

**DÉCLARATION DE
PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE**



Table des matières

217	01 - Édito	257	10 - Réduire l'impact environnemental
218	02 - Raison d'être, gouvernance et organisation de la RSE	257	10.1 Tableau de bord rse
218	2.1 - Raison d'être et modèle d'affaire	258	10.2 Maîtrise de la consommation énergétique et réduction de l'empreinte carbone
221	2.2 - Gouvernance et organisation de la RSE	263	10.3 Numérique responsable
222	2.3 - Adhésion à des standards mondiaux, évaluation par les organismes tiers et distinctions	264	10.4 Gestion et recyclage des déchets
		265	10.5 Sensibilisation des salariés aux enjeux du développement durable
225	03 - Axes d'engagement et risques RSE	266	10.6 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème fondation gdg - générer des dividendes de générosité
225	3.1 Analyse de matérialité	268	10.7 Taxonomie verte européenne
226	3.2 Enjeux et axes d'engagement RSE		
226	3.3 Risques extra-financiers RSE		
229	04 - Contribution à l'augmentation de la valeur client	270	11 - Tableau de synthèse des indicateurs de performance
229	4.1 Tableau de bord RSE		
230	4.2 Sécurité et protection des données	273	12 - Notre méthodologie
233	4.2 Innovation et amélioration de la qualité des missions		
234	4.3 satisfaction client		
235	4.4 Accompagner les clients dans leur transformation durable – focus sur etios, une marque experte dans le développement durable		
236	4.5 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème alan allman associates		
236	05 - Assurer les meilleurs standards d'éthique et de gouvernance		
236	5.1 Tableau de bord rse		
237	5.2 Lutte contre la corruption		
237	5.3 Droits de l'homme		
237	5.4 Normes internationales du travail		
238	5.5 Gestion des conflits d'intérêts		
238	5.6 Éthique et gouvernance au cœur des relations d'affaires		
239	06 - Adopter une politique d'achats responsables		
239	6.1 Tableau de bord rse		
239	6.2 Achats responsables		
240	6.3 Evolution 2021 – mise en œuvre d'une charte fournisseurs		
240	6.4 Autres initiatives complémentaires au sein de l'écosystème		
241	07 - Innover et développer les compétences		
241	7.1 Tableau de bord rse		
242	7.2 Attirer et recruter les talents		
245	7.3 Employabilité et renforcement des compétences des collaborateurs		
248	7.4 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème		
250	08 - S'assurer de la protection et du bien-être au travail des salariés		
250	8.1 Tableau de bord rse		
251	8.2 Santé et sécurité au travail		
252	8.3 Retention des talents et qualité de vie au travail		
254	8.4 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème		
255	09 - Promouvoir l'équité et l'égalité au sein de l'écosystème		
255	9.1 Tableau de bord rse		
256	9.2 Lutte contre la discrimination et promotion de la diversité		
256	9.3 Égalité professionnelle entre les sexes		
257	9.4 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème		

01



Karine Arnold
Directeur Général en charge
des finances

KARINE
L'ÉDITO
ARNOLD

Au sein de l'écosystème Alan Allman Associates, nous menons depuis plusieurs années une démarche d'excellence. Cette démarche est récompensée par l'obtention de nombreux labels et certifications : obtention de la certification ISO 9001 version 2015 depuis 2019, label Happy At Work en 2016, 2017, 2018, 2019 et 2021, et en 2020 et 2022, une notation Argent Ecovadis.

Notre politique se traduit dans notre Responsabilité Sociétale d'Entreprise, avec l'adhésion au Global Compact en 2020. Notre engagement est renouvelé en 2021 dans notre Communication sur le Progrès. La RSE est, en effet, au cœur de nos préoccupations, et nous nous engageons chaque jour à tenir compte de ces principes dans notre stratégie d'entreprise, dans le management des cabinets de l'écosystème et dans nos projets.

L'écosystème Alan Allman Associates est coté en Bourse depuis début avril 2021, un premier rapport semestriel sur S1 a été rédigé revenant notamment sur la stratégie RISE 2025. Il est disponible sur le site www.alan-allman.com.

Six grands enjeux majeurs constituent notre Politique RSE :

- . Contribuer à l'augmentation de la valeur client.
- . Adopter une politique d'achat responsable
- . Innover et développer les compétences.

. S'assurer de la protection et du bien-être au travail des salariées et salariés.

. Promouvoir l'équité et l'égalité au sein de l'écosystème.

. Réduire l'impact environnemental. Un 7ème axe vient compléter la gouvernance de ces engagements et assurer la prise en compte par le management de ces enjeux : Assurer les meilleurs standards d'éthique et de gouvernance

L'enquête RSE réalisée en 2020 auprès de l'ensemble des cabinets de l'écosystème a été renouvelée cette année. Cette enquête identifie les avancées sur la diffusion des politiques et identifie les initiatives et les actions spécifiques en termes de RSE.

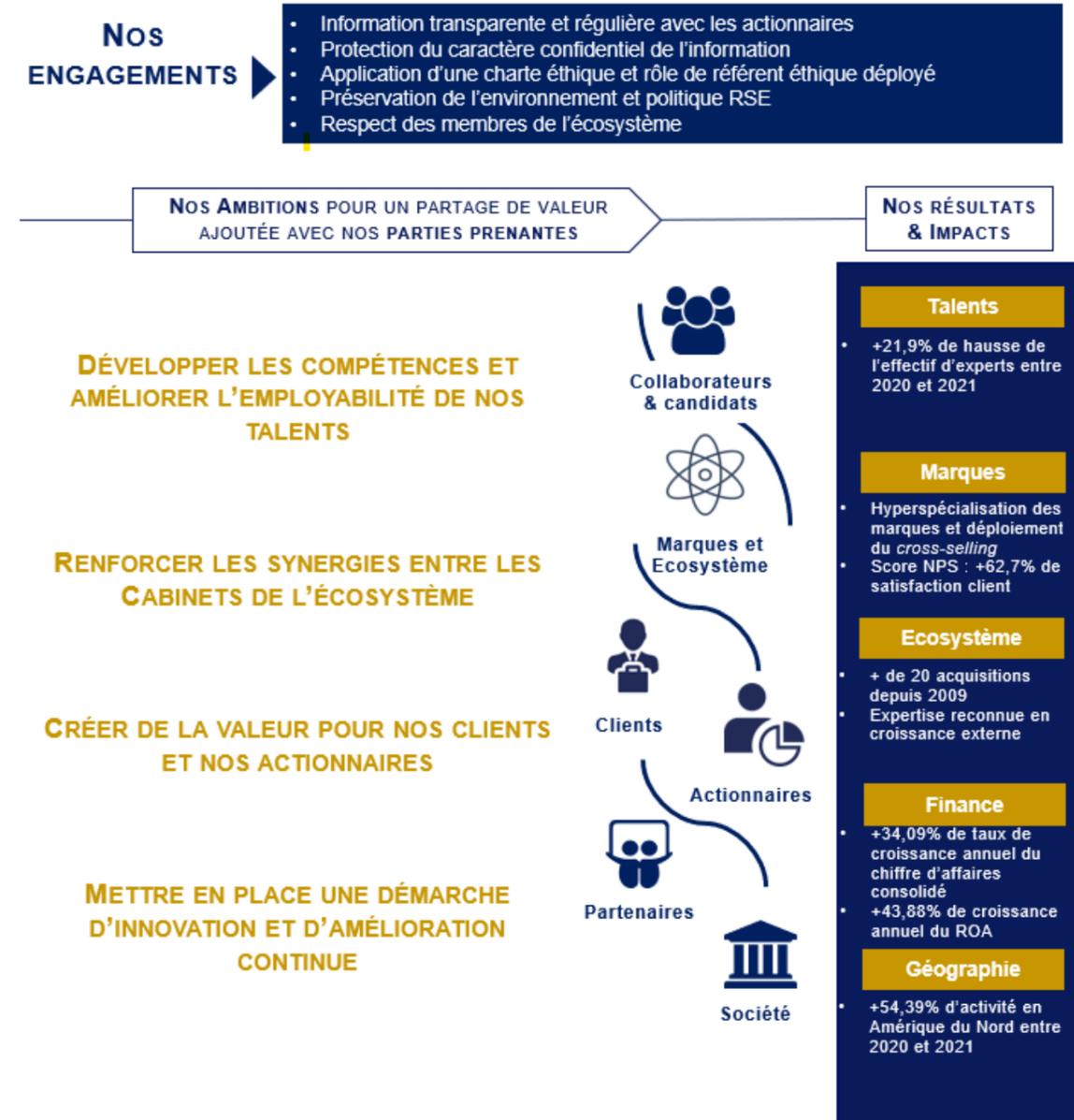
Également elle apporte des éléments sur les priorités d'action des différents cabinets.

Notre politique RSE engage chacun des cabinets, en France et à l'international, autour de ces six enjeux, qui représentent nos convictions pour mener à bien notre démarche d'excellence. Elle est accompagnée d'axes de progrès communs et sera diffusée régulièrement et à chaque nouveau cabinet de l'écosystème.

**Ce document normalisé a été réalisé avec l'aide
du cabinet Mazars et certifié par le cabinet
Grant Thornton**

2. Raison d'être, gouvernance et organisation de la RSE

2.1 Raison d'être et modèle d'affaires



Concernant la partie Talents, les experts correspondent aux consultants de l'écosystème et de ses sous-traitants.

Modèle d'organisation unique

Créé en 2009 par acquisitions successives de cabinets de conseil indépendants, et présent sur le continent européen et le continent américain, Alan Allman Associates est un écosystème multi-marque.

Les cabinets de conseil experts, qui composent l'écosystème, proposent à leurs clients diverses offres et des solutions sur mesure innovantes, créatrices de richesse sur l'ensemble de leur chaîne de valeur. Ils sont dotés chacun d'une forte expertise métier, et organisés autour de 3 pôles :

- Conseil High-Tech
- Conseil en Transformation Industrielle
- Conseil en Stratégie.

La présentation de l'écosystème et de son organisation unique selon un modèle neuronale est détaillée dans le chapitre 01 – Notre écosystème inclus dans le Rapport d'activité.

Valeurs Alan Allman Associates

Depuis 2011, Alan Allman Associates dispose d’une charte d’éthique formalisant les principes communs de l’écosystème. Afin de renforcer cette dernière, en 2021, un code de conduite anti-corruption est venu renforcer cette charte. Les standards portés par l’écosystème d’Intégrité, d’Excellence et d’Humanisme sont déclinés dans le cadre des valeurs d’Alan Allman Associates.



Ces valeurs communes à l’ensemble de l’écosystème sont déclinées dans une charte éthique (détaillée dans le chapitre 5.6 de la Déclaration de Performance Extra-Financière).

2.2 Gouvernance et organisation de la RSE

La démarche RSE (Responsabilité Sociétale d’Entreprise) est animée par un Comité de pilotage transverse permettant le suivi du plan d’action autour des principaux enjeux de l’écosystème.

En 2021, l’écosystème s’est doté d’une gouvernance à la fois stable et agile pour la mise en œuvre de la politique RSE (modalités, acteurs référents, groupe de travail thématique ...). Des référents RSE issus de l’ensemble de l’écosystème se réunissent tout au long de l’année pour concevoir et suivre l’avancement du plan d’action RSE global Alan Allman Associates.

La démarche RSE est ainsi animée par un Comité de pilotage transverse composé de la responsable RSE, la Direction Générale, la directrice du développement RH, les Dirigeants opérationnels et un groupe de travail constitué de référents par cabinet sur les différents enjeux RSE. Ce comité est chargé de faire avancer les différents chantiers, de prioriser les enjeux et de clarifier les axes de progrès pour les années futures.

Ce comité se réunit toutes les deux semaines afin de suivre l’avancement des différents chantiers. Les études et le pilotage opérationnel des chantiers sont confiés aux référents RSE qui sont responsables de constituer les équipes projet pour les accompagner. La priorisation est réalisée après une analyse collaborative des niveaux d’urgence et d’importance de chacun des sujets identifiés.

Chaque cabinet peut être moteur pour porter des innovations, qui peuvent ensuite être généralisées avec l’appui de l’équipe RSE.

La responsabilité du reporting RSE est portée par le Comité de pilotage dédié aux sujets RSE et transverse aux différents cabinets. Le périmètre et les modalités de collecte et de consolidation sont présentés dans le chapitre 12, dans la note méthodologique de la Déclaration de Performance Extra-Financière.

La démarche d’amélioration continue dans laquelle évolue Alan Allman Associates et l’ensemble des cabinets de l’écosystème se basent sur les standards internationaux ISO. Ainsi, la dynamique RSE est liée à la démarche ISO 9001 déployée et certifiée depuis 2019 et s’élargit depuis cette année à la mise en place d’une certification ISO 27001 dédiée à la sécurité des systèmes d’Information.

2.3 Adhésion à des standards mondiaux, évaluation par les organismes tiers et Distinctions

Alan Allman Associates mène depuis plusieurs années une démarche d'excellence. Cette démarche est récompensée par l'obtention de nombreux labels et certifications.

Global Compact

Alan Allman Associates aspire à faire évoluer ses pratiques internes et celles de ses parties prenantes au service d'une croissance durable. Cette volonté se traduit en termes de RSE, par l'adhésion au Global Compact en 2020, renouvelée en 2021 avec la Communication sur le Progrès, disponible sur le site internet de l'écosystème.

L'adhésion à ce standard a permis à l'écosystème de se doter d'une politique RSE robuste afin de centraliser et suivre les actions et les initiatives des cabinets, de la Direction Générale et des fonctions supports.



Le Global Compact des Nations Unies rassemble entreprises, organisations, agences des Nations Unies, monde du travail et société civile autour de 10 principes universellement reconnus pour construire des sociétés plus stables et inclusives. Cadre d'engagement volontaire, référentiel international, plateforme d'actions et d'échanges, le Global Compact est la plus large initiative mondiale en matière de responsabilité sociétale avec plus des 13000 participants dans 170 pays.

Certification ISO 9001 version 2015



Alan Allman Associates et 13 cabinets de l'écosystème sont ainsi certifiés ISO 9001 version 2015 (Alpha2F, AiYO, Argain, Althéa, Comitem, DynaFin, FWD, GB Ouest, JArchitects, Satisco, Siderlog, we+ et Victrix).

En décembre 2021, un audit de PRONEO CERTIFICATION a reconduit la certification ISO 9001. Cette reconduction démontre et valide la démarche de performance responsable de l'écosystème Alan Allman Associates.

Plus de détails concernant le label ISO 9001 version 2015 sont disponibles dans le chapitre 02 – 2021, une année exceptionnelle : un écosystème récompensé, dans le Rapport d'activité.

Ecovadis



Alan Allman Associates est labellisé Silver pour 2022 par Ecovadis pour son engagement RSE. Le recours à une notation indépendante par Ecovadis de l'ensemble de l'écosystème permet d'affirmer la volonté d'Alan Allman Associates de s'aligner avec les meilleures pratiques des entreprises responsables. Avec une notation Silver et une moyenne de 56 sur 100, Alan Allman Associates se positionne aujourd'hui dans les 25% des entreprises les plus performantes en matière de développement durable en France.

Plus de détails concernant le label Ecovadis sont disponibles dans le chapitre 02 – 2021, une année exceptionnelle : un écosystème récompensé, dans le Rapport d'activité.

Label Happy At Work



L'écosystème Alan Allman Associates repose sur plus de **2200 talents**, dont l'expertise et l'engagement permettent de répondre au quotidien au besoin des clients.

Dès sa création, Alan Allman Associates a placé l'humain au centre de son écosystème. Les talents – leur évolution, leur épanouissement – sont au cœur de la philosophie : académie de formation, université en ligne, plan de carrière... Autant d'initiatives reconnues, comme en témoigne la position de leader depuis 4 ans au classement indépendant **Choose my Company - Happy at Work**.



Alan Allman Associates se situe dans le top 10 national du classement Happy At Work et en 2^{ème} position cette année pour les entreprises de plus de 1000 salariés pour la France.

Plus de détails concernant le classement Happy At Work sont disponibles dans le chapitre 02 – 2021, une année exceptionnelle : un écosystème récompensé, dans le Rapport d'activité.

Numérique responsable



CHARTÉ
NUMÉRIQUE
RESPONSABLE

Alan Allman Associates s'est rapproché en décembre 2021 de l'Institut du Numérique Responsable afin d'améliorer ses pratiques et de se fixer des objectifs forts dans le domaine du numérique responsable. Avec la signature de cette charte portée par l'Institut du Numérique Responsable, Alan Allman Associates s'engage dans une démarche pour un numérique durable, plus respectueux de l'environnement et plus éthique vers la société.

Plus de détails concernant la charte numérique responsable sont disponibles dans le chapitre 05 – Responsabilité sociale des entreprises, dans le Rapport d'activité.



3. Axes d'engagement et risques RSE

3.1 Analyse de matérialité

La Responsabilité Sociétale d'Entreprise est au cœur des préoccupations d'Alan Allman Associates, qui s'engage chaque jour à tenir compte de ces principes dans la stratégie d'entreprise, dans le management des cabinets de l'écosystème et dans les projets menés.

La stratégie de développement durable d'Alan Allman Associates respecte les valeurs et les fondements de l'ensemble de l'écosystème depuis sa création et vise à couvrir les enjeux et les attentes de l'ensemble de ses parties prenantes.

Depuis 2020, un exercice de consultation, mené chaque année, a pour objectif de mieux comprendre les attentes d'une sélection de parties prenantes d'Alan Allman Associates, vis-à-vis de ses performances et engagements. Comprendre les attentes des parties prenantes, c'est aussi déterminer de nouveaux objectifs pour progresser dans la stratégie et coconstruire un modèle économique durable. Ce dialogue régulier permet ainsi de comprendre les axes sur lesquels l'écosystème doit se développer et progresser pour satisfaire à la fois ses ambitions et les attentes des parties prenantes :



Dialogue au sein de l'écosystème

Depuis 2020, un questionnaire dédié à la RSE est envoyé auprès de l'ensemble des cabinets de l'écosystème. Cette enquête, renouvelée en 2021, identifie les avancées sur la diffusion des politiques et identifie les initiatives et actions spécifiques RSE.

Enquête satisfaction des collaborateurs

Alan Allman Associates propose à l'ensemble de ses collaborateurs de s'exprimer chaque fin de mois à travers une enquête dédiée. Les collaborateurs sont invités à se prononcer sur l'ambiance de travail, la satisfaction professionnelle relative aux dossiers traités ou encore leur relation avec le management.



Questionnaire satisfaction des clients

Chaque cabinet de l'écosystème sollicite régulièrement ses clients afin de connaître leur satisfaction relativement aux travaux réalisés et les questionner concernant les axes d'amélioration éventuels.

Sur la base de ces échanges avec une partie des parties prenantes de l'écosystème et sous la Direction du Comité de pilotage RSE, une analyse a été réalisée afin d'identifier les enjeux RSE de l'écosystème et de définir les axes d'engagement prioritaires.

Ces travaux ont également permis de recentrer la stratégie de développement durable autour de trois axes majeurs propres à Alan Allman Associates et de définir 6 axes d'engagements prioritaires.

3.2 Enjeux et axes d'engagement RSE



3.3 Risques extra-financiers RSE

Dans le cadre de sa revue de ses risques opérationnels (détaillée dans le chapitre XX – Gestion des risques et contrôle interne du Rapport de Gestion), Alan Allman Associates a procédé à la revue de ses principaux risques extra-financiers qui pourraient avoir un effet défavorable significatif sur l'écosystème, son activité, sa situation financière ou sa capacité à réaliser ses objectifs. L'attention est toutefois attirée sur le fait que d'autres risques, inconnus ou dont la réalisation n'est pas considérée, à la date du présent document, comme susceptible d'avoir un effet défavorable sur la Société, son activité, sa situation financière, ses résultats ou ses perspectives, peuvent ou pourraient exister.

Le Comité de pilotage RSE, accompagné d'un cabinet de conseil externe, a mené un travail d'identification, de hiérarchisation et de définition précise des principaux risques extra-financiers. Ce travail a été mené en confrontant le modèle d'affaires, et les enjeux extra-financiers identifiés à partir des consultations menées régulièrement et des référentiels internationaux. Pour chaque risque, l'impact sur l'activité de l'écosystème et sur les parties prenantes a été évalué. La probabilité d'occurrence du risque a également été déterminée afin de mesurer l'impact final de chaque risque.

Les critères suivants ont été utilisés afin de déterminer l'importance du risque pour la société et pour ses parties prenantes :

- Conséquences financières possibles (amendes/sanctions, dévalorisation des actifs matériels et immatériels, impact sur la réputation et la valeur des marques, limitation de l'autorisation d'exploiter, baisse des revenus, accès au capital, hausse des coûts opérationnels, ...)
- Ampleur de l'impact potentiel (impact pour l'entreprise, nombre de parties prenantes externes concernées et ampleur de l'impact pour chacune d'entre elle)
- Probabilité d'occurrence du risque
- Horizon temporel du risque (court, moyen ou long terme).
- Importance au regard des Objectifs de Développement Durable

Cette étape a permis de mettre en évidence 11 risques extra-financiers qui ont été associés aux enjeux et aux axes d'engagement afin de s'assurer de la cohérence de la démarche de l'écosystème et maximiser la satisfaction client.

Enjeux	Risques extra-financiers identifiés	Priorisation	Probabilité d'occurrence	Impact estimé	Références aux axes d'engagement et politiques afférentes
Partenaire responsable	Risques liés à la cybersécurité, à la confidentialité et à la sécurisation des données	Forte	Elevée	Elevé	Chapitre 4 « Contribuer à l'augmentation de la valeur client »
	Risques liés à la qualité et à l'exécution des projets	Forte	Modérée	Elevé	Chapitre 4 « Contribuer à l'augmentation de la valeur client »
	Risques liés à aux règles d'éthique, aux conflits d'intérêts et à la corruption	Moyenne	Modérée	Modéré	Chapitre 5 « Assurer les meilleurs standards d'éthique et de gouvernance »
	Risque lié à l'image et à la e-réputation	Moyenne	Modérée	Modéré	Chapitre 5 « Assurer les meilleurs standards d'éthique et de gouvernance »
	Risques extra-financiers avec les partenaires commerciaux	Faible	Modérée	Modéré	Chapitre 6 « Adopter une politique d'achat responsable »

Enjeux	Risques extra-financiers identifiés	Priorisation	Probabilité d'occurrence	Impact estimé	Références aux axes d'engagement et politiques afférentes
Lien avec le chapitre XX – Gestion des risques et contrôle interne du Rapport de Gestion					
Risques liés aux ressources humaines					
Employeur engagé	Risques liés à l'attraction et au recrutement des talents	Forte	Modérée	Modérée	Chapitre 7 « Innover et développer les compétences »
	Risques liés à l'employabilité et au développement des compétences des collaborateurs	Moyenne	Elevée	Modérée	Chapitre 7 « Innover et développer les compétences »
	Risques liés à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail	Moyenne	Modérée	Faible	Chapitre 8 « S'assurer de la protection et du bien-être au travail des salariés »
	Risques liés à la rétention des talents	Forte	Modérée	Modérée	Chapitre 8 « S'assurer de la protection et du bien-être au travail des salariés »
	Risques relatifs à la diversité et à la lutte contre les discriminations	Faible	Modérée	Modérée	Chapitre 9 « Promouvoir l'équité et l'égalité au sein de l'écosystème »

Enjeux	Risques extra-financiers identifiés	Priorisation	Probabilité d'occurrence	Impact estimé	Références aux axes d'engagement et politiques afférentes
Lien avec le chapitre XX – Gestion des risques et contrôle interne du Rapport de Gestion					
Risques environnementaux					
Acteur durable	Risques liés à la maîtrise des consommations énergétiques et à la réduction de l'empreinte carbone	Moyenne	Faible	Faible	Chapitre 10 « Réduire l'impact environnemental »
	Risques liés à la gestion et au recyclage des déchets	Moyenne	Faible	Faible	Chapitre 10 « Réduire l'impact environnemental »

4. Contribuer à l'augmentation de la valeur client

4.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Objectifs 2022
Sécurité et protection des données	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à des vols ou des pertes de données clients n'ont été adressées. 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir une tolérance zéro en matière de lutte contre le vol ou les pertes de données clients
Innovation et amélioration de la qualité des missions	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> Absence d'indicateur disponible à date - un indicateur sera défini en 2022 dans une logique d'amélioration continue. 	Axe de progrès en 2022 concernant l'innovation et l'amélioration de la qualité des missions et la définition d'un indicateur de suivi dédié
Satisfaction client	Cabinets certifiés ISO 9001*	<ul style="list-style-type: none"> Score NPS 2021 : +62.7% de satisfaction client 	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir un score NPS supérieur à 60% Obtenir un taux de participation supérieur ou égal à 40%

* Alpha2F, AiYO, Argain, Althéa, Comitem, DynaFin, FWD, GB Ouest, JArchitects, Satisco, Siderlog, we+ et Victrix

4.2 Sécurité et protection des données



Alan Allman Associates s'engage à gérer et à protéger l'information de façon proactive au nom de ses clients, de ses employés et de ses actionnaires, en mettant en œuvre des moyens destinés à assurer la sécurité et la confidentialité des données.

Politiques liées à la sécurité des données

Pour répondre aux exigences croissantes des clients sur la sécurité de leurs informations, mais aussi pour protéger les propres données au sein de l'écosystème, la direction des systèmes d'informations d'Alan Allman Associates a mis en place des outils de sécurité (antivirus, anti-spams, firewall, EDR...) pour tout l'écosystème. Par ces outils, les équipes IT supervisent les infrastructures et données tous les jours pour maîtriser et réduire le risque lié aux potentiels attaques et maîtriser la sécurité et la protection des données.

Comme détaillée dans le chapitre XX – Gestion des risques et contrôle interne du Rapport de Gestion au titre des risques liés à la cybersécurité, à la confidentialité et à la sécurisation des données, Alan Allman Associates a mis en place plusieurs actions, parmi lesquelles :

- Chiffrement de chaque ordinateur, accompagné du logiciel EDR F-Secure permettant de se protéger contre les tentatives d'intrusion et l'exécution de codes malveillants ;
- Diversification des hébergeurs Cloud : les données professionnelles sont hébergées dans les datacenters de Microsoft et de Google, les sites internet sont hébergés chez OVH et Go Daddy et les applications métiers sont hébergées chez les éditeurs. Cependant, l'écosystème ne maîtrise pas le risque d'incident chez les hébergeurs et ceux des clients ;
- Mise en place de double authentification pour l'accès à la messagerie et aux données ;
- Déploiement du logiciel anti-phishing Mail in Black pour protéger les messageries de tous les collaborateurs.

Démarche d'amélioration continue

La direction générale de l'écosystème souhaite que les risques de sécurité de l'information soient gérés de manière continue. C'est dans ce but précis qu'Alan Allman Associates s'engage dans le déploiement sur 2 ans d'un Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI) conformément à la norme ISO IEC 27001 :2013, qui lui permettra de renforcer et de formaliser son système de sécurisation des informations internes et externes.

Dans le cadre de l'ISO 27001, une nouvelle analyse des risques sera réalisée durant le premier semestre 2022 selon la méthode EBIOS (Expression des Besoins et Identification des Objectifs de Sécurité), méthodologie qui est maintenue par l'ANSSI (Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information).

Un comité de pilotage des risques sera mis en place au second semestre 2022, pour exposer à la direction de manière trimestrielle les demandes d'investissements nécessaires afin de garantir un niveau de sécurité répondant aux enjeux de l'écosystème.

Un programme de sensibilisation cybersécurité sera lancé au second semestre 2022 à tous les collaborateurs afin de leur partager les bonnes pratiques et réflexes.

Le risque zéro n'existant pas ; Alan Allman Associates a contracté une police d'assurance cyber auprès d'AXA pour couvrir les conséquences d'attaques potentielles.

A noter également que courant 2021, Alan Allman Associates a procédé à une campagne de test d'intrusion. L'ensemble des sites web des cabinets de l'écosystème ont été testés et un plan d'action pour apporter les corrections sur les failles détectées a été réalisé.

De nouveaux tests d'intrusion seront réalisés en 2022 et un programme de formation visant à sensibiliser les collaborateurs aux risques de cybersécurité sera déployé également courant 2022.

Respect du Règlement Général sur la Protection des Données

L'écosystème doit faire face aux différentes réglementations conformément à la protection des données. L'ensemble des salariés de l'écosystème s'engage dans le cadre de l'exécution de leurs missions à respecter les dispositions réglementaires en matière de protection des données personnelles (la loi « Informatique et libertés » et le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)).

Les dispositions du règlement RGPD sont appliquées en intégralité sur l'ensemble des données qui sont traitées par l'écosystème, sans exception. Les données collectées sont nécessaires à la bonne exécution des prestations. Toutes les données à caractère personnel ainsi recueillies par l'écosystème sont issues d'une communication et d'un enregistrement volontaires de la part des propriétaires des données confiées, permettant de définir des relations contractuelles et professionnelles au meilleur des intérêts communs.

Les informations communiquées à l'écosystème sont destinées aux personnels habilités de la société, à des fins de gestion administrative et commerciale.

L'écosystème ne collecte ni ne stocke aucune donnée personnelle sensible (origines raciales ou ethniques, opinions politiques, philosophiques ou religieuses, appartenance syndicale, orientation sexuelle, données de santé) et n'établit aucun traitement automatique sur les données qui permettrait de faire une déduction, une estimation, même fautive, sur ce type d'informations. Les données à caractère personnel ne seront pas conservées au-delà de la durée nécessaire aux finalités du traitement concerné ; cette durée pouvant varier d'un traitement à un autre et d'une mission à une autre.

Enfin un Délégué à la Protection des données ou *Data Protection Officer* (DPO) a également été désigné afin de suivre la mise en œuvre des procédures et des politiques en matière de protection des données et de sécurité de l'information.



Dans un contexte numérique de plus en plus anxiogène en raison de la croissance exponentielle d'attaques sur les systèmes d'information, nous nous efforçons d'améliorer chaque jour nos process et outils de sécurité afin de garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de nos données. C'est l'enjeu majeur d'une Direction des Systèmes d'Information aujourd'hui.



Mehdi Bacha
DSI



4.2 Innovation et amélioration de la qualité des missions

Alan Allman Associates et l'innovation

La performance et l'efficacité d'Alan Allman Associates contribuent à la création de valeur pour les clients. Cette démarche de performance et d'efficacité passe par le développement des activités dans les domaines de l'innovation, de la transformation digitale et la diversification des offres.

Des projets d'innovation menés dans le LAB Alan Allman Associates ont pour objectif de bénéficier et valoriser les avancées technologiques majeures telles que le metaverse pour accompagner la transformation de nos métiers à l'environnement et aux besoins exprimés par nos clients. Ces travaux permettent de stimuler les échanges inter cabinets pour constituer un atout complémentaire à nos offres.

Qualité des missions

L'amélioration de la qualité des missions est un objectif permanent de tous les cabinets de l'écosystème. Afin de s'assurer de la performance de ses prestations, Alan Allman Associates a mis en place plusieurs actions complémentaires.

Tout nouvel expert participe à une session de formation qui lui permet – entre autres – d'aborder son rôle chez le client et de renforcer ainsi ses « *soft skills* » et sa capacité à dialoguer avec ses interlocuteurs.

Tout au long des missions, des entretiens réguliers entre les responsables du cabinet, des référents métier et les correspondants opérationnels des clients sont réalisés. Ces échanges permettent de statuer sur l'avancement des projets, la qualité des livrables et des compétences mises à disposition.

Par ailleurs et de façon annuelle, ce point est complété par un questionnaire satisfaction précis portant sur 3 axes : respect des exigences du client adaptation des compétences et sens du service. Ce questionnaire permet au client de noter la prestation. Chaque cabinet peut ainsi se fixer une cible à atteindre en deçà de laquelle un plan d'actions correctives peut éventuellement être mis en place. Ces échanges permettent d'alimenter le parcours de l'expert (voir chapitre 7.3 de la Déclaration de Performance Extra-Financière.).

Enfin, l'écosystème vise à intégrer les meilleurs talents afin de bâtir un capital humain d'excellence et de proposer à ses clients dans la durée, une offre à forte valeur ajoutée, de l'innovation, une grande qualité de service, ainsi qu'une forte dimension Conseil. La stratégie d'Alan Allman Associates consiste à déployer des marques fortes avec une forte expertise et s'appuie notamment sur des collaborateurs au profil expérimentés.

4.3 Satisfaction client

Dans une logique d'amélioration continue, l'écosystème s'appuie sur ses expériences et acquis afin de continuer d'améliorer la satisfaction de ses clients.

Enquête satisfaction

Dans le cadre du système de management, et pour la troisième année consécutive, 13 cabinets ont mené une enquête satisfaction client (cabinets certifiés ISO 9001). Ce sondage, basé sur le standard international NPS (*Net Promoter Score*), a permis d'interroger 739 clients. Le score très élevé de +62,7% a été obtenu démontrant ainsi la qualité des services.

Afin de compléter ce score, il est demandé aux clients de détailler leur note à travers des verbatim exprimant leur (in)satisfaction et leurs attentes. En 2021, 56% des verbatim étaient le reflet de leur totale satisfaction. Satisfaction soutenue par l'accord pour plus de 74% d'entre eux de témoigner officiellement.

Tous les verbatim, issus de cette enquête sont traités à deux niveaux. Au niveau Alan Allman Associates, les récurrences de remarques alimentent les plans d'amélioration des processus. Au niveau des cabinets, leurs verbatim sont traités pour améliorer ou ajuster leur fonctionnement opérationnel.

Plus de détails concernant la mesure de la satisfaction client et l'enquête satisfaction disponibles dans le chapitre 03 – Nos clients : Une satisfaction client exceptionnelle, dans le Rapport d'activité.

Stratégie de marques fortes

Selon un processus d'amélioration continue depuis 2021, Alan Allman Associates renforce les périmètres d'excellence (Expertises, Offres à valeur ajoutée, Conseil, ...) de chacun de ses cabinets, afin qu'ils deviennent des marques connues et reconnues sur le marché. Il s'agit, en qualité de fournisseur de mieux répondre aux attentes, toujours plus fortes, de nos clients.

Cette stratégie est déployée au regard de 2 points clés :

- La mise en œuvre, pour chaque cabinet sur son segment d'expertise, d'un plan de montée en gamme progressive, sur les 3 prochaines années. L'intensification de notre investissement en formation (si possible qualifiante) de nos personnels et notamment nos experts en est une des clés.
- Le pilotage, via un indicateur clé de performance « Marque Forte », de chaque cabinet pour la construction d'une identité propre (Marque Forte) reconnue de son marché. Cet indicateur est composé de 5 critères :



Ainsi, chaque cabinet de l'écosystème se distinguera des autres pour mieux se compléter et coopérer face à un marché de plus en plus exigeant.

Plus de détails concernant la stratégie de marques fortes dans le chapitre 01 – Notre écosystème : Notre stratégie de marques fortes, dans le Rapport d'activité.

4.4 Accompagner les clients dans leur transformation durable – focus sur Etios, une marque experte dans le développement durable

ETIOS



- Conseil en stratégie auprès des PME du développement durable
- Conseil ESG auprès des institutions financières
- Pédagogie et Sensibilisation

Engagé à proposer un cadre de travail de qualité à ses experts, tout en offrant des services de conseil haut de gamme à ses clients, AiYO a à cœur de s'engager en faveur d'une société plus juste en remettant l'humain au centre du processus de création de richesse. C'est en ce sens que AiYO a développé en 2018 la filière ETIOS, spécialisée dans les enjeux liés au développement de la finance durable.

La filière ETIOS conseille et accompagne les acteurs économiques via plusieurs axes d'intervention.

- **Services aux investisseurs**, pour développer les pratiques extra-financières et ESG (gestion des risques extra-financiers, mise en œuvre des ODD, signature des PRI, développement des pratiques ESG, recherche ISR, gestion de projet, formation...);
- **Services aux entreprises**, pour les accompagner dans leur transformation à travers la RSE et la R&D (conseil en transition, stratégie de développement durable, formation, optimisation des coûts);
- **Services aux PME du développement durable**, pour leur assurer un conseil stratégique et l'accès au financement nécessaire à leur développement (conseil stratégique, structuration et changement d'échelle, relations investisseurs, stratégie de croissance, communication, DAF externalisée, coaching et formation);
- **Services auprès du grand public**, de façon à partager et transmettre notre savoir-faire à travers la pédagogie et la sensibilisation (conférences, programmes universitaires, coaching...).

Cette filière rassemble à ce jour un écosystème large d'acteurs et de partenaires souhaitant apporter leur contribution autour de l'ensemble des initiatives en lien avec le développement durable autour de deux axes principaux :

Réduire les nuisances faites aux parties prenantes via une gestion des risques environnementaux

Commercialiser des services ayant un bénéfice social et environnemental sur les parties prenantes



4.5 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

- AiYO a remporté le lauréat du prix CFI.CO du Best Financial Institutions Transformation en 2020 grâce à son expertise dans la gestion de la complexité et des subtilités des processus de transformation stratégique et technologique.
- DynaFin propose la mise à disposition d'études de marchés spécifiques en fonction des besoins clients et a prévu une équipe dédiée pour la transition de missions individuelles à la gestion de projets et de programmes pour ses clients.
- Alpha2F est certifié Datadock depuis 2018 et Qualiopi depuis 2021.
- Argain a mis en place des webinars, des newsletters clients, et participe à des salons professionnels.
- DynaFin et AiYO misent sur l'innovation grâce à la mise en place de Labs R&D.
- Alpha2F mène également des missions de conseil en RSE et de sensibilisation climat pour ses clients.

5. Assurer les meilleurs standards d'éthique et de gouvernance

5.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Objectifs 2022
Lutte contre la corruption	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à des tentatives ou actes effectifs de corruption n'ont été adressées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir une tolérance zéro en matière de lutte contre la corruption
Droits de l'homme	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • A décembre 2021, aucune violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressée à Alan Allman Associates de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du défenseur des droits. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir une tolérance zéro en matière de non-respect des droits humains et des Normes internationales de travail
Normes internationales du travail	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir une tolérance zéro en matière de non-respect de la procédure relative à la gestion des conflits d'intérêts
Gestion des conflits d'intérêts	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir une tolérance zéro en matière de non-respect de la procédure relative à la gestion des conflits d'intérêts

5.2 Lutte contre la corruption

L'ensemble de l'écosystème Alan Allman Associates connaît, comprend et s'engage à respecter à tout moment les dispositions législatives et réglementaires anticorruption applicables sur le territoire où Alan Allman Associates agit.

Ces obligations incluent la loi française anti-corruption dite « Loi Sapin II » mais également les réglementations internationales en la matière, ayant une portée extraterritoriale, à savoir le « *U.S Foreign Corrupt Practice Act* » (« FCPA ») et le « *U.K Bribery Act* » applicables aux sociétés privées et aux sociétés publiques.

Alan Allman Associates s'attache à lutter contre les faits de corruption, de trafic d'influence, de conclusion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds publics, de favoritisme ou de tout autre manquement à la probité dans les pays dans lesquels elle exerce ses activités. En ce sens, Alan Allman Associates a élaboré un code de conduite anti-corruption en vue de répondre aux exigences de la loi française dite « Sapin II » du 9 décembre 2016.

5.3 Droits de l'homme

Alan Allman Associates rappelle que l'ensemble de l'écosystème défend dans sa sphère d'influence les valeurs indivisibles et universelles de dignité, liberté, égalité, solidarité, citoyenneté et justice, telles que décrites dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies du 10 décembre 1948 et dans la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne du 18 décembre 2000. Toutefois, ses zones d'implantation et d'intervention ne sont pas sensibles au regard des droits de l'Homme.

Les pratiques d'Alan Allman Associates se font dans le respect du droit français, européen et international le cas échéant.

5.4 Normes internationales du travail

Dans le cadre de son activité, les enjeux en matière de Droit International du Travail sont faibles sur le territoire français et européen. Pour autant, Alan Allman Associates noue des relations commerciales avec une diversité de fournisseurs, et ces relations d'affaires ont pour vocation de croître au fil des années.

Alan Allman Associates veille à ce que les critères de choix concernant les sous-traitants et fournisseurs incluent des éléments concernant l'éthique des affaires, l'impact sur l'environnement ou les aspects sociaux.



5.5 Gestion des conflits d'intérêts

Les décisions commerciales d'Alan Allman Associates sont prises de manière objective, sans aucune considération personnelle. Tous salariés et mandataires sociaux ayant accès à des informations privilégiées qui pourraient influencer le cours de bourse doit en préserver la confidentialité et s'abstenir d'effectuer toute opération sur les actions pour son propre compte. Ces procédures sont mentionnées dans le Code de conduite Anti-Corruption d'Alan Allman Associates.

5.6 Ethique et gouvernance au cœur des relations d'affaires

Le respect des règles d'éthique est un impératif pour les métiers de l'écosystème. L'ambition de développement d'Alan Allman Associates pour ses clients, ses collaborateurs et ses partenaires ne peut être décorrélée d'une indispensable culture d'éthique, de transparence et de confiance. De fait, le programme de conformité interne se doit donc d'être des plus efficaces. Il s'articule autour des éléments suivants :



Charte Ethique

Depuis 2011, Alan Allman Associates dispose d'une Charte d'Éthique formalisant les principes communs à l'écosystème, afin de veiller à ce que les activités soient conduites conformément à des standards élevés d'Intégrité, d'Excellence et d'Humanisme.

Cette charte a pour objet de rappeler les grands principes et valeurs auxquels l'entreprise est attachée, ainsi que de définir les comportements attendus au sein de l'entreprise. Il est demandé à chaque salarié de prendre connaissance de la charte éthique, d'en apprécier le contenu et de la respecter.

Chacun des dirigeants de l'écosystème est garant de l'application de cette charte éthique.



Code de conduite Anti-Corruption

Depuis 2021, Alan Allman Associates dispose d'un Code de conduite Anti-Corruption qui fournit les informations nécessaires pour comprendre et mettre en œuvre les règles à respecter par les Collaborateurs dans le cadre de leurs activités afin de prévenir et de lutter contre la corruption.

6. Adopter une politique d'achats responsables

6.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Objectifs 2022
Achats Responsables	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> Absence d'indicateur disponible à date compte tenu du déploiement de la charte fournisseurs en décembre 2021 – des indicateurs seront définis en 2022 dans une logique d'amélioration continue. 	<ul style="list-style-type: none"> Cible 2022 : Déployer ce nouveau dispositif à l'ensemble de l'écosystème a minima pour les sous-traitants Cible 2023 : Evaluer au minimum 50% des sous-traitants de l'écosystème

6.2 Achats Responsables

Dans le cadre de son activité, les enjeux en matière de Droit International du Travail sont faibles sur le territoire français et européen. Pour autant, Alan Allman Associates noue des relations commerciales avec une diversité de fournisseurs, et ces relations d'affaires ont pour vocation de croître au fil des années. La politique achats responsables de l'écosystème s'appuie sur 2 axes majeurs :

- La performance économique** (respect du processus d'achat, définition du besoin, rapport qualité-prix-délai, synergie de l'écosystème, référencement des fournisseurs, partenariat, spécificités, recours aux indépendants, procédures de délégations) ;
- La déontologie** (agir en dehors de l'intérêt personnel, ne pas imposer des règles ou contraintes aux fournisseurs incompatibles avec le respect des réglementations).

L'écosystème a pour projet de renforcer les critères de choix concernant ses sous-traitants et fournisseurs. Ces critères concernent notamment des éléments relatifs à l'éthique des affaires, l'impact sur l'environnement ou les aspects sociaux.

En matière de vigilance responsable, Alan Allman Associates s'engage à ne pas recourir au travail des enfants et se conforme aux dispositions applicables en termes d'âge minimum. De même, l'entreprise ne tolère aucune forme de travail forcé qui s'accompagne de violence physique et/ou mentale ou de toute autre forme de sanction physique et/ou mentale.

L'écosystème est conscient que la politique d'achats responsables au niveau du Groupe est encore peu déployée. A ce titre, Alan Allman Associates identifie comme axe de progrès l'intégration et la prise en compte de critères économiques, sociétaux et environnementaux dans le cadre de ses relations commerciales avec ses sous-traitants et fournisseurs. C'est un enjeu sur lequel l'écosystème a déjà des réalisations qui vont être intégrées dans une démarche commune.

6.3 Evolution 2021 – Mise en œuvre d'une charte fournisseurs



Charte fournisseurs

Une charte fournisseurs a été déployée en 2021. Cette charte a pour vocation de renforcer la prise en compte de l'ensemble des enjeux économiques, sociaux et environnementaux dans les relations avec les fournisseurs de l'écosystème. Elle couvre notamment les enjeux de loyauté des pratiques, l'éthique des affaires, le respect des droits fondamentaux des personnes, l'environnement, la protection et la sécurité des données. En matière d'environnement, le questionnaire rattaché à cette charte permet aux fournisseurs de mentionner les labels et certifications éventuelles obtenus et les initiatives en termes de réduction de gaz à effet de serre.

La maîtrise de la durabilité de la chaîne d'approvisionnement d'Alan Allman Associates est également un axe important pour répondre à l'axe d'engagement décrit en chapitre 10 concernant la réduction de l'impact environnemental.

L'objectif en 2022 est d'assurer le déploiement de ce nouveau dispositif à l'ensemble de l'écosystème a minima pour les sous-traitants afin d'évaluer notamment leur performance extra-financière via un questionnaire dédié intégré à la charte.



6.4 Autres initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

- SIDERLOG s'engage à diminuer ses achats sur les plateformes de type AMAZON.
- ALTHEA, FORWARD, JArchitects et Alpha2F veillent déjà à limiter leurs commandes de fournitures en optimisant la gestion de leurs stocks.
- DynaFin a déjà initié des dispositifs d'évaluation extra-financière de ses partenaires commerciaux.

7. Innover et développer les compétences

7.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Objectifs 2022
Attirer et recruter les talents	Reporting DPEF*	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'embauches : 469 • Création nette d'emploi : 98 • Croissance de l'effectif : +9.1% 	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser plus de 600 embauches en 2022 • Parvenir à une croissance de l'effectif de plus de 10%
		<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'accès à la formation : 63.9% 	<ul style="list-style-type: none"> • Conserver un taux d'accès à la formation supérieur à 50 %
Employabilité et renforcement des compétences des collaborateurs	Reporting DPEF* hors DynaFin, HR PARTNERS et JArchitects	<ul style="list-style-type: none"> • Heures de formations certifiantes : 18.477 • Part de formations certifiantes : 528% 	<ul style="list-style-type: none"> • Atteindre 70% de formations certifiantes
		<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'heure moyen de formation par personne formée : 36 heures / collaborateur 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir ce nombre d'heure moyen de formation par personne formée
		<ul style="list-style-type: none"> • Effort de formation : 3.7% 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir ce taux d'effort de formation

* Tel que précisé dans la note méthodologique permettant de couvrir 67% de l'effectif à fin décembre 2021 (hors DynaFin, HR Partners et JArchitects, le taux de couverture est de 62% de l'effectif à fin décembre 2021).

7.2 Attirer et recruter les talents

En 2021, Alan Allman Associates a recruté 469 collaborateurs (pour le périmètre de reporting tel que mentionné dans la note méthodologique). De plus, pour 2022 l'objectif de recrutement s'élève à 600 experts supplémentaires.

Pour atteindre cet objectif, Alan Allman Associates professionnalise et mutualise les ressources « chargé(e)s de recrutement » qui sont des réels *business partners*. L'écosystème continue à développer la marque employeur pour attirer les meilleurs talents et travaille à réussir l'intégration.

Pour se faire connaître auprès des jeunes talents, Alan Allman Associates déploie une politique de recrutement axée sur :

- **La participation récurrente aux salons de l'emploi**, tels que le Forum des Arts et Métiers ou encore celui de l'APEC, et le maintien de sa présence sur les salons virtuels lorsque la situation le nécessitait.
- **La visibilité sur les expertises et les opportunités**, notamment sur le site emploi de l'écosystème « AAA Job », les sites dédiés à chacun des cabinets, ainsi que la présence sur LinkedIn avec plus de 11.000 abonnés.
- **Un cabinet dédié à la Communication et au Marketing**, afin d'assurer l'efficacité des transmissions d'informations et une aide précieuse dans le choix des canaux de communication les plus adaptés.
- **L'importance accordée à l'accueil et à la formation d'alternants et de stagiaires**. Alan Allman Associates favorise leur montée en compétences en encourageant leurs prises d'initiatives et en leur permettant de participer aux formations internes. En 2021, près de 50% des alternants et stagiaires ont d'ailleurs pu poursuivre l'aventure en CDI !
- **L'engagement auprès des écoles partenaires** au fil des ans, à la fois financier avec le versement de taxes d'apprentissage, mais aussi autour de la construction de réels partenariats. En effet nombreux sont les alumni ayant gardé contact avec leurs anciennes écoles. Ils représentent de réels ambassadeurs des différents cabinets auprès des étudiants, talents de demain.
- **L'organisation hebdomadaire de Sessions Collectives** destinées principalement à des profils Business managers et Recruteurs, afin de faire connaître l'écosystème, ses expertises et vision. C'est également un moment qui favorise les échanges, et permet aux talents de se renseigner au plus près de l'activité.
- **Un process d'intégration déployé au sein de chaque cabinet** qui permet au nouvel arrivant de se familiariser avec son nouvel environnement de travail. Les équipes RH à travers le monde réalise dans les premiers mois suivants l'arrivée un entretien de suivi, afin de s'assurer que le collaborateur possède toutes les informations, connaît ses interlocuteurs clés, a accès à ses différents outils. C'est aussi le moment de connaître son ressenti sur le process de recrutement afin de poursuivre la démarche d'amélioration continue à ce niveau. Un *Welcome Pack* et un livret d'accueil par cabinet complètent cette intégration.

Des équipes au sein de chaque cabinet sont dédiées aux *onboardings*, tout comme la présence de parrains/marraines pour accompagner les nouveaux collaborateurs tout au long de leur parcours au sein de l'écosystème.

- **L'organisation mensuelle de Midis intégration**, qui permettent aux nouveaux arrivants de rencontrer et d'échanger avec leurs nouveaux collègues et permettent plus de convivialité. C'est un moment qui permet de rappeler les savoir-faire et les valeurs du cabinet, et de prendre connaissance des événements qui rythmeront la vie de l'entreprise.
- Alan Allman Associates soutient les déplacements professionnels afin de faciliter l'intégration de chacun et de favoriser ces moments conviviaux.
- **Un programme de prime de cooptation ou de référencement** est en place afin d'encourager les collaborateurs qui se placent en ambassadeurs de l'écosystème et permettent de dénicher de nouveaux talents.
- **L'animation des formations internes**. Un réel parcours de formation est mis en place pour les Business Managers, reprenant les différents volets de leur métier. Une formation axée sur la communication et la simulation de rendez-vous clients est également dédiée aux consultants.

Enfin, l'écosystème, à travers ses différentes actions, favorise la fidélisation des talents. Cela a été récompensé cette année encore par le label Happy At Work.



* Chiffres clés pour le périmètre tel que précisé dans la note méthodologique



Effectif	FY2020	FY2021	Variation
Effectif total à fin d'année	982	1.128	+146
Effectif total moyen	1.045	1.082	+37
dont CDI	1.000	1.011	+11
dont CDD	21	35	+14
dont Alternants / Stagiaires	24	36	+12
Nombre d'embauches	298	469	+171
Nombre de départs	352	371	+19
Taux d'attrition des effectifs	43.6%	35.4%	-8.1%

* Chiffres clés pour le périmètre tel que précisé dans la note méthodologique



L'équipe recrutement recherche avant tout la meilleure adéquation possible entre les compétences individuelles et les contextes dans lesquels elles sont le mieux à même de s'exprimer.



Christèle Delly
Directrice des Opérations de
formation et carrière

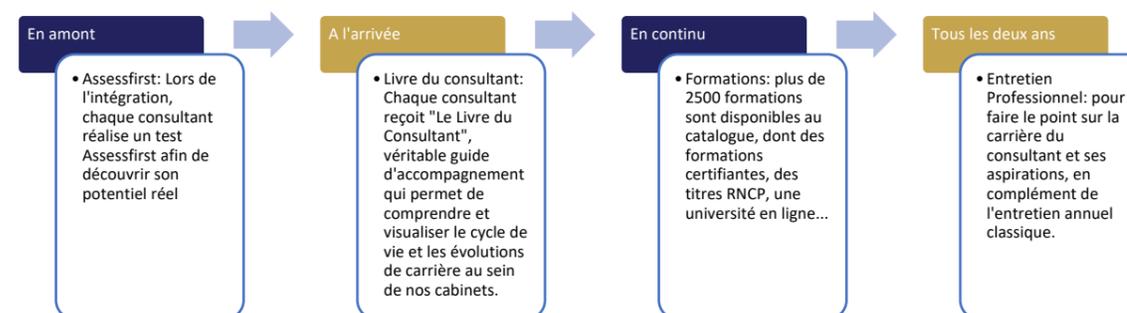


7.3 Employabilité et renforcement des compétences des collaborateurs

Accompagner la réussite des talents

Alan Allman Associates porte une attention particulière à son capital humain, principal atout de l'écosystème et facteur de différenciation. L'enjeu est de pouvoir répondre à l'évolution des talents d'aujourd'hui pour contrer la pénurie de demain. A ce titre, l'écosystème Alan Allman Associates s'attache à respecter le suivi des collaborateurs dans le cadre du développement des compétences et de la gestion et l'évolution des carrière (mobilité interne et externe).

La valeur humaine est l'atout qui fait la différence entre deux entreprises concurrentes. La vocation d'Alan Allman Associates est de révéler les talents, en couvrant l'ensemble du cycle de vie des membres de l'écosystème, et en les accompagnant dans leur parcours professionnel, à travers le développement et le transfert de pratiques et expertises via l'université et l'académie. L'un des attraits principaux d'une carrière est la progression continue. La mission que se donne Alan Allman Associates est de développer les compétences, offrir des opportunités de carrière attractives et d'évolution par un développement continu, à la fois personnel et professionnel, de sorte que chacun puisse réaliser son potentiel à sa propre vitesse, est notre mission.



Développer et former les talents

Alan Allman Associates place le développement des compétences et l'innovation au cœur de ses enjeux, et possède son propre organisme de formation, avec une politique de gestion de carrière volontaire. L'écosystème met ainsi à disposition de l'ensemble des cabinets, un système de formation performant via la Alan Allman Associates Academy, entité de formation à part entière certifiée Qualiopi

En 2021, Alan Allman Associates Academy a permis à 63.9% de l'effectif de l'écosystème de se former (pour le périmètre de reporting tel que mentionné dans la note méthodologique). 35.009 heures de formation ont été dispensées au total. Elle s'est également dotée d'une université en ligne, Allman Professional University, où 3.500 formations sont disponibles pour les salariés.



Notre accompagnement

Alan Allman Associates Academy accompagne les consultant(e)s dans leur évolution de carrière et la révélation de leurs talents, et ceux sur deux aspects principaux détaillés ci-après :

- 1 Les grades du métier de consultant(e)**
De junior jusqu'à la prise en charge d'une offre, le management d'une business unit, etc...
- 2 Les métiers transverses et méthodologies**
Nos métiers transverses permettent à nos consultant(e)s d'évoluer dans leur métier mais aussi de se former sur d'autres compétences et méthodologies.



Allman Professional University

Créée en 2019, l'université professionnelle d'Alan Allman Associates Academy vous ouvre de nouvelles opportunités de carrière et de formations. Allman Professional University développe les compétences des talents pour accroître leur employabilité et leur capacité à créer de la valeur pour leurs organisations à l'échelle nationale et internationale. Grâce à notre partenariat avec la plateforme d'apprentissage en ligne EDX, nous mettons à votre disposition des formations prestigieuses.

CHIFFRES CLÉS

- + 2500** Formations, et de nombreux ajouts pour une plateforme. Toujours plus complète.
- 5 LANGUES** Des formations proposées dans de nombreuses langues.
- ONLINE** Des formations en ligne diverses. MOOC, microlearning, e-learning, Mobile learning...
- + 20 DOMAINES** Et compétences, de la gestion d'entreprise au droit, en passant par l'ingénierie et les sciences humaines...

L'écosystème favorise ainsi le développement des compétences de ses salariés, à travers des formations présentielles et distancielles.

Le cabinet Alan Allman Associates Academy est dédié à l'accompagnement de l'écosystème sur ces sujets, et au déploiement des formations.

Alan Allman Associates encourage la réalisation de parcours de formation certifiants autour de l'ensemble des expertises des cabinets.

En effet, cela permet la valorisation des compétences et contribue à l'employabilité des collaborateurs. Un plan de développement des compétences est réalisé pour chacun des cabinets autour des sujets suivants :

- Transformation Digitale
- Cybersécurité
- Management de Process
- Conduite du Changement et des Organisations
- Architecture et le Management des Infrastructures IT
- Supply Chain
- Achats
- SIRH

Alan Allman Associates a identifié les compétences et certifications clés qui correspondent aux enjeux de chaque cabinet, et mis en place une prime de certification pour récompenser les collaborateurs qui en obtiennent une.



L'écosystème propose des formations internes à destination des :

- Business Managers, afin de leur fournir toutes les clés pour maîtriser les différents volets de leur fonction.
- Consultants, autour des thèmes tels que les bases de la communication, la maîtrise d'un pitch de présentation lors des rendez-vous clients

L'écosystème donne accès aux collaborateurs à une plateforme de plus de 2500 formations touchant à une vingtaine de domaines, développées en partenariat avec des Universités telles qu'Oxford ou Berkeley.

En lien avec le service Communication, il a également mis à disposition de l'ensemble des salariés différents outils tels que le Livret des dispositifs de formation qui apporte une visibilité sur les différents dispositifs de formation qui sont à leur disposition, ainsi que leurs modalités de mise en place.

Alan Allman Associates identifie comme axe de progrès le déploiement et la généralisation des outils mis à disposition au sein de l'écosystème ainsi que les primes liées à la certification des collaborateurs.



7.4 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

- JArchitects a investi dans des plateformes de e-learning.
- Alpha2F a mis en 2021 à contribution les compétences de ses collaborateurs pour développer des sujets relatifs au numérique responsable dans le cadre de son partenariat avec l'Institut du Numérique Responsable (INR).
- Argain participe à des salons professionnels et écoles.

8. S'assurer de la protection et du bien-être au travail des salariés

8.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Objectifs 2022
Santé et sécurité au travail	Reporting DPEF*	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accidents de travail et d'accidents de trajets : Néant • Taux de fréquence d'accidents de travail / accidents de trajet : 0% • Taux de gravité des accidents de travail / accidents de trajet : 0% 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir un faible nombre d'accidents
	Reporting DPEF* hors DynaFin et HR PARTNERS	<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'absentéisme : 2.8% 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir un faible taux d'absentéisme et mettre en œuvre un suivi précis de l'absentéisme
	Reporting DPEF* hors DynaFin, HR PARTNERS et JArchitects	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des collaborateurs ont accès à une complémentaire santé d'entreprise • Taux de couverture de l'effectif par une complémentaire santé : 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir une proposition de complémentaire santé à 100% de nos collaborateurs
Rétention des talents et qualité de vie au travail	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • 2^{ème} en France pour le label Happy At Work • 4^{ème} en Belgique pour le label Happy At Work • 7^{ème} au Canada pour le label Happy At Work 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir le positionnement pour le label Happy At Work
	Reporting DPEF*	<ul style="list-style-type: none"> • Taux d'attrition : 35.5% 	<ul style="list-style-type: none"> • Obtenir un taux d'attrition inférieur à 30%
	Reporting DPEF* hors DynaFin et HR PARTNERS	<ul style="list-style-type: none"> • Part des collaborateurs bénéficiant du télétravail : 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer à assurer la flexibilité du mode de travail des collaborateurs au regard des besoins clients

* Tel que précisé dans la note méthodologique permettant de couvrir 67% de l'effectif à fin décembre 2021 (hors DynaFin, HR Partners et JArchitects, le taux de couverture est de 62% de l'effectif à fin décembre 2021).

8.2 Santé et sécurité au travail

Alan Allman Associates prend les mesures nécessaires à travers sa politique de santé, de sécurité et de prévention pour protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs.

Tout en se conformant aux lois et réglementations locales prescrites en termes de sécurité et d'hygiène sur le lien de travail, Alan Allman Associates veille à assurer un environnement de travail sain et sans danger aux salariés. L'écosystème a ainsi évalué les risques professionnels liés à la sécurité et à la santé des collaborateurs dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et mettant en œuvre des mesures et diverses actions pour prévenir les risques.

Les principaux risques identifiés dans ce document concernent des risques liés à des contraintes posturales et à la fatigue visuelle liés au travail des experts principalement sur des outils informatiques et également des risques psychosociaux (hyperconnexion, surcharge de travail, isolement social, etc.). Ce document permet également de suivre les actions de prévention à mettre en œuvre pour palier à ces risques d'un point de vue organisationnel, technique ou humain, tel que des actions de sensibilisation des salariés aux risques de mauvaises postures ou des agencements dédiés en termes d'ambiance lumineuse pour limiter les contraintes visuelles sur le poste de travail.

L'écosystème Alan Allman Associates s'attache à respecter l'application de bonnes conditions de travail via la mise en place de politiques santé, sécurité et prévention (tel que l'organisation de *Cleaning Day* pour ranger régulièrement les locaux de travail, et la sensibilisation des collaborateurs pour veiller à ne pas laisser d'objets au sol sur les lieux de passage et d'assurer la vacuité des dégagements dans les locaux.

Concernant les risques liés aux contraintes posturales, les écrans sont adaptés au travail bureautique (PC portables) et des doubles écrans sont mis à disposition pour chaque poste. Alan Allman Associates s'engage à respect des temps de pause pour ces collaborateurs, met à disposition de fauteuils ergonomiques et repose pieds à la demande, ainsi que des fauteuils réglables avec accoudoirs.

En lien avec la crise sanitaire de la Covid-19, Alan Allman Associates a également veillé à la protection de ses collaborateurs et a mise en place des mesures sanitaires spécifiques, telles que :

- La distribution d'équipements dédiés, notamment en matière de protection individuelle ;
- Une veille réglementaire et normative pour permettre à Alan Allman Associates d'agir dès que possible en avance de phase sur la réglementation en matière de sécurité ;
- La mise en œuvre d'une démarche de prévention spécifique :
 - Cellule dédiée et opérationnelle dédiée au contexte pour coordonner les demandes et assurer la prise en compte des exigences clients, responsable du protocole sanitaire et le dialogue avec les collaborateurs),
 - Organisation du travail avec la mise en place du télétravail lorsque l'activité le permet,
 - Adaptation des déplacements, etc.

8.3 Rétention des talents et qualité de vie au travail

Alan Allman Associates souhaite renforcer la rétention de ses talents en rendant l'expérience unique pour tous ses collaborateurs. Ils ont plusieurs aspirations majeures :

- Le développement de leurs compétences, particulièrement important en tant que primo-employeur, et des parcours d'évolution flexibles et sur-mesure,
- Un cadre de travail adaptés à leurs besoins,
- Le fait de donner du sens à leur travail.

En réponse, Alan Allman Associates leur propose différents dispositifs :

- Un parcours de formation pour renforcer leurs compétences et garantir leur employabilité, tel que détaillé dans le chapitre 7.3 de la Déclaration de Performance Extra-Financière ;
- Un environnement de travail bienveillant et une organisation du travail pour prendre en compte les aspirations d'équilibre vie privée / vie professionnelle des collaborateurs,
- La possibilité de s'engager positivement pour la société grâce à la mise en œuvre du mécénat de compétence.

Les chiffres clés concernant l'évolution de l'effectif et le taux d'attrition sont communiqués en chapitre 7.2 de la Déclaration de Performance Extra-Financière ;

Environnement de travail

Alan Allman Associates est engagé dans le bien-être des salariés au quotidien. Autonomie, confiance, esprit d'équipe et écoute sont les qualités qu'ils associent à Alan Allman Associates et qui les aident à s'épanouir dans leurs projets.

Ainsi, pour la 4^{ème} année consécutive, Alan Allman Associates arrive dans le top 10 national du classement Happy At Work et en 2^{ème} position pour les entreprises de plus de 1000 salariés pour la France (comme mentionné en chapitre 2.3 de la Déclaration de Performance Extra-Financière).

La culture d'entreprise vise à créer chez les collaborateurs un sentiment d'appartenance et de projection chez Alan Allman Associates, d'adhésion à des valeurs bien identifiées. L'engagement est favorisé par une bonne atmosphère de travail, une reconnaissance du travail des employés et des processus fluides.

L'écosystème s'appuie sur l'environnement de travail, l'aménagement du travail, la transparence, un management libéré, l'accès à la formation dans le cadre du plan de développement de compétences mais aussi via l'université, les points réguliers avec le management et les équipes RH.

L'ensemble des cabinets de l'écosystème mettent également en place des actions garantissant le bien-être des collaborateurs afin de créer du lien entre eux. Par exemple, la majorité des cabinets ont également investi dans le développement de communautés métiers.

Alan Allman Associates identifie comme axe de progrès de cibler davantage les actions dédiées au bien-être et vérifier si certaines actions gagneraient à être mutualisées et centralisées au niveau de l'écosystème. Pour l'année 2022, Alan Allman Associates se fixe également comme objectif le maintien de sa notation Happy At Work au sein de son écosystème.

Enfin, Alan Allman Associates a mis en place des calculs d'indicateurs d'ambiance sur la base d'une enquête mensuelle adressée à l'ensemble de ses collaborateurs.

Indicateurs d'ambiance*		
	2020	2021
 Ambiance au sein du cabinet	4.63	4.78
 Intérêt porté au projet actuel	4.61	4.68
 Relation avec le manager du cabinet	4.81	4.94
 Efficacité des réunions de suivi de projet	4.72	4.83

* Les indicateurs présentés correspondent aux indicateurs moyens pour 2020 et 2021 pour le périmètre France et Belgique (hors Alan Allman Associates Holding, Alan Allman Associates Academy, Quadra, Alan Allman Associates Belgique, JArchitects). Les collaborateurs sont invités à donner une note sur 6 aux différentes thématiques (1 : note la plus basse / 6 : note la plus haute).

Organisation et flexibilité au travail

Alan Allman Associates s'engage à être un employeur moderne, flexible, et qui s'adapte aux nouvelles opportunités offertes par le digital.

Le télétravail permet aux salariés de travailler hors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication mis à sa disposition. Le télétravail peut être mis en place, dans le respect de certaines règles, dès l'embauche du salarié ou par la suite.

En 2021, Alan Allman Associates a déployé une Charte Télétravail pour l'ensemble de l'écosystème. Le télétravail repose ainsi sur des valeurs, convictions et ambitions, partagées entre la Direction, les représentants du personnel et l'ensemble des salariées et salariés :

- Le télétravail contribue à une qualité de vie au travail et à une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée ;
- Le télétravail participe à une démarche de développement durable : limitation des déplacements, des risques d'accident de trajet et de propagation d'une épidémie, réduction des gaz à effets de serre ;
- Le télétravail répond aux aspirations des salariés et participe à l'attractivité et à la fidélisation des équipes au sein de l'entreprise.

Le télétravail repose sur un état d'esprit propre à l'identité de l'écosystème à savoir la confiance et la responsabilisation de l'ensemble de la collectivité de travail. Une attention particulière est apportée au maintien d'un lien entre le salarié et l'Employeur, propre à éviter tout phénomène d'isolement, ainsi qu'au respect du droit à la déconnexion du salarié.

Mécénat de compétence

Alan Allman Associates s'inspire des pratiques des cabinets de son écosystème et travaille activement à une généralisation du mécénat de compétence en partenariat avec Vendredi, une start-up sociale qui permet aux salariés de contribuer à des projets d'intérêt général sur leur temps de travail.

Le mécénat de compétence est un engagement libre de l'entreprise au service de causes d'intérêt général. Il consiste à mettre à disposition d'associations des collaborateurs sur leur temps de travail pour réaliser des actions d'intérêt général mobilisant leurs compétences. Vendredi travaille en collaboration avec les entreprises afin de permettre aux salariés de s'engager à temps partiel sur des projets solidaires à travers trois actions : le mentorat, la mission courte ou la mission longue.

En 2021, déjà deux cabinets, AiYO et Argain, travaillent avec la plateforme Vendredi.



Consultante en gestion de projet, j'ai eu l'opportunité de réaliser un mécénat de compétence de 3 mois (à mi-temps) auprès d'Emmaüs Solidarité. L'accompagnement Argain avait pour objectif l'élaboration d'un cahier des charges fonctionnel en vue d'une refonte de l'intranet de l'association.

Cette expérience permet de mettre à profit et d'affiner mes compétences en pilotage de projet de bout-en-bout et en recueil des besoins. Le contexte associatif a également encouragé une approche participative et collaborative, intégrant un maximum de salariés dans la démarche. Et surtout, ce fut l'occasion de concilier appétences professionnelles et engagement solidaire !



Chloé Boulanger

Consultante en gestion de projet

Pour 2022, l'écosystème prévoit le développement du mécénat de compétence sur toute la zone Europe.

Dialogue social

Alan Allman Associates reconnaît et respecte la liberté des travailleurs de se rassembler ou de s'affilier à un syndicat. Si les travailleurs sont représentés par une organisation reconnue par la législation locale, Alan Allman Associates respecte leur droit à la négociation collective.

En matière de relations sociales, certaines filiales de l'écosystème sont soumises à des exigences légales et réglementaires différentes en matière de représentation du personnel en fonction des États dans lesquelles elles sont situées. Alan Allman Associates et ses filiales se conforment aux obligations locales en matière de représentation du personnel et de représentation syndicale, en organisant des élections professionnelles lorsque nécessaires. De plus depuis 2019, Alan Allman Associates organise les élections pour la composition de Comités Social Economique pour certaines sociétés qui composent l'écosystème.

La représentation du personnel est assurée par des Comités Social et Economique (CSE) pour les cabinets concernés (pour Argain, Alpha2F, AiYO, SIDERLOG, we+). Les membres des CSE se réunissent avec l'employeur tous les mois. Alan Allman Associates a renforcé les échanges avec les CSE en organisant des réunions exceptionnelles pour faciliter les prises de décisions liées à la crise sanitaire de la Covid-19.

A titre d'exemple chez AiYO le CSE favorise, en tant que cercle de réflexion, les initiatives du personnel pour améliorer le bien-être des salariés (avantages comme les chèques vacances et les chèques cadeaux, l'organisation d'une cellule d'écoute des salariés, ou la réflexion autour d'évènements permettent de fédérer les salariés).

Chez Alpha2F également, le CSE réalise des sondages auprès des salariés pour connaître leurs souhaits et gère la mise en place de chèques cadeaux, etc.



8.4 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

Argain a mis en place le programme PEPS, dédié au mécénat de compétence au bénéfice d'associations d'Intérêt Général.

- Alpha2F, we+, Comitem et SIDERLOG ont pour projet la replanification des évènements et activités en présentiel en 2022 (afterworks, ateliers éco-responsables, bien-être au travail, etc.).
- SIDERLOG s'appuie sur la méthodologie de management horizontale du Kaizen où toutes personnes restent accessibles.

9. Promouvoir l'équité et l'égalité au sein de l'écosystème

9.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Objectifs 2022
Lutte contre la discrimination et promotion de la diversité	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • Absence d'indicateur disponible à date - un indicateur sera défini en 2022 dans une logique d'amélioration continue. 	Axe de progrès en 2022 concernant la problématique de l'inclusion des travailleurs handicapés et la définition d'un indicateur de suivi dédié
Egalité professionnelle entre les sexes	Reporting DPEF*	<ul style="list-style-type: none"> • Part de Femmes dans l'effectif moyen : 37.2% 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter la part des femmes dans l'effectif moyen à 40%

* Tel que précisé dans la note méthodologique permettant de couvrir 67% de l'effectif à fin décembre 2021 (hors DynaFin, HR Partners et JArchitects, le taux de couverture est de 62% de l'effectif à fin décembre 2021).



* Chiffres clés pour le périmètre tel que précisé dans la note méthodologique



9.2 Lutte contre la discrimination et promotion de la diversité

Alan Allman Associates est sensible à l'égalité de tous et s'engage à n'établir aucune discrimination et à favoriser la diversité tant en termes de genre que de handicap afin d'assurer l'inclusion de tous.

Le processus de recrutement et d'accueil est conçu afin de ne laisser aucune place aux discriminations de tous types. Les livrets d'accueil et les formations des salariés sont également conçus pour sensibiliser sur ces sujets. Les formateurs internes ont été sensibilisés au handicap pour adapter d'un point de vue pédagogique l'accueil des personnes handicapées.

Alan Allman Associates identifie comme axe de progrès de se concentrer davantage sur la problématique de l'inclusion des travailleurs handicapés.

9.3 Egalité professionnelle entre les sexes

Dans un secteur d'activité réputé masculin, l'égalité homme/femme est un enjeu majeur pour l'ensemble de l'écosystème Alan Allman Associates. Aussi, l'écosystème s'engage activement à n'établir aucune discrimination et à favoriser la diversité sous toutes ses formes.

L'ensemble du processus de recrutement est conçu afin de s'assurer que la rémunération de chacun est basée sur les compétences et le périmètre d'action et non sur le genre.

Alan Allman Associates se conforme à toutes les lois et réglementations en vigueur en matière de rémunérations, d'heures de travail, de politique d'embauche, d'avantages et d'heures supplémentaires. De plus, l'écosystème est conscient que la mutation actuelle des métiers de l'ingénierie vers des métiers de conseil va permettre une plus grande équité et égalité au sein des cabinets. Une conscience globale de la problématique de l'égalité Hommes/Femmes et une vigilance sur ce sujet au quotidien est observée dans l'ensemble des cabinets de l'écosystème.

À compétences égales, Alan Allman Associates veille à assurer un recrutement tendant à permettre une répartition égalitaire entre les femmes et les hommes et s'assure au moment de la revue annuelle des rémunérations à ne pas créer d'écart entre les hommes et les femmes.

Alan Allman Associates identifie comme axes de progrès de se doter d'indicateurs performants relatifs à l'égalité de rémunération Homme/Femme à poste équivalent.



9.4 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

- SIDERLOG s'attache à augmenter systématiquement ses collaboratrices lorsqu'elles reviennent d'un congé maternité.
- SIDERLOG contribue au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap via des partenariats tissés auprès des ESAT.
- we+ organise au quotidien depuis plusieurs années un tri sélectif dédié aux bouchons pour soutenir l'association « Bouchons d'amour » qui les recycle et finance ainsi du matériel pour la gestion du handicap.
- we+ Monaco a participé à la No Finish Line, une course solidaire qui reverse 1€ par km parcouru pour soutenir des projets en faveur d'enfants défavorisés ou malades.

10. Réduire l'impact environnemental

10.1 Tableau de bord RSE

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Objectifs 2022
Maîtrise de la consommation énergétique et réduction de l'empreinte carbone	Europe	<ul style="list-style-type: none"> • Intensité carbone de 7TeqCO² / ETP salarié • 27 % d'énergies renouvelables 	<ul style="list-style-type: none"> • Baisser l'intensité carbone par collaborateur par la mise en place d'un plan d'action à la suite de ce premier bilan carbone • Augmenter la part d'énergie renouvelable en renégociant nos contrats d'électricité <p>Axe de progrès en 2022 concernant la définition d'autres indicateurs clés de résultats et la mise en œuvre d'objectifs chiffrés dans une démarche d'amélioration continue.</p>
Numérique responsable	Ensemble de l'écosystème	<ul style="list-style-type: none"> • 100% des collaborateurs concernés par la charte numérique responsable 	<ul style="list-style-type: none"> • Déployer des actions de sensibilisation au numérique responsable par le biais de formations, en passant par un pilote sur le cabinet we+

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2021	Objectifs
Gestion et recyclage des déchets	Reporting DPEF*	<ul style="list-style-type: none"> 100% de collaborateurs bénéficiant de bulletins de paie dématérialisés 13 % de déchets recyclés 	<ul style="list-style-type: none"> Atteindre 30 % de déchets recyclés
Sensibilisation des salariés aux enjeux du développement durable	Reporting DPEF*	<ul style="list-style-type: none"> 15 % de cabinets ayant fait l'objet d'actions de sensibilisation au développement durable 	<ul style="list-style-type: none"> Atteindre 75 % de cabinets ayant fait l'objet d'action de sensibilisation au développement durable

* Tel que précisé dans la note méthodologique permettant de couvrir 67% de l'effectif à fin décembre 2021 (hors DynaFin, HR Partners et JArchitects, le taux de couverture est de 62% de l'effectif à fin décembre 2021).

La prise en compte des risques RSE au sein de la chaîne d'approvisionnement est un élément clé pour l'écosystème. Cela se traduit notamment dans la politique d'achats responsables d'Alan Allman Associates (cf. chapitre 6.4 de la Déclaration de Performance Extra-Financière) qui prête une attention particulière aux labels et certifications éventuelles obtenus par ses fournisseurs et sous-traitants et à leurs initiatives en termes de réduction de gaz à effet de serre.

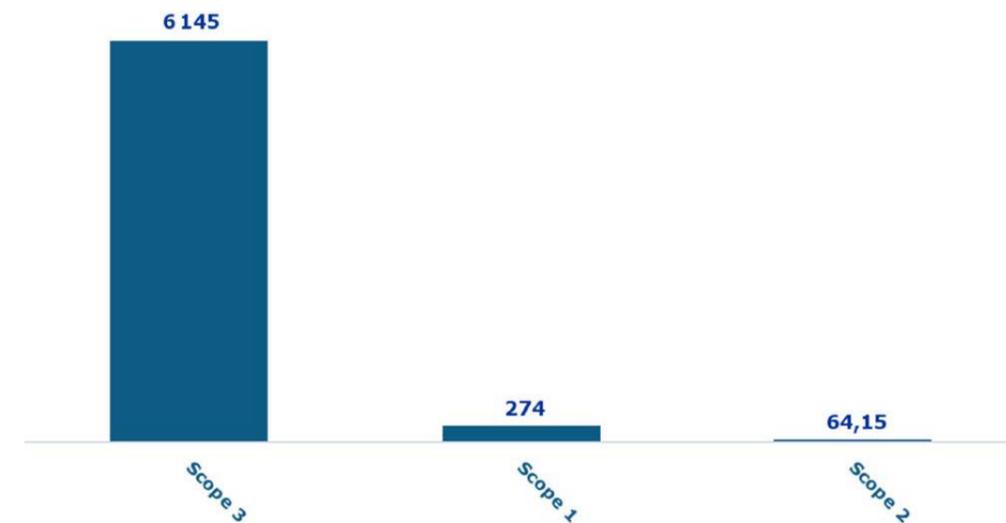
Depuis l'adhésion de l'écosystème au Global Compact, Alan Allman Associates identifie la réduction de son impact environnemental comme un enjeu primordial. C'est pourquoi le groupe de travail RSE a lancé le chantier Bilan Carbone avec un accompagnement par TOOVALU afin de disposer des premiers indicateurs permettant de fixer des objectifs chiffrés en la matière. Le bilan carbone a été établi sur le périmètre Europe pour 2021 une réflexion est menée afin de prendre en compte également le périmètre Canada et Asie dès 2022.

Les résultats permettent de mettre en place des indicateurs de suivi, tels que l'intensité carbone par ETP, qui s'élève pour 2021 à 7 TeqCO²/ETP. L'intensité carbone représente les émissions carbone totales de l'entreprise, estimées en 2021 sur le périmètre Europe pour Alan Allman Associates à 6487 TeqCO², ramenée à l'ETP en tenant compte des effectifs moyens 2021 dans le même périmètre.

Ce premier indicateur est donc un point de départ qui va permettre à l'écosystème de suivre l'évolution de ses émissions ainsi que l'efficacité de ses politiques et actions concrètes sur les différents scopes du bilan carbone

Les émissions carbone totales de l'écosystème de 6 481 Tonnes (zone Europe uniquement pour cette 1^{ère} année) se répartissent comme suit entre les 3 scopes du Bilan Carbone :

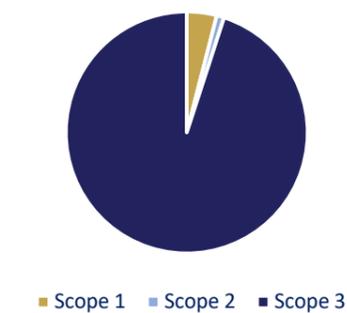
Bilan carbone au titre de l'exercice 2021 (en tCO₂e)

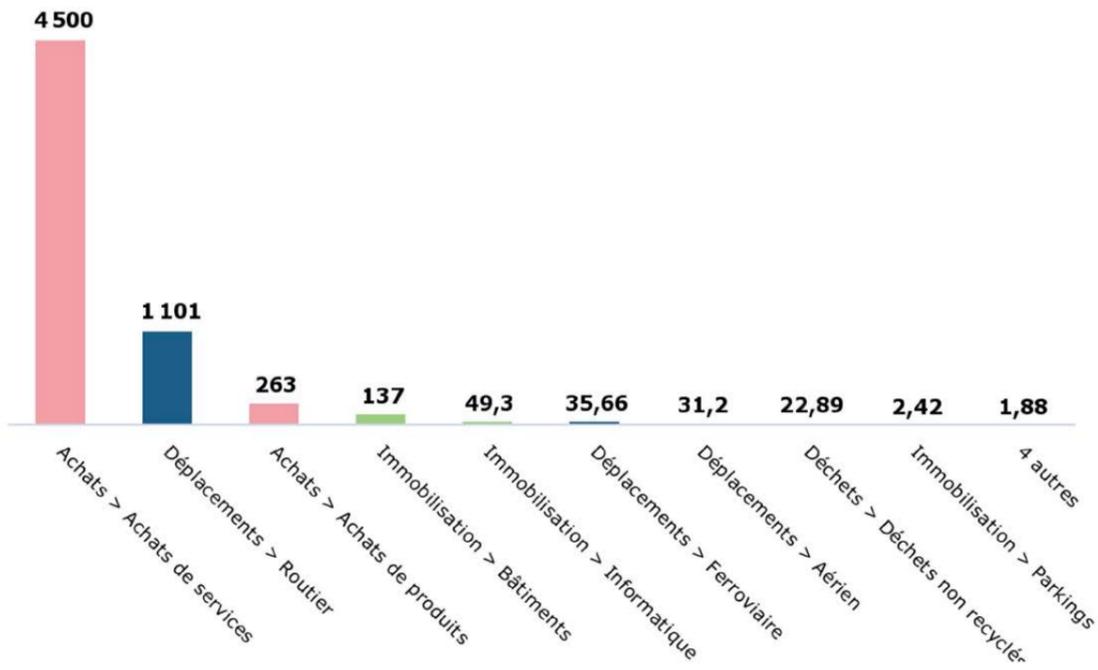


Légende :

- **Scope 1 : Emissions directes**
 - Combustion
 - Fuites de fluides frigorigènes
 - Procédés industriels ou agricoles
- **Scope 2 : Emissions indirectes générées par la production d'énergie hors de mes installations**
 - Electricité
 - Chaleur
 - Froid
- **Scope 3 : Autres émissions liées à la chaîne de valeurs**
 - Achats
 - Déplacements domicile/ travail
 - Déchets
 - Transports

Part de chaque scope

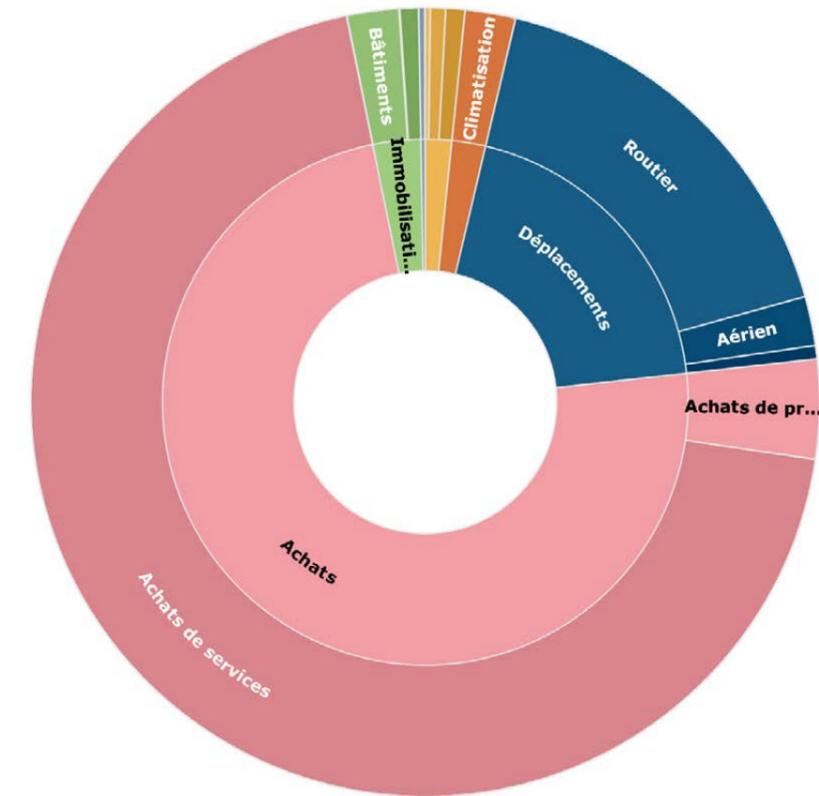




De façon classique, ce sont les achats qui prennent la plus grande part des émissions carbonées de l'écosystème, et notamment les achats de service.

Ce même découpage se retrouve également dans l'analyse globale des émissions par postes.

Mes émissions par poste / sous-poste (tCO2e)



- ÉNERGIE : Consommations directes d'énergie de l'activité étudiée (Electricité, gaz naturel, réseau de chaleur, flou)
- HORS ÉNERGIE : Fuites de fluides frigorigènes des groupes froids et des systèmes de climatisation
- FRET : Transport des marchandises
- DÉPLACEMENTS : Déplacement des salariés (dont flotte interne), trajets domicile-travail, collaborateurs
- ACHATS : Achats de biens et de services, de matériaux, d'eau, parc informatique, sous-traitance
- EMBALLAGE : Emballages mis sur le marché
- IMMOBILISATION : Bâtiments, parking, équipements sous amortissements
- DÉCHETS : Déchets recyclés/non recyclés

Ce premier bilan carbone est l'opportunité pour l'écosystème de faire émerger de nouvelles idées, comme investir dans des véhicules électriques pour réduire l'empreinte carbone des déplacements.

A horizon 2022, Alan Allman Associates souhaite également augmenter la part d'énergie renouvelable dans ses consommations électriques en passant en revue l'ensemble de ses contrats avec des fournisseurs d'énergie.

L'accompagnement TOOVALU permettra également à l'écosystème de mettre en place une vraie stratégie climat pour les années à venir, qui pourra être déployée selon, les grandes étapes suivantes :

- Connaître et mesurer les émissions de CO² de l'ensemble de l'écosystème ;
- Analyser l'existant en le comparant aux autres acteurs du secteur afin de situer Alan Allman Associates et identifier les axes de progrès ;
- Définir des objectifs chiffrés et prioritaires afin de lutter contre les émissions de CO² et renforcer l'efficacité énergétique ;
- Déployer des politiques et des plans d'actions dédiés ainsi que des indicateurs de résultat afin de suivre la trajectoire dans le temps.



10.3 Numérique responsable

La charte numérique responsable de l'Institut du Numérique Responsable a été signée en décembre 2021 par Alan Allman Associates et par deux des cabinets de l'écosystème, Alpha2F et we+. Après la signature de cette charte, la mise en action concrète du plan d'action associé est engagée et représente un chantier prioritaire en 2022 pour Alan Allman Associates.

Pour accompagner ce mouvement, la participation au Cyber World CleanUp Day, effective depuis deux ans via le cabinet Alpha2F sera étendue au périmètre Europe en 2022. Cet événement international vise à sensibiliser au poids environnemental du numérique via une vaste opération de nettoyage de données.



En tant que Cabinet de référence IT de l'écosystème, we+ engage en 2022 un programme de sensibilisation systématique au numérique responsable pour tout nouvel entrant, dans son processus d'intégration. En parallèle, les experts qui interviennent en pilotage de projet de construction numérique suivront en 2022 une formation plus approfondie, associée à une certification de connaissances, afin d'intégrer et de promouvoir la démarche du numérique responsable auprès de leurs clients. Ce dispositif sera ensuite progressivement étendu à l'ensemble des cabinets d'Alan Allman Associates.

Alan Allman Associates Academy a également déployé en 2021 l'émergence digitalisée pour l'ensemble des formations (Edusign).



Le numérique responsable est un état d'esprit d'entreprise, un engagement fort qui matérialise les valeurs internes de l'écosystème Alan Allman Associates. Il donne du sens à toute une génération de collaborateurs autour d'une démarche responsable, valorisant la contribution de chacun aussi bien à ses activités personnelles qu'à la promotion de ces bonnes pratiques autour d'eux. Je suis fier de porter ces convictions et de contribuer à ancrer cette cause dans les valeurs de notre écosystème.



Jean-Philippe Gauthey
Directeur du Pôle Métiers
We+

10.4 Gestion et recyclage des déchets

Alan Allman Associates souhaite continuer à mettre en place des actions respectueuses de l’environnement et de fait, observe ses propres pratiques en termes d’économie de papier et de tri des déchets afin de s’améliorer au quotidien.

Alan Allman Associates mène depuis plusieurs années une politique de dématérialisation des supports qui vise à réduire la consommation de papier. Cette politique s’appuie sur des investissements technologiques ad hoc et une politique « 0 papier » fondée essentiellement sur des actions de sensibilisation et des aménagements optimisés des locaux (politique clean desk par exemple). Alan Allman Associates est ainsi en cours de déploiement de la solution DocuSign pour la signature électronique des documents. A fin 2021, environ 80 personnes utilisent ce système qui sera déployé à plus large échelle en 2022.



Concernant les déchets, dans le bilan carbone de l’écosystème 2021, la part des déchets recyclés a été estimée à 13%. Ce chiffre a été obtenu par une estimation des poids de déchets collectés, selon qu’ils étaient recyclables ou non, à partir d’un nombre de poubelles estimées par semaine et en se basant sur les grilles de l’ADEME.

13 %
Part des déchets recyclés

A ce jour, deux sites majeurs de l’écosystème ont déjà mis en place des pratiques de tri des déchets de façon spontanée.

Un groupe de travail a été créé en 2021 afin d’accompagner l’ensemble des sites sur cette démarche et de trouver un partenaire en capacité de traiter ces sujets sur 3 sites pilotes en 2022, afin d’obtenir des relevés précis de poids par type de déchets permettant d’améliorer la fiabilité des données récoltées et d’affiner le plan d’action associé.

Alan Allman Associates identifie ainsi comme axe de progrès d’étudier l’harmonisation des actions sur les sujets environnementaux au sein de l’écosystème, notamment des actions de tri dans tous les cabinets en France.

“
Le tri des déchets doit être autant l’apanage des entreprises que des particuliers, chacun devant prendre sa part à l’effort collectif. Les enquêtes menées auprès des différents cabinets de l’écosystème montrent que tous sont volontaires pour mettre en place un dispositif qui permette de trier les déchets au mieux sur chacun des sites. Notre groupe de travail va pouvoir leur faciliter la tâche pour mener à bien les dernières actions pour concrétiser ces efforts
”



Christelle Buisson
Consultante
Alpha2F

10.5 Sensibilisation des salariés aux enjeux du développement durable

Afin de respecter les enjeux climatiques et environnementaux de l’Accord de Paris signé en 2015, certains clients doivent transformer leurs processus et modèle d’affaires. Pour les accompagner en ce sens, les métiers du conseil doivent également les prendre en compte. Certains cabinets de l’écosystème, comme Alpha2F, proposent donc des formations et de actions de sensibilisations sous divers formats à leurs collaborateurs (promotion des écogestes, charte de vie dans les espaces communs, communications régulières sur le sujet, ateliers d’échange dédiés, etc.).



Cet effort doit encore être renforcé dans les mois à venir avec le déploiement de Fresques du Climat progressivement auprès de collaborateurs de cabinets supplémentaires.



Enfin, une sensibilisation dédiée à l’impact environnemental du numérique via la participation au *Cyber World Clean Up Day 2022* sur le périmètre Europe est d’ores et déjà organisée afin de sensibiliser un maximum de cabinets.





10.6 Initiatives complémentaires au sein de l'écosystème Alan Allman Associates

- Argain, SIDERLOG, JArchitects et DynaFin ont engagé une réflexion pour favoriser les voitures hybrides ou électriques aux voitures thermiques.
- Alpha2F met en place des ateliers éco-responsables et sensibilise ses collaborateurs aux enjeux environnementaux via des Fresques du Climat.
- Argain a participé à une course solidaire « Global 6K for water » dont l'objectif est de sensibiliser les participants à l'importance de l'accès à l'eau potable et de financer directement des projets liés à cet enjeu.
- AiYO a entrepris depuis 2020 des mesures de compensation carbone de ces activités.
- Alpha2F se caractérise par un engagement RSE fort, notamment sur la thématique de la protection de l'environnement. Afin de concrétiser cet engagement, Alpha2F est partenaire de Créateur de forêt et a financé lors de son lancement 200m² de forêt dans les Deux Sèvres. Pour chaque nouveau recrutement, la société finance 10 m² supplémentaire.
- Alpha2F participe également chaque année au Cyber World CleanUp Day. Lors de la dernière édition, les collaborateurs ont nettoyé 267,73 Go soit 5208,95 Kg EqCO².
- La politique de frais globale Alan Allman Associates inclue des indemnités pour encourager l'utilisation du vélo.

Fondation GDG - Générer des Dividendes de Générosité



Depuis 2007, le cabinet canadien GDG Informatique et Gestion s'investit dans les œuvres sociales et l'environnement. Cet engagement se matérialise sous plusieurs formes avec des actions concrètes et des retombées positives pour la collectivité.

La Fondation GDG, créé en 2009, a pour mission de Générer des Dividendes de Générosité. En plus d'aider directement des œuvres de bienfaisance, la Fondation GDG contribue à la protection de l'environnement en protégeant des territoires menacés ou en revalorisant des endroits abandonnés ou en déperissement. De plus, elle aide des organismes à acquérir des services, des technologies et des systèmes émergents ou existants en matière de protection de l'environnement. Cette fondation ne fait pas partie intégrante de l'écosystème Alan Allman Associates. Cependant, GDG Informatique et Gestion consacre 10% de ses profits à la Fondation. Alan Allman Associates effectue également des donations à cette fondation. Au fil des ans, la Fondation GDG a ainsi mis sur pied plusieurs projets significatifs et a aidé plus d'une centaine d'organismes.

Chiffres clés de la Fondation



508 000\$
versés depuis 2009



+125 organismes
encouragés



183 conférences
présentées par les petits
explorateurs



12 jardins urbains
créés dans la région de Québec



6 secteurs nettoyés
grâce à l'opération Coup de balai



5 récipiendaires
De la Bourse Gilles-Kégle de la
Fondation GDG



Événements au profit d'œuvres de charité lors desquels des conférenciers partagent leurs expériences de voyages, de vie, ou leur passion.



Programme social et environnemental qui munit annuellement un organisme communautaire d'un jardin urbain.



Aide financière permettant à une municipalité ou à un organisme de nettoyer un secteur pollué par des déchets humains.



Initiative annuelle visant à reconnaître l'apport exceptionnel d'un jeune bénévole dans sa communauté.

10.7 Taxonomie verte Européenne

Reporting des activités 2021 au regard de la taxinomie verte Européenne

Le règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020, appelé communément « Taxinomie européenne », établit un cadre de référence visant à favoriser les investissements durables en imposant aux entreprises la publication de la part de leur ventes, dépenses d'investissements et dépenses d'exploitation, qui contribuent de façon substantielle à un des six objectifs environnementaux :

- Atténuation du changement climatique ;
- Adaptation au changement climatique ;
- Protection et utilisation durable de l'eau et des ressources marines ;
- Transition vers une économie circulaire, prévention des déchets et recyclage ;
- Prévention et contrôle de la pollution ;
- Protection des écosystèmes sains.

Dans ce cadre, des dispositions allégées ont été prévues pour la première année d'application en 2021. Les entreprises doivent communiquer la part de leurs ventes, de leurs dépenses d'investissements et de leurs dépenses d'exploitation associées à des activités économiques, dites « éligibles », c'est-à-dire classifiées dans la Taxinomie européenne. De plus, seules les activités contribuant aux premiers objectifs relatifs au climat ont été définies.

Au titre de l'exercice 2022 (publication en 2023), les entreprises devront publier la part de leur chiffre d'affaires, de leurs dépenses d'investissements et de leurs dépenses d'exploitation dites « durables » pour les deux premiers objectifs environnementaux, c'est-à-dire respectant le ou les critère(s) technique(s) associé(s) à chacune des activités éligibles : contribution substantielle à l'atteinte d'un des deux objectifs environnementaux, absence de préjudice porté aux autres objectifs environnementaux et respect de garanties sociales minimales.

Au titre de l'exercice 2023 (publication 2024), les entreprises devront publier la part de leur chiffre d'affaires, de leurs dépenses d'investissements et de leurs dépenses d'exploitation dites « durables » pour les six objectifs environnementaux.

Alan Allman Associates a conduit une analyse détaillée de l'ensemble des activités au sein de ses différentes entités consolidées. Cette analyse a été menée conjointement par la direction RSE, la direction financière et les directions opérationnelles.

Périmètre et les modalités des indicateurs financiers

Périmètre

Le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissements et dépenses d'exploitation considérées couvrent l'ensemble des activités de l'écosystème correspondant au périmètre des sociétés sous son contrôle. Les données financières sont issues des comptes au 31 décembre 2021 et les dépenses d'investissement peuvent donc être réconciliés avec les états financiers.

Modalités des indicateurs financiers

Les dénominateurs des ratios financiers ont été définis conformément aux définitions de l'acte délégué relatif à l'article 8 du Règlement taxinomie publié le 6 juillet 2021.

Pour les numérateurs, il n'existe pas de définition des informations attendues pour l'éligibilité, aussi Alan Allman Associates a raisonné par analogie avec les ratios d'alignement pour déterminer la part des ratios éligibles à la Taxinomie.

Détail des activités éligibles et indicateurs clés de performance

Chiffre d'affaires

Les activités principales d'Alan Allman Associates n'étant pas citées à ce stade par le Règlement pour l'atteinte des Objectifs climatiques, l'indicateur clé de performance relatif aux ventes éligibles est nul pour l'exercice 2021.

Dépenses d'investissements (CapEx)

Les dépenses d'investissements correspondent aux coûts capitalisés au titre des immobilisations corporelles et incorporelles incluant les droits d'utilisation au titre d'IFRS 16. Les dépenses d'investissement éligibles de l'écosystème concernent exclusivement les dépenses liées à la flotte de véhicules pour un montant de 850 k€.

Ainsi, la part des dépenses d'investissement éligibles de l'écosystème au titre de l'exercice 2021 s'élève à 3.5% sur un total de 24.2 M€ (Voir Notes annexes aux comptes consolidés en Partie 5 – Comptes consolidés du rapport financier annuel).

Dépenses d'exploitation (OpEx)

La taxinomie définit les Opex comme la somme des charges de maintenance et d'entretien des actifs immobilisés, des charges de R&D, et des charges relatives aux contrats de location non capitalisés.

Ces postes sont non significatifs au regard de l'activité. Alan Allman Associates est ainsi exempté du calcul de cet indicateur, le règlement européen prévoyant une exemption de matérialité pour les OPEX uniquement.

11. Tableau de synthèse des indicateurs de performance

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2020	Indicateurs clés de résultat 2021
Partenaire responsable			
Sécurité et protection des données	Ensemble de l'écosystème	• A décembre 2020, aucune plainte ou affaire relative à des vols ou des pertes de données clients n'ont été adressées.	• A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à des vols ou des pertes de données clients n'ont été adressées.
Satisfaction client	Cabinets certifiés ISO 9001*	• Score NPS 2020 : +60% de satisfaction client	• Score NPS 2021 : +62.7% de satisfaction client
Lutte contre la corruption	Ensemble de l'écosystème	• A décembre 2020, aucune plainte ou affaire relative à des tentatives ou actes effectifs de corruption n'ont été adressées.	• A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à des tentatives ou actes effectifs de corruption n'ont été adressées.
Droits de l'homme	Ensemble de l'écosystème	• A décembre 2020, aucune violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressée à Alan Allman Associates de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du défenseur des droits.	• A décembre 2021, aucune violation, ni aucune pénalité en matière de respect des droits de l'Homme n'a été adressée à Alan Allman Associates de la part de l'Inspection du Travail, de la CNIL ou du défenseur des droits.
Normes internationales du travail	Ensemble de l'écosystème	• A décembre 2020, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées.	• A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées.
Gestion des conflits d'intérêts	Ensemble de l'écosystème	• A décembre 2020, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées.	• A décembre 2021, aucune plainte ou affaire relative à conflits d'intérêts n'ont été adressées.
Achats Responsables	Ensemble de l'écosystème	• Pas d'indicateur disponible à date compte tenu du déploiement de la charte fournisseurs en décembre 2021	

* Alpha2F, AiYO, Argain, Althéa, Comitem, DynaFin, FWD, GB Ouest, JArchitects, Satisco, Siderlog, we+ et Victrix

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2020	Indicateurs clés de résultat 2021	
Employeur engagé				
Tirer et recruter les talents	Reporting DPEF*	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'embauches : 298 • Création nette d'emploi : -68 • Croissance de l'effectif : -6.6% 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'embauches : 469 • Création nette d'emploi : 98 • Croissance de l'effectif : 9.1% 	
Employabilité et renforcement des compétences des collaborateurs	Reporting DPEF* hors DynaFin, HR Partners et JArchitects	• Taux d'accès à la formation : 56.4%	• Taux d'accès à la formation : 63.9%	
		• Heures de formations certifiantes : 19.048	• Heures de formations certifiantes : 18.477	
		• Nombre d'heure moyen de formation par personne formé : 64 heures / collaborateur	• Nombre d'heure moyen de formation par personne formé : 36 heures / collaborateur	
	Reporting DPEF*	• Effort de formation : 3.7%	• Effort de formation : 3.7%	
		• Nombre d'accidents de travail et d'accidents de trajets : Néant	• Nombre d'accidents de travail et d'accidents de trajets : Néant	
		• Taux de fréquence d'accidents de travail / accidents de trajet : 0%	• Taux de fréquence d'accidents de travail / accidents de trajet : 0%	
Intégrité et sécurité au travail	Reporting DPEF* hors DynaFin et HR Partners	• Taux de gravité des accidents de travail / accidents de trajet : 0%	• Taux de gravité des accidents de travail / accidents de trajet : 0%	
		• Taux d'absentéisme : 3.2%	• Taux d'absentéisme : 2.8%	
		Reporting DPEF* hors DynaFin, HR Partners et JArchitects	• Taux de couverture de l'effectif par une complémentaire santé : 98.3%	• Taux de couverture de l'effectif par une complémentaire santé : 100%
Attention des talents et qualité de vie au travail	Ensemble de l'écosystème	• N/A pour l'année 2020 compte tenu de la crise sanitaire	<ul style="list-style-type: none"> • 2^{ème} en France pour le label Happy Work • 4^{ème} en Belgique pour le label Happy At Work • 11^{ème} au Canada pour le label Happy At Work 	
		Reporting DPEF*	• Taux d'attrition : 33.5%	• Taux d'attrition : 35.5%
		Reporting DPEF* hors DynaFin et HR Partners	• Part des collaborateurs bénéficiant du télétravail : 96.4%	• Part des collaborateurs bénéficiant du télétravail : 100%
Egalité professionnelle entre les sexes	Reporting DPEF*	• Part de Femmes dans l'effectif moyen : 35.5%	• Part de Femmes dans l'effectif moyen : 37.2%	

* Tel que précisé dans la note méthodologique permettant de couvrir 67% de l'effectif à fin décembre 2021 (hors DynaFin, HR Partners et JArchitects, le taux de couverture est de 62% de l'effectif à fin décembre 2021).

Politiques	Périmètre	Indicateurs clés de résultat 2020	Indicateurs clés de résultat 2021
Acteur durable			
Maîtrise de la consommation énergétique et réduction de l’empreinte carbone	Europe	<ul style="list-style-type: none"> N/A – 1^{er} Bilan Carbone réalisé en 2021 	<ul style="list-style-type: none"> Intensité carbone de 7TeqCO² / ETP salarié 27 % d’énergies renouvelables
Numérique responsable	Ensemble de l’écosystème	<ul style="list-style-type: none"> N/A - Compte tenu de la signature de la charte numérique responsable en 2021 	<ul style="list-style-type: none"> 100% des collaborateurs concernés par la charte numérique responsable
Gestion et recyclage des déchets	Reporting DPEF*	<ul style="list-style-type: none"> N/A – Absence d’information concernant cet indicateur en 2020 	<ul style="list-style-type: none"> 100% de collaborateurs bénéficiant de bulletins de paie dématérialisés 17 % de déchets recyclés
Sensibilisation des salariés aux enjeux du développement durable	Reporting DPEF*	<ul style="list-style-type: none"> N/A – Absence d’information concernant cet indicateur en 2020 	<ul style="list-style-type: none"> 15 % de cabinets ayant fait l’objet d’actions de sensibilisation au développement durable

* Tel que précisé dans la note méthodologique permettant de couvrir 67% de l’effectif à fin décembre 2021 (hors DynaFin, HR Partners et JArchitects, le taux de couverture est de 62% de l’effectif à fin décembre 2021).



12. Note méthodologique

Périmètre de consolidation de la Déclaration de Performance Extra-Financière

Sous réserve des précisions apportées au sein des différents chapitres et tableaux de bords des indicateurs, les informations de la Déclaration de Performance Extra-Financière se rapportent aux filiales d’Alan Allman Associates (au sens de l’article L. 233-1 du Code de commerce) et aux sociétés qu’elle contrôle (au sens de l’article L. 233-3 du Code de commerce), c’est-à-dire aux sociétés incluses dans le périmètre de consolidation par intégration globale de la Société. Les données et indicateurs 2021 ont été consolidés par les équipes locales, les différentes directions Groupe et la responsable RSE sur la base d’une information au 31 décembre 2021.

S’agissant de la première année d’établissement de ce document, certaines difficultés opérationnelles n’ont pas permis de couvrir 100% du périmètre de consolidation. Alan Allman Associates s’applique à être dans une démarche continue et identifie ainsi comme axe de progrès la mise en place de process permettant d’intégrer 100% du périmètre pour les prochains exercices.

Alan Allman Associates s’engage à progresser continuellement sur ses engagements, à construire un référentiel d’indicateurs pour l’ensemble des axes d’engagement identifiés et les politiques afférentes et à définir des objectifs chiffrés en ligne avec les axes d’engagement définis.

Pour la majorité des indicateurs, le périmètre de reporting est limité aux principales entités en Europe et au Canada (mentionné « Reporting DPEF »). Le « Reporting DPEF » est constitué des entités suivantes : Alan Allman Associates Belgique, Alan Allman Associates Academy, Alan Allman Associates International, Alan Allman Associates Holding, Alpha2F, ALTHEA, Argain, AiYO, COMITEM, DynaFin, FWD, HR PARTNERS, JArchitects, NOVERKA, SATISCO, SIDERLOG, VICTRIX, we+ et we+ Monaco).

Ce périmètre permet de couvrir 86% du chiffre d’affaires consolidés à fin 2021 et 67% de l’effectif à fin décembre 2021 (hors DynaFin, HR Partners et JArchitects, le taux de couverture est de 75% du chiffre d’affaires consolidés à fin 2021 et 62% de l’effectif à fin décembre 2021). Les entrées et sorties de périmètre intervenues au cours de l’exercice 2021 sont exclues du périmètre de la Déclaration de Performance Extra-Financière.

Outils de reporting

Données sociales

Alan Allman Associates est doté d’un système d’information de ressources humaines (SIRH) avec un module de gestion des congés commun à l’ensemble de l’écosystème et un module de gestion des dossiers du personnel digitalisé. Cet outil est à destination de l’ensemble des collaborateurs de l’écosystème et des managers pour les accompagner dans le suivi de leurs

équipes. Le SIRH centralise la majorité des données relatives à la gestion des ressources humaines.

Le suivi de la formation se fait via un système dédié. Les données sociales sont suivies par le département des Ressources Humaines via différents fichiers de suivi.

Les données sociales sont issues du SIRH et ont été reportées via des fichiers de suivi dédiés pour les besoins de l'établissement de la Déclaration de Performance Extra-Financière. La consolidation des données a été réalisée au niveau Groupe.

Données environnementales

Le bilan carbone a été réalisé via l'outil Toovalu, sur la base d'une collecte des données 2021 sur le périmètre Europe.

Les données environnementales remontées par les cabinets ont été centralisés sous la responsabilité du Comité de pilotage RSE afin de réaliser un travail de consolidation dans l'outil Toovalu ainsi que des travaux d'analyse et des contrôles de cohérence.

Précisions méthodologiques

Périmètre temporel

Le périmètre temporel s'étend, pour l'ensemble des indicateurs, du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année considérée.

Définitions des indicateurs spécifiques

Données sociétales

Le **Net Promoter Score (NPS)** est un indice allant de -100 à 100 qui mesure la volonté des clients de recommander les produits ou services d'une entreprise à d'autres personnes. Il est utilisé comme un indicateur de la satisfaction globale du client à l'égard du produit ou du service d'une entreprise et de sa fidélité à la marque.

Les clients sont interrogés sur une seule question. Il leur est demandé d'évaluer sur une échelle de 11 points la probabilité qu'ils recommandent l'entreprise ou la marque à un ami ou un collègue. "Sur une échelle de 0 à 10, quelle est la probabilité que vous recommandiez le produit ou le service de cette entreprise à un ami ou un collègue ?". En fonction de leur note, les clients sont ensuite classés en 3 catégories : les détracteurs, les passives et les promoteurs.

Le Net Promoter Score (NPS) est déterminé en soustrayant le pourcentage de clients qui sont détracteurs du pourcentage de clients qui sont promoteurs. Le résultat obtenu est un score compris entre -100 et 100, appelé Net Promoter Score. À une extrémité du spectre, si, lors de l'enquête, tous les clients ont donné une note inférieure ou égale à 6, on obtient un NPS de -100. À l'autre extrémité du spectre, si tous les clients répondent à la question par un 9 ou un 10, le score de promoteur net total sera de 100.

12. Note méthodologique

Données sociales

Les **effectifs** prennent en compte les salariés ayant un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

L'**effectif total moyen** est déterminé comme la moyenne des effectifs de chaque mois de l'année.

La création nette d'emploi est déterminée comme la différence entre les embauches et les départs pendant la période de référence.

Le **taux d'accès à la formation** correspond à la part des salariés ayant reçu au moins une formation y compris e-learning sur la période de référence.

Par **formation certifiante**, il est visé toute formation qui implique une opération ou un document qui authentifie les compétences et savoir-faire d'un individu par rapport à une norme formalisée par un référentiel.

L'**effort de formation** est exprimé en % de la masse salariale, par référence à l'obligation de contribution à l'effort de formation dans le droit français.

Tous les **accidents de travail/trajet** avec un jour d'arrêt ou plus sont pris en compte (quel que soit la décision de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie en France ou autre organisme dans les pays concernés).

Le calcul du **taux de fréquence** des accidents de travail et de trajet correspond à : (Nombre total d'accidents avec arrêt / Nombre total d'heures travaillées) * 1 000 000.

Le calcul du **taux de gravité** des accidents de travail et de trajet correspond à : (Nombre de jours d'arrêts à la suite d'un accident du travail / Nombre total d'heures travaillées) * 1 000 000.

Le **taux d'absentéisme** est un pourcentage obtenu en déterminant le nombre de jours d'absences pour arrêt maladie par rapport aux nombres de jours théoriquement travaillés sur l'année.

Le **taux d'attrition** correspond aux sorties de salariés dans l'écosystème au cours de l'année, rapportée à l'effectif inscrit au 31 décembre de l'année précédente (x100).

La **part des collaborateurs** bénéficiant du télétravail correspond à la part des collaborateurs bénéficiant d'une charte ou d'un accord de télétravail au cours de la période de référence.

Données environnementales

Le bilan carbone a été réalisé via l'outil Toovalu, sur la base d'une collecte des données 2021 sur le périmètre Europe pour l'ensemble des domaines suivants :

Energie :

- Récupération et compilation des factures d'énergie sur les différents sites en disposant.
- Estimation des consommations pour les sites avec contrats de bail incluant les consommations énergétiques.

Hors énergie : estimation du nombre de climatiseurs par site

Déplacements :

- Déplacements professionnels : extraction de l’outil RH afin d’obtenir le détail des notes de frais liées au déplacement (hors JArchitects et HR Partner - données non disponibles)
- Déplacement domicile travail : prise en considération d’un nombre moyen de 30 km parcouru quotidiennement par collaborateur, déduction faite des jours non travaillés et télétravaillés théoriques (avec un ratio de 80/20 sur la prise de transports en commun ou d’une voiture selon le site de rattachement)

Achats : intégration des comptes de charges 2021 pour réalisation d’équivalents monétaires

Immobilisations :

- Prise en compte des différents bâtiments en location et de leur surface, ainsi que de celle des parkings,
- Inventaire complet du parc informatique,
- Inventaire des véhicules détenus en propre.

Déchets : sondage sur les pratiques de tri et le nombre de sacs poubelles estimés par semaine

Taux de fiabilité de ce 1^{er} bilan carbone :

Dans l’outil TOOVALU, chaque donnée est saisie avec un taux de fiabilité qui lui est propre (par exemple une facture Edf avec relevé de kWh sera fiable à 100% contrairement à une estimation qui sera saisie avec un taux de fiabilité plus faible). Pour le bilan global Alan Allman Associates, la moyenne des taux de fiabilité des données saisies est la suivante :

- fiabilité moyenne des données : 63%
- fiabilité moyenne des données pondérée par les émissions de CO² associées à chaque donnée : 53%

À la suite de cette collecte les indicateurs suivants ont pu être calculés et insérés dans la présente Déclaration de Performance Extra-Financière :

Intensité carbone

L’intensité carbone représente les émissions carbone totales de l’entreprises, estimées en 2021 sur le périmètre Europe pour Alan Allman Associates à 6481 TeqCO², ramenée à l’ETP en tenant compte des effectifs moyens 2021 dans le même périmètre.

Taux de déchets recyclés

Estimation des poids de déchets collectés réalisée, selon qu’ils étaient recyclables ou non, à partir d’un nombre de poubelles estimées par semaine par les collaborateurs et en se basant sur les grilles de l’ADEME issues de la boîte à outils « Réduire le coût de mes déchets » destinée aux entreprises (www.ademe.fr) / (V1 – Juillet 2014)

Part des énergies renouvelables

Relevé des taux d’énergies renouvelables fourni sur les factures des fournisseurs d’électricité. Quand des estimations ont été réalisées, le taux a été considéré à zéro.

Informations relatives au respect des droits humains

Alan Allman Associates s’engage en faveur du respect des droits humains au travers de sa charte éthique (mentionné dans le chapitre 5.6 de la Déclaration de Performance Extra-Financière), de son organisation interne, de l’évaluation et du suivi de ses fournisseurs, comme des différents textes internationaux auxquels l’écosystème adhère. Les mesures prises en faveur de cet engagement sont détaillées dans le chapitre 5.

L’écosystème est en cours de définition des indicateurs de performance permettant de s’assurer de l’efficacité des dispositifs mis en œuvre pour répondre au risque de non-respect des droits humains par ses fournisseurs et sous-traitants.

Informations relatives à la lutte contre l’évasion fiscale

Concernant la lutte contre l’évasion fiscale, Alan Allman Associates a retenu des règles fiscales applicables à l’ensemble des pays et tient compte des règles d’éthique mentionnées précédemment. En tant que groupe international, Alan Allman Associates s’acquiesce des impôts, taxes, et droits, qui peuvent être significatifs dans ses pays d’implantation. L’écosystème applique avec rigueur les règles fiscales et veille à être en conformité avec la réglementation locale, les traités internationaux et les directives des organisations internationales. L’écosystème ne dispose d’implantations à l’étranger que dans l’objectif de développer ses activités ou de répondre à des besoins opérationnels.

Exclusion

Compte tenu de l’activité de l’écosystème, Alan Allman Associates n’a pas détaillé les thématiques suivantes, car considérées comme non matérielles dans le cadre de son activité :

- la lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- la lutte contre la précarité alimentaire ;
- le respect du bien-être animal ;
- une alimentation responsable, équitable et durable ;
- les actions visant à promouvoir la pratique d’activités physiques et sportives.

Vérification externe

Les données extra-financières figurant dans la Déclaration de Performance Extra-Financière ainsi que les procédures de collecte et validation ont fait l’objet d’une vérification externe par l’organisme tiers indépendant, Grant Thornton.