



Positive innovation

Rapport de
Performance
Extra-financière 2024

Sommaire

EDITO	04
BASE D'ETABLISSEMENT DES DECLARATIONS	05
Périmètre de consolidation	06
Exclusions et évolutions de périmètre	06
Modalités de collecte et de contrôle des données	06
MODÈLE D'AFFAIRE	07
Notre raison d'être	08
Mission de Talan	08
Culture et valeurs	09
Stratégie et modèle économique	09
Double matérialité et analyse des impacts, risques et opportunités	10
Enjeux matériels du groupe	11
La stratégie RSE, ESRS et IRO associés	12
Structure de gouvernance et ses fonctions de durabilité	13
Conseil de surveillance	13
Comité exécutif groupe (Comex groupe)	14
Comités exécutifs de zone (Comex de zone)	14
Direction RSE	14
Certifications et reconnaissances	15
Tableau de performance	17
#1 PEOPLE BUSINESS	07
Assurer un environnement de travail équilibré et accueillant pour nos collaborateurs	19
Évaluation de la satisfaction de nos collaborateurs	20
Créer un environnement de travail flexible et convivial	21
Assurer la santé et sécurité de toutes et tous	22
Renforcer la diversité à travers la parité professionnelle et l'inclusion	24
Droits humains	24
Renforcer la parité hommes/femmes et assurer l'équité professionnelle	26
Faciliter l'accès à la formation et l'évolution professionnelle des collaborateurs	28
Accompagner l'évolution professionnelle de chaque collaborateur	28
Évoluer et s'épanouir avec la formation	29
Promouvoir une culture de l'initiative et valoriser l'innovation collaborative	32
Orientations stratégique et organisation des projets	32
Les acteurs de la recherche et de l'innovation	32
Des projets emblématiques qui transforment nos pratiques	33
Une culture de l'innovation partagée et valorisée	33

#2 SUSTAINABLE BUSINESS 35

Intégrer la RSE au plan stratégique et au projet d'entreprise 36

Des gouvernances engagées 36

Associer les collaborateurs à la performance du groupe à travers l'actionnariat salarié 36

Des objectifs partagés et communs 37

Financement à impact 38

Mesure de notre performance 38

Établir une trajectoire environnementale 39

Calculer notre bilan carbone et définir une trajectoire de réduction 40

Agir et sensibiliser aux enjeux environnementaux 41

Contribuer à la préservation de puits de carbone 44

Évaluation volontaire de nos performances RSE et environnement 44

Mettre en œuvre une démarche d'achats responsables alignée sur nos engagements sociétaux 46

Établir une relation responsable et durable avec les fournisseurs 47

Réduire l'impact environnemental lié aux achats 49

Développer des offres et des propositions de valeur autour des enjeux sociaux et environnementaux 50

Développer notre maturité numérique responsable 50

Développer une activité responsable 51

Renforcer notre impact sociétal 53

Adhésion au Pacte mondial des Nations Unies 53

Promouvoir l'engagement solidaire de nos collaborateurs 53

S'impliquer auprès de la sphère académique et des générations futures 54

Promouvoir l'inclusion numérique 54

#3 BUSINESS INTEGRITY 56

Communiquer avec transparence sur les résultats extra-financiers et la gouvernance du groupe 57

Renforcer nos systèmes de reporting 57

Développer notre transparence interne et externe 58

Assurer l'application exemplaire de la politique de gestion des risques éthiques 59

Code de conduite 59

Lutte contre la corruption 59

Dispositif d'alerte 61

Former et informer 61

Assurer la continuité de l'activité via la cybersécurité et garantir une gestion exemplaire des données personnelles 62

Sécurité des systèmes informatiques 62

Protection des données à caractère personnel 63

SYNTHÈSE DES INDICATEURS SOCIAUX 65

NOTE MÉTHODOLOGIQUE 67

Répartition des entités par zone géographique 68

Périmètre 68

Méthodes de calcul 70

Table de concordance ODD et GRI 71

Edito

En tant qu'acteur engagé, le groupe Talan continue de s'investir pour une croissance durable, en tenant compte des enjeux sociaux et environnementaux, tout en préservant ses valeurs et en garantissant une excellence opérationnelle à ses clients. Une excellence que nous nous engageons également à déployer dans tous les domaines de notre Responsabilité Sociétale.

Depuis trois ans, à travers une approche à 360° de la responsabilité sociale et environnementale, nous œuvrons à insuffler un changement significatif et à ancrer ces sujets dans notre ADN. Les fondements solides que nous construisons depuis 2021 permettent à notre organisation de se transformer de manière durable et positive.

2024 marque une étape structurante dans la trajectoire RSE du groupe Talan. L'intégration de nouvelles entités en France et à l'international nous permet de franchir un cap, renforçant notre position d'acteur engagé dans une transformation numérique responsable, au service de l'humain et de l'environnement.

Notre ambition reste intacte : conjuguer innovation technologique et impact positif, pour nos collaborateurs, nos clients et plus largement la société. Cette année encore, nous avons relevé plusieurs défis, traduisant à la fois notre maturité croissante et notre capacité à anticiper les évolutions.

Nous avons mené un travail de fond sur notre analyse de double matérialité et l'identification de nos Impacts, Risques et Opportunités (IRO), dans une logique de conformité proactive à la directive CSRD. Ce socle analytique nous permet de mieux prioriser nos enjeux et de rendre notre stratégie encore plus lisible pour l'ensemble de nos parties prenantes.

Notre engagement éthique a franchi un cap, avec l'obtention du BCR (Binding Corporate Rules), gage de maturité en matière de gouvernance des données personnelles à l'échelle internationale. Parallèlement, nous avons étendu notre système de management intégré avec les certifications ISO 14001 et ISO 45001, complétant notre cadre structurant sur les volets environnement et santé-sécurité.

Notre centre de Recherche & Innovation a poursuivi son développement, en lien étroit avec les enjeux RSE. Des solutions concrètes ont été déployées autour de l'intelligence artificielle générative, de la performance ESG, de la sobriété numérique et de la mesure de trajectoires carbone. Ce lien fort entre recherche, technologie et impact sociétal est une signature Talan.

Notre médaille Platinum EcoVadis (83/100), obtenue pour la première fois cette année, est une reconnaissance forte de la cohérence et de la solidité de notre démarche. L'ensemble de nos entités sont également certifiées Great Place to Work®, reflet d'un environnement professionnel que nous souhaitons à la fois exigeant, inclusif et épanouissant.

À l'heure où la confiance, l'adaptabilité et la transparence deviennent des critères clés de performance, notre responsabilité est de continuer à transformer ces exigences en opportunités concrètes, pour le Groupe comme pour nos clients.

Ensemble, poursuivons cette dynamique de progrès collectif et d'impact durable.

Nicolas RECAPET,
Group Executive VP HR, CSR & Transformation



Chloé VINEL
Group Head of CSR



BASE D'ETABLISSEMENT DES DECLARATIONS

The background of the page is composed of several large, overlapping geometric shapes. A solid blue shape covers the top half and the left side. A large purple shape is positioned on the right side, overlapping the blue one. A bright pink shape is at the bottom right, overlapping the purple one. The bottom left corner is a solid white shape.

BASE D'ÉTABLISSEMENT DES DÉCLARATIONS

En 2022, Talan concrétise sa démarche volontaire d'engagement sociétal avec la publication de son premier rapport de performance extra-financière, faisant partiellement référence aux standards universels de la Global Reporting Initiative (GRI) de manière volontaire.

Conscient de la nécessité d'anticiper les nouveaux enjeux réglementaires, ce rapport 2024 a été établi en faisant partiellement référence à l'application de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) telle que transposée en France par l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023. Nous avons intégré les informations liées à l'analyse de notre double matérialité, incluant la présentation de nos impacts, risques et opportunités (IRO) par ESRS évalués.

PERIMETRE DE CONSOLIDATION

Le Groupe a déployé des efforts significatifs pour intégrer l'ensemble de ses entités dans sa stratégie de durabilité, notamment la France, qui représente 63 % des effectifs du Groupe à fin 2024. Afin d'assurer la transparence de nos engagements, des précisions sur la portée des politiques et des actions menées sont apportées tout au long du rapport.

En tant qu'entreprise internationale, nos politiques traduisent les lignes directrices communes à l'ensemble de nos filiales, sans entrer dans le détail des spécificités locales, afin de garantir une cohérence globale. Toutefois, chaque entité conserve la possibilité d'adapter ces politiques aux réalités de son contexte local, tout en respectant les exigences définies au niveau Groupe.

Grâce à notre outil de reporting, nous avons veillé à ce que les indicateurs suivis couvrent l'ensemble du périmètre du Groupe. Toutefois, certaines difficultés opérationnelles ou techniques ont limité, pour quelques indicateurs, l'exhaustivité de la collecte sur l'ensemble du périmètre. Nous avons précisé, dans la note de méthodologie en fin de rapport, le pourcentage du périmètre effectivement couvert pour chaque indicateur. Cette information permet d'apprécier de manière transparente la représentativité des données publiées.

EXCLUSIONS ET EVOLUTIONS DE PERIMETRE

Fin 2024, le Groupe Talan a finalisé l'acquisition de deux entreprises : Micropole, implantée en France et à l'international, et Coexya, présente en France. Ces deux entités ont été intégrées dans le périmètre de consolidation pour l'ensemble de l'exercice 2024. Déjà engagée dans la publication de son propre rapport RSE, Coexya a également produit un rapport RSE autonome pour l'année 2024, accessible en ligne.

Certaines acquisitions réalisées en toute fin d'année 2024 n'ont pas été intégrées dans le périmètre de reporting extra-financier 2024, compte tenu de leur date de consolidation et des délais nécessaires à l'harmonisation des pratiques de reporting. Il s'agit de :

- NineFeetAll, une société spécialisée dans le conseil en transformation digitale et en gestion de projets, représentant environ 50 salariés, soit environ 1 % du périmètre global.
- Thinkmax, une entreprise axée sur le développement de solutions technologiques innovantes, comptant environ 40 salariés, soit environ 0,8 % du périmètre global.

Ces entités seront intégrées dans le périmètre de reporting à compter de l'exercice 2025.

MODALITES DE COLLECTE ET DE CONTROLE DES DONNEES

La collecte des données extra-financières repose sur un outil digital dédié, déployé à l'échelle du Groupe, permettant la centralisation, la traçabilité et la fiabilisation des informations transmises par les différentes entités. Chaque contributeur local est responsable de la saisie des données correspondant à son périmètre, selon un calendrier de reporting défini en amont.

Afin d'assurer la cohérence des pratiques et de renforcer l'appropriation des exigences de reporting, des permanences hebdomadaires en français et en anglais ont été mises en place tout au long de la campagne. Ces sessions ont permis aux contributeurs d'échanger en direct avec l'équipe RSE pour poser leurs questions et lever d'éventuelles difficultés. En complément, des groupes de discussion thématiques ont été ouverts, favorisant le partage de bonnes pratiques entre pairs.

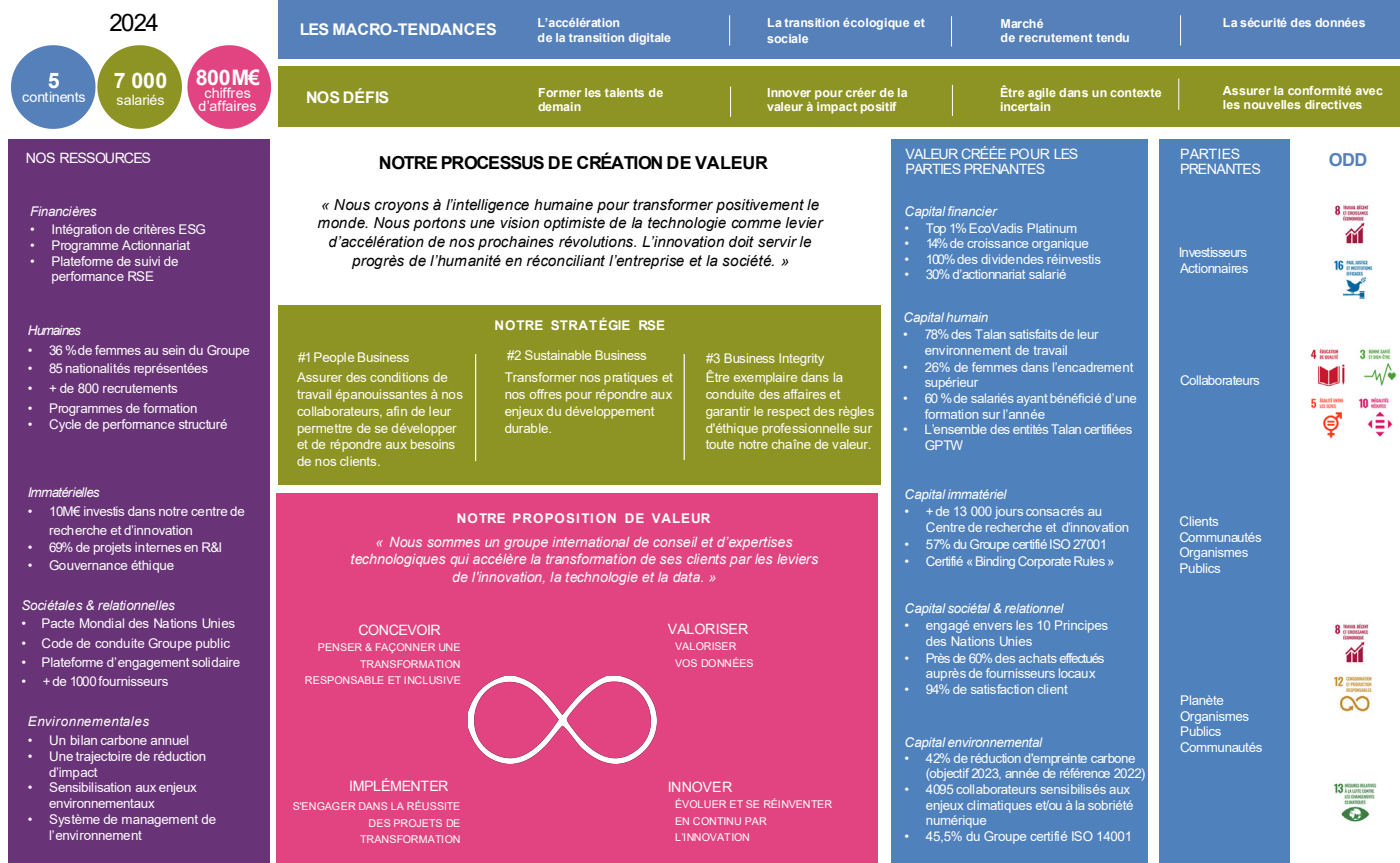
Chaque indicateur est accompagné d'une définition précise et contextualisée, directement accessible dans l'outil, permettant aux utilisateurs de s'appuyer sur un référentiel commun.

Le contrôle de cohérence et de complétude est réalisé par la Directrice RSE pour l'ensemble des indicateurs et la Responsable Environnement pour les indicateurs environnementaux. Par ailleurs, les données relatives au bilan carbone font l'objet d'une vérification externe spécifique par un expert indépendant, afin d'assurer la fiabilité des résultats et leur conformité aux méthodologies reconnues.

MODÈLE D'AFFAIRE

The background of the slide is composed of several geometric shapes. A large blue trapezoid occupies the top half. Below it, a white triangle points upwards from the bottom left. To the right of the white triangle is a large purple trapezoid. At the bottom right, a pink triangle points upwards, partially overlapping the purple shape.

MODÈLE D'AFFAIRE



Talan est un groupe international de conseil et d'expertises technologiques qui accélère la transformation de ses clients par les leviers de l'innovation, la technologie et la data. Depuis plus de 20 ans, Talan conseille et accompagne les entreprises et les institutions publiques dans la mise en œuvre de leurs projets de transformation et d'innovation en France et à l'international.

Présent sur 5 continents dans 21 pays, le Groupe, certifié Great Place To Work, qui compte plus de 7000 collaborateurs, ambitionne de réaliser un chiffre d'affaires d'un milliard d'euros fin 2025.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Nous agissons positivement dans un monde complexe avec une approche multidisciplinaire augmentée par un collectif de talents engagés avec des actions pragmatiques et éthiques. Pas d'uniformisation de la pensée ! Pas de duplication de méthodologie ! Mais de la pertinence, de l'efficacité et de l'humanisme.

MISSION DE TALAN

Le solutionneur agile fait bouger les lignes et permet la transformation simplement, avec discernement. Il éclaire et la rend effective dans un monde de plus en plus complexe.

Doté d'un Centre de recherche et d'innovation, Talan met l'innovation au cœur de son développement et intervient dans les domaines des mutations technologiques telles que l'Intelligence Artificielle, la Data Intelligence, le Web3, la Blockchain ou l'IoT pour servir la croissance des grands groupes, dans une démarche engagée et responsable.

Le Groupe Talan est convaincu que c'est en étant au service de l'humain que la technologie démultiplie son potentiel pour la société.

CONSEIL EN MANAGEMENT ET INNOVATION

+600 consultants

Penser, façonner et implémenter votre transformation commerciale, organisationnelle, culturelle et technologique.

DATA & TECHNOLOGIES

+3 400 consultants

Implémenter des projets majeurs dans le domaine de la data et des technologies pour favoriser votre transformation.

CLOUD & APPLICATIONS SERVICES

+2 200 consultants

Intégrer des solutions logicielles expertes sur le marché et soutenir votre migration pour fluidifier vos opérations et gagner en efficacité.

CENTRES D'EXCELLENCE

+800 consultants

Mettre à l'échelle et soutenir votre projet sur le long terme avec le meilleur rapport qualité-prix.

CULTURE ET VALEURS

Nous cultivons une culture de la curiosité et des valeurs solides ancrées au cœur de notre identité.

Les cinq piliers de cette culture sont l'engagement, l'esprit d'équipe, le respect, l'optimisme et le partage. Ce socle commun de valeurs, associées au pluralisme des profils de nos collaboratrices et nos collaborateurs (Consultants, développeurs, experts IA DATA, chefs de projet, architectes, intégrateurs...) nourrissent notre innovation, notre croissance et notre capacité à relever les défis avec créativité, pragmatisme et rigueur. Les initiatives individuelles de nos collaborateurs sont parfaitement alignées avec notre vision positive, elles la consolident. Cette culture nous a valu plusieurs récompenses qui font notre fierté.

« Chez Talan, nous croyons que l'innovation, au service du collectif et pour le succès de nos clients, naît de la collaboration et du respect mutuel. Notre culture unique nous permet de transformer les défis en opportunités. »

Philippe Cassoulat,
Directeur Général



STRATEGIE ET MODELE ECONOMIQUE

En tant que Groupe International de conseil et d'expertise technologique, nous nous engageons à continuer d'innover et d'apporter des solutions de transformation qui ont un impact positif. Nos projets en cours et futurs témoignent de notre dévouement à rester à la pointe de la technologie et à offrir des solutions durables et éthiques.

Nous accompagnons nos clients dans la révolution de l'IA en leur proposant des solutions de transformation complètes, alimentées par la data de bout en bout. En tirant parti d'une expertise sectorielle approfondie, de solutions d'IA de pointe et d'un réseau mondial, nous favorisons une innovation positive et durable tout en renforçant des partenariats clients solides et collaboratifs.

Nous utilisons la data comme carburant, la technologie comme moteur, l'IA comme conducteur et la cybersécurité en bouclier, en exploitant efficacement ces éléments interconnectés, nos clients obtiennent un avantage concurrentiel, améliorent leur efficacité et leur productivité, enrichissent l'expérience client, stimulent l'innovation commerciale et garantissent une IA éthique et responsable.

Nous nous appuyons sur un écosystème cohérent de partenaires et plateformes technologiques, en cultivant une expertise approfondie dans des secteurs choisis.

Le Groupe se renforce constamment grâce aux acquisitions et à la richesse de leur savoir-faire :



Spécialisée dans la finance, la Supply Chain, l'engagement client et le e-commerce. Basée au Canada, plus précisément à Montréal.



Leader multi-spécialiste spécialisé dans l'intégration, les solutions métier et le conseil : expérience Client, contenu digital, intelligence de localisation, Smart Data et Infrastructures d'entreprise.



Expert international en transformation par la Data. Présente en Suisse, en Belgique, au Luxembourg, en Espagne et en Chine.



Entreprise de conseil, spécialisée dans la mise en œuvre de changements complexes, notamment dans l'exécution de programmes ERP, présente à Londres, à Manchester et à Bath.

Notre ambition à horizon 2030 pour accompagner nos clients dans la durée

1

2024 : 830 millions d'euros

Le chiffre d'affaires de 2024 a dépassé les attentes, atteignant 830 millions d'euros, soutenu par des acquisitions stratégiques et une expansion mondiale.

2

2025 : 1 milliard d'euros

Le chiffre d'affaires prévisionnel pour 2025, s'élevant à 1 milliard d'euros, reflète une croissance continue et l'élargissement des offres à forte valeur ajoutée dans le conseil et les fonctions métiers.

3

2030 : 2,5 milliards d'euros

Notre vision pour 2030 : 2,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires grâce aux leviers de l'innovation, à notre leadership sur le marché et à des investissements stratégiques.

DOUBLE MATERIALITE ET ANALYSE DES IMPACTS, RISQUES ET OPPORTUNITES

En 2024, Talan a actualisé son analyse de double matérialité, avec l'appui d'un cabinet externe spécialisé, conformément aux exigences de la directive CSRD. Cette démarche structurée a permis d'identifier et de hiérarchiser nos principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et de gouvernance, en impliquant nos parties prenantes internes et externes.

L'analyse a ainsi mis en lumière les thématiques susceptibles de générer des impacts significatifs sur l'environnement et la société (matérialité d'impact), ou d'influencer la performance, la position ou le développement de l'entreprise à moyen et long terme (matérialité financière).

1

Identification des IRO

À travers une étude approfondie des grandes tendances mondiales, des référentiels internationaux, des guides sectoriels, Talan a associé des parties prenantes internes et externes pour évaluer le niveau d'importance de chaque enjeu. Au total, nous avons soumis 79 IRO à évaluation et 43 IRO ont été considérés comme matériels pour le Groupe, répartis en trois thématiques : environnementales, sociales et gouvernance. Cette analyse a été menée au niveau du Groupe, considérant la similitude substantielle des activités entre les différentes entités.

2

Evaluation des IRO – parties prenantes

Pour évaluer la matérialité des enjeux, nous avons sollicité l'avis de parties prenantes internes et externes, sélectionnées en fonction de leur position dans la chaîne de valeur et de leur expertise sur les thématiques couvertes par la CSRD. Reconnues pour leur connaissance métier et leur ancrage géographique, ces parties prenantes ont apporté un éclairage qualifié sur les impacts, risques et opportunités (IRO) potentiels.

Au total, 215 évaluations ont été réalisées, mobilisant 26 experts internes à travers 14 ateliers et entretiens thématiques, complétés par un questionnaire en ligne destiné à élargir le périmètre de participation, notamment sur les enjeux sociaux. Ces groupes de travail ont permis une évaluation collective et transversale des enjeux.

Concernant les parties prenantes externes, deux entretiens qualitatifs ont été menés, notamment avec un investisseur et un client. Bien que ces échanges n'aient pas donné lieu à une notation formelle, ils ont permis de contextualiser les enjeux et d'affiner leur évaluation d'un point de vue externe, contribuant ainsi à renforcer la robustesse de l'analyse de double matérialité.

3

Evaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

La troisième phase de l'analyse a consisté à classer les enjeux selon une échelle de 1 à 4, en prenant en compte la sévérité, la probabilité et l'horizon temporel des impacts et risques. Pour la matérialité d'impact, l'évaluation s'est appuyée sur plusieurs critères : ampleur, portée, possibilité de remédiation, probabilité de survenue, évolution dans le temps et temporalité des effets. S'agissant de la matérialité financière, les enjeux ont été analysés au regard du niveau de risque ou d'opportunité, de leur probabilité, de leur évolution et de leur horizon temporel.

Un seuil de matérialité a été défini de manière symétrique pour les deux dimensions (impact et financière). Ainsi, tout enjeu dont le score dépasse ce seuil a été considéré comme matériel. L'ensemble des thématiques prévues par les ESRS a fait l'objet d'une réévaluation approfondie via une revue complète des IRO, validée en Comité de Pilotage CSRD. Les résultats de cette analyse sont restitués dans la matrice de double matérialité.

ENJEUX MATERIELS DU GROUPE

Notre matrice de double matérialité permet une représentation des 16 ESRS matériels pour le Groupe, en fonction de leur importance en termes d'impact et de matérialité financière.

Les caractéristiques des activités de Talan étant majoritairement homogènes où le Groupe opère, les résultats s'appliquent à l'ensemble de ses opérations et de ses entités.

Les impacts les plus significatifs identifiés sont majoritairement positifs, tant pour les parties prenantes internes qu'externes. Pour les collaborateurs, ils se traduisent par une amélioration des conditions de travail grâce à des dispositifs de flexibilité, des parcours de développement de carrière, et une politique active de Qualité de Vie et des Conditions de Travail. Pour les clients et la société, l'impact est également favorable, notamment par le déploiement de solutions numériques et d'intelligence artificielle à valeur ajoutée. Toutefois, plusieurs risques sectoriels subsistent, notamment sur les plans éthique et concurrentiel, ainsi que des risques réputationnels liés aux conditions de travail et des risques opérationnels en lien avec le changement climatique.

À un niveau de matérialité intermédiaire, l'analyse met en évidence des impacts négatifs sur la santé des collaborateurs, en particulier sur les aspects de santé mentale, d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et de sédentarité. Des impacts environnementaux significatifs sont également associés à nos activités. Par ailleurs, des risques émergents sont identifiés, notamment en matière de cybersécurité, de protection des données, ainsi que de dépendance à des fournisseurs stratégiques. En parallèle, des opportunités se dessinent autour du développement des compétences et de la conformité aux exigences réglementaires sociales et environnementales.

Enfin, au niveau de matérialité le plus faible, l'analyse relève des impacts négatifs liés à l'exploitation des ressources naturelles et identifie des risques réputationnels potentiels en cas de non-respect des engagements en matière de diversité ou de droits humains. Des risques financiers et opérationnels, tels que la hausse des coûts énergétiques ou une gestion inadéquate des compétences, sont également à considérer. Néanmoins, des effets positifs sont également observés à ce niveau, notamment en lien avec le dialogue social, la culture d'entreprise et les usages de l'intelligence artificielle. Des opportunités éthiques et qualitatives orientées vers les clients viennent également renforcer cette dynamique.

LA STRATEGIE RSE, ESRS ET IRO ASSOCIES

Depuis 2021, Talan structure ses engagements RSE autour de trois piliers, déclinés en 10 engagements stratégiques. À partir de 2024, chacun de ces engagements intègre de manière complète l'ensemble des Risques (R), Impacts positifs (I+), Impacts négatifs (I-) et Opportunités (O), identifiés selon la méthodologie de double matérialité, en conformité avec la nouvelle directive européenne CSRD. Chaque engagement contribue à un ou plusieurs Objectifs de Développement Durable (ODD) ainsi qu'aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies dont nous sommes membres depuis mars 2022

#1 - People Business : assurer des conditions de travail épanouissantes à nos collaborateurs, afin de leur permettre de se développer et de répondre aux besoins de nos clients.

#2 - Sustainable Business : transformer nos pratiques et nos offres pour répondre aux enjeux du développement durable.

#3 - Business Integrity : être exemplaire dans la conduite des affaires et garantir le respect des règles d'éthique professionnelle sur toute notre chaîne de valeur.

People Business	Assurer un environnement de travail équilibré et accueillant pour nos collaborateurs		ESRS S1	I (-)	Impacts du travail de bureau sur la santé des collaborateurs
				I (+)	Épuisement professionnel en lien avec une surcharge de travail
	Renforcer la diversité à travers la parité professionnelle et l'inclusion	 		I (-)	Flexibilité dans l'aménagement du temps de travail contribuant à l'équilibre vie pro-vie perso
	Faciliter l'accès à la formation et l'évolution professionnelle des collaborateurs			I (+)	Garantir la liberté d'expression via les canaux de communication et organes représentatifs
	Promouvoir une culture de l'initiative et valoriser l'innovation collaborative			O	Proposition de politiques QVCT aux collaborateurs
	Suivre et améliorer la satisfaction de nos clients	-	ENJEUX SECTORIELS	R	Valorisation des actions QVCT pour renforcer l'attractivité et la rétention des collaborateurs
				R	Coûts supplémentaires dus aux non-conformités au droit du travail ou aux normes de sécurité
				I (-)	Inégalité de traitement (rémunération) pouvant générer des litiges et obligations de réparation
				I (+)	Garantir un espace de travail sain et respectueux
				R	Dénonciations sur réseaux sociaux portant atteinte à l'image de marque en cas de non-respect des engagements D&I
			ESRS S4	O	Inégalité de traitement (rémunération) pouvant générer des litiges et obligations de réparation
				I (+)	Accompagnement des collaborateurs dans leur développement de carrière
				O	La formation renforce la compétitivité et soutient le développement commercial
				R	Coût d'une attrition liée à l'absence d'actions, politiques ou programmes RH adaptés
				R	Inadéquation entre les compétences des collaborateurs et les besoins de transformation entraînant des surcoûts de recrutement
			ESRS S4	I (+)	Utilisation de l'IA pour améliorer l'efficacité du travail et valoriser les compétences des collaborateurs
					Utilisation de l'IA pour améliorer l'expérience client
				O	
					Amélioration de la qualité des prestations via le recueil des avis et attentes des clients

Sustainable Business	Intégrer la RSE au plan stratégique et au projet d'entreprise	-	ESRS 2	-	na
	Etablir une trajectoire environnementale		ESRS E1	I (-)	Impact du mix énergétique de Talan sur ses coûts et sa stratégie
			ESRS E4	O	Les émissions de GES de Talan contribuent à son échelle à l'impact environnemental du numérique et accentuent les effets du réchauffement climatique.
	Mettre en œuvre une démarche d'achats responsables alignée sur nos engagements sociétaux			R	Accès facilité à des financements durables par l'engagement de réduction des émissions de GES
	Développer des offres et des propositions de valeur autour des enjeux sociaux et environnementaux		ESRS E5	I (+)	Augmentation des coûts liés à la croissance des consommations (M&A) et à la hausse des prix de l'énergie
	Renforcer notre impact sociétal	-	ESRS S2	O	Difficultés à se conformer aux législations, normes et exigences de publication futures, générant des coûts ou investissements supplémentaires
				R	Impact des appareils électroniques achetés et utilisés tout au long de leur cycle de vie sur la biodiversité
			ESRS E1	I (+)	Impact des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement sur la biodiversité
				O	Valorisation et recyclage des équipements informatiques en fin de vie
			ESRS S4	R	Formation des équipes aux pratiques Green IT et d'éco-conception tout au long du cycle de vie des services
			na	R	Dépendance aux matériaux rares pour les équipements IT, exposant Talan aux fluctuations de prix et de disponibilité
					Risque réputationnel lié à une contribution indirecte à la violation des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement
			ESRS E1	O	Capacité à proposer une offre de services responsables visant à réduire l'empreinte carbone des clients et partenaires (opportunité de marché et de réputation)
				I (+)	Déploiement du Green IT pour répondre aux attentes clients sur les offres bas carbone et réduire les émissions de CO2 du Groupe
			ESRS S4		Accompagner les clients dans leur transition vers un numérique plus responsable
			na		Favoriser l'inclusion numérique et réduire la fracture sociale induite par le numérique
			na		
			na		

Business Integrity	Communiquer avec transparence sur les résultats extra-financiers et la gouvernance du Groupe	-	ESRS 1	-	na
	Assurer l'application exemplaire de la politique de gestion des risques éthiques		ESRS G1	I (+)	L'acculturation éthique des collaborateurs, notamment dans les pays où les réglementations locales sont moins exigeantes, favorise une application homogène et cohérente des principes du Groupe à l'échelle internationale.
				O	La mise en place d'un programme éthique solide, appuyée par des actions de sensibilisation à la corruption, contribue à limiter les risques d'amendes, de sanctions et de contentieux, tout en sécurisant les activités du Groupe et les relations commerciales
	Assurer la continuité de l'activité via la cybersécurité et garantir une gestion exemplaire des données personnelles	-	ESRS E1	R	Violation avérée des règles éthiques internes ou des législations en vigueur (non-respect du code de conduite, fraudes internes) par un ou plusieurs collaborateurs, peut entraîner des risques financiers significatifs, notamment en termes de dommages à la réputation et de pertes commerciales
			ESRS G1		Dégradation du niveau de service en cas d'impact d'un événement météorologique extrême sur un fournisseur stratégique (data centers, télécoms)
			ESRS S4		Défaillance grave d'un fournisseur stratégique entraînant une interruption ou un retard de projet
			ENJEUX SECTORIELS		Violation des données personnelles des clients par les collaborateurs
				I (-)	Violations des données personnelles des clients par les collaborateurs
				R	Dommages financiers ou réputationnels causés aux clients et fournisseurs en cas de cyberattaque
					Blocage de plus de 30 % des opérations SI suite à une cyberattaque réussie
					Manque de préparation à l'intégration de l'IA par les équipes IT et les collaborateurs
					Risque de non-conformité réglementaire en cas de mauvaise utilisation ou paramétrage des outils IA

STRUCTURE DE GOUVERNANCE ET SES FONCTIONS DE DURABILITE

CONSEIL DE SURVEILLANCE

Composé des actionnaires, de la Direction générale et d'administrateurs indépendants, le Conseil de surveillance veille à la bonne progression des engagements pris par le Groupe sur les sujets de durabilité, en s'appuyant sur les bilans trimestriels transmis par le responsable de la coordination des enjeux RSE au sein du comité exécutif Groupe. Sans intervenir directement dans la définition des orientations ESG du Groupe, il peut toutefois formuler des recommandations ou encourager certaines initiatives, dans une logique de soutien stratégique. En complément, les actionnaires procèdent chaque année à une évaluation du niveau de performance Environnementale, Sociale et de Gouvernance (ESG) du Groupe, contribuant ainsi à une gouvernance transparente et alignée avec les ambitions de durabilité.

COMITE EXECUTIF GROUPE (COMEX GROUPE)

Le Comité exécutif Groupe constitue l'organe interne de pilotage stratégique du Groupe Talan. Il est composé des Directeurs Généraux de chaque Business Unit et des zones géographiques prédéfinies par le Groupe, des Directeurs Groupe des Opérations, des fonctions RH, Transformation, M&A, juridique et finance, ainsi que des fondateurs. Cette instance se réunit toutes les deux semaines pour assurer le suivi étroit de l'activité commerciale et financière, la gestion des talents, piloter les projets stratégiques et arbitrer les grandes orientations du Groupe. La stratégie RSE est portée devant le COMEX Groupe par le Directeur RH, Transformation et la Directrice RSE, qui intervient à une fréquence de 4 à 6 fois par an. Elle y présente l'avancement de la feuille de route, les principaux résultats obtenus, ainsi que les éventuelles alertes ou points de vigilance. Ces échanges permettent de garantir une prise de décision éclairée et alignée avec les engagements du Groupe en matière de durabilité. Le COMEX GROUPE joue ainsi un rôle de validation, d'alignement stratégique et de mobilisation des ressources sur les priorités ESG.

COMITES EXECUTIFS DE ZONE (COMEX DE ZONE)

Chaque zone prédéfinie par Talan dispose d'un Comité exécutif qui adapte et déploie les orientations du Groupe au niveau des entités concernées. Ces comités assurent la coordination entre les Business-Units locales, la Direction Groupe et les fonctions support. Ils jouent un rôle clé dans l'appropriation des objectifs RSE dans les territoires d'implantation du Groupe, notamment en tenant compte des cadres légaux, culturels et sociaux propres à chaque zone. Cette organisation permet une gouvernance décentralisée mais cohérente, garantissant un ancrage opérationnel fort des engagements du Groupe sur tous les continents.

DIRECTION RSE

La Direction RSE du Groupe Talan, pilotée par la Responsable RSE Groupe, assure la définition, le déploiement et le suivi de la stratégie de durabilité. Elle travaille en lien direct avec les responsables des départements clés de chaque entité : Ressources Humaines, Achats, Juridique, DSI, et les COMEX. Ce fonctionnement transversal renforce l'intégration des enjeux ESG dans les opérations du quotidien et favorise une meilleure appropriation par les fonctions opérationnelles. L'équipe RSE coordonne également les reportings réglementaires (notamment CSRD), la consolidation des indicateurs ESG, et les feuilles de route par pays ou zone. En complément, une communication interne structurée permet d'assurer un suivi régulier des engagements et de partager les bonnes pratiques à l'échelle du Groupe.

CERTIFICATIONS ET RECONNAISSANCES



Depuis 2017 Talan évalue ses engagements dans le domaine de la RSE avec la plateforme d'évaluation et de notation d'EcoVadis. En janvier 2025 le Groupe Talan obtient la médaille Platinum. Avec un score moyen de 83 sur 100, Talan se positionne dans le top 1 % des entreprises évaluées à l'échelle mondiale par l'organisme de notation.



Talan évalue depuis 2014, via l'enquête Great Place To Work, la satisfaction de ses collaborateurs sur leur environnement de travail à travers 5 piliers : le management, l'équité, le respect, la fierté et la convivialité. En 2024, 78 % de l'ensemble des collaborateurs déclarent que Talan est une entreprise où il fait bon travailler.



Talan renforce ses systèmes de management en s'appuyant sur les standards internationaux de l'ISO (Organisation internationale de normalisation) sur des enjeux majeurs : cybersécurité (ISO 27001), environnemental (ISO 14001) et santé et sécurité (ISO 45001). Pour accompagner le déploiement de ses systèmes de management au niveau du Groupe, Talan intègre à l'équipe de pilotage un poste dédié d'expert ISO.



Talan a sollicité en 2023 un audit indépendant mené par CyberVadis. Cette démarche a permis au Groupe de mesurer la maturité de ses pratiques selon des standards reconnus, avec à la clé l'obtention d'une médaille Gold. Cette reconnaissance témoigne du haut niveau de conformité de Talan en matière de sécurité des données, de gestion des risques et de résilience organisationnelle, notamment en France et en Tunisie, où les entités auditées ont démontré une robustesse opérationnelle conforme aux meilleures pratiques du secteur.



Par le programme BCR-ST, le Groupe crée une sphère de sécurité pour les transferts de données personnelles effectués entre les différentes sociétés du Groupe. La Data étant au cœur des projets que nous délivrons, il nous a semblé crucial d'apporter à nos clients des mécanismes solides pour protéger la vie privée et les données personnelles. Cette approbation consacre toute l'expertise et la rigueur dont fait preuve le Groupe Talan en matière de traitement des données à caractère personnel et de gouvernance RGPD.



Talan décroche le prestigieux label « Human Resource Excellence in research » au niveau européen.

- Première entreprise privée française à obtenir cette distinction de la Commission Européenne, habituellement réservée aux centres de recherche académiques et institutions publiques.
- **Euraxess**, instance de la Commission européenne, reconnaît la démarche mise en œuvre pour le recrutement de notre équipe doctorale et les perspectives de carrière que Talan leur propose.
- **Transparence et équité** : notre politique RH respecte la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite.

CERTIFICATIONS LOCALES

GEMSERSV



MICROPOLE



COEXYA



TALAN LABS



Membre actif du «Club du XXIème siècle», Talan a participé à la création de la Charte de la Diversité avec l'institut Montaigne et à l'opération «Talents des cités».



2015

Talan adhère à L'Institut du Numérique Responsable, et affirme ainsi sa volonté d'entrer dans une démarche vertueuse. L'adhésion donne accès à un réseau d'expertises auxquels Talan s'engage à contribuer, pour accompagner la mise en place des bonnes pratiques.



2017

Signataire du manifeste Impact, mis en place par le ministère de l'Économie, des Finances, cet outil public permet à chaque entreprise de publier ses indicateurs disponibles sur la plateforme et de se préparer aux futures évolutions de la réglementation.



2021

Mehdi Houas, président du groupe Talan, a été élu à la tête de l'association, qui œuvre depuis 2006 auprès des jeunes et de la mixité dans le secteur.



2022



2014

Talan exprime son engagement d'intégrer une démarche volontariste d'agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.



2016

Talan signe la charte et s'engage à promouvoir la place de la femme dans les métiers du numérique.



2019

Talan devient partenaire du Forum de Giverny, événement économique de référence des entreprises responsables, où se réunit une communauté qui souhaite agir concrètement pour l'intérêt général.



2022

Talan intègre les Dix Principes des Nations Unies, relatifs au respect des droits humains, des normes internationales du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption dans sa stratégie, sa culture, ses opérations quotidiennes, et s'engage à les faire progresser dans sa zone d'influence.



2023

Talan s'engage auprès de Reforest'Action, une entreprise certifiée B Corp dont la mission est de préserver, restaurer et créer des forêts partout dans le monde.

TABLEAU DE PERFORMANCE

Engagements	Indicateurs clés de performance <i>Effectif fin de mois Groupe</i>	FY22 4036	FY23 4584	FY24 6462	Objectifs
1 - Assurer un environnement de Travail équilibré et accueillant pour nos collaborateurs	Taux de satisfaction globale des collaborateurs selon le barème GPTW®	86%	83%	78%	> 80% chaque année
	% de collaborateurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité ISO 45001	0%	0%	23%	certifier au moins un site supplémentaire par an
	Taux d'absentéisme	1,4%	1,6%	1,6%	< 3 % chaque année
	Taux de fréquence des Accidents du Travail (AT)	0,6%	0,12%	0,12%	< 1 chaque année
2 - Renforcer la diversité à travers la parité professionnelle et l'inclusion	% de femmes au sein des CODIR	23%	23%	26%	40 % d'ici 2025
	% des collaborateurs sensibilisés aux questions de discriminations ou de harcèlement	65%	92%	86%	90% d'ici 2025
3 - Faciliter l'accès à la formation et l'évolution professionnelles des collaborateurs	% de l'effectif Groupe ayant bénéficié a minima d'une formation par an	72% (France) 1772	72% (Monde) 3208	57% 3396	Au moins 80% chaque année
	Nombre d'heures de formation par collaborateurs chaque année	9,5	12,45	13,2	Au moins 15 heures/an
	% des collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien périodique d'évaluation	82%	84%	74%	90% chaque année
4 - Promouvoir une culture de l'initiative et valoriser l'innovation collaborative	Nombre de jours dédiés à la Recherche par an	9 000	13 000	39 000	18 000 jours
5 - Intégrer la RSE au plan stratégique et au projet d'entreprise	% De la rémunération variable des membres du COMEX liée à un objectif RSE commun	15%	15%	10%	30% d'ici 2025
	% Des nouveaux collaborateurs sensibilisés à la stratégie RSE du Groupe	92%	85%	NC	90% chaque année
6 - Etablir une trajectoire environnementale	% de nouveaux collaborateurs du Groupe sensibilisés aux enjeux climatiques et/ou à la sobriété numérique	74%	89%	89,5%	Au moins 80% chaque année
	% de collaborateurs couverts par un système de management de l'environnement certifié ISO 14001	0%	10%	45%	certifier au moins un site supplémentaire par an
	Emissions directes de GES Scope 1 en t.eqCO2	655,06	1126,61	1 247,67	-41% de réduction absolue d'ici 2030
	Emissions indirectes de GES Scope 2 en t.eqCO2	2 348,92	1256,28	1 292,78	
	Autres émissions indirectes de GES Scope 3 en t.eqCO2	4 780,71	12 290,58	14 695,38	-20% en intensité par ETP d'ici 2025

7 - Mettre en œuvre une démarche d'achats responsables alignée sur nos engagements sociétaux	% des achats effectués auprès de fournisseurs locaux	60% (Europe)	59% (Monde)	51%	70% d'ici 2025
	% des acheteurs sensibilisés aux Achats Responsables	100 %	92 %	NC	80% des collaborateurs d'ici 2025
8 - Développer des offres et des propositions de valeur autour des enjeux sociaux et environnementaux	% de collaborateurs sensibilisés et/ ou formés au numérique responsable	61%	88%	81%	80% d'ici 2025
9 - Renforcer notre impact sociétal	NA	NA	NA	NA	NA
10 - Communiquer avec transparence sur les résultats extra-financiers et la gouvernance du Groupe	Ratio d'équité salariale	33	33	33	Ratio < à 100
	Résultat GPTW®: le management a une idée précise des objectifs de l'entreprise et sait comment les atteindre	78%	74%	70%	Résultat > 70%
11 - Assurer l'application exemplaire de la politique de gestion des risques éthiques	% des collaborateurs sensibilisés à l'anti-corruption	68%	92%	96%	95% d'ici 2025
	% des collaborateurs exposés, formés à l'anti-corruption	75%	55%	55%	100% d'ici 2025
	Nombre de remontées via le dispositif d'alerte (loi Sapin 2)	0	0	0	NA
12 - Assurer la continuité de l'activité via la cybersécurité et garantir une gestion exemplaire des données personnelles	% de collaborateurs couverts par un système de management de la sécurité de l'information ISO 27001	11%	32%	65%	certifier au moins un site supplémentaire par an 80% d'ici 2025
	% de collaborateurs ayant suivi les modules de sensibilisation à la cybersécurité	74%	98%	74%	
	% des collaborateurs exposés, formés à la protection des données personnelles	100%	100%	100%	-
	% des collaborateurs, formés à la protection des données personnelles	NC	66%	70%	90% d'ici 2025

01

PEOPLE BUSINESS

Cultiver un environnement de travail épanouissant et inclusif pour nos collaborateurs, afin de leur permettre de se développer et de répondre aux besoins de nos clients

Assurer un environnement de travail équilibré et accueillant pour nos collaborateurs



Indicateurs	2022	2023	2024	Objectifs principaux
Taux de satisfaction globale des collaborateurs selon le barème GPTW®	86%	83%	78%	> 80% chaque année
% de collaborateurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité ISO 45001	0%	0%	23%	certifier au moins un site supplémentaire par an
Taux d'absentéisme	1,4%	1,6%	1,6%	< 3 % chaque année
Taux de fréquence des Accidents du Travail (AT)	0,6%	0,12	0,12	< 1 chaque année

IMPACT POSITIF ET NÉGATIF / RISQUE ET OPPORTUNITÉ MATÉRIELS

Impact +	- Flexibilité dans l'aménagement du temps de travail contribuant à l'équilibre vie pro-vie perso - Garantir la liberté d'expression via les canaux de communication et organes représentatifs - Proposition de politiques QVCT aux collaborateurs
Opportunité	Valorisation des actions QVCT pour renforcer l'attractivité et la rétention des collaborateurs
Impact -	- Épuisement professionnel en lien avec une surcharge de travail - Impacts du travail de bureau sur la santé des collaborateurs
Risque	Coûts supplémentaires dus aux non-conformités au droit du travail ou aux normes de sécurité

NOTRE DÉMARCHE

Notre politique sociale vise à assurer la santé et la sécurité physique et psychique de l'ensemble de nos collaborateurs à travers des mesures de suivi et d'accompagnement concrètes. Nous nous engageons à créer un environnement de travail équilibré et accueillant qui favorise la conciliation des vies professionnelles et personnelles et encourage la convivialité entre les équipes, tout en veillant au respect des conformités locales. Cette approche reflète notre volonté de participer activement à la création d'un cadre de travail sain, où chaque collaborateur peut s'épanouir pleinement.

ÉVALUATION DE LA SATISFACTION DE NOS COLLABORATEURS

Le Groupe évalue depuis 2014, via l'enquête Great Place To Work®, la satisfaction de ses collaborateurs sur leur environnement de travail à travers 5 piliers : le management, l'équité, le respect, la fierté et la convivialité. Cette année encore, l'ensemble de nos pays ont été certifiés « Best Workplaces » : le taux de satisfaction des collaborateurs atteint 83% au niveau du Groupe en 2023.

Cette enquête est un outil précieux qui permet à l'ensemble des filiales Talan de recueillir les feedbacks des collaborateurs, mesurer l'impact des actions et identifier les améliorations et les tendances futures. Chaque début d'année, un rapport complet est présenté à l'ensemble du

COMEX. Les données sont ensuite analysées par les équipes des Ressources Humaines qui se chargent de faire la restitution à chaque directeur et manager de Business Unit. L'ensemble des résultats est également envoyé à tous les collaborateurs du Groupe en français et en anglais afin qu'ils puissent les apprécier en toute transparence. Afin d'appuyer nos propos, nous avons choisi d'intégrer les pourcentages de satisfaction de nos collaborateurs sur les thèmes évalués par Great Place To Work®.

En 2024, l'ensemble des entités du Groupe a de nouveau été certifié Best Workplaces, avec un indice de confiance moyen de 75 % et un taux de satisfaction globale de 78 %. Toutefois, une baisse de 4 points a été observée cette année, nous plaçant en deçà de notre objectif annuel. Une analyse approfondie des résultats, notamment en France et au Luxembourg, a permis d'identifier plusieurs axes d'amélioration. Des plans d'action locaux ont été engagés afin de répondre aux attentes exprimées par les collaborateurs et renforcer l'engagement dans ces zones.

CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FLEXIBLE ET CONVIVIAL

Il est essentiel pour le Groupe d'offrir des conditions de travail saines et flexibles, garantes du bien-être au travail de nos collaborateurs et collaboratrices, et respectueuses du cadre légal local et des principes des droits internationaux. L'ensemble des entités du Groupe a la volonté de mettre en place des actions concrètes et s'engage en ce sens à :

- Appliquer les conditions les plus favorables pour leurs employés,
- Respecter le temps de travail contractuel prévu par les droits locaux et internationaux ,
- Adapter au mieux les situations de travail avec l'organisation de l'activité,
- Assurer un temps de repos légal,
- Faciliter la prise de congés payés,
- Garantir un droit à la déconnexion pour la bonne articulation avec la vie personnelle.

GPTW© 2024 : 90% des collaborateurs déclarent « Je peux prendre un congé lorsque je juge qu'il est nécessaire » et 82% confirment que « L'atmosphère de travail est plaisante. »

Dialogue social

Le dialogue social constitue un pilier important dans l'environnement de travail, à la fois dans sa dimension collective et individuelle. Sur le plan collectif, les échanges réguliers et constructifs avec les représentants du personnel permettent de construire des réponses adaptées aux enjeux sociaux de l'entreprise avec la participation des parties prenantes. Des instances représentatives sont présentes dans les pays disposant d'un cadre légal en la matière et les consultations portent sur des sujets variés notamment : conditions de travail, égalité professionnelle, santé et sécurité, transformation des organisations, politique de formation. Ce dialogue structuré, mené dans un esprit d'ouverture et de respect mutuel, contribue à maintenir un climat social de qualité et à anticiper les besoins des collaborateurs.

Parallèlement à cette dynamique collective, le dialogue social s'exerce également au niveau individuel à travers plusieurs dispositifs d'échanges formalisés tout au long de la vie professionnelle. Les entretiens annuels d'évaluation, les entretiens professionnels obligatoires ou encore les points de carrière réguliers permettent de faire le point sur les missions, les objectifs, les aspirations, les besoins en formation ou en mobilité. Ces échanges personnalisés favorisent la reconnaissance du travail accompli, l'identification des leviers de développement et l'alignement entre les ambitions individuelles et les orientations de l'entreprise. Dans certains pays, des entretiens spécifiques sont également proposés pour accompagner les mobilités internes, les retours d'absence ou les fins de mission.

En combinant un dialogue social collectif actif et une attention portée aux parcours individuels, l'entreprise s'inscrit dans une logique de gestion humaine, responsable et durable, au service de l'engagement des collaborateurs et de la performance sociale globale.

Le télétravail

Le télétravail, de plus en plus proposé par les entreprises, est une initiative appréciée qui permet de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Ce dispositif répond aux besoins de l'activité tout en permettant aux collaborateurs d'alléger notamment les contraintes liées aux déplacements. C'est pourquoi il est largement adopté au sein du Groupe, avec des cadres locaux établis pour gérer ses potentiels impacts.

Proximité managériale

Talan est convaincu qu'un management non-adapté est un facteur important de risque sur la santé. Les entités du Groupe mettent en place des formations à destination des managers pour les aider à s'approprier leur rôle, en développant une posture et une communication adaptées. Ils sont formés au management assertif et à la communication responsable pour représenter sa Direction et la vision de sa BU et du Groupe. Lors de l'enquête GPTW 2024, 81% des collaborateurs déclarent que le management est accessible et ouvert au dialogue. L'écoute des collaborateurs, via notamment l'enquête de satisfaction permet d'adapter en continu les pratiques managériales et d'encourager un climat de travail favorable à l'épanouissement et à la performance collective.

Culture d'entreprise et cohésion des équipes

Culture d'entreprise et cohésion des équipes
La culture d'entreprise repose sur des valeurs partagées telles que le respect, l'engagement, la convivialité et l'intelligence collective. Elle se traduit concrètement par la mise en place de dispositifs favorisant la cohésion des équipes et le sentiment d'appartenance. Des séminaires internes, des ateliers collaboratifs, des événements festifs et des temps forts de sensibilisation sont régulièrement organisés afin de renforcer les liens entre les collaborateurs et de diffuser une culture commune, quelle que soit la localisation géographique. Des parcours d'intégration structurés permettent d'accueillir les nouveaux arrivants dans un esprit de partage et de proximité. La mise en place de communautés internes, de programmes de mentoring croisé ou encore d'initiatives solidaires, contribue à créer un climat de confiance et d'entraide. Une gouvernance participative impliquant des collaborateurs issus de différentes fonctions et niveaux hiérarchiques est également un levier fort d'alignement et de mobilisation collective autour des projets d'entreprise.

ASSURER LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DE TOUTES ET TOUS

Chez Talan, la santé, la sécurité et le bien-être des collaborateurs font l'objet d'une attention continue et structurée. L'accompagnement des équipes repose sur une coordination entre les Ressources Humaines, les Managers, les Offices Managers et, selon les pays, des experts externes (ergonomes, médecins du travail, prestataires spécialisés en sécurité). Ensemble, ils veillent à la prévention des risques et à la mise en place de dispositifs adaptés aux réalités locales.

Le Groupe facilite l'accès à la santé pour ses collaborateurs et leurs proches. Cela se traduit par : une couverture santé étendue à la famille, des services de télémedecine accessibles, un accompagnement psychologique confidentiel, et des contrats de mutuelle avantageux pouvant aller jusqu'à une prise en charge complète.

Un plan de prévention santé-sécurité est élaboré chaque année au niveau du siège du Groupe, sur la base d'une analyse des risques. En France, ce plan est élargi aux prestataires externes et sous-traitants. Il inclut l'évaluation des risques, l'identification des personnes exposées, la désignation de responsables prévention, le suivi des actions et le rappel des responsabilités des tiers vis-à-vis de leurs propres collaborateurs.

Système de management de la santé et sécurité ISO 45001

En 2024, grande étape dans notre démarche d'amélioration continue Talan a obtenu la certification ISO 45001 pour le siège social de Paris. Cette démarche volontaire permet au travers des audits diligentés sur site de soumettre notre système de santé et de sécurité à l'approbation et aux critiques de tiers externes, afin d'améliorer continuellement l'ensemble du parcours sécurité (bâtiment, collaborateurs dans leurs quotidiens et dans l'exercice de leurs métiers) ainsi que le renforcement des dispositifs de santé, incluant la gestion du handicap, la diversité, la lutte anti-corruption, l'équité et le bien-être au travail.

Cet engagement valorisé nous permet de prévenir l'ensemble des risques et de maintenir une culture du dialogue via par exemple la formation régulière des collaborateurs, la participation active des parties prenantes ainsi que l'analyse des retours d'expérience.

L'obtention de la certification ISO 45001 sur notre siège social marque une première étape structurante. D'autres sites sont progressivement engagés dans le processus afin de déployer un système de management homogène à l'échelle de nos implantations internationales. Cette démarche s'inscrit pleinement dans notre ambition de faire de Talan une entreprise exemplaire en matière de bien-être et de sécurité au travail.

Système d'alerte

Un système d'alerte permet aux collaborateurs et à nos tiers de signaler, de manière libre et protégée, toute situation susceptible de porter atteinte à la santé physique ou psychologique. Ce mécanisme, publié dans notre Code de conduite Groupe, s'appuie sur plusieurs canaux (ligne éthique, management, représentants du personnel) et garantit un traitement rigoureux et rapide des alertes.

Prévention des risques psychosociaux (RPS)

L'ensemble des dispositifs décrits dans la section « Assurer un environnement de travail équilibré et accueillant » contribue directement à la prévention durable des risques psychosociaux (RPS). Ces dispositifs sont, dans les pays disposant d'un système de prévoyance, complété par un accompagnement spécifique incluant des aides matérielles, financières et humaines adaptées à la situation des collaborateurs concernés. Par ailleurs, les RPS sont identifiés et suivis dans le cadre du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), conforme à la réglementation française. Ce document fait l'objet d'une actualisation régulière en lien avec les équipes RH et la médecine du travail, afin d'identifier les facteurs de risques et mettre en œuvre les mesures de prévention adaptées.

GPTW© 2024 : nos collaborateurs hommes et femmes déclarent que 96% des conditions de sécurité sont remplies et 77% que « l'environnement de travail est sain sur les plans psychologique et humain ».

Des actions concrètes ont pu être menées par l'ensemble du Groupe telles que :

**La mise en place d'un système de suivi automatisé des indicateurs santé au niveau du Groupe,
L'aménagement spécifique au poste de travail pour des raisons pathologiques ou préventives : adaptation du temps de travail, recours au travail à distance, mise en place de mi-temps thérapeutique,
Mise à disposition d'équipement adapté : fournitures ergonomiques, analyse acoustique, gestion de la luminosité,**

Des formations sécurité : formations aux premiers secours, Equipier de Première Intervention et exercices d'évacuation et moyens de secours.

Le taux d'absentéisme enregistré en 2024, bien que légèrement en hausse, reste inférieur à notre objectif et significativement en deçà de la moyenne 2023 des entreprises de conseil (6,73 % source Ayming).

ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Face à la diversité des cadres législatifs et culturels en matière de soutien aux personnes en situation de handicap, la mise en place de politiques spécifiques et une approche locale sont indispensables. Talan s'engage à renforcer son implication en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap en mettant en place des accompagnements locaux dédiés et en sensibilisant les équipes à ces sujets.

Nos agences en Europe et à l'Île Maurice mettent en place des formations aux équipes des Ressources Humaines permettant de répondre efficacement aux besoins des collaborateurs concernés durant leur parcours chez Talan.

En France, Talan propose une permanence santé et handicap pour accompagner les collaborateurs et leurs proches. Ces permanences hybrides sont tenues chaque semaine par un expert externe, qui accueille collaborateurs et collaboratrices pour des sujets de santé ou de handicap les touchant directement ou indirectement.

Talan encourage l'éveil des mentalités face aux notions du handicap avec la mise en place de temps forts et d'événements qui participent à la sensibilisation des collaborateurs, telle que la semaine du Handicap.

À l'enquête GPTW© 2024, 96% des collaborateurs déclarent être traités équitablement quel que soit leur éventuel handicap.

Nos entités en France, Royaume-Uni et Luxembourg ont signé des engagements publics en faveur des personnes en situation de handicap à travers La Charte de la Diversité et « Disability Confident ».



Renforcer la diversité à travers la parité professionnelle et l'inclusion



Indicateurs	2022	2023	2024	Objectifs principaux
% de femmes dans l'encadrement supérieur	23%	23%	26%	40 % d'ici 2025
% des collaborateurs sensibilisés aux questions de discriminations ou de harcèlement	65%	92%	86%	90% d'ici 2025

IMPACT POSITIF ET NÉGATIF / RISQUE ET OPPORTUNITÉ MATÉRIELS

Impact +

- Garantir un espace de travail sain et respectueux

Impact -

- Discrimination, violences ou harcèlement impactant la santé mentale des collaborateurs

Risque

- Dénonciations sur réseaux sociaux portant atteinte à l'image de marque en cas de non-respect des engagements D&I
- Inégalités de traitement (rémunération) pouvant générer des litiges et obligations de réparation

NOTRE DÉMARCHÉ

Chez Talan, nous sommes convaincus de l'importance de la diversité et souhaitons en faire un atout pour attirer et retenir les talents. Nous croyons fermement que la diversité des perspectives et des expériences de nos collaborateurs enrichit notre environnement de travail et renforce notre capacité à innover et être performant. Cette diversité fonde notre collectif : plus de 80 nationalités représentées, jusqu'à 50% de femmes au sein des entités Talan, pour 36% de collaboratrices au niveau du Groupe, des fondateurs de confessions différentes, des rachats d'entreprises partageant le même ADN mais ayant chacune sa singularité. La conjugaison des expériences et des expertises technologiques à travers cette diversité, sont essentielles pour faire grandir le Groupe.

C'est pourquoi, Talan s'engage à renforcer la parité entre hommes et femmes, à veiller au strict respect de toutes et tous et à assurer les principes de diversité et d'inclusion dès le recrutement.

Dès 2023, Talan intègre au CODIR Groupe une cheffe de projet pour renforcer les sujets de diversité et de leadership.

Lors de l'enquête GPTW© 2024, les collaborateurs ont pu exprimer leur niveau de perception sur l'équité de traitement et la diversité chez Talan :

- 89% de l'ensemble des collaborateurs déclare que les collaborateurs sont traités équitablement quel que soit leur genre.
- 92% de l'ensemble des collaborateurs déclare que les collaborateurs sont traités équitablement quelle que soit leur origine ethnique.

VEILLER AU RESPECT DE TOUTES ET TOUS

Droits humains

Le Groupe place le respect des droits humains au cœur de ses valeurs et s'engage à veiller au respect sous toutes ses formes de l'ensemble de ses parties prenantes. Nous nous engageons publiquement, notamment à travers la signature du Pacte Mondial des Nations Unies, et la publication de notre Code de Conduite Groupe dans lequel l'ensemble de nos parties prenantes s'engagent à respecter

ces principes fondamentaux. Notre Code de Conduite est renforcé par la mise en place d'un dispositif d'alerte pour signaler toute violation éventuelle à l'ensemble des principes des droits humains, environnementaux et éthiques. Ce dispositif d'alerte est disponible publiquement sur notre site officiel et accessible par l'ensemble de nos parties prenantes.

Lutte contre les agissements sexistes et toutes formes de harcèlement

Le Groupe interdit fermement tout comportement, parole ou acte pouvant porter atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, qu'il s'agisse de collaborateurs ou de tiers. Nous reconnaissons les risques liés à toutes les formes de harcèlement, d'intimidation et de victimisation, quelle qu'en soit la nature. Conscient des risques inhérents à toutes formes de harcèlement, d'intimidation ou de victimisation, le Groupe réaffirme son engagement à prévenir ces situations et à agir avec fermeté à l'encontre de tout comportement inapproprié.

Dans cette optique, un dispositif d'alerte éthique est accessible à l'ensemble des collaborateurs et partenaires externes. Ce dispositif, décrit dans notre Code de conduite, garantit la confidentialité des signalements ainsi que la protection de la personne ayant effectué l'alerte contre toute forme de représailles.

Depuis le lancement de notre engagement Groupe contre les agissements sexistes, nous avons sensibilisé 92 % de nos collaborateurs aux enjeux de l'équité de genre via les modules « Mission Equality », rendus obligatoires pour l'ensemble des effectifs. Bien que notre objectif initial soit atteint, nous poursuivons notre engagement pour 2025 en veillant à intégrer systématiquement les nouvelles entités issues de notre stratégie de croissance externe dans ce dispositif de sensibilisation. En parallèle, des contenus vidéos et documents de sensibilisation à destination des collaborateurs francophones sont disponibles sur notre intranet, dans la rubrique dédiée à la prévention.

Pour renforcer et intégrer les principes de respect aux plus hauts niveaux du Groupe, la Direction des Ressources Humaines de Talan a mis en place un plan de prévention des agissements sexistes et violences au travail intégrant un programme de formation auprès du Comité Exécutif et du management. Son premier déploiement s'est fait sur la zone représentant 57% du périmètre.

D'autres programmes de formation seront étendus aux autres zones d'implantation. Nous avons en parallèle organisé un webinaire à destination des collaborateurs francophones, disponible sur notre intranet dans la rubrique dédiée aux sujets de prévention.

Veiller à instaurer une politique inclusive dès le recrutement

La Charte du Recruteur éthique et inclusif créée et publiée par Talan, affirme nos engagements en faveur de la non-discrimination, de l'équité professionnelle et de l'inclusion. Elle intègre et rappelle le respect des droits internationaux, des droits de l'Homme et des normes internationales du travail. En signant cette charte, les acteurs du recrutement s'engagent à respecter l'ensemble de ces principes et à les mettre en application avec leur candidat et candidate.

Par ailleurs, nous déployons une politique de formation sur la non-discrimination à l'embauche, spécifiquement conçue pour les responsables de recrutement et les collaborateurs impliqués dans le processus de recrutement. Ces formations visent à sensibiliser et à outiller nos équipes pour garantir un processus de recrutement juste et équitable pour tous les candidats.

Talan s'engage activement pour l'emploi des jeunes et des personnes en reconversion professionnelle, notamment à travers l'offre de stages et de contrats d'alternance. Le Groupe recrute environ 150 stagiaires et alternants chaque année, offrant ainsi de nombreuses opportunités aux étudiants, principalement ceux en fin d'études. L'objectif de Talan est non seulement de former ces profils à travers des expériences pratiques enrichissantes, mais aussi de les intégrer durablement dans l'entreprise. En effet, une politique active de conversion des stages et alternances en CDI est mise en place pour retenir les talents et leur offrir des opportunités d'évolution au sein du Groupe.

La Direction du recrutement en France a mis en place des référents handicap au sein de l'équipe recrutement ont la charge de dynamiser et cultiver l'inclusion des personnes en situation de handicap par l'emploi et de mettre en place des actions permettant de recruter de manière éthique et inclusive.

RENFORCER LA PARITÉ HOMMES/FEMMES ET ASSURER L'ÉQUITÉ PROFESSIONNELLE

Promouvoir nos talents féminins

Le Groupe et l'ensemble de notre Comité d'Exécutif sont engagés et mobilisés afin de créer un écosystème permettant de renforcer la parité entre hommes et femmes et de créer un environnement de travail qui soutient les femmes à travers notre programme Women@Talan.

En intégrant différents parcours de développement de compétences, un espace d'entraide et l'opportunité de promouvoir nos talents féminins, le Groupe vise à assurer la mixité au niveau des hauts postes à responsabilité.

PROGRAMME EFFET A : Lancé à l'initiative de notre entité au Canada, Talan a ouvert en 2023 le parcours « Défi 100 jours » à l'ensemble des collaboratrices à fort potentiel. Ce programme de coaching vise à renforcer leurs compétences et leurs ambitions afin de les accompagner vers des postes de leadership au sein du Groupe.

LES « ROLE MODELS » : programme permettant de valoriser nos collaboratrices membres des comités de Direction pour (1) partager leur expérience pour inspirer les collaboratrices juniors (2) Conseiller sur les aspects de la vie tel que la conciliation des vies personnelles et professionnelles (3) Renforcer la culture d'entraide. 13 femmes à travers le Groupe sont identifiées comme « role model » et ont accepté de partager leurs réussites et leurs freins.

Afin de suivre la progression et l'efficacité de nos actions à court et moyen terme et de pouvoir les adapter en fonction des résultats, le Groupe a renforcé le suivi des KPI qui intègre les données de parité au niveau du Groupe.

Équité de traitement et équité salariale

Le Groupe a mis en place un processus structuré permettant d'associer l'ensemble des parties prenantes lors des campagnes de réévaluation salariale. Toute la démarche est intégrée dans un outil RH commun au Groupe, permettant à la Direction des Ressources Humaines un suivi clair et transparent des revues salariales et permettant de veiller à l'équité tout au long de la carrière des collaborateurs.

Aussi, l'ensemble de nos filiales dispose d'une grille de rémunération à l'embauche qui s'appuie sur les minima conventionnels, sectoriels ou nationaux, permettant d'assurer l'équité entre hommes et femmes sur une même fonction dès l'embauche. La Direction des Ressources Humaines met à disposition et assure la mise à jour de cette grille auprès des recruteurs. De l'embauche jusqu'à la réévaluation salariale, la Direction des Ressources Humaines vérifie la cohérence et le bon respect des principes d'équité par niveau et qualification et accompagne les managers sur ces sujets.

Par ailleurs, Talan a mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs une sensibilisation, nommée « Mission Equality », qui aborde les sujets d'égalité professionnelle, notamment les obstacles au développement des carrières et les avantages d'une politique d'égalité professionnelle. Cette sensibilisation est obligatoire et à effectuer dans les trois premiers mois qui suivent l'arrivée dans l'entreprise.

Talan analyse et suit rigoureusement les écarts de rémunération entre femmes et hommes à même niveau de qualification. L'ensemble des pays respectent les réglementations locales inhérentes aux rémunérations, et la publication annuelle des écarts pour les pays concernés, notamment en France pour l'Index Egalité Professionnelle disponibles sur notre site officiel.

La parentalité

Talan s'engage en faveur de la parentalité en adaptant ses politiques aux spécificités locales pour mieux soutenir collaborateurs parents. Le Groupe s'engage à assurer l'équité de traitement entre hommes et femmes en veillant à ce que la parentalité n'ait aucun impact sur l'emploi, les conditions de travail, l'évolution professionnelle et salariale ou la prise de congés des collaborateurs. La Direction des ressources humaines, en collaboration avec les managers, s'assure de l'équité de rémunération au retour des collaboratrices à la suite d'un congé maternité et parental pendant les campagnes de réévaluation salariale. En outre, des entretiens dédiés sont organisés au retour du congé maternité, permettant ainsi de continuer à construire la trajectoire professionnelle de la collaboratrice et d'identifier les moyens pour les atteindre.

Chaque collaborateur, homme et femme, est encouragé à profiter des congés parentaux prévus, ainsi que les droits spécifiques aux jours de l'allaitement pour nos collaboratrices.

A la dernière enquête GPTW®, les hommes et des femmes déclarent à 79% que « les collaborateurs sont encouragés à conserver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. ».

Talan met en place des modalités individualisées pour les femmes enceintes telles que l'adaptation du télétravail, l'aménagement du temps de travail et du poste de travail. Les entités France et l'une de nos filiales au Royaume-Uni offrent l'opportunité d'une reprise du travail après un congé parental à 80% payé à 100%. Talan assure un accompagnement continu via un accès à des guides de parentalité locaux, affirmant ainsi son soutien au bien-être familial des collaborateurs parents.

Faciliter l'accès à la formation et l'évolution professionnelle des collaborateurs



Indicateurs	2022	2023	2024	Objectifs principaux
% de l'effectif Groupe ayant bénéficié à minima d'une formation par an	72 % (France)	70% (Monde)	57%	au moins 80 % chaque année
Nombre de collaborateurs formés	1772	3208	3 396	
Nombre d'heures de formation par collaborateur chaque année	9,5	12,45	13,2	au moins 15 heures / an
% de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien périodique d'évaluation	82%	84%	74%	90% chaque année

IMPACT POSITIF ET NÉGATIF / RISQUE ET OPPORTUNITÉ MATÉRIELS

Impact +	Accompagnement des collaborateurs dans leur développement de carrière
Opportunité	La formation renforce la compétitivité et soutient le développement commercial
Risque	- Coût d'une attrition liée à l'absence d'actions, politiques ou programmes RH adaptés - Inadéquation entre les compétences des collaborateurs et les besoins de transformation entraînant des surcoûts de recrutement

NOTRE DÉMARCHE

Dans un secteur en constante évolution, le développement des compétences est à la fois un levier d'employabilité, de performance et d'attractivité. L'entreprise déploie un cycle de performance structuré, combinant entretiens réguliers, formations ciblées et parcours de développement individualisé. Ces dispositifs permettent aux collaborateurs d'adapter leurs expertises aux enjeux clients, tout en construisant des trajectoires professionnelles dans un environnement concurrentiel et un Groupe en forte croissance.

ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DE CHAQUE COLLABORATEUR

Talan a mis en place une gestion structurée de ses talents à travers un cycle de performance en cinq étapes majeures, visant à garantir un suivi personnalisé éthique et commun à tous les collaborateurs.



Grâce à la combinaison d'une politique de suivi de carrière structurée et d'initiatives locales, 100% de nos collaborateurs et collaboratrices bénéficient d'échanges sur leur parcours avec leur manager et/ou équipe des ressources humaines. En 2024, 74% ont également bénéficié d'un entretien périodique d'évaluation, (Une baisse de 10 points lié notamment aux difficultés de collecte des données notamment en Belgique et une filiale en France).

Pool de talents

Talan vise à attirer, développer, motiver et retenir les employés. Il est essentiel de connaître le potentiel des collaborateurs de l'entreprise, de comprendre leurs forces et leurs besoins pour contribuer à leur développement. En 2023, Talan intègre dans ce cycle l'identification de « Pools de talents », classifiant 6 profils de talents.

L'identification et la gestion des Pools de talents sont des pratiques clés qui visent à :

- Engager et fidéliser nos collaborateurs : les pools de talents servent de base pour concevoir des programmes de développement sur mesure, offrant à nos collaborateurs des opportunités de formation et de croissance visant à développer leurs compétences et à se projeter et avancer dans leur parcours professionnel,
- Capitaliser sur nos ressources existantes : reconnaître et investir sur les talents déjà présents en interne et ainsi maximiser la rétention de nos ressources clés et limiter les coûts liés à un turn-over important,
- Renforcer la parité et l'inclusion : les pools de talents garantissent plus d'équité dans les décisions de promotions, d'augmentation, et d'accompagnement.

Référentiel de compétences Groupe

Un référentiel regroupant nos métiers, une échelle de grades et leurs compétences socles associées est mis en place à travers le Groupe. Accessible à l'ensemble des collaborateurs, ce référentiel offre un cadre commun qui facilite la conception de trajectoires professionnelles. Chaque collaborateur est positionné dans le référentiel métiers dès son embauche, puis réévalué lors des échanges avec son managers qui ponctue son parcours, tel que l'entretien annuel.

Ce système permet aux collaborateurs de visualiser leur progression à travers les grades et d'identifier leurs axes de développement en fonction de leurs besoins et aspirations. De plus, un référentiel additionnel spécifique est mis à disposition pour chaque pays ou business unit, prenant en compte les particularités locales et garantissant ainsi une gestion des compétences adaptée à chaque contexte métier ou géographique.

EVOLUER ET S'EPANOUIR AVEC LA FORMATION

Les Responsables de formation de chaque entité du Groupe définissent chaque année la stratégie adaptée à leur contexte local. En accord avec la Direction Groupe, ils fixent les objectifs chiffrés, les budgets et les priorités. La formation des nouveaux collaborateurs est encouragée dès leur arrivée. Plusieurs entités, en Europe et en Amérique du Nord, ont développé des parcours spécifiques à compter du jour d'arrivée, et assurent des formations qualifiantes dès la première année.

Les formations sont dispensées principalement par des prestataires et organismes de formation externes. Certaines formations peuvent être dispensées en interne par des experts ou via des plateformes de formation mis à disposition par le Groupe.

Les actions de formation sont mises en place dans différents cadres :

- Gestion de carrière : elle concerne la montée en compétences de collaborateurs dans le cadre de leur suivi professionnel,
- Projet/mission : action de formation destinée à renforcer les compétences d'un collaborateur dans le cadre d'un projet donné ou en prévision d'une mission,
- Stratégie d'entreprise : l'objectif est de développer les performances futures de l'entreprise au travers de nouvelles orientations (nouvelles offres, nouveaux partenariats),
- Certification : la validation de l'expertise des collaborateurs par les programmes de certification des partenaires de la société.

Plusieurs domaines sont couverts par le plan de développement des compétences élaboré annuellement au regard de la stratégie de l'entreprise et des remontées de besoins exprimés par les managers : Softskills (Management, Prise de parole en public, communication...), métiers (Finance, RH, Commerce...), méthodologie (Gestion de projet, Design thinking, Story telling, méthodes Agile...), technologie (Big Data, Pilotage de la Performance, Data Intelligence...), langues (anglais, français).

Cette année, nous avons enregistré une augmentation de 6 % du nombre total de collaborateurs ayant suivi une formation visant l'acquisition de nouvelles compétences. Toutefois, leur proportion au sein du Groupe est en recul, passant de 70 % à 57 %. Cette baisse s'explique principalement par deux facteurs : des difficultés rencontrées dans la collecte de données en Tunisie et l'intégration de nouveaux effectifs suite aux récentes acquisitions. À noter que ce résultat n'inclut pas les actions de sensibilisation. Talan réaffirme son objectif d'atteindre, chaque année, un taux de 80 % de collaborateurs formés.

Plan individuel de formation

Après avoir recueilli les souhaits de formation lors des entretiens annuels, les plans individuels de formation sont définis pour chaque collaborateur, en fonction de leur souhait de développement. Ils peuvent également suivre des formations complémentaires au cours de l'année pour des besoins spécifiques relatifs à leur mission.

Plateforme de formations et catalogue

Le Groupe a renforcé le déploiement d'une plateforme de formation, offrant de nombreuses opportunités pour les collaborateurs d'enrichir leur parcours professionnel tout en soutenant l'innovation et la compétitivité sur le marché. Elle permet un accès libre et flexible à une vaste bibliothèque de cours couvrant de multiples disciplines.

Des programmes communs

- Parcours de sensibilisation RSE

En collaboration avec l'ensemble des services impliqués sur les sujets sociaux, environnementaux et éthique, le Groupe a mis en place une base de formations obligatoires à suivre dans les trois premiers mois d'intégration. Cette base de sensibilisations vise à assurer la bonne prise en compte, par l'ensemble des collaborateurs, des engagements du Groupe et du respect des sujets d'équité (incluant les sujets de harcèlement et discrimination), de lutte contre la corruption, de cybersécurité et de numérique responsable.

En 2024, plus de 3500 collaborateurs du Groupe ont suivi au moins une sensibilisation sur l'un des enjeux de la responsabilité sociétale des entreprises, comptabilisant plus de 5500 collaborateurs formés depuis 2022.

- Boost Your Talan

Mis en place depuis 2019 en France et étendu à l'international depuis 2021, le programme « Boost Your Talan » offre une opportunité unique à nos collaborateurs de plus de deux ans d'ancienneté de développer et/ou de renforcer leurs compétences en management, technologie, innovation, et bien plus encore.

Chaque année, le Groupe lance 2 appels à projet à l'ensemble des collaborateurs et retient 3 à 4 dossiers par campagne. Les collaborateurs finalistes bénéficient d'un financement à hauteur de 50% pour s'engager dans leur projet.

Les 2 dernières éditions de Boost Your Talan ont marqué de belles réussites auprès de nos collaborateurs internationaux. Encore une fois cette année 60% des dossiers ont été retenus. Depuis sa création Talan a investi 100 000€ pour encourager les collaborateurs volontaires à suivre la formation de leur choix.

- Lead Like a Guide

Talan a mis en place une nouvelle initiative : un programme de leadership, Lead like a Guide. L'objectif est de réunir une vingtaine de leaders de Talan (directeurs, managers, ...) Provenant de pays et d'entités différentes dans le but de les faire travailler ensemble et de renforcer leurs compétences en leadership tout en développant une confiance mutuelle. Avec l'aide de guides

montagnards, l'équipe de leaders avait pour mission de gravir une montagne en devant adapter rapidement leur communication, leur capacité à travailler ensemble, prise de risque et à se faire confiance. Le concept repose sur l'inspiration tirée du travail collectif des guides et de leur adaptabilité face aux risques, appliquée au métier de leader d'équipes au quotidien.

L'édition 2024 a rassemblé 22 directeurs de 7 pays et 11 entités différents, contribuant à renforcer les liens entre les équipes de Talan à travers le monde. Pour chacun, ce fut une expérience unique, inspirante et riche en apprentissages. Devant le succès de cette première édition, il a été décidé de renouveler cette initiative chaque année afin qu'un maximum de futurs leaders de Talan puissent en bénéficier.

Développement à travers la reconversion professionnelle

En Tunisie et en France, Talan s'engage activement dans des initiatives innovantes visant à développer les compétences et à favoriser la reconversion professionnelle dans le domaine du numérique. Ces initiatives démontrent l'engagement de Talan à soutenir le développement professionnel de ses collaborateurs et à répondre aux besoins évolutifs du marché du travail.

En Tunisie, Talan a créé la Talan Academy pour reconvertir des diplômés de filières sans débouchés vers des métiers du numérique. Environ soixante diplômés suivent chaque année les cursus proposés, dont 80% poursuivent leur carrière chez Talan ou trouvent un emploi dans le mois suivant leur formation. Talan Academy offre des formations intensives de trois mois, conçues pour renforcer l'employabilité des participants. L'objectif est de développer les compétences nécessaires pour répondre aux besoins du marché du travail et prévenir l'obsolescence des compétences. Les formations gratuites, basées sur le peer-learning, sont une opportunité pour intégrer Talan. Les participants, sélectionnés à travers un processus rigoureux, bénéficient d'un environnement propice à l'apprentissage et au développement professionnel.

En France, le programme "Parcours Reconversion" de Talan, lancé en 2017, renouvelle sa promotion chaque année. Ce parcours aide les personnes à changer de carrière vers les systèmes d'information et le conseil en management. Ce programme offre aux candidats des formations et un accompagnement personnalisé pour les préparer à leur futur emploi.

Promouvoir une culture de l'initiative et valoriser l'innovation collaborative



Indicateurs	2022	2023	2024	Objectifs principaux
Nombre de jours dédiés à la Recherche par an	9 000	13 000	39 000	10 000 jours minimum/an

IMPACT POSITIF ET NÉGATIF / RISQUE ET OPPORTUNITÉ MATÉRIELS

Impact +	• Utilisation de l'IA pour améliorer l'efficacité du travail et valoriser les compétences des collaborateurs
Impact -	• Utilisation de l'IA pour améliorer l'expérience client

NOTRE DÉMARCHE

L'innovation et la recherche sont au cœur de l'ADN du Groupe Talan. Porté par une dynamique croissante, notre Centre de Recherche et d'Innovation (R&I), inauguré en 2019, s'impose aujourd'hui comme un pilier stratégique pour répondre aux défis technologiques, sociétaux et environnementaux. En 2024, plus de 39 000 jours ont été consacrés à la recherche, un record pour le Groupe, mobilisant plus de 60 docteurs sur plus de 35 projets de recherche appliquée.

Notre centre a pour mission d'encourager et de porter les initiatives technologiques et méthodologiques du Groupe notamment dans les domaines de la transformation numérique, de l'intelligence artificielle, du traitement des données, des impacts sociétaux des technologies et des transformations qu'elles induisent. Son rôle est d'anticiper les évolutions technologiques et de permettre au Groupe de construire de nouvelles offres ayant des impacts positifs sur la société au sens large.

ORIENTATIONS STRATEGIQUE ET ORGANISATION DES PROJETS

Le Groupe Talan place la recherche et l'innovation au cœur de sa stratégie de développement afin de répondre aux attentes de nos clients en matière technologique, méthodologique et sociétale. Trois axes majeurs structurent cette approche :

1. Définir une stratégie de recherche et innovation intégrée
2. Renforcer la visibilité et l'attractivité
3. Investir dans les compétences et les talents

Afin de structurer efficacement nos projets de recherche et de répondre aux besoins spécifiques des Business-Units ainsi qu'aux évolutions du marché, nous nous appuyons sur quatre pôles : pratiques et innovations managériales, gouvernance et évaluation des technologies, trajectoire carbone et performance RSE, usages des technologies et cas métiers. Cette organisation garantit une synergie étroite entre nos équipes de recherche, les entités opérationnelles du Groupe et nos clients, permettant le développement de solutions concrètes.

LES ACTEURS DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

Les activités de Recherche et Innovation du Groupe Talan sont coordonnées par le Centre R&I dont la direction est basée à Paris mais qui s'appuient sur des intervenants dans tous les pays où Talan est présent afin de proposer des projets répondant aux mieux aux problématiques de chaque tissu économique local, tout en conservant une vision stratégique générale. En 2024, l'intégration de Micropole et Coexya a renforcé notre capacité d'innovation. Leurs contributions respectives, déjà opérationnelles, enrichissent notre portefeuille de projets.

Ainsi, aujourd'hui, l'écosystème R&I du Groupe s'appuie sur plusieurs entités complémentaires :

- Le Centre R&I de Paris, cœur stratégique, animé par une équipe pluridisciplinaire (docteurs, data scientists, chercheurs en sciences humaines),
- Dataroots, expert en IA et data science, très actif sur les projets AI4Good (empowerment numérique, suivi carbone, santé),

- Gernserv, pionnier sur la transition énergétique (projet Ammogen sur l'ammoniac comme vecteur d'hydrogène),
- Micropole, cabinet de conseil digital, avec une cellule Innovation qui pilote la veille technologique, les POC et les crédits d'impôt recherche,
- Coexya, contributeur majeur sur les technologies de santé, la modélisation environnementale et l'écoconception numérique.

Ces synergies renforcent notre capacité à anticiper les transformations, expérimenter à échelle réelle et faire évoluer nos pratiques métier.

DES PROJETS EMBLEMATIQUES QUI TRANSFORMENT NOS PRATIQUES

Plusieurs projets majeurs illustrent notre capacité à innover avec impact :

- Talanseeker : assistant intelligent pour composer des équipes projet à partir des compétences internes, optimisant la réponse aux appels d'offres,
- CV Pro AI : assistant d'aide à la mise à jour et à l'optimisation des CV, basé sur l'IA générative,
- HOPE : plateforme d'expression des souhaits d'évolution professionnelle des collaborateurs,
- OptiLLM : outil d'optimisation de modèles d'IA générative pour en maximiser la sobriété, la précision et la conformité.

L'année 2024 a également été marquée par :

- **L'obtention du label HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers), faisant de Talan la première entreprise privée française à recevoir cette reconnaissance européenne. Elle atteste de la qualité de notre environnement de travail pour les chercheurs.**
- **La structuration de la cellule Innovation Micropole, intégrée au Groupe, qui identifie les technologies émergentes, mène des expérimentations (POC) et valorise les projets intégrables au Crédit Impôt.**
- **L'intégration de Coexya, dont les travaux R&D portent autour de l'IA médicale (Consore, Onco Place), de la modélisation de l'impact environnemental (MithraREM) ou encore de l'optimisation industrielle (IoT, performance énergétique).**

UNE CULTURE DE L'INNOVATION PARTAGÉE ET VALORISÉE

Chez Talan, la diffusion de la connaissance est un levier essentiel pour ancrer l'innovation dans les pratiques de l'entreprise et au-delà. En 2024, cette dynamique s'est traduite par un ensemble d'initiatives internes et externes visant à renforcer l'acculturation technologique et à encourager la montée en compétence de l'ensemble des parties prenantes.

Publications scientifiques et professionnelles

Le Centre R&I a produit plus de 40 publications cette année, dont une majorité dans des revues et conférences à comité de lecture. Ces travaux couvrent des thématiques variées : intelligence artificielle, gouvernance des technologies, sobriété numérique, pratiques managériales, ou encore transition écologique. Cette production contribue au rayonnement du Groupe dans les écosystèmes scientifiques et technologiques.

Événements de diffusion et d'acculturation

- Événements internes : les petits-déjeuners de la recherche permettent aux collaborateurs de découvrir les projets en cours, poser des questions aux chercheurs et contribuer à la réflexion collective. Ces moments favorisent l'appropriation des travaux par les équipes opérationnelles.

- Événements externes : Talan est intervenu en 2024 dans plusieurs conférences académiques et professionnelles, comme les Journées EPITA, qui ont réuni des centaines d'étudiants et d'enseignants autour des enjeux de l'IA responsable et de la recherche appliquée. Des interventions ont aussi été menées à l'ENSTA, dans des IUT et lors de salons spécialisés. Mais également ENSIMAG, ou encore EFREI.

Événements de diffusion et d'acculturation

Nos chercheurs assurent également des cours, ateliers et modules de formation dans plusieurs établissements partenaires afin de partager son expertise et contribuer à la formation de futurs professionnels. En 2024, ces actions ont concerné :

- Des enseignements universitaires (en lien avec des masters IA ou transformation numérique),
- La codirection de thèses CIFRE ou doctorats académiques,
- Des formations en interne auprès des équipes Delivery, pour favoriser le transfert des innovations issues des projets R&D vers les pratiques métiers.

Une logique d'open innovation au service des écosystèmes

Au-delà de la transmission interne, Talan s'engage dans une logique d'innovation ouverte, en nouant des partenariats avec des startups, des laboratoires, des écoles d'ingénieurs et des acteurs institutionnels. En 2024, plusieurs projets ont ainsi intégré des approches collaboratives multi-acteurs, notamment sur les thématiques de l'IA générative, de la santé numérique ou de la cartographie des impacts environnementaux.

Pour 2025 nous objectivons de renforcer notre rôle d'acteur international de l'innovation responsable.

Pour cela nous nous appuierons autour de quatre axes :

- Recruter 50 nouveaux docteurs pour renforcer notre expertise,
- Structurer une unité d'excellence opérationnelle pour industrialiser les productions de recherche,
- Développer des partenariats académiques et technologiques internationaux,
- Déployer les outils d'IA interne (TALIA, OptiLLM) à l'échelle du Groupe, au service de la performance collective.

02

Sustainable business

Transformer nos pratiques et nos offres pour répondre aux enjeux du développement durable

Intégrer la RSE au plan stratégique et au projet d'entreprise

Indicateurs	2022	2023	2024	Objectifs principaux
% de la rémunération variable des membres du COMEX liée à un objectif RSE commun	15%	15%	10%	30 % d'ici 2025
% des nouveaux collaborateurs sensibilisés à la stratégie RSE du Groupe	92%	85%	NC	90 % chaque année

NOTRE DÉMARCHE

Talan se positionne comme moteur pour ses parties prenantes et s'engage à promouvoir un comportement responsable et durable au sein de son écosystème. Nous sommes convaincus que l'intégration des enjeux RSE au projet d'entreprise permet au Groupe d'adapter continuellement ses pratiques et d'anticiper les nouvelles exigences de la société.

DES GOUVERNANCES ENGAGÉES

Le Groupe s'appuie sur une gouvernance interne en charge de contrôler, piloter, challenger et déployer toutes les actions menées dans le cadre de la responsabilité sociétale, qui engage l'entreprise à son plus haut niveau stratégique et implique l'ensemble des directions et collaborateurs des services.

Notre Comité de surveillance est composé du Comité Exécutif Groupe et de nos partenaires capitalistiques. Ces derniers sont très investis dans notre démarche RSE ; l'un de nos investisseurs est d'ailleurs reconnu par le Label BCorporation.

Le Comité de surveillance suit l'avancement du plan d'action stratégique tous les trois mois. Aussi chaque année, nos investisseurs évaluent notre performance ESG via un audit interne afin d'apprécier notre démarche d'amélioration continue.

La Direction RSE intervient régulièrement pour présenter les plans d'actions locaux et présenter les projets entrepris avec les équipes opérationnelles. Enfin, Talan s'engage aussi auprès de ses parties prenantes externes (clients, fournisseurs, etc.) en permettant à chacun de s'engager et de s'intégrer dans cette stratégie dans une logique de dialogue constructif.

La Direction en charge du pilotage de la stratégie RSE a participé à la table ronde ESG organisée par notre partenaire capitalistique qui a pour ambition de créer une forte synergie entre ses entreprises en portefeuille en terme d'ESG, et d'accompagner au mieux chaque entreprise dans sa stratégie en la matière. A cette table ronde trois ateliers étaient à l'honneur : Mesures du carbone, Réglementation européenne et Gouvernance responsable.

ASSOCIER LES COLLABORATEURS A LA PERFORMANCE DU GROUPE A TRAVERS L'ACTIONNARIAT SALARIE

Convaincu que l'engagement de ses collaborateurs est un levier essentiel de sa réussite collective, le Groupe Talan s'attache à favoriser leur implication directe dans la création de valeur via un dispositif d'actionnariat salarié structurant. En 2024, près de 30 % du capital du Groupe était détenu par les salariés, témoignant d'un véritable alignement entre les intérêts des collaborateurs et les ambitions stratégiques de l'entreprise.

Ce choix s'inscrit dans une volonté forte de favoriser la responsabilisation et de valoriser la contribution individuelle et collective à la performance globale. L'actionnariat salarié constitue également un levier d'attractivité et de fidélisation, particulièrement différenciant dans un contexte de marché tendu pour les talents du numérique.

Ce modèle de partage de la valeur, pérenne et ouvert, participe pleinement à la dynamique de transformation portée par le Groupe et à l'ancrage d'une culture d'entreprise fondée sur la transparence, la confiance et l'engagement durable.

DES OBJECTIFS PARTAGES ET COMMUNS

L'engagement au plus haut niveau de Gouvernance et celui des collaborateurs sont un point clé de réussite pour le déploiement de notre démarche. Depuis la mise en place de sa stratégie, Talan assure avec transparence l'information des actions et résultats auprès des collaborateurs, et intègre dans les objectifs annuels des Comités Exécutifs et de direction un objectif commun en lien avec les enjeux RSE.

Notre objectif est que l'ensemble des partenaires, clients, fournisseurs et collaborateurs soient associés régulièrement à nos actions et se fixent des objectifs tangibles en termes d'engagements responsables. Inscrit dans une démarche d'amélioration continue, Talan ambitionne d'augmenter sa note chaque année et de faire partie du top 1% des entreprises de son secteur évaluées par Ecovadis. Ainsi, nous avons choisi comme indicateur clé de cet engagement d'associer 10% de la rémunération variable des membres du comité exécutif et direction à l'amélioration des résultats de cette évaluation annuelle.

En janvier 2025, le Groupe Talan obtient la médaille Platinum, plaçant le Groupe Talan au top 1% parmi plus de 6200 entreprises évaluées au niveau mondial par l'organisme de notation. Depuis la mise en place de notre stratégie RSE, nous avons progressé de 8 points chaque année, passant d'une notation de 60 à 83 sur 100. En complément, EcoVadis évalue la gestion du carbone de Talan au Niveau Avancé. A noter qu'en 2024, Coexya a également obtenu un score Ecovadis global de 73/100, plaçant cette filiale du Groupe parmi les entreprises les mieux notées.

Par ailleurs, la Direction et l'équipe de pilotage RSE s'appuient sur des leviers de communication interne pour assurer le bon niveau d'information et sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de notre démarche RSE :

- L'ensemble de notre stratégie RSE est accessible en français et anglais sur notre plateforme interne dédiée.
- Une présentation de la démarche est intégrée et présentée par l'équipe pilote lors de la session d'intégration.
- Chaque année, trois interventions Live sont organisées pour l'ensemble du Groupe.
- La Direction et les équipes opérationnelles interviennent également au niveau de chaque pays sur des sujets spécifiques locaux.
- Dans le cadre de notre croissance externe, nous avons systématisé le partage de notre stratégie RSE auprès de l'ensemble des collaborateurs des entités qui ont rejoint le Groupe. Cette première phase d'acculturation permet la présentation de nos enjeux et facilitera à terme la collecte des données.

Intégration RSE des nouvelles entités

Dans le cadre de notre croissance externe, des ateliers et rendez-vous ont été organisés avec les Directions et Comités RSE des entreprises intégrées en 2024. Ces échanges ont permis de partager notre stratégie, de valoriser les actions existantes, de mutualiser les bonnes pratiques et d'élever collectivement le niveau d'ambition. Cette démarche d'acculturation favorise l'adhésion, prépare la consolidation des données et renforce l'engagement commun autour des enjeux RSE du Groupe.

FINANCEMENT A IMPACT

Depuis 2019, Talan a lié une grande partie de son financement à la performance de sa Responsabilité Sociétale. C'est plus de 80% de son financement qui est adossé à des objectifs liés à l'amélioration de sa notation Ecovadis sur l'ensemble des périmètres sociaux et environnementaux, au maintien de la satisfaction de nos collaborateurs, à la progression de la représentation des femmes à des postes de management et le pourcentage de collaborateurs formés à plus de 70%. En atteignant ses objectifs année après année, Talan continue de renforcer sa démarche d'amélioration continue et ses engagements en faveur d'une société responsable.

MESURE DE NOTRE PERFORMANCE

La mesure de la performance est essentielle dans un contexte d'intégration et de transformation. Cela permet de suivre l'efficacité de nos initiatives, d'identifier les domaines nécessitant des améliorations et de garantir que nos actions produisent les impacts positifs escomptés. En utilisant des indicateurs précis et pertinents, nous pouvons rendre compte de notre progression de manière transparente, renforcer la confiance de nos parties prenantes et adapter nos stratégies en fonction des résultats obtenus. La mesure de la performance est donc un outil indispensable pour la Direction en charge du pilotage de nos engagement RSE en lien avec les Comités Exécutifs et les équipes opérationnelles.

Depuis 2023, Talan a déployé une solution logicielle dédiée à la performance durable, désormais adoptée sur 38 sites. Cet outil centralise la collecte, la consolidation et l'analyse des données RSE et carbone, tout en fiabilisant les indicateurs de suivi. Il facilite le pilotage des engagements du Groupe, la préparation des rapports réglementaires (notamment CSRD) et une communication extra-financière transparente. L'intégration de la mesure des émissions de Gaz à Effet de Serre renforce notre capacité à évaluer et maîtriser notre impact global.

Intégrer la RSE au plan stratégique et au projet d'entreprise

Indicateurs	2022	2023	2024	Objectifs principaux
% des collaborateurs du Groupe sensibilisés aux enjeux climatiques et/ou à la sobriété numérique	74%	89%	89,50%	au moins 80 % chaque année
% de collaborateurs couverts par un système de management de l'environnement certifié ISO 14001	0%	10%	45%	certifier au moins un site supplémentaire par an
Emissions directes de GES (Groupe) Scope 1 en t.eqCO	655,06	525,64	1247,67	*-41% de réduction absolue d'ici 2030
Emissions indirectes de GES (Groupe) Scope 2 en t.eqCO	2 348,92	1 063,48	1292,78	
Autres émissions indirectes de GES (Groupe) Scope 3 en t.eqCO	4 780,71	10 763,01	14 697,38	-20% en intensité par ETP d'ici 2025

IMPACT POSITIF ET NÉGATIF / RISQUE ET OPPORTUNITÉ MATÉRIELS

Impact +	Valorisation et recyclage des équipements informatiques en fin de vie
Opportunité	- Accès facilité à des financements durables par l'engagement de réduction des émissions de GES - Formation des équipes aux pratiques Green IT et d'éco-conception tout au long du cycle de vie des services
Impact -	- Les émissions de GES de Talan contribuent à son échelle à l'impact environnemental du numérique et accentuent les effets du réchauffement climatique - Impact des appareils électroniques achetés et utilisés tout au long de leur cycle de vie sur la biodiversité - Impact des émissions de GES de la chaîne d'approvisionnement sur la biodiversité - Impact du mix énergétique de Talan sur ses coûts et sa stratégie
Risque	- Augmentation des coûts liés à la croissance des consommations (M&A) et à la hausse des prix de l'énergie - Difficultés à se conformer aux législations, normes et exigences de publication futures, générant des coûts ou investissements supplémentaires

NOTRE DÉMARCHÉ

Notre démarche environnementale repose sur des actions concrètes : la mesure de notre bilan carbone, la définition d'une trajectoire de réduction accompagnée d'un plan d'actions de réduction pour minimiser notre impact et la sensibilisation de nos collaborateurs aux enjeux environnementaux pour instaurer une culture d'écoresponsabilité. Nous complétons cette démarche en contribuant à la préservation de puits de carbone naturels, notamment en soutenant des projets de reforestation fiables, sélectionnés par un partenaire de confiance.

Une Manager de l'environnement est en charge de déployer la stratégie environnementale au sein du Groupe et s'appuie sur le comité de Direction de chaque pays. La Direction de chaque zone ainsi qu'un membre du Comité Exécutif garantissent l'allocation des ressources nécessaires à l'avancée des chantiers.

CALCULER NOTRE BILAN CARBONE ET DÉFINIR UNE TRAJECTOIRE DE RÉDUCTION

Chaque année depuis 2021, Talan calcule son bilan carbone Groupe sur les scopes 1, 2 et 3 afin de prendre en compte l'ensemble des impacts climatiques de l'activité du groupe.

Scope 1	Emissions directes des sources fixes de combustion (1.1) Emissions directes des sources mobiles de combustion (1.2) Emissions directes fugitives (1.4)
Scope 2	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité (2.1) Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid (2.2)
Scope 3	Produits et services achetés (3.1) Biens immobilisés (3.2) Émissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou le scope 2) (3.3) Déchets générés (3.5) Déplacements professionnels (3.6) Déplacements domicile-travail (3.7)

Talan a investi en 2023 pour une meilleure fiabilité du calcul de son bilan carbone, en adoptant une solution de suivi des données liées à nos postes d'émission de gaz à effets de serre. Une équipe interne formée, une solution de suivi performante complétée par l'accompagnement d'un cabinet externe d'expert nous permet d'avoir chaque année une meilleure évaluation de notre impact.

Sur la base de notre bilan carbone de référence réalisé en 2022, nous avons défini une trajectoire de réduction des émissions à l'échelle du groupe, structurée autour d'objectifs à court et long terme, et élaborée sous la supervision d'un prestataire externe.

Cette trajectoire s'inscrit dans l'alignement avec les objectifs de l'Accord de Paris, visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C par rapport aux niveaux préindustriels. Ainsi, nous nous sommes engagés à réduire nos émissions de gaz à effet de serre de 41 % d'ici 2030, avec une première étape fixée à 2025, ciblant une diminution de 20 % en intensité par collaborateur.

Cependant, l'évolution rapide de notre organisation, marquée par une expansion internationale et l'intégration de nouvelles entités en 2024, a profondément transformé notre périmètre d'analyse. Cette croissance externe (qui s'est traduite par une hausse du nombre de pays et de sites couverts ainsi que par l'augmentation du volume d'activités) modifie significativement les contours de notre empreinte carbone. Elle appelle, en toute logique, à une réévaluation de notre trajectoire climatique initiale afin de mieux refléter la réalité élargie du Groupe.

C'est pourquoi une actualisation de notre trajectoire de réduction des émissions est prévue courant 2025. Cette révision tiendra compte des nouvelles données issues de notre dernier bilan carbone, plus représentatif et exhaustif, et intégrera les spécificités des entités récemment intégrées. Elle visera à garantir la cohérence de nos engagements avec notre empreinte mise à jour, tout en renforçant l'efficacité de nos actions.

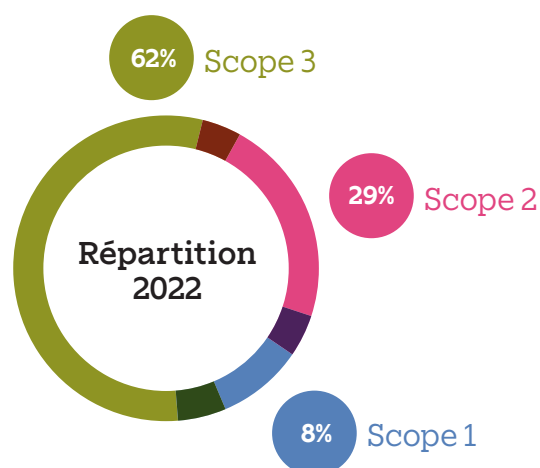
Dès 2023, des plans d'action locaux, alignés sur la trajectoire 2022-2030, ont été élaborés et partagés avec les Comités Exécutifs de chaque zone géographique, afin de les accompagner dans la priorisation des initiatives à déployer.

L'ajustement à venir de notre stratégie environnementale témoigne de notre volonté de progresser de manière responsable, transparente et adaptée à la réalité de notre organisation en pleine transformation.

Rapport de notre empreinte

En 2022, année de référence de notre bilan carbone, 5 sources d'émissions représentaient 94% des émissions du Groupe, réparties dans 3 grands domaines :

- Mobilité (déplacements domicile-travail, flotte de véhicules de Talan et voyages d'affaires) : 37 %
- Locaux et bâtiments (énergie, chauffage, climatisation, électricité) : 32 %
- Achats (matériel de bureau, mobilier, consommables et achats IT) : 22 %



GHG Protocol en tCO2e	2022	2023	2024
Pays	8	10	13
Sites	16	26	38
Effectifs	3 872	4 462,2	6,377
Scope 1	655,06	525,64	1 247,67
Scope 2	2 348,92	1 063,48	1 292,78
Scope 3	4 780,71	10 763,01	14 697,38
Total	7 784,69	12 352,13	17 237,83

L'année 2024 marque une étape structurante dans la consolidation de notre empreinte carbone à l'échelle du Groupe. Le périmètre de notre analyse s'est élargi de manière significative, passant de 10 à 13 pays et de 26 à 38 sites, à la suite de l'intégration de nouvelles entités telles que GCL, Micropole et Coexya. Cette évolution traduit non seulement notre dynamique de croissance externe, mais aussi notre volonté d'inclure de façon rigoureuse l'ensemble des activités, infrastructures et mobilités associées à ces intégrations.

Ce nouveau périmètre implique mécaniquement une augmentation des émissions liées, entre autres, à l'accroissement du nombre de collaborateurs, à l'extension des surfaces de bureaux, à l'intensification des déplacements professionnels et à une hausse des consommations de ressources. Cette progression peut interpeler, mais reflète une meilleure compréhension de notre impact global, désormais évalué sur des bases plus complètes et réalistes.

Ce travail d'élargissement constitue un levier fondamental pour améliorer la précision de nos actions futures, et poser les fondations d'une stratégie environnementale plus intégrée, cohérente et alignée avec notre organisation actuelle.

Fiabilisation et actualisation du bilan carbone

Dans une démarche de transparence et d'amélioration continue, Talan a engagé Ecoact, expert de la définition et la mise en œuvre de trajectoires bas carbone, pour fiabiliser son bilan carbone 2024.

Cette collaboration vise à actualiser l'année de référence (2022) et à recalculer une trajectoire de réduction des émissions alignée avec l'évolution du Groupe. En effet, la croissance et les transformations récentes de Talan nécessitent une mise à jour de ses engagements pour garantir des objectifs ambitieux mais atteignables. En parallèle, le Groupe poursuit ses efforts de consolidation des données, de réduction des émissions à l'échelle locale comme globale, et d'amélioration continue de la qualité des informations environnementales.

Nous restons fermement engagés à poursuivre nos efforts de réduction des émissions de GES et à suivre le plan d'actions de réduction à horizon 2030.

A noter qu'au niveau local, la filiale Gemserv qui a rejoint le Groupe en 2023, est engagée à atteindre à un niveau d'émissions « Net Zero » pour son périmètre d'ici 2040.

AGIR ET SENSIBILISER AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Grâce à un bilan carbone plus représentatif et à une trajectoire de réduction en cours de redéfinition, nous avons identifié des leviers concrets et mis à jour notre feuille de route pour cibler nos actions sur les principaux postes d'émissions, en intégrant les spécificités des nouvelles entités.

L'objectif reste inchangé : poursuivre, avec réalisme et détermination, la réduction progressive de notre empreinte carbone à l'échelle du Groupe.

Au-delà des outils et des indicateurs, la transition écologique repose aussi sur l'engagement des collaborateurs. En 2024, Talan a poursuivi ses actions de sensibilisation et de formation aux enjeux environnementaux, pour permettre à chacun d'agir à son échelle. Cette mobilisation collective contribue à faire vivre une culture d'entreprise plus responsable, en cohérence avec les valeurs du Groupe.

Actions Groupe :

- **Global Compact Academy** : mise à disposition d'une plateforme de formation RSE (notamment sur le volet « environnement ») accessible à tous les collaborateurs des entreprises membres du Pacte mondial des Nations Unies
- **Fresques du Climat et du Numérique** : Depuis 2022, près de 800 collaborateurs ont participé à l'un de ces ateliers collaboratifs sur les enjeux du dérèglement climatique et de l'impact environnemental du numérique.
- **Journée d'intégration Groupe** : lors de cette journée, la stratégie environnementale et les programmes de sensibilisation mis à disposition de chaque collaborateur leur sont présentés
- **Guide de réduction d'empreinte carbone Groupe** : un guide d'une dizaine de pages a été publié sur l'intranet Groupe afin de rappeler les principaux leviers de réduction du Groupe et la façon dont chaque collaborateur peut y contribuer au quotidien.

Actions locales :

- **France** : Mise à jour en 2024 de notre politique Frais et déplacements, pour encadrer les choix de mobilité au sein du Groupe, aussi bien pour les déplacements pendulaires que professionnels. Organisation de 3 Webinaires sur la préservation des forêts (îlots de biodiversité et puits de carbone), Semaine des Communautés, Semaine du Numérique Responsable, interventions locales et ponctuelles sur des sujets environnementaux, organisées par les sites en région.
- **Canada** : en plus des Fresques du Climat, les équipes canadiennes ont la possibilité de participer aux ateliers 2tonnes.
- **Angleterre** : Gemserv organise des sessions d'intégration avec un temps dédié à la sensibilisation au numérique responsable. L'entreprise, labellisée BCorp, joue son rôle d'influence positive et organise des sessions internes et externes autour des questions sociales et environnementales.

Adaptation de notre politique Mobilité Groupe

Notre bilan carbone de référence calculé en 2022, indique que 37% de nos émissions sont liées aux déplacements (domicile-travail, voyages d'affaires et parc automobile). Il s'agit donc d'un levier majeur dans notre stratégie de réduction d'impact. Ainsi, Talan vise à promouvoir des pratiques responsables et à sensibiliser les collaborateurs aux impacts environnementaux liés aux déplacements :

- Nous incitons chaque collaborateur à évaluer la nécessité de tout déplacement et à privilégier des solutions responsables - notamment en intégrant un message de sensibilisation dans notre outil de réservation afin qu'ils aient un recours prioritaire au train.
- En France, l'équipe des Ressources Humaines, a mis en place le Fonds de Mobilité Durable qui permet le remboursement d'une partie des abonnements de transport ou une indemnité kilométrique vélo.
- Au Luxembourg, une solution de covoiturage est proposée aux collaborateurs pour leur déplacements pendulaires.
- Nous facilitons la pratique du télétravail (encadrée par une charte dédiée) afin notamment de réduire l'impact environnemental lié à nos déplacements domicile-travail.
- Nous développons des accords avec des hôtels proches des clients et agences.
- Nous avons effectué un audit et développé un plan d'actions autour de la mobilité et de notre flotte de véhicules de service et de fonction.
- Les collaborateurs qui se voient confier un véhicule de service ou de fonction bénéficient d'une sensibilisation de conduite responsable (rappel du Code de la Route et des règles de Sécurité Routière, Guide du conducteur responsable, Guide de l'écoconduite et accès à un canal dédié dans lequel sont fournies des informations dédiées et des rappels des bonnes pratiques.).
- Les véhicules de la flotte sont également entretenus afin d'assurer la sécurité de tous.

Depuis 2023, Talan en France a pris des engagements dans le cadre de sa participation au programme Mobili'Pro, proposé par l'ADEME (agence de la transition écologique). Ce programme prévoit l'accompagnement par un bureau d'étude d'expert en mobilité mandaté par l'ADEME et nous a permis de bénéficier d'une étude approfondie de la gestion de notre mobilité et de notre flotte automobile en France.

Le dispositif s'appuie sur un plan d'action en 3 ans pour engager une réduction des émissions de GES des déplacements professionnels. Il prévoit des actions sur 3 sources d'émissions : l'organisation, les conducteurs, les véhicules.

Un plan d'action en 17 points est en cours d'implémentation en France, avec l'objectif de déployer les bonnes pratiques pertinentes sur au sein des autres sites du Groupe. Une enquête mobilité à l'échelle du Groupe a également été menée afin de mieux connaître les habitudes de déplacements des collaborateurs, mobilisant près de 1400 répondants de tous les pays dans lequel le Groupe est présent.

Gestion de nos équipements informatiques

La gestion du parc IT Talan (ordinateurs, téléphonie, imprimantes) incarne notre engagement à réduire notre impact environnemental à chaque étape de vie des équipements.

Nous nous efforçons aujourd'hui de collecter des données IT fiables à l'échelle de l'ensemble de nos pays afin d'alimenter notre bilan carbone global. Toutefois, les informations opérationnelles détaillées sur la gestion du matériel informatique restent difficiles à consolider à notre échelle internationale. Ainsi, les éléments présentés ci-dessous concernent le périmètre France, qui représente 62 % de notre effectif total.

Nous favorisons l'achat de matériel plus responsable :

- 100% de nos ordinateurs portables sont certifiés "Energy Star", et 100 % bénéficient d'une certification EPEAT Gold,
- En téléphonie, 100 % des appareils sont reconditionnés, et nous nous appuyons sur une offre responsable proposée par notre opérateur.

L'usage quotidien est optimisé pour combiner performance et sobriété :

- Le parc est mis hors tension la nuit et le week-end,
- 60 % de l'équipe support est formée à la réparation,
- Les ordinateurs portables affichent une durée de vie moyenne de 4 ans (5 ans pour nos deux nouvelles filiales Coexya et Micropole),
- Les stockages numériques sont maîtrisés, les postes entretenus au moins une fois par mois,
- Pour le système d'impression, nous avons instauré le pool printing, le paramétrage en mode économie, et utilisons du papier recyclé fourni par un ESAT,
- Les serveurs sont virtualisés.

Enfin, nous veillons activement à la fin de vie de nos équipements :

- Les ordinateurs sont reconditionnés et réutilisés entre collaborateurs, Coexya propose automatiquement aux collaborateurs après 5 année d'utilisation le rachat du matériel,
- Indice de réparabilité élevé des équipements certifiés EPEAT ou TCO,
- 100 % des toners sont recyclés,
- Les téléphones sont confiés aux Ateliers du Bocage, en co-traitance avec Emmaüs Connect, pour prolonger leur utilité via l'économie sociale et solidaire. Des cartons sont également à disposition de tous les collaborateurs pour déposer leurs équipements personnels.

Ce cycle vertueux reflète notre volonté de faire de chaque équipement un acteur de la transition numérique responsable.

Optimisation de l'utilisation de nos locaux

Depuis 2021, Talan s'engage à intégrer des critères exigeants de performance énergétique lors de la sélection des bâtiments pour ses agences.

Ils intègrent des systèmes de chauffage et de climatisation récents, une isolation optimisée, et utilisent des sources d'énergie renouvelable. Ces améliorations devraient permettre de réduire significativement nos émissions de GES à moyen terme.

Notre nouveau siège social parisien, qui accueille plus de 35 % de nos effectifs en France (immeuble le plus grand du Groupe), a été conçu selon les standards les plus exigeants en matière de performance énergétique et environnementale. Il a été construit dans le respect des référentiels des certifications les plus reconnues (BREEAM niveau Excellent, HQE, WELL (GOLD), E+C-, Effinergie, BBKA Bas Carbone et Accessibilité) ce qui témoigne de son éligibilité à ces labels de référence, même s'il n'a pas encore formalisé sa certification.

Afin d'optimiser concrètement la performance énergétique et de réduire les consommations de nos locaux, notre démarche intègre le suivi des actions suivantes :

- Sélection de bâtiments avec critères de performance énergétique,
- Réduction de la consommation énergétique via des systèmes CVC économes,
- Augmentation de la part d'énergie renouvelable dans les contrats énergétiques,
- Audit pour optimiser les consommations et dépenses énergétiques,
- Optimisation de la gestion des déchets non dangereux via des dispositifs de tri et suivi de valorisation et recyclage,
- Mise en place de collecte pour les déchets dangereux (équipements informatique, pile, petits équipement électrique),
- Dématérialisation des processus administratifs pour réduire les déchets papier,
- Sensibilisation et communication sur les bonnes pratiques environnementales au bureau.

CONTRIBUER A LA PRESERVATION DE PUIITS DE CARBONE

Sensible à la menace que représente l'activité humaine pour les écosystèmes, Talan a choisi d'intégrer à sa démarche environnementale une action en faveur des puits de carbone, notamment les écosystèmes forestiers. Conscient que l'action en faveur de la forêt ne peut à elle seule représenter notre démarche de réduction de notre impact, nous souhaitons nous investir à notre échelle et de la manière la plus fiable.

Le Groupe s'est engagé auprès d'un partenaire de confiance et reconnu au niveau international, qui nous accompagne dans notre démarche de financement d'un projet certifié et labellisé de préservation d'espaces naturels et dans la mise en place d'actions locales en faveur de la forêt.

En 2023 et 2024, Talan a soutenu un projet de préservation de la forêt tropicale indonésienne : Rimba Raya, une zone riche en biodiversité et abritant plusieurs espèces menacées. Talan a fait le choix de ce projet triplement certifié, avec de hauts standards environnementaux, sociaux et de biodiversité : Verified Carbon Standard (VSC), Sustainable Development Verified Impact Standard (SD Vista), Climate, Community & Biodiversity Standards (CCBS).

Ce projet a permis à Talan de contribuer à la préservation de puits de carbone à hauteur de 1 500tCo2 en crédits carbone, de préserver 27 hectares de forêt et de contribuer à la neutralité carbone globale à hauteur de 50% de ses émissions des scopes 1 et 2. Cette contribution marque le début d'un engagement qui vient appuyer nos efforts de réduction d'empreinte.

Consciente de l'importance de communiquer de manière juste sur ces sujets, l'équipe RSE Groupe a élaboré un Guide de communication responsable rappelant à la fois les notions clés, les approches à adopter et éviter. Ce guide a été présenté et envoyé au Comité Exécutif du Groupe et mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs afin que chacun puisse s'informer et s'appropriier le sujet.

En 2024, plusieurs actions de communication interne et webinaires coanimés avec notre partenaire ont été mis en place pour soutenir cette démarche. Intitulés « Les enjeux de la préservation des forêts » et « Les solutions technologiques au service de la régénération des forêts », ces webinaires ont permis d'intégrer les notions de co-bénéfices écosystémiques et d'innovation auprès de l'ensemble des collaborateurs. Plus d'une centaine d'entre eux y ont participé en direct, et autant en replay, renforçant ainsi la sensibilisation au sein de l'organisation.

EVALUATION VOLONTAIRE DE NOS PERFORMANCES RSE ET ENVIRONNEMENT

Optimisation de l'utilisation de nos locaux

Talan a renforcé son système de management environnemental en obtenant la certification ISO 14001. Cette reconnaissance internationale atteste de la rigueur de son approche pour identifier, maîtriser et réduire les impacts environnementaux de ses activités. L'obtention de cette certification a permis à Talan d'accélérer la structuration de ses processus internes, d'intégrer davantage la responsabilité environnementale dans son mode de fonctionnement et de sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs à la nécessité d'adopter des pratiques durables.

Le périmètre de certification s'est progressivement étendu, passant de 1 site certifié au Royaume-Uni à 2 avec la certification en Tunisie puis à 6 sites avec le siège social du Groupe Talan à Paris et l'ensemble des entités Talan America, témoignant ainsi de la dynamique d'amélioration continue de Talan. Ainsi nous comptabilisons plus de 45% de notre effectif couvert par un système de management de l'environnement. Nous maintenons notre ambition de certifier nos sites progressivement pour couvrir au moins 80% du périmètre du Groupe.

EcoVadis

Depuis 2014, Talan s'inscrit volontairement dans les évaluations EcoVadis pour affirmer son engagement en faveur du développement durable, en interne comme auprès de ses partenaires. En 2024, le Groupe confirme sa trajectoire en obtenant à nouveau la médaille Platinum, la plus haute distinction décernée par cette plateforme d'évaluation des performances en matière de responsabilité sociétale des entreprises.

Avec un score global de 83/100, Talan se positionne désormais parmi le top 1 % des entreprises évaluées à l'échelle mondiale.

Cette progression continue illustre la maturité de Talan dans sa gestion environnementale, soutenue par une stratégie carbone structurée, des actions concrètes pilotées par ses équipes, et l'implication de son Centre de Recherche pour un numérique plus responsable.

De 2022 à 2024, une progression de 26 points dans la catégorie « Environnement » vient récompenser les actions mises en place dans ce domaine.

Évolution continue de la notation environnementale EcoVadis

2021	2022	2023	2024
50/100	60/100	80/100	86/100

En décembre 2024, EcoVadis évalue la gestion carbone de Talan au Niveau Avancé.

Mettre en œuvre une démarche d'achats responsables alignée sur nos engagements sociétaux



Indicateurs	2022	2023	2024	Objectifs principaux
% des achats effectués auprès de fournisseur locaux	60%	59%	51%	70 % d'ici 2025
% des acheteurs sensibilisés aux Achats Responsables	100%	92%	NC	80 % des collaborateurs d'ici 2025

IMPACT POSITIF ET NÉGATIF / RISQUE ET OPPORTUNITÉ MATÉRIELS

- Risque**
- Dépendance aux matériaux rares pour les équipements IT, exposant Talan aux fluctuations de prix et de disponibilité
 - Risque réputationnel lié à une contribution indirecte à la violation des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement

NOTRE DÉMARCHE

Depuis 2020, la Direction des Achats est engagée dans une dynamique de réduction des impacts de Talan sur l'environnement en optimisant ses achats, ses consommations, ses outils de gestion et en collaborant avec des fournisseurs respectueux de nos valeurs RSE.

La Direction administrative et financière pilote l'ensemble de la stratégie achat du Groupe, elle s'appuie sur deux services essentiels : la direction des achats et la direction juridique. La Direction des achats établit la stratégie et les procédures d'achats responsables, analyse, évalue et sélectionne les fournisseurs sur les critères RSE définis. La direction juridique a la charge de réviser et négocier tous les contrats des fournisseurs Talan pour l'ensemble des filiales du Groupe.

Notre politique vise à :

- Instaurer des relations responsables et durables avec les fournisseurs dès leur sélection,
- Réduire l'impact environnemental.

Dans un contexte de croissance continue et d'intégration de nouvelles entités, nous avons décidé d'engager un cabinet expert pour structurer la fonction d'Achats et aligner nos engagements RSE à l'ensemble du Groupe. Un audit a été initié afin d'évaluer nos processus et l'intégration de la RSE dans ces derniers. Les résultats nous ont permis de choisir une solution de gestion des achats en accord avec nos besoins et nos engagements. Nous avons fait le choix d'un déploiement par zone, en commençant par notre siège social début 2024 et il sera étendu, sur une trajectoire de 2 ans, aux autres zones d'implantation du Groupe.

L'intégration de cette solution est une avancée significative pour nos achats responsables. Cet outil nous permet de :

- Renforcer la transparence et l'efficacité de nos processus d'approvisionnement
- Optimiser nos relations avec les fournisseurs
- Assurer une traçabilité complète des produits et services
- Respecter nos engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale

Par ailleurs, l'automatisation et la centralisation de ces processus facilitent la prise de décisions et contribue à renforcer notre engagement envers des pratiques d'achats durables et éthiques. Dès 2025, nous pourrions collecter et analyser nos premiers indicateurs de performances liés à nos achats.

ETABLIR UNE RELATION RESPONSABLE ET DURABLE AVEC LES FOURNISSEURS

Talan œuvre pour avoir un impact positif dans sa chaîne d'approvisionnement en s'engageant auprès de fournisseurs alignés avec ses ambitions RSE. Dès 2021, Talan a engagé un processus visant à redéfinir les pratiques liées à ses achats.

Nous sensibilisons et incitons, à travers nos politiques et le déploiement de nos engagements RSE, le choix de fournisseurs locaux, permettant de renforcer notre impact sur les enjeux éthiques mais également environnementaux.

L'intégration de la solution nous aide à identifier et à collaborer avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs, contribuant ainsi à la création d'une chaîne d'approvisionnement plus éthique et durable.

La collecte d'informations sur la localisation des fournisseurs s'est révélée particulièrement complexe cette année, en raison du contexte de forte croissance externe du Groupe. Malgré ces défis, les données consolidées nous permettent de maintenir la part d'achats réalisés auprès de fournisseurs locaux au-dessus de 50 %, bien qu'en recul de 8 points par rapport à l'année précédente. En France, des contrats cadres sont mis en place pour privilégier des partenaires entre nos agences régionales et des fournisseurs implantés sur le territoire français.

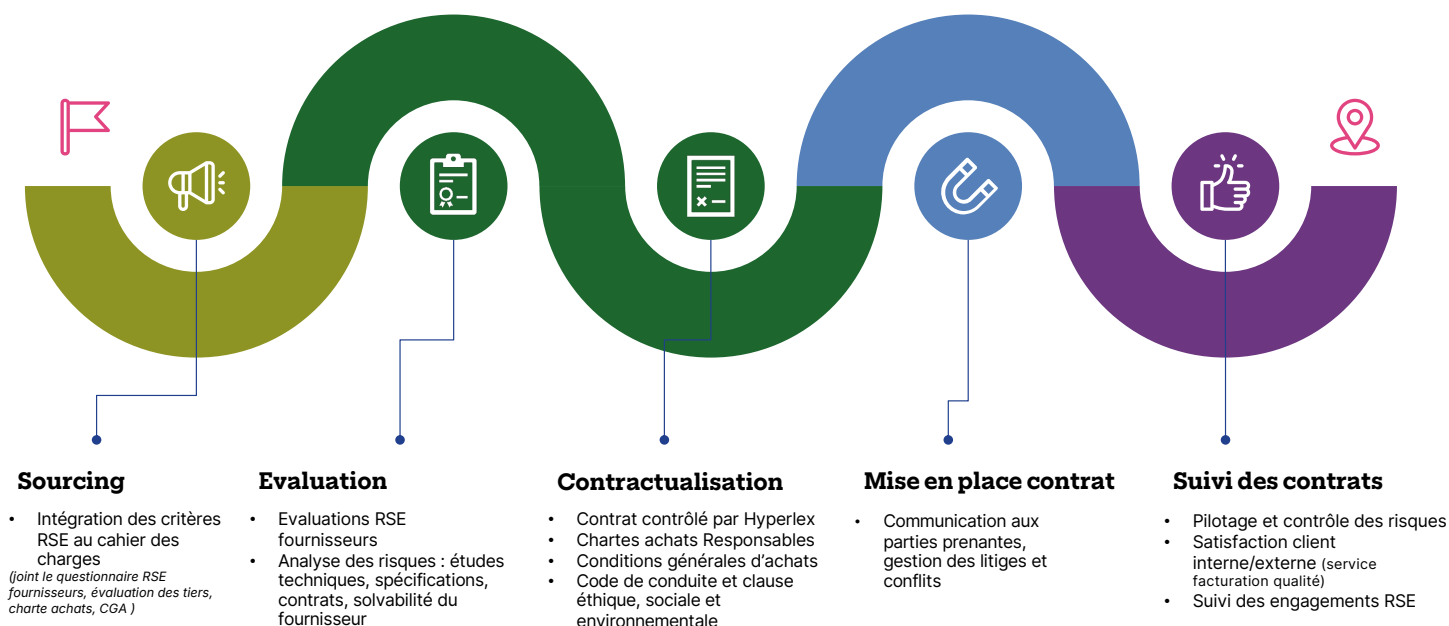
Nos filiales en Espagne, à l'Île Maurice et en France collaborent également avec des partenaires qui soutiennent la diversité, tels que des Établissements et Services d'Aide par le Travail, des ateliers protégés ou des centres d'emploi spécialisés.

Cartographie des parties prenantes

Dans un premier temps, Talan a cartographié ses achats afin de mieux maîtriser l'impact de chaque typologie répertoriée. Nous avons ensuite réparti ces achats en six grands groupes, représentant près de 60 catégories de produits ou services.

Cela a permis d'étudier le niveau de risque social, éthique et environnemental lié aux achats et d'associer à chaque groupe un plan d'action adapté.

Processus d'achats responsables



Talan a défini un processus afin de limiter les risques identifiés et favoriser le déploiement d'une démarche d'achats responsables au sein du Groupe.

Dès le lancement des appels d'offre pour sélectionner ses fournisseurs, Talan intègre les critères sociaux, environnementaux et éthiques à son cahier des charges. La politique d'achats responsables de Talan impose qu'aucun fournisseur ne soit retenu sans justifier d'un engagement dans une démarche responsable, notamment sociale et environnementale.

Les responsables achats procèdent à l'évaluation de l'ensemble des dossiers à travers un questionnaire interne concernant les thèmes clés de la RSE : les adhésions sociétales, labels et certifications, respect des droits de l'Homme, diversité, normes du travail, environnement, gouvernance, éthique des affaires et contrôle des exportations. En France les pratiques RSE représentent 50 % des critères de sélection. Une évaluation spécifique « éthique » est également faite par le service juridique Groupe afin d'assurer le respect des conformités liées à la loi Sapin 2.

Nous demandons à nos fournisseurs de signer notre charte d'achats responsables qui énonce les engagements attendus en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de protection de l'environnement, mais également les engagements que Talan prend vis-à-vis d'eux. La Charte permet ainsi d'assurer un processus d'achats équitables dans le respect des droits internationaux du travail, des lois et réglementations applicables, et de développer et d'entretenir des relations de confiance éthiques et responsables avec l'ensemble des fournisseurs.

Notre filiale Coexya est signataire de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables (RFAR), affirmant ainsi son engagement en faveur de pratiques d'achats éthiques, équilibrées et durables. Nous envisageons le déploiement de la signature de cette Charte au niveau de la totalité de nos filiales françaises.

REDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL LIE AUX ACHATS

L'impact des achats au sein d'une organisation dépend largement de sa nature d'activité et de sa structure. Chez Talan, après avoir identifié les principales sources d'émissions, nos efforts de réduction, dirigés par le département des achats, se concentrent sur les déplacements professionnels et les achats numériques. La maîtrise de ces émissions est intégrée en grande partie dans nos politiques d'achats.

Aussi depuis 2022, le Groupe s'efforce de sensibiliser et de développer les compétences des collaborateurs en charge des achats pour qu'ils comprennent l'impact significatif d'une mauvaise gestion et l'importance de transformer les pratiques d'achats afin de les rendre responsables. Aujourd'hui, plus de 92% de nos équipes Achats ont suivi une formation approfondie sur les enjeux et impacts environnementaux et sociaux au sein de la chaîne d'approvisionnement. De plus, les membres de l'équipe RSE du Groupe sont formés à la mise en place d'une politique d'achats responsables.

L'objectif de sensibilisation de nos collaborateurs aux achats responsables n'a pas pu être mesuré cette année. Nous avons priorisé la mise en œuvre du projet de transformation du processus d'achat via l'intégration de la nouvelle solution mentionnée dans notre démarche. Les équipes achats, en place depuis 2022, ont maintenu leur niveau de maturité sur ces sujets.

Achat et gestion de la flotte automobile

Entre 2022 et 2023, environ 10% des émissions du Groupe étaient liées aux flottes automobiles des pays possédant des véhicules : la France, le Luxembourg et la Suisse.

Au niveau international, nous avons défini l'objectif commun d'un renouvellement progressif des flottes de véhicules de service et de fonction par des véhicules hybrides et électriques, jusqu'à atteindre 100% du parc du Groupe Talan.

Impacts liés à nos achats et gestion d'équipements numériques

Le département des Achats et notre Direction informatique collaborent étroitement avec nos fournisseurs et nos collaborateurs pour adopter des pratiques plus durables. En adoptant des pratiques d'achats et de gestion responsables, nous visons à réduire notre empreinte écologique en privilégiant des équipements durables, économes en énergie, et conformes aux normes éthiques. Notre cartographie des risques souligne l'importance pour le Groupe de contrôler ses achats numériques et d'agir sur l'ensemble du cycle de vie des équipements pour réduire les risques environnementaux.

Aussi à la suite de l'adhésion de Talan à l'Institut du Numérique Responsable (INR) en 2022, Talan a mis en place une analyse de son parc informatique basée sur la méthodologie d'audit proposé par le réseau des Instituts du Numérique Responsable en Europe : WeNR. L'objectif était dans un premier temps d'évaluer notre degré de maturité numérique responsable selon les exigences de l'INR pour ensuite identifier les moyens d'optimiser les cycles de vie des équipements informatiques, et réduire nos consommations d'énergie inhérentes.

Engagement de Talan dans la démarche WeNR – Audit 2023

En tant qu'adhérent actif de l'Institut du Numérique Responsable, Talan participe chaque année à l'évaluation WeNR. Le rapport de l'audit 2023 (dernier rapport à date, le rapport 2024 est à l'étude par l'INR) a permis de mesurer notre maturité en matière de numérique responsable à travers plusieurs leviers concrets.

Nos bonnes pratiques en la matière ont été reconnues, notamment :

- ***La sensibilisation continue des collaborateurs aux enjeux de la transition écologique ;***
- ***L'adoption de bonnes pratiques visant à réduire notre empreinte (énergie, papier, stockage) ;***
- ***La priorité donnée au réemploi des équipements via la remise en état et la réaffectation interne ;***
- ***L'allongement de la durée de vie du matériel ;***
- ***Le recours systématique à des prestataires spécialisés pour la collecte et le traitement des DEEE.***

Cette évaluation conforte notre engagement à intégrer pleinement les principes du numérique responsable dans nos pratiques quotidiennes et à progresser de manière continue.

Développer des offres et des propositions de valeur autour des enjeux sociaux et environnementaux



Indicateurs	2022	2023	2024	Objectifs principaux
% de collaborateurs sensibilisés et/ou formés au numérique responsable	61%	88%	81%	90 % des collaborateurs d'ici 2025

IMPACT POSITIF ET NÉGATIF / RISQUE ET OPPORTUNITÉ MATÉRIELS

Impact +	- Accompagner les clients dans leur transition vers un numérique plus responsable - Favoriser l'inclusion numérique et réduire la fracture sociale induite par le numérique
Opportunité	- Capacité à proposer une offre de services responsables visant à réduire l'empreinte carbone des clients et partenaires (opportunité de marché et de réputation) - Déploiement du Green IT pour répondre aux attentes clients sur les offres bas carbone et réduire les émissions de CO2 du Groupe

NOTRE DÉMARCHE

La démarche de Talan pour développer des offres responsables repose sur plusieurs piliers essentiels. Nous investissons dans la formation et l'éveil de nos collaborateurs, en leur fournissant les outils et les connaissances nécessaires pour comprendre et intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans leurs missions auprès de nos clients. Nous créons de nouvelles offres en nous rapprochant d'entreprises expertes dans ces domaines, favorisant ainsi des partenariats stratégiques. En valorisant l'impact social et environnemental positif du numérique, nous nous engageons à promouvoir des pratiques raisonnées et à construire un avenir durable pour tous.

DEVELOPPER NOTRE MATURITE NUMERIQUE RESPONSABLE

Acteur de la transformation par le digital, Talan considère que le numérique est un levier majeur du développement économique et social au sens large. Notre engagement vise à réduire l'impact de nos métiers et ceux de nos clients dans le développement de solutions et services. Chaque collaborateur doit pouvoir choisir des infrastructures et des technologies adaptées afin de contribuer aux objectifs de durabilité fixés par le Groupe.

Notre catalogue de formations est mis à jour afin de répondre au souhait de nos collaborateurs de monter en compétences sur les sujets du numérique responsable. Aussi pour renforcer l'éveil sur cet enjeu majeur, nous avons mis en place des modules et ateliers de sensibilisation.

Nous avons atteint notre objectif dès 2023. Depuis, Talan s'efforce chaque année, dans un contexte de forte croissance par acquisitions, de maintenir un taux de sensibilisation au numérique responsable d'au moins 80 % de ses effectifs. En 2024, nous enregistrons à nouveau un taux de 86 %, une réussite rendue possible grâce à nos parcours de sensibilisation, mais aussi à la maturité sur ces sujets des nouvelles entités qui nous rejoignent.

Talan met toute l'année des modules de sensibilisation à disposition des collaborateurs, pour maintenir et renouveler les compétences :

Un MOOC de sensibilisation au Numérique responsable, accessible à tous, fait partie des modules obligatoires déployés largement.

La Fresque du Numérique lancée pour la première fois en interne au premier semestre 2022. Basé sur des rapports et des études d'experts, cet atelier vise à sensibiliser aux impacts environnementaux et sociaux du numérique. Près de 400 collaborateurs ont bénéficié des enseignements de cet atelier.

Une formation est proposée à 100% de nos collaborateurs. Elle offre des connaissances théoriques pour maîtriser les fondamentaux de l'approche Numérique Responsable et peut être certifiante sur demande.

Talan est signataire du manifeste Planet Tech'Care, prenant acte que les changements environnementaux ont des effets négatifs sur les sociétés humaines et les écosystèmes. Ce manifeste, soutenu par Numeum (anciennement Syntec Numérique), engage les entreprises à mesurer et réduire les impacts environnementaux de leurs produits et services numériques. Talan figure parmi les signataires qui se sont engagés à promouvoir un numérique plus responsable.

En 2024, Talan a renforcé sa stratégie de croissance durable avec l'intégration de Coexya et Micropole, deux entreprises engagées dans la conception de services numériques responsables. Ces rapprochements renforcent les expertises du Groupe en matière de souveraineté technologique, d'éco-conception, et d'optimisation de l'impact environnemental des systèmes d'information.

Coexya structure son offre autour de la responsabilité environnementale et de la performance durable des solutions digitales, en particulier dans ses activités liées au cloud, à la gestion de contenu et à la blockchain. L'entreprise intègre une approche éco-efficiente dans ses projets clients, tout en s'appuyant sur une gouvernance environnementale reconnue (score de 80/100 dans l'évaluation environnementale EcoVadis 2024).

Micropole s'est engagée dans une trajectoire exemplaire de numérique responsable, formalisée par l'obtention du label Numérique Responsable dès 2022. Elle accompagne ses clients dans la réduction de l'impact environnemental de leurs projets data et IT, à travers des leviers tels que l'éco-conception de services numériques, la rationalisation des infrastructures cloud, ou l'amélioration de la performance énergétique des parcours utilisateurs.

Talan inscrit ces expertises dans sa propre démarche de numérique responsable, en s'appuyant sur les principes établis par l'Institut du Numérique Responsable : Green IT, IT for Green, Human for IT, et IT for Human. L'innovation technologique est orientée vers la création de solutions sobres, inclusives et durables. Cette approche se traduit par l'intégration systématique de référentiels tels que le RGEN (Référentiel Général d'Écoconception des Services Numériques) et le RGAA (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité) dès les phases de conception des services.

DEVELOPPER UNE ACTIVITE RESPONSABLE

Engagé dans une démarche responsable de développement du numérique au service de la société, Talan s'appuie sur les différents leviers définis par l'INR pour la croissance de son activité. Ces concepts complémentaires (Green IT, IT for Green, Human for IT et IT for Human) forment un écosystème vertueux dans lequel s'inscrit le Groupe.

Nous nous efforçons de mettre l'innovation technologique au service de la création de solutions numériques plus sobres et accessibles, en intégrant dès la conception des principes d'écoconception et d'accessibilité. Pour guider notre démarche, nous nous appuyons sur des référentiels tels que le Référentiel Général d'Écoconception des Services Numériques (RGEN) pour réduire l'empreinte environnementale de nos services, et le Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA) pour garantir leur accessibilité au plus grand nombre.

La détermination de Talan à proposer une valeur positive à travers ses métiers se traduit également par ses choix stratégiques, en développant une activité économique alignée avec les grandes transitions environnementales et sociétales. L'intégration de filiales telles que Gemserv, certifiée B Corp, témoigne de cette ambition.

Acteur britannique des transitions énergétique et numérique, Gemserv intervient sur des enjeux majeurs comme la réduction des émissions carbone, le développement de l'économie circulaire, ou encore la modernisation des systèmes énergétiques (réseaux de chaleur, compteurs intelligents, etc.).

En 2024, cette dynamique s'est poursuivie avec l'intégration de trois nouvelles entités : Coexya, Micropole et GCL. Chacune d'elles apporte une contribution spécifique au projet de développement durable du Groupe :

- Coexya, spécialiste de l'intégration de solutions numériques, accompagne ses clients dans leurs défis technologiques tout en promouvant une culture d'entreprise fondée sur l'engagement, la diversité et la collaboration.
 - Micropole, cabinet de conseil en transformation digitale, mobilise ses expertises en data, cloud et digital business au service de la performance durable. L'entreprise inscrit sa croissance dans une politique RSE structurée, incluant la réduction de son empreinte environnementale, l'inclusion et la solidarité.
 - GCL complète cette stratégie en apportant une forte expertise sectorielle en conseil et transformation digitale, avec une approche centrée sur la création de valeur durable.
- Grâce à ces intégrations, Talan confirme sa volonté d'accompagner ses clients dans leurs transitions numériques, environnementales et sociétales, en conjuguant innovation technologique, responsabilité sociale et performance à long terme.

IT For Green : Talan développe des solutions de monitoring environnemental, parmi lesquels :

- **Programme "Go Green (with data)"** : Talan propose une démarche Go Green Data pour intégrer les enjeux environnementaux dans la gouvernance des données. Cette approche permet de réduire l'empreinte carbone du cycle de vie des données tout en optimisant leur utilité et leur qualité. Elle combine sobriété numérique, performance et responsabilité dans les projets data des organisations.
- **Green Heat Network Fund (GHNF)** : Gemserv pilote le Green Heat Network Fund jusqu'en 2030, soutenant le déploiement de réseaux de chaleur bas carbone au Royaume-Uni. Ce programme clé contribue à la transition énergétique et à la décarbonation du chauffage.
- **Projet d'hydrogène** : Projet d'hydrogène : Gemserv coordonne un projet de conversion de l'ammoniac en hydrogène, financé par le gouvernement britannique. Ce démonstrateur technologique explore des solutions pour faciliter le transport et l'usage du vecteur hydrogène dans un cadre bas carbone.
- **Optimisation d'une chaîne de production éco-responsable** : Micropole a aidé une Maison de mode à réduire ses émissions de CO₂ (estimation de réduction de 20%) en optimisant sa chaîne de production grâce à des solutions numériques.
- **Cloud by Coexya** : Cette solution de cloud souverain est hébergée en France, certifiée ISO 27001 et HDS. Elle intègre une approche Green IT pour réduire l'empreinte carbone de ses infrastructures. En combinant sécurité, souveraineté et performance énergétique, elle soutient une transition numérique responsable.
- **Simulateur d'empreinte carbone HOPE** : Nous avons travaillé au déploiement d'une application qui facilite le calcul de l'empreinte carbone de nos offres, « Hope » : Harmonizing Optimization and Precision in Emissions. Ce simulateur permet d'estimer l'impact environnemental de nos missions, une étape essentielle pour établir des objectifs de réduction des émissions et suivre les progrès réalisés. HOPE aide ainsi à cibler les actions de réduction les plus efficaces en identifiant les domaines où les émissions sont les plus élevées. Ce simulateur contribue à évaluer l'évolution de l'impact Carbone de nos projets et de conseiller nos clients dans une trajectoire plus protectrice de l'environnement.
- **My eCarbon** : Développée par Gemserv, My eCarbon est une application qui permet aux employés d'une entreprise de calculer leur empreinte carbone liée au numérique et d'enregistrer leurs niveaux d'émissions carbone. Elle génère des suggestions d'amélioration personnalisées. Cette solution a pour but d'aider les entreprises et les particuliers à réduire leur empreinte carbone.

NOTRE DÉMARCHE

Renforcer notre impact sociétal est un objectif important pour le Groupe, reflétant nos valeurs et notre engagement humaniste. À travers la promotion de l'engagement solidaire de nos collaborateurs et l'utilisation du numérique en faveur d'une société plus durable, nous visons à favoriser et à impacter positivement plusieurs sujets de société. Chaque année, nous soutenons de nombreuses initiatives par le biais de partenariats avec des écoles et des associations, ciblant des enjeux cruciaux tels que l'égalité des chances, la parité dans nos métiers et l'inclusion du numérique. Dans un contexte de croissance rapide du numérique, nous intégrons des technologies inclusives dans nos projets, garantissant leur accessibilité pour tous. Cela permet de créer un environnement où chacun, indépendamment de ses capacités ou de son origine, peut pleinement bénéficier des avancées technologiques, contribuant ainsi à une société plus équitable et inclusive.

ADHÉSION AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Depuis 2022, Talan est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, renforçant son engagement en faveur d'un développement responsable et durable. Pour une entreprise comme Talan, acteur du numérique et de la transformation, cette adhésion représente bien plus qu'un cadre de conformité : elle incarne une volonté profonde de mettre l'innovation et la technologie au service du bien commun.

En structurant intégrant les dix principes du Pacte (droits humains, conditions de travail, environnement, lutte contre la corruption) à nos engagements, nous consolidons notre responsabilité d'entreprise citoyenne. Cette adhésion contribue à la structuration de notre démarche RSE autour d'objectifs concrets et mesurables, et nous engage dans une dynamique d'amélioration continue à travers un reporting annuel. En rejoignant ce réseau international d'acteurs engagés, Talan contribue activement à la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD) et affirme sa volonté d'avoir un impact positif à long terme sur la société.

PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT SOLIDAIRE DE NOS COLLABORATEURS

Dans sa stratégie d'engagement envers les enjeux sociétaux, Talan renforce ses actions solidaires en offrant la possibilité à tous les collaborateurs de s'investir auprès de communautés locales et associations.

Ainsi, dans la zone Amérique et en France, une plateforme d'engagement solidaire est mise à disposition de tous les collaborateurs. Elle leur permet de découvrir les opportunités locales de bénévolat et de se mettre en relation avec des associations. Cela offre la possibilité de mettre leurs compétences au service de causes sociales et environnementales, d'élargir leur champ d'action professionnel et contribuer activement à la résolution de problématiques sociales et environnementales. La mise en place de cette initiative permet de renforcer l'impact sociétal du Groupe tout en renforçant l'engagement et le développement de ses collaborateurs, positionnant ainsi Talan comme un acteur responsable et engagé.

Mobilisation solidaire

En 2024, la plateforme d'engagement citoyen a permis de mobiliser les collaborateurs en France, en Espagne et en Pologne autour d'actions à impact. Plus de 600 défis de sensibilisation ont été relevés et 490 heures de bénévolat réalisées auprès d'associations, soit plus du double par rapport à 2023.

L'impact perçu est fort : 98 % des participants déclarent s'être sentis utiles et 85 % affirment que leur engagement a donné du sens à leur quotidien. Cet engagement contribue aussi à la fidélisation, avec 60 % des collaborateurs engagés indiquant que leur participation renforce leur attachement à Talan.

S'IMPLIQUER AUPRES DE LA SPHERE ACADEMIQUE ET DES GENERATIONS FUTURES

Relations écoles

Le Groupe Talan s'engage activement dans la promotion des relations avec les écoles, en intervenant de diverses manières pour favoriser l'échange de connaissances et le développement professionnel des étudiants.

En France, Talan est partenaire de 16 écoles de l'enseignement supérieur. Dans ce cadre, nos collaborateurs participent à des forums, animent des conférences, réalisent des business cases, dispensent des cours et organisent des simulations d'entretiens ou des sessions d'aide à la rédaction de CV.

Talan s'engage à accueillir des stagiaires de seconde durant une quinzaine de jours. Ces initiatives visent à créer un lien solide avec les étudiants en partageant des savoirs essentiels pour leur avenir professionnel. Au Royaume-Uni, Gemserv a mis en place un programme d'apprentissage interne qui facilite l'accès des étudiants aux carrières professionnelles, ainsi qu'un mentorat axé sur la décarbonation est offert aux étudiants des universités de Manchester et de Warwick. Ces actions illustrent l'engagement de Talan envers une société inclusive et durable.

Summer Camp Talan : Former les talents de demain

Talan propose chaque année à 10 étudiants issus d'écoles d'ingénieurs et de commerce de réaliser leur stage de première année dans le cadre du Summer Camp, une expérience immersive de 8 semaines partagée entre Paris et notre centre de recherche et d'innovation en Tunisie.

Ce programme leur offre l'opportunité de travailler en équipe sur des problématiques concrètes rencontrées par nos clients, de découvrir nos méthodes d'accompagnement à la transformation, et de s'ouvrir à la richesse culturelle de notre Groupe.

En parallèle, la cinquième édition du Summer Camp Tunisie, organisée par Talan Tunisie, a rassemblé près de 100 étudiants sélectionnés par nos équipes de recrutement. L'édition 2024, placée sous le thème "L'évolution technologique comme levier du développement durable", a donné lieu à un programme riche, stimulant l'innovation autour de solutions durables.

Le thème de l'édition 2025 sera révélé lors de la cérémonie d'ouverture en Tunisie.

PROMOUVOIR L'INCLUSION NUMÉRIQUE

Talan s'investit avec ses collaborateurs au sein de projets permettant de contribuer à l'émergence d'une société numérique innovante, inclusive et humaine.

L'implication de Talan se manifeste par des actions concrètes et un leadership stratégique, incarnés par son président, Mehdi Houas. Ce dernier s'engage activement dans plusieurs initiatives clés du secteur numérique. De 2022 à 2024, il a présidé l'association Talents du Numérique, qui fédère établissements d'enseignement supérieur et entreprises du numérique. Sous sa direction, l'association a intensifié ses actions en faveur du développement des compétences numériques, de la reconversion professionnelle, de la diversité, de la mixité et de la transition environnementale dans les métiers du numérique.

En parallèle, Mehdi Houas siège au conseil d'administration de Numeum, l'organisation professionnelle de référence du secteur numérique en France, et est membre du Club XXle Siècle, qui œuvre pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. À travers ces engagements, Talan affirme son rôle de catalyseur de transformation responsable, en mettant l'humain et l'inclusion au cœur de son action dans l'économie numérique.

En France et à l'international, nos experts sont impliqués dans la mise en avant de sujets majeurs de nos métiers, en participant à des événements thématiques et en créant des contenus qui permettent d'éveiller les consciences sur les enjeux sociaux et environnementaux du numérique. Vous retrouverez en ligne les dossiers spéciaux sur le numérique en éducation, des notes d'experts sur la décarbonation, l'intervention de notre direction sur les défis liés à leur utilisation d'innovation technologique comme l'IA générative dans le cadre professionnel. L'ensemble de ses initiatives visent à renforcer à la fois notre responsabilité sociétale face au numérique et l'éveil de nos parties prenantes.

Talan exerce un rôle d'influence afin d'encourager l'innovation tout en prévenant des potentielles dérives de certaines technologies, afin que les solutions technologiques se développent au profit de l'humain. Ainsi, Mehdi Houas intervient régulièrement lors d'événements de portée internationale autour du développement des intelligences artificielles génératives, des opportunités qu'elles représentent et de leurs impacts.

Philippe Cassoulat, Directeur Général du Groupe Talan préside l'Observatoire des métavers, un projet de réflexion composé d'entreprises, d'acteurs publics et de personnalités qui a pour objectif d'analyser le développement professionnel et sociétal des métavers. Il vise à promouvoir le développement et le partage d'outils favorisant et vérifiant un usage responsable et inclusif et permet à Talan de participer au débat public.

En 2024, Talan poursuit son engagement en faveur de la mixité dans les métiers du numérique. Le Groupe est partenaire de la Fondation Femmes@Numérique, abritée par la Fondation de France, et soutient activement les Assises nationales de la féminisation des métiers et filières numériques. Ces initiatives visent à sensibiliser et à encourager les jeunes filles et les femmes à se tourner vers les carrières technologiques, contribuant ainsi à briser les stéréotypes et à promouvoir l'égalité des chances dans le secteur.

Talan mobilisé pour une IA éthique

Le Groupe Talan, acteur international du conseil en transformation numérique, s'engage activement dans le développement et la régulation éthique de l'intelligence artificielle (IA) à travers ses filiales et partenaires internationaux. Cette stratégie s'inscrit dans une démarche de "Positive Innovation", visant à promouvoir une IA responsable et conforme aux cadres réglementaires en vigueur, tels que l'IA Act européen.

Talan a signé la Charte internationale pour une intelligence artificielle inclusive, une initiative portée par Orange et l'association Arborus. Cette charte engage les signataires à promouvoir la diversité dans les équipes IA, à prévenir les biais discriminatoires, à garantir la qualité des données utilisées et à former les acteurs impliqués aux enjeux éthiques de l'IA.

Talan est également signataire de la charte "Ethical AI" de Numeum, qui rassemble des entreprises autour d'une IA plus éthique.

Initiatives locales pour une IA éthique

Micropole a publié des analyses approfondies sur l'IA Act, soulignant les défis liés à la transparence, la responsabilité et la classification des risques des systèmes d'IA. Gemserv (au Royaume-Uni) a notamment contribué aux discussions autour du "Algorithmic Transparency Standard" du Central Digital and Data Office (CDDO) britannique, visant à encadrer l'utilisation des algorithmes dans le secteur public.

Talan Tunisie démontre un engagement actif dans le domaine de l'intelligence artificielle à travers diverses initiatives locales : la Responsable Recherche et Développement en IA de la Talan Innovation Factory, Docteure en intelligence et enseignante à l'INSAT, est membre du comité scientifique de la revue Actua et auteure de plusieurs articles sur le sujet. Talan Tunisie évolue dans un pays ayant adopté une stratégie nationale pour l'IA dès 2018.

Talan Tunisie a également organisé des événements visant à sensibiliser les jeunes aux enjeux de l'IA, à travers des vidéos et des interviews pour leur donner la parole.

Talan Canada opère dans un contexte où le gouvernement a introduit en 2023 un "Code de conduite volontaire" pour le développement responsable des systèmes d'IA générative avancés et cette filiale Talan évolue dans un environnement réglementaire favorable à une IA éthique.

03

BUSINESS INTEGRITY

Être exemplaire dans la conduite des affaires et garantir le respect des règles d'éthique professionnelle sur toute notre chaîne de valeur.

Communiquer avec transparence sur les résultats extra-financiers et la gouvernance du Groupe

NOTRE DÉMARCHÉ

Afin d'assurer le bon déploiement de la stratégie RSE du Groupe, il est essentiel de construire une communication transparente et une gouvernance robuste sur ces sujets pour répondre aux attentes de nos parties prenantes, notamment de nos investisseurs et de nos collaborateurs. Nos résultats extra-financiers doivent être publiés chaque année de manière claire et notre politique RSE doit être pilotée au plus haut niveau de l'entreprise pour permettre à nos parties prenantes de suivre notre progression.

Pour répondre à cette ambition, le comité de pilotage RSE partage chaque semestre les avancées sur les engagements RSE de Talan à l'ensemble de nos collaborateurs. Cette communication leur permet de rester informés des actions en cours et des principaux événements ayant animé la période. Parallèlement, nous avons pris l'engagement de publier un rapport de durabilité annuel à destination de toutes nos parties prenantes. Il est mis à disposition sur le site internet du Groupe.

En matière de gouvernance RSE, le Comité exécutif de Talan effectue chaque trimestre une revue du tableau de bord des actions relatives à la RSE. Il prend les décisions pour orienter la politique RSE à court, moyen et long terme. Nous avons pris l'engagement de diffuser et mettre à jour régulièrement l'ensemble des organigrammes des instances dirigeantes (conseil de surveillance, comité exécutif et comité de direction) afin que tous les collaborateurs soient tenus au courant des modifications survenues.

RENFORCER NOS SYSTEMES DE REPORTING

Nous avons poursuivi la mise en place d'un reporting interne basé sur des indicateurs pertinents afin de suivre nos différents engagements. Grâce à la collaboration des services et départements concernés, nous progressons sur la fiabilisation de nos données sur le périmètre du Groupe. Fiabilité que nous avons renforcé en 2023 avec l'investissement dans une solution de mesure de performance RSE, mentionnée dans la partie « Intégrer la RSE au plan stratégie et au projet d'entreprise » du Chapitre 2, qui nous permettra d'apporter de nouveaux indicateurs en 2024.

Nous avons enrichi et développé notre réseau de collaborateurs référents au sein de nos différentes entités dans chaque pays où Talan est implanté, ce réseau a été sollicité lors de l'adoption de notre nouvelle solution de reporting afin d'assurer la réussite de la campagne collective des données.

La solution nous a permis d'harmoniser nos pratiques de reporting pour l'ensemble de nos filiales et celles nous ayant rejoint en cours de l'année.

Durant le premier trimestre 2023, deux questionnaires de collecte (incluant l'ensemble des sujets sociaux, environnementaux et éthiques) ont été envoyés à 31 points de collecte répartis par régions et/ou entités légales auprès de 12 pays. Ces collectes nous ont permis de collecter plus de 500 indicateurs dont 254 calculés. Pour cette première année de campagne à cette ampleur, nous comptabilisons de taux de réponses moyen de plus de 80%.

DEVELOPPER NOTRE TRANSPARENCE INTERNE ET EXTERNE

Nous avons entrepris, depuis 2022, la consolidation et la communication de notre performance pour nos parties prenantes internes. De plus, chaque année, la Direction RSE organise des sessions en direct avec l'ensemble des collaborateurs du Groupe, afin de communiquer sur les actions menées et les résultats. Nous complétons nos discours par le partage de contenus et documents, accessibles librement sur nos plateformes internes.

Au cours du premier semestre 2023, nous avons publié pour la première fois un rapport disponible sur notre site officiel, reflet de notre dynamique de progrès et de notre volonté de communiquer de manière transparente et objective à l'ensemble de nos parties prenantes.

Talan publie également sa Communication sur le Progrès (CoP). La publication de la Communication sur le Progrès est un engagement des adhérents au Pacte mondial des Nations Unies ; elle permet à Talan de communiquer sur les progrès réalisés durant l'année dans la mise en œuvre des Dix Principes et sa contribution à l'atteinte des 17 Objectifs de développement durable. Elle formalise nos engagements RSE et renforce notre démarche volontaire de progrès. Cet exercice de reporting public auprès d'une institution internationale telle que l'ONU renforce la rigueur du reporting de Talan Groupe, positionne l'entreprise comme un élément proactif dans la mise en œuvre des ODD, et permet une vue globale de l'impact.

Par ailleurs, les travaux effectués sur notre impact environnemental nous ont permis d'établir une note de trajectoire publique, comprenant notre bilan carbone Groupe sur les 3 scopes et la définition de notre trajectoire de réduction de nos émissions. Cette note de trajectoire est disponible sur notre site officiel.

Assurer l'application exemplaire de la politique de gestion des risques éthiques



Indicateurs	2022	2023	2024	Objectifs principaux
% des collaborateurs sensibilisés à l'anti-corruption	68%	92%	96%	95 % d'ici 2025
% des collaborateurs exposés, formés à l'anti-corruption	75%	55%	55%	100 % d'ici 2025
Nombre de remontées via le dispositif d'alerte (loi Sapin 2)	0	0	0	NA

IMPACT POSITIF ET NÉGATIF / RISQUE ET OPPORTUNITÉ MATÉRIELS

Impact +	L'acculturation éthique des collaborateurs, notamment dans les pays où les réglementations locales sont moins exigeantes, favorise une application homogène et cohérente des principes du Groupe à l'échelle internationale
Opportunité	La mise en place d'un programme éthique solide, appuyée par des actions de sensibilisation à la corruption, contribue à limiter les risques d'amendes, de sanctions et de contentieux, tout en sécurisant les activités du Groupe et les relations commerciales
Risque	Violation avérée des règles éthiques internes ou des législations en vigueur (non-respect du code de conduite, fraudes internes) par un ou plusieurs collaborateurs, peut entraîner des risques financiers significatifs, notamment en termes de dommages à la réputation et de pertes commerciales

NOTRE DÉMARCHE

Le Groupe s'engage à être exemplaire dans la conduite des affaires et garantir le respect des règles d'éthique professionnelle sur toute sa chaîne de valeur.

CODE DE CONDUITE

Le Code de Conduite du Groupe Talan s'applique à l'ensemble de ses collaborateurs et aux tiers en relation d'affaires avec le Groupe. Il réaffirme l'engagement du Groupe en matière de conformité juridique et de responsabilité sociale et environnementale et formalise les règles de conduite et les bonnes pratiques dans le domaine de l'éthique des affaires.

Le Code de Conduite a une portée contraignante et toute violation peut entraîner des sanctions. Le Code de Conduite s'articule autour de 2 piliers : (i) nos engagements et (ii) les règles de conduite. Le Code de Conduite décline également les mesures prises pour assurer sa mise en œuvre et son respect.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

La lutte contre la corruption et le trafic d'influence sont au cœur de la conduite des affaires et des engagements du Groupe Talan. Les politiques anti-corruption du Groupe Talan s'appliquent à l'ensemble de ses filiales, de ses collaborateurs, et de ses parties prenantes, et reposent notamment sur les dispositions légales suivantes : la loi française dite « loi Sapin 2 » qui a une portée extra territoriale, la loi fédérale américaine « Foreign Corrupt Practices Act of 1977 », ainsi que loi britannique « Bribery Act 2010 ». Le Groupe Talan a par conséquent mis en place un dispositif anti-corruption permettant de guider les actions des collaborateurs Talan et de ses parties prenantes qui repose sur les principes communs suivants.

Gouvernance

L'instance dirigeante promeut et diffuse une culture de la conformité anti-corruption au sein du Groupe Talan et vis-à-vis de ses tiers. De concert avec l'Équipe Compliance, elle définit la stratégie de gestion des risques, et déploie, selon les modalités adaptées et proportionnées aux profils de risques auxquels est exposé le Groupe, les moyens les plus efficaces pour définir, mettre en œuvre et contrôler les mesures et procédures du dispositif anti-corruption.

Le Group Chief Compliance Officer, accompagné par le Deputy Group Chief Compliance Officer, a la charge du pilotage, du déploiement, de l'évaluation et de la mise à jour du programme de conformité anti-corruption. Il assiste et conseille quotidiennement les collaborateurs du Groupe et rend compte à l'instance dirigeante de manière annuelle, en établissant un rapport formel de l'efficacité générale du dispositif anti-corruption.

Cartographie des risques anti-corruption

Afin d'analyser, d'identifier et de hiérarchiser les risques d'exposition du Groupe à la corruption et au trafic d'influence, une cartographie des risques est régulièrement mise à jour, en prenant en compte la nature des activités, des secteurs et des zones géographiques dans lesquels les activités du Groupe sont exercées ainsi que les catégories de tiers avec lesquels le Groupe interagit. Cet exercice de mise à jour est mené dans toutes les filiales du Groupe et toute entité rejoignant le Groupe est tenue de s'y soumettre, conformément à la Procédure d'intégration des cibles d'acquisitions M&A.

Evaluation des tiers

Le Groupe Talan dispose d'une Procédure d'évaluation des tiers permettant d'évaluer la situation de ses tiers (clients, fournisseurs, cibles d'acquisition, intermédiaires, etc.) au regard de sa cartographie des risques. L'objectif de ces évaluations est d'apprécier le niveau de conformité du tiers à la politique anti-corruption, afin de décider d'entrer ou non en relation d'affaires, de poursuivre la relation d'affaires, ou d'y mettre fin. Ce dispositif se traduit notamment par des audits réguliers auprès des clients et fournisseurs les plus importants. Par ailleurs, tous les contrats du Groupe disposent de clauses qui engagent les cocontractants avec lesquels le Groupe est en relation d'affaires à se conformer aux politiques anti-corruption Talan.

En 2024, à la suite d'un travail d'analyse et de recherches approfondies, l'équipe Compliance a mis au point une liste d'indicateurs de vigilance ("red flags") des catégories de tiers du Groupe, destinée à un usage interne. Ce document facilite une évaluation plus fine des tiers et permet d'enrichir l'analyse de la cartographie des risques. La liste repose sur dix catégories clés, dont la zone géographique, le secteur d'activité, le type de rémunération, les liens avec des agents publics, etc. Cet outil renforce l'efficacité du dispositif de contrôle et soutient une approche plus proactive dans la gestion des tiers.

Politique Cadeaux et Invitations

Une Politique Cadeaux et Invitations, une Checklist Cadeaux et invitations ainsi qu'un guide des Limites Cadeaux et Invitations par pays ont été mis en place afin d'aider les collaborateurs du Groupe à prendre les bonnes décisions lorsqu'ils envisagent d'offrir ou d'accepter un cadeau ou une invitation dans le cadre de leurs activités, et ainsi de se conformer à la politique éthique et sociale du Groupe TALAN et aux différentes réglementations anti-corruption.

Transactions M&A

Un guide spécifique aux transactions M&A a été rédigé dans le but d'évaluer l'existence et la maturité du programme anti-corruption des entreprises cibles et d'organiser ensuite leur intégration au dispositif du Groupe Talan.

Ce guide s'articule autour de trois grandes étapes :

- Une première évaluation avant le début des négociations avec une cible potentielle permettant de détecter tout conflit d'intérêt,
- Une Due Diligence anti-corruption mise en œuvre dès le début des discussions avec la société cible et tout au long de la procédure d'acquisition,
- Un programme d'intégration de la cible, visant à assurer sa mise en conformité avec la politique anti-corruption du Groupe, comprenant notamment une présentation du dispositif anti-corruption, le déploiement de la politique anti-corruption du Groupe, ainsi que les formations et le suivi.

DISPOSITIF D'ALERTE

Le Groupe Talan dispose d'un dispositif d'alerte permettant le recueil des signalements relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires à la loi et aux politiques internes du Groupe.

Une procédure interne spécifique énonce les principes généraux du dispositif (champ d'application du dispositif, auteurs du signalement, statut et garanties du lanceur d'alerte, fonction de Référent Alerte, confidentialité du dispositif d'alerte et protection des données personnelles) et détaille le fonctionnement de la procédure en interne (le recueil de l'alerte, l'analyse de recevabilité, les garanties offertes aux personnes visées par l'alerte, l'enquête et la clôture de l'enquête).

Le Dispositif d'alerte peut être utilisé par tous les collaborateurs du Groupe, internes ou externes, permanents ou temporaires, quelle que soit leur fonction, leur secteur d'activité ou leur pays ; ainsi que par toutes les parties prenantes du Groupe (clients, prestataires, fournisseurs, sous-traitants, etc.)

FORMER ET INFORMER

Le processus de formation est au cœur du dispositif anticorruption. Le Groupe propose à l'ensemble de ses collaborateurs un programme numérique multilingue de sensibilisation à la lutte contre la corruption. Ce programme est rendu obligatoire à tous les collaborateurs qui rejoignent le Groupe, avec à l'issue une attestation de réussite.

Des formations spécifiques sont également dispensées aux collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption par l'équipe compliance, au moyen de modules approfondis sur certaines thématiques comme la politique Cadeaux et Invitations, le dispositif d'alerte, ou encore les conflits d'intérêts. L'objectif de ces formations est de permettre aux collaborateurs les plus exposés d'améliorer leur compréhension et connaissance du dispositif anti-corruption du Groupe Talan et d'identifier une situation contraire à nos politiques internes et prendre immédiatement les mesures adaptées.

Afin de faire connaître ses engagements aux collaborateurs et à ses parties prenantes, le Code de conduite, la politique cadeaux et invitations et le dispositif d'alerte interne sont communiqués et remis à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et sont également disponibles sur le site internet et intranet du Groupe Talan en français et en anglais.

Depuis 2022, 96% ont été sensibilisés à l'anticorruption via un module d'e-learning spécifique, et 55% des collaborateurs exposés dans les filiales internationales ont suivi une formation approfondie dispensée par l'Equipe Compliance. Si le volet de sensibilisation est bien en place chez Talan, y compris au sein des sociétés nouvellement intégrées, un des défis de l'équipe Compliance est de déployer un outil collaboratif et automatisé pour l'évaluation des tiers dans toutes nos filiales.

Assurer la continuité de l'activité via la cybersécurité et garantir une gestion exemplaire des données personnelles

Indicateurs	2022	2023	2024	Objectifs principaux
% de collaborateurs couverts par un système de management de la sécurité de l'information ISO 27001	11%	32%	65%	Certifier au moins un site supplémentaire par an
% de collaborateurs ayant suivi les modules de sensibilisation à la cybersécurité	74%	98%	84%	80 % d'ici 2024
% des collaborateurs exposés, formés à la protection des données personnelles	100%	100%	100%	-
% des collaborateurs, formés à la protection des données personnelles	NC	66%	70%	90% d'ici 2025

IMPACT POSITIF ET NÉGATIF / RISQUE ET OPPORTUNITÉ MATÉRIELS

Impact -	Dommages financiers ou réputationnels causés aux clients et fournisseurs en cas de cyberattaque
Risque	- Blocage de plus de 30 % des opérations SI suite à une cyberattaque réussie - Défaillance grave d'un fournisseur stratégique entraînant une interruption ou un retard de projet - Dégradation du niveau de service en cas d'impact d'un événement météorologique extrême sur un fournisseur stratégique (data centers, télécoms) - Manque de préparation à l'intégration de l'IA par les équipes IT et les collaborateurs - Risque de non-conformité réglementaire en cas de mauvaise utilisation ou paramétrage des outils IA - Violation des données personnelles des clients par les collaborateurs

NOTRE DÉMARCHÉ

La nature de notre métier fait de la sécurité informatique et des données un enjeu majeur pour le Groupe. Talan se doit de garantir une gestion exemplaire des risques informatiques et des données personnelles.

SECURITE DES SYSTEMES INFORMATIQUES

Le Groupe Talan considère la sécurité de l'information comme une priorité absolue et établie des politiques à l'échelle de l'entreprise pour s'assurer que tout le personnel comprenne leurs responsabilités en matière de protection des informations afin de préserver la confidentialité, l'intégrité, l'accessibilité, la disponibilité et la traçabilité des données.

Le Groupe Talan fournit à ses employés les systèmes de communication, le matériel et les logiciels nécessaires à la conduite de leurs activités. Tous les employés doivent se conformer aux politiques et procédures de sécurité Talan Groupe lorsqu'ils utilisent les actifs informatiques de l'entreprise.

Les risques sont suivis et surveillés au quotidien. Par ailleurs, l'organisation de la filière sécurité s'est renforcée et un comité de sécurité Groupe a été créé en 2025 pour suivre les indicateurs de sécurité pour l'ensemble du Groupe.

Le Groupe Talan dispose d'une Politique de Sécurité des Systèmes d'Informations Groupe (PSSIG) validée et approuvée par la Direction. Ce document s'applique à tous les employés et parties prenantes telles que les fournisseurs, les partenaires, incluant les personnels externes temporaires.

Pour maîtriser ses risques, la PSSI du Groupe Talan définit les mesures de sécurité applicables. Cette PSSI est revue régulièrement, et s'appuie sur les meilleurs standards internationaux, notamment la norme ISO 27001. Elle s'applique à l'ensemble des informations et leurs traitements (création, conservation, échange, suppression) sous leur forme matérielle ou immatérielle (courriel, papier, image, etc.), et à toute personne physique ayant accès au système d'information du Groupe Talan, qu'elle soit interne ou externe au Groupe. Ainsi, par déclinaison, les sous-traitants concourant à l'exploitation du système d'information, éditeurs, constructeurs, prestataires de services, se verront appliquer un ensemble de règles en cohérence avec la PSSI, quel que soit leur lieu d'implantation.

La sensibilisation des collaborateurs du Groupe à la cybersécurité est primordiale. Dans ce cadre, chaque collaborateur est sensibilisé aux enjeux de la sécurité de l'information dès son arrivée lors de son intégration à Talan. Les bonnes pratiques en matière de sécurité des systèmes d'information sont communiquées à travers une large palette de dispositifs : Session d'intégration ; Plateforme de sensibilisation ; Campagne de faux Phishing ; Affichage sur écrans dynamiques ; SharePoint "Group Cybersecurity Department" et l'Envoi de mails de communication.

En 2024, nous avons pu certifier ou renouveler 4 périmètres, certifiés ISO 27001 : nos Business Unit Data & technologie, CAS en France, Talan Consulting en Espagne et Talan Tunisie. Les activités de la filiale Gemserv est quant à elle certifiée CE+ et en cours de certification ISO 27001. Pour renforcer cette démarche, Talan en France et en Tunisie ont également sollicité un audit Cybervadis en 2024, salué par l'obtention d'une médaille Gold.

PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

Soucieux du respect de la vie privée et de la protection des données à caractère personnel de tous, Talan déploie depuis plusieurs années un programme de conformité avec toutes les lois et réglementations qui lui sont applicables en matière de protection des données, et plus particulièrement des données à caractère personnel.

Ce programme de conformité est, depuis l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), animé par le Délégué à la protection des données (DPO) de Talan.

Pour s'assurer du succès de ce programme, le DPO a mené un recensement de l'ensemble des traitements en matière de données à caractère personnel au sein de Talan. Cet inventaire a permis d'élaborer le registre de traitement de Talan et de s'assurer que l'ensemble des traitements internes sont conformes aux réglementations et législations en vigueur en matière de protection des données à caractère personnel. Le DPO s'assure également de la mise en œuvre des principes fondamentaux prévus par le RGPD au sein de toutes les entités et busines-unit de Talan. Il veille à la conformité des pratiques avec les lois et réglementations en vigueur relative à la protection des données à caractère personnel, dont il est le garant. Le DPO a mis en place un réseau de personnes clés réparties au sein de toutes les directions et filiales, et formées aux principes fondamentaux de la protection des données à caractère personnel.

À titre d'illustration des mesures techniques et organisationnelles déployées dans le cadre de son programme de conformité, Talan a instauré une gestion rigoureuse des accès : l'accès aux données à caractère personnel est strictement réservé aux collaborateurs habilités en fonction de leurs responsabilités conformément au principe du moindre privilège. Par ailleurs, une politique de gestion des mots de passe renforcée, incluant l'authentification à double facteur a été mise en œuvre par Talan. En complément, au-delà de la clause de confidentialité intégrée aux contrats de travail de ses collaborateurs, les utilisateurs du système d'information doivent signer une charte précisant les enjeux et responsabilités de chacun liés à la sécurité des données. Une charte spécifique a également été formalisée pour les utilisateurs à haut privilège, disposant de droits d'accès élevés. En cas de violation de données, Talan dispose d'une procédure dédiée visant à garantir une réponse unifiée et coordonnée, permettant de définir les actions à entreprendre et de déployer les mesures de correctives et de remédiations appropriées.

Enfin, chaque fois que cela est nécessaire, notamment lorsqu'une nouvelle solution technologique est proposée au sein de Talan, une analyse d'impact est réalisée afin de vérifier la conformité de la solution avec les principes applicables en matière de protection des données à caractère personnel. Cette démarche s'inscrit dans une approche de "Privacy by Design", intégrant dès la conception des projets les exigences de protection des données, afin de prévenir les risques et de garantir une conformité continue.

Talan a également mis en place une procédure dédiée à la gestion des demandes d'exercice des droits formulées par les personnes concernées par les traitements que Talan met en œuvre. Cette procédure s'adresse à l'ensemble des managers et les collaborateurs Talan susceptibles de recevoir des demandes émanant de personnes concernées par des traitements de données à caractère personnel réalisés par Talan, soit en qualité de Responsable de traitement, soit en qualité de Sous-traitant, conformément aux instructions d'un client ou partenaire agissant en tant que Responsable de traitement. Cette procédure permet d'assurer une gestion des demandes de droit dans un cadre transparent et respectueux des principes prévus par les lois et réglementations en vigueur, et notamment des articles 13 à 23 du RGPD.

Enfin, Talan fait réaliser, lorsque cela s'avère nécessaire, des audits de contrôle visant à vérifier le respect des mesures de sécurité appliquées à son système d'information ainsi qu'à la protection des informations confidentielles qu'il contient. Au-delà des audits internes, des audits peuvent également être réalisés par des tiers, mandatés soit par des Clients, soit par des organismes agréés dans le cadre de démarches de certifications (ISO 27001, INR, etc). Les processus de contrôle relatifs aux informations confidentielles relèvent de la gouvernance du DPO Talan, qui peut être mobilisé dans le cadre de la gestion d'incidents, de crise ou l'alerte interne/externe.

NOS RÉSULTATS

Après une première phase de sensibilisation ciblant les collaborateurs des directions les plus exposées, Talan a souhaité, en 2023, étendre la sensibilisation à l'ensemble des collaborateurs Talan en France. Ainsi, 88% de l'ensemble des collaborateurs Talan en France ont été sensibilisé aux fondamentaux de la protection des données à caractère personnel. En 2024, Talan a décidé d'étendre à nouveau le périmètre de la sensibilisation à l'ensemble des collaborateurs Talan, à l'échelle mondiale atteignant un taux de personnes sensibilisées de 70%.

A la suite de l'avis favorable des 27 autorités de protection des données européennes, Talan a obtenu de la CNIL, l'approbation de ses règles d'entreprise contraignantes (dites « Binding Corporate Rules » ou « BCR-ST ») en tant que sous-traitant de données à caractère personnel. Talan rejoint ainsi le cercle restreint des 15 groupes français disposant de BCR-ST approuvées par la CNIL, dont 5 dans son secteur d'activité, et fait partie des 51 groupes mondiaux disposant de BCR-ST. Ces règles d'entreprise contraignantes constituent un programme de conformité global qui permet d'assurer un très haut niveau de protection des transferts de données au sein des entités du Groupe Talan, que celles-ci soient transférées dans ou en dehors de l'Union Européenne (UE). Obtenue à la suite d'un processus rigoureux, l'approbation des BCR de Talan traduit son engagement en matière de protection renforcée des données à l'échelle du Groupe, ainsi que sa capacité à répondre aux attentes et aux exigences de ses clients et partenaires en matière de protection des données à caractère personnel.

SYNTHÈSE DES INDICATEURS SOCIAUX

The background of the page is composed of several large, overlapping geometric shapes. A medium blue shape occupies the top left and middle left. A dark purple shape is on the right side, overlapping the blue one. A bright pink shape is at the bottom right, overlapping the purple one. A white shape is at the bottom left, overlapping the blue one. The overall design is modern and minimalist.

Total au 31 décembre de l'année de reporting. Inclus : salarié permanent et temporaire, comptabilisant les salariés sortis le dernier jour du mois. Exclus : stagiaire	Effectif ETP 2024	Femmes	Hommes
BELGIQUE	166	32	134
CANADA	380	141	239
ESPAGNE	128	39	89
ÉTATS-UNIS	69	16	53
FRANCE	4 211	1 456	2 755
HONGRIE	11	2	9
LUXEMBOURG	126	31	95
MAROC	22	8	14
MAURICE	73	24	49
POLOGNE	24	10	14
ROYAUME-UNI	423	154	269
SUISSE	338	80	258
TUNISIE	491	243	248
TOTAUX	6 462	35%	65%

Représentativité par pays	Au 31/12/2024	Au 31/12/2023	Au 31/12/2022
BELGIQUE	2,3%	2,7%	NA
CANADA	6,1%	8,8%	10,8%
ESPAGNE	2,2%	2,8%	2,0%
ÉTATS-UNIS	1,2%	1,5%	1,6%
FRANCE	63,7%	57,3%	62,8%
HONGRIE	0,1%	Na	na
LUXEMBOURG	1,9%	2,8%	3,0%
MAROC	0,3%	Na	Na
MAURICE	1,0%	1,1%	Na
POLOGNE	0,7%	0,5%	Na
ROYAUME-UNI	6,5%	9,9%	5,8%
SUISSE	5,4%	2,7%	3,0%
TUNISIE	7,4%	10,0%	11,0%

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

The background of the page is composed of several overlapping geometric shapes. A large blue shape covers the top left and middle sections. A purple shape is positioned on the right side, overlapping the blue one. A pink shape is at the bottom right, overlapping the purple one. A white shape is at the bottom left, overlapping the blue one.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

REPARTITION DES ENTITES PAR ZONE GEOGRAPHIQUE

En France, Talan est présent dans huit villes : Amiens, Aix-en-Provence, Bordeaux, Lille, Lyon, Nantes,

Rennes et Toulouse. Talan est également présent à l'international dans 13 pays dont les entités sont décrites ci-dessous :

Zone géographique	Dénomination sociale des entités
Belgique	<i>Dataroots, Lucy in the Cloud, Micropole Consulting Belgium, Micropole Belgium, Forty 2</i>
Canada	<i>Talan Conseils Canada Inc, 6362222 Inc. (Createch)</i>
Espagne	<i>Talan Consulting España, Micropole Spain</i>
Etats-Unis	<i>Talan LLC / Insum Solutions Corp</i>
France	<i>Talan SAS, Talan Corporate, Talan Labs SAS, Talan Consulting, PàP, Dunette, Talan Holding, SC EMEA, Go Cloud & Security, Micropole France, Micropole Levallois 1, Micropole Levallois 3, Micropole Levallois 5, Micropole Méditerranée, Micropole Nord-Ouest, Micropole Rhône Alpes, Micropole Sa, Micropole Sas, Aquilab, Coexya SAS, Coexya Group, PI Services, Siris Advisory</i>
Hongrie	<i>Olit</i>
Ile Maurice	<i>Talan Mauritius</i>
Luxembourg	<i>Talan Luxembourg, Tomorrow Services</i>
Maroc	<i>GCL Group Africa</i>
Pologne	<i>Talan Poland SP Z.O.O</i>
Royaume-Uni	<i>Talan Consulting UK, Business Data Partners, GEMSERV, PàP UK</i>
Suisse	<i>Talan SA, Cross systems Suisse, PASàPAS Suisse SA, Wide Agency, Beryl Management, Micropole SA</i>
Tunisie	<i>Talan Tunisie</i>
Non inclus dans l'analyse pour le rapport	<i>Thinkmax USA, ThinkMax LLC, Nine feet Tall, Easteq China, Micropole China</i>

PERIMETRE

Par défaut, le périmètre de consolidation est constitué de l'ensemble des entités de Talan, détenues intégralement ou partiellement, consolidées dans les états financiers de notre Groupe. Néanmoins, certaines entités ne reportent pas l'intégralité des indicateurs sociaux et environnementaux. Pour une partie des indicateurs, des plans d'action sont prévus afin d'obtenir la donnée pour les prochains exercices.

Il s'agit soit d'entités plus récemment acquises, soit de sites pour qui certains indicateurs sont moins pertinents, soit d'entités détenues partiellement. La liste des entités ne reportant pas certains indicateurs peut différer selon la nature des indicateurs. Le tableau ci-dessous détaille le périmètre de chacun des indicateurs.

Thématique des indicateurs	% du Périmètres du Groupe représenté	Indicateurs concernés
People Business		
Santé et Bien-être	69%	Taux de satisfaction globale des collaborateurs selon le barème GPTW®
	100%	% de collaborateurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur des exigences légales et/ou des normes ou lignes directrices reconnues
	96%	Taux d'absentéisme
	96%	Taux de fréquence des Accidents du Travail
Inclusion et Diversité	96%	% de femmes dans l'encadrement supérieur
	92%	% des collaborateurs sensibilisés aux questions de discriminations ou de harcèlement
Formation et évolution professionnelle	95%	% de l'effectif Groupe ayant bénéficié à minima d'une formation par an
	85%	Nombre heures de formation par collaborateur chaque année
	77%	% de collaborateurs ayant bénéficié d'un entretien périodique d'évaluation
Innovation et Engagement	100%	Nombre de jours dédié à la Recherche par an
Sustainable Business		
Gouvernance RSE	100%	% de la rémunération variable des membres du COMEX liée à un objectif RSE commun
Empreinte Carbone	100%	% des collaborateurs du Groupe sensibilisés aux enjeux climatiques et/ou à la sobriété numérique
	100%	% de collaborateurs couverts par un système de management de l'environnement certifié ISO 14001
	100%	Emissions directes de GES Scope 1
	100%	Emissions indirectes de GES Scope 2
	100%	Autres émissions indirectes de GES Scope 3
Achats responsables	57%	% des achats effectués auprès de fournisseurs locaux
Offre RSE	100%	% de collaborateurs sensibilisés et/ou formés au numérique responsable
Business Integrity		
Communication	100%	Ratio d'équité salariale
	69%	Résultat GPTW® : le management a une idée précise des objectifs de l'entreprise et sait comment les atteindre
Ethique des affaires	92%	% des collaborateurs sensibilisés à l'anti-corruption
	80%	% des collaborateurs exposés, formés à l'anti-corruption
	100%	Nombre de remontées via le dispositif d'alerte (loi Sapin 2)
Sécurité informatique	100%	% de collaborateurs couverts par un système de management de la sécurité de l'information ISO 27001
	92%	% de collaborateurs ayant suivi les modules de sensibilisation à la cybersécurité
	100%	% des collaborateurs exposés formés à la protection des données personnelles

METHODES DE CALCUL

Les chiffres sont donnés par année fiscale, sauf mention contraire précisée avec la donnée. L'exercice fiscal de Talan démarre le 1er janvier et se termine le 31 décembre.

A. Données sociales

Les données sociales sont calculées sur les effectifs inscrits et sur les postes tenus (qui ne comprennent pas les contrats suspendus). Les effectifs inscrits regroupent les personnes disposant d'un contrat de travail ; cela exclut les stagiaires, les intérimaires et les salariés détachés.

- Effectifs inscrits : répartition du personnel, zone géographique, variation des effectifs, répartition femmes/hommes.

Les CIFRE et contrats d'alternance (apprentissage ou professionnalisation) sont inclus dans les **CDD**, mais pas les stagiaires ni les volontaires internationaux en entreprise (VIE).

L'effectif correspond à l'ensemble des salariés des contrats mentionnés ci-dessus, au 31 décembre de l'année de reporting, incluant les salariés sortant au 31 décembre de l'année de reporting.

Le **taux d'absentéisme**. Le taux d'absentéisme correspond au nombre de jours d'arrêts maladie divisé par le nombre de jours travaillés.

Le **taux de fréquence** correspond au nombre d'accidents avec arrêt sur l'année fiscale multiplié par 1 million et divisé par le nombre d'heures travaillées sur la période.

Les **indicateurs de sécurité** tel que le taux de fréquence sont suivis et diffusés annuellement. Ils sont calculés sur une année glissante, permettant d'appréhender leur évolution au cours du temps.

Les **accidents avec arrêt** correspondent au nombre d'accidents ayant eu pour conséquence au moins une journée non travaillée, la journée de l'accident n'étant pas comptabilisée.

Le **ratio d'équité** correspond à la rémunération moyenne annuelle brute des salariés de Talan Holding divisée par la rémunération moyenne annuelle brute de l'ensemble des salariés en ETP. Les rémunérations sont toutes converties en euros, et les rémunérations variables sont exclues.

B. Données environnementales

Bilan carbone :

L'inventaire des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe a été réalisé sur l'année calendaire 2024, en conformité avec les principes du GHG Protocol. Il couvre les Scopes 1, 2 et partiellement le Scope 3, en s'appuyant sur les données d'activité de nos 42 sites répartis dans 13 pays, représentant un effectif en ETP annuel de 6 377 employés.

Les postes d'émissions intégrés sont les suivants :

- Scope 1 : consommations d'énergie directe (carburants, gaz) et émissions fugitives (gaz frigorigènes).
- Scope 2 : consommation d'énergie indirecte (électricité, chauffage urbain).
- Scope 3 : achats de biens et services (incluant la sous-traitance), transport de marchandises, déplacements professionnels et domicile-travail, gestion des déchets, immobilisations, fin de vie des produits.

La collecte des données a été structurée autour de 220 questions adressées aux contributeurs internes. En cas d'indisponibilité des données, des estimations ont été réalisées sur la base de moyennes nationales ou de valeurs par défaut reconnues.

Le calcul a été effectué par notre logiciel Tennaxia, qui a croisé les données d'activité avec les facteurs d'émission les plus récents. La méthodologie employée est rigoureusement conforme aux standards du GHG Protocol.

Enfin, le bilan carbone de Coexya, calculé séparément selon la même méthodologie, a été intégré dans les résultats consolidés par Scope, pour garantir une vision complète au niveau Groupe.

Consommations d'eau et d'énergie :

Les consommations d'eau et d'énergie sont les consommations facturées.

C. Données sociétales

Part des collaborateurs ayant suivi l'e-learning sur le Code de conduite : Le taux est calculé en divisant le nombre de salariés au 31 décembre 2024 ayant suivi le module par le nombre total de personnes présentes à Talan.

TABLEAU DE CONCORDANCE ODD ET GRI

The background of the page is composed of several large, overlapping geometric shapes. A solid blue shape covers the top left and part of the top right. A large purple shape is on the right side, overlapping the blue one. A bright pink shape is at the bottom right, overlapping the purple one. A white shape is at the bottom left, overlapping the blue one.

Engagements/Enjeux	GRI	ODD
#1 People Business		
Assurer un environnement de travail équilibré et accueillant pour nos collaborateurs	401-1, 401-2, 401-3, 403-3, 403-6,	3 – Bonne santé et bien-être
Renforcer la diversité à travers la parité professionnelle et l'inclusion	102-8, 405-2	5 – Egalité entre les sexes 10 – Inégalités réduites
Faciliter l'accès à la formation et l'évolution professionnelle des collaborateurs	404-1, 404-3,	4 – Education de qualité
Promouvoir une culture de l'initiative et valoriser l'innovation collaborative	-	9 – Industrie, innovation et infrastructure
Suivre et améliorer la satisfaction de nos clients	-	
#2 Sustainable Business		
Intégrer la RSE au plan stratégique et au projet d'entreprise	102-35	
Etablir une trajectoire environnementale	308-1, 414-1	12 – Consommation et production responsable 13 – Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
Mettre en œuvre une démarche d'achats responsables alignée sur nos engagements sociétaux	305-1, 305-2, 305-3, 305-5	13 – Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
Développer des offres et des propositions de valeur autour des enjeux sociaux et environnementaux	-	9 – Industrie, innovation et infrastructure 12 – Consommation et production responsable
Renforcer notre impact sociétal	-	10 – Inégalités réduites
#3 Business Integrity		
Communiquer avec transparence sur les résultats extra-financiers et la gouvernance du Groupe	-	
Assurer l'application exemplaire de la politique gestion des risques éthiques	102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3	16. Paix, justice et institutions efficaces
Assurer la continuité de l'activité via la cybersécurité et garantir une gestion exemplaire des données personnelles	-	

Éléments constitutifs du rapport RSE	GRI	ODD
Edito	102-14	
A propos de ce rapport	102-51	
Raison d'être	-	
Modèle d'affaires	102-1, 102-2, 102-3, 102-6, 102-7, 102-16, 201-1	
Gouvernance RSE	102-18, 102-20, 102-22, 102-23, 102-26, 102-31	
Analyse de matérialité	102-15, 102-21, 102-29, 102-47	
Stratégie RSE de Talan	102-15	
Engagements et adhésions sociétales	102-12, 102-13	
Tableau de performance	403-2, 406-1	
Note méthodologique	102-45, 102-46, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52	
Table de concordance	102-55	
Point de contact	102-53	

TAIAN

Positive innovation

14, rue Pergolèse 75116 Paris

