



SPHEREA

SPHEREA GROUP RAPPORT RSE

2023



SPHEREA

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

[spherea.com](https://www.spherea.com)

INTRODUCTION	3
PRESENTATION DU GROUPE	3
Notre histoire.....	4
Notre modèle d'affaires, notre chaîne de valeur, nos parties prenantes	4
Nos implantations à travers le monde.....	4
Nos activités.....	5
Nos valeurs.....	6
Notre politique RSE.....	7
A) Le cadre méthodologique de notre démarche RSE Groupe	7
B) Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies	8
C) Trois piliers et douze engagements prioritaires	9
D) Sensibiliser et impliquer l'ensemble de nos parties prenantes dans notre démarche	10
PARTIE 1 – NOS ENJEUX SOCIAUX	11
1. Veiller au bien-être et à la sécurité de nos salariés	11
A) Qualité de vie et bien-être des collaborateurs.....	11
B) Repli des taux d'absence et d'absentéisme.....	12
C) Sécurité de nos collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions.....	15
2. Une gestion dynamique de nos collaborateurs	18
A) Evolution de nos effectifs	18
B) Développement des compétences	21
C) Suivi des carrières	23
3. Garantir la diversité et l'égalité des chances.....	25
A) Egalité professionnelle entre les collaborateurs	25
B) Intégration du personnel en situation de handicap	27
4. Les actions du collectif RSE France.....	30
PARTIE 2 – NOS ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX	32
1. La politique environnementale du Groupe.....	32
2. Pilotage environnemental et gestion des déchets.....	33
3. Notre bilan carbone	35
4. Notre démarche d'écoconception	38
PARTIE 3 – NOS ENJEUX DE GOUVERNANCE	40
1. Exercer nos missions avec éthique et intégrité.....	40
A) Un Code de Conduite et d'Éthique	40
B) La sensibilisation à la cybersécurité.....	41
2. Mise en place d'une politique achats responsables	41

3. Les certifications Ecovadis du Groupe.....	42
CONCLUSION - NOS CHALLENGES RSE POUR 2024.....	44
ANNEXE : RAPPORT ESG 2023 - ANDERA PARTNERS.....	45

SPHEREA GROUP - RAPPORT RSE 2023

Introduction

En tant que leader dans le domaine des solutions de test et de support pour les systèmes critiques, le Groupe SPHEREA s'engage à intégrer la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) au cœur de sa stratégie.

En 2023, nous avons progressé dans l'alignement de nos opérations avec les principes de durabilité, d'éthique et de responsabilité sociale.

Notre approche RSE repose sur trois piliers fondamentaux : la protection de l'environnement, le bien-être de nos employés et l'éthique dans les affaires. Nous croyons fermement que notre succès à long terme dépend de notre capacité à créer de la valeur partagée tout en minimisant notre impact environnemental et en contribuant positivement à la société. Ce rapport présente les initiatives et les réalisations de SPHEREA en matière de RSE pour l'année 2023. Il met en lumière nos progrès, nos défis et nos ambitions futures.

Le Groupe SPHEREA s'engage dans cette démarche collaborative avec l'ensemble de ses parties prenantes et met l'humain, l'environnement, l'éthique et l'excellence au centre de ses préoccupations et de sa culture d'entreprise.

Présentation du groupe

Forte de 50 ans d'implication dans les plus grands programmes aéronautiques civils et militaires, notre expertise permet d'assurer la sécurité, la fiabilité et la disponibilité opérationnelle des systèmes critiques d'aujourd'hui et de demain.

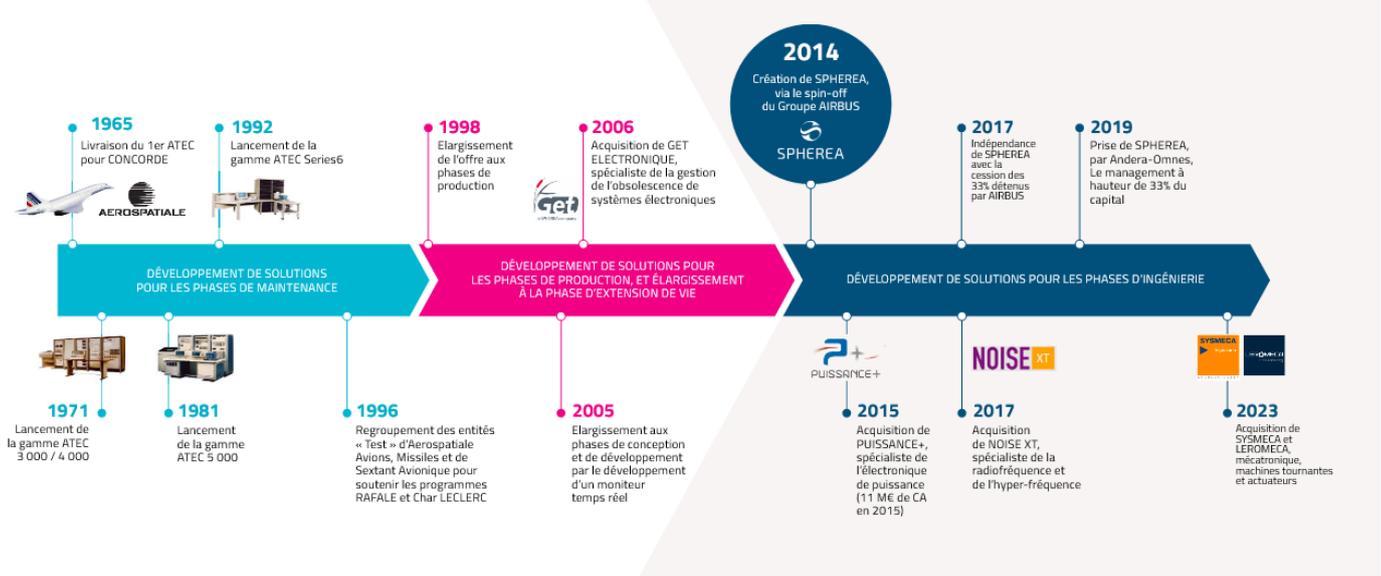
Concepteur de solutions de tests et de services associés, SPHEREA est reconnu internationalement en tant qu'expert au service de la performance opérationnelle de ses clients. Nos experts métiers en électronique, hyperfréquence, optronique, soutien et réparation apportent à nos clients des solutions tout au long du cycle de vie des systèmes.

Innovation et écosystème sont au cœur de notre organisation pour mieux répondre aux attentes de nos clients.

Notre singularité : accompagner nos clients durablement au plus près de leurs opérations.

Notre offre : utilisation des solutions SPHEREA tout au long du cycle de vie des produits de nos clients.

Notre histoire



Notre modèle d'affaires, notre chaîne de valeur, nos parties prenantes

Nos clients de l'Aero défense à l'énergie et Transport

Chiffres Clés 2023

- 121 M€ de chiffre d'affaires en 2023
- 38 % de CA à l'export
- 600 clients dans plus de 50 pays (soit c. 1 000 systèmes maintenus)
- 5% du chiffre d'affaires dédié à la R&D
- 664 employés

Structure de l'actionariat



Clients par segment CA Consolidé %



Top 10 Clients 2022 en % du CA Consolidé



GESTION ACTIONNAIRE



Nos implantations à travers le monde

SPHEREA étend son empreinte mondiale pour servir ses clients dans plus de 50 pays.



Le présent rapport de responsabilité sociétale du Groupe SPHEREA décrit l'ensemble de la démarche pilotée par le groupe ainsi que la déclinaison au sein des différentes filiales françaises et internationales :

- SPHEREA Test & Services (ci-après nommé SPHEREA T&S) ;
- GET Electronique et Bridgelec ;
- Puissance + ;
- Arcale ;
- Sysmeca et Leromeca ;
- SPHEREA GmbH ;
- SPHEREA UK ;
- SPHEREA LLC ;
- SPHEREA India ;
- SPHEREA China.

Nos activités

Notre métier : **le Test**

Notre mission détaillée : **Tester + Sécuriser + Fiabiliser + Optimiser + Pérenniser... les systèmes de nos clients**

Nos 3 axes stratégiques :

Axe 1 : Développement des marchés et de l'offre par diversification, innovation, croissance externe

Axe 2 : Transformation pour un Groupe agile, compétitif, intégré, au cœur de la société

Axe 3 : Numérisation & Performance des pratiques



Des solutions de test sur l'ensemble du cycle de vie des produits de nos clients



Aéronautique



Défense



Energie



Ferroviaire

Nos valeurs

Confiance



Les femmes et les hommes de SPHEREA représentent un précieux Capital Humain. La confiance est la base des échanges chez SPHEREA, c'est une condition qui garantit l'atteinte de nos objectifs et leur transformation en futurs succès.

Respect



Bienveillance, empathie, intelligence, autant de notions incontournables dans le collectif d'une entreprise. Mais que seraient-elles sans le respect ! SPHEREA est attentive au respect de ses engagements que ce soit pour ses clients, ses partenaires ou ses salariés.

Engagement



C'est le premier indicateur de la performance de l'entreprise. Cette vertu est l'expression du sens du travail, chacun apporte la graine de son engagement. SPHEREA s'attache à mettre en place des initiatives pour faire germer et libérer les énergies.

Passion



Le cœur du métier de SPHEREA est de fiabiliser et sécuriser les équipements qui ont une conséquence sur les vies humaines. La passion est donc l'étincelle animant le quotidien des salariés de SPHEREA, elle est indispensable et doit être notre dénominateur commun.

Notre politique RSE

Notre démarche RSE Groupe est au cœur de notre transformation.

SPHEREA exerce une activité responsable par nature puisque la sécurité est au cœur de son business model.

Sa raison d'être : « *En sécurisant les systèmes de nos clients, nos solutions de test préservent la vie humaine.* »

SPHEREA s'engage à gérer de manière responsable les activités qui ont un impact négatif sur l'environnement, à promouvoir les activités qui ont un impact positif sur l'environnement et à constamment s'efforcer de minimiser son impact global sur l'environnement, en se conformant aux réglementations et normes environnementales internationales, en soutenant la prévention de la pollution, en utilisant efficacement les matériaux et l'énergie pour préserver les ressources naturelles et en minimisant ou en compensant les émissions qui contribuent au dérèglement climatique de la Planète.



SPHEREA
GOES GREEN

En 2024, nous avons pour ambition de devenir le Leader européen de la sécurité des systèmes critiques de nos clients et leader mondial en 2030. Pour réussir, nous nous appuyons sur nos incontournables :

- Nous orientons nos actions pour satisfaire les attentes de nos clients et les fidéliser,
- Nous développons un environnement permettant à nos collaborateurs d'être responsables, dans un cadre protecteur afin qu'ils puissent s'épanouir dans notre entreprise et soient fiers d'y travailler,
- Nous sommes engagés dans une démarche éthique, responsable socialement et écologiquement,
- Nous innovons en capitalisant sur nos expertises et notre savoir-faire reconnus par nos clients.

A) Le cadre méthodologique de notre démarche RSE Groupe

Passer d'une gestion durable à la transformation durable

- Elle est alignée avec les ODD de l'ONU
- Elle est structurée par la norme ISO 26000 et notre certification ISO 14001
- Sa maturité est certifiée par le label Ecovadis
- En Région Occitanie : elle se traduit par notre implication dans la commission RSE du Club ETI Occitanie



B) Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies

Du fait de ses activités, de ses enjeux sectoriels et de ses localisations les activités du Groupe SPHEREA ont un impact sur 15 objectifs de développement durables (ODD) suivants sur les 17 ODD existants (tous les ODD sont suivis sauf le 2 et le 14).

Suivi pour SPHEREA de 2021 à 2023 :

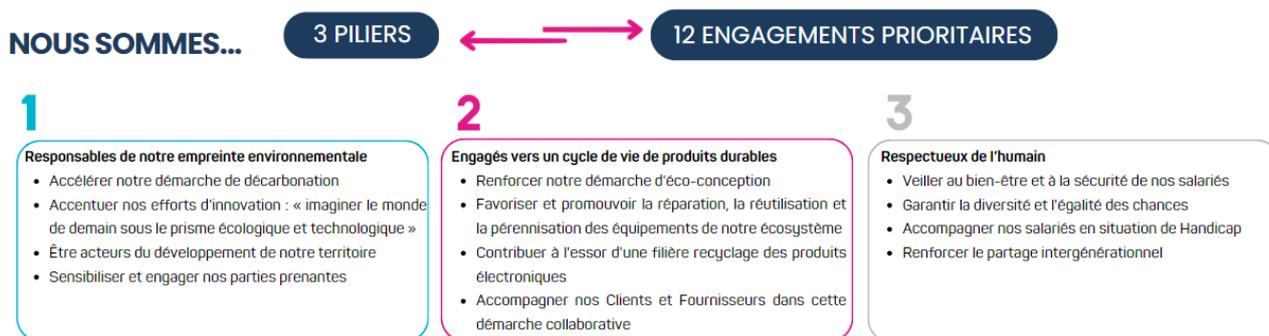


EVOLUTION ODD 2021 - 2023

Dynamique depuis 2021	Basés sur les 17 ODD
Accélération 	2
Positive 	9
Ralentissement 	1
Stagnation	3
Non suivis	2

Objectif pour 2025 : adhésion du Groupe SPHEREA au Global Compact et mise en place d'un plan de suivi des activités de SPHEREA en lien avec les ODD.

C) Trois piliers et douze engagements prioritaires



1- Responsables de notre empreinte environnementale

1. **Accélérer notre démarche de décarbonation**
2. **Accentuer nos efforts d'innovation : « imaginer le monde de demain sous le prisme écologique et technologique »**
3. **Être acteurs du développement de notre territoire**
4. **Sensibiliser et engager nos parties prenantes**

2- Engagés vers un cycle de vie de produits durables

2. **Renforcer notre démarche d'éco-conception**
3. **Favoriser et promouvoir la réparation, la réutilisation et la pérennisation des équipements de notre écosystème**
4. **Contribuer à l'essor d'une filière recyclage des produits électroniques**
5. **Accompagner nos Clients et Fournisseurs dans cette démarche collaborative**

3- Respectueux de l'humain

1. **Veiller au bien-être et à la sécurité de nos salariés**
2. **Garantir la diversité et l'égalité des chances**
3. **Accompagner nos salariés en situation de Handicap**
4. **Renforcer le partage intergénérationnel**

D) Sensibiliser et impliquer l'ensemble de nos parties prenantes dans notre démarche

Le groupe SPHEREA met en place une démarche RSE collaborative ouverte à l'ensemble de ses salariés et de ses parties prenantes.

SPHEREA souhaite adopter une démarche systémique : la recherche de prospérité financière sera donc conditionnée à un objectif de soutenabilité environnementale et sociale.

SPHEREA souhaite contribuer au transfert de connaissances : les études sur les professionnels de la RSE et du développement durable montrent qu'il y a encore un manque de connaissances global des enjeux environnementaux dans les entreprises.

SPHEREA s'emploie à agir pour le territoire : l'entreprise, en tant qu'acteur de la société, a des responsabilités qui dépassent la seule production de valeur économique. Elle gèrera notamment ses problématiques sociales et environnementales, et contribuera positivement à la société.

[Objectif réalisé en 2023](#) : constitution d'un collectif de leaders RSE et création d'un comité RSE France.

[Objectif pour 2024](#) : structuration d'une équipe RSE au niveau Groupe.

La démarche RSE du Groupe SPHEREA peut être détaillée dans les 3 catégories : ESG Environnement, Social & Gouvernance.

PARTIE 1 – NOS ENJEUX SOCIAUX

1. Veiller au bien-être et à la sécurité de nos salariés

Le Groupe SPHEREA a mis en place un système de gestion de l'environnement, santé et sécurité approprié et promeut la sensibilisation à ces politiques auprès de ses collaborateurs. Une des priorités du Groupe SPHEREA est de mettre l'Humain et son Environnement au cœur de ses préoccupations afin de pérenniser les activités.

A) Qualité de vie et bien-être des collaborateurs

SPHEREA s'emploie à offrir un environnement de travail stimulant et respectueux de chacun, et à offrir une bonne qualité de vie à tous ses collaborateurs.

Le Groupe SPHEREA s'emploie à adresser les risques psycho-sociaux avec la plus grande vigilance.

Zoom sur la cellule de veille et d'écoute

Depuis février 2022, une Cellule de veille et d'écoute a été mise en place chez SPHEREA T&S.

La Cellule de veille et d'écoute est composée de 7 membres : le Directeur d'établissement, une HRBP et référente RSE, la référente HSE, le médecin du travail, l'assistante sociale, deux membres de la CSSCT.

La Cellule peut solliciter tout expert (interne ou externe à l'établissement), choisi en raison de ses compétences, et pouvant utilement l'assister dans ses travaux.

Elle est à disposition de l'ensemble des salariés de SPHEREA T&S, y compris les stagiaires et alternants.

La mise en place de cette Cellule vise à instituer au sein de l'entreprise un espace collaboratif de réflexion propice à la prévention d'éventuelles difficultés individuelles ou collectives pouvant porter atteinte à la qualité de vie et des conditions de travail des salariés (risques psycho-sociaux, handicap, conflits intergénérationnels...). Elle vise également à disposer d'un organe facilitant la mise en place concertée d'actions appropriées en cas de difficultés avérées.

A ce titre, il est attribué à la Cellule de veille et d'écoute les missions suivantes :

- Travailler en concertation sur une demande de salarié-e ;
- Favoriser le dialogue et la transmission réciproque d'informations ;
- Comprendre la situation d'un-e salarié-e dans sa globalité ;
- Informer et conseiller le-la salarié-e (ayant saisi la cellule) et la Direction SPHEREA T&S dans les suites à donner ;
- Mutualiser les moyens et les ressources de chaque acteur-riche.

La Cellule de veille et d'écoute se réunit trimestriellement pour le bilan des actions.

Les situations traitées font l'objet d'un bilan trimestriel anonyme adressé au Directeur d'établissement. Ce bilan est communiqué à la CSSCT ainsi qu'aux Délégués Syndicaux. Il peut être accompagné de préconisations en vue d'identifier un plan d'actions.

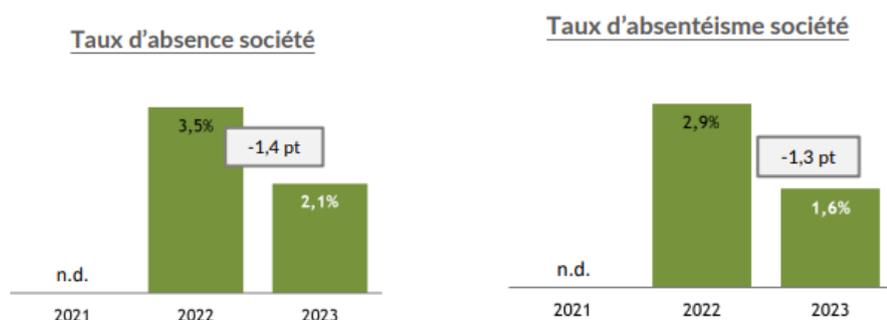
Les informations relatives aux missions de la Cellule de veille et d'écoute sont diffusées par tous moyens (fiches thématiques, espace dédié, etc.), ainsi qu'une adresse e-mail dédiée.

Dans le cadre de leurs fonctions au sein de la Cellule, les membres désignés sont tenus au strict respect des règles déontologiques énoncées ci-après :

- Confidentialité concernant les situations et les informations portées à la connaissance de la Cellule. Les membres veillent à ne pas transmettre d'information confidentielle ou sensible à des personnes extérieures à la Cellule, sauf si consentement express de la personne concernée. Seul les membres saisis auront accès à l'identité de la ou les personnes concernées ;
- Objectivité et neutralité bienveillante dans le cadre du traitement des cas individuels ;
- Impartialité ;
- Respect de délais raisonnables dans le suivi des dossiers en fonction de la complexité de chaque situation et des contraintes ;
- Disponibilité et participation aux activités de la cellule : présence aux réunions, réception des courriels, etc.

B) Repli des taux d'absence et d'absentéisme

Chez SPHEREA T&S, les taux d'absence et d'absentéisme reculent en 2023, ressortant ainsi respectivement à 2,1% et 1,6%. Les deux taux connaissent un repli assez similaire sur 2023, principalement en raison de la diminution du nombre d'absences pour maladie en 2023. Ces taux sont inférieurs à la moyenne nationale. Le nombre total de jours d'absence a également chuté de -38%. La maladie reste la principale cause d'absence, représentant 76% des absences en 2023, bien que ce taux ait légèrement diminué par rapport à l'année précédente.



Le taux d'absence correspond aux absences enregistrées dans l'entreprise quelles qu'en soient les causes : accident de trajet, accident de travail, congés autorisés, congés pour événements familiaux, congé parental (maternité/paternité), congé maladie.

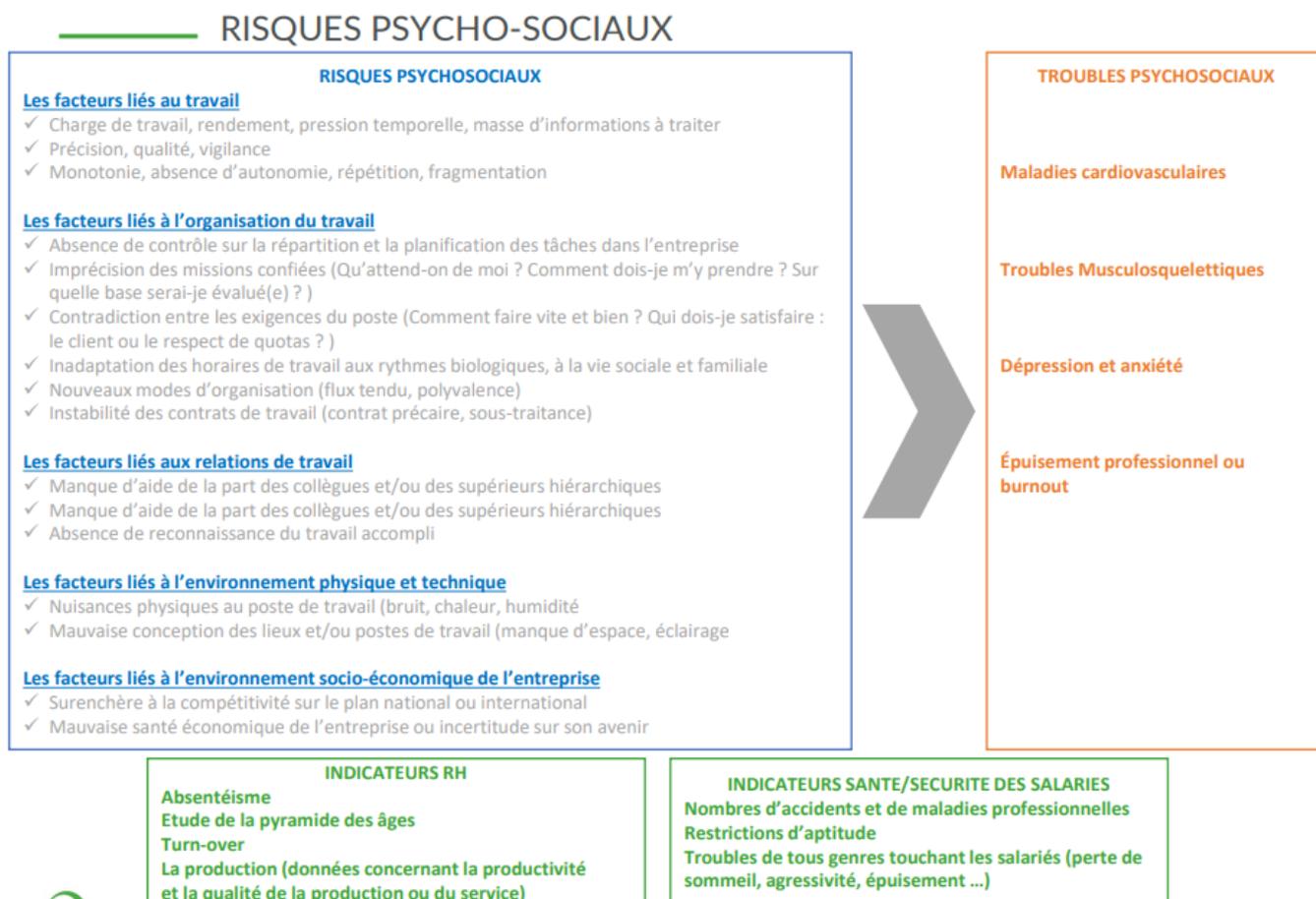
Le taux d'absentéisme correspond aux absences suivantes : accident de trajet, accident de travail, congé maladie.

**Le taux d'absentéisme a été calculé sur base des recommandations de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) à savoir le rapport entre le nombre de journées d'absence et celui de journées théoriquement travaillées. Certaines absences ne sont ici pas considérées comme de l'absentéisme car elles sont « prévisibles par leur régularité et s'appuient sur des droits sociaux » c'est notamment le cas des*

absences pour formation, congés maternité/paternité ou activités syndicales). Dans le calcul ci-dessus, le taux d'absentéisme ne prend donc pas en compte les congés pour événements familiaux, les congés parentaux (maternité, dont congés pathologiques, et paternité). Sont pris en compte les absences pour accident de trajet, accident de travail, congés autorisés et congé maladie.

Objectif pour 2024 : Négociation d'un nouvel Accord Temps de Travail pour SPHEREA T&S.

Zoom sur les risques psycho-sociaux



Source : AMELI
Strictement Personnel et confidentiel

Répartition des absences pour maladie : En 2023, le nombre d'absences pour maladie a diminué de 11% par rapport à 2022. Dans le détail, nous pouvons noter un recul prononcé sur la majorité des tranches, hormis sur la tranche de 1 à 3 jours d'absence qui progresse de +34%.

	2022	2023	Variations	
			Valeur	%
4. Nombre d'absences pour maladie				
Tranche de 1 à 3 jours d'absence	112	150	+38	+34%
Tranche de 4 à 9 jours d'absence	120	75	-45	-38%
Tranche de 10 à 29 jours d'absence	40	25	-15	-38%
Tranche de 30 à 59 jours d'absence	8	4	-4	-50%
Tranche de 60 à 89 jours d'absence	6	4	-2	-33%
Tranche de 90 à 182 jours d'absence	9	4	-5	-56%
Tranche de 183 à 364 jours d'absence	2	2	+0	+0%
Tranche de plus 3 ans	0	1	+1	
TOTAL	297	265	-32	-11%

Globalement, les indicateurs relatifs aux risques psycho-sociaux s'affichent en baisse.

Le turn-over recule de 4,5 pts et les accidents avec arrêt reculent de 60%.

Selon le DUERP, SPHEREA T&S a identifié 5 risques forts :

- le risque routier (supérieur et inférieur à 100 kms)
- la gestion client
- le travail sous tension
- l'utilisation de matériel électriques
- les déplacements domicile – lieu de travail

	2021	2022	2023	Evolution
Synthèse des indicateurs RPS				
Absentéisme	n.c	2,9%	1,6%	
Turn-over CDI	n.c	20,0%	15,2%	
Accidents avec arrêt (Travail et trajet)	n.c	5	2	
Maladies professionnelles	n.c	0	0	
Nombre de jours d'absence entre 1 et 3 jours	n.c	112	150	
Heures supplémentaires	n.c	6 625	7 195	

Objectifs pour 2024 :

- Lancement d'un questionnaire en vue d'une étude des Risques Psycho Sociaux en partenariat avec la médecine du travail ;
- Création d'un COPIL RPS qui pilotera cette étude et définira un plan d'actions.

Absentéisme (hors maternité) + nombre d'AT/MP dans nos filiales françaises :

Entité	Absentéisme (hors maternité)	Nombre d'Arrêts de Travail	Nombre de maladies professionnelles
SPHEREA T&S	1,6%	2	0
GET Electronique	1.49%	2 (dont 1 accident de trajet)	0
BRIDGELEC	9.25%	1	0 déclaré dans l'année mais 1 en cours depuis 2021

ARCALE	2.53%	0	0
P+	1.02%	0	0
Sysmeca	0.59%	0	0
Leromeca	2.64%	1	0
Total	2,73% (moyenne)	6	0

Indicateurs Clés de performance [Accidents du travail] :

- 2022 : 6 accidents de travail ou de trajet avec arrêt de travail (1 sans arrêt)
- 2023 : 1 accident de trajet avec arrêt de travail (6 accidents de travail sans arrêt)

Chez SPHEREA T&S, les indicateurs relatifs aux accidents du travail ont également montré une amélioration significative en 2023, avec une réduction de 60% des accidents avec arrêt par rapport à 2022. On observe une diminution du taux de fréquence et de gravité des accidents du travail.

Objectif à moyen-terme : Augmenter le nombre de jours sans accident de travail

C) Sécurité de nos collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions

Le Groupe SPHEREA met tout en œuvre afin d'assurer la sécurité de l'ensemble de ses collaborateurs.

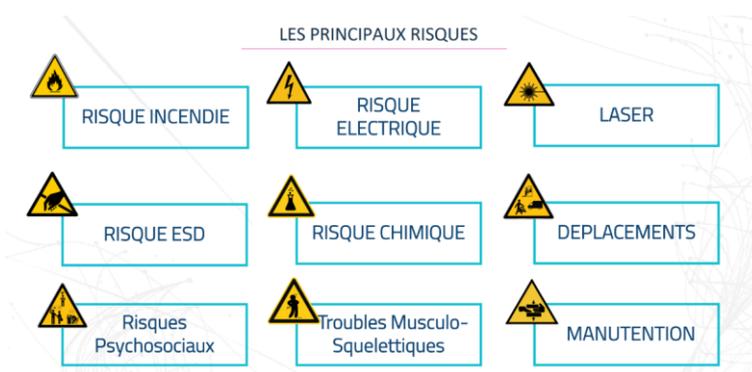
L'entreprise veille à ce que ces engagements, pris dans le cadre de sa responsabilité sociétale et environnementale, soient partagés par toutes les filiales et entités du Groupe SPHEREA, par chaque collaborateur, ainsi que par ses clients et ses fournisseurs, partout et toujours.

Les partenaires, sous-traitants et fournisseurs du Groupe SPHEREA devront prendre les mesures appropriées afin d'être en mesure de respecter les exigences en termes de sécurité, santé et environnement.

La sécurité de nos équipes fait partie des valeurs fondamentales de l'entreprise qui s'appuie sur l'amélioration continue de la culture sécurité des salariés afin de continuellement diminuer les risques professionnels.

Le système en sécurité de notre Groupe s'appuie sur la réglementation en vigueur et des règles sécurité sont mises en place afin de protéger au mieux nos collaborateurs.

Principaux risques : risque incendie, risque électrique, laser, risque ESD, risque chimique, déplacements, risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques, manutention



Mesures de sécurité mises en place :

- Mise en place d'équipement de protection collectifs et individuels (EPI)
- Visite médicale obligatoire pour tous les employés : à l'embauche puis quand il y a des arrêts selon la réglementation
- Elaboration et mise à jour régulière du Document Unique d'évaluation détaillée des risques professionnels (DUERP) :
 - Analyse des risques sécurité de chaque poste de l'entreprise
 - Mise à jour de cette analyse suite à des évolutions d'activité ou des accidents
 - Surveillance : Exercices / Audit / Analyse causale des accidents de travail ou de trajet
- Animation d'un CSSCT pour la gestion de la santé et de la sécurité
- Formations & plans de prévention
- Plan de prévention dans les cas nécessaires
- Inspections régulières ou audits afin d'assurer la sécurité des équipements et des infrastructures
- SPHEREA met à disposition des collaborateurs la liste des sauveteurs secouristes du travail (SST) sur un espace partagé en ligne. Des pancartes sur les encadrements des bureaux des SST sont également mises en place.

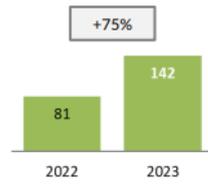
Objectifs à moyen-terme :

- Mettre en place des procédures spécifiques de manipulation des produits chimiques et substances dangereuses
- Mettre en place des mesures préventives contre le stress et l'exposition au bruit
- Poursuivre la mise en conformité avec le Document Unique d'évaluation détaillée des risques professionnels

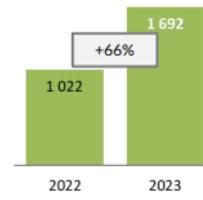


Formation sécurité chez SPHEREA T&S : En 2023, les salariés ont bénéficié d'un important renforcement de leur formation en matière de sécurité, avec un focus particulier sur les habilitations électriques. En comparaison, les formations de 2022 s'étaient également portées sur les risques liés aux lasers.

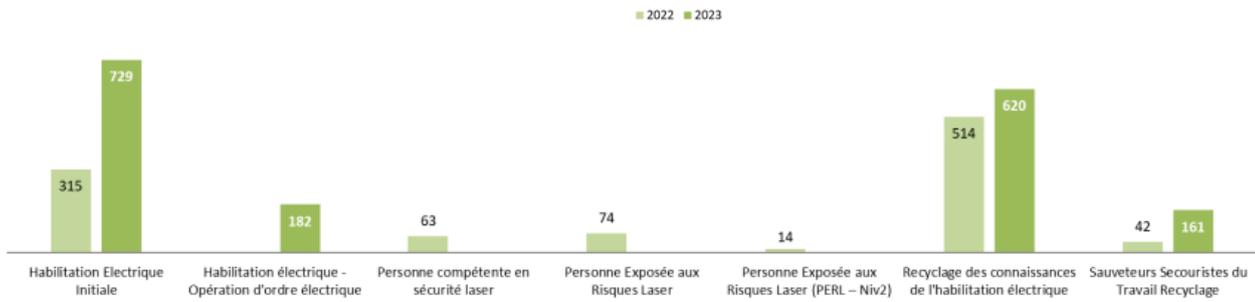
Nombre de salariés formés



Nombre d'heures de formation



Nombre d'heures par formation validée



2. Une gestion dynamique de nos collaborateurs

A) Evolution de nos effectifs

Age moyen au sein du Groupe :

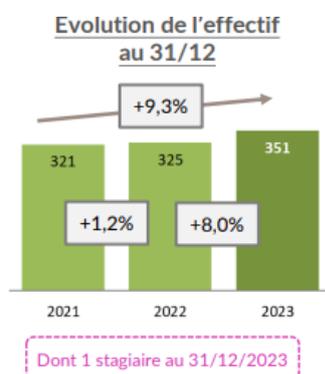
Entité	Age moyen en années
SPHEREA T&S	42,42
GET Electronique	40
BRIDGELEC	48
ARCALE	36,82
P+	40,25
Sysmeca	45,13
Leromeca	39,29
Moyenne	41,7

Les **recrutements de l'année 2023** ont principalement concerné des CDI, en hausse de +6% (soit +18 salariés). Le recours aux CDD a également progressé significativement, avec une augmentation de +27% (+7 salariés) sur la période. En 2023, les CDI représentent 90,6% des effectifs totaux.

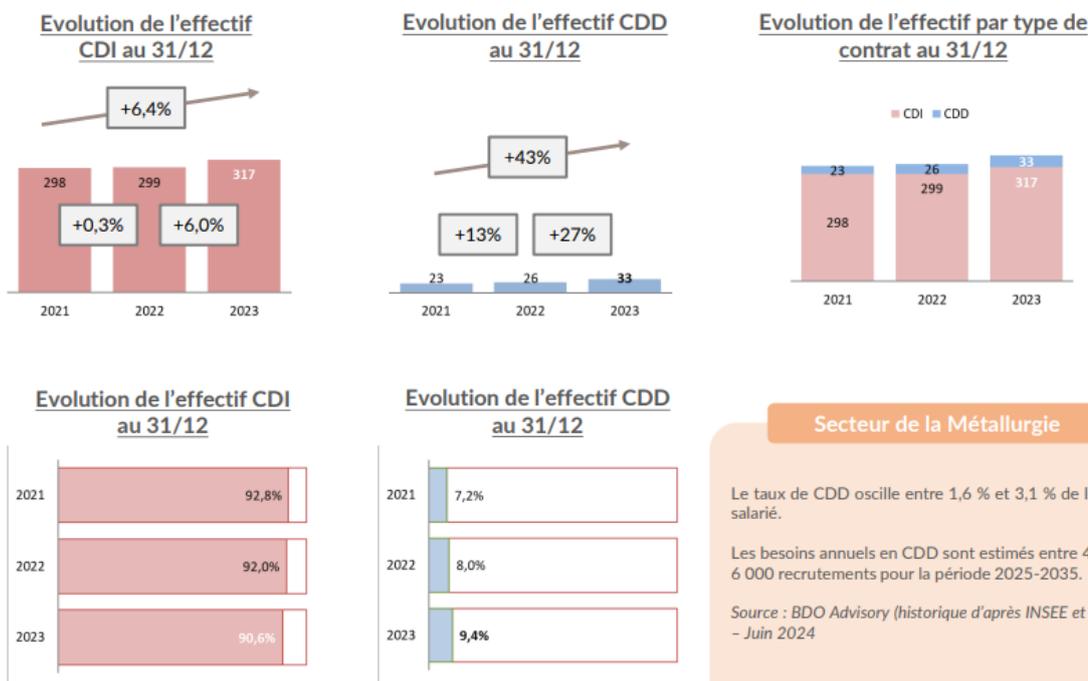
Nombre de recrutements réalisés et turnover chez SPHEREA France en 2023 :

Entité	Recrutements	Turnover
SPHEREA T&S	25 recrutements (18 CDI, 7 CDD)	15%
GET Electronique	14 recrutements (9 CDI, 1 CDD, 4 apprentis)	4.23%
BRIDGELEC	4 recrutements (1 CDI, 2 CDD, 1 apprenti)	2.73%
ARCALE	13 recrutements (13 CDI)	27.03%
P+	14 recrutements (10 CDD, 4 CDI)	16.67%
Sysmeca	2 recrutements (1 CDD, 1 CDI)	7.14%
Leromeca	0	6.25%
Total	68 recrutements	11,29% en moyenne

Zoom sur les effectifs : Chez SPHEREA T&S, les effectifs de l'entreprise s'élèvent à 325 personnes au 31/12/2023. Les effectifs ont augmenté de 8,0% au cours de l'exercice 2023 :



Chez SPHEREA T&S, le taux de turnover 2023 affiche une baisse de -4,8 points pour s'établir à 15%, au niveau de la moyenne nationale. 21% de l'effectif a été promu en 2023.

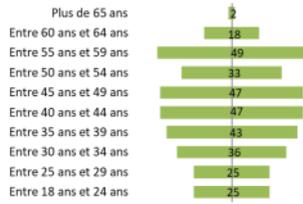


NB : Effectif hors stagiaire
Strictelement Personnel et confidentiel

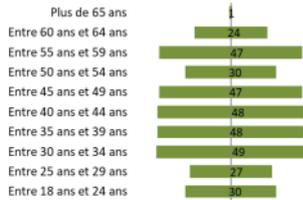
EFFECTIF PAR AGE : L'âge moyen a baissé passant de 44,2 à 42,4 ans en 2023. La pyramide des âges est globalement équilibrée, avec une tendance au rajeunissement (recours accru à l'alternance). Cette dynamique est portée par une hausse des recrutements dans les tranches 18-34 ans en lien avec la politique d'embauches d'alternants et stagiaires.

Les effectifs des plus de 50 ans diminuent progressivement. Ce renouvellement générationnel s'accompagnera dans les années à venir de formations accrues et de la mise en place d'un process de transmission transgénérationnelle des savoir-faire et compétences.

Pyramide d'âge de l'effectif en 2022



Pyramide d'âge de l'effectif en 2023



Âge moyen :
44,2 ans en 2021
43,3 ans en 2022
42,4 ans en 2023

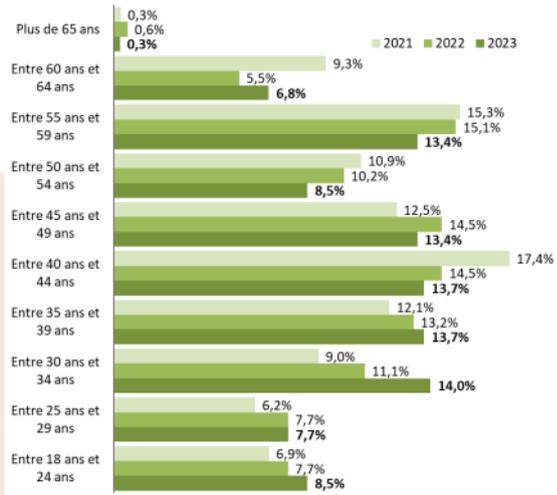
Secteur de la Métallurgie

La pyramide des âges révèle qu'environ la moitié des salariés a plus de 45 ans en 2021 (43% chez SPHEREA en 2023).

L'âge moyen de départ à la retraite est en augmentation. Cette tendance varie selon les CSP. Le taux de départ en retraite (nombre de départ en retraite / effectifs totaux) est globalement stable dans le temps, autour de 2%.

Source : BDO Advisory (historique d'après INSEE)

Structure de l'âge sur l'effectif

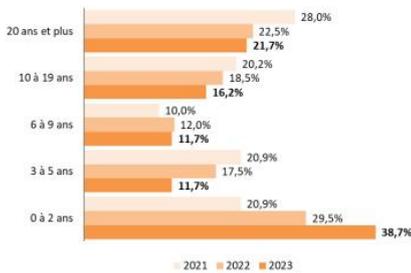


Strictement Personnel et confidentiel

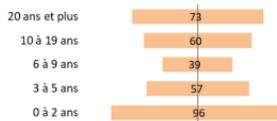
CSE SPHEREA TEST & SERVICES 13

L'ancienneté moyenne au sein de la société a diminué à 10,4 ans en 2023. Cette baisse est en partie due à la forte hausse des effectifs ayant moins de deux ans d'ancienneté (+40 salariés) notamment en raison de la hausse des alternants. La part des salariés avec moins de deux ans d'ancienneté atteint près de 39 % des effectifs, contre 21 % en 2021.

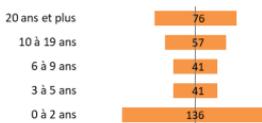
Structure de l'ancienneté sur l'effectif



Pyramide ancienneté en 2022



Pyramide ancienneté en 2023

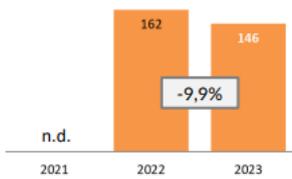


Ancienneté moyenne :
11,2 ans en 2022
10,4 ans en 2023

L'année 2024 verra l'application de la nouvelle convention collective de la métallurgie et la renégociation de certains accords. Les négociations seront ouvertes autour d'un accord GEPP, qui semble nécessaire au vu des pyramide d'âges et d'ancienneté.

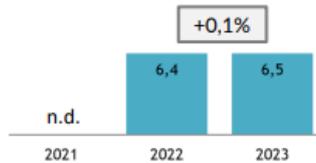
TRAVAILLEURS EXTERIEURS : En 2023, le recours aux travailleurs extérieurs a enregistré une baisse de -9,9%. Cependant, la durée moyenne des contrats est restée relativement stable.

Nombre de salariés externes
En nombre de contrats



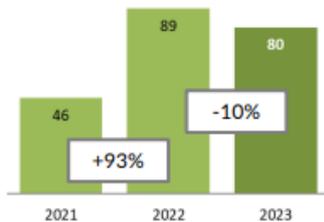
Représente 87,4 ETP en 2023

Durée moyenne des contrats de travail temporaire
En mois

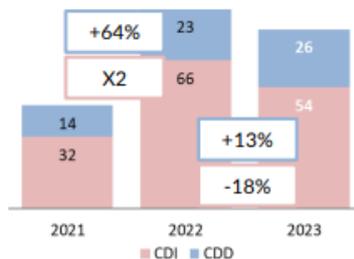


DONNÉES SUR LES EMBAUCHES : Sur 3 ans, on observe qu'après avoir atteint un point haut en 2022, les embauches ont enregistré une diminution de -10% en 2023 mais restent à un niveau élevé. Sur 2023, les recrutements CDI sont en baisse tandis que les recrutements CDD progressent.

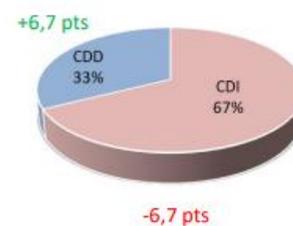
Evolution du nombre d'embauches



Evolution du nombre d'embauches par contrat

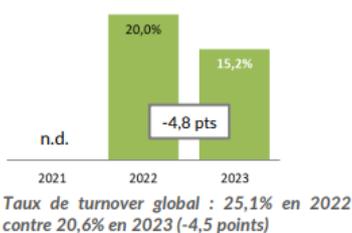


Structure des embauches par contrat



DONNÉES SUR LES DEPARTS : Le taux de turnover CDI 2023 affiche une baisse de -4,8 points pour s'établir à 15,2%.

Taux de turnover CDI
(Départs+Embauches N)/2/Effectifs N-1



Structure du nombre de départs par CSP en 2023



B) Développement des compétences

Le plan de développement des compétences s'organise autour de 3 axes :

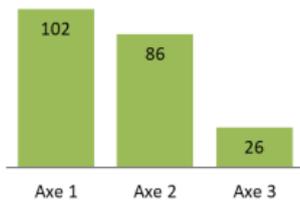
Axe 1 : METIERS/SYSTÈME/LOGICIEL

Axe 2 : ORIENTATION CLIENT/METIERS TRANSVERSES

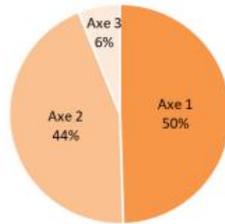
Axe 3 : QUALITE/SECURITE/ENVIRONNEMENT

Chez SPHEREA T&S, avec 214 salariés formés, le nombre total de salariés formés a doublé en 2023.

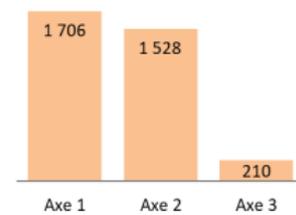
Nombre de salariés formés par axe en 2023
(Hors Formation Sécurité)



Répartition des heures de formation par axe en 2023
(Hors Formation Sécurité)



Nombre d'heures de formation par axe en 2023
(Hors Formation Sécurité)



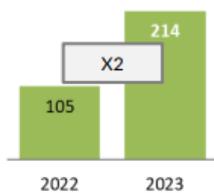
L'axe stratégique METIER MATERIEL/SYSTÈME/LOGICIEL a permis de former 52 salariés.

Les principaux thèmes de l'axe stratégique ORIENTATION CLIENT/METIERS TRANSVERSE sont : « Chef de projet informatique » (18%), « Gestion de contrats dans les projets d'affaires » (20%), Leadership du chef de projet (15%). Ils concernent respectivement 8 personnes, 22 personnes et 16 personnes en 2023.

Au sein de l'axe de formation "QUALITE/SECURITE/ENVIRONNEMENT" 8 salariés ont bénéficié d'une formation dédiée à l'ECO-CONCEPTION en 2023.

78% des salariés formés sont des hommes (79% des effectifs). 36% des formations sont réalisées en interne.

Nombre de salariés formés
(Hors Formation Sécurité)



Nombre d'heures de formation
(Hors Formation Sécurité)



En 2023, fort de 2 accords Cadre SPHEREA France (CEGOS et DEKRA), un binôme Achats/RH a été constitué pour structurer notre relation avec nos fournisseurs Formation stratégiques. Une nouvelle dynamique a été posée avec l'INSTITUT OPTIQUE et LEFEBVRE DALLOZ accentuant le nombre de formations avec eux.

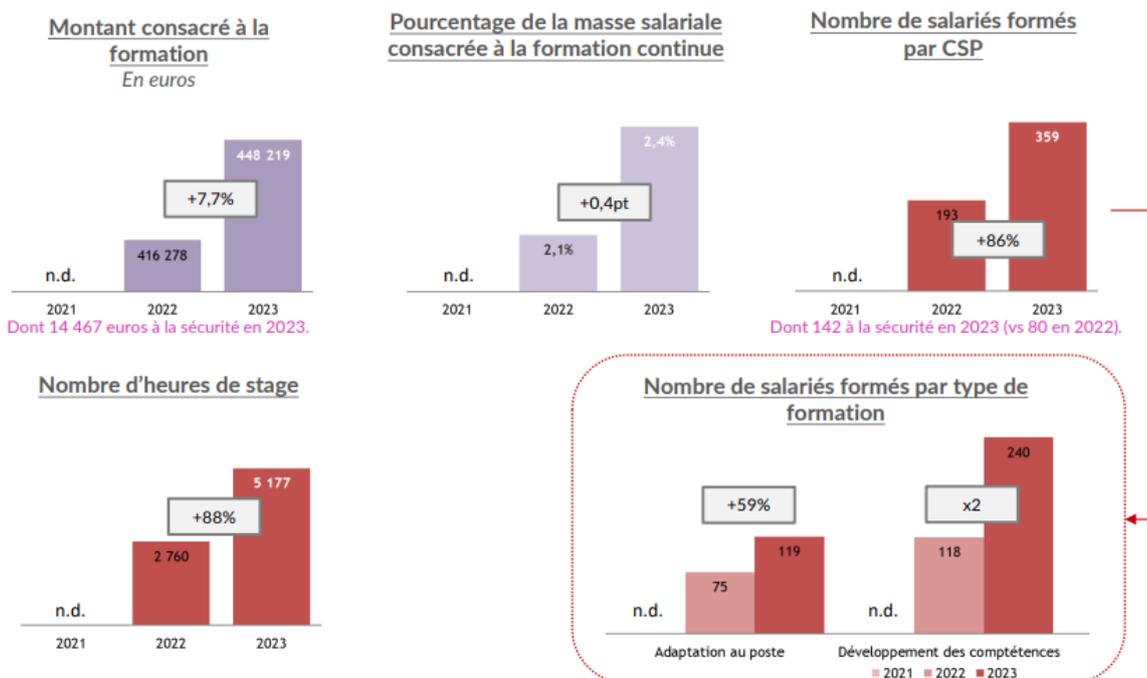
Un parcours formant Cyber Sécurité a également été créé avec notre fournisseur SEELA pour nos Développeurs, nos Architectes et Chefs de Projet basé sur une expérimentation débutée en 2022.

Enfin une nouvelle organisation de la SPHEREA Learning Expérience a été initiée en 2023 posant un socle de suivi des formations internes et externes réalisées. Le processus associé a été mis à jour en juin 2023. Ce document est applicable pour les formations réalisées à un Client externe et interne. Il a pour objectif de guider les formateurs.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : *Rappel* : Les entreprises comptant 11 salariés et plus ont l'obligation de consacrer 1% de la masse salariale brute dans la formation de leurs salariés. Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet d'acquérir des droits à la formation tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage. En 2023, 2 salariés ont utilisé leur CPF, pour un montant total de 3 000€.

En 2023, le montant consacré à la formation connaît une nette hausse, passant de 416 278 euros en 2022 à 448 219 euros 2023 (soit +7,7%). Le nombre de salariés formés progresse fortement (+86%), principalement sur le développement des compétences (67% des salariés formés).

Indicateur Clé de Performance : +7.7% de budget consacré à la formation en 2023



Formation : nombre de salariés formés, coût et total des heures :

Entité	Nombre de salariés formés	Coût	Total des heures
SPHEREA T&S	214	448 219 €	5176
GET Electronique	46	26 777€ (dont 6224€ pris en charge OPCO)	699
BRIDGELEC	15	7 672€ (dont 4134€ pris en charge OPCO)	186
Total	275	482 668€	6061

C) Suivi des carrières

SPHEREA assure le suivi de la carrière des collaborateurs grâce à l’entretien annuel de revue de la performance et à l’entretien professionnel.

Indicateurs significatifs :

- Sur l’année 2023, 82% des entretiens professionnels ont été réalisés contre 53% en 2022.
- 71% des entretiens annuels de revue de performance ont été réalisés contre 53% en 2022.

Objectif pour 2024: structurer, mettre en place des procédures et outiller la fonction « *Learning & Development* » RH afin d'établir, suivre et poursuivre l'optimisation du plan de formation

Deux grandes idées :

- Adapter les Ressources Humaines aux besoins de l'entreprise
- Rendre les salariés acteurs de leur carrière

SPHEREA souhaite également contribuer au développement de ses collaborateurs grâce à des partenariats avec les écoles (l'ICAM à Toulouse par exemple), avec des institutions comme le Ministère des Armées, ou encore via l'animation d'un écosystème SPHEREA (Région Occitanie).

Intégration d'alternants et stagiaires : Les contrats d'alternance ont connu une forte progression de +33% sur un an, principalement grâce aux contrats d'apprentissage, qui constituent la majorité de ces contrats. L'objectif est d'accompagner et de fidéliser ces alternants pour transformer leurs contrats en CDI.

Nombre d'alternants et stagiaires dans chacune des entités de SPHEREA France :

Entité	Nombre d'alternant.e.s	Nombre de stagiaires
SPHEREA T&S	20	6
GET Electronique	10	12
BRIDGELEC	2	5
ARCALE	1	1
P+	2	0
Sysmeca	1	0
Leromeca	0	0
Total	36	24

Objectifs pour 2024 :

- Revue du process d'évaluation des compétences, avec remise en place des People Reviews notamment
- Evaluation régulière (au moins une fois par an) de la performance individuelle
- Mise en place de mesures favorisant la mobilité interne

3. Garantir la diversité et l'égalité des chances

Le Groupe SPHEREA a la volonté de développer une culture d'entreprise fondée sur :

- L'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels,
- L'intégration du personnel en situation de handicap.

A) Egalité professionnelle entre les collaborateurs

Entité	Femmes	Hommes
SPHEREA T&S	76 femmes	275 hommes
GET Electronique	15 femmes	63 hommes
BRIDGELEC	6 femmes	12 hommes
ARCALE	6 femmes	38 hommes
P+	11 femmes	33 hommes
Sysmeca	1 femme	14 hommes
Leromeca	1 femme	6 hommes
SPHEREA UK	7 femmes	26 hommes
Total	116 femmes	441 hommes

Indicateur Clé de Performance : Un Score de **89/100 à l'Index égalité H/F en 2023** contre 86/100 en 2022 (pour SPHEREA T&S)



Avec une note de 89/100, l'employeur n'est pas tenu de fixer des objectifs de progression, mais cela n'empêche pas SPHEREA T&S d'envisager des améliorations sur cet indicateur pour les années à venir.

NB : Pour l'Index égalité F/H, nos filiales françaises Bridgelec, Arcale, P+, Sysmeca & Leromeca ne sont pas concernées par cette obligation. Concernant GET Electronique, l'index égalité H/F n'était pas calculable (Effectif des groupes valides inférieur à 40% de l'effectif total).

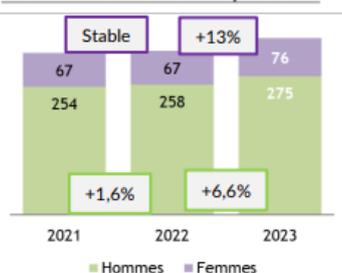
Score SPHEREA 2023 : 89/100
Moyenne nationale : 88/100

		2021			2022			2023		
		Calculable ou Non	Nombre de points maximum	Poins obtenus	Calculable ou Non	Nombre de points maximum	Poins obtenus	Calculable ou Non	Nombre de points maximum	Poins obtenus
1	Ecart de rémunération	Calculable	40	36	Calculable	40	36	Calculable	40	39
2	Ecart d'augmentations individuelles	Calculable	20	20	Calculable	20	20	Calculable	20	20
3	Ecart de promotions	Calculable	15	15	Calculable	15	15	Calculable	15	15
4	Pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé de maternité	Calculable	15	15	Calculable	15	15	Calculable	15	15
5	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	Calculable	10	0	Calculable	10	0	Calculable	10	0
Total des indicateurs calculables			100	86		100	86		100	89
INDEX sur 100 points			100	86		100	86		100	89

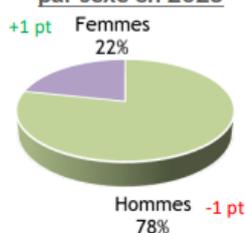
La progression sur le premier indicateur est notamment liée à l'enveloppe budgétaire d'augmentation individuelle spécifique « Egalité Professionnelle » de 0,4% décidée dans le cadre de la Politique Salariale de 2023. Ce budget a été doublé par rapport à 2022 et a permis le traitement de situations individuelles en lien avec l'Egalité Professionnelle. Il a couvert prioritairement les actions en faveur de la promotion des femmes, mais aussi de la régularisation des écarts de rémunération constatés.

En 2023, l'effectif féminin de la société augmente plus fortement que l'effectif masculin. Le taux de féminisation de l'entreprise progresse légèrement, atteignant 22%, avec une croissance parmi les Cadres. Cependant, l'effectif masculin représente encore plus des trois quarts des effectifs en 2023, avec 78% contre 79% en 2022.

Evolution de l'effectif par sexe



Structure de l'effectif par sexe en 2023



En 2020, les femmes représentaient 23% des effectifs de la branche métallurgique.

(Source BDO Advisory d'après INSEE).

Objectifs pour 2024 :

- Améliorer encore notre index égalité F/H
- Participer à des actions d'information et de sensibilisation au sein des Ecoles et de l'écosystème toulousain afin de promouvoir les métiers techniques auprès des jeunes filles/femmes
- Renforcer la mixité dans les fonctions techniques : augmenter le taux de 14% à 20% à horizon 2029 et à 28% à horizon 2034.

Objectif pour 2025 : Mettre en place une politique en matière de lutte contre la discrimination et égalité des chances (ou « accord diversité ») chez SPHEREA T&S.

B) Intégration du personnel en situation de handicap

Rappel juridique : Toute entreprise publique ou privée employant au moins 20 salariés est tenue d'employer, à plein temps ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise.

Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph, le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

La DOETH (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) doit mentionner les actions menées par les employeurs pour l'emploi des personnes handicapées. Les informations contenues dans la DOETH sont :

- *l'effectif de l'entreprise sur lequel porte l'obligation d'emploi ;*
- *le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (recrutement de personnes handicapées) ;*
- *le nombre de contrats conclus avec une structure adaptée (contrats de sous-traitance, fourniture ou prestations de services) ou avec un travailleur indépendant handicapé ;*
- *la mise en place d'un accord collectif pour l'emploi de travailleurs handicapés conclu et agréé par la Direccte.*

Pour être en conformité, le texte prévoit donc trois solutions :

- Recruter des personnes en situation de handicap,
- Verser une contribution à l'Agefiph,
- Avoir recours à la sous-traitance auprès des entreprises adaptées.

FOCUS sur BRIDGELEC, entreprise adaptée

Créée en avril 2016, l'entreprise adaptée BRIDGELEC est née de la volonté du Groupe SPHEREA de s'inscrire dans une démarche responsable et sociale autour de l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap. SPHEREA participe ainsi à l'égalité des droits et des chances pour tous, valeurs qui lui sont chères.

Son offre de service se concentre sur trois principaux domaines : l'ingénierie système, le câblage électronique, électrique et filaire, la réparation électronique. BRIDGELEC conjugue un formidable projet social avec la performance technique et économique. "En faisant appel à nos prestations, vous participez à un formidable projet social alliant performance technique et économique".

En tant qu'Entreprise Adaptée, BRIDGELEC s'engage à employer un minimum de 55% de salariés en situation de handicap leur permettant d'exercer leur activité dans des conditions adaptées.

Indicateur significatif pour BRIDGELEC : 70% des salariés en situation de handicap

Une Roadmap 2024-2026 a été rédigée en novembre 2023. Le top départs des actions associées ont été lancées à l'occasion de la SEEPH 2023.

Nous l'avons détaillé ci-dessous :

CONSTRUIRE NOTRE POLITIQUE

- Rédiger une communication sur les droits des collaborateurs RQTH et des proches aidants
 - Légaux
 - Conventionnels
 - Par entité
- Créer un espace dédié centralisant les ayants droits et autres informations associées
- Mettre en place un suivi annuel des salariés RQTH
- Créer un processus « HandiAccueil » pour tous nos sites français
- Accompagner l'ouverture de notre panel fournisseurs à des entreprises adaptées (% à déterminer par le comité RSE)
- Inclure à notre politique de Recrutement Le Handicap
- Etudier l'homogénéisation des droits des collaborateurs RQTH et des proches aidants
- Réaliser un bilan du Télétravail Médical et étudier la possibilité de l'étendre aux collaborateurs RQTH et proches aidants
- Réaliser un benchmark des Accords Handicap et étudier la possibilité d'un Accord SPHEREA

[A fin 2026](#), avoir réalisé 4 CDD TREMPLINS au sein du groupe avec BRIDGELEC avec transformation CDI

SENSIBILISER

- Réaliser un sondage via TEAMS / objectifs : « désacraliser Le HANDICAP »
- Inclure au parcours d'intégration un atelier obligatoire sur « LES HANDICAPS » / format jeu
- Animer 1 fois par semestre un atelier « LES HANDICAPS » sur la base du volontariat / format jeu = Managers
- Animer 1 fois par semestre un atelier « LES HANDICAPS » sur la base du volontariat / format jeu = ouvert à tous
- Choisir un évènement annuel sur la semaine du SEEPH : Duo Day OU HandiSport

[D'ici fin 2024](#), avoir ancré la connaissance du Handicap

ETRE IDENTIFIABLE et COMMUNIQUER

- Se positionner en tant qu'entreprise Handi Accueillante en interne et externe
- Créer un espace dédié dans le nouvel intranet
- Identifier une commission à laquelle nous souhaitons adhérer (exemple : [Réseau des Référents handicap Agefiph Occitanie | Agefiph](#))

[D'ici fin 2024](#), s'inscrire et être reconnu auprès de la communauté des entreprises « Activateur de progrès (activateurdeprogres.fr)

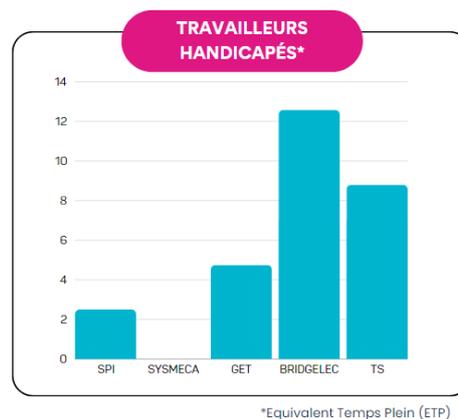
SE CONFORMER A LA REGLEMENTATION

- Être conforme aux obligations de la déclaration DOETH

[D'ici fin 2026](#), ne plus avoir une entité du groupe redevable de l'amende (paiement 2026 – déclaration 2025)

SPHEREA T&S est en deçà du seuil légal sur ces 2 dernières années pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap. L'effectif moyen annuel des travailleurs handicapés est de 12, contre une obligation à 18.

Nombre de travailleurs en situation de handicap chez SPHEREA France :



CONCLUSION PARTIE DIVERSITE

[Objectif à moyen terme](#) : Amélioration de notre politique diversité grâce à diverses actions :

- Des mesures spécifiques pour l'intégration des salariés en situation de handicap,
- Des mesures visant à promouvoir l'égalité des salaires au travail,
- Une procédure d'alerte sur les questions de discrimination et de harcèlement,
- Des mesures visant à promouvoir un environnement inclusif des minorités (notamment ethnique ou de genre),
- Des mesures pour l'intégration des seniors,
- Des procédures de résolution ou de médiation en place pour les cas identifiés de discrimination et / ou de harcèlement (grâce au recours à un.e assistant.e sociale)

4. Les actions du collectif RSE France

Au sein de SPHEREA France, un collectif RSE a été constitué en octobre 2023. Après avoir lancé un appel à idées, quinze d'entre elles ont été retenues afin d'être concrétisées par 90 membres actifs.

Retour sur les faits marquants :

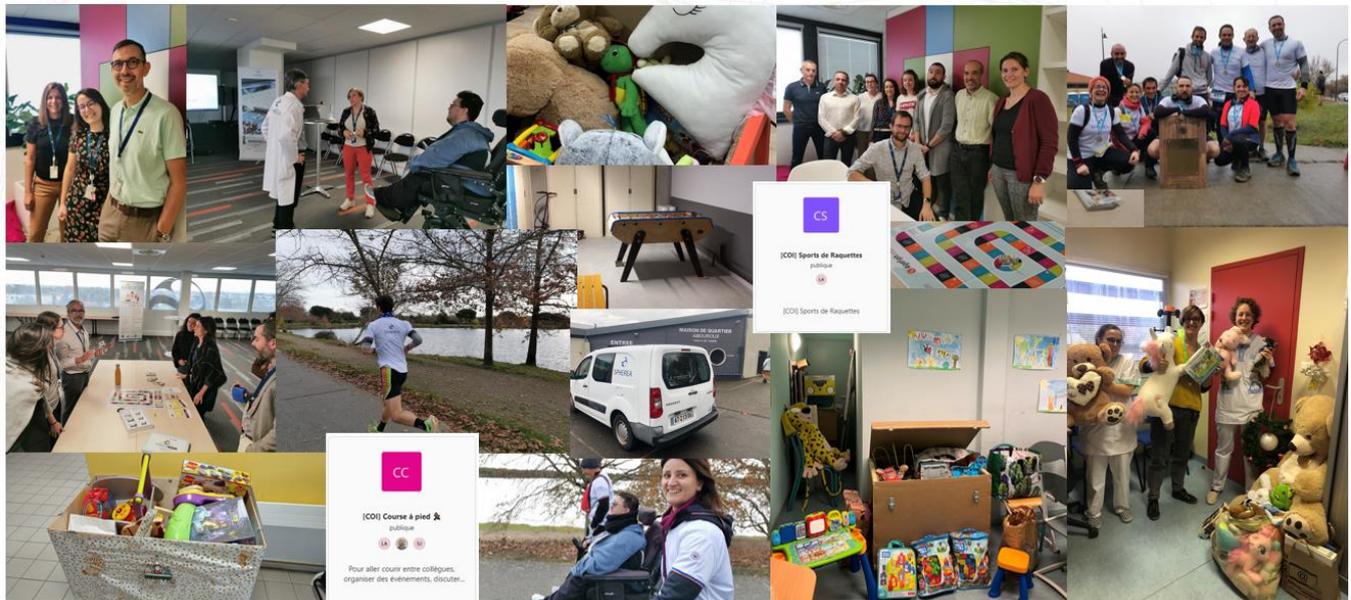
- 15 février 2023 : lancement des 4 ateliers thématiques plébiscités lors des rendez-vous de l'Information 2022,
- 19 septembre 2023 : ouverture des votes. Les échanges et réflexions menées ont abouti à un panel de 30 idées,
- 9 octobre 2023 : clôture des votes avec 260 participant-e-s | 3436 votes | 291 volontaires sur l'ensemble de nos entités françaises,
- 16 octobre 2023 : annonce des 15 idées sélectionnées,
- 21 novembre 2023 : 1ère réunion du nouveau comité RSE France.



Parmi les volontaires, nous avons identifié un-e leader. Il-Elle a pour rôle d'animer un groupe de travail et concrétiser l'idée en premières actions :

- Challenge Inter Entreprises | Courir la Ramée pour l'AFM - Téléthon : 1560 participants | 95 entreprise | + de 11 000,00€ reversés
- Challenge Inter Entreprises | Trail des Oufs pour Hôpital Sourire : SPHEREA est la 1ère entreprise à ramener le bouclier | + 7500,00€ reversés
- Collecte de jouets pour le Centre Médico-Psychologique Enfants Lavaur / Emmaus France La Hague et Montauban / L'APSAR Toulouse / HAD Clinique Pasteur

- Forum 'Les Handicaps'
- 3 Communautés d'intérêts sportives
- Réinstallation du Baby-foot sur Eisenhower
- Achat de jeux pour les temps de pause
- 1er FORUM Ecole avec un binôme Femme/Homme auprès de l'EPITECH



NOS RUCHES

Depuis **Juillet 2023**, SPHEREA GROUP parraine les ruches de Osama AHLASA à **Rabastens(81)**.

Ce sont **100 pots** de miels qui vont **être offerts à nos clients** en cette fin d'année!






Notre Groupe SPHEREA s'engage à protéger son environnement. C'est pourquoi nous parrainons les ruches d'Osana AHLASA dans le Tarn (Rabastens, 81) en contribuant à la préservation des abeilles.

Objectif 2024 : Transformation des 15 idées en actions tout au long de l'année.

PARTIE 2 – NOS ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Le Groupe SPHEREA exerce ses activités dans un souci constant du respect de l'environnement.

1. La politique environnementale du Groupe

Afin de limiter son impact sur l'environnement, SPHEREA a mis en place depuis 2007 un Système de Management Environnemental (SME) selon l'ISO 14001:2016 et les réglementations en vigueur.

100% des sites de SPHEREA T&S sont certifiés. Un effort particulier est réalisé sur l'ensemble de nos filiales pour atteindre le niveau de certification ISO14001 :2016.

Objectif à moyen-terme : Mise en conformité à ISO 14001 pour toutes les filiales du groupe.

Notre SME est basé sur la politique environnementale suivante applicable à l'ensemble du groupe SPHEREA

				
Développer des pratiques environnementales Fournir des produits et des services conformes aux exigences environnementales (légales et contractuelles) à toutes les phases du cycle de vie du produit et concevoir et développer des produits avec une éco-conception.	Utiliser efficacement les ressources naturelles Utiliser efficacement les matériaux et l'énergie afin de réduire notre dépendance à l'égard des ressources naturelles et de les préserver.	Prévenir les risques de pollution et réduire les émissions de gaz à effet de serre Réduire au minimum les émissions qui contribuent au changement climatique/réchauffement de la planète, compenser les émissions restantes et prévenir toute pollution de l'environnement.	Promouvoir cette politique environnementale Travailler avec nos fournisseurs et sous-traitants afin qu'ils prennent dûment en considération la réduction de tout impact environnemental significatif de leurs produits ou services.	Réduire les déchets, recycler plus Réduire au minimum la production de déchets, augmenter la ségrégation des déchets et maximiser la réutilisation ou le recyclage des matériaux.

SPHEREA applique la méthode E-R-C : Éviter Réduire Compenser.

Nous pensons qu'il faut toujours chercher à éviter de générer un impact négatif, avant de chercher à le réduire, et en dernier ressort seulement penser à le compenser.

Il s'agit d'adopter une approche logique dans la réduction des impacts, en privilégiant la sobriété avant d'envisager les solutions alternatives, et en dernier recours la compensation.

Nos pistes d'amélioration à moyen-terme :

- Réduire nos émissions de CO2 (Scope 1 et 2) et le compenser afin d'atteindre la neutralité Carbone
- Réduire nos émissions de CO2 dans le transport des marchandises
- Verdir notre parc automobile (pourcentage de véhicule avec émissions < 123g CO2/km)
- Réduire nos quantités de déchets dangereux
- Eco-concevoir un maximum de nos produits

- Augmenter notre consommation d'énergie propre
- Augmenter la part de matières premières durables dans nos produits

Objectif pour 2024 : proposer un atelier Fresque du Climat lors d'un événement à l'échelle Groupe.

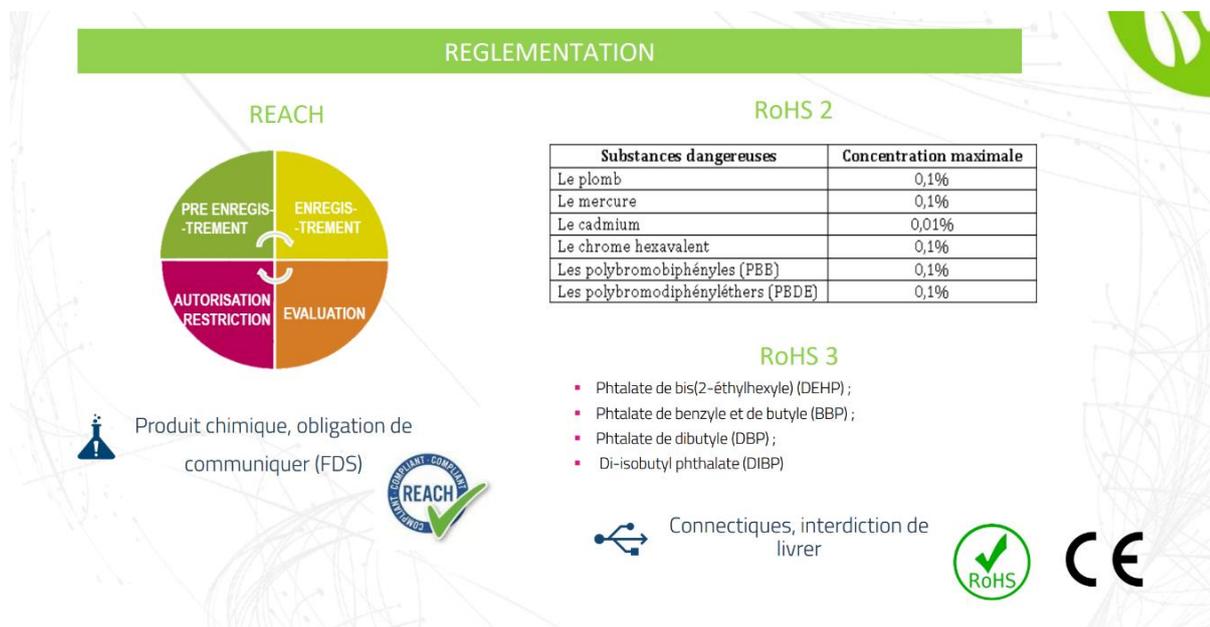
Objectif à moyen-terme : former des animateurs de l'atelier Fresque du Climat pour chacun des sites du Groupe.

2. Pilotage environnemental et gestion des déchets

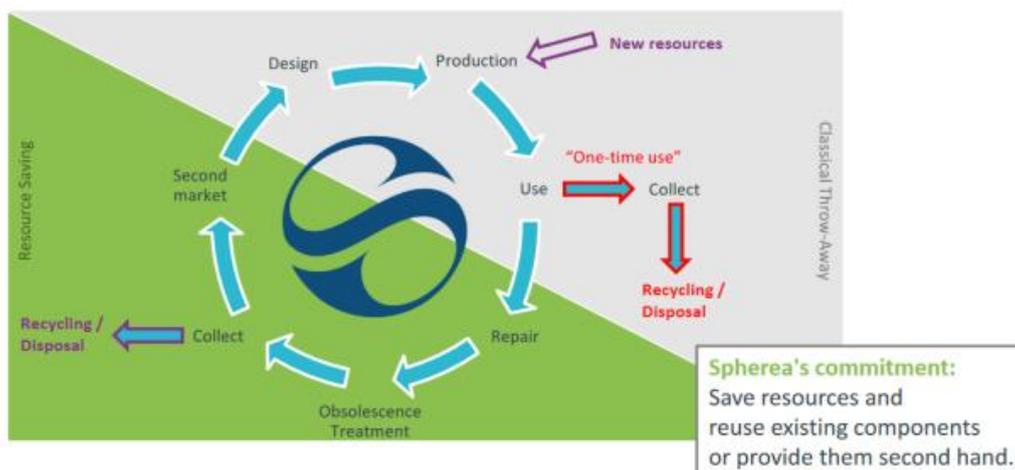
Traitement des composants électroniques/gestion des déchets :



SPHEREA se conforme à la réglementation REACH pour le traitement des produits chimiques et RoHS 2 & 3 pour les substances classées dangereuses :



Notre approche économie circulaire :



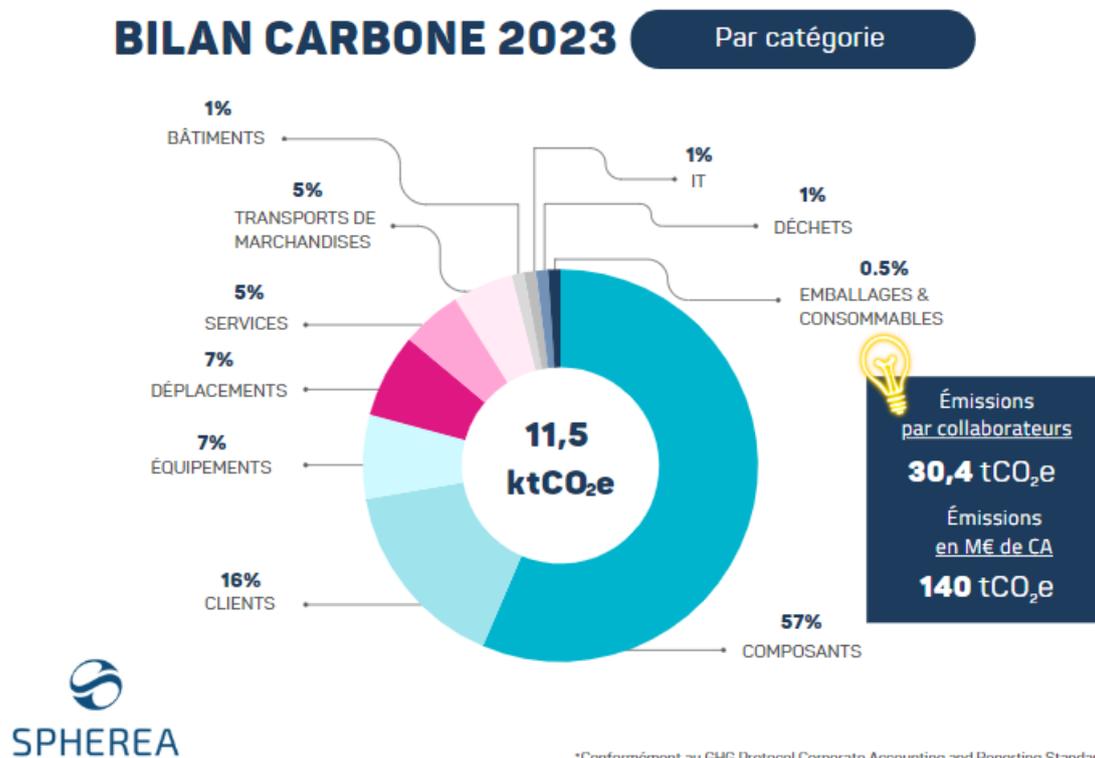
Les ingénieurs de SPHEREA développent chaque jour de nouveaux produits pour les clients de SPHEREA.

Les systèmes de test sont souvent utilisés pendant des années, voire des décennies. Cela signifie que les composants individuels ne peuvent plus être réparés ou achetés. Pour éviter la mise au rebut de l'équipement, SPHEREA propose des solutions intelligentes pour remplacer les composants sans affecter la tâche de test du système global. Pour les anciens équipements qui ne sont plus utilisables, SPHEREA propose à ses clients de trouver des parties intéressées qui peuvent continuer à utiliser ces anciens équipements. Il s'agit d'une contribution active à l'économie circulaire.

3. Notre bilan carbone

SPHEREA T&S a fait appel à Carbometrix pour la réalisation de son bilan carbone :

Réalisé avec  Carbometrix *



Depuis 2021, SPHEREA T&S a enclenché différents chantiers pour réduire son empreinte carbone. Les émissions de carbone constituent un AES (Aspect Environnemental Significatif) et sont suivies sur la performance de l'entreprise.

Sur quels thèmes avons-nous enclenché des actions depuis 2021 ?

Scope 1 et 2 :

- Accélération de notre démarche d'écoconception déployée depuis 2016 par la mise en place systématique d'Analyse de Cycle de Vie pour les produits de notre offre,
- Augmentation du recours à des sources d'énergies renouvelables,
- Réduire nos consommations d'énergie et de matières premières,
- Conversion de la flotte automobile de l'entreprise vers des modèles hybrides/électriques,
- Arrêt anticipé de la climatisation sur l'intersaison, retard dans la mise en service du chauffage et sensibilisation à l'éco-responsabilité de tous en adoptant des gestes simples et efficaces.

Scope 3 :

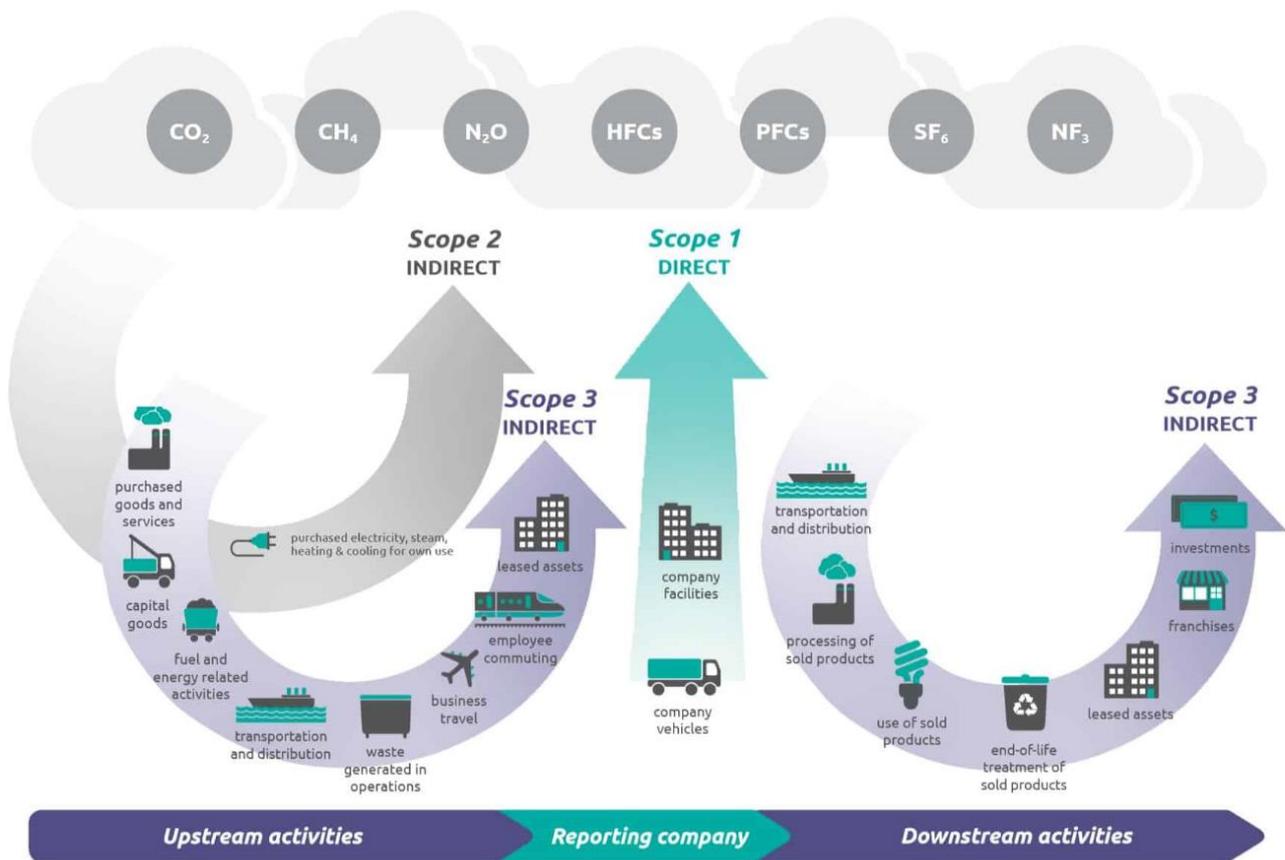
- Prévenir les risques de pollution associés à notre activité : atteindre le « zéro déchet enfoui » en mettant en œuvre des initiatives de recyclage et/ou de réduction des déchets,

- Sensibilisation et engagement de nos fournisseurs formalisés par nos Clauses Qualité Environnement Sécurité,
- Privilégier des fournisseurs locaux,
- Développement des mobilités douces
- Accélération de notre démarche d'écoconception déployée depuis 2016 par la mise en place systématique d'Analyse de Cycle de Vie pour les produits de notre offre ;
- Pérennisation de nos produits et/ou produits tiers en tenant compte de la pénurie des composants actuelle.

Des pistes d'actions à moyen terme :

- Former les employés aux économies d'énergie/actions climatiques
- Consommer ou générer de l'énergie renouvelable
- Réduire la consommation d'énergie de l'infrastructure informatique

Objectif pour 2030 : SPHEREA T&S a pour objectif de diminuer son empreinte carbone à hauteur de 10% sur les scopes 1 et 2 du protocole GHG d'ici 2030.



ZOOM sur SPHEREA GmbH et ses engagements en matière de compensation carbone :

Chez SPHEREA GmbH, l'objectif est de réduire les émissions pour les Scope 1 & 2 de 21% conformément à l'objectif de limitation du réchauffement à 1,5°C. Les principales émissions sont compensées par des certificats climatiques, depuis 2020. Les projets soutenus par les certificats sont choisis en fonction de leur soutien aux objectifs de développement durable des Nations unies (UNSDG). L'ODD 8 (Travail décent et croissance économique) a été particulièrement soutenu.

L'entreprise a choisi trois projets sur trois continents différents. Pour les années 2019 à 2023, la positivité climatique a été atteinte en soutenant des projets en Argentine, au Chili et au Vietnam. Ces projets utilisent trois méthodes différentes (énergie éolienne, bioénergie, énergie hydraulique). L'efficacité économique de ces projets permet à SPHEREA GmbH de doubler ses efforts en matière de compensation. En 2023, l'entreprise invite les employés à participer à cette démarche.

Depuis 2020, SPHEREA GmbH loue un terrain à proximité et sème un champ de fleurs en collaboration avec un agriculteur local. Les plantes qui poussent fixeront le CO2 et fourniront de la nourriture et un abri aux animaux. Le principe et l'engagement sont décrits sur un panneau installé de manière à ce que les promeneurs puissent prendre connaissance du projet.

En octobre 2021, SPHEREA GmbH a planté les arbres d'une forêt climatique de 0,5 hectare comprenant 1 635 arbres à Nersingen. La forêt limitera environ 6 tonnes de CO2 par an. Outre la contribution à l'environnement, il s'agissait d'un événement d'équipe pour SES employés afin de garantir l'engagement non seulement de la direction mais aussi de l'ensemble de l'équipe SPHEREA GmbH. Le projet est soutenu par le maire de la municipalité de Nersingen et par l'autorité de protection de la nature de Neu-Ulm. En tant qu'entreprise de taille moyenne, SPHEREA veut donner l'exemple que tout le monde peut contribuer et espère inspirer d'autres entreprises à contribuer à notre avenir avec les communautés, les villes et les régions. La protection du climat ne doit pas seulement rimer avec privation, mais peut aussi être un événement positif pour une entreprise.



[Objectif pour 2025](#) : Déploiement du Forfait Mobilité Durable chez SPHEREA T&S.

[Objectif à moyen-terme](#) : Calcul de l'empreinte carbone sur les scopes 1, 2 et 3 pour l'ensemble des filiales.

4. Notre démarche d'écoconception

En 2016, une démarche d'écoconception a été démarrée sur le périmètre SPHEREA T&S, visant à faire du réemploi le cœur de notre modèle d'affaires.

Dans le cadre de cette démarche, ont été mis en place :

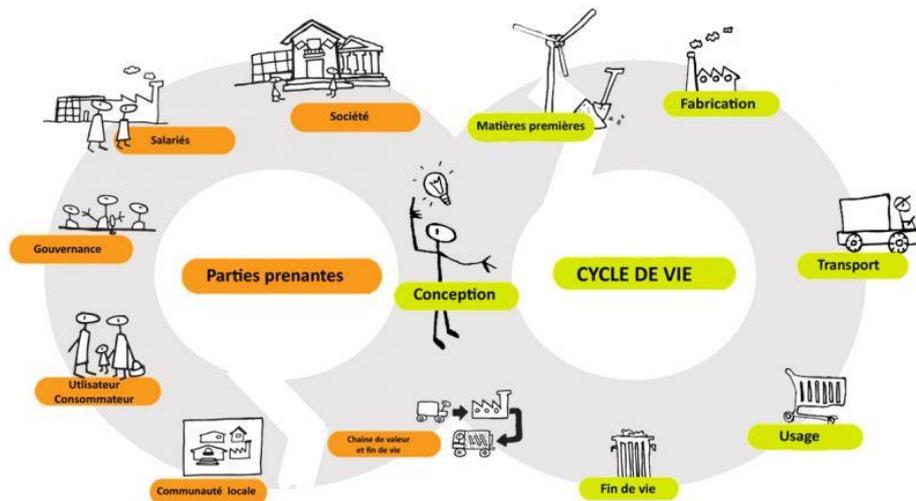
- **Un questionnaire d'écoconception :**

Quels sont les objectifs du questionnaire ?

- Réaliser une ACV (Analyse du Cycle de Vie),
- Identifier les axes techniques à travailler pour écoconcevoir un produit,
- Déterminer les axes techniques sur lesquels SPHEREA a le plus d'impact.

La difficulté réside dans le fait que chaque cahier des charges a ses propres exigences, et les paramètres à travailler sont différents selon les produits.

- **Un guide d'écoconception**



Les enjeux de l'éco-conception :

- Réglementation (mise en conformité)
- Diminution des coûts de production
- Augmentation de la performance énergétique
- Différenciation
- Maintenabilité (moins de panne, facilité d'entretien)
- Durée de vie élevée
- Maintien de la performance des produits
- Innovation
- Réduction du bruit
- Optimisation poids/volume
- Conception « générique », se rapprocher des standards clients

Objectif à moyen-terme :

- Déployer l'Eco-conception comme un outil pour réduire les consommations d'énergie
- Optimiser le choix des matières d'un point de vue environnemental

- Améliorer la recyclabilité et la valorisation des produits en fin de vie
- S'appuyer sur l'Eco-conception comme un outil de créativité pour innover, pour améliorer la performance des produits, pour se démarquer de la concurrence

Indicateur Significatif : 8 personnes formées à l'écoconception en 2023.

Forts d'une communauté de 19 personnes formées sur les enjeux d'une démarche d'éco-conception, nous souhaitons poursuivre la mise en œuvre de cette démarche au sein du groupe SPHEREA avec de nouveaux salariés formés en 2023.

Ce nouveau module met en lumière l'arrivée du terme « socio » dans l'intitulé de la démarche. En effet, la démarche deviendra efficiente avec l'ensemble des parties prenantes embarquées.

Formation de 2 jours à l'écoconception proposée à 8 collaborateurs. Ci-dessous le programme détaillé :

FORMATION-ACTION

Ecoconception - les fondamentaux

2 jours pour appréhender les enjeux de l'écoconception, connaître la démarche, les méthodes et les outils pour faciliter sa mise en œuvre.

LES OBJECTIFS ET COMPÉTENCES VISÉES	LE PROGRAMME
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Comprendre pourquoi initier une démarche d'écoconception dans le contexte actuel, en saisissant l'intérêt pour l'entreprise, pour les clients et pour les autres parties prenantes. <input type="checkbox"/> Identifier les étapes du cycle de vie problématiques d'un point de vue de l'écoconception. <input type="checkbox"/> Identifier les impacts majeurs des produits de l'entreprise. <input type="checkbox"/> Connaître et savoir utiliser les outils et méthodes. <input type="checkbox"/> Identifier les facteurs clés de réussite et les écueils à éviter. <input type="checkbox"/> Préparer son projet. <input type="checkbox"/> Apprendre à piloter et animer une démarche d'écoconception. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Contexte, enjeux, bénéfices attendus, freins et réticences. <input type="checkbox"/> L'écoconception dans le paysage du développement durable. <input type="checkbox"/> Cadre réglementaire et normatif. <input type="checkbox"/> Cadrage notionnel. <input type="checkbox"/> Présentation de la démarche, les grandes étapes. <input type="checkbox"/> Présentation des méthodes et outils. <input type="checkbox"/> Manier les outils et les méthodes. <input type="checkbox"/> Suivre et animer une démarche d'écoconception.

Objectif pour 2024 : Réaliser l'Analyse de Cycle de Vie complète de 3 produits.

Objectif d'ici 2030 : Atteindre 90% des développements produits catalogue (dans notre offre) éco-conçus.

PARTIE 3 – NOS ENJEUX DE GOUVERNANCE

1. Exercer nos missions avec éthique et intégrité

A) Un Code de Conduite et d’Ethique

SPHEREA a mis en place un code de conduite et d’éthique qui comporte des exigences relatives aux activités du groupe SPHEREA, tant au niveau national qu’international. Le contenu de ce code est relayé par des procédures internes et des sensibilisations diverses sont mises en place dans les entités.

Les engagements éthiques du Groupe SPHEREA font l’objet d’un processus continu d’amélioration se traduisant par des exigences spécifiques envers ses partenaires, fournisseurs et toute autre partie prenante. Les principes de notre Code de Conduite et d’Ethique concernent les domaines suivants :

A) Milieu de travail et respect des collaborateurs

1. absence de discrimination et respect de l’individu
2. travail dans des conditions décentes, protection et sécurité
3. Protection des données personnelles

B) Pratiques commerciales et éthique des affaires

1. Relations commerciales durables
2. Prévention de la corruption
3. Cadeaux et gratifications
4. Conflits d’intérêt
5. Blanchiment d’argent et évasion fiscale
6. Pratiques anticoncurrentielles
7. Fraudes et tromperies
8. Contrôle export
9. Esclavage moderne, trafic d’êtres humains, travail enfants et minéraux de conflit
10. Clients, fournisseurs, partenaires et parties intéressées

C) Protection des actifs et des informations

1. Exactitude des documents comptables et financiers
2. Protection des actifs
3. Informations classifiées
4. Respect des informations des tiers

Tous les employés du Groupe SPHEREA sont encouragés à exprimer leurs préoccupations auprès de leur manager, de la Direction des Ressources Humaines, du Département Juridique ou de leur référent hiérarchique Groupe.

Par ailleurs, tout salarié du Groupe SPHEREA peut signaler un manquement au Code auprès du Département Juridique ou par mail ethic@spherea.com, comme décrit dans la procédure d’alerte en vigueur.

La procédure d’alerte, conformément aux exigences légales, garantit une stricte confidentialité de l’identité du ou des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par

l'ensemble des destinataires du signalement.

Objectif pour 2024 : Mise en place de formations/sensibilisations pour la lutte contre la corruption auprès des collaborateurs les plus concernés.

B) La sensibilisation à la cybersécurité

A partir de début 2024, l'équipe SI souhaite animer pour tous les nouveaux sous-traitants un programme de sensibilisation à la cybersécurité avec une présentation générale suivie d'un e-learning puis d'un quizz.

En effet, SPHEREA fait partie de la BITD (Base Industrielle et Technologique de Défense) et, à ce titre, peut-être particulièrement exposée aux attaques cyber.

La sensibilisation périodique des salariés est également requise pour nos certifications et dans nos contrats d'assurances.

Les objectifs de cette sensibilisation sont multiples : rappeler les enjeux, les menaces, les risques et diffuser les bonnes pratiques d'hygiène informatique.

Objectif pour 2024 : Mettre en place un programme de sensibilisation à la cybersécurité pour tous les nouveaux arrivants.

Objectif à moyen-terme : Plus de 95% des utilisateurs du réseau SPHEREA Groupe sensibilisés tous les deux ans.

2. Mise en place d'une politique achats responsables

Notre politique achats responsables se matérialise par la mise en place d'une Charte Achats Responsables rédigée par notre équipe achats. Cette Charte a été rédigée en juin 2021, en version française et anglaise.

Cette charte invite les fournisseurs stratégiques de SPHEREA à s'engager sur : les conditions de travail (santé, sécurité et respect des droits humains, esclavage moderne, trafic d'être humain et travail des enfants), l'éthique (lutte contre la corruption, fraudes et tromperies, pratiques anticoncurrentielles, cadeaux et gratifications, conflits d'intérêts, blanchiment d'argent et évasion fiscale), le développement durable (réglementation environnementales, gestion des déchets, réduction des gaz à effet de serre, protection de la biodiversité) et la protection de l'information (information confidentielle et sensible, importation et exportation, archivage fiable, propriété intellectuelle, sécurité informatique et données personnelles).

En cas de non-respect des dispositions de la Charte, SPHEREA se réserve le droit de suspendre la relation commerciale avec les fournisseurs et de prendre des mesures correctives.

Objectif réalisé : Mise en place d'une Charte achats responsables, signée par l'ensemble de nos fournisseurs stratégiques.

Objectif pour 2024 : Ajouter des dispositions sur les minerais de conflit dans notre Charte Achats responsables.

Indicateur Clé de Performance : 0.01% de fournisseurs dans les zones à risques (corruption & droits humains)



3. Les certifications Ecovadis du Groupe

Afin de mesurer notre performance et nos progrès, nous faisons appel à la société ECOVADIS, experte en Responsabilité Sociale des Entreprises.

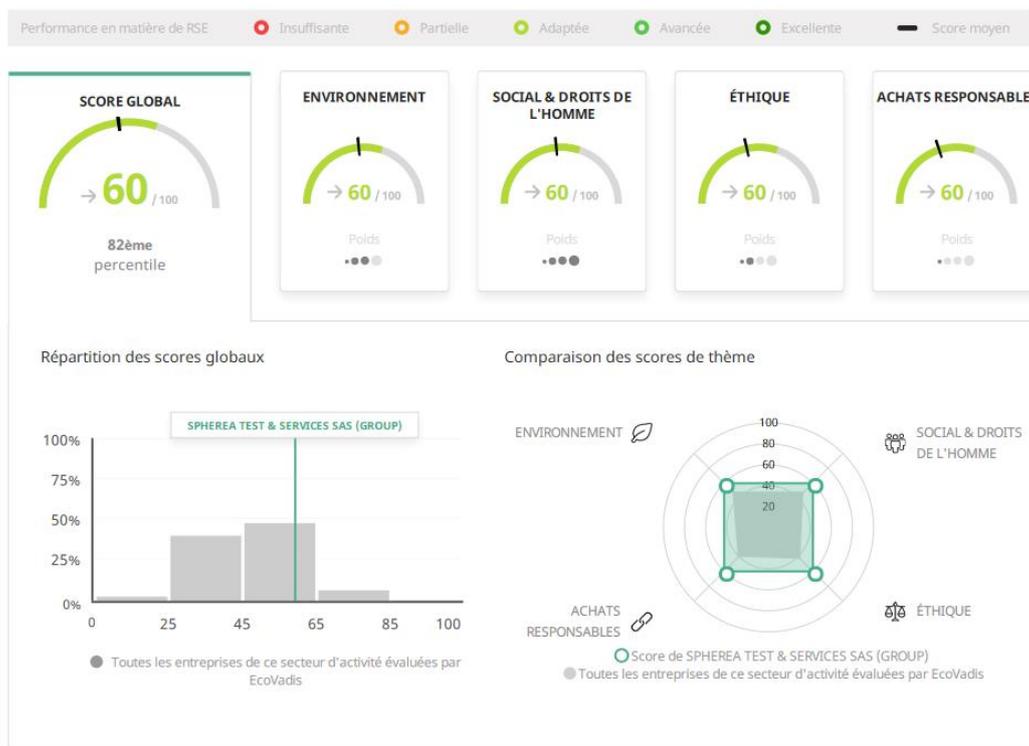
Le Groupe SPHEREA a engagé depuis plusieurs années des travaux sur diverses thématiques RSE tels que le bien-être au travail, l'environnement ou les achats responsables et ses efforts ont d'ores et déjà porté leurs fruits puisqu'en 2020, l'engagement du Groupe SPHEREA en matière de RSE nous octroie la médaille d'argent d'ECOVADIS.

En 2023, nos différentes implantations obtiennent les notes ci-dessous, qui correspondent à la certification « argent » :

- **SPHEREA UK** (Royaume-Uni) obtient la note de **67/100**
- **SPHEREA GmbH** (Allemagne) obtient la note de **62/100**
- **SPHEREA T&S** (France) obtient la note de **60/100**

SPHEREA GmbH déclare faire partie des 17% des entreprises évaluées par ECOVADIS avec le meilleur niveau de durabilité. SPHEREA T&S, se situe dans le top 12% des fournisseurs évalués par ECOVADIS dans le même secteur d'activité.

Détails de la notation pour SPHEREA T&S :



Détail de la notation pour SPHEREA UK :



Objectif à moyen-terme : Obtenir la certification pour l'ensemble des entités du Groupe SPHEREA.

CONCLUSION - NOS CHALLENGES RSE POUR 2024

Pour l'année 2024, l'équipe RSE de SPHEREA aura plusieurs défis à relever :

- La structuration d'une équipe RSE Groupe (recrutement d'un.e Directeur.ice RSE + Responsable RSE Groupe) ;
- Préparer l'évolution réglementaire sur le reporting extra-financier : lancement du projet de mise en conformité avec la CSRD (travail sur la double matérialité de nos enjeux ESG).

Nos objectifs pour 2024 :

- Réaliser l'analyse de double matérialité de ses enjeux ESG en conformité avec la norme CSRD,
- Encore améliorer l'identification de nos enjeux et risques extra-financiers : se fixer des objectifs clairs, ambitieux et les suivre de façon régulière et transparente,
- Identifier l'ensemble des actions RSE locales et analyser ce qui pourra être mutualisé et piloté au niveau Groupe.

De plus, d'ambitieux challenges nous attendent concernant nos certifications et adhésions :



Avec ce premier rapport pour l'année 2023, le Groupe SPHEREA démontre son engagement en termes de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) en recensant l'ensemble des actions déjà menées et en mettant en évidence les pratiques durables et éthiques intégrées dans toutes ses activités.

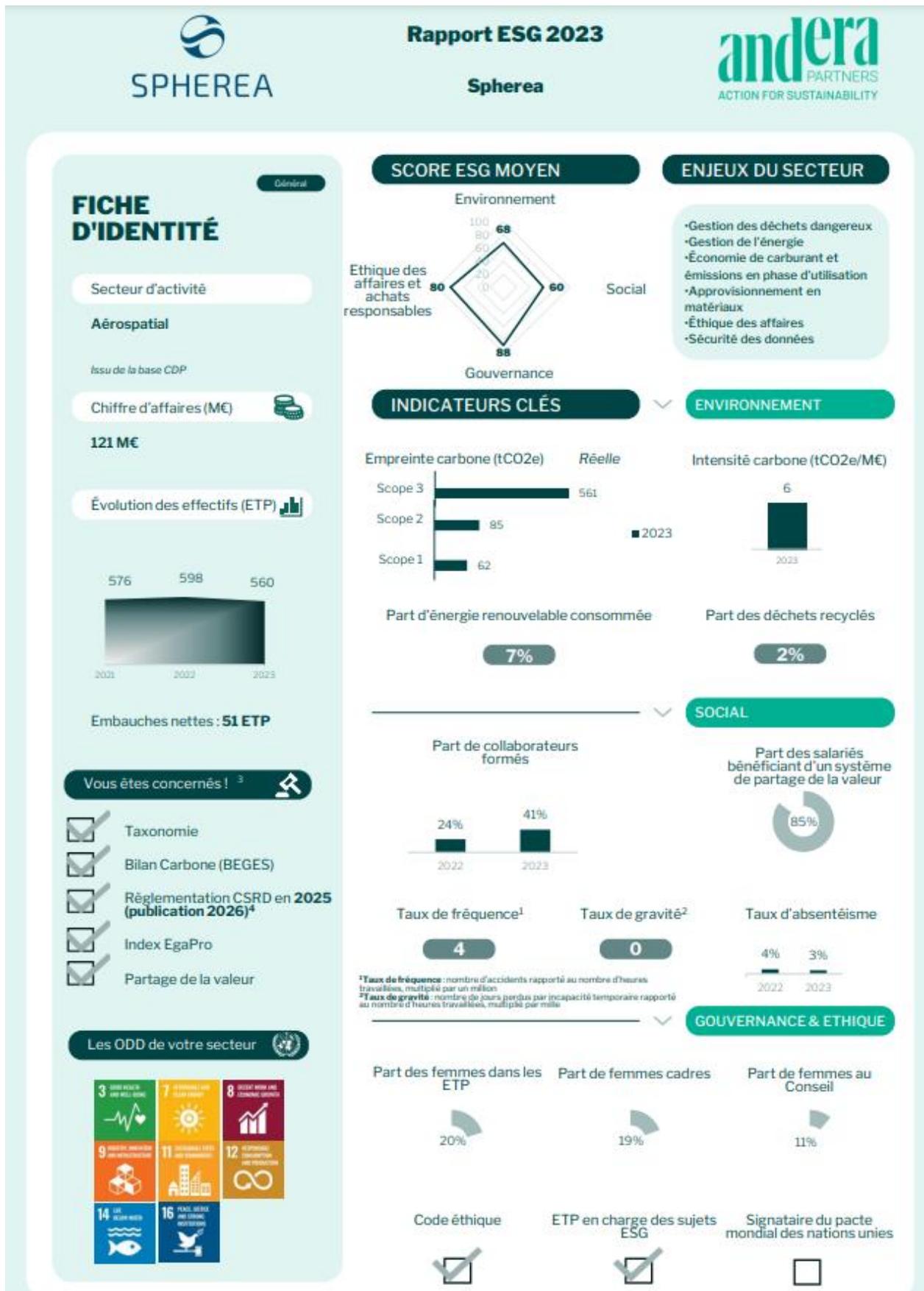
Les différentes initiatives de l'ensemble des entités du Groupe ont permis de renforcer son impact positif sur l'environnement, la société et l'économie, tout en soutenant notre croissance et notre innovation.

Beaucoup d'actions sont encore à prendre et beaucoup de progrès à faire, mais nos efforts en matière de développement durable se sont traduits par des objectifs réalisés dans les trois domaines E, S & G, ainsi qu'une transparence accrue dans nos opérations.

Dans les années à venir, nous sommes déterminés à nous améliorer, innover et adopter des pratiques plus responsables pour répondre aux défis environnementaux, sociaux et sociétaux de notre époque.

Le groupe SPHEREA est convaincu que la durabilité est essentielle à son succès à long terme et souhaite être un leader dans ce domaine.

Nous remercions tous nos collaborateurs, fournisseurs, partenaires et clients pour leur soutien dans notre processus d'amélioration continue en RSE.



PERFORMANCES ESG

ENVIRONNEMENT

	2022	2023	Δ
Total des émissions de GES (tCO2e)	n.c.	708	
Consommation totale d'énergie (MWh)	1 595	1 419	▼
Production d'énergie totale (MWh)	n.c.	0	=
Objectifs de réduction des émissions de GES	✓	✓	=
Consommation d'eau (m3)	932	797	▼
Tonnes de déchets dangereux générés	1	0	▼
Politique environnementale	✓	✓	=
Activités ayant une incidence négative sur les zones sensibles du point de vue de la biodiversité	X	X	=
Litiges environnementaux (montants payés €)	0	0	=

SOCIAL

Taux effectif permanent (%)	50%	89%	▲
Politique en matière de santé et sécurité	n.c.	X	
Nombre d'accidents du travail	2	4	▲
Nombre de décès liés au travail	0	0	=
Politique de formation	✓	✓	=
Heures de formation/ETP	n.c.	22	
Politique en matière de lutte contre la discrimination et d'égalité des chances	n.c.	X	
Index de l'Égalité professionnelle femmes hommes	86	89	▲
Écart de rémunération non ajusté entre H/F	6%	7%	▲
Nombre d'incidents sociaux	n.c.	0	
Grèves au cours de l'année	1	0	▼
Mise en oeuvre d'une enquête sociale auprès des salariés	n.c.	✓	

GOVERNANCE

Administrateurs indépendants au Board (%)	22%	22%	=
Femmes dans la gouvernance opérationnelle (%)	20%	25%	▲
RSE au conseil	X	✓	▲
Critères RSE dans la rémunération des dirigeants	X	✓	▲
Engagements RSE formalisés	✓	✓	=
Certifications	✓	✓	=
Programme de lutte contre les risques liés à la cybersécurité	n.c.	✓	

ETHIQUE ET ACHATS

Code éthique/Code de conduite	✓	✓	=
Litiges déontologiques	X	X	=
Respect des Principes du Pacte Mondial	X	X	=
Violations des principes du Pacte Mondial ou des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales	X	X	=
Charte achats responsables	✓	✓	=

Légende : X = "Non", ✓ = "Oui"