

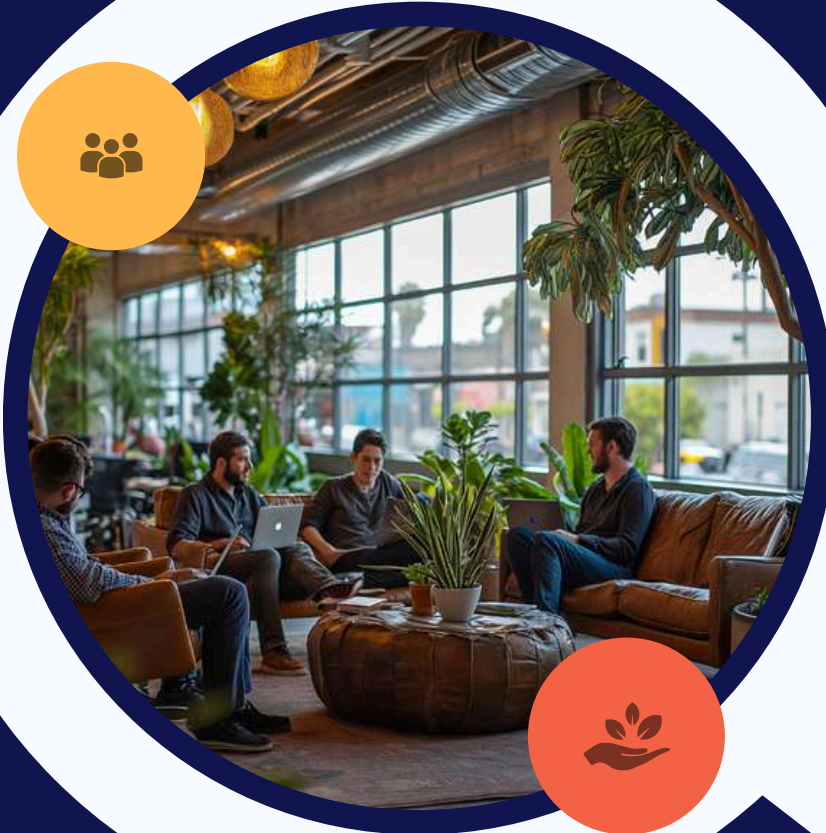


SQORUS

People And Solutions That Matter

Rapport de responsabilité sociétale d'entreprise

2023



Juin 2024

Déclaration de Pap' Amadou Ngom



Chez SQORUS, nos valeurs de **diversité**, de **solidarité et d'engagement** sont les bases des relations que nous entretenons avec nos parties prenantes internes et externes depuis toujours. Elles ont donc trouvé un écho au sein du Global compact lors de notre première signature, en avril 2021.

Le Global Compact est important pour nous. Il permet de fixer un cadre autour de nos actions. Il nous fournit des objectifs chiffrés avec une portée internationale. Les grandes transitions de notre modèle nécessitent une synergie d'acteurs (à petite et grande échelle), il est nécessaire pour nous de savoir que SQORUS participe aujourd'hui à ces mutations aux côtés de nombreux acteurs engagés.

Notre Raison d'Être co-construite cette année, « Assurer à nos collaborateurs et nos clients un environnement innovant et bienveillant pour avoir un impact positif et durable sur notre écosystème », matérialise notre engagement et notre foi dans les principes du Global Compact. Par le biais de l'innovation, notre but est aujourd'hui d'arriver à concilier cet engagement avec les objectifs économiques du groupe.

Cette année, une politique d'actions multidimensionnelles a été mise en place avec en premier lieu, la structuration de notre politique d'engagement. Nous avons fait un état des lieux, défini les axes d'engagements et enjeux du groupe, programmé une roadmap 2024 d'actions, structuré notre équipe RSE pluridisciplinaire afin d'avoir une vision claire de nos ressources et de notre cap en matière d'engagement.

Nous menons également une **campagne d'acculturation auprès de nos collaborateurs** tant pour les sensibiliser aux enjeux liés à ces sujets que pour les embarquer sur ces projets en tant qu'ambassadeurs RSE. L'objectif aujourd'hui est que les collaborateurs SQORUS se mobilisent en tant qu'individus et non uniquement en tant que collaborateurs.

Enfin, nous avons réalisé sur le début d'année 2024, **notre analyse Bilan Carbone** par le biais d'un prestataire externe, ORKI. Cette étude d'impacts est pour nous une nécessité afin d'identifier les principaux pôles d'émissions propres à nos métiers et ainsi pouvoir prévoir des trajectoires de réduction d'impact cohérentes.

Par ailleurs, **nous menons une démarche d'amélioration continue**, par laquelle nous souhaitons maintenir la qualité de notre engagement sur les sujets déjà traités au sein du groupe tels que la **diversité ou l'équité Homme Femme**.

Conscients de l'impact multidimensionnel de notre secteur d'activité, nous voulons également nous **engager plus avant dans la sobriété numérique et énergétique**, ainsi que dans le contrôle de notre chaîne de valeur, avec la mise en place d'une politique d'achat responsable sous forme de démarche programmatique.

Pap' Amadou NGOM,
Président de SQORUS

I. Introduction

01 - Notre engagement P.5

- Notre Raison d'Être
- Notre politique et nos valeurs
- Nos axes d'engagements RSE

02 - La RSE au cœur de notre stratégie P.11

- Historique de l'engagement chez SQORUS
- Stratégie RSE collaborative
- Nos enjeux RSE
- Gouvernance RSE
- Nos référentiels et évaluations

II. Nos actions & résultats

01 - Gouvernance & offres responsables P.21

- Piloter la RSE
- Acculturer et mobiliser nos clients

02 - Éthique & loyautés des pratiques P.28

- Prévenir les risques éthiques
- Développer un réseau de partenaires

03 - Social & sociétal P.35

- Développer le bassin d'emplois local
- Assurer la diversité et la qualité de nos talents
- Garantir des missions diversifiées et de qualité de nos talents
- Favoriser la qualité de vie au travail

04 - Environnemental P.50

- S'engager dans la sobriété énergétique & numérique
- Bilan carbone

- Favoriser l'éco-mobilité et le travail hybride
- Mettre en place des événements internes à fort impact social et faible impact environnemental
- Avoir un lieu de vie éco-responsable

III. Nos ambitions RSE

Nos ambitions 2024 **P.61**

III. Annexes

01 - Fédérer autour d'un écosystème vertueux **P.63**

02 - Innover pour avoir des impacts durables **P.67**

03 - Adapter notre quotidien aux nouveaux enjeux **P.70**

I. INTRODUCTION

1. Notre engagement



SQORUS

People And Solutions That Matter

Notre Raison d'Être

Une Raison d'Être construite collectivement

Notre Raison d'Être est le fruit d'une réflexion profonde menée par un groupe de travail interne qui a organisé des entretiens auprès de nos collaborateurs, de nos clients et de nos partenaires pour recueillir la perception de ce qui nous distingue, ce qui nous anime et ce que nous voulons impérativement préserver de notre entreprise et des valeurs qui la guident.

Notre Raison d'Être définit notre contribution à l'intérêt collectif.

Assurer à nos **collaborateurs et clients**
un environnement **innovant et bienveillant**
pour avoir un **impact positif et durable**
sur notre **écosystème**



Notre politique et nos 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. Ils sont les bases de notre réussite, 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...

01

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

02

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

03

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

04

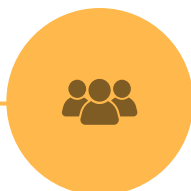
Exigence-bienveillance, valeur "chapeau"

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 et de rigueur

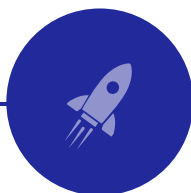


Nos axes d'engagement RSE



Fédérer autour d'un écosystème vertueux

- Développer des partenariats durables avec nos parties prenantes dans une démarche collaborative
- Informer notre écosystème en transparence sur nos engagements & actions RSE et prévenir les risques éventuels
- S'engager dans la sobriété énergétique et numérique afin de limiter notre impact sur la planète



Innover pour avoir des impacts durables

- S'appuyer sur la diversité de nos talents et sur le Lab SQORUS pour innover et adapter notre offre de service de manière éthique
- Garantir des missions variées et adaptées aux enjeux actuels et futurs
- Mettre en place des partenariats business responsables et partager nos recherches avec nos partenaires





Adapter notre quotidien aux nouveaux enjeux

- Renforcer notre engagement social historique en ajoutant une dimension durable à nos actions
- Donner du sens grâce à un environnement bienveillant et respectueux de l'humain et de l'environnement
- Faire vivre nos valeurs à travers nos collaborateurs et les sensibiliser aux enjeux RSE



I. INTRODUCTION

2. La RSE au cœur de notre stratégie



SQORUS

People And Solutions That Matter

Historique de l'engagement chez SQORUS

Depuis sa création, la diversité, la solidarité et l'engagement sont les bases des relations qu'entretient SQORUS avec ses parties prenantes internes et externes.

2012

Première évaluation
ECOVALIDIS

2019 - 2020

Soutien "SOS
Villages d'Enfants"
Politique retour
congé maternité et
parental

2015

Première
certification Great
Place To Work et
progression
constante depuis

2021

Signataire Global
Compact, politique
RGPD, QVT, Best
Workplace for
Women



2022

Mise en place du projet
RSE collaboratif et
évaluation continue des
actions & pratiques RSE
Equipe RSE

2023

Trophée "Top Tech" *
Finalisation de la
stratégie et du plan
d'action RSE
Bilan carbone groupe

** Prix du meilleur projet RH : Politique RH en interne et la qualité de l'environnement de travail des collaborateurs SQORUS*

Prix de l'attractivité : Action autour de la marque employeur et campagne marketing

Stratégie RSE collaborative

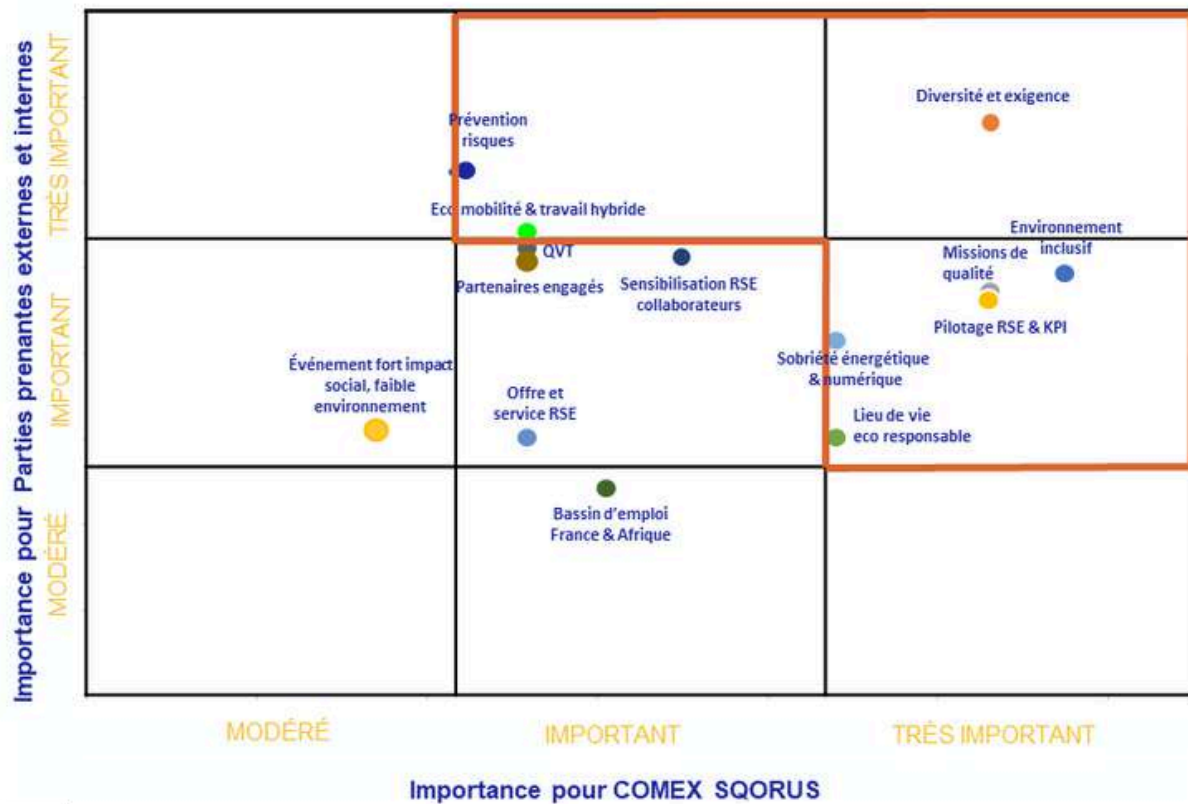
Notre objectif était de co-construire notre stratégie RSE avec nos collaborateurs et certaines parties prenantes externes.

Structuration collaborative de notre stratégie RSE

- **Février-Mai 2022 : Constitution d'une équipe RSE** composée de collaborateurs grâce à un appel à candidatures.
- **Juillet 2022 : Ateliers avec les collaborateurs** afin de compléter le diagnostic et comprendre leur perception du sujet.
- **Septembre 2022** : Séminaire d'entreprise, stand RSE pour sensibiliser les collaborateurs et identifier les collaborateurs pour devenir ambassadeurs. Arrivée d'un alternant pour rejoindre l'équipe RSE.
- **Novembre 2022 – Janvier 2023 : Priorisation des enjeux RSE** via un questionnaire auprès de l'ensemble **des collaborateurs et de parties prenantes externes** (clients, fournisseurs, éditeurs, actionnaire externe).
- **1^{er} trimestre 2023 : Ateliers de co-construction avec les collaborateurs** pour définir les Axes d'engagement et le plan d'action associé aux enjeux. Matrice de matérialité et **choix final des enjeux prioritaires avec le COMEX, Roadmap 2023.**
- **Juin 2023** : Présentation des Axes d'engagement et de la note Ecovadis aux collaborateurs lors d'une trimestrielle.
- **Septembre 2023** : Démarrage des travaux du Bilan Carbone.



Matrice de matérialité RSE SQORUS






 Enjeux forte priorité



Nos enjeux RSE

Nos enjeux RSE sont rattachés à nos 3 axes d'engagement.
Enjeu = Engagement = Actions = Indicateurs de mesure.



-  Innover pour avoir des impacts durables
-  Adapter notre quotidien aux nouveaux enjeux
-  Fédérer autour de notre écosystème vertueux

Gouvernance RSE



Equipe RSE

Nous avons mis en place une équipe pluridisciplinaire afin de définir et déployer les actions RSE. Elle est composée de collaborateurs issus des diverses divisions de l'entreprise. Cette équipe a été constituée sur la base du volontariat. Nous avons également un alternant dédié à 100% à la RSE.

Chaque membre de l'équipe a un rôle précis identifié. Notre DRH est notre Sponsor COMEX.

Comités de suivi en interne

Comités de suivi RSE :

- Suivi du plan d'action et des indicateurs RSE avec l'équipe dédiée
- Fréquence mensuelle

Les Rendez-vous Ambassadeurs RSE

- Remontée des avancées
- Réflexions et passage à l'action en commun
- Fréquence mensuelle

Comités de pilotage RSE avec le COMEX :

- Suivi des indicateurs RSE, remontée des avancées
- 3 fois par an : Mai (bilan Ecovadis), Octobre (suivi), Janvier (KPIs cibles)

Ambassadeurs RSE

Suite à un appel à volontariat, nous avons également identifié une vingtaine d'ambassadeurs pour relayer l'équipe RSE, qui peuvent intervenir en renfort de façon plus ponctuelle afin de participer et relayer les actions menées. Ils sont également issus des différentes entités de l'organisation.

Nos Parties Prenantes



01

Candidats & Collaborateurs

- Étudiants, Candidats, Collaborateurs, CSE (représentants du personnel)

02

Actionnaires

- Associés salariés
- Ardian (actionnaire externe, minoritaire)

03

Clients & prospects

- Clients actuels (sociétés cotées, CAC 40, DRH / DSI / DAF / Achats, ...), clients potentiels

04

Partenaires & auditeurs

- Partenaires : Acces Inclusive Tech, Editeurs Oracle,
- Auditeurs : GPTW, Ecovadis

05

Fournisseurs & sous-traitants

- Fournisseurs : Marketing / Communication, SI / IT, Organismes de formation, locaux..., OPCO
- Sous-traitants : Freelances, formateurs, cabinets

06

Associations

- Vendredi, SOS Villages d'Enfants

07

Universités & écoles

- Partenariats Ecoles Forums

08

Management & fonctions support

- COMEX, Managers, RH, Commerce, Marketing, Comptabilité, Services Généraux



Nos référentiels et évaluations

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 et les 17 ODD

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

SQORUS s'engage à analyser ses actions afin de progresser sur les 17 objectifs de développement durable fixés par l'Agenda 2030. Nous mettrons en avant les ODD couverts par nos actions dans les pages suivantes.

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'ISO 26 000 et au GRI.

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.

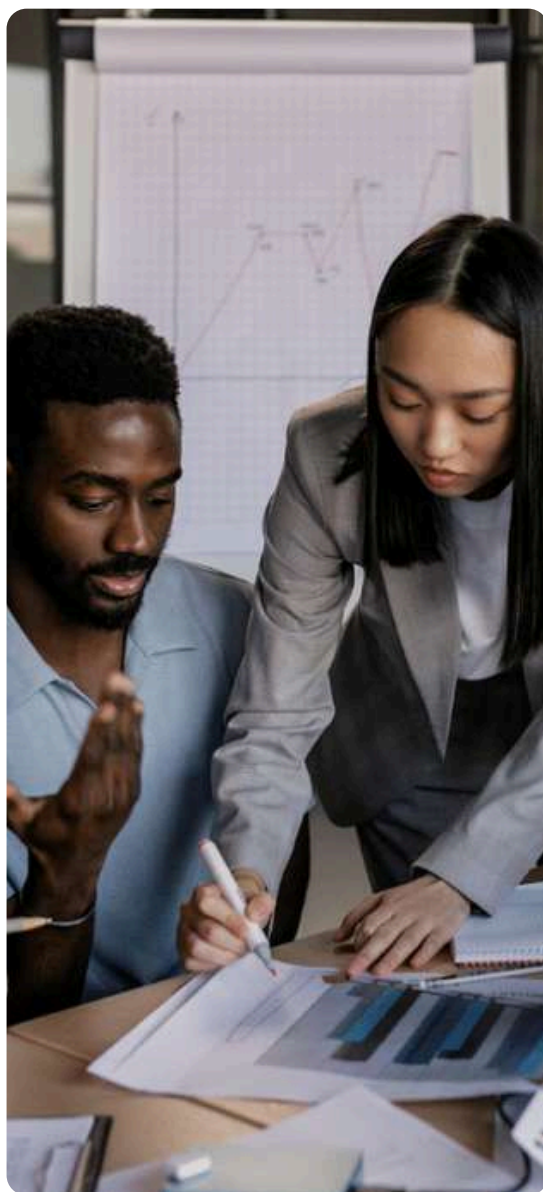
Les chartes externes

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 la Diversité](#)
- 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'Égalité H-F
- Plan d'action relatif au maintien dans l'emploi des Séniors



II. NOS ACTIONS & RÉSULTATS

1. Gouvernance & offres responsables



SQORUS

People And Solutions That Matter



Cette section rassemble l'ensemble des enjeux visant à :

- Définir et appliquer un **dialogue en transparence** avec nos parties prenantes internes et externes.
- Suivre nos **engagements et indicateurs RSE**.
- Faire **évoluer nos services et notre business model** pour s'adapter à notre écosystème.





ODD 16 - Paix, justice et institutions efficaces

Piloter la RSE de manière transverse et transparente au niveau du Groupe

Engagements

Traduire nos objectifs RSE en indicateurs de mesure. Communiquer et partager avec transparence notre état de lieux et nos réalisations avec nos parties prenantes.

- Questionnaire Ecovadis depuis 2012
- Great Place to Work puis 2014
- Signataire du Global Compact depuis 2021 Charte RSE interne

SQORUS, ENTREPRISE RESPONSABLE

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

SIMPLIQUE
Engagements associatifs
Soutien à SOS Villages d'enfants

Retrouvez toutes nos actions RSE sur www.sqorus.com

Actions mises en oeuvre

Implication de la Direction :

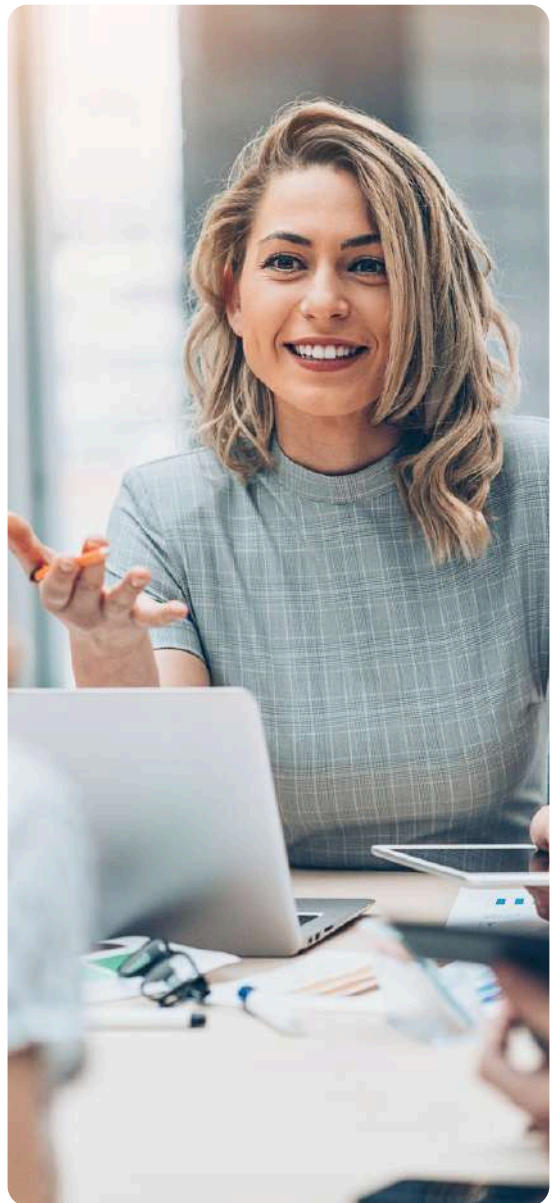
- Diagnostic RSE fin 2021 intégrant l'interview de chaque membre du COMEX. Validation de la stratégie RSE avec le COMEX.

Transparence dans la gouvernance :

- Co-construction de la stratégie avec les managers.
- Partage des indicateurs business auprès des collaborateurs lors des trimestrielles.
- Co-construction du plan d'actions RSE avec des collaborateurs intéressés par le sujet.
- Questionnaire pour prioriser les enjeux partagés aux collaborateurs (oct - nov 2022) et aux clients / fournisseurs partenaires (nov 22 - janvier 23).

Gouvernance RSE :

- Équipe RSE pluridisciplinaire.
- Ambassadeurs RSE de toutes les divisions.
- Définition de KPIs RSE.



KPIs et Objectifs

- 58/100 en 2023, progression de 4 points depuis la dernière évaluation. Médaille de bronze. Objectif de passer à 70/100 à moyen terme, en progressant sur l'ensemble des volets.
- 4^e au classement Great Place to Work en 2023 (catégorie 50-250 salariés) --> 2024 : maintenir la position avec changement de catégories





ODD 17 - Partenariats pour la réalisation des objectifs

Sensibiliser nos collaborateurs aux bonnes pratiques RSE

Engagements

Permettre à nos collaborateurs de découvrir / se former sur les sujets RSE afin de les mobiliser et de les amener à s'engager à nos côtés et de façon personnelle. Valoriser leurs engagements.

Actions mises en oeuvre

- Sensibilisation au handicap au travail avec Petite mû (Atelier).
- Sensibilisation à la sobriété énergétique et aux bons gestes.
- Webinar bilan Carbone : nous avons réalisé un webinar pour présenter la démarche BC mais également pour rappeler les bon geste à avoir en matière de responsabilité carbone.
- Webinar Numérique responsable pour une sensibilisation aux bons gestes numériques.



Affichette de rappel des bon gestes collées sur les murs dans les zones concernées.

Notre webinar Numérique Responsable

[Accéder à la présentation](#)

KPIs et Objectifs

- Nombre d'événements de sensibilisation (environnement) en 2023 : 2
- Nombre d'événements de sensibilisation (Social) en 2023 : 3



ODD 17 - Partenariats pour la réalisation des objectifs

Acculturer et mobiliser nos clients sur bonnes pratiques RSE

Engagements

Chez SQORUS, nous croyons à l'intelligence collective et nous avons comme engagement premier d'accompagner le plus efficacement possible nos clients pour l'amélioration de leur performance opérationnelle.

Dans sa charte éthique, SQORUS s'engage également à travailler honnêtement et équitablement avec tous ses clients, en leur fournissant des services de qualité répondant à leurs exigences. c'est au travers de ces deux engagements clés qu'il devient logique pour le groupe de former ses clients et partenaires sur les bonnes pratiques RSE, afin de garantir un service au plus proche de nos valeurs et de créer des liens uniques avec nos partenaires.

L'objectif ici est bien un engagement commun dans les valeurs de la RSE et valorisé par le collectif.

Actions mises en oeuvre

- Suivi de la satisfaction clients (feedback de la part des commerciaux pris tous les trimestres), fiche mission – initiative lancée Q4 2021
- La satisfaction des clients est partagée en interne sur 25 (intranet) régulièrement par le commerce & en externe sur les réseaux sociaux



L'article sur le Good Forum du 18.10.22 l'article est à retrouver juste ici :

[Voir l'article](#)

KPIs et Objectifs

- 2,4 % du chiffre d'affaires de l'entreprise a été investi dans la recherche et le développement de nouveaux services respectueux de l'environnement en 2022

KPIs et Objectifs

Nombre d'articles publiés sur notre blog SQORUS en lien avec la RSE : 2 en 2023.

Engagements

Anticiper les nouvelles demandes et mettre en place des services durables pour nos clients. Décliner la RSE au sein de notre expertise pour les différentes fonctions RH, IT et Finance. Inclure la RSE dans notre démarche d'Innovation gérée par le Lab SQORUS.

Actions mises en oeuvre

- Recrutement d'un alternant pour travailler sur le Green IT
- Participation à des séminaires : RH & Transition écologique...
- Groupe de travail pluridisciplinaire pour réfléchir sur les offres de services RSE



II. NOS ACTIONS & RÉSULTATS

2. Éthique & loyautés des pratiques



SQORUS

People And Solutions That Matter



Ethique des affaires

SQORUS considère que l'éthique va au-delà de la simple conformité aux lois et réglementations en vigueur : elle implique une conduite responsable et intègre, guidée par des valeurs telles que l'intégrité, la transparence et le respect des droits humains.

Nous croyons fermement que la promotion de l'éthique des affaires est essentielle pour assurer la confiance et la crédibilité de notre entreprise, ainsi que pour favoriser des relations durables et mutuellement bénéfiques avec toutes nos parties prenantes.

Lutte contre la corruption

SQORUS considère que la corruption représente non seulement une violation éthique, mais également une menace significative pour le développement durable et l'équité sociale.

Ainsi, nous avons mis en place une charte éthique et lançons des formations à destination de nos collaborateurs afin de prévenir, détecter et remédier à tout acte de corruption au sein de notre entreprise.

Sensibilisation interne et externe

SQORUS encourage activement le dialogue ouvert et constructif sur l'éthique, favorisant ainsi une prise de conscience collective et un engagement envers des comportements éthiques dans toutes nos activités professionnelles.

Parallèlement, nous nous efforçons également de sensibiliser nos partenaires commerciaux, nos fournisseurs et nos clients à l'importance de l'éthique dans les affaires, en partageant nos valeurs et nos engagements en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale.

Chaîne de valeur globale

SQORUS reconnaît que son impact dépasse largement ses frontières organisationnelles et que sa chaîne de valeur s'étend à travers le monde, impliquant de nombreux acteurs tout au long du processus.

C'est pourquoi nous nous engageons à promouvoir des pratiques commerciales responsables à chaque étape de notre chaîne de valeur.

En adoptant une approche holistique et collaborative de la chaîne de valeur globale, nous contribuons à promouvoir des pratiques commerciales durables et équitables à l'échelle mondiale, tout en renforçant notre position en tant qu'entreprise responsable et soucieuse de son impact sur la société et l'environnement.

Protection des données clients

SQORUS accorde une attention particulière à la protection des données de nos clients car la confidentialité et la sécurité des informations personnelles sont essentielles pour instaurer et maintenir la confiance de nos clients. C'est pourquoi nous avons mis en place des politiques, des procédures et des technologies robustes visant à garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données que nous traitons. En adoptant une approche proactive et responsable envers la protection des données de nos clients, nous réaffirmons notre engagement envers l'éthique des affaires et notre volonté de préserver la confidentialité et la confiance de nos clients.





ODD 16 - Paix, justice et institutions efficaces

Prévenir les risques éthiques (RGPD, corruption...)

Engagements

Assurer une éthique au sein de l'entreprise et répondre aux exigences en matière de sécurité et de confidentialité des procédures afin d'assurer une qualité de service : concurrence loyale, protection des données, respect des droits de l'Homme, prévention contre la corruption.

- Charte de Protection des données (mise à jour en 2021).
- Charte Ethique.
- Charte Sécurité.

- Réalisation d'une analyse d'impact pour tout traitement de données personnelles sous-traitées en interne à SQORUS Côte d'Ivoire.
- Sensibilisation des collaborateurs : RGPD partagée dans le Welcome Book, un e-learning sur la protection des données.
- Sensibilisation ad hoc des collaborateurs sur les transferts de données hors UE, l'importance du RGPD dans les projets RH et SIRH (webinars).

Actions mises en oeuvre

- Partage des chartes sur l'intranet pour les collaborateurs.
- L'entreprise dispose d'un DPO.
- Les chartes sont annexées au règlement intérieur.
- Signature de la charte RGPD pour tous les sous-traitants.



KPIs et Objectifs

- 76 % des collaborateurs ont été formés au RGPD en août 2023 (E-learning)
- Médaille de bronze Provigis



- Recrutement d'un Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information en charge de la sécurité et la protection des données.
- Signatures des 3 chartes pour tout nouveau collaborateur. Préparation de la campagne de formation Lutte anti-corruption 2024 pour un public cible (Managers, Commerce et ADV).



Chartes SQORUS

En application de la réglementation européenne RGPD, SQORUS met en place une « Charte protection des données 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 de protéger les données personnelles collectées en respectant la réglementation en vigueur à cet égard.

La présente « Charte protection des données 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.



Charte Ethique



Charte sécurité



Charte RGPD





ODD 17 - Partenariats pour la réalisation des objectifs

Développer un réseau de partenaires engagés dans une démarche RSE

Engagements

S'assurer du fait que nos partenaires (clients, fournisseurs, sous-traitants, freelances, partenaires éditeurs...) favorisent les bonnes pratiques en termes d'éthique et de droits humains et limitent leurs impacts environnementaux.

- Sensibilisations et informations auprès de nos partenaires via notre site internet, nos publications, notre communication interne et externe de notre engagement RSE

Actions mises en oeuvre

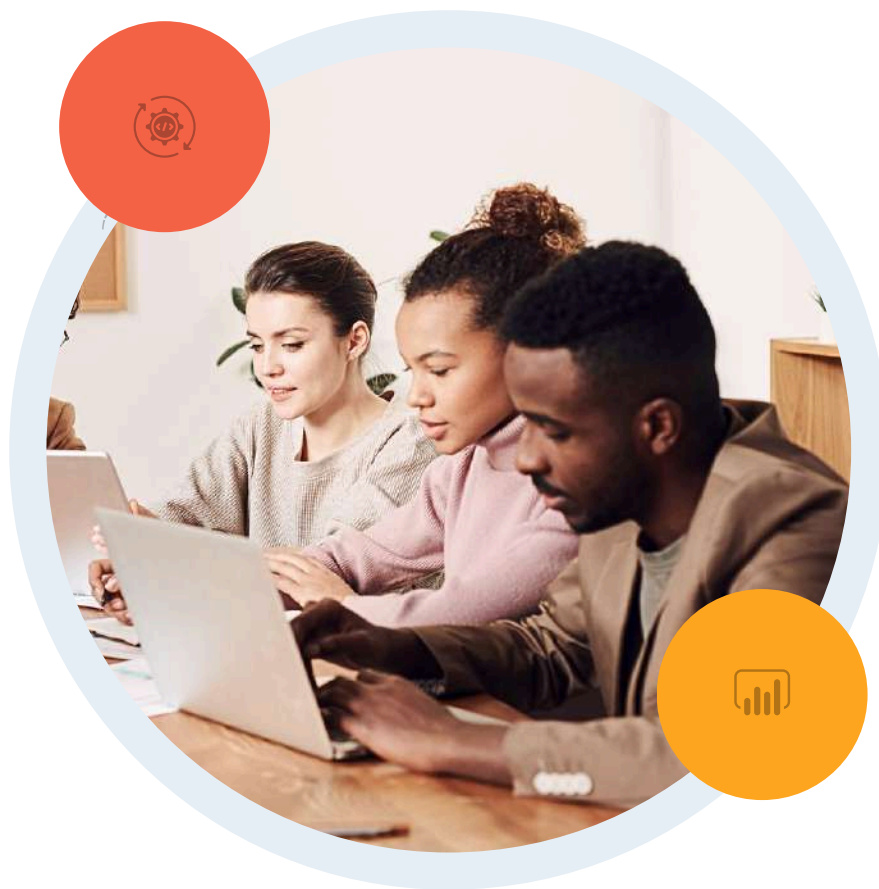
- Mise en place d'une Charte Achat Éco-responsable
- Divulgation de la Charte Achat Éco-responsable à l'ensemble de nos partenaires pour lecture et signature de celle-ci
- Établissement d'une politique Achat Éco-responsable ainsi que la mise en place en interne d'un processus Achat Éco-responsable
- Mise en place et divulgation d'une charte Sous-traitants

KPIs et Objectifs

- 100 % de nos freelances ayant signé notre charte éthique et RGPD.
- Pourcentage et montant des achats annuels € HT consacrés aux achats auprès de structures du secteur du travail protégé et adapté (STPA) – 20 % en cible.

II. NOS ACTIONS & RÉSULTATS

3. Social & sociétal



SQORUS

People And Solutions That Matter



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 talents de SQORUS de développer leurs compétences et d'être en adéquation avec les besoins des clients et les tendances du marché.





ODD 4 - Éducation de qualité



ODD 8 - Travail décent et croissance économique



ODD 10 - Inégalités réduites

Développer le bassin d'emplois local en France et en Afrique

Engagements

Développer le bassin d'emplois local grâce aux recrutements, à la formation des collaborateurs afin d'assurer leur employabilité et à la mise en place une politique d'offshoring responsable.

- Partenariats avec des écoles et des universités d'entreprise pour l'acquisition de talents.
- Accompagnement actif des associations en faveur de la diversité et l'inclusion du marché du travail.

Actions mises en oeuvre

Accès à l'emploi :

- Stratégie de croissance visant à l'insertion professionnelle de la population active.
- Rémunération moyenne de nos effectifs équivalente à 2,5 fois le SMIC.

Notre page dédiée sur nos partenariats :

[Voir la page](#)

Développement des compétences :

- Appartenance à une communauté métier qui permet à chaque talent de grandir professionnellement grâce à aux échanges entre pairs, les REX, la formation, la veille.
- Formations et certifications pour accompagner les collaborateurs dans leur développement de carrière.
- Missions en adéquation avec le profil et le souhait d'évolution de carrière.
- Encouragement de la mobilité horizontale et verticale.

Contribution aux associations pour l'éducation :

- Les budgets initialement alloués aux cadeaux aux clients sont versés au Secours Populaire depuis 2021.
- Depuis 2019, SQORUS apporte son soutien à SOS Villages d'Enfants en reversant 500€ 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.

KPIs et Objectifs

- 0,03 % représentent les dons à des œuvres caritatives par rapport au chiffre d'affaires de la dernière année fiscale.
- 15 % de recrutements de juniors sortis d'école.
- 3,5 ans ancienneté moyenne.





ODD 5 - Égalité entre les sexes



ODD 10 - Inégalités réduites

Assurer la diversité et la qualité de nos talents grâce à un environnement inclusif et exigeant (1/2)

Engagements

Valoriser la diversité, valeur clé de SQORUS, sous toutes ses formes au service de nos équipes et de nos clients. Créer un environnement valorisant l'ouverture d'esprit sans discriminations et avoir une approche par compétences. Charte de la diversité signée (externe) Plan d'action Egalité professionnelle Plan d'action du maintien des seniors dans l'emploi Plan d'égalité hommes-femmes

Actions mises en oeuvre

- Recrutement basé sur les compétences (non discrimination).
- Traitement égal dans tous les processus RH (promotion, formation...).

- Canaux d'acquisition variés : chasse sur les réseaux sociaux, forums, cooptation.

SQORUS a mis en place des actions favorisant l'employabilité des femmes, 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 (80% des stagiaires confirmés en CDI).
- Partenariat avec des écoles d'ingénieurs et des centres de formations pour favoriser l'embauche de jeunes diplômés.

Aide au retour à l'emploi

- Partenariat avec Acces Inclusive Tech et FITEC pour l'aide au retour à l'emploi de personnes en difficulté 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 et des retraites.

Personnes en situation de handicap

- Politique RH et managériale Handi-acueillante : Acquisition, onboarding et gestion de carrières des personnes en situation de handicap.
- Adaptation des postes aux besoins émis.
- Sensibilisation de l'ensemble de nos effectifs, management et direction inclus.

Actions phares 2023

- Réalisation d'un audit.
- Construction d'un plan d'action.
- Mise en place d'indicateurs clés et d'objectifs.





ODD 5 - Égalité entre les sexes



ODD 10 - Inégalités réduites

Assurer la diversité et la qualité de nos talents grâce à un environnement inclusif et exigeant (2/2)

Actions mises en oeuvre

Égalité Femmes-Hommes

- Signature de la charte STOP au sexisme ordinaire et prise de 3 engagements :
 - Afficher et appliquer le principe de tolérance zéro.
 - Informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts.
 - Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire.
- Signature de la charte de la parentalité
- Webinar table ronde femmes DSI inspirantes : l'objectif est d'inspirer nos talents au travers de témoignages inspirants, à les pousser à oser davantage, rêver plus grand, briser le plafond de verre et permettre aux femmes d'accéder à des postes managériaux dans le monde de la technologie.
- Ateliers de sensibilisation aux biais de genre /Formation Leadership au féminin.
- Rédaction d'annonces d'emploi inclusives.
- Partenariat avec l'association "Femmes Ingénieures".

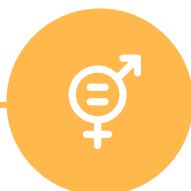
Objectifs

- Entreprise lauréate du Palmarès Best Workplaces for Women depuis 2020.
- Index égalité H-F supérieur à 80 %
- Parité en termes d'embauche
- Parité dans le groupe
- Prises des congés paternité



Chiffres clés

Diversité & inclusion (1/2)



Genre

41,5% de femmes / 58,5% d'hommes dans le Groupe

- 41,5% de nos collaborateurs sont des femmes et 36% au sein du COMEX, 36,5 % de femmes managers.
- 58% des collaborateurs femmes et 48% des collaborateurs hommes ont suivi des formations.
- 16% des collaborateurs femmes et 17% des collaborateurs hommes ont obtenu une promotion.
- Index d'égalité Homme-Femme à 93 % en 2023.
- 93% de nos collaborateurs sont des femmes au sein des fonctions transverses et 100 % de ses managers sont des femmes.
- 54,2% de nos collaborateurs sont des femmes au sein la division RH et 47 % de ses managers sont des femmes.
- 22 % de nos collaborateurs sont des femmes au sein la division IT et 33 % de ses managers sont des femmes.



Multiculturel

KPIs

- **25+ nationalités différentes au sein de SQORUS.**
- **9% de nos recrutements sont issus de profils en reconversion, 15% de ces profils font partie de nos tops performers.**
- Recrutement; 47,2% des candidates femmes.
- 11 alternants et stagiaires recrutés, 80% des stagiaires et alternants ayant fini leur stage / alternance ont été recrutés, 3 collaborateurs recrutés suite à une reconversion professionnelle, 1 personne en situation de handicap.



Chartes SQORUS

Diversité & inclusion (2/2)

Charte de Recrutement

CHARTRE 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 recherchons 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&A. Nous recherchons donc des collaborateurs reconnus pour leur personnalité et la diversité de leurs expériences, en plus de leurs parcours professionnels.

- Nous nous engageons à observer une légalité 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 intégrer le candidat, dès l'entretien téléphonique, de notre processus de recrutement.
- 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'entretien.
- 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 NOOM
Président

SQORUS

Charte de la Diversité

CHARTRE de 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 fonde sur la confiance, elle oriente la sélection des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et d'une performance.

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 dimensions et ses incitations, les composantes culturelles ethniques et sociales au 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'évaluation 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 résultants de la mise en œuvre de nos engagements.

Amadou NOOM
Président

SQORUS

Plan d'action relatif à l'Égalité H-F

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 Minimis 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 | 57,2% | 42,8% |
| Fonctions supports Cadres | 45% | 60% |
| Fonctions supports non-Cadres | 0% | 100,00% |

29 rue de Meudon
75 008 PARIS
Tel. : +33 (0)1 44 94 26 36

www.sqorus.com

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

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 mobilisent 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 fonctions 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 tutorat

29 rue de Meudon
75 008 PARIS
Tel. : +33 (0)1 44 94 26 36

www.sqorus.com



ODD 4 - Éducation de qualité



ODD 8 - Travail décent et croissance économique

Garantir des missions diversifiées et de qualité à nos talents

Engagements

Assurer le développement et la montée en compétences des collaborateurs via leurs missions sur le lieu de travail : missions clients, projets internes, partage entre pairs.

Actions mises en oeuvre

- Processus d'Onboarding et de shadowing.
- Assignation des mentors et des tuteurs pour accompagner les nouvelles recrues et les juniors.
- Un renforcement du management de proximité favorisant la culture du feedback à 360 tout au long de l'année.
- Développement d'Académies en interne liées à nos missions afin d'avoir un partage entre pairs

(Change management, AMOA, Agile, Oracle HCM Cloud, Power BI...)

- Communautés métiers de partage afin de partager les retours d'expérience.
- Retours d'expérience transverses au sein de l'entreprise.
- Développement d'une plateforme interne pour partager de la documentation utile.
- Certification Qualiopi.

KPIs et Objectifs

- Part des promotions et des mobilités interne : 17%.
- Part des certifications : 13%.
- Fidélisation de nos talents : 3,5 ans d'ancienneté moyenne.



ODD 3 - Bonne santé et bien-être

Favoriser la qualité de vie au travail de nos talents quel que soit leur lieu de travail

Engagements

Assurer des conditions de travail saines pour nos collaborateurs, favoriser les équilibres de vie.

Diffuser nos valeurs « Bienveillance et Exigence » fondamentales de la Raison d'Être pour favoriser un bon climat social.

Notre charte exigence-bienveillance

[Voir la charte](#)

- Événements professionnels (afterworks, kick off, séminaires..).
- Cours de sports (Yoga, Boxe, Foot) et ateliers bien être.
- Journée anniversaire offerte à l'ensemble des collaborateurs.
- Semaine de la Qualité de Vie au travail avec des actions et des communications dédiées.
- Un renforcement du management de proximité favorisant la culture du feedback à 360 tout au long de l'année.

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

- Proximité de la Direction, RH et managériale.
- Télétravail régulier (étranger et région)

- Aménagement ponctuel des horaires en cas de nécessité personnelle.
- 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.

Comité social et économique (CSE)

Le CSE se réunit mensuellement pour discuter et proposer des actions relatives aux conditions de travail des salariés.

Il 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.

KPIs et Objectifs

- Lauréate du Prix Great Place To Work depuis 2014.
- 4^e au classement Great Place to Work en 2023 (catégorie 50-250 salariés).



Chartes SQORUS

Bien-être au travail

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 professionnelles et familiales.

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
 - Informier 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
 - Aménager 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 au sein de nos processus Ressources Humaines
 - Favoriser ces 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

- Pol(i)e, tu seras**
Soyez, merci, au travail, avec plaisir... la politesse est le début d'une relation humaine saine.
- L'excellence, tu guideras**
La qualité du travail rendu doit être notre principal repère. Chaque jour, demandons-nous comment l'améliorer.
- Ponctuel(le), tu seras**
Arriver en retard peut montrer que son planning est beaucoup plus important que celui de ses interlocuteurs, pensez-y !
- La réunionite, tu banniras**
Réflète et optimise au maximum tes 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 l'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 cri d'impuissance 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

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE DROIT À 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 représentées par M. Amadou NGOM en sa qualité de président.

ET :
Les représentants du personnel d'autre part

APRES AVOIR RAPPELE 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 reconnaissent 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 sociaux etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/citronet 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 quotidiens 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.

25 rue de Maubeuge
75 009 PARIS
Tel. : +33 (0)1 44 54 26 36
contact@sqorus.com

Accord Télétravail Occasionnel

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,

Preamble
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 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 rentre 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.

25 rue de Maubeuge
75 009 PARIS
Tel. : +33 (0)1 44 54 26 36
contact@sqorus.com

II. NOS ACTIONS & RÉSULTATS

4. Environnemental



SQORUS

People And Solutions That Matter



Avoir une utilisation durable des ressources en énergie, et notamment dans les énergies liées au numérique, en vue de s'adapter au changement climatique et à la préservation de la biodiversité.

L'engagement pour l'environnement de SQORUS intervient dans la volonté du groupe de réaliser des prestations et événements à fort impact social et à faible impact environnemental.





ODD 13 - Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

S'engager dans la sobriété énergétique & numérique

Engagements

Avoir une utilisation durable des ressources en énergie, et notamment dans les énergies liées au numérique, en vue de s'adapter au changement climatique.

- Campagne de sobriété Numérique avec un webinar, réalisé et animé en interne, sur les usages du numérique et sur le numérique responsable, en lien avec l'équipe du Lab SQORUS.

Actions mises en oeuvre

- Analyse Bilan Carbone initiée sur l'exercice de l'année 2023
- Campagne de sobriété énergétique avec des affichages sur les bons gestes et une nouvelle charte. Également une journée sans chauffage pour sensibiliser sur l'utilisation des chauffages en entreprise.



Action "une journée sans chauffage pour la campagne de sobriété énergétique"

Chartes SQORUS

Sobriété numérique et énergétique

Charte de la sobriété numérique

Le mot du groupe

Le groupe SQORUS s'engage dans la sobriété numérique en sensibilisant ses collaborateurs sur les bonnes pratiques en matière de **numérique responsable**. En tant qu'ESN et acteur de la transition numérique, il est de notre responsabilité de promouvoir une **utilisation durable** des outils numériques, qui soit respectueuse de **l'environnement** et de **l'éthique**. Nous invitons donc l'ensemble de nos collaborateurs à prendre connaissance de cette charte et à en suivre les recommandations.

People and Solutions that matter

Usage du matériel

Ordinateur



Pause courte : je mets en veille.
Fin de journée et Pause longue : j'éteins mon ordinateur.



Quand la batterie est pleine, on **débranche!**



Pause courte : je mets en veille.
Fin de journée et pause longue : j'éteins mon écran.



Je prends soin du matériel.

Usage des outils

Email



Je privilégie la **messagerie interne** lorsque c'est possible.



Je m'assure que mon mail est complet avant de l'envoyer pour **éviter les doublons**.



Je nettoie ma messagerie **régulièrement** et programme la suppression automatique des spams.

Pareil pour Drive et fichier



Si je reçois un message collectif, j'évite de **"répondre à tous"** sauf si c'est nécessaire.

Visio



J'allume ma webcam seulement en **début** et en **fin** de réunion si c'est possible et **je la coupe lorsque je partage mon écran**. Lorsque j'anime une réunion, j'invite les participants à couper les leurs.



Mes collègues sont sur site ? Je privilégie le **face à face**.

Internet



Je mets en favoris les sites que je consulte souvent plutôt que de laisser les onglets ouverts.



J'utilise un moteur de recherche **éco-responsable** :

- Ecosia, qui plante des arbres
- Lilo, qui finance des projets associatifs
- Ecogine, qui soutient les associations environnementales

Charte de la sobriété énergétique

Le mot du groupe

Le groupe SQORUS s'engage dans la sobriété énergétique en sensibilisant ses collaborateurs sur les bonnes pratiques en matière de **consommation responsable**. Conscient des enjeux actuels liés à notre manière de consommer, le groupe encourage chacun à adopter une posture responsable et durable. Nous invitons donc l'ensemble de nos collaborateurs à prendre connaissance de cette charte et à en suivre les recommandations.

People and Solutions that matter

Chauffage /

Climatisation



Adapter la température des chauffages / climatisations (**19° recommandé**)



Je vérifie la température du thermostat si je suis le dernier à quitter l'open-space (**18°**)



Eteindre chauffages / climatisations en sortant des bureaux / salles de réunion



Lorsque j'aère mon bureau je coupe la climatisation / chauffage

Lumières



Eteindre les lumières en sortant des bureaux / salles de réunion



Adapter la luminosité au besoin réel ! (le soleil est la plus sobre des ampoules !)



Avertir l'Administration si défaut d'éclairage (ampoule qui clignote)

Eau



Limiter la consommation d'eau chaude

Autres bons geste

Pour un usage sobre de nos outils numériques, voir la charte de la **sobriété Numérique**

Imprimante



Limiter les impressions papier



Réutiliser papier en **recto verso** si possible

Limiter les déchets



Privilégier les modes de restauration **sans déchets** (manger sur place ou ramener une boîte pour prendre à emporter)



Utiliser les **tasses et gourdes réutilisables**

Bilan carbone

Engagements



Piloter notre sobriété énergétique, par le biais d'une analyse Bilan Carbone réalisé avec notre partenaire Orki.

- Réaliser une analyse complète et précise de nos émissions carbone avec l'étude des SCOPES 1/2/3 et l'utilisation majoritaire de données matérielles
- Impliquer les succursales SQORUS (Smarthys et SQORUS Côte d'Ivoire) dans la stratégie bas-carbone du Groupe.
- Mettre en place un plan d'actions avec une trajectoire bas carbone.

Résultat du bilan carbone en 2023





ODD 3 - Bonne santé et bien-être



ODD 12 - Consommation et production responsables

Favoriser l'éco-mobilité et le travail hybride

Engagements

Favoriser le télétravail et les modes de déplacement plus écologiques (la marche, le vélo, les transports collectifs, le covoiturage...) auprès de nos collaborateurs et clients.

Notre accord télétravail occasionnel

[Voir l'accord](#)

KPIs et Objectifs

- Nombre moyen de jours de télétravail réalisé par les collaborateurs attachés au siège (fonctions transverses, forfaits...).
- Part des collaborateurs utilisant des mobilités douces pour venir au travail : 20 % en 2023.

Actions mises en oeuvre

Locaux facilement accessibles en transports en commun avec plusieurs métros à moins de 15 minutes de marche.





ODD 12 - Consommation et production responsables

Mettre en place des événements internes à fort impact social et faible impact environnemental

Engagements

Organiser des événements à fort impact social (partenariats ou missions solidaires, investissement social) et faible impact environnemental (goodies responsables, gestion des déchets post événements, consommation viande limitée...).

Actions mises en oeuvre

- Plus de 20 événements internes (afterworks, trimestrielles, déjeuners d'intégration, soirées de cooptation, kick-off...).
- Organisation d'un Escape game "Mission ODD, sauvons la planète" pour les ambassadeurs RSE avec repas sans viande et avec minimum de déchets. (juin 2023).

KPIs et Objectifs

- Part des déchets recyclés post événements Groupe / France : 30% en 2023.
- Part des événements en lien avec des actions caritatives : 10% en 2023.
- Part des Team buildings par équipe en lien avec des actions caritatives : 10% en 2023.





ODD9 - Mettre en place une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

Mettre en place une politique Green IT avec nos clients

Engagements

Depuis l'année dernière, chez SQORUS, nous nous engageons à mettre en place des solutions durables, pour cela on a construit une offre Green IT pour réaliser des diagnostics de performance énergétiques sur les SI de nos clients.

Actions mises en oeuvre

- Certification sur le numérique responsable des consultants SQORUS
- Création d'une formation sur l'éco-conception des solutions



KPIs et Objectifs

- Taux de solution éco-développée chez les clients
- Nombre de consultant SQORUS certifié sur le numérique responsable
- Réalisations de diagnostic de performance énergétique sur les SI de nos clients





12 - Consommation et production responsables

Avoir un lieu de vie éco-responsable

Engagements

Optimiser les déplacements via des locaux à proximité des transports. Gérer nos bâtiments de manière éco-responsable : isolation, gestion des déchets, consommation responsable et achats éco-responsables.

Actions mises en oeuvre

Consommation Responsable

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

- Communication sur les bons réflexes à adopter en entreprise.
- 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.

Gestion des déchets

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, 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.

KPIs et Objectifs

- Durée de vie moyenne des ordinateurs en 2023 (année) : 3,12.



Chartes SQORUS

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.

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 boîtes 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.





565 au capital de 1000 000 € - RCS PARIS 351 803 205 - SIRET 351 803 205 0001 - Copropriété de bureaux - 48711144213

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.
- Je suis attentif 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'ajuste 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-voyage 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



565 au capital de 1000 000 € - RCS PARIS 351 803 205 - SIRET 351 803 205 0001 - Copropriété de bureaux - 48711144213

60

II. Nos actions & résultats | 4 - Environnemental

III. Nos ambitions RSE

Nos ambitions 2024



SQORUS

People And Solutions That Matter

Ancrer notre stratégie dans les enjeux

Fort d'une stratégie co-construite avec l'ensemble de nos parties prenantes, le groupe SQORUS souhaite maintenant faire coïncider les enjeux de son environnement proche avec les grands enjeux de notre époque.

C'est dans cette optique que nos talents se positionnent aujourd'hui sur des sujets comme le Green IT et le numérique responsable. En tant que Cabinet Conseil, nous avons comme devoir de pousser la recherche vers des outils numériques plus vertueux. Aussi, nous avons une volonté de sensibiliser nos collaborateurs et plus généralement l'ensemble de nos parties prenantes, à la fois sur l'impact présent et à venir du numérique, mais aussi sur les comportements responsables à adopter avec ces outils.

Dans cette même vision, nous avons à cœur de mettre en place sur cette année, une vraie politique d'achats responsable. Sous forme de charte, celle-ci nous permettra d'évaluer le degré de responsabilité de l'activité de nos fournisseurs et partenaires.

Enfin, en écho avec nos valeurs de transparence, et afin de garder cette relation de confiance avec nos parties prenantes, nous souhaitons former encore plus efficacement nos collaborateurs sur les sujets de l'Éthique des affaires et du RGPD.

Vers une trajectoire bas carbone

Pour la première fois dans l'histoire du groupe, SQORUS a réalisé son bilan d'émission de gaz à effet de serre (ou Bilan Carbone) aux côtés de son partenaire ORKI.

Notre ambition avec cette analyse est de cartographier l'ensemble de nos émissions le plus précisément possible (scopes 1,2,3) afin de contrôler ces émissions et si possible de les réduire au maximum.

Toujours sur cette même vision de co-construction, le bilan réalisé va nous conduire vers la mise en place d'un plan d'actions établi à la fois par notre équipe RSE et notre partenaire ORKI mais également par la mobilisation de notre équipe pluridisciplinaire d'ambassadeurs RSE.

Enfin, concernant cette analyse, il est pour nous nécessaire de communiquer un maximum sur la démarche afin d'encourager l'ensemble de nos parties prenantes à faire de même. Nous avons cette conviction qu'une trajectoire bas carbone ne peut s'épanouir que dans l'intelligence collective.



IV. Annexes

1 - Annexes Fédérer autour d'un écosystème vertueux



SQORUS

People And Solutions That Matter

Piloter la RSE de manière transverse au niveau du Groupe avec KPI et transparence

| Nom de l'indicateur | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Cible | Référentiel |
|--|------------------------------------|---------|---------|---------|-------|-------------|
| Ecovadis (Avril) | Note sur 100 | 54 | N/A | 58 | 70 | |
| Great Place To Work (Octobre - Avril) | Trust Index (note sur 100) | N/A | 88/100 | 90/100 | | |
| Great Place To Work (Octobre - Avril) | Classement | 13 | 12 | 4 | | |
| Great Place To Work for Women (Mai) | Sélection de 25 entreprises sur 79 | Lauréat | Lauréat | Lauréat | | |
| Nombre de chartes externes signées SQORUS | Nombre | 2 | 2 | 2 | | |
| Nombre de chartes internes signées SQORUS | Nombre | 7 | 8 | 8 | | |
| Nombre de communications concernant les indicateurs RSE aux collaborateurs | Nombre | N/A | N/A | 1 | 2 | |
| Nombre de communications concernant les indicateurs RSE aux parties prenantes externes | Nombre | N/A | N/A | 0 | 1 | |



Prévenir les risques éthiques (RGPD, corruption ...)

| Nom de l'indicateur | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Cible | Référentiel |
|---|--------|------|------|------|-------|-------------|
| Part des collaborateurs ayant suivi la formation RGPD (complété les 3 modules) | % | N/A | N/A | 70% | 90% | |
| Part des collaborateurs qui estime que le management gère l'entreprise de façon honnête et en respectant des règles éthiques (GPTW) | % | 96% | 96% | 97% | 100% | |
| Nombre de campagnes de prévention et d'information sur la sécurité | Nombre | 1 | 1 | 1 | 2 | |
| Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés | Nombre | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| Nombre d'incidents de corruption confirmés | Nombre | 0 | 0 | 0 | 0 | |

Développer un réseau de partenaires (clients, fournisseurs, freelances...) engagés dans une démarche RSE

| Nom de l'indicateur | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Cible | Référentiel |
|--|-------|------|------|------|-------|-----------------------------------|
| Part des freelances ayant signé la charte RGPD | % | N/A | | 100% | 100% | Prévention de la complicité 6.3.5 |
| Taux de freelances ayant signé la charte éthique | % | N/A | | | 100% | |



S'engager dans la sobriété énergétique & numérique

| Nom de l'indicateur | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Cible | Référentiel |
|-------------------------------------|-------|------|------|-------------|----------|-------------|
| Bilan carbone | tco2 | N/A | N/A | 1062,9/tco2 | | |
| Total émissions Scope 1 | tco2 | | | 5.6/tco2 | | |
| Total émissions Scope 2 | tco2 | | | 9.7/tco2 | | |
| Total émissions Scope 3 | tco2 | | | 1047.6/tco2 | | |
| Émissions carbone par collaborateur | tco2 | | | 4.33/tco2 | 3.9/tco2 | |

Développer le bassin d'emplois local en France et en Afrique

| Nom de l'indicateur | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Cible | Référentiel |
|--|--------|-------|-------|-------|-------|---|
| Nombre de partenariats de réinsertion dans l'emploi | Nombre | 1 | 1 | 1 | | Création d'emplois et développement des compétences 6.8.5 |
| Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur (niveau Groupe) | Nombre | 16 | 16,3 | 11,6 | 16 | Création d'emplois et développement des compétences 6.8.5 |
| Ancienneté moyenne | Nombre | 4 ans | 4 ans | 4 ans | 4 ans | |



IV. Annexes

2 - Annexes Innover pour avoir des impacts durables



SQORUS

People And Solutions That Matter

Innover pour avoir des impacts durables

Assurer la diversité et la qualité de nos talents grâce à un environnement inclusif et exigeant

| Nom de l'indicateur | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Cible | Référentiel |
|--|--------------|------------------------------|------------------------------|----------------------------------|-------|--|
| Index Homme/Femme (N sur base année N-1) | Note sur 100 | 83 | 83 | 93 | 89 | Discrimination et groupes vulnérables 6.3.7 |
| 3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) | % | 50% | 100% | 100% | 100% | Discrimination et groupes vulnérables 6.3.7 |
| 4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations | % | 40% | 20% | 50% | | Discrimination et groupes vulnérables 6.3.7 |
| Répartition des genres au sein de l'organisation | % | Femmes : 42% Hommes : 58% | Femmes : 41% Hommes : 59% | Femmes : 41,5% Hommes : 58,5% | 47% | Discrimination et groupes vulnérables 6.3.7 |
| Part des femmes dans le management | % | N/A | 41% | 41,5% | 45% | Discrimination et groupes vulnérables 6.3.7 |
| Part des femmes au COMEX | % | 37% | 36% | 36% | 40% | Structures et processus de prise de décision 6.2.3 |
| Nombre de nationalités différentes dans l'effectif total | Nombre | N/A | +20 | | | Discrimination et groupes vulnérables 6.3.7 |
| Part des collaborateurs embauchés en reconversion professionnelle | % | N/A | 8% | 3% | 4% | Discrimination et groupes vulnérables 6.3.7 |



| Nom de l'indicateur | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Cible | Référentiel |
|--|--------|------|---|------|-------|---|
| Nb de recrutement Fitec | Nombre | | 2 (+ 2 ayant fait FITEC mais pas dans le process) | 2 | N/A | Discrimination et groupes vulnérables 6.3.7 |
| Part des employés en situation de handicap (handicap visible et invisible au sein de l'organisation) | % | 1% | 1% (1,68 ETP) | 2% | 3% | Discrimination et groupes vulnérables 6.3.7 |
| Nombre d'événements internes en lien avec l'inclusion | Nombre | 2 | 3 | 4 | 5 | Discrimination et groupes vulnérables 6.3.7 |

Proposer des offres de service ou innovations s'appuyant sur la RSE

| Nom de l'indicateur | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Cible | Référentiel |
|--|---------|------|------|------|-------|-------------|
| % du chiffre d'affaires de l'entreprise a été investi dans la recherche et le développement de nouveaux services respectueux | % du CA | 1,9% | 2,4% | 2,6% | 3% | N/A |

Garantir des missions diversifiées et de qualité à nos talents

| Nom de l'indicateur | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Cible | Référentiel |
|---|---------------|------|------|------|-------|-------------|
| Nombre des REX partage de connaissance cross missions | Nombre de REX | 12 | 14 | 31 | 35 | N/A |

Acculturer nos clients aux bonnes pratiques RSE

| Nom de l'indicateur | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Cible | Référentiel |
|---|-------------------|------|------|------|-------|-------------|
| Nombre d'articles publiés sur notre blog SQORUS en lien avec la RSE | Nombre d'articles | N/A | 2 | 3 | 3 | N/A |

IV. Annexes

3 - Annexes

Adapter notre quotidien aux nouveaux enjeux



SQORUS

People And Solutions That Matter

Adapter notre quotidien aux nouveaux enjeux

Sensibiliser nos collaborateurs aux bonnes pratiques RSE

| Nom de l'indicateur | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Cible | Référentiel |
|--|---------------|------------|-----------|------------|------------|-------------------|
| Nombre d'ambassadeurs RSE par division (équipe RSE & ambassadeurs ponctuels) | Nombre | N/A | 20 | 34 | 45 | ECOVALIDIS |
| <i>en % d'effectif</i> | <i>Nombre</i> | <i>N/A</i> | <i>8%</i> | <i>12%</i> | <i>15%</i> | <i>ECOVALIDIS</i> |
| Nombre d'actions de sensibilisation / événements | Nombre | N/A | 5 | 4 | 5 | ECOVALIDIS |
| Taux de participation moyen aux événements RSE sur l'ensemble des personnes conviées | % | N/A | | | | |
| Nombre d'actions à l'initiative des collaborateurs en lien avec la RSE | Nombre | N/A | N/A | 1 | 2 | |

Favoriser la qualité de vie au travail de nos talents quel que soit leur lieu de travail

| Nom de l'indicateur | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Cible | Référentiel |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| Nombre de salariés ayant bénéficié de la journée de congé Anniversaire | Jours | 74 | 83 | 92 | | |
| Taux d'absentéisme | % | 1,71% | 2,03% | 2,41% | 2% | |

Favoriser l'éco mobilité et le travail hybride

| Nom de l'indicateur | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Cible | Référentiel |
|--|-------|------|------|------|-------|-------------|
| Nombre moyen de jours de télétravail réalisé par les collaborateurs attachés au siège (fonctions transverses, forfaits...) | % | 150 | 145 | 130 | | |
| Part des collaborateurs utilisant des mobilités douces pour venir au travail | % | | | 20 | 25 | |

Mettre en place des événements internes à fort impact social et faible impact environnemental

| Nom de l'indicateur | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Cible | Référentiel |
|---|-------|------|------|------|-------|-------------|
| Part des déchets recyclés post événements Groupe / France | % | | | 30% | 45% | |
| Part des événements en lien avec des actions caritatives | % | N/A | N/A | 1 | 2 | |
| Part des Team buildings par équipe en lien avec des actions caritatives | % | | | 10% | 15% | |

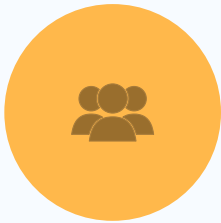
Avoir un lieu de vie éco responsable

| Nom de l'indicateur | Unité | 2021 | 2022 | 2023 | Cible | Référentiel |
|--|----------------|------|------|------|-------|-------------|
| Durée de vie des PC (nb moyen d'année des PC des collaborateurs) | Nombre d'année | 2,78 | 2,67 | 3,12 | 4,5 | |



SQORUS est un cabinet de conseil spécialisé dans la transformation digitale des fonctions RH, Finance & IT, depuis plus de 33 ans.

Nos plus de 300 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.



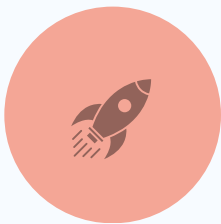
300+
collaborateurs



65 % de missions
engagées au forfait



10 ans au
palmarès GPTW®



30+ ans
d'innovation



75 % de projets
internationaux



2 fois lauréat au
Trophée ESN*