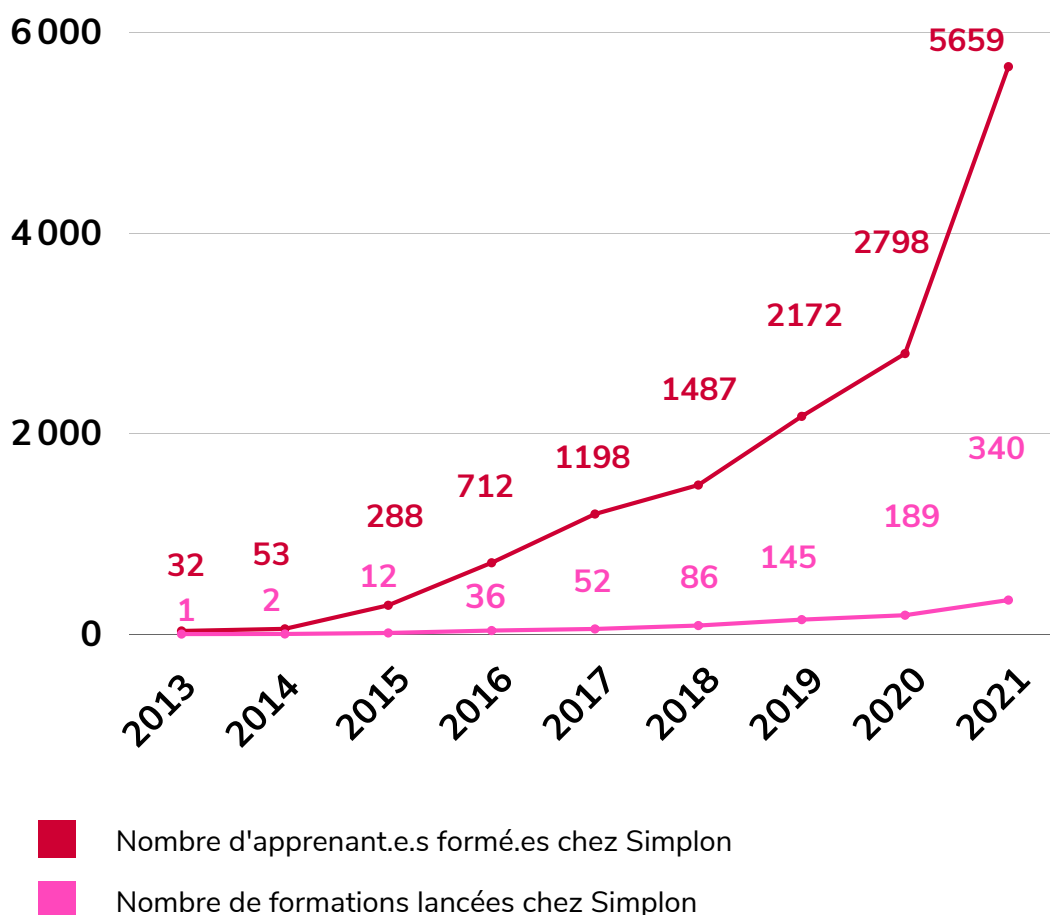
Données calculées pour
l'ensemble des répondant.es
pour les formations métier



Notre impact sociétal

Qui dit plus de formations, dit plus d'impact

Evolution du nombre d'apprenant.e.s et du nombre de formations ouvertes chez Simplon



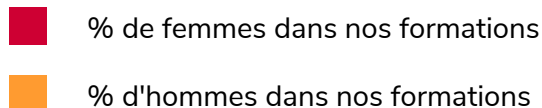
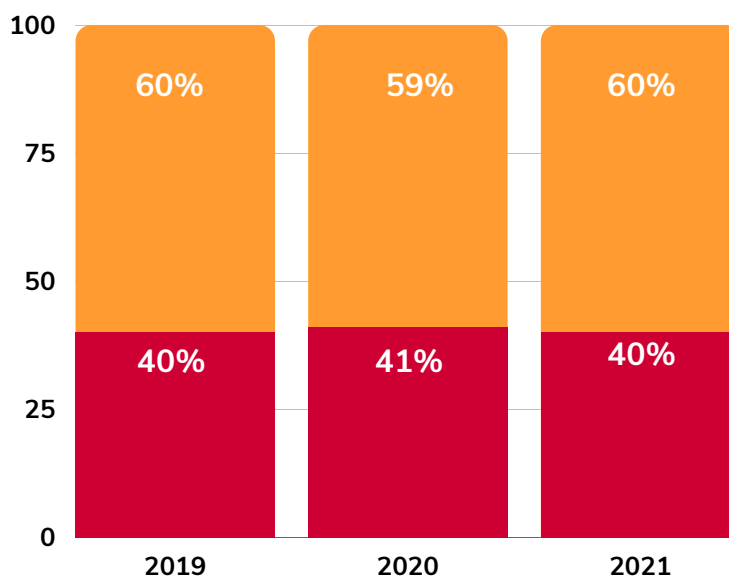
Etant donné l'augmentation du nombre d'apprenant.e.s, nous avons fait le choix de ne pas surcharger nos formations, et avons décidé d'avoir en moyenne 20 apprenant.e.s par formation pour un meilleur accompagnement.



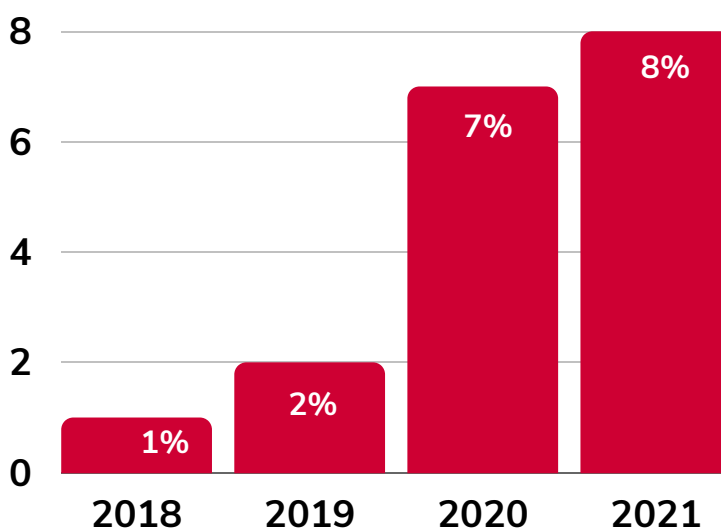
Notre impact sociétal

Comment sont composées nos formations ?

Parité F/H dans nos formations en %



Pourcentage de personnes en situation de handicap dans nos formations



Données calculées pour les femmes qui ont commencé une formation entre janvier et décembre 2020.

Données calculées pour les PSH qui ont commencé une formation entre janvier et décembre 2020.



Notre impact sociétal

Principe 6 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS
RÉDUITES



Description des grands programmes

Les Grands Programmes et Projets visent à renforcer l'impact social de Simplon.co, par la mise en œuvre d'actions d'utilité sociale et/ou d'intérêt général. Principalement à destination des publics spécifiques, ces actions s'inscrivent dans une logique d'inclusivité et de mixité dans nos formations longues. À ce jour, nous comptons plus d'une dizaine de projets soutenus par un ou plusieurs mécènes privés et/ou bailleurs publics.

Voici quelques exemples de projets que nous avons mis en place :

REFUGEEKS : un parcours de formation certifiant à destination de bénéficiaires de la protection internationale - BPI

WELCODE : intégration de 400 bénéficiaires de la protection internationale (BPI) et ressortissant.es de pays tiers à l'UE dans les formations longues de Simplon, avec des cours de français

LES INTRÉPIDES DE LA TECH : organisation d'ateliers Découverte (code+culture tech) dans les collèges et les lycées QPVs (mixte)

10% : intégrer et former 400 PSH

MICROSOFT TSA : monter une École IA Microsoft by Simplon dédiée aux profils autistes asperger ou autistes HPI

SAS ARTIS & HACKEUSES : préqualifier les publics #Hackeuses et Neets aux techniques du numérique

APPLE Foundation Program : former 1600 apprenants sur deux ans

Dégenrons La Tech : les ateliers de sensibilisation aux stéréotypes de genres à destination des entreprises

SIMPLON ACCESS : développer une offre de TIC accessibles

Nous allons vous en présenter quelques-uns.



Notre impact sociétal

Simphon.co et Microsoft, pour plus d'impact

Notre formation : Ecole IA Microsoft by Simphon

Label Lucie 26000 : développement local et intérêt général

Les Écoles Microsoft by Simphon, vecteur de progrès technologique et sociétal.

Microsoft et Simphon agissent ensemble en faveur de l'employabilité des personnes les plus éloignées de l'emploi en lançant deux écoles gratuites sans pré-requis de diplôme aux métiers de l'intelligence artificielle et du cloud computing.

Lancée en 2018, l'École IA Microsoft by Simphon forme des demandeur.euse.s d'emploi au métier de Développeur.euse en Intelligence Artificielle. Ayant plus de 450 personnes entrées en formation depuis la première École IA et un taux de sortie positive de plus de 73%, cette formation répond au fort besoin des entreprises pour des talents capables de déployer des solutions d'intelligence artificielle. En 2020, France Compétences a nommé Simphon.co organisme certificateur pour le titre à finalité professionnelle "Développeur en Intelligence Artificielle", permettant aux apprenant.e.s de la formation d'acquérir une reconnaissance officielle de niveau VI (Bac +3).

Pour accélérer l'impact de Microsoft et Simphon, nous avons également déployé en 2020 l'École Cloud Microsoft by Simphon. La formation forme aux métiers de Développeur.euse Cloud ou Administrateur.rice Cloud en fonction des besoins exprimés par les employeurs du territoire. Jusqu'à présent, deux Écoles Cloud ont vu le jour à Aulnay-sous-Bois en Seine-Saint-Denis et Castelnau-le-Lez en Occitanie avec une ambition à terme de déployer sur tout le territoire national.

5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS
RÉDUITES





Notre impact sociétal

Simplon.co et Microsoft, pour plus d'impact

L'Ecole IA Microsoft by Simplon en chiffres



42

promotions



23%

**de personnes avec un
niveau de diplôme
infra-bac ou bac**



808

**apprenant.e.s en
entrée de parcours**



93%

**de réussite aux
certifications/titres
France Compétences**



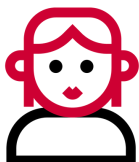
31

**ans
d'âge moyen**



84,4%

de sorties positives



33%

de femmes



296

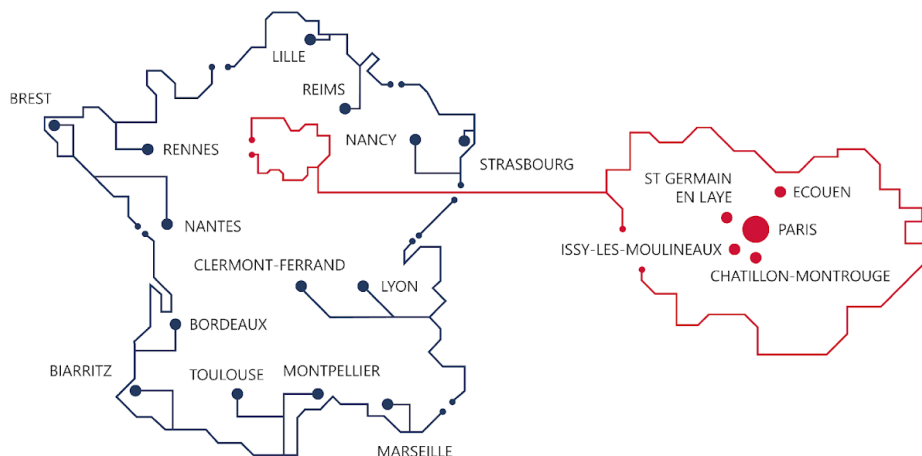
**partenaires
recruteurs en
alternance**



Notre impact sociétal

Simplon.co et Microsoft, pour plus d'impact

Le réseau des écoles IA Microsoft en France



Microsoft en France

Ecole **IA**



Notre impact sociétal

Les grands programmes

Refugeeks

Label Lucie 26000 : développement local et intérêt général / respecter les droits des personnes/ respecter l'intérêt des consommateur.ice.s

Un besoin de former aux bases du numérique les personnes bénéficiaires de la protection internationale - BPI et apporter une réponse à la fracture numérique qui touche ce public et impacte ses possibilités d'insertion sociale et professionnelle en France.

Une problématique qui nous est remontée par les prescripteurs Welcode notamment. C'est comme cela que le projet Refugeek est né en janvier 2019.

Objectif

Former aux compétences numériques fondamentales les bénéficiaires de la protection internationale couplé à des cours de Français

Impact

- 122 réfugié.es formé.es ou en cours de formation
- formations dispensées sur tout le territoire

Nos prochaines réalisations

- Former 205 personnes
- 12 à 15 sessions à venir sur 6 nouveaux territoires

Ils nous soutiennent





Notre impact sociétal

Les grands programmes

Welcode

Label Lucie 26000 : développement local et intérêt général / respecter les droits des personnes/ respecter l'intérêt des consommateur.ice.s

La France compte dans sa population 3,1 Millions de ressortissant.es non-européen.ne.s (chiffres 2018). Environ 10% d'entre eux.elles ont obtenu le statut de bénéficiaire de la protection internationale (BPI). Depuis 2015, environ 47 000 personnes par an obtiennent le statut de BPI suite à leur demande d'asile.

Or, le taux de chômage des ressortissant.e.s non-européen.ne.s est deux à trois fois supérieur à celui des français.e.s

En savoir plus sur les publics et les enjeux du projet.

Objectif

- Former 400 réfugié.e.s et ressortissant.e.s de pays tiers à l'UE aux métiers du numérique(dont 20% de femmes) ; 70% de sorties positives
- Proposer une offre de cours de français sur l'ensemble des territoires avec comme objectif que 70% des Welcodeur.se.s suivent des cours de français (160h de FLE avant la formation / 110h de FOS pendant la formation)
- Former 50 femmes réfugié.e.s et ressortissant.e.s de pays tiers au sein de SAS Hackeuses

Impact

2021

- 70 C'est le nombre de personnes formées
- 43 % de femmes
- 54% ont suivi des cours de français
- 15 formations ont accueilli des Welcodeur.se.s sur tout le territoire national

4

ÉDUCATION
DE QUALITÉ



8

TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



10

INÉGALITÉS
RÉDUITES





Notre impact sociétal

Les grands programmes

Welcode

Aleksandra est serbe, elle a 35 ans, et a suivi le parcours Welcode.

“Le Parcours Welcode ? Je le conseille à toutes les personnes dans une situation similaire à la mienne. Si vous êtes récemment installés en France, ce parcours vous offre la possibilité de profiter de cours de français, d’ateliers techniques et professionnels. L’opportunité de rejoindre le parcours Welcode a confirmé mon désir et ma volonté, et m’a rendue encore plus déterminée à me consacrer et à réussir la formation. C’est un monde en plus petit, regroupant des personnes de tous horizons, où vous trouverez votre place dans “une nouvelle famille”.

Ils nous soutiennent



FONDATION
BNP PARIBAS



TOTAL
FOUNDATION





Notre impact sociétal

Les grands programmes

Simplon for all

Label Lucie 26000 : développement local et intérêt général / respecter les droits des personnes/ respecter l'intérêt des consommateur.ice.s

Simplon est engagée dans une démarche de développement de l'accessibilité et l'inclusivité de ses formations à travers une stratégie de la mixité (exceptions de projets pilotes). Ce projet s'inscrit en lien avec une démarche nationale de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans le cadre du plan de relance nationale de l'été 2020 : 100 millions d'euros sont accordés pour favoriser le recrutement de 40 000 recrutements. Les entreprises bénéficient notamment d'une prime de 40 000 euros pour toute embauche de PSH. Dès ses débuts, Simplon était persuadée qu'il fallait plus d'accessibilité dans les formations du numérique. C'est pourquoi, en 2015, nous avons signé la Charte gouvernementale pour une meilleure prise en compte de l'accessibilité dans les formations numériques.

Objectif

- Sourcer et former aux métiers et compétences numériques 10% de personnes en situation de handicap.
- Développer l'accessibilité et le caractère inclusif des process, outils et environnement pédagogiques de Simplon.
- Accompagner les entreprises dans leurs projets de formation et de recrutement de personnes en situation de handicap.
- Former les développeurs Simplon à l'accessibilité numérique.

Impact

- 8% de PSH entrées en formation
- 115 PSH intégrées et/ou formées en 2021

Nos prochaines réalisations

- Intégrer 100 personnes en situation de handicap
- Devenir un organisme handi-accueillant

4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS
RÉDUITES





Notre impact sociétal

Les grands programmes

Simplon for all

Alexandre, 36 ans, Grenoble

“[...] Donc j’ai un handicap, aujourd’hui ça me permettait plus de continuer en cuisine, ni au niveau physique, ni au niveau mental. Donc j’ai décidé de me reformer, et c’est pour ça que j’ai trouvé Simplon, qui me permet vraiment d’être adapté et de pouvoir suivre la formation comme si je n’avais pas de handicap [...].”

Ils nous soutiennent





Notre impact sociétal

Les grands programmes

SAS Hackeuses

#Inwomenwetrust #CodeHasNoGender

Label Lucie 26000 : développement local et intérêt général / respecter les droits des personnes/ respecter l'intérêt des consommateur.ice.s

En Europe, pour 1 000 femmes diplômées, seules 24 ont suivi des études menant aux métiers du numérique, et seulement 6 d'entre elles accéderont à l'un de ces métiers. Les hommes diplômés sont 4 fois plus nombreux, et 8 plus à faire carrière. En France, dans les métiers du numérique, les femmes sont représentées à 28%, dont 15% dans les métiers techniques.

Objectif

- Initiation à la programmation
- Découvertes des métiers du numérique
- Elaboration d'un projet professionnel dans un des métiers du numérique

Impact

- 67 SAS Hackeuses organisés en France et à l'international
- 2021 : 191 femmes formées
- 657 femmes formées
- 62,4% de taux de sortie positive

4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS
RÉDUITES





Notre impact sociétal

Les grands programmes

SAS Hackeuses

#Inwomenwetrust #CodeHasNoGender

Shamila, 25 ans

“Cette formation a été pour moi une très belle expérience qui m'a permis de découvrir le monde du numérique. J'ai rencontré des gens géniaux, que ce soit les professionnel.le.s de ce milieu où les apprenantes venant de tous les horizons. J'ai pu mettre les mains dans le cambouis grâce aux différents ateliers (programmation, objets connectés, etc.) et j'ai visité des endroits super que je n'aurais sûrement pas pu découvrir sans Simplon.co. Ces 6 semaines ont été vraiment enrichissantes et ont confirmé mon projet de devenir développeuse web. J'ai découvert un tout autre univers, plus ouvert, plus libre et avec plus de possibilités et une façon de penser différente. J'ai réalisé que les femmes avaient totalement leur place dans ce milieu et qu'elles avaient même joué un rôle important aux débuts d'internet. Je conseille vraiment cette expérience à toutes, que vous soyez déjà attirées par ce milieu ou juste curieuses. Foncez !”



Notre impact sociétal

Les grands programmes

SAS Artis

Label Lucie 26000 : développement local et intérêt général / respecter les droits des personnes/ respecter l'intérêt des consommateur.ice.s

NEET* est un acronyme qui désigne les jeunes qui ne sont pas en emploi, en études ou en formation (« not in employment, education or training »). Cet indicateur est utilisé par l'Union Européenne pour mieux comprendre la situation des jeunes face au marché du travail.

Objectif

- Initiation à la programmation
- Découvertes des métiers du numérique
- Elaboration d'un projet professionnel dans un des métiers du numérique

Impact

- 13 SAS Neets réalisés
- 2021 : 155 jeunes formé.e.s
- 511 jeunes formées
- 71,4% de taux de sortie positive

Ils nous soutiennent



4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS
RÉDUITES





Notre impact sociétal

Les grands programmes

Apple Foundation Program

Label Lucie 26000 : développement local et intérêt général / respecter les droits des personnes/ respecter l'intérêt des consommateur.ice.s

L'Apple Foundation Program est une formation de 4 semaines intensives, unique en son genre. Elle est une initiation à toutes les étapes de la création d'applications mobiles et à l'écosystème d'Apple.

Objectif

- Faire découvrir les carrières du numérique, valider des reconversions dans ces carrières, augmenter l'employabilité (compétences techniques et transversales).
- Étendre et développer le programme en partenariat avec Apple.

Impact

- 2021 : 760 apprenant;es formé.e.s
- 2021 : 64,1% de sorties positives

Ils nous soutiennent



Foundation
Program

4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS
RÉDUITES





Notre impact sociétal

Les grands programmes

Formation collaborateur.ice.s : pour une transformation numérique inclusive des entreprises

Label Lucie 26000 : développement local et intérêt général / respecter les droits des personnes/ respecter l'intérêt des consommateur.ice.s

Objectif

- Initiation : démystifier le numérique par des ateliers de mise en pratique.
- Upskilling : former aux compétences numériques clés pour maintenir l'employabilité.
- Reskilling : préparer les transitions professionnelles en formant aux nouveaux métiers du numérique.

Impact

- 2019 : 748 salarié.e.s formé.es ou acculturé.e.s au numérique
- 2020 : 172 salarié.e.s formé.es ou acculturé.e.s au numérique
- 2021 : 1070 salarié.e.s formé.e.s ou acculturé.e.s au numérique

8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS
RÉDUITES





Notre impact sociétal

Les grands programmes : sensibilisation du jeune public

Principe 5 :

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

4 ÉDUCATION
DE QUALITÉ



8 TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



10 INÉGALITÉS
RÉDUITES



Les intrépides de la tech : agir ensemble pour plus de mixité dans la tech

**Label Lucie 26000 : développement local et intérêt général /
respecter les droits des personnes/ respecter l'intérêt des
consommateur.ice.s**

Les intrépides de la Tech est l'un des programmes mis en place pour la sensibilisation du jeune public. Il réunit quatre partenaires - La Simplon Foundation, La Compagnie du Code, Magic Makers et JobIRL - autour d'un projet ambitieux afin d'agir pour la mixité dans le numérique et former des futures professionnelles du numérique. Ce programme est présent dans quatre régions : Ile de France, Occitanie, ARA et Hauts-de-France.

Objectif

- Sensibiliser les jeunes de collège et tout particulièrement les jeunes filles à la culture numérique et à l'intelligence artificielle
- Accompagner les plus motivées via la mise en place d'une communauté et d'un système de mentorat
- Promouvoir les métiers du numérique auprès du grand public et tout particulièrement des femmes

Impact

180 160 jeunes sensibilisé.e.s dans le monde depuis 2014 dont :

- 2021 : 9 738 élèves sensibilisé.e.s
- 269 ateliers réalisés depuis le début du projet grâce au programme "Les intrépides de la Tech" :



Notre impact sociétal

**Les grands programmes : sensibilisation du
jeune public**

**Les intrépides de la tech : agir ensemble pour plus de
mixité dans la tech**

Territoires de déploiement et partenaires

Ils nous soutiennent





Notre impact sociétal

Les grands programmes : médiation numérique

Label Lucie 26000 : développement local et intérêt général / respecter les droits des personnes / respecter l'intérêt des consommateur.rice.s

4

ÉDUCATION
DE QUALITÉ



8

TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



10

INÉGALITÉS
RÉDUITES



Simplon a remporté un appel d'offres porté par l'Agence Nationale pour la Cohésion des territoires (l'ANCT). En partenariat avec l'Agence Nationale pour la Formation Professionnelle pour Adultes (AFPA) et les Points d'information médiation multi-services (les PIMMS sont des lieux d'accueil ouverts à tous, interface de médiation entre les populations et les services publics), Simplon va former 4 000 conseiller.ère.s numériques d'ici juin 2022, sur tout le territoire. Ces conseiller.ère.s numériques auront pour mission d'apporter des services aux 12 millions de Français éloignés du numérique. Une mission plus que nécessaire en ces temps de confinement et de crise sanitaire.

Quatre parcours de formation ont été mis en place pour contribuer au développement d'une filière en cours de structuration. Ce programme de formation, qui bénéficie d'un financement dans le cadre du plan de relance, prévoit quatre parcours, adaptés au niveau initial des futurs médiateurs numériques. Il prépare le.la conseiller.ère numérique à sa prise de poste, à l'obtention du premier CCP (Certificat de Compétences Professionnelles) du titre professionnel de niveau 5 « Responsable d'Espace de Médiation Numérique » et enfin à la certification PIX (Certification des compétences Numériques) 1 . La formation pourra être suivie intégralement en ligne, ou mixer présentiel et distanciel.

Grâce à la force de frappe de l'AFPA et de nos partenaires pour la formation des conseiller.ère.s numériques s'ouvre pour nous un nouveau métier - à la croisée du numérique et de l'accompagnement - qui s'ajoute à notre palette d'outils pour favoriser l'insertion professionnelle des demandeur.euse.s d'emploi et dans le même temps une opportunité d'impact social démultipliée du fait de leur fonction au service de nos concitoyen.ne.s en difficulté avec le numérique.

En parallèle de la formation des conseiller.ère.s numériques, Simplon a également remporté deux lots (Bretagne et Pays de la Loire) sur un autre appel d'offres, Aidants Connect, qui vise à la sensibilisation et la formation des professionnel.le.s de la médiation. Cette sensibilisation d'un jour et demi permet aux aidant.e.s professionnel.le.s de réaliser des démarches administratives en ligne « à la place de » via une connexion sécurisée.



Notre impact sociétal

Les grands programmes : médiation numérique

Quelques chiffres clés

250

millions d'euros vont être consacrés pour lutter
contre la fracture numérique

4 000

C'est le nombre de conseiller.ère.s numériques qui
seront recruté.e.s, formé.e.s, déployé.e.s sur tout
le territoire français.

99

C'est le nombre de conseillers numériques qui ont
été formés par Simplon en 2021



Notre impact sociétal

Notre prochaine réalisation : Formations au Metaverse

Label Lucie 26000 : développement local et intérêt général / respecter les droits des personnes / respecter l'intérêt des consommateurs

A partir de 2022, Meta et Simplon.co lanceront les toutes premières écoles gratuites dédiées au métavers et aux technologies immersives, dans quatre villes : Paris, Nice, Marseille et Lyon.

Les formations proposées formeront aux métiers de concepteur développeur spécialisé en technologies immersives (réalité virtuelle, augmentée et mixte) et métavers, et celui de technicien support/assistance, essentiel à la mise en œuvre, à la maintenance et au déploiement des équipements et des cas d'usage sur l'ensemble du marché.

Ces formations seront accessibles à tous et à toutes. L'émergence de ces formations vise à répondre à la demande des entreprises en recherche de compétences sur ces nouvelles technologies.

4

ÉDUCATION
DE QUALITÉ



8

TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE

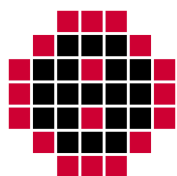


10

INÉGALITÉS
RÉDUITES



 Meta 



Notre politique environnementale

Nos réalisations

Label Lucie 26000 : préserver l'environnement

Simplon goes green

Nous avons pris conscience que malgré notre activité de services, nous polluons mais surtout que nous pouvons avoir un impact négatif sur notre environnement. C'est pour cela, qu'en janvier 2019, nous avons décidé de nous lancer dans une politique de "verdissement" de Simplon avec le projet "Simplon goes green". Ce projet est basé sur 3 piliers : Green ton Simplon, Green IT, It for Green.

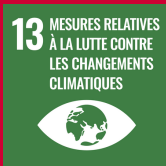
Green ton Simplon : cette première phase consiste à nous faire labelliser (Lucie 26000, Bcorp). Ensuite une deuxième phase "Green ta fabrique" qui consiste à réduire notre impact environnemental au sein de nos fabriques. Cela passe par le suivi de nos consommations énergétiques, le tri des déchets, le contrôle de nos trajets et le green game (diagnostic et suivi environnemental de nos fabriques). Pour terminer le Green IT et le IT for green consistent à prôner un numérique vert et responsable et de le mettre au service de la transition écologique.

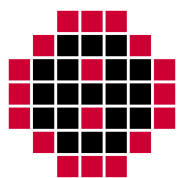
Sensibilisation de nos collaborateurs

Nous pensons que chacun a un rôle à jouer dans la réduction de notre impact sur la planète. C'est pour cela, que nous avons décidé de mettre en place des ateliers de sensibilisation autour du numérique responsable. Ces ateliers sont l'occasion de partager des bonnes pratiques à mettre en place de manière individuelle.

Principe 8 :

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.





Notre politique environnementale

Nos réalisations

Label Lucie 26000 : préserver l'environnement

Enercoop : pour une énergie plus verte

Afin qu'on soit plus respectueux de l'environnement, il était nécessaire que notre fournisseur soit un fournisseur vert. C'est pour cela que fin 2020, nous avons officialisé notre passage chez Enercoop.

Enercoop est une entreprise agréée ESUS, proposant une offre d'énergie verte produite en France. Actuellement, 9 de nos fabriques ont Enercoop comme fournisseur. Nous continuons notre démarche pour l'étendre à l'ensemble de nos territoires.



La gestion de notre parc informatique : pour un double impact

Étant une entreprise du numérique, l'un de notre impact le plus important sont les ordinateurs que nous utilisons. Nous avons fait le choix de travailler avec Ecodair. Ecodair est une entreprise adaptée et un ESAT qui reconditionne les ordinateurs. En travaillant avec Ecodair, nous avons un double impact : un impact environnemental et un impact social. Tous les ordinateurs que nous utilisons, apprenant.e.s comme salarié.e.s, sont des ordinateurs d'Ecodair. (voir graphique ci-dessus).



Principe 8 :

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 :

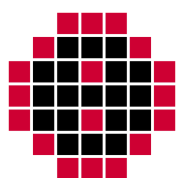
Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

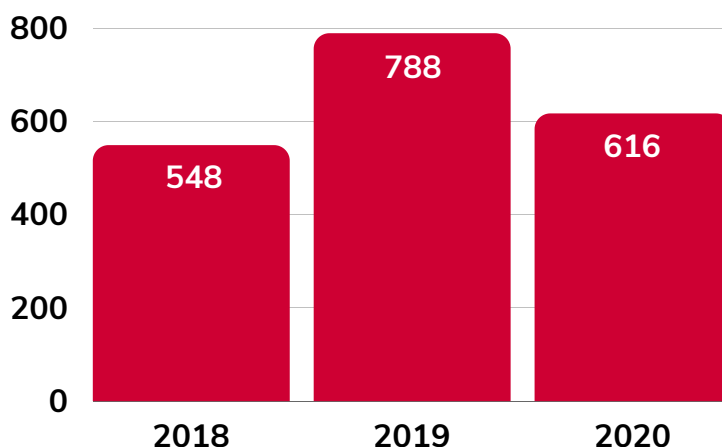




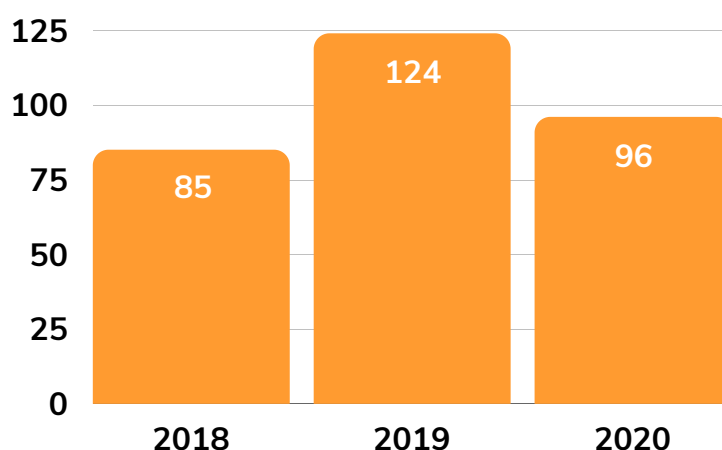
Notre politique environnementale

Données calculées par
Ecodair selon la
méthodologie de l'ADEME.

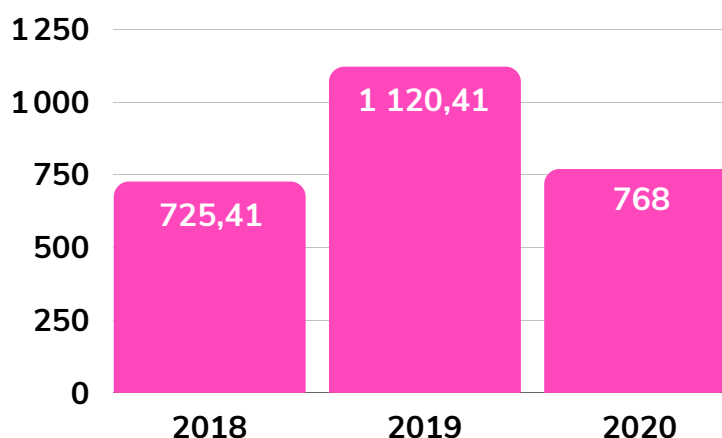
Matières premières non extraites en commandant chez Ecodair (en Kg)

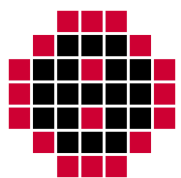


Tonnes eq. CO2 évitées en commandant chez Ecodair



Maintien de travailleur.euse.s handicapé.e.s dans l'emploi en jours





Notre politique environnementale

Nos réalisations

Label Lucie 26000 : Préserver l'environnement

Valorisation de nos déchets

Pour le tri des déchets, nous avons fait le choix de travailler avec Lemon tri. Cette entreprise labellisée Bcorp nous permet de respecter la loi en matière de recyclage mais aussi de valoriser nos déchets. En plus de sa mission environnementale, Lemon tri a une activité d'insertion par l'emploi pour des personnes qui en sont éloignées.

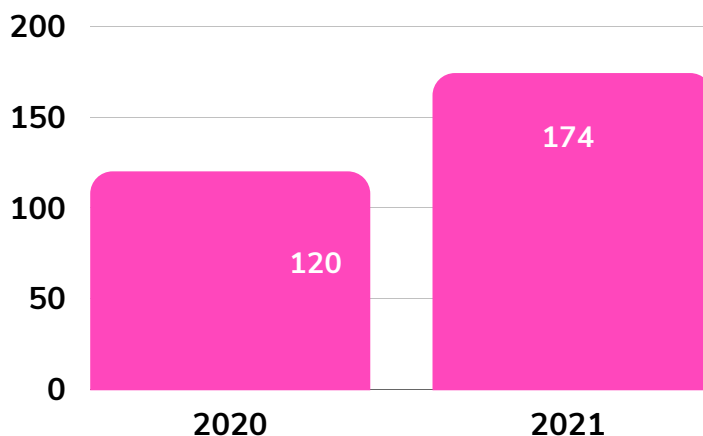


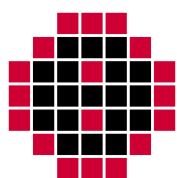
Principe 8 :

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.



CO2 évités grâce au tri (en kg)





Notre politique environnementale

Nos réalisations

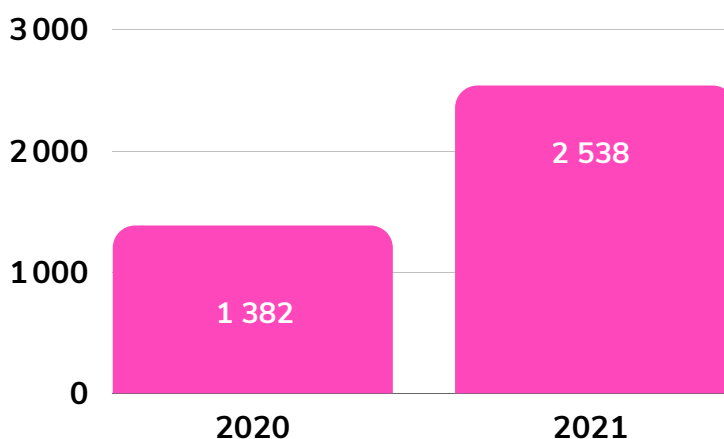
Label Lucie 26000 : Préserver l'environnement

Principe 8 :

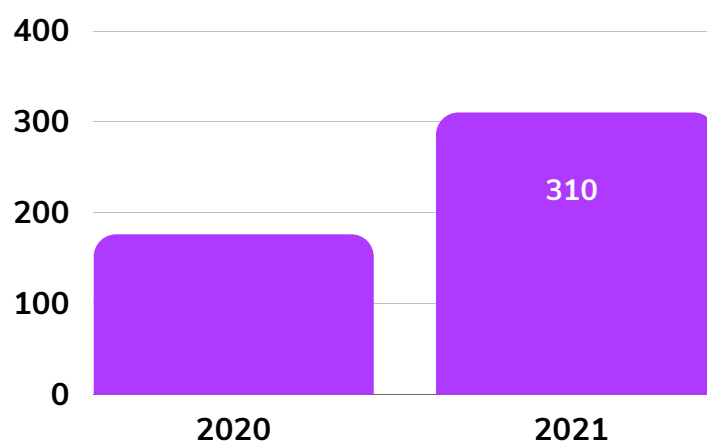
Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

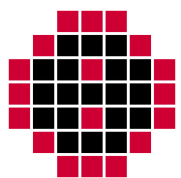


Litres d'eau économisant grâce au tri



Matières non extraites grâce au tri (en kg)





Notre politique environnementale

Notre prochaine réalisation

Label Lucie 26000 : préserver l'environnement

Réalisation de notre bilan carbone, pour une meilleure maîtrise de nos émissions de GES

Bien que nous ne soyons pas concernés par la réglementation en matière de bilan de gaz à effet de serre, nous souhaitons aller plus loin et réaliser notre premier bilan carbone. Nous sommes convaincus qu'en mesurant notre empreinte carbone, nous aurons un plus grand impact dans la réduction des gaz à effet de serre.

A la suite du bilan carbone, nous définirons des indicateurs de suivi et un plan d'action sera défini pour dans un premier temps réduire notre empreinte et par la suite atteindre la neutralité carbone par des mécanismes de compensation.

Principe 9 :

Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.





Notre stratégie financière

Nos prochaines réalisations

Pérennisation de la grille d'évaluation RSE de nos fournisseurs

Lucie 26000 : développer l'éthique dans les relations d'affaires

En attendant de mettre en place une politique d'achats responsables, nous avons mis en place une grille d'évaluation RSE que nous faisons remplir lors de la mise en concurrence de fournisseurs. Cette grille nous permettra d'objectiver notre mise en concurrence mais aussi de travailler avec des fournisseurs intégrant des critères RSE.

Cette grille s'articule autour de 5 grands thèmes :

- Informations générales sur l'entreprise (label RSE, agrément, politique RSE , existence d'une charte éthique, etc..)
- Politique environnementale de l'entreprise
- Politique de sécurité informatique /RGPD
- Politique RH/ Droits humains
- Informations sur le produit/service

Cette grille est un outil qui nous permet d'objectiver notre prise de décision mais surtout de travailler avec des entreprises qui partagent certaines valeurs.

De plus, afin de nous aider à sélectionner nos fournisseurs nous nous aidons de deux outils : le Galion Impact Solutions et la plateforme marché de l'inclusion.

Ces deux plateformes ont sélectionné des fournisseurs "RSE compatible" et nous permettent de choisir des fournisseurs en accord avec nos valeurs.

Principe 8 :

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 10 :

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES





Tableau de correspondance avec nos référentiels

Référentiels	Numéro	Pages correspondantes
Principe du Global Compact	Principe 1	p.33, p34, p.37, p38, p39,
	Principe 2	p32, p33, p.34
	Principe 3	p36, p37, p42
	Principe 4	p38, p.39
	Principe 5	p41, p44
	Principe 6	p26, p28, p40, p41, p53
	Principe 8	p72, p73, p75, p78
	Principe 9	p26, p31, p73, p77
	Principe 10	p29, p41, p78
Objectifs du développement durable	ODD 4	p29, p48, p53, p57, p58, p60, p60, p62, p64, p65, p67, p69, p71
	ODD 5	p41, p42, p43, p44, p48, p53, P54, p62
	ODD 8	p26, p28, p33, p34, p37, p38, p39, p40, p41, p42, p43, p48, p53, p54, p57, p58, p59, p60, p62, p64, p65, p66, p67, p69, p71
	ODD 9	p26, p28, p48,
	ODD 10	p28, p31, p48, p53, p54, p57, p58, p60, p62, p64, p65, p66, p67, p69, p71
	ODD12	p28, p31, p72, p73, p75, p77, p78
	ODD 13	p28, p31, p72, p73, p75, p77, p78
	ODD16	p41, p42, p43
	ODD 17	p41, p42, p43



Tableau de correspondance avec nos référentiels

Référentiels	Intitulé de la question centrale	Pages correspondantes
Les questions centrales Lucie 26000	Gouvernance responsable	p28, p29, p44, p45
	Préserver l'environnement	p31, p72, p73, p75, p76, p77
	Relations & conditions de travail responsables	p32, p33, p34, p37, p38, p39, p40
	Droits de l'homme	p57, p58, p60, p62, p64, p65, p66, p67, p69, p.71
	Développement local et intérêt général	p27, p48, p54, p58, p60, p62, p64, p65, p66, p67, p69, p71
	Ethique des pratiques	p41, p42, p78
	Intérêt des consommateurs	p57, p58, p60, p62, p65, p66, p67, p69, p71

SIMPLON

.CO



Labellisée French Tech, La France s'Engage, Ashoka, EPIC et constituant le plus grand et le plus inclusif des réseaux de la « Grande École du Numérique », Simplon.co propose des formations gratuites et intensives aux métiers en tension du numérique pour des personnes talentueuses mais éloignées de l'emploi ou situées dans des territoires fragiles.

qualité.rse@simplon.co
www.simplon.co

