



SQORUS
People and Solutions that matter

Rapport de responsabilité sociétale d'entreprise

2021-2022

1^{er} rapport
Juillet 2022



SOMMAIRE



Notre engagement

- 1.1 Déclaration de notre Président Pap' Amadou Ngom
Historique de notre engagement
Politique et valeurs de l'entreprise
- 1.2 Nos Référentiels
 - Global Compact
 - Objectifs de Développement Durable
 - ISO 26000
 - Chartes internes et externes
 - Note Ecovadis



Nos actions et résultats

- 2.1 Premier audit interne
- 2.2 Détails par thématique
 - Environnement
 - Normes du travail
 - Droits de l'homme
 - Lutte contre la corruption



Notre ambition pour 2022-2023

- 3.1 Synthèse transverse



Notre engagement



SQORUS
People and Solutions that matter



Déclaration de Pap' Amadou Ngom

Chez SQORUS, nous avons pris en charge depuis plusieurs années un certain nombre de sujets qui contribuent d'une manière ou d'une autre à la politique RSE: l'égalité de traitement des salariés, relations au sein de l'entreprise, les relations avec nos fournisseurs et nos clients ainsi que sur un certain nombre d'autres sujets. Par exemple, nous participons au classement Great Place To work depuis 2015.

Il nous a semblé pertinent de mettre en perspective l'ensemble de nos actions à l'aune de certaines règles internationales définies notamment par Global Compact. C'est dans cette optique, que nous sommes devenus **signataires du Global Compact en avril 2021**.

Cela nous permet de définir des directives et nous oblige à revisiter tous les ans les actions menées afin de s'assurer qu'elles demeurent pertinentes et consistantes.

Les trois valeurs autour desquelles l'ensemble des collaborateurs et l'organisation SQORUS se reconnaissent sont : **la solidarité, la diversité et l'engagement**.

Pour chacune de ces trois valeurs, nous retrouvons bien un lien avec les engagements RSE d'une manière globale et les engagements du Global Compact.

Solidarité. On ne peut pas être solidaire en ne traitant pas les gens de manière égale. Pour SQORUS, être solidaire c'est créer une ambiance de travail dans laquelle les collaborateurs peuvent s'épanouir. Être solidaire, c'est développer une relation saine et équilibrée avec nos fournisseurs, en nous assurant que ces derniers traitent leurs employés de manière équitable. D'un point de vue environnemental, la solidarité passe par la prise de conscience et la limitation de notre impact sur nos congénères et notre planète.

Diversité. Selon nous, la diversité est un élément constitutif de nos sociétés. Nous estimons que nous n'avons pas besoin d'avoir les mêmes compétences, ou la même façon de penser pour travailler efficacement à un objectif commun.

Cette valeur est aussi pour nous un élément fondamental et caractéristique du respect de l'environnement. On ne peut pas respecter l'environnement si on ne respecte pas la diversité.

L'engagement. Nous sommes convaincus chez SQORUS, que dans un environnement complexe et compétitif, c'est l'engagement réciproque entre l'entreprise et les collaborateurs qui fait notre succès. Engagement vis-à-vis de nos clients, et de nos collaborateurs les uns vis-à-vis des autres. D'une manière générale, l'engagement de l'entreprise vis-à-vis de ses parties prenantes est essentiel à son équilibre et son succès.

Je suis convaincu que nos trois valeurs sont en parfaite résonance avec une bonne politique RSE, et en particulier avec le Global Compact.

Pap' Amadou Ngom,
Président de SQORUS

Politique et valeurs

Au sein de SQORUS, nous véhiculons bon nombre de valeurs qui font partie de notre ADN.

Depuis plus de 30 ans, nos 3 piliers sont l'Engagement, la Diversité et la Solidarité. Elles sont les bases de notre réussite, elles encouragent l'adhésion des équipes et permettent de bâtir une culture d'entreprise saine.

Dans notre contexte de croissance actuel et face à l'exigence toujours plus grande de nos clients, nous avons identifié non pas une « nouvelle valeur » mais dirons-nous une « valeur chapeau » qui vient porter nos 3 piliers : Exigence-Bienveillance.

Des valeurs qui s'inscrivent dans notre quotidien...

Depuis sa création, la diversité, l'équité, la solidarité et l'engagement sont les bases des relations que SQORUS entretient avec ses parties prenantes et ses collaborateurs : qualité de vie au travail, égalité des chances, accès à l'emploi, politique environnementale...

ENGAGEMENT

Indépendamment des compétences et de la motivation, face aux difficultés d'exécution, c'est de l'engagement que dépend le succès.

- Dans la réussite des projets
- De nos équipes aux côtés de nos clients
- De nos Managers aux côtés de leurs équipes

SOLIDARITÉ

Quelles que soient les qualités personnelles de chacun, c'est au travail d'équipe que revient le mérite de réussir.

- Solidaire des enjeux et objectifs de nos clients
- Entre les collaborateurs pour progresser, surmonter les épreuves, s'améliorer
- Dans le partage des compétences

DIVERSITÉ

La diversité des individus est une richesse, c'est le moteur de demain.

- Des consultants reconnus pour leur personnalité et la diversité de leurs expériences
- La diversité des expertises de nos consultants : métier et technique

EXIGENCE-BIENVEILLANCE, valeur "chapeau"

Un équilibre subtil entre l'exemplarité et l'empathie

- Faire des moments-clés des collaborateurs une priorité en aménageant des plages d'échanges de qualité
- L'humilité : Le droit à l'erreur et d'apprendre de ses erreurs, faire de son mieux pour atteindre les objectifs
- Responsabiliser : Inciter chacun à sortir de sa zone de confort. Pousser à être force de proposition
- Challenger : Fixer des objectifs ambitieux et atteignables Atteindre un haut niveau de livrable, de rigueur

Nos référentiels

L'ALIGNEMENT DE LA STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE AVEC LES PRINCIPAUX RÉFÉRENTIELS RSE

Nos pratiques quotidiennes ont été recensées et analysées dans différents cadres. A travers nos actions et nos mesures, nous nous efforçons d'améliorer notre impact. Notre stratégie intègre les standards ci-dessous et qui s'appuient sur les textes de référence suivants:

- Le Pacte Mondial des Nations Unies,
- La réglementation relative aux entreprises,
- Les principes liés aux Droits de l'Homme,
- La déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux

GLOBAL COMPACT

Sqorus est signataire depuis 2021. Les 10 principes du Global Compact seront utilisés pour classer nos efforts en matière de Normes internationales du travail, Environnement, Droit de l'Homme et Lutte anti-corruption.

LES 17 ODD

SQORUS s'engage à analyser ses actions afin de progresser sur les 17 objectifs de développement durable fixés par l'Agenda 2030.

ECOVADIS

Afin d'être un partenaire de référence pour ses clients, SQORUS fait évaluer ses pratiques par Ecovadis depuis 2012 qui se réfère notamment à l'ISO26000 et au GRI.

L'entreprise a obtenu une note de 54/100 en 2021 et une médaille d'argent Ecovadis (68^{ème} percentile).

NORME ISO 26 000

SQORUS s'engage à suivre les lignes directrices de la norme internationale ISO 26 000 via la mise en place de mesures et actions.

Un état des lieux de nos pratiques en matière de RSE a été réalisé fin 2021 en se basant sur les 7 questions centrales de la norme ISO 26 000 : Gouvernance, Droits de l'Homme, Relations & Conditions de travail, Environnement, Loyauté des pratiques, Questions relatives aux consommateurs, Communautés & Développement local.

LES CHARTES EXTERNES

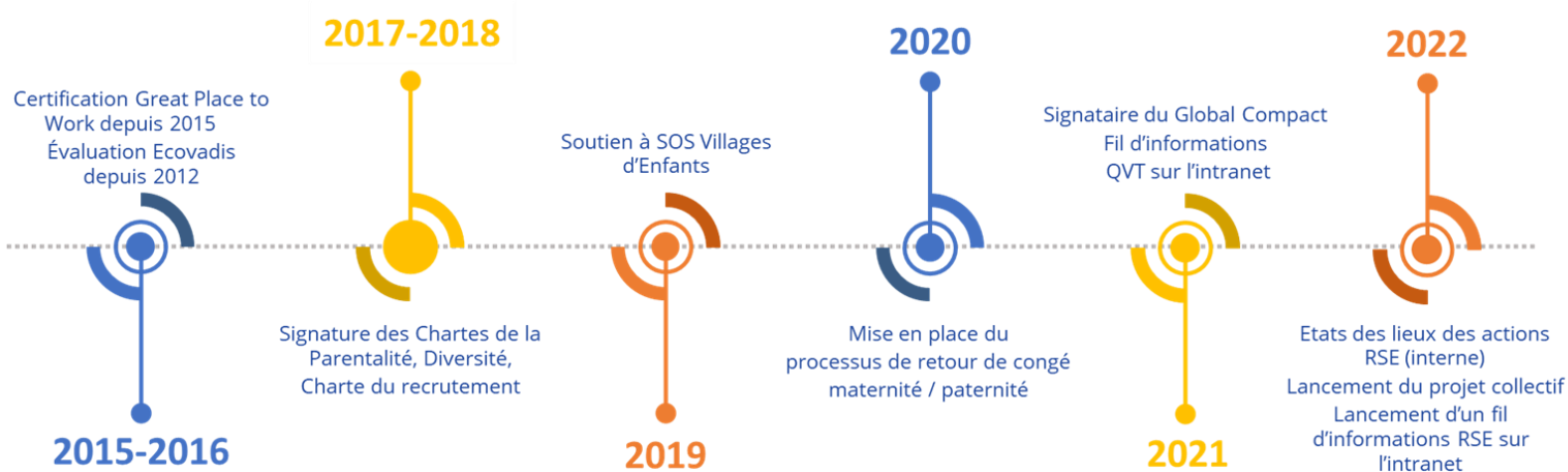
SQORUS est signataire des Chartes suivantes portées par différents organismes:

- Charte de la Diversité
- Charte de la parentalité

LES CHARTES INTERNES

- Charte Télétravail régulier
- Charte RSE
- Charte de l'Environnement
- Charte du Recrutement
- Charte de Protection des données
- Charte Sécurité
- Charte Éthique
- Charte l'Exigence-Bienveillance
- Accord Télétravail occasionnel
- Accord Droit à la Déconnexion
- Plan d'action relatif à l'Egalité H-F
- Plan d'action relatif au maintien dans l'emploi des Séniors

Historique de l'engagement chez SQORUS



Charte RSE de SQORUS

SQORUS, ENTREPRISE RESPONSABLE



SQORUS
People and Solutions that matter



FAVORISE LA DIVERSITE

Charte de la Diversité en entreprise
Représentation de la diversité au sein des effectifs

PRÔNE L'EGALITE DES CHANCES

Charte de recrutement
Parité Homme/ Femme
People Review pour évolutions professionnelles



FACILITE L'EQUILIBRE VIE PRO/VIE PERSO

Charte de la parentalité
Journée anniversaire offerte aux collaborateurs
Accords sur le droit à la déconnexion et le télétravail

LIMITE SON IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Tri sélectif et recyclage des déchets
Sélection de prestataires éco-responsables
Mise en place de mesures Eco-participatives

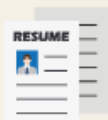


GARANTIT DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL

Ateliers bien-être
Great Place to work
Management de proximité
Plus de 20 événements internes/ an

SENSIBILISE SES COLLABORATEURS ET SES CLIENTS

Clean Day
Newsletter interne RSE
Affichage des bonnes pratiques



FAVORISE L'ACCES A L'EMPLOI

Des séniors
Des juniors (partenariat école et stages)
Recours à des contrats de Prestations de Service avec des ESAT

DEVELOPPE LES COMPETENCES

Plans de formation et d'évolution de carrière
Coaching, co-développement, Academy interne
Développement de la mobilité horizontale et verticale



S'IMPLIQUE

Engagements associatifs
Soutien à SOS Villages d'enfants

Retrouvez toutes nos actions RSE sur www.sqorus.com

Nos actions & Nos résultats



SQORUS
People and Solutions that matter



Nos actions 2021 - 2022

Réalisation d'un 1er audit RSE interne

En 2021, SQORUS a réalisé un diagnostic interne afin de recenser et d'auditer ses pratiques RSE.

L'objectif de cet audit était de savoir quel était le point de départ de SQORUS en matière de RSE afin de co-construire une stratégie structurée en 2022.

Chaque membre du COMEX a été interviewé ainsi que chaque acteur interne en charge d'une ou plusieurs actions en lien avec la RSE.

Les actions ont été recensées selon le cadre des 7 questions centrale de la norme ISO 26 000 :

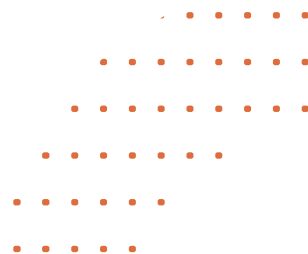
- Gouvernance
- Droits de l'Homme
- Relations & Conditions de travail
- Environnement
- Loyautés des Pratiques
- Questions relatives aux consommateurs
- Communautés & Développement local

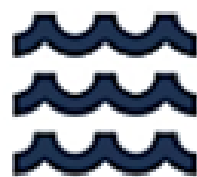
L'objectif sera d'élargir ensuite la compréhension de la démarche RSE en interne auprès des collaborateurs en 2022 afin de compléter ce diagnostic interne.

Nos actions & Résultats

Les actions de SQORUS seront classées ci-après selon les 4 grands thèmes du Global Compact :

- Environnement
- Normes internationales du travail
- Droits de l'Homme
- Lutte contre la corruption





Environnement

Les activités de services et des prestations intellectuelles développées par SQORUS ont un impact environnemental limité comparé à des activités industrielles lourdes. Toutefois, l'exercice des activités du Groupe génère des déplacements, nécessite l'utilisation de matériels informatiques et produits de nombreux documents.

En interne, de multiples initiatives ont été prises afin de sensibiliser les salariés aux enjeux du développement durable et de la RSE. SQORUS a rédigé une charte de l'environnement reprenant les bonnes pratiques à adopter pour diminuer sa consommation énergétique et son empreinte carbone.

GESTION DES DÉCHETS

Concernant la gestion des déchets, le Groupe SQORUS poursuit une politique de recyclage des déchets en faisant appel à des prestataires extérieurs qui interviennent pour le :

- Traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques
- Recyclage des cartouches d'encre
- Recyclage des documents (utilisation des containers de recyclage sécurité)
- Mise à disposition de tasses SQORUS pour éviter l'utilisation des gobelets jetables
- Poubelles pour recycler le papier
- Boîtes pour les piles usagées
- Fontaines à eau (éviter la multiplication des bouteilles plastiques)

SQORUS fait régulièrement appel à des sociétés spécialisées dans le recyclage du matériel informatique pour prendre en charge le matériel obsolète.

SQORUS a aussi décidé de faire don d'anciens ordinateurs à SOS Villages d'enfants.

UNE CONSOMMATION RESPONSABLE

SQORUS encourage l'application des bonnes pratiques auprès de ses collaborateurs :

- Communication sur les bons réflexes à adopter en entreprise
- Organisation d'une journée annuelle "Clean Day" qui valorise les initiatives respectueuses de l'environnement.

Pour l'entretien de ses locaux, le groupe SQORUS fait appel à une société de nettoyage n'utilisant que des produits de nettoyage écologiques et respectueux de l'environnement.

SQORUS privilégie l'utilisation d'ampoules basse consommation et l'impression recto/verso,





Cette charte environnementale recense les actions de SQORUS pour développer une éco-sensibilisation auprès de ses collaborateurs, ainsi que ses clients et partenaires. Plusieurs axes ont été mis en place depuis 2016 afin de pouvoir intégrer au quotidien l'éco-participation de chacun au sein de SQORUS.

Charte de l'Environnement



Charte de l'Environnement

Cette charte environnementale recense toutes les actions de SQORUS pour développer une éco-sensibilisation auprès de ses collaborateurs, ainsi que ses clients et partenaires. Plusieurs axes ont été mis en place depuis 2016, afin de pouvoir intégrer au quotidien l'éco-participation de chacun au sein de SQORUS.

1 Je limite mes impressions

Collaborateurs SQORUS :

- Je n'imprime pas tous les courriels, je fais du recto verso, et j'utilise du noir et blanc par défaut.
- Je réutilise les papiers imprimés non utilisés comme brouillons ou bloc notes.
- Je duplique mes documents à partir des photocopieurs plutôt que de l'imprimante individuelle.

La Direction :

- Nous équipons le parc d'imprimantes et de photocopieuses avec des matériels adéquats et effectuons les réglages adaptés.

2 Je recycle

Collaborateurs SQORUS :

- Je trie mes déchets et j'utilise une corbeille pour le papier et une corbeille pour les déchets divers (alimentaires notamment).
- Je veille également au tri des cartons et emballages.
- Je remets les cartouches d'encre, le matériel informatique et les piles usagées à la personne désignée.

La Direction :

- Nous nous sommes équipés de deux bornes de recyclage sécurisées.
- Nous identifions les personnes chargées du recyclage des cartouches d'encre et du matériel informatique usagé.
- Nous choisissons nos fournisseurs sur des critères RSE tels que la récupération et le recyclage de nos déchets, l'utilisation de produits de nettoyage écologiques et respectueux de l'environnement.
- Nous sensibilisons notre service administratif sur l'achat de fournitures recyclés ou recyclables.
- Nous affichons un message pour rappeler de trier ses déchets.




SAS au capital de 1 038 400 € - RCS PARIS 303 305 0209 - Site 303 305 0209 - Copilaine de formation : 0177564075

3 Je réduis mes consommations électriques

Collaborateurs SQORUS :

- J'éteins la lumière de mon bureau quand je n'y suis pas (en journée et le soir) et les locaux
- communs en les quittant (salles de réunions, WC et lavabos,...).
- J'éteins mon poste informatique (écran et unité centrale) chaque soir.

La Direction :

- Nous équipons progressivement les locaux d'ampoules basse-consommation et mettons en place des détecteurs de présence dans les lieux communs.
- Nous n'éclairons pas inutilement les bâtiments la nuit.
- Des affiches sont disponibles dans nos locaux pour rappeler d'éteindre les lumières en quittant une pièce.

4 Je tempère

Collaborateurs SQORUS :

- Je participe à la maîtrise du chauffage et de la climatisation. La température intérieure de confort officielle est de 19°C l'hiver, 25°C l'été.
- J'utilise le convecteur électrique en suivant la règle la plus économique.
- Lorsque j'aère mon bureau, je ferme la porte et je coupe la climatisation.

La Direction :

- Nous favorisons la maîtrise de l'énergie en faisant entretenir les circuits et en effectuant les réglages nécessaires.

5 J'économise l'eau

Collaborateurs SQORUS :

- Je m'assure que le robinet est fermé après utilisation.
- J'utilise les débits différenciés des chasses d'eau.

La Direction :

- Nous veillons aux montants des factures régulièrement (détection de fuites,...).
- Nous installons des sanitaires à double débit aux chasses d'eau.

6 Je privilégie les transports collectifs

Collaborateurs SQORUS :

- Je privilégie le co-voiturage lors des déplacements professionnels.
- Je privilégie la téléconférence ou la visioconférence.
- Je privilégie les transports en commun.

La Direction :

- Nous mettons à disposition le matériel pour développer la communication à distance (téléconférence et visioconférence).

La présente charte est valable sans limitation de durée et les résultats de son application seront évalués à chaque Revue de Direction. Elle pourra être modifiée suivant les résultats de cette évaluation.

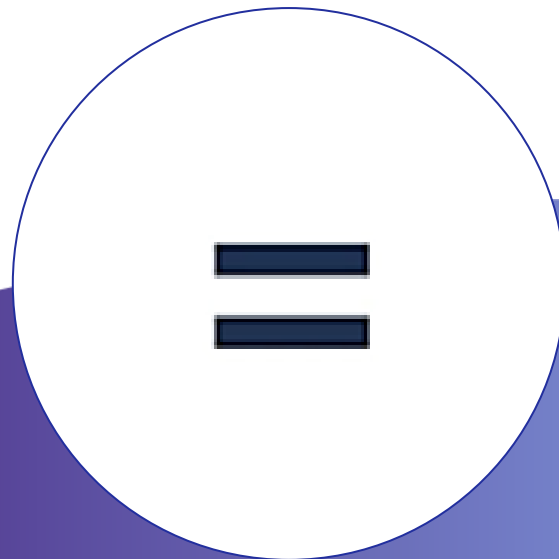


Fait à Paris le 31 Mars 2017

Amadou NGOM
Président



SAS au capital de 1 038 400 € - RCS PARIS 303 305 0209 - Site 303 305 0209 - Copilaine de formation : 0177564075



Droits de l'Homme

Nous avons déployé en interne et auprès des partenaires différentes actions pour faire de SQORUS une entreprise plus responsable et Great Place to Work.

Nos partenariats solidaires

Pour illustrer ses valeurs d'engagement et de solidarité, SQORUS a souhaité apporter son soutien à des associations. Depuis 2019, SQORUS apporte son soutien à SOS Villages d'Enfants en reversant 1 000€ à l'Association pour tout nouveau contrat signé. Les collaborateurs SQORUS sont également incités à participer à des actions solidaires pour des associations en donnant de leur temps via le mécénat de compétences, ou en faisant don de matériel.

Amadou NGOM, Président de SQORUS, est activement impliqué dans divers projets liés à la diversité.

- Le Club XXIème siècle réunit en France des professionnels de haut niveau, de toute origine et œuvre pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Amadou a présidé ce club en 2012 et 2013 et fait aujourd'hui partie du Conseil d'administration.
- Il est un des membres fondateurs en 1991 du Club Diallo Telli (Think Tank sur les problématiques de développement en Afrique), qu'il a présidé de 1998 à 2000.
- Il est membre fondateur des Entretiens de l'Excellence (www.lesentretiens.org) et membre de son conseil d'administration. Les Entretiens de l'Excellence œuvrent à favoriser l'accès aux filières d'excellence de l'enseignement supérieur aux jeunes issus de milieux populaires urbains et ruraux.

Égalité Femmes/Hommes

SQORUS prône l'égalité Homme-Femme et met en œuvre de nombreuses actions pour favoriser l'égalité des chances en matière de recrutement, de progression de carrière, de rémunération et de formation.

- Piloter un processus de recrutement transparent avec une égalité de traitement pour les futurs candidats sans distinction.
- Former des comités de carrière pour accompagner les évolutions professionnelles et favoriser l'accès des femmes au leadership.
- Maintenir une politique de rémunération basée sur le grade et la méritocratie.

Diversité et Non-discrimination

- Sensibiliser et former les managers aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- Promouvoir l'application du principe de non-discrimination dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise
- Favoriser la représentation de la diversité au sein des effectifs



Droits de l'homme

*Diversité, équité et inclusion
Travail décent*

Équité et Diversité

Engagement : Charte de la diversité signée (externe), Charte du recrutement (interne)

Pratiques : Valeur de « Diversité », Recrutement basé sur les compétences (non discrimination), Traitement égal dans tous les processus RH (promotion, formation...)

Mesure :

- +20 nationalités chez SQORUS.
- 8% de nos recrutements sont issus de profils en reconversion.
- 80% de ces profils font partie de nos top performers

Egalité Homme/ Femmes

Engagement : Plan d'actions annuel

Pratiques : Egalité homme-femme dans les process RH et Managériaux (embauche, promotion,...), Formation leadership au féminin

Mesure :

- 46,7% de nos collaborateurs sont femmes et 36% au sein du COMEX,
- Lauréate du Palmarès Best Workplaces for Women n en 2020 et 2021.

En 2021:

- 68% des collaborateurs femmes et 65,5% des collaborateurs hommes ont suivi des formations.
- 16,20% des collaborateurs femmes et 17% des collaborateurs hommes ont obtenu une promotion.
- Recrutement; 45,2% des candidates femmes et 54,8% des candidats hommes.
- Index d'égalité Homme-Femme à 83 % en 2021 et 2022

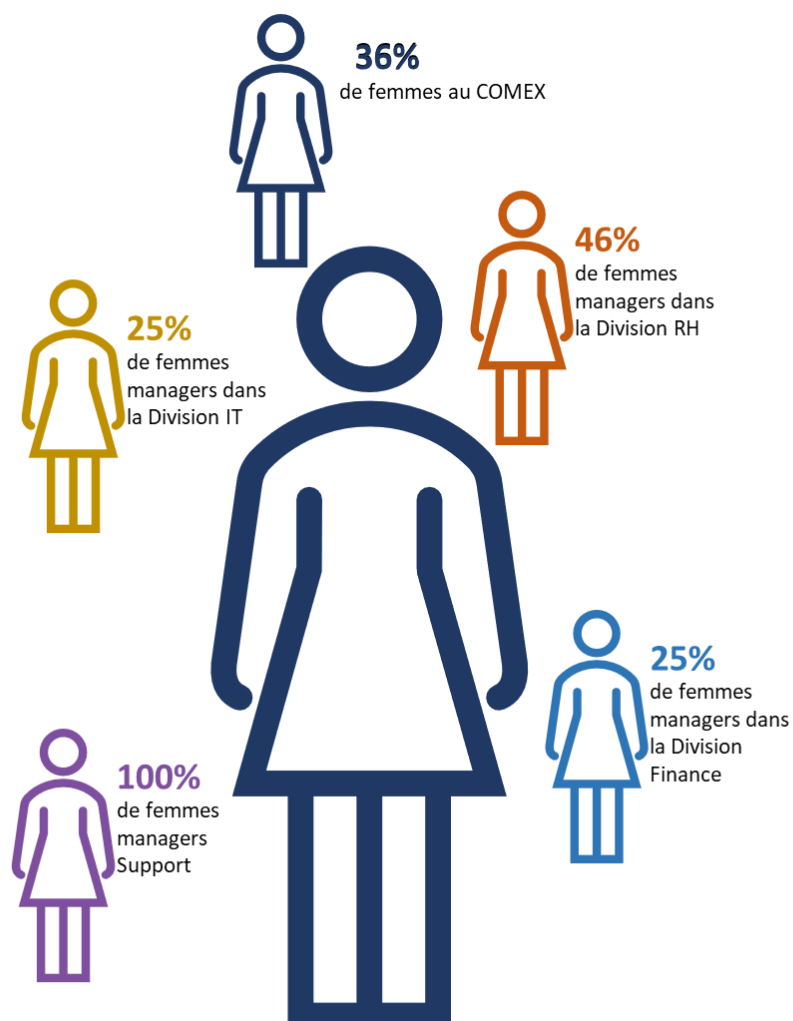
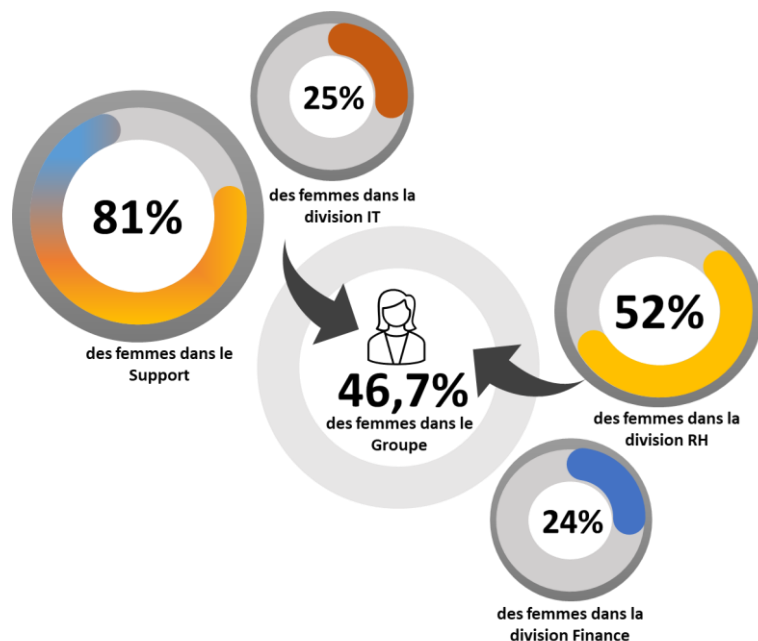
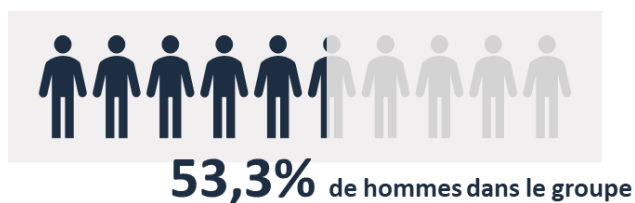




Droits de l'homme

*Diversité, équité et inclusion
Travail décent*

CHIFFRES CLÉS 2021- 2022





CHARTES SQORUS

*Diversité, équité et inclusion
Travail décent*

Charte de Recrutement

CHARTE de Recrutement

Notre vision est de croire que la diversité des individus est une richesse, c'est le moteur de demain. Cette diversité nous la retrouvons avant tout dans le choix de nos profils. Nous pensons qu'attirer les meilleurs talents, les plus divers, est un réel atout pour atteindre les objectifs de S&I. Nous recherchons donc des consultants reconnus pour leur personnalité et la diversité de leurs expériences, en plus de leurs parcours professionnels.

- Nous nous engageons à observer une égalité de traitement et promouvoir l'égalité des chances envers tous, sans distinction.
- Chaque candidat est évalué sur ses savoir-faire et son savoir être en relation avec le poste à pourvoir et notre culture d'entreprise.
- Nous nous engageons à informer le candidat, dès l'entretien téléphonique, de notre processus de recrutement :

André du CV → Préqualification téléphonique → Test de personnalité (pour les profils expérimentés) → Entretien (1) → Test technique pour les profils techniques → Entretien (2) → Réponse écrite de la candidature

- Nous nous engageons à demander au préalable l'accord du candidat pour procéder à la prise de référence.
- Nous garantissons un accueil de qualité au candidat à tous les niveaux d'entretiens.
- Nous nous engageons lors de chaque entretien à donner au candidat des informations précises sur le poste et sur son futur environnement de travail.
- Nous nous engageons à tenir informé le candidat de l'évolution de son statut dans le processus de recrutement.
- Nous garantissons à tous les nouveaux collaborateurs un suivi dans le cadre de notre processus d'intégration.
- Nous nous engageons à protéger les données personnelles des candidats et à les utiliser exclusivement à des fins de recrutement.

Amadou NGOM
Président

SQORUS

SAS au capital de 1 000 000 € - RCS PARIS 353 663 005 - Siret 353 663 005 00001 - Organisme de formation N°11715164673

Charte de la Diversité

CHARTE de la Diversité

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont des facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

Par la signature de la Charte de la Diversité, nous, SQORUS, nous engageons à :

- Sensibiliser et former nos dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.
- Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, ou sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.
- Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.
- Faire l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue sociale avec les représentants du personnel.
- Évaluer régulièrement les progrès réalisés, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

Amadou NGOM
Président

SQORUS

SAS au capital de 1 000 000 € - RCS PARIS 353 663 005 - Siret 353 663 005 00001 - Organisme de formation N°11715164673

Plan d'action relatif à l'Égalité H-F

SQORUS
People and Solutions that matter

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE HOMMES FEMMES

Conformément à la loi sur les Retraites du 9 Novembre 2010, Sqorus se mobilise en faveur de l'égalité Hommes/Femmes en proposant un plan d'action relatif au maintien et aux développements de l'Égalité entre les Hommes et les Femmes.

Au 15 septembre 2011, les effectifs salariés féminin de Sqorus représentent plus de 29.5% de l'effectif global.

Quelques indicateurs pour commencer ce rapport :
Vous trouverez ci-après la répartition des salariés parmi les différentes catégories professionnelles existantes chez Sqorus.

	Répartition des salariés par catégorie professionnelle
Conseil et Ingénierie Cadre	75.4 %
Formateur Cadre	11.5 %
Fonctions supports Cadres	8.2 %
Fonctions supports non-Cadres	4.9 %
TOTAL	100 %

	% d'Hommes par Catégorie Professionnelle	% de femmes par Catégorie Professionnelle
Conseil et Ingénierie Cadre	80.4%	19.6%
Formateur Cadre	57.7%	42.3%
Fonctions supports Cadres	40%	60%
Fonctions supports non-Cadres	0%	100.00%

SAS au capital de 1 000 000 € - RCS PARIS 353 663 005 - Siret 353 663 005 00001 - Organisme de formation N°11715164673

25 rue de Maubourg
75 009 PARIS
Tél. : +33 (0)1 44 54 26 36
www.sqorus.com

Plan d'action relatif au maintien dans l'emploi des Séniors

SQORUS
People and Solutions that matter

PLAN D'ACTION RELATIF AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Conformément à la Loi de Financement de la sécurité sociale, Des Systèmes et des Hommes se mobilise en faveur de l'emploi des salariés âgés en proposant un plan d'action relatif au maintien dans l'emploi des seniors.

Au 31 octobre 2009, les effectifs salariés de plus de 50 ans de Des Systèmes et des Hommes représentent plus de 10% de l'effectif global. Avec une moyenne d'âge de 37 ans, Des Systèmes et des Hommes affiche une moyenne d'âge plus élevée que celle de ses concurrents présents sur le marché des Sociétés de Services Informatiques.

Cette particularité reflète une politique active de fidélisation des collaborateurs. Elle s'appuie sur une bonne perception des évolutions de notre marché et une mise à niveau des compétences de nos collaborateurs en fonction de ces évolutions de marchés et des perspectives de carrières de nos collaborateurs.

L'objectif de ce plan d'action est de favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés âgés.

1. Recrutement de salariés de plus de 50 ans
Compte tenu de la spécificité de notre marché de la prestation de services et notamment du manque de visibilité des besoins de nos clients, il est très difficile de prévoir les besoins de recrutement à moyen terme. Néanmoins, nous réaffirons l'absence de toute discrimination en lien avec l'âge d'un collaborateur. Des Systèmes et des Hommes ne fait pas de l'âge des candidats un critère de recrutement. La rédaction des offres d'emploi ne fait apparaître aucune différenciation par rapport à l'âge. Les embauches s'opèrent, au regard des caractéristiques des postes à pourvoir, par application de critères objectifs tels que l'expérience, la compétence, la valorisation des aptitudes de chacun et cela, indépendamment de l'âge des candidats.

2. Maintien en emploi des plus de 55 ans
Notre accord se fera autour d'axes liés au maintien de l'emploi des plus de 55 ans. A chacun de ces axes seront associés des indicateurs et objectifs chiffrés :

- 2.1. Objectif global chiffré de maintien dans l'emploi des 55 ans et plus
- 2.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- 2.3. Le Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- 2.4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tuteur

SAS au capital de 1 000 000 € - RCS PARIS 353 663 005 - Siret 353 663 005 00001 - Organisme de formation N°11715164673

25 rue de Maubourg
75 009 PARIS
Tél. : +33 (0)1 44 54 26 36
www.sqorus.com



Normes internationales du travail

Œuvrant dans un secteur d'activité en permanente innovation technologique et dans des domaines métiers souvent très spécifiques, SQORUS se valorise par son capital humain. Il est donc vital de miser sur des conditions de travail favorables permettant aux collaborateurs/rices de SQORUS de développer leurs compétences et d'être en adéquation avec les besoins des clients et les tendances du marché.

Développement des compétences

- Mettre en place des revues de formation pour accompagner les collaborateurs dans leur développement de carrière
- Encourager la mobilité horizontale et verticale
- Etablir des partenariats avec des universités d'entreprise : Formations d'expertise, de management et de développement personnel
- Favoriser un accompagnement personnalisé des collaborateurs via le coaching et le co-développement
- Assigner des mentors et des tuteurs pour accompagner les nouvelles recrues et les juniors

Accès à l'emploi

- Maintenir une pyramide des âges équilibrée et favoriser l'emploi aux juniors et seniors
- Encourager l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et des candidats en reconversion professionnelle

Qualité de vie au travail

- Assurer la santé et la sécurité au travail des collaborateurs
- Encourager le management de proximité et l'écoute entre manager-collaborateurs
- Instaurer une culture de feedback et de dialogue



Normes internationales du travail

*Santé, Bien-être (QVT) et Sécurité
Rémunération
Accompagnement managérial
Développement & Employabilité
Engagement collaborateurs et Satisfaction*

Qualité de Vie au Travail

Engagement: Charte Exigence-Bienveillance créée en interne pour rappeler les bonnes pratiques (référentiel d'engagement interne), Valeurs «Bienveillance et Exigence» fondamentales de la raison d'être SQORUS pour favoriser un climat social sain et bienveillant.

Pratique: une bibliothèque collaborative, des ateliers bien-être au travail (Yoga, sophrologie, relaxation...) et sur les valeurs. Des séances de flash coaching, la Journée anniversaire offerte à l'ensemble des collaborateurs, journée internationale droit des femmes, la Semaine de la sensibilisation au handicap (avec atelier cuisine) et de plus de 20 événements internes/ an (after work, trimestrielle, déjeuner d'intégration, soirée de cooptation, kick-off...).

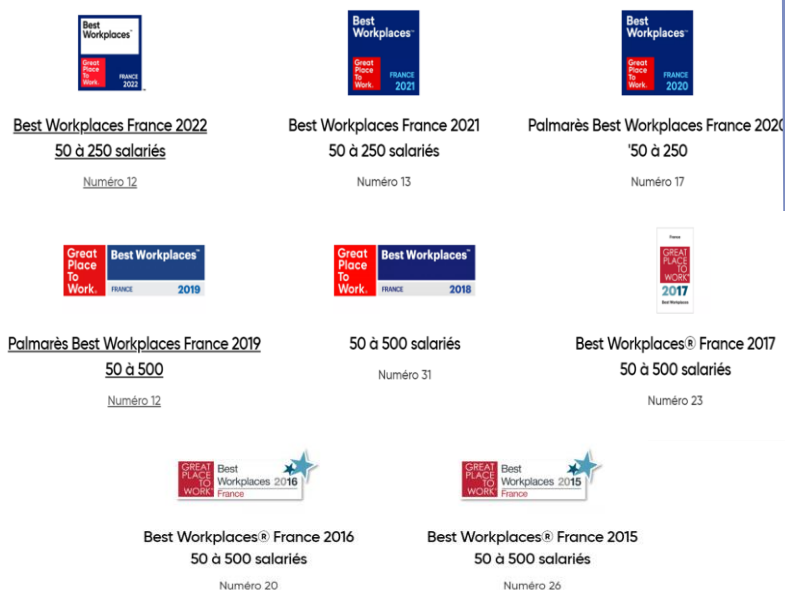
Mesure: Great Place to Work depuis 8 années consécutives

Engagement accès à l'emploi

Engagement : Charte Egalité professionnelle

Pratique: Partenariat avec Acces Inclusive Tech pour favoriser l'accès à l'emploi aux personnes éloignées du marché du travail. Cf article [ici](#)

Mesure: 16 alternants et stagiaires recrutés, 97% des stagiaires et alternants ayant finis leur stage/ alternance ont été recrutés, 4 collaborateurs recrutés suite à une reconversion professionnelle, 1 personne en situation de handicap.





Normes internationales du travail

*Santé, Bien-être (QVT) et Sécurité
Rémunération
Accompagnement managérial
Développement & Employabilité
Engagement collaborateurs et Satisfaction*

ACCÈS À L'EMPLOI

SQORUS a mis en place des actions favorisant l'employabilité des jeunes travailleurs et des seniors et l'inclusion des personnes en situation de handicap:

→ JEUNES TRAVAILLEURS:

- Accueil de stagiaires ou alternants formés au métier de consultant et aux nouvelles technologies (97% des stagiaires confirmés en CDI)
- Partenariat avec des écoles d'ingénieurs et des centres de formations pour favoriser l'embauche de jeunes diplômés et aux personnes en reconversion à l'emploi

→ AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI

- Partenariat avec Access Inclusiv Tech, ISIKA et FITEC pour l'aide au retour à l'emploi de personnes en difficultés et en reconversion professionnelle
- Encadrement et intégration des personnes éloignées de l'emploi

→ SENIORS :

- Politique volontaire de maintien d'emploi des collaborateurs de 50 ans et plus
- Pratiques de mentoring et d'encadrement pour assurer le transfert des savoir-faire et des compétences
- Planification et anticipation de l'évolution des carrières

→ PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP :

- Politique de recrutement en faveur des futures collaborateurs en situation de handicap
- Aménagement des postes de travail
- Recours à des contrats de sous-traitance, de prestation de services avec des Établissements ou Service d'aide pour le travail (ESAT) ou Entreprises Adaptées (EA) agréés.
- Actions de sensibilisation à destination des collaborateurs et managers



Normes internationales du travail

*Santé, Bien-être (QVT) et Sécurité
Rémunération
Accompagnement managérial
Développement & Employabilité
Engagement collaborateurs et Satisfaction*

Qualité de vie au travail

Great Place to Work depuis 8 années consécutives, SQORUS et son management démontrent leur volonté à maintenir un environnement de travail agréable pour les collaborateurs et l'améliorer de manière continue. La politique de la qualité de vie au travail (QVT) repose sur les principes suivants:

- l'ancrage d'une culture d'échange, de partage et d'entraide (déploiement de la Charte de l'Exigence-Bienveillance SQORUS)
- la veille aux bons équilibres des vies professionnelle et personnelle de ses collaborateurs par la signature des accords sur le droit à la déconnexion et le télétravail et de la Charte de la Parentalité et par une communication régulière sur le sujet.
- une réflexion permanente sur les mesures d'optimisation et l'aménagement d'un environnement de travail ergonomique
- un renforcement du management de proximité favorisant la culture du feedback à 360 tout au long de l'année.
- la mise à disposition des collaborateurs de diverses activités et ateliers centrés sur le bien-être au travail (foot, yoga, sophrologie, relaxation, ateliers santé au travail et bien-être, etc.)

Santé

SQORUS a lancé un programme de prévention de risques physiques et psychosociaux, notamment durant la période du Covid, en collaboration avec un psychologue avec Axa via la mise en place d'une ligne d'écoute. Des ateliers Travail sur l'ergonomie des postes de travail sont organisés pour sensibiliser les collaborateurs aux risques liés au travail.

SQORUS a mis des dispositifs d'aménagement des horaires de travail selon la situation individuelle de chaque collaborateur:

- Aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux
- Contrat à temps partiel facilité
- Règles simples de vie quotidienne (ex: éviter les réunions trop matinales, envoi des mails sur les créneaux travaillés...)
- Aménagement des congés parentaux et de paternité
- Mutuelle Familiale, prime de naissance
- 90% des congés et des RTT fixés par le salarié

Un baromètre RH mensuel, sur toute la période du confinement a permis de mesurer le climat social et collecter les feedbacks des collaborateurs afin de mettre en place des actions d'amélioration. La communauté QVT a été sur l'intranet 25 pour faciliter l'échange et le partage d'informations et d'idées sur la QVT dans SQORUS.



Comité social et économique (CSE)

Le CSE se réunit mensuellement pour discuter et proposer des actions relatives à la santé et la sécurité au travail, aux conditions de travail, à la formation, à l'égalité professionnelle, et à la gestion des activités sociales et culturelles.

Le CSE finance aussi une palette d'activités culturelles (sessions de jeux de société, apéro pétanque, etc.) et sportives (ligue de football, yoga, renforcement musculaire, course, etc.), des chèques cadeaux et subventions pour les collaborateurs et leurs enfants. Le CSE a désigné des référents COVID et harcèlement pour accompagner leurs collègues.

Une boîte à idées est lancée pour recevoir les suggestions des collaborateurs sur les différents sujets qui les concernent.

Les commissions du CSE sont composées de membres élus représentants du personnel.



CHARTES SQORUS

Charte de la Parentalité

Charte de la Parentalité

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie : mieux vivre et mieux travailler.

Une prise en compte de la parentalité des salariés s'inscrit dans une démarche de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elle encourage un environnement de travail où les salariés-parents peuvent mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale.

Notre entreprise, en signant cette Charte, témoigne de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise**
 - Sensibiliser nos responsables Ressources Humaines et nos managers aux enjeux d'une meilleure prise en compte de la parentalité en interne
 - Informar l'ensemble des collaborateurs sur notre engagement
- Créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour les femmes enceintes**
 - Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés-parents
 - Amenager les conditions de travail pour les femmes enceintes
- Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents**
 - Prévenir et éliminer les pratiques discriminatoires pour les salariés-parents ou sein de nos processus Ressources Humaines
 - Favoriser des pratiques et comportements managériaux respectant l'évolution professionnelle des salariés-parents

Amadou NGOM
Président

SQORUS

Charte "Exigence et Bienveillance"

Exigence et Bienveillance
La Charte SQORUS

- Poli(e), tu seras**
Bonjour, merci, au revoir, avec plaisir...
La politesse est le début d'une relation humaine saine.
- L'excellence, te guidera**
La qualité du travail rendu doit être notre principal repère.
Chaque jour, demandons-nous comment l'améliorer.
- Ponctuel(le), tu seras**
Arriver en retard c'est montrer que son planning est beaucoup plus important que celui de ses interlocuteurs, pensez-y !
- La réunionite, tu banniras**
Réduire et optimiser au maximum ses réunions. Pas de réunion sans ordre du jour et compte rendu.
- Le sourire, tu auras**
Le sourire est contagieux et est bien plus agréable à partager avec ses collègues que la mauvaise humeur.
- L'exemplarité, tu incarneras**
Ne pas faire à autrui ce qu'on aimerait pas qu'on nous fasse.
Être exigeant avec soi-même avant de l'être avec les autres.
- La positive attitude, tu adopteras**
Osez le non "positif" : refuser sans offenser, s'affirmer sans nuire à nos relations. Remplacer le "mais" à connotation négative par "et".
- Fiable, tu seras**
Quand on donne un engagement, on s'y tient. On privilégie le bien fait ou vite fait, la qualité prime avant tout.
- Ton calme, tu garderas**
L'art et la manière de maîtriser ses émotions. Crier est avant tout un aveu d'impulsivité et de faiblesse.
- A l'écoute, tu seras**
Être à l'écoute est aussi important qu'être écouté. A chaque fois, se mettre à la place de notre interlocuteur pour mieux le comprendre.

Amadou NGOM
Président

SQORUS

Accord droit à la Déconnexion

SQORUS
Parc des Talents 75009 Paris

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE DROIT A LA DECONNEXION
(Article L.2242-8, 7° du Code du travail)

ENTRE :
La société SQORUS dont le siège social est situé 25 rue de Maubeuge, 75009 Paris représentée par M. Amadou NGOM en sa qualité de président.

ET :
Les représentants du personnel d'autre part

APRES AVOIR RAPPELÉ QUE :
Les signataires se sont réunis pour définir les modalités d'exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion en application de l'article L.2242-8, 7° du Code du travail tel qu'issu de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016. Ils réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :
ARTICLE PRELIMINAIRE : DECONNEXION - DEFINITIONS
Il y a lieu d'entendre par :

- Droit à la déconnexion : le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail ;
- Outils numériques professionnels : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet etc.) qui permettent d'être joignable à distance ;
- Temps de travail : horaires de travail du salarié durant lesquelles il est à la disposition de son employeur et comprenant les heures normales de travail du salarié et les heures supplémentaires, à l'exclusion des temps de repos quotidien et hebdomadaires, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION
Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise SQORUS.

ARTICLE 2 : SENSIBILISATION ET FORMATION A LA DECONNEXION
Des actions de formation et de sensibilisation seront organisées à destination des managers et de l'ensemble des salariés en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.

Amadou NGOM
Président

SQORUS

25 rue de Maubeuge
75009 PARIS
Tél. : +33 (0)1 44 54 26 36
contact@sqorus.com

Accord Télétravail Occasionnel

SQORUS
Parc des Talents 75009 Paris

ACCORD DE TELETRAVAIL OCCASIONNEL
De la société SQORUS

Entre la société SQORUS dont le siège social est situé 25 rue de Maubeuge, 75009 PARIS, représentée par Amadou NGOM, président, d'une part ;
Et les représentants du personnel, d'autre part,

Préambule
Cet accord définit les modalités de télétravail occasionnel qui est mis en place au sein des entreprises Des Systèmes et des Hommes et Talents afin de formaliser cet usage.

Le télétravail occasionnel est un mode de travail à distance auquel il est fait recours de façon exceptionnelle dans les deux cas suivants :

- En cas de force majeure à l'occasion de problèmes de grèves ou de problèmes de transports.
- Pour raisons personnelles qui empêchent le collaborateur d'effectuer ses prestations de travail dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravail occasionnel permet donc de répondre à des situations inhabituelles ou d'urgence, avec l'exécution exceptionnelle hors des locaux de l'entreprise ou de nos clients pour nos consultants en mission, d'une tâche normalement réalisée dans l'entreprise.

Il n'a pas pour objet d'augmenter ou de diminuer le nombre d'heures de travail, ni la charge de travail.

Cet accord s'inscrit dans une démarche visant tout autant à préserver le respect de la vie personnelle et de la santé des salariés, tout en prenant en compte les nécessités de l'entreprise, tant opérationnelles, organisationnelles ou financières.

Aussi, cet accord entre dans la démarche RSE de l'entreprise, le travail à domicile participant à la limitation des risques environnementaux.

Le télétravail s'inscrit dans une relation managériale qui est fondée sur la confiance mutuelle avec les salariés de l'entreprise, une capacité du télétravailleur à exercer ses fonctions de façon autonome et avec un contrôle des résultats par rapport aux objectifs à atteindre et aux directives de son manager.

Amadou NGOM
Président

SQORUS

25 rue de Maubeuge
75009 PARIS
Tél. : +33 (0)1 44 54 26 36
contact@sqorus.com



Loyauté des pratiques et lutte contre la corruption

Honorer les relations commerciales

SQORUS s'engage à travailler honnêtement et équitablement avec tous ses clients, en leur fournissant des services de qualité répondant à leurs exigences, ainsi que les informations exactes relatives à ses prestations de services. Les informations confidentielles, sensibles ou privées relatives aux clients ne doivent en aucun cas être communiquées à autrui, sauf lorsque exigé ou autorisé dans le cadre d'un projet ou d'un contrat.

Reporter les exigences vers les fournisseurs et sous-traitants

SQORUS met en place des dispositifs pour s'assurer du respect des engagements par ses fournisseurs et sous-traitants de toutes les dispositions légales relatives à leurs activités et leur environnement professionnel, ainsi que les exigences de la Déclaration des Droits de l'Homme.

Interdire les accords et ententes avec les concurrents

SQORUS s'engage à ne pas s'associer à des ententes avec les concurrents ayant pour intention ou résultat de fixer des prix, de fausser un processus d'appel d'offres, de se partager un marché ou de limiter la production.

SQORUS s'engage à ne pas échanger des informations sensibles avec les concurrents, en violation du droit de la concurrence.

Prévenir la corruption

SQORUS s'engage à ne pas offrir, recevoir ni fournir, directement ou indirectement, un avantage quelconque, pécuniaire ou autre, à un représentant de l'État ou de celui-ci, à un représentant d'un parti politique ou de celui-ci, à un employé ou agent d'un client public ou privé ou de ceux-ci, à un représentant d'un organisme de prêt ou d'une banque ou de ceux-ci, dans le seul but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou encore de recevoir une quelconque facilité ou faveur impliquant la transgression d'une réglementation.

Respecter les règles de confidentialité

Les droits de propriété intellectuelle de SQORUS englobent les brevets, savoir-faire, secrets de fabrication, marques déposées, noms de domaine, concepts industriels et droits d'auteur. Ils constituent l'un de nos principaux biens et, à ce titre, sont protégés par la loi, partout où cela est possible.

Loyauté des pratiques et lutte contre la corruption

Gouvernance & Corruption

- Engagement : La transparence dans la gouvernance (co-construction stratégies avec managers/valeurs avec tous ; le partage des chiffres lors des trimestrielles),
- Pratiques : Charte éthique créée en interne et disponible sur 25 (référentiel d'engagement interne), mise à jour en 2021, Processus de lancement d'alerte

Ethique, Sécurité, Données personnelles

- Engagement : Chartes Protection des données, Ethique & Sécurité
- Pratiques : Partage des chartes avec les parties-prenantes, sur l'intranet pour les collaborateurs. Les chartes sont annexées au règlement intérieur. Sensibilisation des collaborateurs via un e-learning sur la protection des données.



Loyauté des pratiques et lutte contre la corruption

Charte éthique

Charte sécurité

Charte de protection des données personnelles

En application de la réglementation européenne RGPD, SQORUS met en place une « CHARTE PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES CHEZ SQORUS ». Pour fournir les services demandés par ses clients, répondre aux besoins de gestion de ses clients et de ses prospects, organiser la gestion administrative des salariés, des prestataires et de ses sous-traitants SQORUS s'efforce donc à protéger les données personnelles collectées en respectant la réglementation en vigueur à cet égard. La présente « CHARTE PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES CHEZ SQORUS » vise à informer les salariés, clients, prestataires, sous-traitants de la politique générale à laquelle s'astreint SQORUS pour respecter leurs Données Personnelles.



Nos ambitions pour 2022-2023



SQORUS
People and Solutions that matter



Nos ambitions 2022-2023

Structurer notre stratégie RSE

De nombreuses actions RSE ont été mises en place par SQORUS depuis plusieurs années (dons à des associations, actions pour la Qualité de Vie au Travail, missions solidaires avec Vendredi...).

SQORUS souhaite maintenant se structurer en concevant une stratégie RSE avec une **démarche de co-construction avec ses parties prenantes**.

Compte tenu de son objectif de croissance et notamment de développement sur le continent Africain, la politique RSE de SQORUS intégrera une dimension de mesure transverse & internationale.

Grâce à l'audit interne réalisé en 2021, SQORUS a pu commencer à identifier ses enjeux.

Impliquer les parties prenantes

Début 2022, un webinar de présentation de cet audit a été fait auprès des **collaborateurs**. L'objectif est maintenant de réaliser des ateliers avec les collaborateurs afin de compléter les enjeux RSE et comprendre leur perception du sujet.

La priorisation des enjeux RSE en interne se fera via un questionnaire auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Des entretiens seront aussi réalisés avec des parties prenantes externes (ex: clients) afin de prioriser les enjeux RSE.

En parallèle de cette structuration de stratégie RSE, SQORUS travaille également à la définition de sa raison d'être.

Cette liste d'enjeux priorisés et la raison d'être de SQORUS permettront de construire ses axes d'engagement RSE & son plan d'actions en cohérence.





SQORUS

People and Solutions that matter

SQORUS est un cabinet de conseil spécialisé dans la **transformation digitale des fonctions RH, Finance & IT**, depuis plus de 32 ans. Nos **250 consultants** interviennent auprès de grandes entreprises sur des **projets stratégiques**, à dimension internationale, autour des **systèmes d'information** : stratégie d'évolution, aide au choix, intégration, Business Intelligence, Data Management, support et conduite du changement mais également sur des enjeux autour du Cloud et de l'Intelligence Artificielle.



**250
collaborateurs**



**65 % de missions
engagées au forfait**



**8x au Palmarès GPTW®
depuis 2015**



**32 ans
d'innovation**



**75 % de projets
internationaux**



**2x lauréat au Trophée
des ESN dans la catégorie
« Gestion des Talents »**



25 rue de Maubeuge, 75009 Paris



+33 (0)1 44 54 26 36



contact@SQORUS.com



www.sqorus.com