

# Pour une contribution sociétale positive et durable



# Sommaire

- 04 Edito
- 08 Chiffres clés
- 10 Notre organisation
- 22 Notre modèle d'affaires
- 24 Nos parties prenantes
- 28 Analyse des risques
- 30 Notre stratégie
- 32 Feuille de route et résultats
- 48 Chiffres clés par filiale
- 54 A propos de ce rapport
- 56 Tableau correspondance GRI
- 62 Contacts



# Édito

**Pierre-Guillaume LANSIAUX**  
Directeur Général

&

**Karine MIQUEL**  
Directrice Marketing,  
facilitatrice mission et RSE



**Votre démarche RSE a commencé il y a maintenant plusieurs années, qu'est-ce qui vous rend le plus fier dans le chemin parcouru ?**

*PGL.* D'abord de l'avoir initié. Dans une entreprise d'ingénieurs et de techniciens centrée sur les métiers de TIC (Testing, Inspection, Certification) comme la nôtre, l'image initiale de la RSE oscillait sans doute entre deux opinions extrêmes : d'une part, "tout cela c'est de la philosophie, nous nous sommes dans la vraie vie" et à l'autre bout, "mais enfin c'est déjà tout ce que nous faisons avec nos métiers".

“

*PGL.* Aussi avoir fait accepter qu'il y avait un sens, un intérêt, à s'inscrire dans une démarche structurée, traçant et démontrant nos actions, traçant et décrivant des orientations et des objectifs est déjà un élément de fierté !

*Je rajouterais à cela bien sûr, l'adoption du statut d'entreprise à mission par les principales filiales du Groupe Qualiconsult, puis par le Groupe, qui marque une adhésion forte aux principes de la RSE.*

“

*KM.* Finalement, notre démarche est jeune puisqu'elle a commencé à se structurer il y a 4 ans. Alors, je dirais que le chemin parcouru en tant que tel est déjà une grande fierté.

**Plus particulièrement, parmi toutes les actions réalisées, je mettrais en avant celles relatives au climat.**

Nous avons progressé très vite ces 2 dernières années : nous avons réalisé notre bilan carbone 3 scopes selon le protocole GHG, nous sommes engagés auprès de SBTi, avons élaboré notre plan de décarbonation. Je soulignerais également la mise en place du Comité d'éthique, au niveau du Groupe, dont les premiers travaux ont consisté à définir des politiques très structurantes pour la suite.

**Que considérez-vous comme les succès de l'année 2023 ?**

*PGL.* L'implication des équipes a franchi un cap dans le courant de l'année 2023. C'est une prise de conscience plus forte des enjeux, et la mise en place d'organisations pour y répondre. Je ne prendrai comme exemple que l'engouement qu'a suscité la formation

à l'animation de la Fresque du Climat que nous avons lancée en milieu d'année et la nomination de Responsables RSE dans plusieurs de nos filiales. Là encore, la structuration qu'amène, qu'oblige le statut de Société à Mission, notamment par l'intégration des sujets de la RSE cœur même de la stratégie de l'entreprise voire même plutôt par la définition de la stratégie de l'entreprise à travers le spectre de la RSE, a fortement contribué à cette imprégnation.

*KM.* Indéniablement, le déploiement de l'organisation et de la gouvernance autour de la mission ont rythmé cette année 2023 : la définition des objectifs opérationnels par les filiales, la mise en place des outils, la tenue des comités de mission, notre 1<sup>er</sup> audit à blanc ont été des temps forts. Concernant nos avancées RSE, je mettrais en avant l'élaboration de notre plan de décarbonation, la mise en place d'accords d'intéressement dans lesquels une partie des objectifs à atteindre sont des objectifs RSE et la création d'une équipe d'animateurs de la Fresque du Climat qui va pouvoir à son tour former nos collaborateurs. Je n'oublie pas non plus nos premières actions de mécénat auprès d'Habitat et Humanisme ni la concrétisation de notre nouvelle mission d'auditeur RSE dans le secteur de l'événementiel avec notre partenaire BEEVENT.



## Quels sont les défis 2024 ?

*PGL.* La transposition de la CSRD en droit français par l'ordonnance 2023-1142 du 06 décembre 2023 constitue un événement majeur et son impact sera sans doute un de nos défis principaux pour l'année 2024. Par notre participation aux commissions de Filiance et plus encore par notre participation très active aux ateliers menés par le H3C (Haut Conseil du Commissariat aux Comptes) devenu la H2A (Haute Autorité de l'Audit), nous avons contribué à ce succès qu'est la publication de l'ordonnance de transposition dans les délais qui avaient été définis par le gouvernement. Nous pouvons en être fiers, car il s'agit là d'une avancée majeure qui vise à encourager la prise de décision éclairée et à promouvoir des pratiques durables au sein des entreprises. Et dans l'esprit de double matérialité que met en avant la CSRD, ce défi sera double pour nous :

- un premier enjeu d'opportunités commerciales par la valorisation de nos missions traditionnelles à l'aune des indicateurs des ESRS, par l'accompagnement de nos clients à la compréhension de la CSRD et à la préparation de leurs rapports de durabilité ainsi que par la réalisation d'audit des rapports de durabilité via la filiale Qualiconsult Audit que la Groupe vient de créer dans ce but ;



- un second enjeu de la prise en compte de la CSRD pour nos propres activités et de la préparation de nos rapports de durabilité qui devront être disponibles en 2026.

*KM.* D'une manière générale, il est indispensable que nous commençons à nous préparer à intégrer la CSRD pour être prêts en 2026. Pour cela, nous envisageons de travailler sur la double matérialité et de redéfinir notre stratégie RSE en fonction des résultats obtenus. Nous avons également à progresser sur la qualité de nos données, de nos indicateurs et sur les processus de collecte. Nous devons enfin réussir notre 1<sup>er</sup> audit de certification de mission au printemps. Plus particulièrement,

il est impératif que nous puissions commencer à observer la diminution de nos émissions de CO<sub>2</sub> et à embarquer nos fournisseurs dans cet enjeu essentiel. Bien entendu, tout ceci ne se fera pas sans augmenter le nombre de nos collaborateurs engagés.

### Comment envisagez-vous l'avenir du Groupe sous le spectre de la RSE et de la Mission ?

*PGL.* Comme Monsieur Jourdain avec la prose, nous avons depuis toujours pratiqué des métiers très contributifs à l'amélioration de la RSE de nos clients, sans forcément en être conscients et sans forcément nous inclure nous-même dans cette contribution.

“

*PGL.* Aujourd'hui le sens global que nous avons donné au rôle de nos entreprises par le biais de la mission que nous nous sommes offerte, permet de mettre en avant tout le relief et la cohérence de ce rôle, qui va devenir de plus en plus impactant et nécessaire avec les grands enjeux de la durabilité qui attendent l'ensemble du monde économique.

Par tout le travail que nous avons réalisé autour de nos objectifs stratégiques et leur déclinaison en objectifs opérationnels, par notre présence et notre pertinence sur nos métiers de contrôle, vérification, inspection, par notre positionnement sur le marché de la durabilité, nous sommes armés et structurés pour tenir toute notre place et contribuer ainsi à «un monde plus sûr, performant et durable».

“

*KM.* Une stratégie RSE et Mission encore beaucoup plus intégrée dans notre quotidien avec des collaborateurs pour qui ces enjeux n'auront plus de secrets. J'imagine également que demain nos parties prenantes externes seront beaucoup plus impliquées dans ces démarches et que nous disposerons d'une offre de services plus dense pour accompagner nos clients dans leur transition.



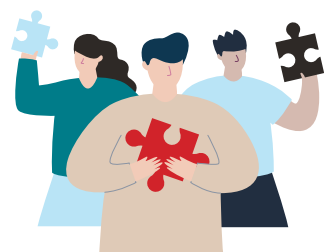
## DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Pour la troisième année consécutive, nous renouvelons notre adhésion et notre soutien actif au Pacte Mondial des Nations Unies. La participation de nos équipes aux accélérateurs, cercles régionaux et à divers événements physiques ou digitaux proposés nous permettent de monter en compétence pour appliquer, chaque année plus concrètement, les 10 principes universels à respecter en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption et de les diffuser auprès de nos partenaires. Ce cadre d'engagement volontaire est un levier d'amélioration continue pour aligner nos pratiques avec les grands Objectifs de Développement Durable (ODD).

Pierre-Guillaume LANSIAUX



Chiffres France à l'exception des chiffres indiqués \* qui sont monde.

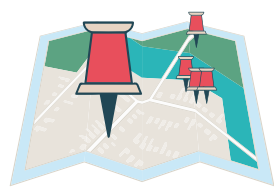
**2 119**  
collaborateurs\*



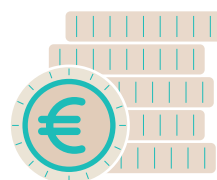
**07**  
filiales\*



**180**  
agences \*  
dans le monde



**85**  
sites  
pour 34 030 m<sup>2</sup>  
de surface de locaux



**207** M€  
de CA\*



**5** %  
du capital  
détenu par nos  
managers

**143 000**  
clients actifs

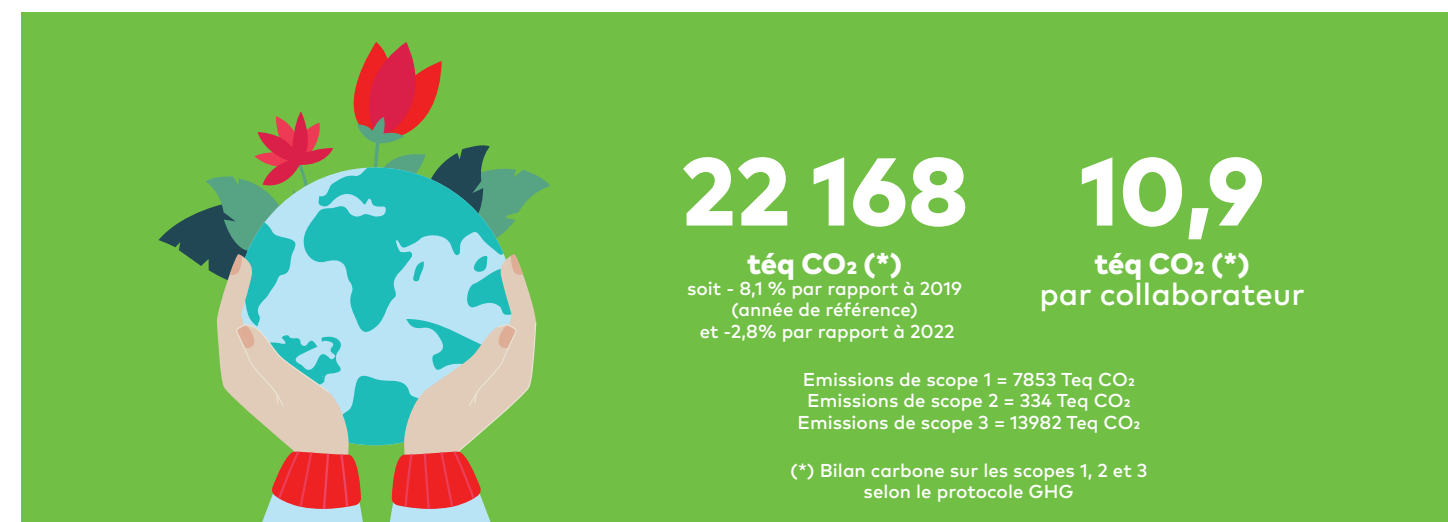


**+47**  
score NPS  
(Net Promoter Score)

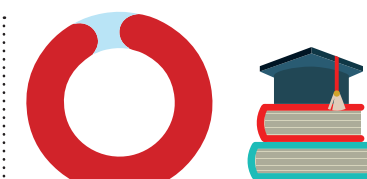


**96,7** %

des collaborateurs\* représentés dans la Commission santé, sécurité et conditions de travail, couverts par des conventions collectives et par des représentants des salariés formellement élus



**95** %  
des emplois  
en CDI



**133**  
alternants,  
soit 6,4 % de l'effectif



**50 407**  
heures  
de formation  
dispensées

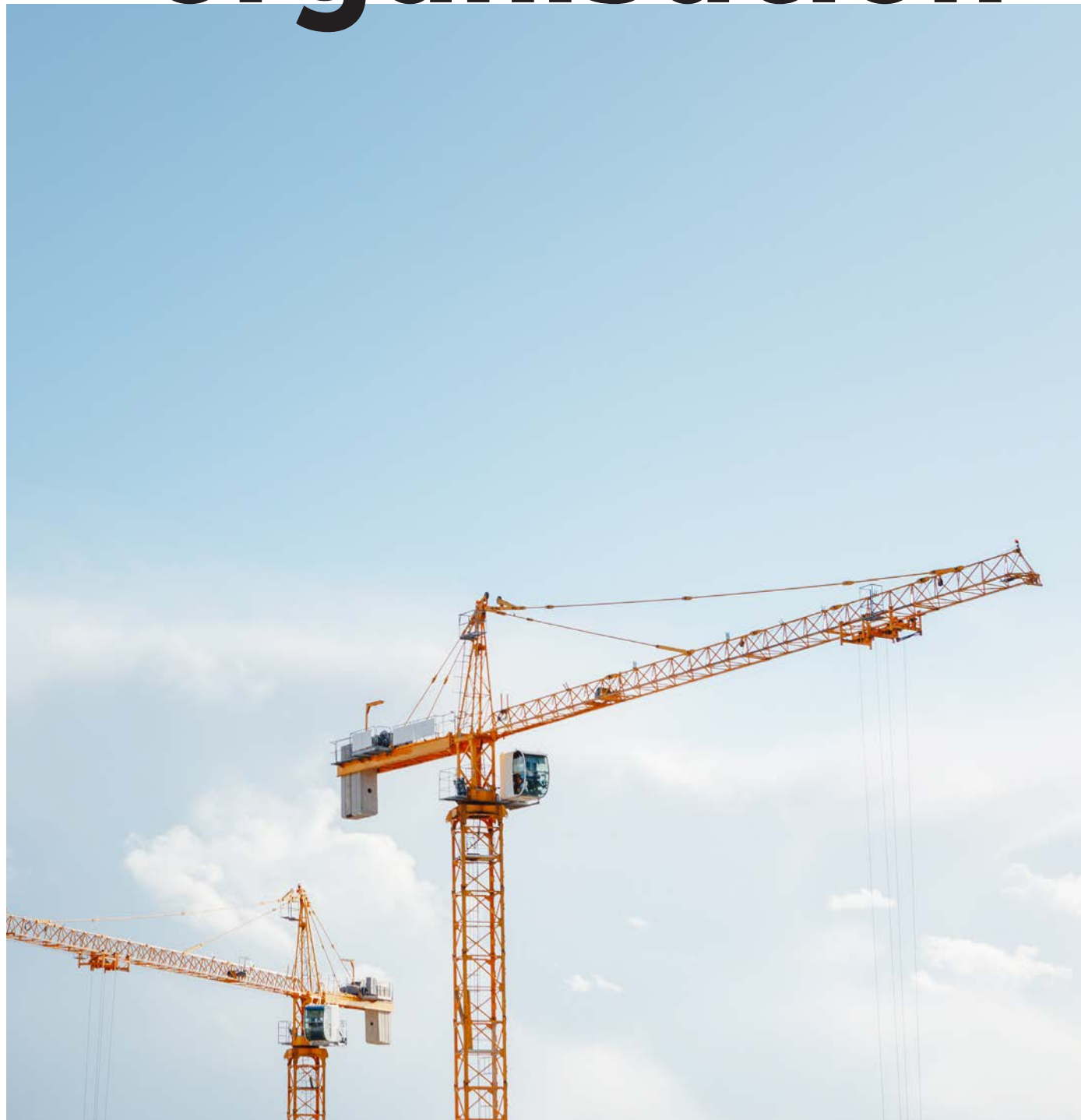
**22** %  
des collaborateurs  
avec plus de 10 ans  
d'ancienneté



SOIT  
**25,2**<sub>H</sub>  
de formation  
par collaborateur



# Notre organisation



Le Groupe QUALICONSULT a plus de 40 ans d'expérience au service du bien commun.

Qualiconsult est née en 1982, de la volonté d'un ingénieur, Alain Audouy, notre Président, d'apporter une autre vision du métier : en plaçant les clients, les travailleurs et les usagers au centre des préoccupations, nous contribuons à rendre leurs bâtiments, leurs installations, leurs organisations plus sûrs, performants et durables.

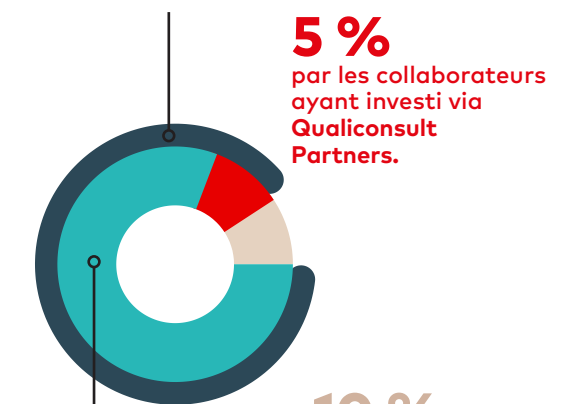
Aujourd'hui, notre groupe a su diversifier son offre et compte désormais 7 filiales et 6 métiers complémentaires qui contribuent à la protection des personnes, de l'environnement et à la durabilité des biens.

Nos 2119 collaborateurs interviennent, en tant que tierces parties indépendantes, sur l'ensemble des ouvrages et équipements nécessaires aux activités sociales, économiques et culturelles, en France majoritairement avec néanmoins un accroissement à l'international.



Le Groupe Qualiconsult est resté une holding familiale domiciliée en France. Nous sommes l'un des rares groupes du secteur à être encore dirigé par des professionnels du métier. 90% du capital est détenu par l'actionnaire historique du Groupe et par les collaborateurs. Cela nous permet de garder notre indépendance, si importante pour nos métiers, et de poursuivre notre expansion.

**90 %**  
du capital du Groupe  
sont détenus par l'actionnaire  
principal historique  
et par les collaborateurs :



**85 %**  
par son actionnaire  
principal,  
SIFA, société de la  
famille Audouy

Les **10 %**  
restants  
sont détenus  
par un partenaire  
financier,  
la **SOCADIF**  
(Crédit Agricole).

**Notre raison d'être****«PARTAGER NOS SAVOIRS  
AU SERVICE D'UN MONDE PLUS SÛR,  
PERFORMANT et DURABLE»**

est l'affirmation que nos différents métiers ont du sens. Pour nos 40 ans, en 2022, nous avons voulu l'ancrer dans nos statuts et devenir entreprise à mission.

**Notre mission**

**est d'accompagner notre écosystème à la prise en compte de l'évolution des enjeux environnementaux et sociétaux pour passer d'une logique de conformité à une approche plurielle de performance et de durabilité.**

Forts de notre indépendance, nous appuyons notre démarche sur la proximité, l'intelligence collective et la qualité des relations humaines. Nous développons nos services et partageons nos connaissances pour créer de la confiance dans les environnements de vie et de travail.

“

La mission permet une cohérence et un pragmatisme dans notre développement, en évoluant de la mise en conformité vers une pratique d'accompagnement.

Nous vivons un moment crucial pour nos métiers car il s'agit de leur donner une nouvelle dimension, une nouvelle valeur qui nous permettra d'inscrire le Groupe Qualiconsult comme une référence vis-à-vis des enjeux environnementaux et sociétaux pour les années à venir.

”

Pierre-Guillaume LANSIAUX

**NOUS INTERVENONS SUR l'ensemble des activités humaines qu'elles soient économiques, sociales ou culturelles pour en assurer le bon exercice en œuvrant pour :**



**La protection des personnes** est au cœur de la majeure partie de nos activités. La coordination sécurité et protection de la santé (CSPS), le contrôle technique construction, les diagnostics immobiliers qui par la recherche de polluants (amiante, plomb...) assurent la sécurité des travailleurs et des usagers en sont de bonnes illustrations.



**La durabilité des biens** représente un tiers de nos missions. Les diagnostics techniques, par exemple, permettent de déceler les défauts de conception, les malfaçons, les dégradations ou les altérations, et ainsi de conduire, si nécessaire, à la réparation des ouvrages en exploitation par nos clients et à l'allongement de leur durée de vie. Il en va de même pour les missions de contrôle technique construction portant sur la solidité, visant à la prévention des risques et des aléas des ouvrages après leur achèvement. Enfin, les vérifications périodiques en exploitation permettent d'améliorer la longévité des installations et des équipements.



**La protection de l'environnement** se matérialise à la fois par nos objectifs et actions internes de réduction de l'empreinte carbone du Groupe (Bilan carbone scopes 1, 2 et 3, Stratégie Climat avec définition d'objectifs basés sur la science SBT...) et par l'accompagnement proposé à nos clients. Nous les assistons dans leurs démarches Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement, les aidons à atteindre leurs objectifs de qualité environnementale pour leurs ouvrages en construction ou en exploitation et à réduire leurs consommations d'énergie ou leur empreinte carbone. Nos savoir-faire sont en plein développement sur ce sujet.





# Le Groupe Qualiconsult se compose de 7 filiales et de 6 métiers complémentaires

qui contribuent à la protection des personnes, de l'environnement et à la durabilité des biens.

En qualité de tierces parties indépendantes, nos équipes interviennent sur une large gamme d'ouvrages et d'équipements afin de les rendre plus sûrs, performants et durables. Nous participons ainsi aux activités sociales, économiques et culturelles tant en France qu'à l'international. Cinq de nos filiales et le Groupe ont la qualité de société à mission.

## Pôle Construction

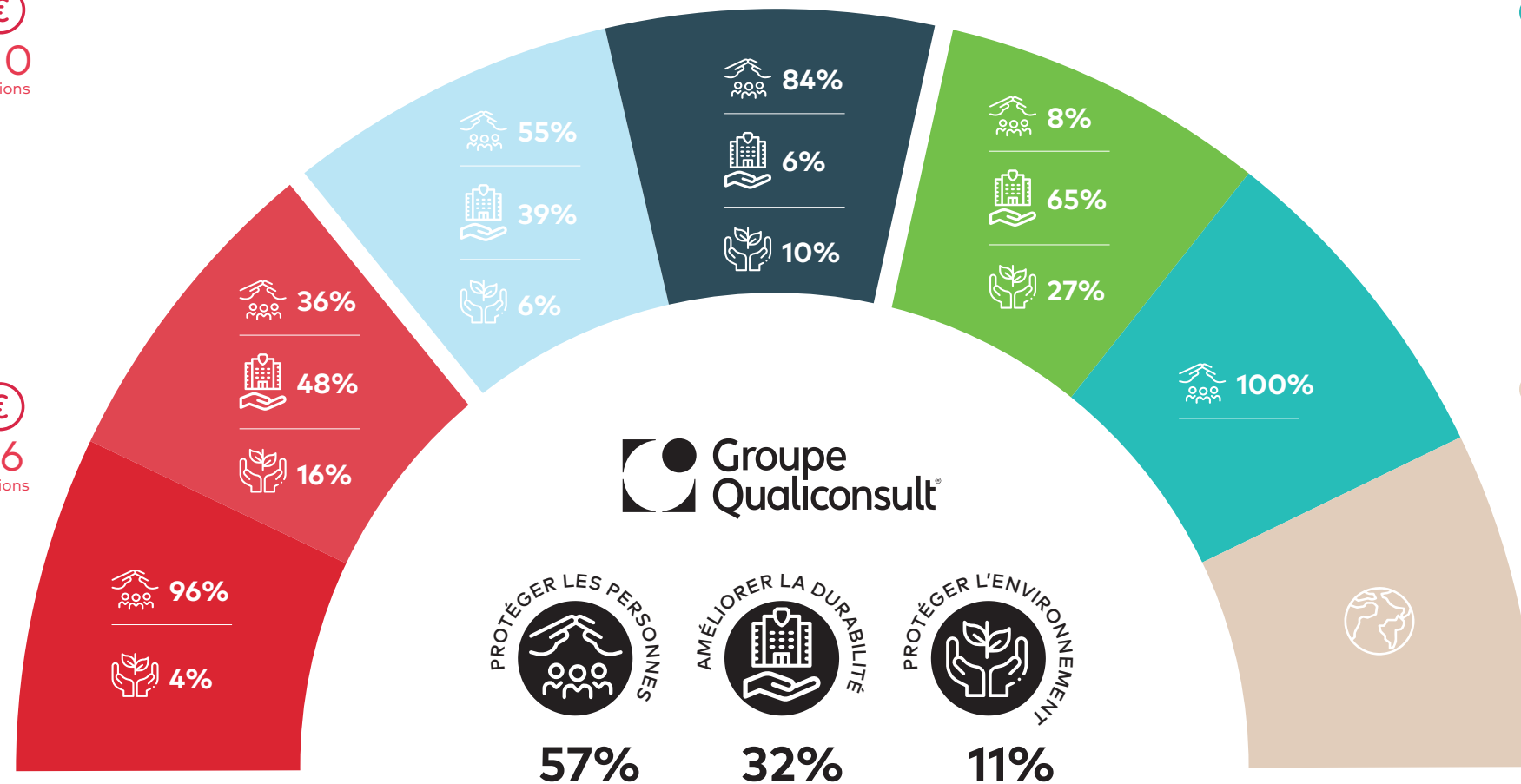
**Qualiconsult** 821 EMPLOYÉS | 110 millions

Filiale historique du Groupe

- ORGANISME AGRÉÉ EN CONTRÔLE TECHNIQUE CONSTRUCTION
- Contrôle technique construction,
  - Vérifications et attestations réglementaires lors de travaux,
  - Diagnostics et constats d'état,
  - Qualité environnementale de la construction.

**Qualiconsult Sécurité** 365 EMPLOYÉS | 46 millions

- MAÎTRISE DES RISQUES LIÉS À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS
- Coordination Sécurité et Protection de la santé,
  - Missions Hygiène, Sécurité, Environnement liées à la construction,
  - Protection de l'environnement : installations classées, évaluations environnementales...
  - Diagnostics sites et sols pollués.



**Qualiconsult Exploitation** 509 EMPLOYÉS | 46 millions

- ORGANISME AGRÉÉ EN VÉRIFICATIONS TECHNIQUES RÉGLEMENTAIRES
- Vérifications techniques réglementaires des installations et équipements pour répondre aux enjeux de sécurité et de performance clients, en conformité avec la réglementation ou des référentiels internes,
  - Organisme de formation,
  - Laboratoire proposant des prestations d'échantillonnage et de prélèvements pour l'amiante dans l'air, la qualité de l'air au travail, et les mesures environnementales Air et Eau.

**Qualiconsult Immobilier** 202 EMPLOYÉS | 16 millions

- DIAGNOSTICS IMMOBILIERS
- Repérage de polluants comme l'amiante et le plomb :
    - pour le compte des Maîtres d'Ouvrage ou des gestionnaires de patrimoine avant des chantiers de démolition ou de réhabilitation,
    - pour la location ou la vente à destination des particuliers et des professionnels de l'immobilier,
  - Accompagnement des particuliers et des professionnels de l'immobilier à la réalisation de diagnostics immobiliers, mesurage et état des lieux pour le secteur de l'habitation et du tertiaire.

**Guardina** 107 EMPLOYÉS | 12 millions

- Ingénierie à impact positif pour les secteurs du bâtiment, des infrastructures et des ouvrages d'art :
- Audits et diagnostics
  - Etudes et expertises
  - Assistance technique à maîtrise d'ouvrage
  - Maîtrise d'Oeuvre spécialisée
  - BIM et numérisation
  - Laboratoire matériaux
  - Investigations et inspections in situ
  - Instrumentation et monitoring

**Elyfec** 30 EMPLOYÉS | 3,2 millions

- Coordination Sécurité et Protection de la Santé (CSPS),
- Représentation légale des travailleurs détachés,
- Assistance donneurs d'ordre obligation de vigilance.

**Qualiconsult à l'international** 104 EMPLOYÉS | 7,6 millions

- Contrôles en phase conception et exécution pour prévenir les risques techniques dans le domaine de la construction (solidité des constructions, fonctionnement des équipements, sécurité des personnes).
- Basé en Europe, en Afrique et au Moyen Orient.

Dont 3,5 M€ et 21 collaborateurs déjà comptabilisés dans Qualiconsult.





## La gouvernance évolue pour s'adapter aux nouveaux enjeux stratégiques

**Dirigé par Pierre-Guillaume LANSIAUX, le CODIR Groupe est composé de 7 membres.**

Ils définissent la stratégie du Groupe Qualiconsult en relation avec les objectifs statutaires de la mission. Ils s'appuient également sur les travaux des différents comités : le comité RSE et le Comité d'éthique Groupe pour les politiques RSE et HSE.

Les comités de mission évaluent quant à eux la bonne exécution des objectifs de la mission du Groupe et des filiales.



Président  
**Alain  
AUDOUY**

“ J'ai grandi à Toulouse, dans le milieu de l'enseignement et du sport, qui m'a inculqué des valeurs qui ont imprégné toute ma vie. La pratique du sport - rugby et tennis - tient une grande place dans mon parcours. L'attention à l'autre, la considération et la solidarité sont des principes qui m'ont guidé et que j'ai voulu insuffler dans mon entreprise. ”



Directeur général  
**Pierre-Guillaume  
LANSIAUX**

“ Après ma dernière année d'étude en Allemagne, j'ai commencé ma carrière dans le métier du contrôle technique construction, au Sénégal. Métier que j'ai exercé aussi dans différents pays d'Afrique de l'Ouest. Par la suite, j'ai été amené à travailler en Europe de l'Est, au Maghreb et au Moyen-Orient en tant que Directeur Export. Autant d'opportunités enrichissantes et de découvertes multiculturelles qui ont forgé une ouverture d'esprit. ”

“ Premier collaborateur embauché en 1995 pour produire, développer et déployer les missions de coordination SPS au sein de Qualiconsult, j'ai été à l'origine de la création de la filiale Qualiconsult Sécurité, en 1996 dont j'ai été nommé Président, en 2017. Ces presque 30 ans passés à promouvoir la santé, la sécurité au travail et la protection de l'environnement sont dans la parfaite continuité de mes études et l'aventure n'est pas finie ! ”



Président  
**Christophe  
BOURLON**

“ Originaire du Liban où j'y ai connu la guerre, j'ai été imprégné de la culture française grâce à mon parcours scolaire chez les Jésuites qui m'a orienté vers des études d'ingénieur structure. J'ai commencé ma carrière professionnelle dans le domaine du contrôle technique, en France, en 1990. Mon parcours, ma culture, mes passions m'ont permis d'être combatif, résilient et d'avancer pour que notre métier, par ses valeurs, participe à rendre le monde meilleur. ”



Président  
**Antoine BOU  
CHEBEL**



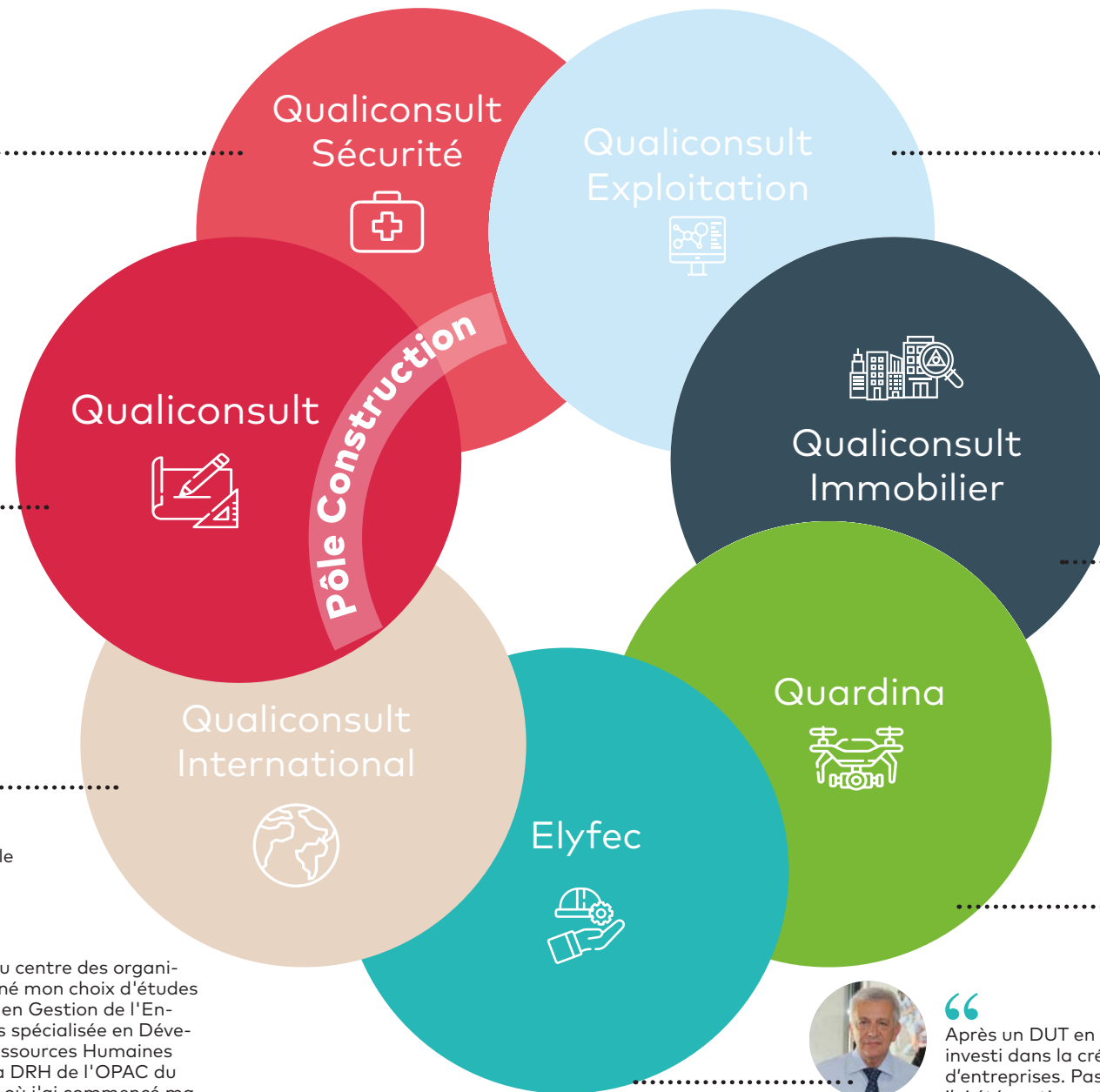
Président  
**Emmanuel  
AUDOUY**

“ Né d'un couple franco-espagnol, et ayant été éduqué dans l'amour de ces deux cultures, j'ai une passion pour la diversité, l'étude des langues, la culture et la musique. Je me suis toutefois orienté vers des études scientifiques, inspiré par la carrière de mon père qui a créé Qualiconsult, en 1982, alors que j'avais 11 ans. Cela a été déterminant dans mon parcours professionnel puisque j'y ai quasiment travaillé toute ma vie ! Respect, écoute et partage sont mes points cardinaux. ”



Directrice générale  
**Marie Pierre  
DOMPIETRINI**

“ Placer l'Humain au centre des organisations a déterminé mon choix d'études : après un master en Gestion de l'Entreprise, je me suis spécialisée en Développement des Ressources Humaines en alternance, à la DRH de l'OPAC du Rhône. Entreprise où j'ai commencé ma vie professionnelle à la Direction de la Maîtrise d'Ouvrage. Une rencontre dans ce cadre m'a fait entrer dans le "monde" du Contrôle Technique Construction et de ses compétences humaines au service d'un environnement plus durable en adéquation avec mes valeurs. ”



“ Entré très tôt dans la vie active par nécessité familiale, j'ai toujours cherché à développer de nouvelles compétences, ce qui m'a permis de progresser rapidement. De technicien à Président, j'ai acquis diverses expertises (management, commerce, accompagnement du réseau). À 25 ans, j'ai créé une entreprise dans le domaine HSE, puis, j'ai rejoint le secteur du TIC où j'ai occupé différentes fonctions, dont 6 ans à l'international. Ces expériences me confèrent une vision pragmatique et innovante pour naviguer dans les défis actuels, qu'il s'agisse de situations de crise, de développement ou de transformation. ”



Président  
**Pierre-Gérard  
MONTOUT**



Président  
**Didier  
MALE**



Présidente  
**Alexandra  
VASILE**

“ Titulaire d'un DUT génie de l'environnement, j'ai commencé ma carrière en 1987 chez Contrôle et Prévention pour la poursuivre chez Bureau Veritas en qualité de cadre dirigeant. Animé d'un fort désir de défendre l'environnement et la santé, je suis aussi un lanceur d'alerte engagé dans la présidence de la fédération de défense de l'environnement de l'Oise depuis plus de dix ans. ”

“ Née en Ukraine, j'ai obtenu mon diplôme d'ingénieur à l'âge de 20 ans. J'ai alors décidé de rejoindre la France pour clôturer mes études par une thèse à l'ENS Cachan. Je suis passionnée par le Japon et ses arts, mais aussi par l'apprentissage des langues (j'en parle 6 dont le japonais). Je tente, à mes rares heures perdues, d'œuvrer pour la cause ukrainienne en participant à des actions sociales. ”

“ Après un DUT en Génie Mécanique, je me suis investi dans la création et le développement d'entreprises. Passionné de rugby et de cyclisme, j'ai été pratiquant, puis président de clubs et aujourd'hui, je conseille des sportifs de haut niveau. En 2000, j'ai rejoint avec ELYFEC, Mr Alain Audouy dans l'aventure Qualiconsult. Partant d'un texte de loi ou une directive européenne, j'ai développé et incubé de nouvelles activités et services, avec l'esprit et les valeurs véhiculées par le sport et, en particulier le rugby. ”



Président  
**Patrick  
AMICUCCI**



**Au fur et à mesure de l'avancement de notre démarche RSE, nous avons adapté notre gouvernance aux nouveaux objectifs stratégiques du Groupe pour servir au mieux notre raison d'être.**

Nos différents Comités, qu'ils soient décisionnels, opérationnels ou consultatifs, fonctionnent en réseau pour nourrir les CODIR Groupe et Filiales et assurer ainsi des échanges réguliers et permettre efficacité et amélioration continue.

## Comités de Mission

COMPOSÉS D'UN REPRÉSENTANT DE CHACUNE DES ENTREPRISES À MISSION ET DE 3 MEMBRES EXTERNES

SE RÉUNIT  
4  
fois / an



### SUJETS TRAITÉS

- Évaluation des actions mises en œuvre pour atteindre les objectifs statutaires
- Interrogation de la pertinence de la stratégie et des indicateurs choisis
- Recommandations et exploration de nouvelles voies
- Co-construction du rapport de Mission

## Comité d'éthique groupe

SE RÉUNIT  
4  
fois / an au minimum



### SUJETS TRAITÉS

- Élaboration de la politique éthique, du code éthique
- Réalisation et synthèse d'analyses de risques
- Surveillance (signalements, audits, enquêtes, plans d'actions...)
- Mesure d'efficacité de ses actions
- Mise en place d'indicateurs et publication de bilans

SE RÉUNIT  
4  
fois / an

## Comité RSE



### SUJETS TRAITÉS

- Mise en place de la stratégie RSE du Groupe
- Définition des actions découlant de la stratégie
- Contribution à l'élaboration du document intégré annuel
- Animation de la démarche RSE
- Suivi de l'avancement des actions mises en place
- Réalisation du reporting RSE auprès du CODIR Groupe
- Réalisation de la veille
- Contribution aux évaluations externes RSE
- Participation aux groupes de travail du Pacte mondial

## CODIR Groupe

SE RÉUNIT  
2  
fois / mois



### SUJETS TRAITÉS

- Analyse des sujets transverses
- Partage des réflexions stratégiques et prises de décision en cohérence avec la vision de l'entreprise
- Échange avec les différents comités de pilotage

## CODIRs Filiales

SE RÉUNISSENT  
1  
fois / trimestre



### SUJETS TRAITÉS

- Déclinaison opérationnelle des objectifs stratégiques
- Suivi des actions et mise en place de mesures correctives
- Échanges avec les services supports

## CSE

SE RÉUNIT  
+d'1  
fois / mois



### SUJETS TRAITÉS

- Orientations stratégiques de l'entreprise
- Situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale de l'entreprise
- Conditions de travail et emploi
- Prise en charge des sujets relatifs au travail des personnes en situation de handicap, des femmes et des seniors

SE RÉUNIT  
4  
fois / an



### SUJETS TRAITÉS

- Analyse des risques professionnels
- Étude de l'exposition aux facteurs de risques professionnels liés à la prévention de la pénibilité
- Lutte contre toutes formes de harcèlement en entreprise
- Analyse des accidents de travail
- Analyse des maladies professionnelles

## CSSCT

## Comité HSE

SE RÉUNIT  
1  
fois / mois



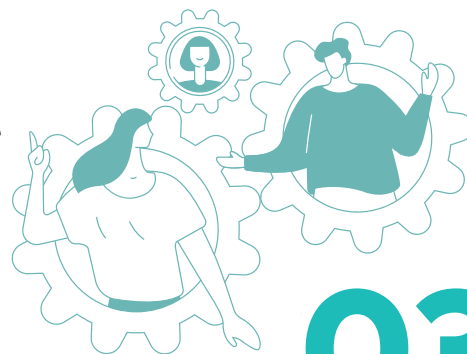
### SUJETS TRAITÉS

- Élaboration et mise en œuvre du système de management intégré
- Définition d'axes d'amélioration sur l'environnement, la sécurité et les conditions de travail
- Élaboration des programmes de formation et de sensibilisation en matière de SSE
- Promotion de la prévention, tenue à jour des documents obligatoires
- Audits internes par rapport au MASE et au SMI (ISO 9001, 14001 et 45000)

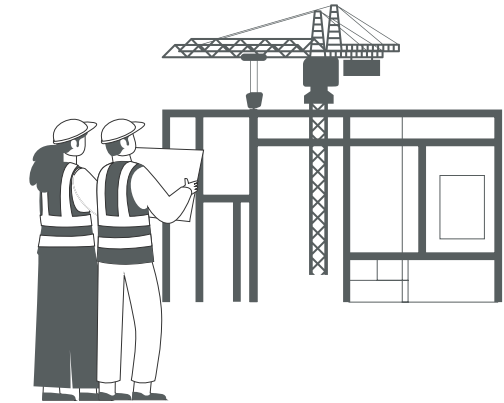
## CAPITAL SOCIÉTAL

**2280** fournisseurs et sous-traitants**143 000** clients actifs**180** agences dans le monde  
85 sites en France pour **34 030 m<sup>2</sup>****1685** véhicules dont  
79,5% thermiques,  
18,5% GPL,  
1,8% hybrides  
et 0,2% électriques  
tous classés CRIT'AIR 1 (91%) ou 2 (9%)**423 267 L** de gazole consommé  
soit -56,9% par rapport à 2022**2 851 947 L** d'essence  
soit + 24,4% par rapport à 2022**128 613 L** de GPL  
soit -33,7% par rapport à 2022**10,9 tCO<sub>2</sub>eq** émises  
par collaborateur**11** sites équipés en IRVE**2648 MWh** d'électricité grise\*  
consommée

soit - 19,5% par rapport à 2022

**560 MWh** d'électricité verte  
avec garantie d'origine consommée  
soit + 96,4% par rapport à 2022**526 MWh** de gaz consommé\***8,1 Kg** de papier commandé  
par collaborateur  
soit -20,8% par rapport à 2022**162 tonnes** de déchets générés\*CAPITAL HUMAIN  
ET INTELLECTUEL**2 119** collaborateurs  
dont 22% ont plus  
de 10 ans d'ancienneté**67** reconnaissances  
externes**+ 40 ans** d'expérience**CAPITAL FINANCIER**  
**29 M€**  
de fonds propres**5%** du capital détenu  
par nos managers**03.**  
NOS RESSOURCES & IMPACTS**02.**  
NOS ENJEUX PRIORISÉS

- Éthique des affaires, conformité & transparence
- Bien-être et qualité de vie au travail
- Compétences, employabilité et développement des talents
- Diversité et inclusion
- Impact environnemental des activités du Groupe
- Achats responsables fournisseurs et sous-traitants métiers
- Collaboration avec nos parties prenantes
- Engagement sociétal, engagement des salariés et intrapreneuriat
- Qualité de la relation client
- Intégration de la RSE dans nos offres

**01.**  
NOS ACTIVITÉS

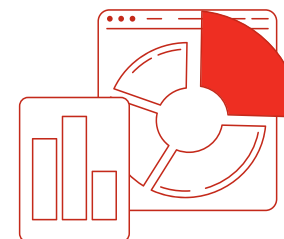
- Contrôle technique construction
- Maîtrise des risques hygiène, santé et sécurité, environnement
- Vérifications réglementaires et volontaires des équipements et installations techniques
- Diagnostics immobiliers
- Ingénierie bâtiments, infrastructures et ouvrages d'art
- Formation

Création  
de valeur  
élargie

- 118 M€ générés au service de la protection des personnes
- 66,2 M€ générés au service de la durabilité des biens
- 22,8 M€ générés au service de la protection de l'environnement
- 50 407 heures de formation dispensées soit 25,2 h par collaborateur
- 95% de CDI
- 6,4% d'alternants (133)
- 3% de travailleurs en situation de handicap
- 18 berceaux de crèche pour nos collaborateurs
- 521 dons de matériel informatique à différentes associations
- 81 tonnes de déchets collectés pour recyclage ou réemploi

**05.**  
NOTRE  
CRÉATION  
DE VALEURRedistribution  
de la valeur  
financière

- Masse salariale (chargée) : **122 M€**
- Participation : **1,8 M€**
- Dépenses totales fournisseurs et sous-traitants : **75 M€**
- Impôts + taxes : **8 M€**
- Loyers : **13 M€**
- Emprunts : **39 M€**

**04.**  
NOS REVENUS  
GÉNÉRÉS**207 M€** CA  
EBITDA : **6,3 M€**



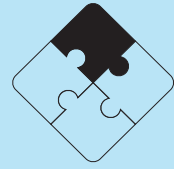
# Nos parties prenantes



Une connaissance plus approfondie de notre écosystème pour faciliter la collaboration.

Nos engagements RSE contribuent à l'évolution de nos pratiques. Un travail plus fin sur l'identification des attentes de nos principales parties prenantes a conduit à préciser nos modes de dialogues et de collaborations avec certaines d'entre elles. Nous avons notamment développé des actions spécifiques pour celles qu'il nous semble important d'engager avec attention pour assurer le bon développement de l'entreprise.

## Collaborateurs



Salariés  
-----  
Agences, régions  
-----  
Instances représentatives du personnel  
-----  
Famille et proches des salariés

- Améliorer les conditions de travail (sanitaires et de sécurité, compétences, éthique, sens, confiance, non-discrimination, diversité)
- Soutenir l'innovation
- Protéger l'image et améliorer la réputation
- Accroître la confiance des investisseurs
- Gérer les risques et opportunités
- Réduire les coûts
- Acheter ou utiliser des biens ou services plus responsables
- Améliorer les performances
- Créer de la valeur partagée
- Favoriser le dialogue social
- Défendre les intérêts des collaborateurs et collaboratrices
- Communiquer les informations économiques, environnementales et sociales sur le Groupe

Dialogue social  
-----  
Enquêtes internes  
-----  
Ateliers participatifs et collaboratifs  
-----  
Entretiens annuels et professionnels  
-----  
Événements internes  
-----  
Intranet, lettres internes  
-----  
Communautés

## Clients



Promoteurs et bailleurs  
-----  
Administrations, Collectivités  
-----  
Établissements de santé  
-----  
Industriels  
-----  
Sociétés du commerce et de la grande distribution  
-----  
Sociétés de l'énergie, de l'environnement  
-----  
Sociétés de transport, logistique  
-----  
Gestionnaires immobiliers  
-----  
Entreprises du BTP  
-----  
TPE/PME, artisans  
-----  
Architectes, bureaux d'études...

- Recevoir des prestations de qualité (santé et sécurité, éthique, proximité et continuité de services)
- Conseiller et mettre en œuvre le développement durable dans les missions confiées
- Améliorer la collaboration
- Innover
- Créer des bénéfices mutuels
- Acheter ou utiliser des biens ou services plus responsables

Échanges par téléphone et mails  
-----  
Réunions régulières  
-----  
Plateformes collaboratives  
-----  
Enquêtes de satisfaction  
-----  
Salons et webinaires  
-----  
Site internet et réseaux sociaux

## Partenaires

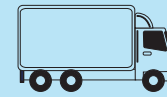


Actionnaires  
-----  
Banques et organismes financiers  
-----  
Organismes de formation  
-----  
Organisations professionnelles  
-----  
Concurrents

- Atténuer les impacts négatifs
- Réduire l'incertitude et générer de la confiance
- Soutenir le retour sur investissement
- Assurer une implication dans les groupes de travail, les comités, les commissions
- Faire remonter les informations concrètes et pertinentes
- Faire la promotion de nos métiers
- Générer une croissance pérenne
- Créer de la valeur partagée

Reporting et assemblées générales  
-----  
Réunions  
-----  
Formations  
-----  
Participations à des groupes de travail  
-----  
Ateliers  
-----  
Réunions périodiques

## Fournisseurs et prestataires de service



Partenaires métiers  
-----  
Assureurs  
-----  
Loueurs véhicules  
-----  
Bailleurs  
-----  
Opérateurs téléphoniques  
-----  
Prestataires informatiques  
-----  
Fournisseurs de consommables, d'EPI...  
-----  
Fournisseurs d'énergie  
-----  
Experts de la collecte et du tri des déchets

- Promouvoir les pratiques métiers responsables
- Créer de la valeur partagée
- Avoir des conditions de travail sûres et saines
- Obtenir des conditions contractuelles équitables
- Soutenir l'emploi local
- Générer une activité pérenne

Questionnaire de référencement  
-----  
Réunions périodiques  
-----  
Audits  
-----  
Consultations  
-----  
Suivi des contrats  
-----  
Charte fournisseurs  
-----  
Actions de sensibilisation et formation des acheteurs (anti-corruption, achats responsables...)

## Organismes tiers d'accréditation, de qualification...



Organismes d'accréditation, de qualification et de délivrance de reconnaissance externes (COFRAC, OPQIBI, etc.)

- Vérifier les compétences et processus
- Préserver les métiers et leurs qualités
- Donner confiance à l'écosystème

Audits

## Pouvoirs Publics



Ministères de la Transition Écologique, du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion  
-----  
Services d'Etat (DREAL...)  
-----  
SDIS  
-----  
Établissements publics (Ademe, CCI...)

- S'assurer de la bonne application de la réglementation
- Protéger les personnes, l'environnement et les biens
- Co-construire les réglementations à venir

Participation à des groupes de travail d'experts  
-----  
Tables rondes  
-----  
Conférences  
-----  
Contribution à des publications

## Société civile



Établissements d'études supérieures  
-----  
Médias  
-----  
Organisations, associations et ONG (Communauté des Entreprises à Mission, collectifs d'usages et citoyens...)

- Être attractif et contribuer au développement des territoires
- Contribuer à l'intégration des jeunes dans le marché du travail
- Former et faire monter en compétences
- Créer une prise de conscience de la nécessité de rendre la société plus responsable
- Vivre dans un environnement sain

Forums étudiants  
-----  
Interventions et participations aux événements étudiants  
-----  
Partenariats  
-----  
Relations presse  
-----  
Réunions d'information, de travail et d'échanges



Les principaux risques sont analysés annuellement par le Comité d'éthique et les différentes directions concernées afin d'ajuster les stratégies et politiques du Groupe.

Toute notation supérieure à 13 rend le risque matériel. Cette année, 13 risques principaux ont été identifiés. L'élaboration de cette cartographie sert de base à la construction de la stratégie et de la feuille de route RSE annuelle impliquant différents experts et référents du Groupe.

ALIGNEMENT AVEC L'ANALYSE DE MATÉRIALITÉ RÉALISÉE EN ATELIERS DÉDIÉS  
AU 1<sup>ER</sup> TRIMESTRE 2021 AVEC DIFFÉRENTES PARTIES PRENANTES  
INTERNES ET EXTERNES

CATÉGORIE DE RISQUE RSE	RISQUES & OPPORTUNITÉS	RISQUE RSE IDENTIFIÉ	NOTATION DU RISQUE BRUT	AXES D'ENGAGEMENT DU GROUPE	ENJEUX	Les actions du groupe par enjeu permettent de contribuer aux Objectifs de Développement Durable suivants :
Environnemental	CHANGEMENT CLIMATIQUE	Risque de contribution négative au changement climatique due à nos émissions de gaz à effet de serre	24	ENGAGEMENT & PERFORMANCE	Impact environnemental de nos activités	
Social / Sociétal	SANTÉ ET SECURITÉ	Difficulté à assurer les missions de nos clients dans le respect des délais annoncés en cas d'accidents du travail fréquents et/ou graves	24	QUALITÉ DES RELATIONS	Bien-être et qualité de vie	
	ORGANISATION DU TRAVAIL	Menace sur la qualité de vie au travail	20	QUALITÉ DES RELATIONS	Bien-être et qualité de vie	
	RELATIONS SOCIALES	Menace sur le climat social	18	QUALITÉ DES RELATIONS	Bien-être et qualité de vie	
	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	Absence de diversité et discrimination	18	ÉTHIQUE & RESPONSABILITÉ	Diversité et inclusion	
	ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	Désengagement de nos collaborateurs et perte de talents	20	ENGAGEMENT & PERFORMANCE	Engagement sociétal comprenant engagement des salaires & intrapreneuriat	
	EMPLOI MANAGEMENT DES TALENTS	Difficultés de recrutement en adéquation avec les besoins métiers	24	ENGAGEMENT & PERFORMANCE	Compétences, employabilité et développement des talents	
	FORMATION	Perte de compétences intellectuelles ne permettant plus de satisfaire les attentes de nos clients	26	ENGAGEMENT & PERFORMANCE	Compétences, employabilité et développement des talents	
Gouvernance	LOYAUTÉ DES PRATIQUES ET ÉTHIQUE	Risque d'atteinte à notre image et à notre réputation	24	ÉTHIQUE & RESPONSABILITÉ	Éthique des affaires et conformité comprenant la transparence	
	COLLABORATION AVEC LES PARTIES-PRENANTES	Risque de détraction et d'insatisfaction de nos parties prenantes	24	QUALITÉ DES RELATIONS	Collaboration avec les parties-prenantes	
	SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS	Risque de non atteinte de nos objectifs RSE, de non-respect des 10 principes du Pacte mondial des Nations unies et risque de perte de confiance de nos clients	24	ÉTHIQUE & RESPONSABILITÉ	Achats responsables fournisseurs et sous-traitants metiers	
	SATISFACTION DE NOS CLIENTS	Risque d'insatisfaction de nos clients et perte de chiffre d'affaires	22	QUALITÉ DE LA RELATION CLIENT	Qualité de la relation client	
	INTÉGRATION DE LA RSE DANS LES OFFRES	Risque de perte de parts de marché et d'image d'entreprise obsolète	26	ENGAGEMENT & PERFORMANCE	Intégration de la RSE dans les offres	

# Notre stratégie



Cette année 2023 se présente comme la fin d'une étape : c'est la dernière année de notre stratégie à 3 ans.

Les nouvelles réglementations et plus particulièrement la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) nous incitent à faire évoluer notre démarche en profondeur.

Par ailleurs, nos professions sont en pleine transformation, passant d'une obligation de moyen à une obligation de résultats, et nous invitant à revisiter notre approche de la mise en conformité à l'accompagnement donnant ainsi une nouvelle dimension à nos métiers.

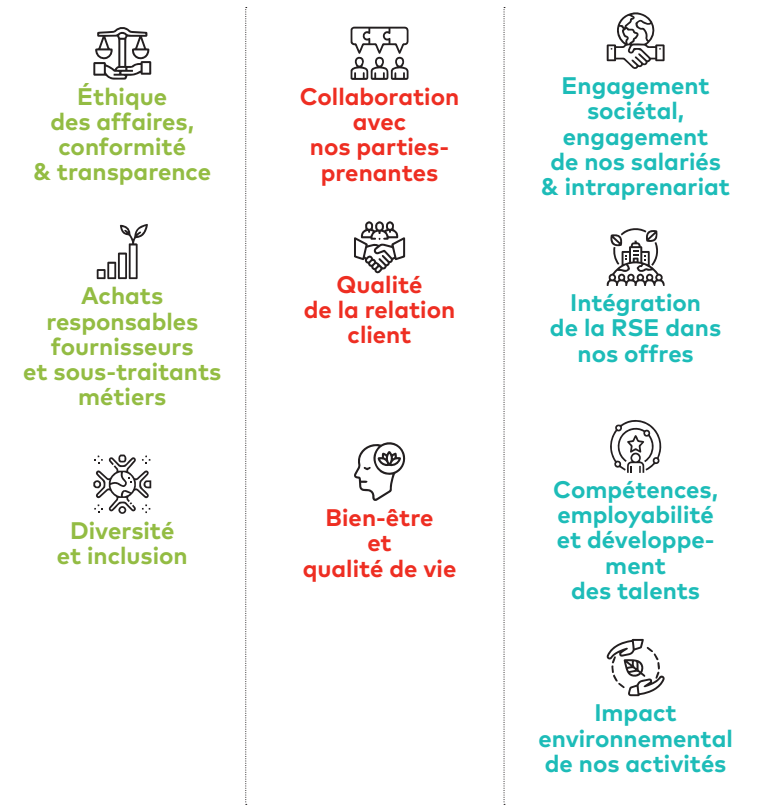
Nous clôturons donc un cycle qui a débuté en 2021 durant lequel nous avons collaboré avec nos clients, nos partenaires et nos équipes pour co-construire cette première stratégie RSE basée sur un travail d'analyse et de consultation. Il avait abouti à notre première matrice de matérialité qui nous avait permis d'identifier 10 enjeux prioritaires organisés en 3 piliers stratégiques communs à nos différentes filiales : l'éthique et la responsabilité, la qualité des relations et, l'engagement et la performance.



## Nos 3 axes d'engagement



## Nos 10 enjeux prioritaires

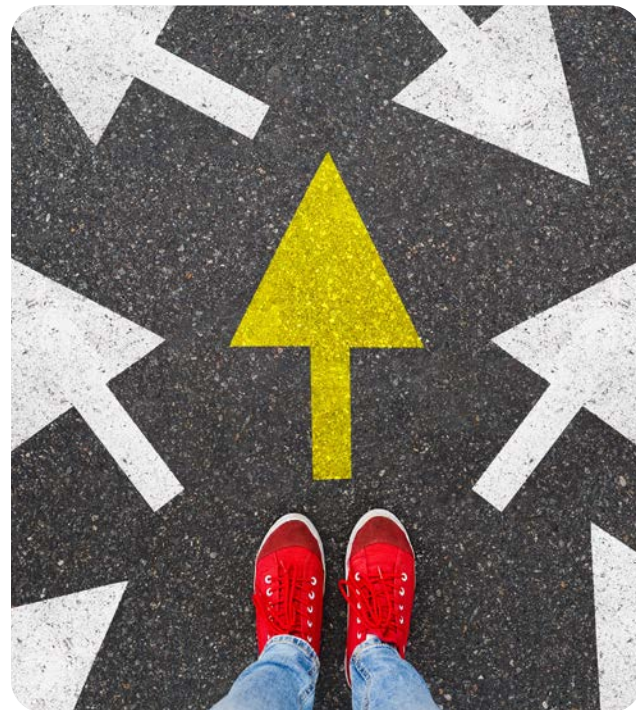




Le travail en cours, sur la RSE et la Mission notamment, devrait permettre d'inscrire le Groupe Qualiconsult comme une référence vis-à-vis des enjeux environnementaux et sociétaux pour les années à venir.

Grâce à une meilleure compréhension des défis complexes du développement durable et une lecture plus fine de nos impacts, nous sommes en mesure de co-créditer des solutions et des offres qui favorisent la transition vers de nouvelles pratiques métiers plus sûres, performantes et durables.

Pour chaque enjeu, après avoir identifié les risques et les opportunités, nous avons mis en œuvre un plan d'actions transversal et défini nos ambitions pour 2024.



## ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ

### Développer une culture de l'éthique et de la responsabilité

POUR Y PARVENIR,  
NOS AXES D'ENGAGEMENT  
PRINCIPAUX SONT :

- **Élargir et entretenir la démarche d'éthique des affaires, de conformité et de transparence de la gouvernance**
- **Favoriser les achats responsables fournisseurs et sous-traitants métiers**
- **Créer une véritable culture de l'inclusion au sein de notre Groupe**

### 1. Éthique des affaires, conformité et transparence

Le cœur de nos métiers est de contribuer à assurer la sécurité et la santé du public et des travailleurs, la protection de l'environnement ainsi que la durabilité des ouvrages et des installations techniques. Notre vocation est donc de garantir la confiance entre les acteurs économiques en évaluant leurs activités au regard des attentes de la société. Le respect des exigences et du cadre normatif propres à l'exercice de nos métiers et la recherche d'exemplarité sont donc les garanties de notre recherche d'impartialité.



## ÉTHIQUE DES AFFAIRES, CONFORMITÉ ET TRANSPARENCE

NOS OBJECTIFS 2021 - 2023	RÉSULTATS 2022	RÉSULTATS 2023	AMBITION 2024
<b>Élaborer un système de suivi permettant de pérenniser la culture de l'éthique</b>	Acquisition de la qualité de société à mission pour 5 de nos filiales et pour le Groupe	Déploiement de l'organisation et de la gouvernance de la Mission dans les entités concernées	Passer l'audit de certification Mission avec succès - 100 % des objectifs atteints
	Structuration de la gouvernance RSE et déploiement de la feuille de route	Ajustement de l'organisation et poursuite du déploiement de la feuille de route RSE	Etudier la double matérialité pour préparer l'application de la CSRD (en 2026 sur l'exercice 2025)
	Obtention de la médaille de bronze ECOVADIS avec la note de 49/100	Progression de notre notation Ecovadis de 7 points (56/100) avec maintien de la médaille de bronze	Obtenir la médaille d'argent Ecovadis
	Mise en place d'un comité d'éthique Groupe, refonte du code éthique et déploiement de la plateforme de signalement et de traitement des alertes EQS	Activités du Comité d'éthique : 12 réunions réalisées, 6 saisines internes, instruites ou en cours d'instruction et réforme du fonctionnement : division du Comité d'éthique Groupe en un Comité d'éthique Stratégique et Comité d'éthique Opérationnel pour plus d'efficacité. Ouverture de la plateforme EQS à l'interne et à l'externe	Initialiser les audits internes d'agence par échantillonnage afin de s'assurer du respect des 12 axes de notre code éthique et poursuivre le déploiement d'EQS dans une démarche d'amélioration continue
	Campagne de sensibilisation au phishing (taux d'ouverture des emailings fin 2022 : 10%)	Mise en place d'un accompagnement sur la protection de nos systèmes, contractualisation pour accompagnement en cas de cyberattaque par l'un des leaders du marché  Poursuite de la campagne de sensibilisation au phishing d'emailing (taux d'ouverture des emailings 3% fin 2023)  Module de sensibilisation au phishing : 65% des effectifs sensibilisés	Poursuivre les investissements sur la disponibilité et la sécurisation de notre système d'information conformément au guide d'hygiène de l'ANSSI, à l'ISO 27 001 et aux bonnes pratiques de la CNIL
	Module de formation qui a permis de sensibiliser 13,3% des effectifs	Mise en place d'un nouveau module qui a permis de sensibiliser 41% des effectifs	Poursuivre la sensibilisation à l'anti-corrupcion en mettant à disposition un module dédié sur notre nouvelle plateforme LMS (Learning Management System). Objectif : 80 % des collaborateurs ont suivi le module de sensibilisation
<b>Former 100% de nos collaborateurs à l'éthique des affaires</b>			

## 2. Achats responsables fournisseurs et sous-traitants

La réalisation de notre bilan carbone à l'échelle du Groupe a montré qu'environ 40% de notre impact était lié à nos achats. Le comité d'éthique s'est donc saisi de cette question. Après un travail d'analyse des risques, il a établi les fondements de la politique achats responsable du Groupe : de la formalisation de documents de référence à la transformation des pratiques avec notamment la partition entre achats centralisés au siège et achats décentralisés en agence. L'objectif étant de développer une démarche qui soit pertinente pour nos agences, efficace au niveau économique et dans une logique d'achat local.



### ACHATS RESPONSABLES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

NOS OBJECTIFS 2021 - 2023	RÉSULTATS 2022	RÉSULTATS 2023	AMBITION 2024
<b>Respecter notre politique d'achats responsables avec 100% de nos fournisseurs d'ici 2023</b>	Réalisation d'une analyse des risques, élaboration de notre politique d'achats responsables et déclinaison en principes	Mise en place de la politique achats responsables : élaboration et diffusion du Code de conduite pour l'interne, de la Charte RSE des fournisseurs du Groupe et mise à jour de nos conditions générales d'achat	Poursuivre le déploiement opérationnel de notre politique et mettre en place des audits d'agence qui comprendra un item sur les achats responsables afin de vérifier les pratiques
		Sensibilisation des collaborateurs de la DALI aux achats responsables	Poursuivre la sensibilisation des collaborateurs réalisant des actes d'achats aux achats responsables
	Établissement d'un mode de sélection et de surveillance de nos fournisseurs	Mise en place de la 1 <sup>ère</sup> évaluation de nos fournisseurs : plateforme e-attestation, légalité et questionnement Ecovadis	Adapter l'évaluation des fournisseurs suite au retour d'expérience  Systématiser la signature de la charte RSE par nos fournisseurs

## 3. Diversité & inclusion

Les sujets de la diversité et de l'inclusion s'inscrivent dans notre politique Groupe de manière très forte, notamment depuis que nous sommes devenus entreprises à mission, en 2022. Cette année a été marquée par une intensification de nos efforts sur ce sujet en particulier en ce qui concerne l'égalité professionnelle, la prise en compte du handicap et l'évolution de nos pratiques de recrutement. Nous mettons en œuvre plus d'une vingtaine d'actions et notre démarche vise à combattre toutes les formes de discrimination, dans la vie de l'entreprise ou dans nos interactions avec nos parties prenantes.



## DIVERSITÉ & INCLUSION

NOS OBJECTIFS 2021 - 2023	RÉSULTATS 2022	RÉSULTATS 2023	AMBITION 2024
<b>Favoriser la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances en formant 100% de nos collaborateurs sur les sujets de l'inclusion avec la mise en place de moyens pour assurer la diversité et l'inclusion</b>	Sensibilisation des collaborateurs à la diversité par un spécialiste externe au Groupe	Participation à l'Activ Challenge mis en place par l'AGEFIPH : 3 semaines de challenges 100% numériques afin d'informer et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur le handicap	Renouveler la participation à l'Activ Challenge  Réaliser une fresque de la diversité pour sensibiliser le Codir et les membres du CSE puis les managers en 2025-2026
	Participation à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) avec la réalisation de 3 DuoDay	Participation à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) avec la réalisation de 11 DuoDay et la participation de nos collaborateurs au jeu-concours "Handipoursuite" de l'AGEFIPH (190 parties jouées, 124 participants, 5 collaborateurs récompensés)	Participer à la SEEPH et au DuoDay  Sensibiliser les représentants du personnel sur les clés du handicap  Sensibiliser les managers sur les clés du handicap et au recrutement inclusif avec l'AGEFIPH
	Organisation d'une campagne de sensibilisation interne via une vidéo de la Directrice des Ressources Humaines et de la référente Handicap de l'entreprise pour informer sur les étapes à suivre pour faire reconnaître son handicap et bénéficier de l'accompagnement de l'entreprise.	Organisation de 4 ateliers digitaux de sensibilisation au handicap, d'une trentaine de participants, animés par Aktiséa  Organisation et accueil, dans nos locaux de Vélizy, de la rencontre des membres du Réseau des Référents Handicap (RRH). Le thème : "Comment passer de l'intention à l'action ?"	Mettre en place un serious game et des cafés Joyeux  Sensibiliser les représentants du personnel sur les clés du handicap  Sensibiliser les managers sur les clés du handicap et au recrutement inclusif avec l'AGEFIPH
<b>Adapter notre politique de recrutement pour les femmes et les personnes en situation de handicap</b>	Négociation d'un accord d'entreprise sur les objectifs de progression en matière de handicap	Signataire de la charte de la diversité  Travail sur l'égalité professionnelle ayant abouti à une amélioration de nos index égalité professionnelle	Signer un accord groupe pour 3 ans portant sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de Handicap. L'objectif cible pour chaque filiale est de progresser chaque année dans son taux RQTH avec l'atteinte d'un taux minimal de 4,5% des effectifs en situation de handicap à 3 ans.
		Réalisation d'un Diagnostic Action avec le cabinet Arthur Hunt et l'AGEFIPH qui a permis d'identifier les objectifs à atteindre et les leviers à activer pour développer l'emploi des travailleurs handicapés  Participation au Forum HandiRecrutement	Mettre en place un plan d'actions s'appuyant sur les 5 piliers de l'accord qui aura été négocié et signé  Travailler en partenariat avec un cabinet de recrutement spécialisé  Constituer un COPIL Handicap dès septembre 2024 pour porter les sujets de la diversité et de l'inclusion au sein de chaque filiale, et veiller à ce que les engagements pris dans l'accord groupe sur les 5 piliers clés soient bien tenus.

“

Les actions engagées depuis ces dernières années ont permis une augmentation de 58% de personnes en situation de handicap au sein des effectifs du Groupe et le dépassement du taux des 6% pour une de nos filiales. On peut également noter depuis ces derniers mois, une augmentation du nombre de collaborateurs qui nous remettent dans leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou qui demandent à être accompagnés dans leur demande ou dans l'aménagement de leur poste. Aucun doute que la signature de l'accord handicap et la mise en œuvre des mesures permettront de renforcer cette tendance pour inscrire la diversité et l'insertion, à travers le volet handicap, comme une valeur forte du Groupe.

” **Adeline CAMUS, Responsable Développement RH & Référente Handicap de l'entreprise.**





## QUALITÉ DES RELATIONS

Créer et entretenir une haute qualité des relations avec nos collaborateurs, nos parties prenantes et nos clients

POUR Y PARVENIR, NOS AXES D'ENGAGEMENT PRINCIPAUX SONT :

- Renforcer et entretenir un climat de bienveillance, de solidarité et de contribution pour consolider la marque employeur
- Matérialiser le concept de Haute Qualité Relationnelle (HQR) pour renforcer la qualité de la relation client
- Formaliser une démarche de co-construction & de co-innovation avec notre écosystème

## 4. Bien-être et qualité de vie de nos collaborateurs

En cette période marquée par l'instabilité, nous savons l'importance d'accompagner au mieux nos collaborateurs et de leur proposer des ressources pour la traverser avec plus de sérénité. Nous sommes donc engagés en faveur de l'intelligence collective, de la bienveillance, et de la solidarité afin de guider notre démarche d'amélioration continue et de cultiver des relations de haute qualité avec nos clients et nos partenaires. Cette approche vise à préserver la santé physique ou psychique de nos équipes, assurer l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, améliorer le cadre de travail et instaurer une culture du bien-être.



## BIEN-ÊTRE ET QUALITÉ DE VIE DE NOS COLLABORATEURS

NOS OBJECTIFS 2021 - 2023	RÉSULTATS 2022	RÉSULTATS 2023	AMBITION 2024
	14% des collaborateurs sensibilisés au harcèlement au travail	Mise en place d'un outil de baromètre social pour questionner régulièrement les collaborateurs	Prévenir les risques psychosociaux : mise en place d'un théâtre forum sur le sujet du harcèlement au travail et externalisation du dispositif d'écoute des enquêtes harcèlement
<b>Améliorer le cadre de travail pour fidéliser nos collaborateurs et réduire de 20 % le taux de turnover lié à la qualité de vie au travail</b>	Existence d'une cellule d'écoute et d'accompagnement	Externalisation complète de la cellule psychologique avec accompagnement individuel des collaborateurs en situation de fragilité  Organisation de 2 webinaires par le cabinet "Ma vie en mieux" "Comment gérer ses émotions"  Signature d'accords pour le don de jours de repos, dispositif de solidarité permettant à un salarié de renoncer anonymement, et sans contrepartie à une partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre salarié  Travailleurs isolés : test d'une application sur 10 collaborateurs ayant pour objectif le déploiement sur l'ensemble des collaborateurs si le test est satisfaisant  Révision du processus de onboarding : mise en place de visioconférences d'accueil	
	Poursuite du partenariat avec le réseau de crèches d'entreprise Les Petits Chaperons Rouges	Extension du partenariat avec le réseau de crèches d'entreprise Les Petits Chaperons Rouges	Poursuivre le programme places en crèche
	Mise en place d'un plan de mobilité durable, notamment mobilité douce	Mise en place d'accords d'intérêt comprenant des objectifs RSE (limitation des émissions, développement offres innovantes...)	Renégocier les accords télétravail
		Institution des projets d'agence co-construits avec les équipes et ritualisation des réunions d'agence trimestrielles	Réorganiser la fonction RH au sein du réseau : création de relais RH de proximité faisant le lien entre les agences et le siège et adopter des processus RH communs à l'ensemble des agences
		Sensibilisation de 1064 collaborateurs à la qualité relationnelle	Former les collaborateurs à l'éco conduite et mettre en place des accords portant sur les mobilités et déplacements

## 5. Qualité de la relation client

Notre objectif est d'accompagner la transformation de nos clients, en assurant une prestation de service de grande qualité. Cette approche repose sur un dialogue continu avec nos clients, visant à comprendre voire à anticiper leurs attentes. Initiée en 2020, notre démarche "Construire Ensemble" a permis d'instaurer de nouvelles façons de travailler en intelligence collaborative, valorisant le sens, l'impact, et la contribution sociétale de nos différents métiers.



### QUALITE DE LA RELATION CLIENT

NOS OBJECTIFS 2021 - 2023	RÉSULTATS 2022	RÉSULTATS 2023	AMBITION 2024
<b>Élaborer et former 100% de nos collaborateurs au module de formation « relations de haute qualité » d'ici 2023</b>		Dispense des formations qualité relationnelle à l'ensemble des collaborateurs	Former les nouveaux arrivants à la qualité relationnelle
<b>Élaborer et mettre en place un indice de satisfaction et de recommandation lié à l'intégration de la RSE dans nos offres et nos pratiques</b>	Réalisation de 5 P'tits déj de l'innovation, événements à destination des collaborateurs externes, ayant pour objectif de donner des idées pour proposer de nouveaux services à nos clients	Réalisation de 5 P'tits déj de l'innovation, de 6 webinaires clients et de matinales clients  Organisation d'une soirée des partenaires sur le thème de la construction de demain (réemploi, RE2020, usage des matériaux bio et géo sourcés...)	Densifier la co-construction d'offres avec nos clients  Associer nos clients à notre démarche d'entreprises à mission  Améliorer notre qualité de service en début et fin de mission notamment

## 6. Collaboration avec nos parties prenantes

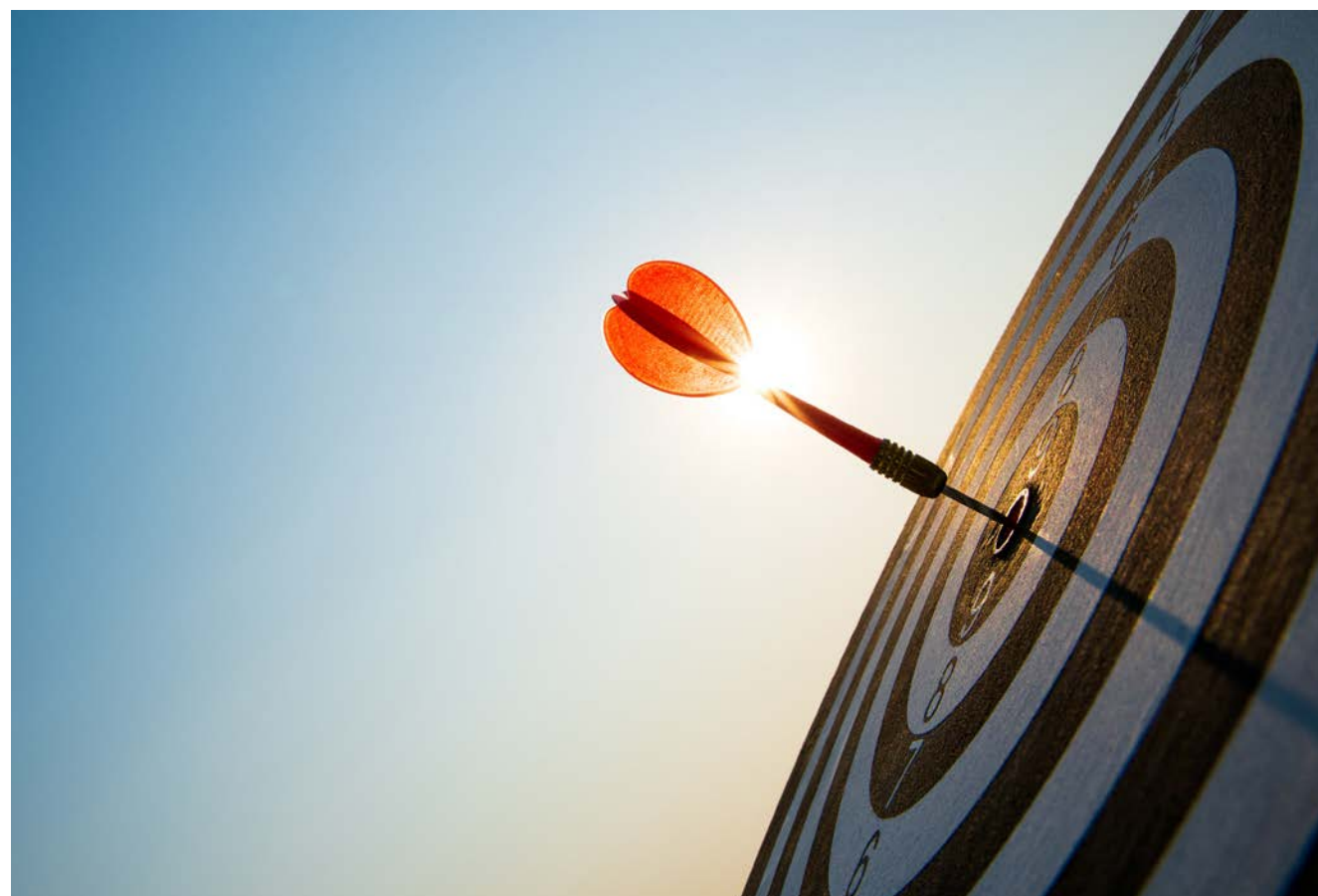
Notre ancrage local avec nos 85 sites en France notamment est un atout que nous souhaitons préserver afin de rester proches de nos différentes parties prenantes. Nous favorisons la co-construction et développons une approche partenariale pour créer un véritable écosystème de solutions durables et pérennes sur nos territoires d'intervention. Nous cherchons à générer, ensemble, un impact positif pour la société.



### COLLABORATION AVEC NOS PARTIES PRENANTES

NOS OBJECTIFS 2021 - 2023	RÉSULTATS 2022	RÉSULTATS 2023	AMBITION 2024
		Travaux sur les parties prenantes : identification, classification selon matrice pouvoir / intérêt réalisée sur la base d'un sondage de collaborateurs représentatifs et détermination d'un plan d'actions	
<b>Construire notre politique relationnelle avec nos parties prenantes sur l'ensemble de nos enjeux RSE</b>	Création d'un Comité de mission faisant intervenir à la fois des collaborateurs et des parties prenantes externes au Groupe  Adhésion à la Communauté des entreprises à mission	Intégration de parties prenantes externes dans nos Comités de mission  35 participations aux activités du Pacte mondial réseau France dans les territoires pour rencontrer nos pairs et partager sur des thématiques RSE  Communication sur la contribution sociétale de nos missions  Co-lauréats du projet de recherche SPIROU sur le réemploi, pilotage CSTB  Participation au projet SAFETI ayant pour vocation le développement de bois optimisées en cas d'incendie, en consortium avec des partenaires métier, des écoles et des institutions  Adhésion à Construct'Lab, association qui a pour objectif de permettre la co-création de solutions collaboratives pour développer la filière Construction	Poursuivre la participation aux événements locaux (Cercles régionaux du Pacte mondial des Nations unies, cercles locaux de la Communauté des entreprises à mission...)





## ENGAGEMENT & PERFORMANCE

### Accroître notre contribution sociétale et notre performance globale

POUR Y PARVENIR, NOS AXES D'ENGAGEMENT PRINCIPAUX SONT :

- Favoriser l'employabilité et le développement personnel des collaborateurs en élargissant la vision des compétences et en dynamisant la mobilité interne
- Maîtriser l'impact environnemental des activités du Groupe en assurant une cohérence entre ambitions et pratiques et être à la hauteur du défi climatique
- Organiser une démarche interne qui favorise l'engagement sociétal, l'engagement des salariés et l'intraprenariat
- Intégrer la RSE dans nos offres de services en s'appuyant sur les opportunités réglementaires pour élargir la contribution sociétale du groupe.
- Matérialiser la contribution élargie du groupe en lien avec notre performance globale.

## 7. Développement des compétences, de l'employabilité et des talents

Accompagner le développement des compétences et cultiver les talents de nos collaborateurs sont essentiels pour accélérer et ancrer le changement de pratiques tant au sein de l'entreprise que de nos différents secteurs d'activité. Nous sommes en train d'instaurer une politique de gestion des carrières ambitieuse avec notamment l'entrée en vigueur de notre charte de la mobilité interne et l'évolution de nos processus d'accompagnement de nos collaborateurs dans l'évolution de leur carrière.



### DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DE L'EMPLOYABILITÉ ET DES TALENTS

NOS OBJECTIFS 2021 - 2023	RÉSULTATS 2022	RÉSULTATS 2023	AMBITION 2024
<b>Favoriser les passerelles inter-filiales pour développer les talents</b>	Lancement de la démarche de mobilité interne	Charte de la mobilité : évolution du processus d'accompagnement de la mobilité au sein du réseau	
<b>Monter en compétences sur les métiers administratifs et sur les enjeux de digitalisation des métiers</b>	Lancement d'un programme de gestion des talents  Mise en place d'ateliers Qualifications et Compétences	Poursuite du programme de gestion des compétences : tests faits pour la filiale Qualiconsult Sécurité et Qualiconsult Immobilier  Mise en place d'un LMS (Learning Management system) permettant d'harmoniser et de digitaliser nos processus de formation : nouveau module de gestion administrative des formations disponible dans notre SIRH qui met notamment à disposition un catalogue de formations	Finaliser le projet de gestion des compétences, cartographier les compétences clés par métier et filiale  Refondre et harmoniser les intitulés de postes et les classifications associées aux responsabilités de chaque collaborateur  Déployer une offre de formation en ligne (e-learning)  Négocier un nouvel accord sur la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels)
<b>Favoriser une culture groupe</b>  <b>Permettre l'auto-direction de chacun au sein des équipes</b>	Formation à la démarche appréciative de l'ensemble des managers et administratifs	Pérennisation des formations à la démarche appréciative et formation à la qualité relationnelle (900 collaborateurs formés)	Poursuivre les formations à la qualité relationnelle pour les nouveaux entrants
<b>Intégrer le développement personnel dans nos objectifs de formation</b>	Mise à disposition de la plateforme Projet Voltaire, service en ligne de formation à la maîtrise de l'orthographe et de l'expression	Pérennisation du projet Voltaire  Qualiconsult Académie : 2 promotions en 2023 soit 34 salariés formés	Monter une administration Académie
		Refonte de la management Académie : cursus de formation des managers inter filiale du Groupe, axé sur le savoir-être, la durabilité et le leadership  Formation des référents harcèlement de tous les CSE du groupe  Formation ou maintien des compétences Sauveteurs Secouristes du Travail pour 10 de nos collaborateurs	Déployer la nouvelle management académie axée sur le développement du savoir-être, du développement durable et de l'éthique  Former les collaborateurs aux enjeux de durabilité



## 8. Impact environnemental de nos activités

La mesure de notre empreinte carbone sur les 3 scopes depuis l'année 2019 nous a permis de déterminer notre année de référence, notre trajectoire de réduction alignée sur la science puis de nous inscrire auprès de l'initiative SBT. Nous avons ensuite travaillé sur notre plan de décarbonation début 2023. Cette même année, nos émissions totales sont en baisse de 8% par rapport à 2019 mais un peu au-dessus de la trajectoire de réduction définie. L'année 2024 sera donc charnière, elle doit nous permettre de commencer à mettre en place notre plan et à piloter la réduction de nos émissions avec notamment la mise en place d'un comité de décarbonation.



## IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS

NOS OBJECTIFS 2021 - 2023	RÉSULTATS 2022	RÉSULTATS 2023	AMBITION 2024
<b>Structurer notre politique carbone pour s'aligner sur l'objectif de 2°C des accords de Paris</b>	Calcul de l'empreinte carbone du Groupe sur les 3 scopes pour les années 2019 (référence) et 2021	Réalisation Bilan carbone 2022 et engagement SBTi pour validation de la trajectoire de réduction	Réaliser notre Bilan carbone 2023, faire certifier les données du bilan carbone 2023 par un organisme tiers indépendant et faire valider la trajectoire de réduction par le SBTi
	Poursuite du déploiement du contrat de tri, collecte et recyclage des déchets avec le réseau ELISE  Mise en place d'un partenariat visant à réduire les déchets et à favoriser le réemploi lors des déménagements d'agences	Réalisation du plan de décarbonation	Répondre au Carbone Disclosure Project  Mettre en place un comité de décarbonation
	Souscription d'un contrat d'électricité produite par EnR avec garantie d'origine	Augmentation du volume du contrat d'électricité produite par EnR avec garantie d'origine	Mettre en place un système de management de l'énergie pour le suivi des consommations des locaux et augmenter la part de sites alimentés en électricité produit par EnR
<b>Supprimer tous les véhicules diesel de notre flotte au profit de véhicules plus éco-efficients d'ici à 2030</b>	Poursuite de la transformation de la flotte de véhicules et de l'équipement de nos parcs de stationnement en IRVE	Mise en place du forfait mobilité durable (dispositif de soutien financier aux collaborateurs pour leurs déplacements domicile travail)	Déployer le plan de décarbonation avec notamment poursuite de la transformation de la flotte automobile de 0,2 % de véhicules électriques en 2023 à 20 % en 2026
<b>Équiper 50% des agences d'IRVE (Infrastructure de recharge de véhicule électrique) d'ici 2025</b>	11 sites équipés en IRVE		Installer 28 nouvelles bornes en 2024 sur 21 sites
<b>Réduire les kilomètres parcourus par collaborateur</b>		Mise en place d'accords d'intéressement sur 3 ans contenant des objectifs portant sur la diminution des émissions de gaz à effet de serre.	Mettre en place des accords d'entreprise sur la mobilité  Réduire de 10 % les km parcourus à chiffre d'affaires constant
<b>Sensibiliser 100% de nos collaborateurs</b>	Guide des bonnes pratiques environnementales au bureau et campagne d'affichage	Communications régulières sur les enjeux climatiques (campagne de rappel sur les écogestes...)  55 de nos collaborateurs dont les membres du Comité de direction Groupe, soit 2,7% des effectifs, sensibilisés à la Fresque du climat. 13 collaborateurs formés à l'animation de l'atelier.	Former 450 collaborateurs à fin 2024 grâce à nos animateurs Fresque du climat soit 20% de nos effectifs  Renforcer le nombre d'animateurs internes pour couvrir le territoire national  Déployer les sensibilisations à l'éco conduite



## 9. Engagement sociétal, des salariés et intraprenariat

S'engager dans des initiatives solidaires donne du sens à nos actions et incite nos équipes à s'ouvrir à de nouvelles perspectives favorisant ainsi la création d'impact positif. Nos actions visent à renforcer la cohésion au sein de l'entreprise tout en sensibilisant nos salariés aux problématiques sociétales et environnementales clés pour notre secteur. Nous avons à cœur de soutenir les acteurs engagés de nos territoires dans leurs démarches en mettant en place diverses initiatives et de faciliter l'engagement de nos collaborateurs à leurs côtés.



## ENGAGEMENT SOCIÉTAL, DES SALARIÉS ET INTRAPRENARIAT

NOS OBJECTIFS 2021 - 2023	RÉSULTATS 2022	RÉSULTATS 2023	AMBITION 2024
<b>Structurer notre engagement sociétal et l'implication de nos collaborateurs dans cet engagement</b>	Adhésion à la plateforme d'engagement citoyen Vendredi  Organisation de l'engagement sociétal du Groupe : choix des priorités et ateliers thématiques	Augmentation du nombre de sensibilisations à travers la plateforme Vendredi :  Soutien aux associations : 275 h d'engagement, soit 39,3 jours d'impact généré à travers 88 missions de sensibilisation ou de bénévolat réalisées auprès d'associations  Sensibilisation via les programmes de la plateforme : 934 "défis" de sensibilisation réalisés par la participation de 86 collaborateurs, 11 thématiques mises en avant	Poursuivre la campagne de sensibilisation auprès des managers et du personnel administratif pour les encourager à réaliser des team building solidaires et/ou missions solidaires
		Réalisation, en partenariat avec l'entreprise Vendredi, d'un guide d'aide à l'engagement et diffusion auprès de nos managers en agence pour privilégier la réalisation de team building solidaires	Mettre en place des parcours de sensibilisation personnalisés sous forme de "défis" sur divers sujets propre au Groupe sur la plateforme Vendredi
	Lancement d'un réseau d'ambassadeurs RSE	Sensibilisation du CODIR et du Comité RSE aux enjeux climatiques via la Fresque du Climat,  Participation à la semaine européenne du développement durable (SEDD) via des parcours de sensibilisation et des webinaires sur le concept des limites planétaires  Mise en place d'une stratégie de mécénat et signature d'une convention de mécénat financier avec l'association Habitat et Humanisme : don de 10 000 € permettant de mettre en place des ateliers de sensibilisation à la transition écologique et énergétique à destination des personnes logées et accompagnées par l'association	Faire progresser notre partenariat avec Habitat et Humanisme vers un projet de mécénat de compétences
<b>Systematiser la seconde vie (réemploi, recyclage, don...) à vertu sociétale de l'ensemble de nos matériels</b>	Dons et actions solidaires : don de 643 PC donnés aux Restos du Cœur	521 dons de matériel informatique : 497 équipements informatiques donnés au Restos du Cœur (antenne du 78). 24 équipements informatiques (10 PC et 14 tablettes) données à l'Association du Val Fleury (95).  Renouvellement de l'opération Noël solidaire avec une collecte de Boîtes Solidaires auprès du siège et des agences, en partenariat avec divers acteurs (mairies, Resto du cœur, Croix Rouge, associations locales, etc.).	Structurer et renforcer les dons et le réemploi

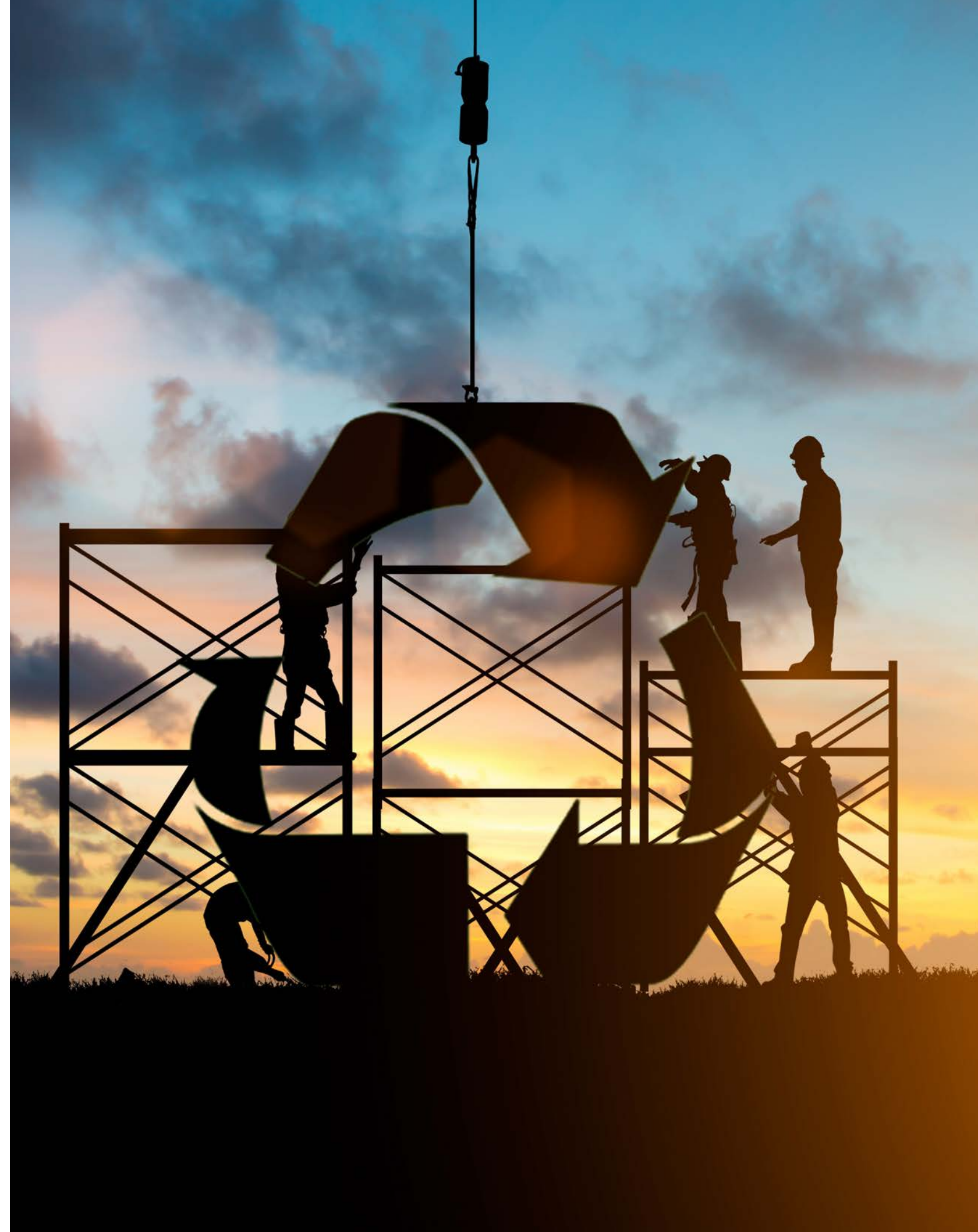
## 10. Intégration de la RSE dans nos offres

Nos métiers contribuent à la protection de la santé et de la sécurité du public, des travailleurs et de l'environnement de nos clients. Ils permettent aussi d'assurer la durabilité des ouvrages, des équipements et des installations et enfin de préserver l'environnement. Nous partageons nos savoirs au service d'un monde plus sûr, performant et durable notamment en développant des offres de services qui accompagnent nos clients à développer leurs engagements en faveur du développement durable.



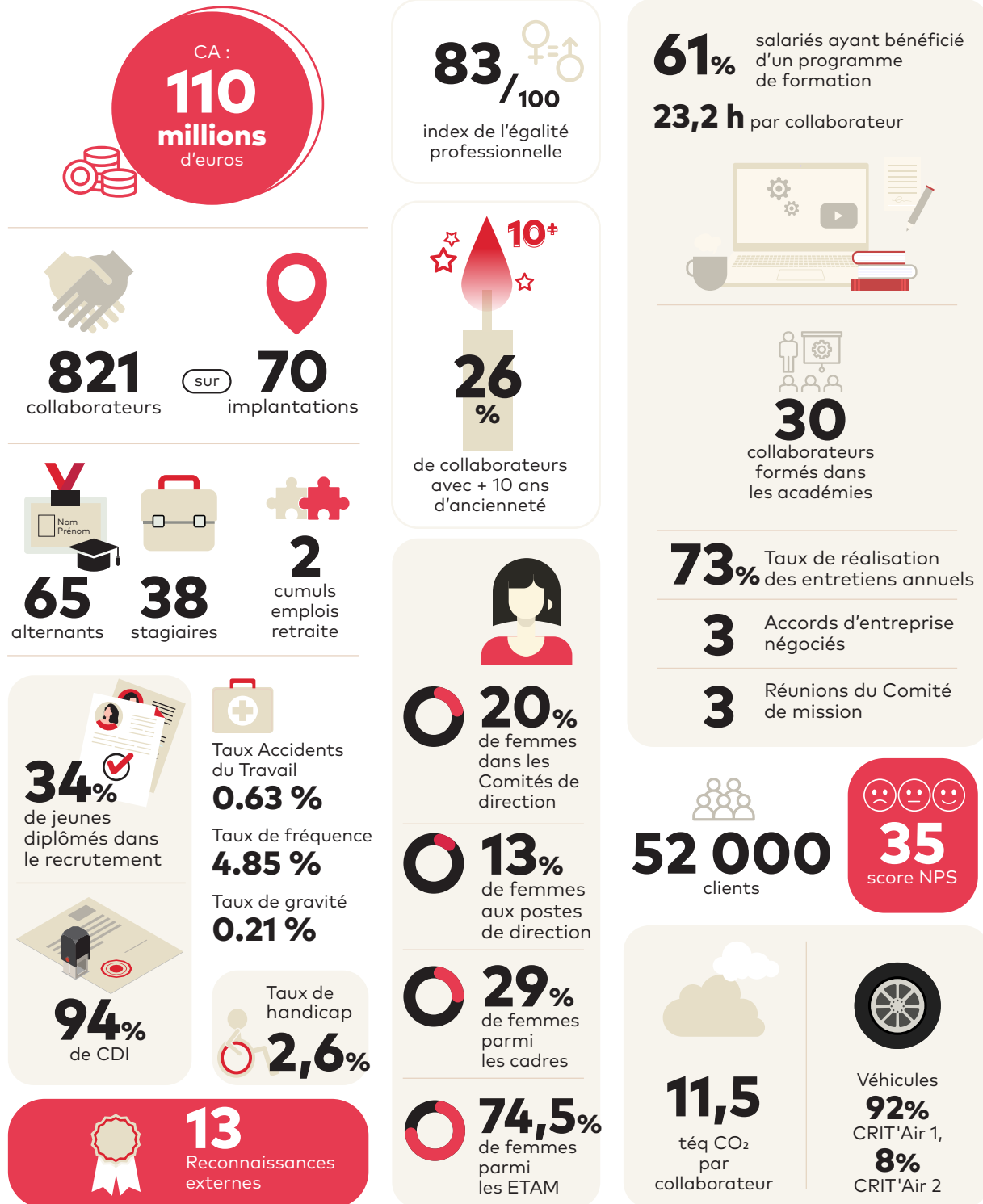
### INTÉGRATION DE LA RSE DANS NOS OFFRES

NOS OBJECTIFS 2021 - 2023	RÉSULTATS 2022	RÉSULTATS 2023	AMBITION 2024
<b>Consolider notre position de référence sur la maîtrise de la sécurité et de la qualité</b>	Application SYLVIA pour lutter contre le travail illégal sur les chantiers		
<b>Structurer une offre de services digitaux à valeur ajoutée</b>			Améliorer le partage avec notre environnement en mettant en place un nouvel ERP (Entreprise Resource Planning)
<b>Réaliser 15 % de notre chiffre d'affaires avec des missions environnementales</b>	Offres biodiversité, qualité de l'air, inspections CEE, accompagnement dispositif éco énergie tertiaire, sobriété énergétique, résilience de la construction et du bâti aux aléas climatiques  Dispositif interne de soutien à la mise en place d'offres innovantes pour nos clients : réacteur d'offres innovantes	Implication forte de notre Comité de direction dans la mise en place de la CSRD (Corporate Sustainability reporting Directive) en France  Montage des missions AMO CSRD et Due diligence ESG chez Quardina  Déploiement du partenariat avec Beevent et mise en place de la mission d'auditeur RSE événementiel  Réalisation d'un séminaire innovation : développement de 2 nouvelles offres durables, chantier intégré et EnR performance durable, en utilisant une méthodologie d'innovation durable  Création de Qualiconsult Audit fin 2023 dont la vocation est d'intervenir dans le domaine de l'audit et de la certification des rapports de durabilité établis dans le cadre de la CSRD	Développer les missions AMO CSRD et Due diligence ESG chez Quardina  Afficher dans nos offres commerciales les émissions de GES correspondantes  Obtenir l'accréditation COFRAC pour Qualiconsult Audit et être inscrit à la H2A (Haute autorité de l'audit) et développer l'activité



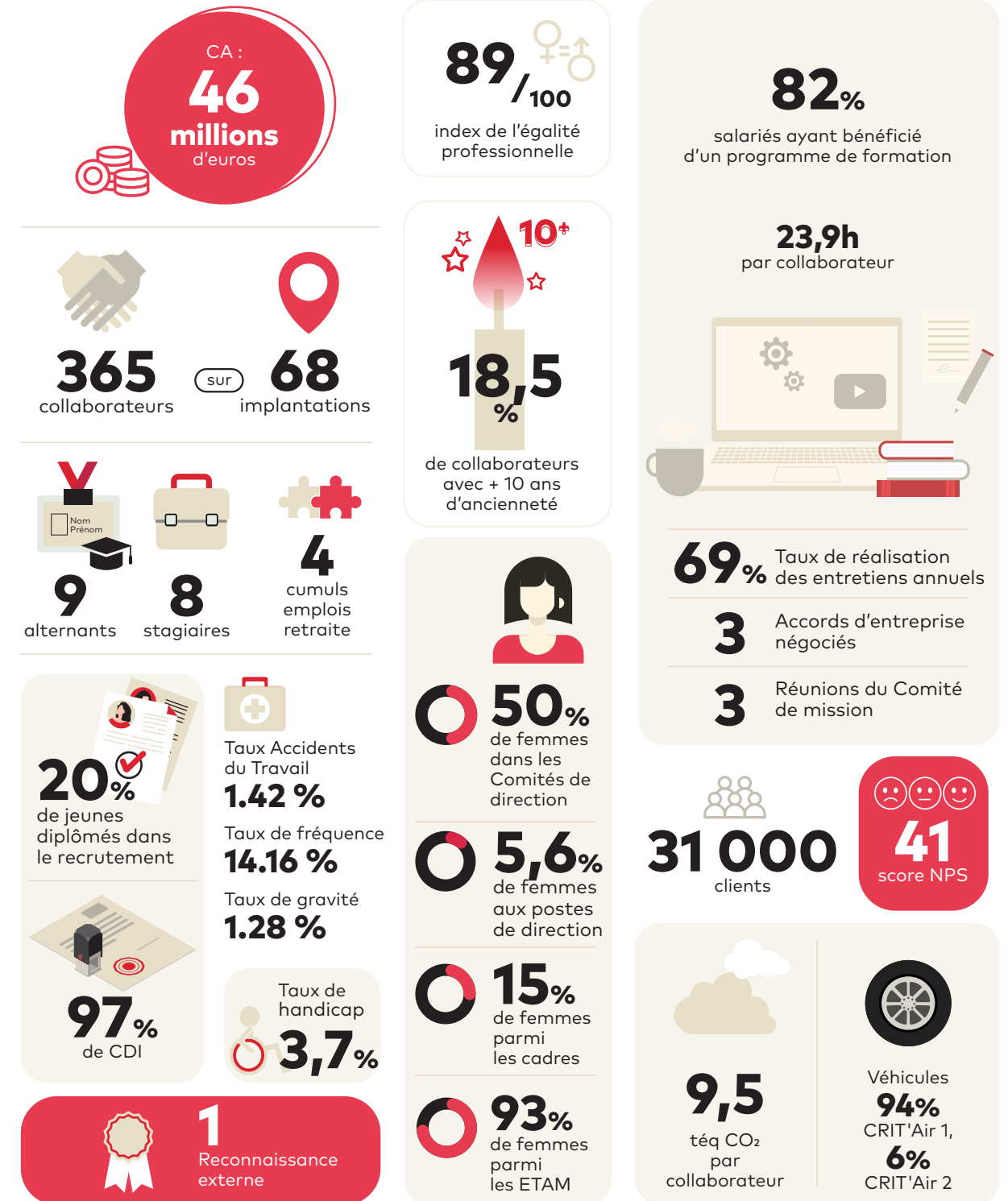


Chiffres clés 2023  
**Qualiconsult**



(\*) Bilan carbone sur les scopes 1, 2 et 3 selon le protocole GHG

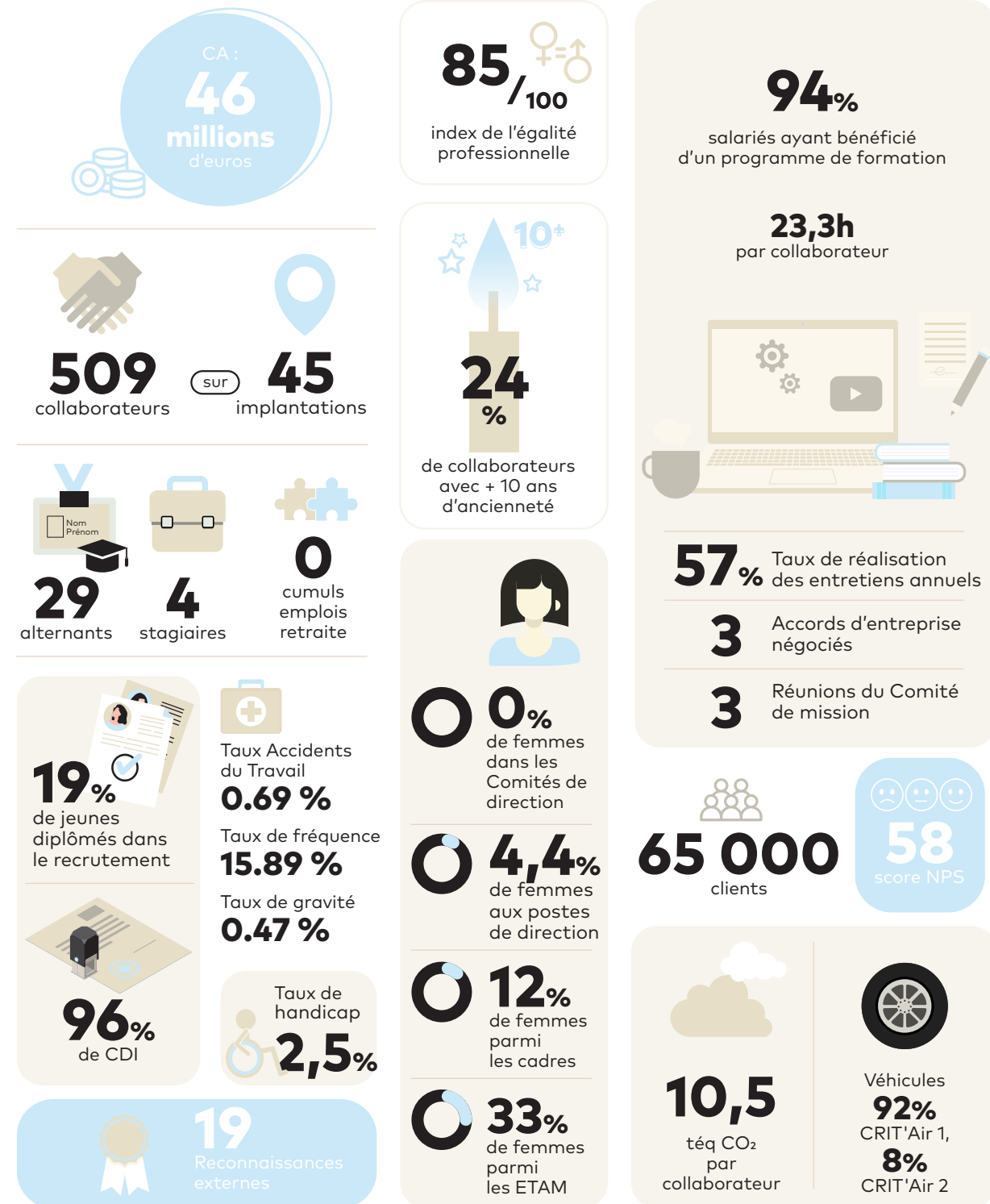
Chiffres clés 2023  
**Qualiconsult Sécurité**



(\*) Bilan carbone sur les scopes 1, 2 et 3 selon le protocole GHG

Chiffres clés 2023

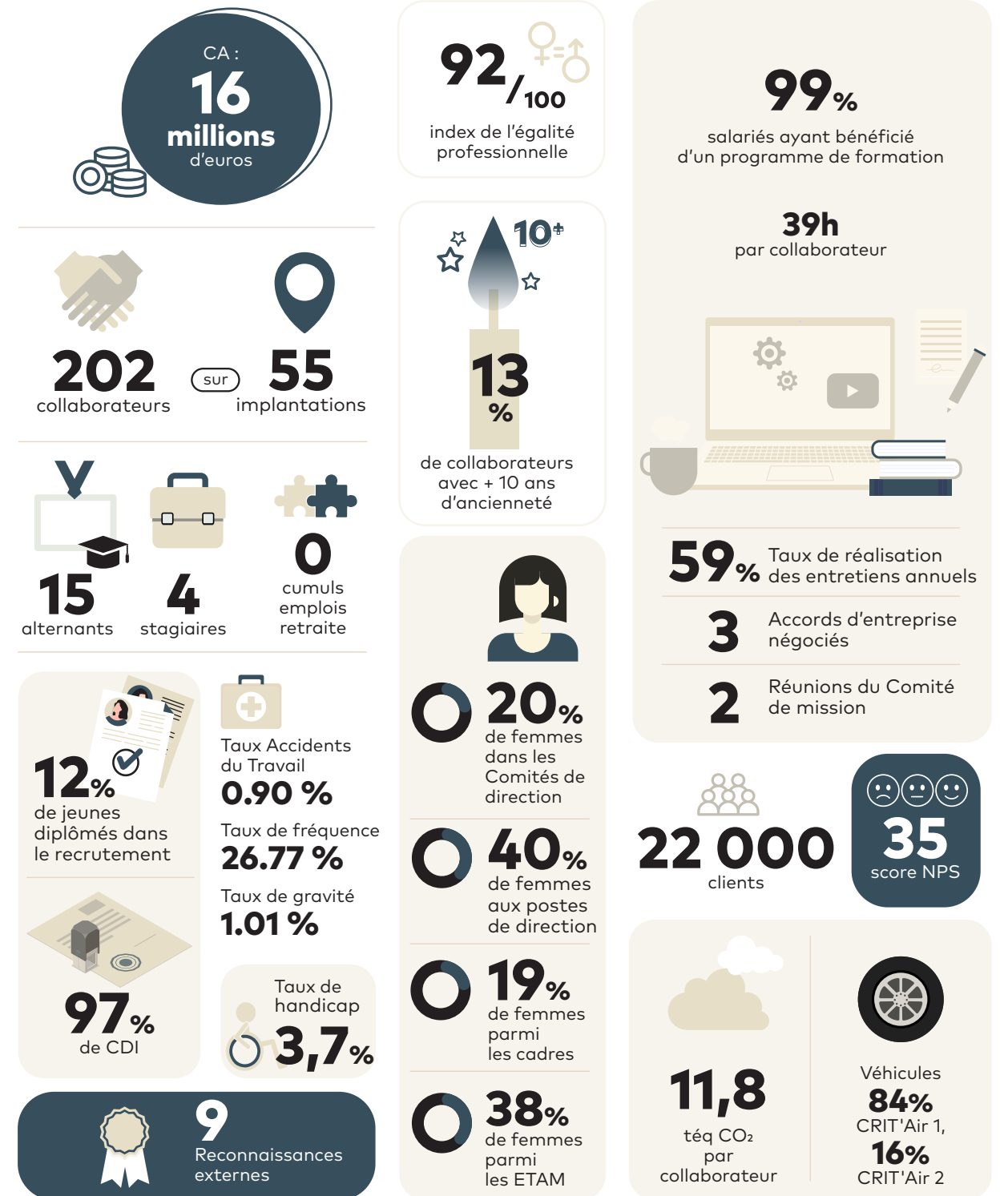
# Qualiconsult Exploitation



(\*) Bilan carbone sur les scopes 1, 2 et 3 selon le protocole GHG

Chiffres clés 2023

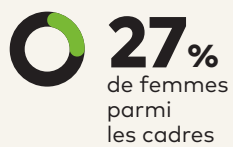
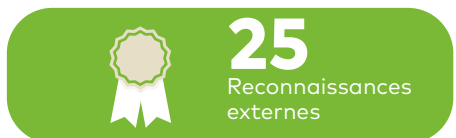
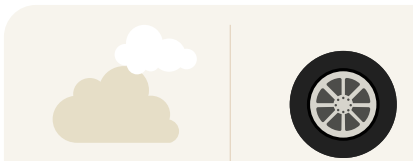
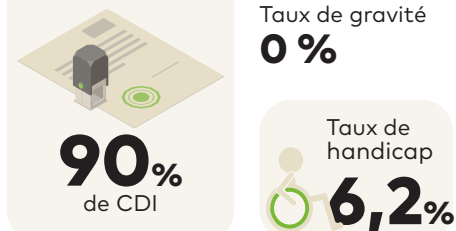
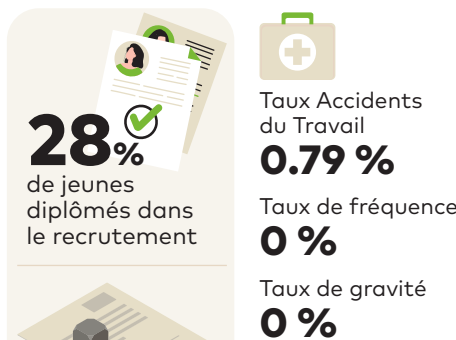
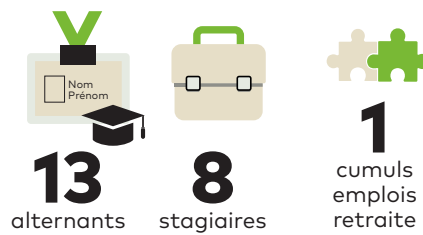
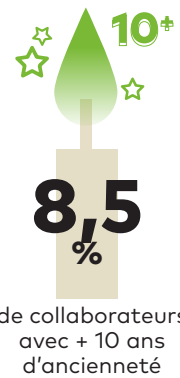
# Qualiconsult Immobilier



(\*) Bilan carbone sur les scopes 1, 2 et 3 selon le protocole GHG

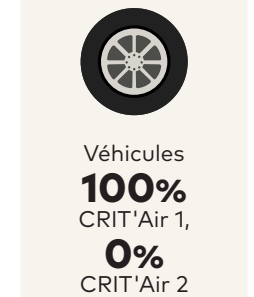
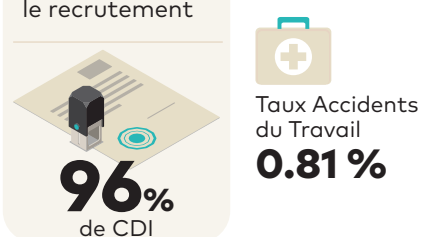
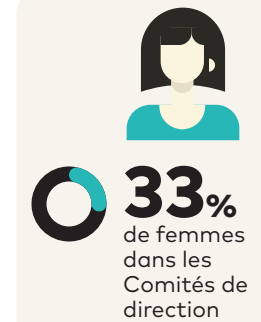
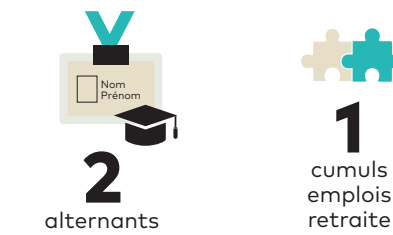
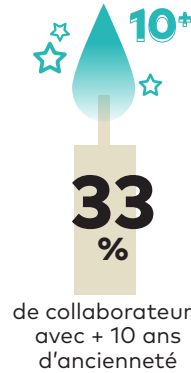


Chiffres clés 2023  
**Quardina**



(\*) Bilan carbone  
sur les scopes 1, 2 et 3 selon le protocole GHG

Chiffres clés 2023  
**Elyfec**



(\*) Bilan carbone  
sur les scopes 1, 2 et 3 selon le protocole GHG



# A propos de ce rapport

Le Groupe Qualiconsult réalise, depuis 2020 un rapport intégré donnant une vision d'ensemble des activités de l'entreprise et de la stratégie déployée pour conjuguer performance et création de valeur partagée. Ce rapport présente la poursuite des transformations opérées en 2023 ainsi que les perspectives du Groupe.



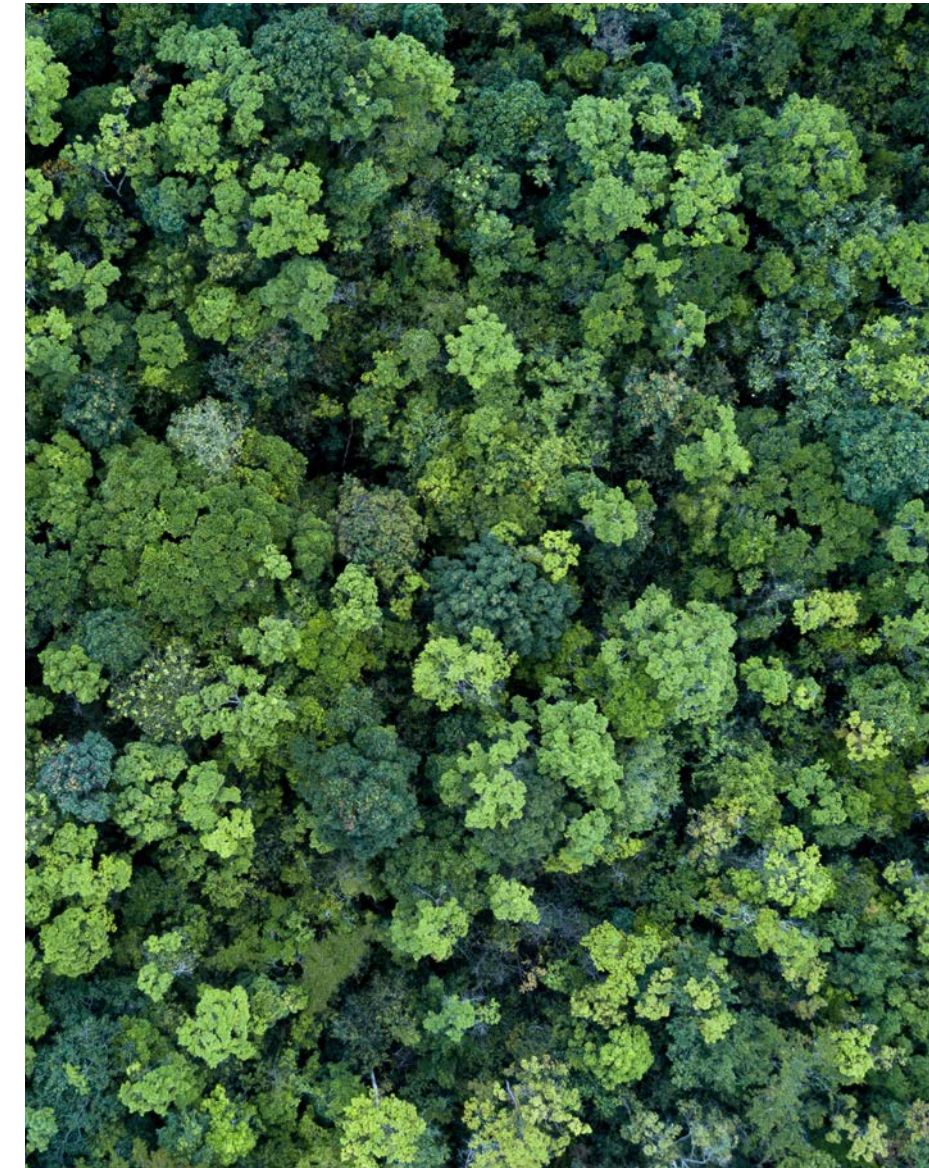
Inspiré du cadre de référence proposé par l'International Integrated Reporting Council (IIRC), le document a été construit en s'appuyant sur les principes directeurs de la Global Reporting Initiative (GRI). Ce rapport montre la façon dont le travail des équipes s'inscrit dans le modèle de création de valeur du Groupe. Une section spéciale décrit le modèle d'affaires qui permet de montrer la redistribution de la valeur financière et extra-financière créée ainsi que la contribution sociétale des différentes missions menées par les équipes. Il présente le travail collaboratif réalisé pour l'obtention de la qualité de société à mission. Il illustre la force de l'engagement des collaborateurs vis-à-vis de leurs principales parties prenantes, en présentant les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux prioritaires, en adéquation avec leurs attentes. Il révèle également la stratégie RSE du Groupe élaborée en lien avec les Objectifs de développement durable (ODD) et la feuille de route associée, en accord avec le plan à trois ans décrit dans le 1<sup>er</sup> rapport. Une section spéciale présente les chiffres clés des différentes filiales du Groupe.

Nos engagements sont évalués annuellement par des organismes indépendants experts comme Ecovadis et le Pacte Mondial des Nations Unies. Ce travail a d'ailleurs permis d'intégrer les 10 Principes du Pacte mondial des Nations unies au sein de la stratégie et des opérations du Groupe. Grâce à notre adhésion, nos équipes participent aux groupes de travail nationaux et régionaux. Nous sommes donc engagés dans une démarche d'amélioration continue et de communication des progrès réalisés.

Les données et les déclarations figurant dans ce rapport intégré concernent l'exercice 2023. La méthodologie de collecte de données est la suivante :

- Des interviews ont été réalisées pour les données qualitatives ;
- Les données sociales et Hygiène, Sécurité, Environnement proviennent des BDESE (bases de données économiques, sociales et environnementales) des sociétés. Les données sont elles-mêmes issues du système d'information de l'entreprise (SI) ;
- Les données financières proviennent des comptes sociaux et comptes consolidés certifiés ;
- Les données formation sont consolidées par le Service formation ;
- Les données liées à la flotte de véhicules proviennent de la Direction des Achats, de la Logistique et de l'Immobilier (SI flotte automobile) ;
- Les données portant sur les consommations de carburant proviennent des relevés transmis par nos fournisseurs auxquelles sont ajoutées les dépenses de carburant réalisées sur notes de frais.
- Les données portant sur les clients et missions sont extraites du SI du Groupe et de l'outil de mesure de la satisfaction clients .
- Les données liées au Bilan Carbone sont extraites du Bilan Carbone du Groupe sur 2023 réalisé par South Pole ; ces données ont été vérifiées par un organisme tiers indépendant : Crowe Sustainable Metrics.
- Les données liées aux commandes de papier proviennent de la Direction des Achats, de la Logistique et de l'Immobilier.
- Les données concernant l'électricité grise, verte, le gaz et les déchets générés, recyclés ou réemployés proviennent de la Direction des Achats, de la Logistique et de l'Immobilier. Certaines données manquantes pour certains de nos sites ont été estimées sur la base de ratios usuels pour des activités tertiaires.
- Les données de site et de surface de locaux proviennent de la Direction des Achats, de la Logistique et de l'Immobilier et du service contrôle de gestion.

*Note : À l'exception des données financières consolidées, ce rapport ne contient aucune donnée portant sur les activités du Groupe à l'international.*



Ce rapport s'adresse à nos collaborateurs, clients, organismes de tutelles, investisseurs, autorités publiques, concurrents, associations et à tous ceux qui souhaitent suivre notre progression.

**Disponible en français et en anglais, le rapport intégré est également téléchargeable sur notre site internet.**

[www.groupe-qualiconsult.fr](http://www.groupe-qualiconsult.fr)



REFERENCE GRI	DESCRIPTIF DE L'INDICATEUR	OU TROUVER L'INFORMATION DANS LE RAPPORT	
		SECTION	Numéro de page

### PROFIL DE L'ORGANISATION

<b>GRI 2: General Disclosures 2021</b>	2-1 Détails sur l'organisation	Notre organisation	pages 10, 12
	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	Notre organisation	page 14
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	A propos de ce rapport	page 54
	2-4 Reformulation d'informations	A propos de ce rapport	page 54
	2-5 Assurance externe - Partielle sur le bilan carbone	Feuille de route et résultats, A propos de ce rapport	pages 42, 43, 54

### STRATÉGIE ET ANALYSE

<b>GRI 2: General Disclosures 2021</b>	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Notre organisation et Notre modèle d'affaires	pages 10, 12, 14, 22
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	Notre stratégie	page 30
	2-23 Engagements politiques	Edito, Notre organisation	pages 6, 14
	2-24 Intégration des engagements politiques	Nos parties prenantes, Feuille de route et résultats	pages 26, 44, 45
	2-25 Processus de remédiation des impacts négatifs	Notre modèle d'affaires, Nos parties prenantes, Feuille de route et résultats	pages 22, 28, 30 à 46
	2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	Chiffres clés, Feuille de route et résultats	pages 8, 33, 36,37, et résultats
	2-27 Conformité aux législations et aux réglementations	Notre organisation, Notre modèle d'affaires, Feuille de route et résultats	pages 14, 15, 22, 23, 35
	2-28 Adhésions à des associations	Edito, Feuille de route et résultats	pages 7, 44, 45
	2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	Nos parties prenantes, Feuille de route et résultats	pages 24, 26, 39
	2-30 Négociations collectives	Feuille de route et résultats, Chiffres clés filiales	pages 36, 37, 48 à 53
<b>GRI 3: Material Topics 2021</b>	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Notre modèle d'affaires, Nos parties prenantes, Notre stratégie	pages 22, 28, 30
	3-2 Liste des thèmes pertinents	Notre modèle d'affaires, Nos parties prenantes, Notre stratégie	pages 22, 28, 30
	3-3 Gestion des thèmes pertinents	Feuille de route et résultats	pages 30 à 46

### GOVERNANCE, ENGAGEMENT ET IMPLICATIONS DES PARTIES PRENANTES

<b>GRI 2: General Disclosures 2021</b>	2-7 Employés	Chiffres clés, Feuille de route et résultats, Chiffres clés filiales	pages 8, 36, 37, 48 à 53
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés		
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	Notre organisation	pages 11, 18, 19, 20,21
	2-10 Nomination et sélection de la plus haute instance de gouvernance	Notre organisation	pages 18,19
	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Notre organisation	pages 16, 18
	2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Notre organisation	page 20

REFERENCE GRI	DESCRIPTIF DE L'INDICATEUR	OU TROUVER L'INFORMATION DANS LE RAPPORT	
		SECTION	Numéro de page

### GOVERNANCE, ENGAGEMENT ET IMPLICATIONS DES PARTIES PRENANTES

<b>GRI 2: General Disclosures 2021</b>	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Notre organisation	page 20
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Notre organisation	page 20
	2-15 Conflits d'intérêts	Feuille de route et résultats	pages 32, 33
	2-16 Communication des préoccupations majeures	Analyse des risques	pages 28, 29
	2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Notre organisation	pages 18, 19
	2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé		
	2-19 Politiques de rémunération		
	2-20 Processus de détermination de la rémunération		
	2-21 Ratio de rémunération totale annuelle		

### ECONOMIE

<b>GRI 201: Economic Performance 2016</b>	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	Notre modèle d'affaires	page 22
	201-2 Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	Analyse des risques, Feuille de route et résultats	pages 28, 42, 43
	201-3 Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite		
	201-4 Aide financière publique		
<b>GRI 202: Market Presence 2016</b>	202-1 Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local		
	202-2 Part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale		
<b>GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016</b>	203-1 Investissements dans les infrastructures et mécénat	Notre modèle d'affaires, Feuille de route et résultats	pages 22, 44, 45
	203-2 Impacts économiques indirects significatifs	Notre modèle d'affaires	page 22
<b>GRI 204: Procurement Practices 2016</b>	204-1 Part de dépenses auprès de fournisseurs locaux	Notre modèle d'affaires	page 22
<b>GRI 205: Anti-corruption 2016</b>	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	Feuille de route et résultats	pages 32, 33
	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Feuille de route et résultats	pages 32, 33
	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises		
<b>GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016</b>	206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust		

REFERENCE GRI	DESCRIPTIF DE L'INDICATEUR	OU TROUVER L'INFORMATION DANS LE RAPPORT	
		SECTION	Numéro de page

### ECONOMIE

<b>GRI 207: Tax 2019</b>	207-1 Approche de la politique fiscale		
	207-2 Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques		
	207-3 Implication des parties prenantes et gestion des questions liées à la politique fiscale		
	207-4 Reporting pays par pays		

### ENVIRONNEMENT, ENERGIE, EAU, EMISSIONS

<b>GRI 301: Materials 2016</b>	301-1 Matières utilisées par poids ou par volume	Notre modèle d'affaires	page 22
	301-2 Matières recyclées utilisées	Notre modèle d'affaires, Feuille de route et résultats	pages 22, 42, 43
	301-3 Produits et matériaux d'emballage valorisés	Feuille de route et résultats	pages 42, 43
<b>GRI 302: Energy 2016</b>	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	Notre modèle d'affaires, Feuille de route et résultats	pages 22, 42, 43
	302-2 Consommation énergétique en dehors de l'organisation		
	302-3 Intensité énergétique		
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	Notre modèle d'affaires, Feuille de route et résultats	pages 22, 42, 43
<b>GRI 303: Water and Effluents 2018</b>	303-1 Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée		
	303-2 Gestion des impacts liés au rejet d'eau		
	303-3 Prélèvement d'eau		
	303-4 Rejet d'eau		
	303-5 Consommation d'eau		
<b>GRI 304: Biodiversity 2016</b>	304-1 Sites d'activité détenus, loués ou gérés, situés dans ou bordant des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des aires protégées		
	304-2 Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité		
	304-3 Habitats protégés ou restaurés		
	304-4 Espèces sur la liste rouge de l'UICN et sur la liste de conservation nationale dont les habitats sont situés dans des zones affectées par les opérations		
<b>GRI 305: Emissions 2016</b>	305-1 Émissions directes de GES (Champ d'application 1)	Chiffres clés, Notre modèle d'affaires, Feuille de route et résultats	pages 8, 22, 42, 43
	305-2 Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2)	Chiffres clés, Notre modèle d'affaires, Feuille de route et résultats	pages 8, 22, 42, 43
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (Champ d'application 3)	Chiffres clés, Notre modèle d'affaires, Feuille de route et résultats	pages 8, 22, 42, 43

REFERENCE GRI	DESCRIPTIF DE L'INDICATEUR	OU TROUVER L'INFORMATION DANS LE RAPPORT	
		SECTION	Numéro de page

### ENVIRONNEMENT, ENERGIE, EAU, EMISSIONS

<b>GRI 305: Emissions 2016</b>	305-4 Intensité des émissions de GES	Chiffres clés, Notre modèle d'affaires, chiffres clés filiales	pages 8, 22, 48 à 53
	305-5 Réduction des émissions de GES	Chiffres clés, Feuille de route et résultats	pages 8, 42, 43
	305-6 Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)		
<b>GRI 306: Waste 2020</b>	305-7 Émissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives		
	306-1 Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Notre modèle d'affaires, Feuille de route et résultats	pages 22, 42, 43
	306-2 Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Feuille de route et résultats	pages 42, 43
	306-3 Déchets générés	Notre modèle d'affaires, Feuille de route et résultats	pages 22, 42, 43
	306-4 Déchets non destinés à l'élimination		
<b>GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016</b>	306-5 Déchets destinés à l'élimination		
	308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Feuille de route et résultats	page 34
	308-2 Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Feuille de route et résultats	page 34



REFERENCE GRI	DESCRIPTIF DE L'INDICATEUR	OU TROUVER L'INFORMATION DANS LE RAPPORT	
		SECTION	Numéro de page
<b>SOCIAL</b>			
<b>GRI 401: Employment 2016</b>	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Feuille de route et résultats, chiffres clés filiales	pages 36, 37
	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	Feuille de route et résultats	pages 36, 37
	401-3 Congé parental		
<b>GRI 402: Labor / Management Relations 2016</b>	402-1 Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles		
<b>GRI 403: Occupational Health and Safety 2018</b>	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Notre organisation, Analyse des risques	pages 12, 14, 20, 28, 29 36, 37
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Analyse des risques	pages 28, 29
	403-3 Services de santé au travail	Notre organisation	pages 12, 14, 36, 37
	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	Feuille de route et résultats, chiffres clés filiales	pages 36, 37, 48 à 53
	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Feuille de route et résultats, chiffres clés filiales	pages 40, 41, 48 à 53
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs		
	403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	Notre organisation, Analyse des risques	pages 12,14, 28
	403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Feuille de route et résultats	pages 36, 37
	403-9 Accidents du travail	Chiffres clés filiales	pages 48 à 53
	403-10 Maladies professionnelles		
<b>GRI 404: Training and Education 2016</b>	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Chiffres clés et chiffres clés filiales	pages 8, 48 à 53
	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Feuille de route et résultats	pages 40, 41
	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	Chiffres clés filiale	pages 48 à 53
<b>GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016</b>	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	Notre organisation, Feuille de route et résultats	pages 18, 34, 35
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	Chiffres clés filiales	pages 48 à 53
<b>GRI 406: Non-discrimination 2016</b>	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises		
<b>GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016</b>	407-1 Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	Feuille de route et résultats	page 34

REFERENCE GRI	DESCRIPTIF DE L'INDICATEUR	OU TROUVER L'INFORMATION DANS LE RAPPORT	
		SECTION	Numéro de page
<b>SOCIAL</b>			
<b>GRI 408: Child Labor 2016</b>	408-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	Feuille de route et résultats	page 34
<b>GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016</b>	409-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire	Feuille de route et résultats	page 34
<b>GRI 410: Security Practices 2016</b>	410-1 Formation du personnel de sécurité aux politiques et procédures relatives aux droits de l'homme		
<b>GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016</b>	411-1 Cas de violations des droits des peuples autochtones		
<b>GRI 413: Local Communities 2016</b>	413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement		
	413-2 Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales		
<b>GRI 414: Supplier Social Assessment 2016</b>	414-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	Feuille de route et résultats	page 34
	414-2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises		
<b>GRI 415: Public Policy 2016</b>	415-1 Contributions politiques	Edito	page 7
<b>GRI 416: Customer Health and Safety 2016</b>	416-1 Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	Notre organisation	page 14
	416-2 Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé		
<b>GRI 417: Marketing and Labeling 2016</b>	417-1 Exigences relatives à l'information sur les produits et les services, et l'étiquetage		
	417-2 Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage		
	417-3 Cas de non-conformité concernant la communication marketing		
<b>GRI 418: Customer Privacy 2016</b>	418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	Feuille de route et résultats	pages 32, 33



**Direction Générale Groupe Qualiconsult**

Novalizy - Bât E - 1 bis rue du Petit Clamart 78941 Vélizy Cedex

Tél : 01.40.83.75.75 - Mail : [contact@qualiconsult.fr](mailto:contact@qualiconsult.fr)

ÉDITION JUILLET 2024

**Coordination générale et rédaction**

Direction, Direction Marketing & Communication

**Conception, rédaction et conception graphique**

Agence Sugarcane & Studio hellomilo

**Direction marketing**

Karine MIQUEL, Facilitatrice mission et RSE  
[karine.miquel@qualiconsult.fr](mailto:karine.miquel@qualiconsult.fr)