

acensi

Rapport RSE

DÉCOUVREZ LES BONNES PRATIQUES D'ACENSI
EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE)

2022 - 2023 RÉSULTATS ET BILAN



00

Perspective

Mot de la Direction	1
Qui sommes-nous ?	2
Nos valeurs sociétales	3
Notre raison d'être	4
Matrice de matérialité	5
Nos actions 2022	7

01

Acter

1.1 Droits fondamentaux	10
1.2 Accompagnement des talents	11
1.3 Nos valeurs d'insertion sociale	12
1.4 Inclusion et égalité des chances	15
1.5 Santé, sécurité & bien-être au travail	17

02

Agir

2.1 Limiter notre empreinte carbone.....	22
2.2 Économiser l'énergie	23
2.3 Gérer, trier, recycler nos déchets	24
2.4 Promouvoir un numérique responsable	26
2.5 Fédérer à travers nos actions	27

03

Améliorer

3.1 Diffuser nos valeurs	30
3.2 Promouvoir la sécurité numérique	31
3.3 Lutter contre la corruption et le trafic d'influence	32
3.4 Acheter responsable	33

04

Annexes

4.1 Enjeux et priorités 2023-2025	35
4.2 Tableau des ODD	36
4.3 Nos indicateurs	41

Mot de la Direction

Face aux enjeux climatiques, technologiques et à l'instabilité géopolitique, nous devons nous rendre à l'évidence : **en tant qu'entreprise, nous avons un rôle majeur à jouer et nous nous devons de montrer l'exemple.**

C'est à nous de créer un mode de croissance plus juste, plus inclusif et plus durable pour les générations futures.

Depuis plusieurs années, ACENSI veille à ancrer ces **valeurs humaines, sociales et environnementales** au cœur de ses activités.

C'est pourquoi nous avons décidé de donner un nouvel élan à nos engagements. Cela nous demande de revoir notre stratégie pour mieux impliquer l'ensemble de nos collaborateurs tout en prenant en compte les particularités locales.

Nous sommes résolus à avancer ensemble et à tirer parti des forces de chacune de nos agences pour répondre de manière la plus efficace possible **à nos objectifs RSE toujours plus ambitieux.**



Qui sommes nous ?

210

millions d'euros de Chiffre d'Affaires

+ de 50%

de matériel informatique
reconditionné

85/100

sur l'index égalité homme/femme en 2022

1500

compétences

12

agences nationales
et internationales

20%

de croissance moyenne annuelle



Ce rapport témoigne ainsi des engagements et des actions réalisées par ACENSI au cours de l'année 2022, en accord avec les 10 principes fondateurs du Global Compact.

Groupe international
France - Canada - Belgique - Île Maurice



NOS CERTIFICATIONS ET ENGAGEMENTS

Nos valeurs sociétales

INTÉGRITÉ

Placer les valeurs morales et éthiques au cœur de nos relations avec nos parties prenantes.

SOLIDARITÉ

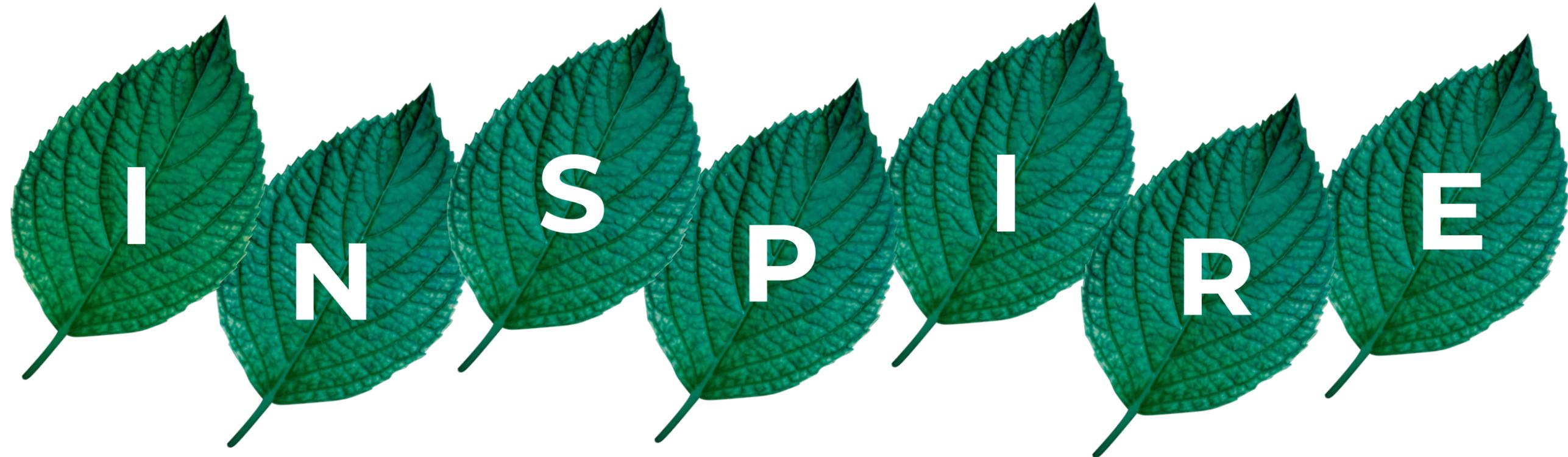
Consolider notre ancrage territorial auprès du milieu associatif local.

IMPLICATION

Fédérer nos collaborateurs autour des enjeux sociétaux et en faire un point essentiel de l'ACENSI Spirit.

ENGAGEMENT

Créer de la valeur environnementale, sociale et sociétale dès que nous en avons l'opportunité.



NATURE

Être conscient de notre impact environnemental et mettre en place des actions concrètes pour le maîtriser et l'atténuer.

PROGRESSION

Accompagner la montée en compétences de l'ensemble des collaborateurs grâce à notre centre de formation.

RESPECT

Respecter chacun dans son identité et faire de notre diversité une force.

Notre raison d'être

Chez ACENSI, nous plaçons nos clients au centre de nos préoccupations. Notre premier objectif est de leur offrir des services de qualité supérieure, et pour ce faire, nous sommes sans cesse en quête d'amélioration de notre performance, mais également de nos actions responsables et durables.

Pour nous, la responsabilité d'une Entreprise de Services du Numérique est d'être exemplaire sur tous les points afin d'offrir une prestation irréprochable.

Notre stratégie RSE ambitieuse s'appuie sur trois axes :

- **Acter le respect des droits humains et d'un environnement de travail sain et inclusif ;**
- **Agir pour l'environnement ;**
- **Améliorer notre écosystème éthique, déontologique et de sécurité.**

Cette année, notre objectif était concentré sur notre pilier environnement : calculer notre empreinte carbone de la manière la plus précise possible et nous appuyer sur les résultats pour construire un plan d'action ambitieux. C'est un succès !

Nous avons pu compter sur la participation et la cohésion de nos équipes pour mener à bien ce projet, et c'est aussi ça, l'ACENSI Spirit.



Cette raison d'être, nous voulons la faire transparaître à travers nos actions, nos partenariats, mais aussi nos engagements :

- les Objectifs de Développement Durables des Nations Unies, que nous avons affichés à chaque partie de notre rapport ;
- le manifeste Planet Tech'Care dont nous sommes signataire, qui témoigne de notre conscience du réchauffement climatique et de notre engagement en tant qu'acteur du numérique.



C'est à travers l'investissement de nos parties prenantes que nos actions nous permettent de faire vivre ces valeurs.

« Accompagner nos clients dans un développement numérique responsable et durable »

Matrice de Matérialité

POURQUOI UNE MATRICE DE MATÉRIALITÉ ?

La matrice de matérialité est un outil qui permet d'identifier et de hiérarchiser nos enjeux RSE sous l'angle du développement durable en croisant les attentes de nos parties prenantes avec l'impact que cela peut créer sur notre activité.

QUE CONTIENT-ELLE ?

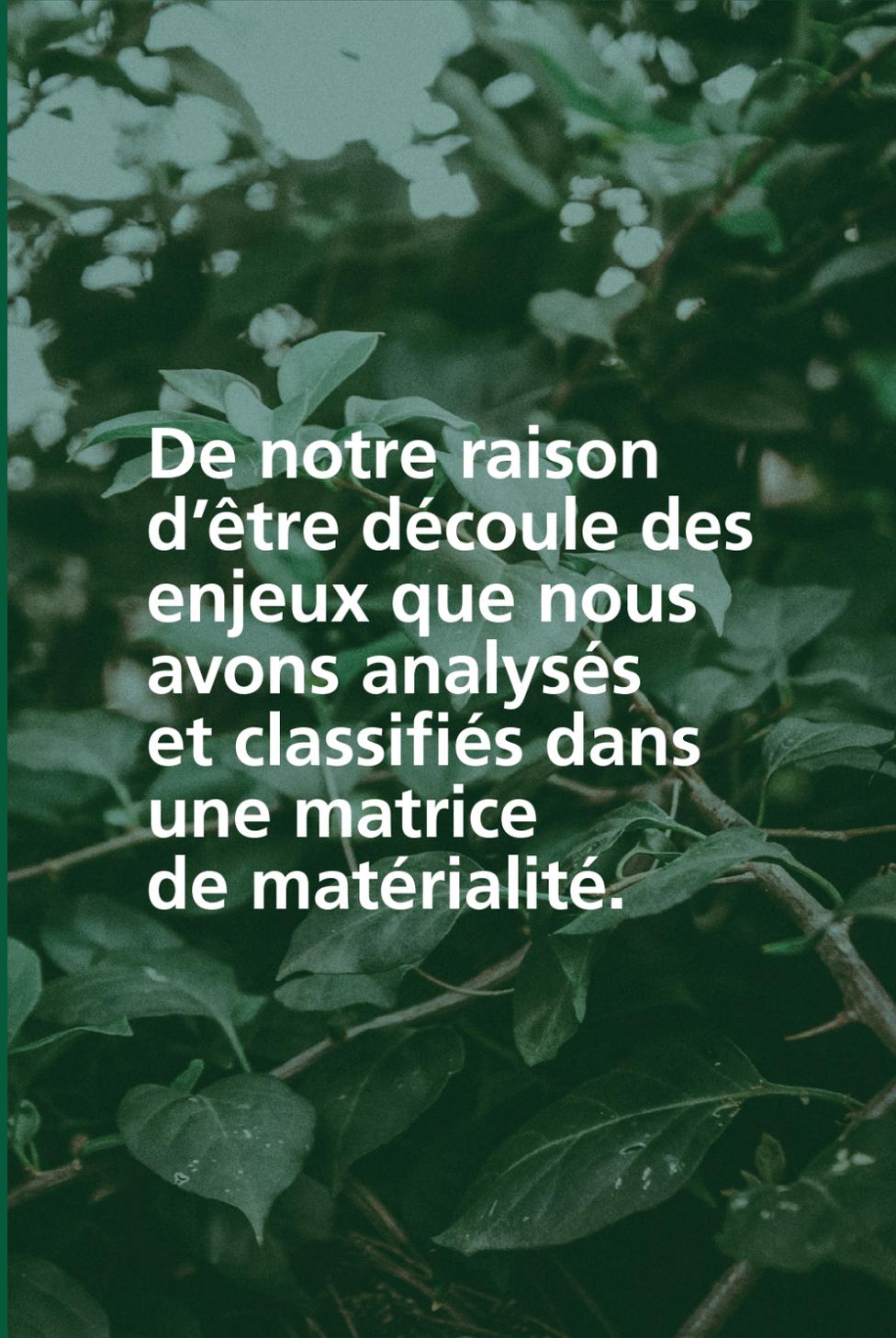
Nos 24 enjeux couvrent les thématiques de gouvernance, de droit de l'homme, d'éthique, d'environnement, de communauté et développement local, des relations et des conditions de travail et du business. Ils font l'objet d'une évaluation de leur maturité afin de déterminer les défis et opportunités d'amélioration qu'ils représentent pour Acensi.

COMMENT NOS ENJEUX SONT-ILS RÉPARTIS ?

La zone en haut à droite de la matrice, représente nos enjeux prioritaires ou capitaux pour nos parties prenantes et notre réussite économique. Ils sont au cœur de notre démarche RSE.

La zone intermédiaire rassemble nos enjeux qui apportent de la valeur à notre démarche, que ce soit à moyen ou long terme. Ces enjeux sont déjà abordés dans notre démarche actuelle mais de manière moins prioritaire.

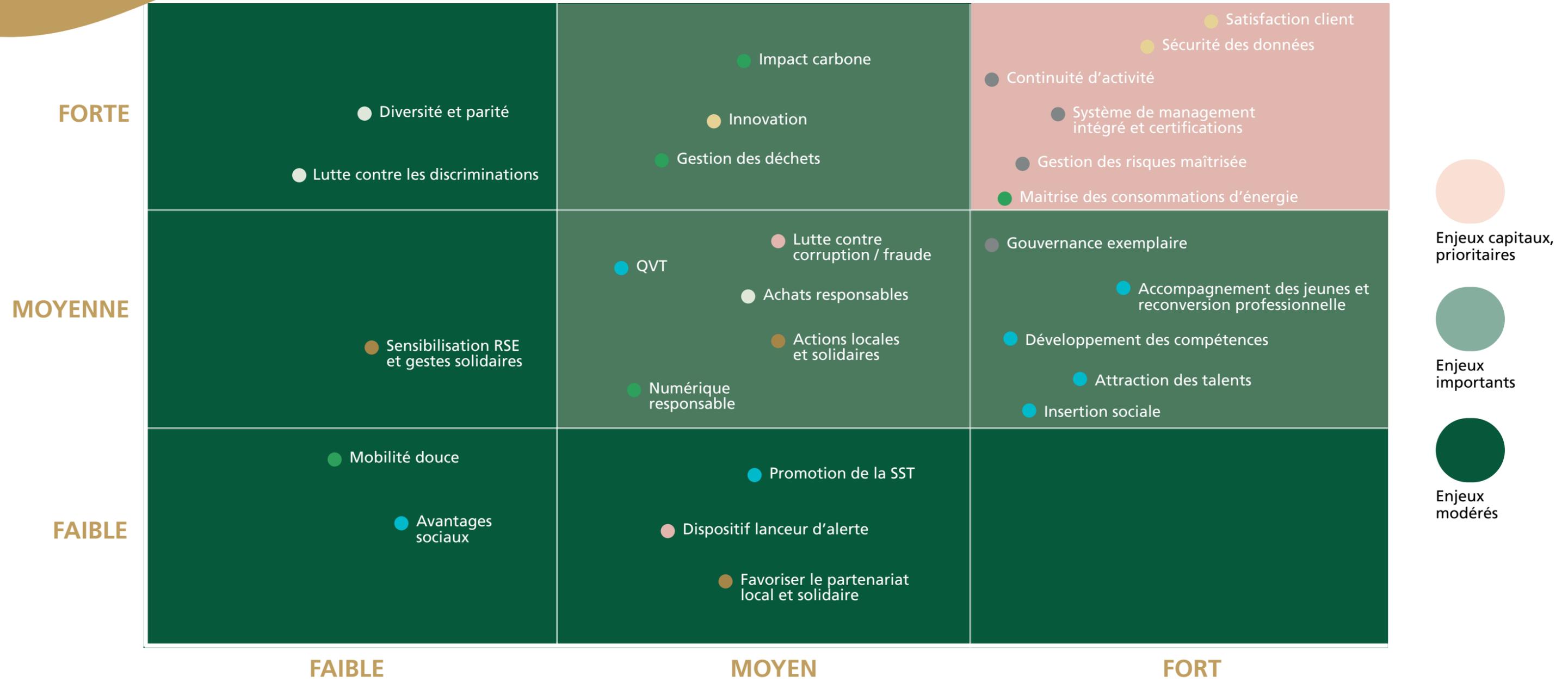
La zone restante comprend nos enjeux émergents et liés à de la mise en conformité.



De notre raison d'être découle des enjeux que nous avons analysés et classifiés dans une matrice de matérialité.

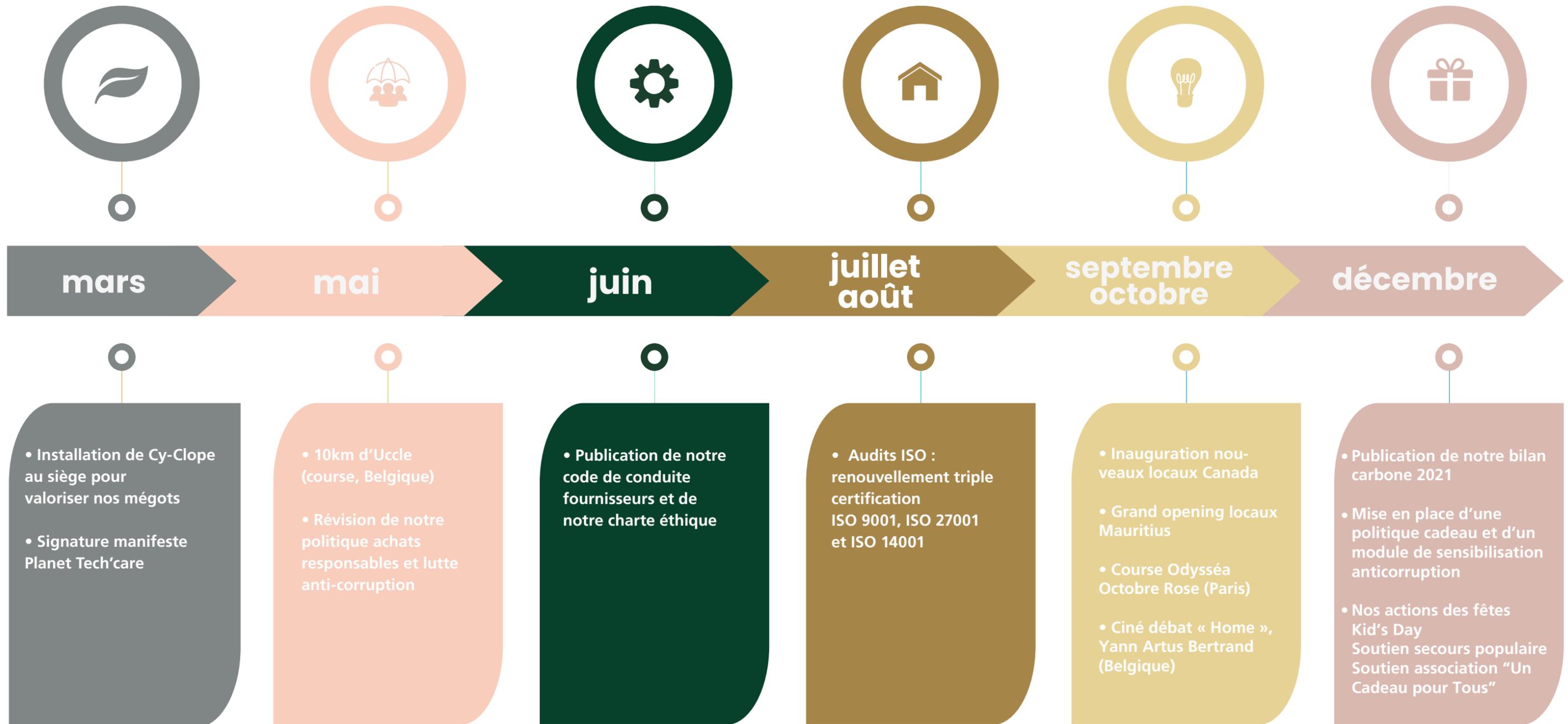
Matrice de Matérialité

IMPORTANCE POUR LES PARTIES PRENANTES



- Gouvernance
- Droit de l'homme
- Ethique
- Environnement
- Communauté et développement local
- Relations et conditions de travail
- Business

IMPACT SUR L'ACTIVITÉ D'ACENSI



ACTER

Le respect des droits humains
et d'un environnement de travail
sain et inclusif



01 ACTER

1.1 DROITS FONDAMENTAUX

1.2 ACCOMPAGNEMENT DES TALENTS

1.3 NOS VALEURS D'INSERTION SOCIALE

1.4 INCLUSION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

1.5 SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

La valeur d'une entreprise réside avant tout dans les êtres humains qui la composent.

En tant qu'ESN européenne, nous avons tendance à penser que le respect des droits humains est un acquis immuable. Trop facilement nous imaginons que ces droits ne nécessitent aucune remise en question. Pourtant, l'actualité nous montre que rien n'est jamais acquis et que toute liberté ou droit obtenu peuvent trop aisément être retirés.

Partant de ce constat, nous avons mis en place des groupes de réflexion afin d'établir un programme d'accompagnement de nos collaborateurs équitable et inclusif.

L'objectif est de replacer le respect des droits humains dans une dynamique d'action et d'en faire un des trois piliers fondamentaux de notre stratégie RSE.

Acter le respect des droits de l'homme et d'un environnement de travail sain et inclusif.

7%

de stagiaires et d'alternants en 2022 pour la France
Nous avons recruté 3 fois plus de jeunes talents qu'en 2021.

30.1%

de femmes chez ACENSI groupe
Une stabilité à hauteur de 30% depuis 2020.

7.5 h

de formation par employé et par an en 2022
258 formations ont été dispensées sur l'année.

Objectifs 2030

ACCOMPAGNER ET FORMER DAVANTAGE DE JEUNES TALENTS

10% de stagiaires et alternants

ENCOURAGER LA PARITÉ ET L'INCLUSION DES FEMMES

50% de femmes au sein de l'effectif d'ACENSI

ACCOMPAGNER DAVANTAGE NOS COLLABORATEURS DANS LA MONTÉE EN COMPÉTENCES GRÂCE À LA FORMATION

10 heures de formation / employé / an.

DROITS HUMAINS FONDAMENTAUX

Nous nous engageons à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits Humains dans notre sphère d'influence. Nous veillons aussi à ce que nos propres salariés soient informés de leurs droits.

NORMES DE TRAVAIL

Nous condamnons par tous les moyens le recours au travail forcé (conventions n°29 et 105 de l'Organisation internationale du Travail) et celui du travail des enfants (conventions 138 et 182 de l'OIT). Nous veillons à ce que nos partenaires commerciaux ne recourent pas à de telles pratiques

CONSCIENCE PROFESSIONNELLE

Nos collaborateurs sont les premiers ambassadeurs de nos valeurs. C'est pourquoi, nous tenons à ce qu'ils travaillent dans le respect du droit, de leur collègues, des installations matérielles et des règles établies au sein du groupe, mais aussi dans les sociétés clientes.

LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

ACENSI a la chance de faire partie des entreprises employant des hommes et femmes d'âges, de cultures et d'origines diverses. Conscients de cette richesse, nous nous sommes toujours employés à lutter contre toute forme de discrimination en matière de recrutement et tout au long de la carrière.

ÉQUILIBRE VIE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

Assurer à nos collaborateurs un environnement de travail sain qui encourage avec bienveillance l'évolution professionnelle : cela fait partie de nos priorités. Nous voulons être une entreprise à l'écoute de nos équipes et de leurs besoins.

1.1 Droits fondamentaux

Nous sommes présents sur trois continents et nous nous attachons à ce que le respect des droits humains fondamentaux soit une exigence.

Nous nous engageons à le maintenir à la fois dans nos agences mais aussi dans nos relations avec nos clients, nos fournisseurs, et l'ensemble de nos parties prenantes. Cela se traduit par un contrôle systématique et une limitation voire une interdiction stricte de toute contractualisation avec des organisations qui ne respecteraient pas ces droits.

Cette démarche nous permet d'ancrer profondément les droits humains dans nos valeurs.

Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2010, nous sommes résolument engagés dans la démarche pour un avenir meilleur et durable pour tous. À chaque page, nous indiquons en bas à droite, les objectifs du développement durable rattachés à la thématique présentée.



1.2 Accompagnement des talents

Convaincus que chaque individu possède des talents et peut s'en découvrir de nouveaux, nous accompagnons chacun de nos collaborateurs tout au long de leur carrière en veillant à leur offrir le plus d'opportunités possibles en cohérence avec leurs attentes et besoins.

Nous nous appuyons sur nos valeurs pour leur garantir une évolution et montée en compétences dans un environnement bienveillant et soucieux du bien-être de chacun.

Nous tenons à ce que l'accompagnement de nos talents soit fait tout au long de leur carrière.

Notre but ? Créer et former les compétences de demain.

Nous mettons en œuvre une politique de suivi de compétences qui garantit à nos consultants une évolution sur le long terme.

Chacun de nos consultants est suivi individuellement par un seul et même manager au siège : nous tenons à installer une relation de confiance et de proximité, basée sur le respect et d'une bonne connaissance de nos équipes.

Cette organisation rigoureuse permet de suivre au plus près les besoins de nos consultants, leur évolution au sein du projet mené, et de s'assurer de la qualité du management et de la prestation réalisée chez nos clients. Chaque binôme consultant/manager fonctionne de manière personnalisée mais avec des points incontournables, comme l'entretien de début de projet, les points d'avancements réguliers et l'entretien de fin de projet.

UN ORGANISME DE FORMATION INTERNE

Quoi de mieux pour nous adapter aux besoins de nos collaborateurs que de développer un outil de formation interne ? Nous nous sommes dotés depuis plus de 7 ans de notre propre centre de formation interne avec un étage entièrement dédié comprenant des salles de cours et des plateaux de e-learning.

L'ALC Training propose des formations sur les différentes expertises de nos domaines d'activité : développement, mobilité, méthodologie ou encore gestion de projet.

En 2022, 72% des formations dispensées auprès de nos consultants ont été certifiantes.

Nous disposons également d'une équipe de formateurs internes intervenant sur chacun de nos domaines d'expertises (techniques, fonctionnels et métiers)

ALC | Training



Clément,
Directeur du développement
RH, ACENSI Siège,
nous en parle...

« Chez ACENSI, nous sommes attachés à faire grandir l'ensemble de nos collaborateurs et à développer leur expertise tout au long de leur carrière.

Nous axons notre politique de formation sur l'obtention de certifications éditeurs ou méthodologiques et accompagnons tous les consultants qui le souhaitent dans les démarches d'obtention.

Afin de favoriser la cohésion d'équipe et de renforcer notre expertise, nous avons développé ces dernières années plusieurs parcours de formations longue durée alliant théorie et pratique appelés «Skill Up». Ces parcours nous permettent de former nos collaborateurs dès leur arrivée au sein d'ACENSI ou durant les périodes d'inter-projets, et ceci, sur des activités en rapport avec leur métier ou leur souhait d'évolution.

Notre objectif pour 2023 : continuer à développer notre offre de formations Soft Skills pour participer à l'épanouissement de nos consultants et leur bien-être au travail ! »



1.3 Nos valeurs d'insertion sociale

ACENSI ENCOURAGE L'EMPLOYABILITÉ ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

C'est un fait : **85% des postes de 2030 n'existent pas encore aujourd'hui.** Face à ces enjeux, nous donnons plus de place à l'envie et à l'implication des jeunes talents qui nourrissent l'innovation et la créativité du numérique de demain. Nous veillons à leur offrir le plus d'opportunités possible pour s'épanouir et s'exprimer dans un cadre inclusif, à l'écoute de leurs besoins professionnels.

Nos consultants en recrutement participent à des conférences et des forums tels que DEVOXX et le Forum international de la cybersécurité, afin d'échanger sur les métiers de l'IT, la méthodologie Agile ou nos différents secteurs d'activités.

Nos talents sont issus de parcours diversifiés : des plus grandes écoles d'ingénieurs aux domaines les plus éloignés de l'IT.

Parce que nous considérons que nos stagiaires et alternants sont nos talents de demain, nous leur donnons accès à nos formations internes et certifiantes.

Notre objectif ? Continuer de les former, de les accompagner et de leur offrir des opportunités de carrière chez ACENSI à la fin de leurs cursus.

Nous encourageons également la reprise d'études de collaborateurs en poste afin de les accompagner dans la réalisation de leur projet de carrière.



Antoine,
Consultant cybersécurité,
ACENSI Siège, nous en parle...

« De mon côté, mon parcours est assez atypique ! J'ai exploré pas mal de métiers mais ai surtout travaillé en restauration, où j'étais barman...

Quand j'ai voulu changer, j'ai intégré ACENSI en tant qu'agent d'accueil. Je me suis toujours intéressé au développement web, alors on m'a proposé une formation certifiante dans ce domaine. A partir de ça, le responsable de la DSI m'a fait une offre en tant que support système, et m'a même encouragé à reprendre mes études ! Maintenant, je suis en alternance en sécurité système et réseau et mon poste a bien évolué. Mon objectif est d'occuper un poste de refonte et de création d'architecture, et ici je me sens vraiment entouré et écouté.»

Retrouvez plus de témoignages de l'évolution de nos collaborateurs sur [LinkedIn](#).

1.3 Nos valeurs d'insertion sociale

ACENSI, FACILITATEUR DE CARRIÈRE ET DE RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES

C'est la diversité des parcours, des expériences et des personnalités qui fait la richesse de notre entreprise.

Pour nous, il n'y a pas d'objectif inatteignable ni de projet impossible. La motivation et l'implication sont des facteurs fondamentaux pour la réussite.

Nos parcours de formation et nos plans de carrières sont autant d'opportunités données à des profils issus d'horizons variés : au sein de notre DSI, pas moins de 25% des collaborateurs en poste proviennent de reconversions professionnelles ou d'un secteur éloigné de l'IT.



Christophe,
Président d'OSER 92
nous en parle...

NOTRE PARTENARIAT AVEC OSER 92

Participer à l'insertion locale, encourager les projets de reconversion, c'est avant tout une initiative personnelle et philanthrope de notre Directeur Général Thibault BLIN, bénévole de l'association. Fort de cette expérience, il a souhaité impliquer l'entreprise auprès de cette association en laquelle il croit.

Elle développe un programme adapté et approfondi axé sur le travail en groupe et l'accompagnement individuel pour tous les cadres seniors et les jeunes diplômés BAC+5 en recherche d'emploi.

Depuis 2021, nous faisons vivre ce partenariat en mettant à disposition les compétences de nos collaborateurs pour les projets de l'association.

L'année passée cela s'est notamment traduit par l'organisation d'un atelier présentant des alternatives à l'emploi salarié, avec la mise à disposition de notre service communication et de nos locaux pour l'organisation de l'évènement. Tout au long de l'année, des entretiens RH sont planifiés avec nos experts en recrutements et des équipes de développement consacrent une partie de leur temps à la refonte de leur site internet.

« A Oser 92, depuis 15 ans, trente bénévoles, anciens managers, dirigeants en entreprise ou entrepreneurs, mettent leur expérience, leur professionnalisme et leur temps au service de cadres en mobilité, pour qu'ils ne restent pas seuls face au défi de rebondir professionnellement. Leurs atouts, c'est la bienveillance, l'écoute et l'empathie, mais aussi une méthodologie de recherche d'emploi efficace et l'engagement de les accompagner jusqu'au retour à l'emploi. Oser 92 est d'ailleurs reconnue d'intérêt général.

Heureusement, l'association peut s'appuyer sur des partenariats comme celui noué l'année dernière avec ACENSI, à l'initiative d'un de ses fondateurs, par ailleurs accompagnant bénévole au sein de l'association. L'objectif partagé est d'illustrer l'engagement d'ACENSI par des actions concrètes de soutien à l'acteur associatif du monde du travail que nous sommes.

Pour 2023, nous voulons renforcer ce partenariat en nous appuyant sur les moyens et les locaux d'ACENSI pour l'organisation de nos évènements, ou encore la refonte de notre site internet. Nous espérons aussi organiser pour nos accompagnés des entraînements aux entretiens d'embauche si vos experts RH peuvent dégager un peu de temps pour nous. Beaucoup de projets en perspective, pour une entraide 100% professionnelle. »

Pour en savoir plus, retrouvez-nous sur notre [site internet](#) ou notre [Linkedin](#).

ACENSI x Mobilité



Céline,
Responsable RH, ACENSI
Canada, nous en parle...

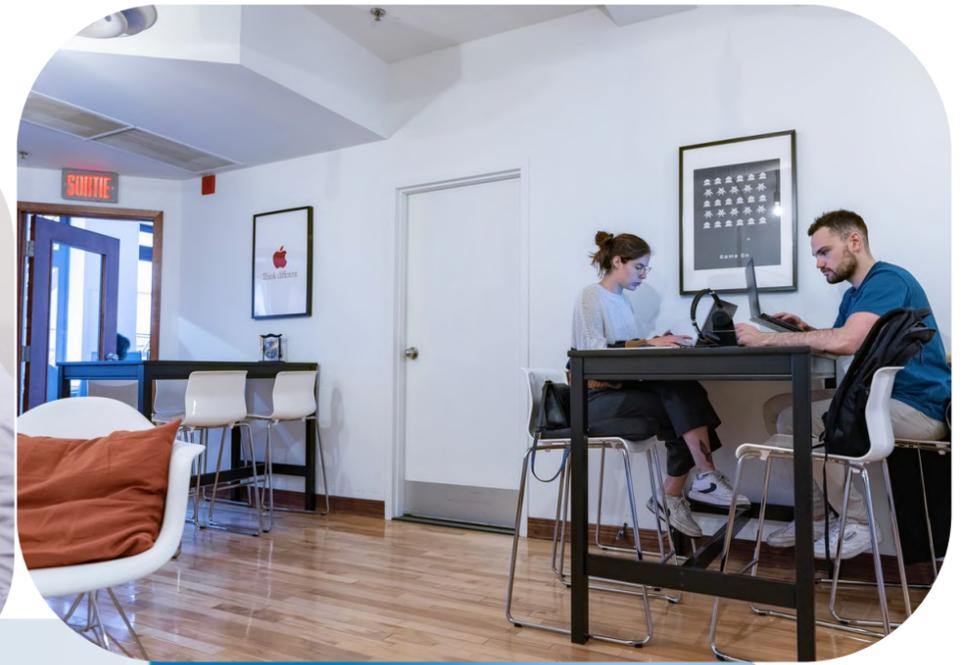
CAP VERS LE CANADA

« Nous nous investissons beaucoup dans l'accompagnement de nos collaborateurs qui viennent de l'international, tant avant, pendant, mais aussi après leur embauche.

Le but est de les aider à s'intégrer à la fois dans notre entreprise, nos environnements clients, mais aussi dans la société canadienne et plus particulièrement la société québécoise et la ville de Montréal.

Aujourd'hui, ACENSI Canada accueille des talents venus des quatre coins du monde et l'intégration se passe très bien. Certains sont notamment en V.I.E. venus tenter la grande aventure au Canada avec nous, et la plupart s'y plaisent tellement qu'ils y restent ! »

Pour retrouver les expériences de nos autres collaborateurs, rendez-vous sur [Welcome to the Jungle ACENSI](#).



1.4 Inclusion et égalité des chances

POUR NOUS, L'INCLUSION VISE À CRÉER UN ENVIRONNEMENT ÉQUITABLE POUR TOUS, OÙ CHACUN PEUT SE SENTIR VALORISÉ ET RECONNU POUR SES COMPÉTENCES ET SES TALENTS !



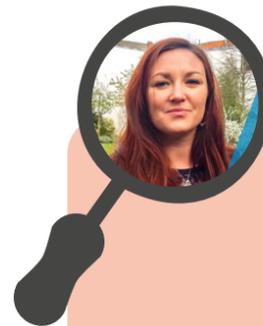
Benjamin,
Gestionnaire paie et ADP,
ACENSI siège, nous en parle...

RQTH est l'acronyme de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Plus précisément, c'est une décision administrative qui va permettre de reconnaître le handicap d'une personne.

Benjamin a accepté de témoigner sur son expérience chez ACENSI en tant que personne malentendante. Benjamin est gestionnaire paie et ADP depuis octobre 2019, et travaille au siège.

« Mon adaptation chez ACENSI s'est très bien passée grâce à cette reconnaissance de qualité de travailleur handicapé. J'ai pu bénéficier d'un renouvellement de mes appareils auditifs, ce qui me permet chaque jour d'avoir des conversations normales avec les personnes que je croise. »

Pour en savoir plus, la vidéo complète est disponible sur notre LinkedIn [ici](#).



Marion,
Responsable du
recrutement, ACENSI
Belgium, nous en parle...

« Convaincue que la richesse de l'entreprise vient de ses salariés, j'ai tenu à faire de la diversité un vrai atout pour notre agence en Belgique. Dès lors, tous nos chargés de recrutement veillent à adopter une attitude très inclusive dans leur stratégie de recrutement.

Pour y parvenir, nous avons beaucoup travaillé avec les agences d'emploi locales et nos efforts ont été récompensés avec l'obtention du label Diversité. »

L'INSERTION PROFESSIONNELLE des collaborateurs en situation de handicap : une de nos priorités 2023

Nos actions sont autant internes qu'externes :

- Sensibilisation de tous nos collaborateurs et principalement nos services RH dans le cadre du recrutement des personnes en situation de handicap.
- Pour nos achats publicitaires, nous travaillons en étroite collaboration avec Ileaveen, en charge de la politique de développement des compétences de personnes en situation de handicap dans différents établissements (ESAT, EA ET TIH).
- Nous participons également aux différents événements comme la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui nous permet de sensibiliser nos collaborateurs et mettre en avant nos actions.

RECRUTEMENT ÉQUITABLE

Le recrutement ou la promotion ne peuvent se faire que sur des critères objectifs qui se basent sur l'appréciation des compétences.

Tous nos chargés de recrutement s'engagent à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre les discriminations dans le recrutement, en signant la « Politique de recrutement ». Celle-ci rappelle les règles du recrutement équitable ainsi que les 18 critères de discriminations prohibés.

Nos offres sont systématiquement publiées sur l'AGEFIPH.



nous cultivons la diversité
diversiteit, daar werken we mee



1.4 Inclusion et égalité des chances

LA PARITÉ

Le numérique est une affaire de femmes.

Il existe plusieurs raisons pour lesquelles l'écart de genres persiste dans l'industrie du numérique: les stéréotypes sectoriels, les préjugés et la discrimination, ainsi que le manque de modèles de réussite pour les femmes dans ce secteur.

Les dernières études montrent que 25% des emplois dans le numérique sont occupés par des femmes. Cette proportion est encore plus faible pour les postes de direction.

Dès lors, nous veillons à rester au dessus de cette moyenne et ce, malgré les difficultés de recrutements féminins dans le domaine de l'IT.

OBJECTIF 2030 : RENFORCER LA PLACE DES FEMMES

50% DE FEMMES DANS L'EFFECTIF

Source de richesse et d'innovation, la mixité des profils est un axe prioritaire de notre politique sociale qui entend, en particulier, renforcer la place des femmes au sein de l'entreprise. Nous nous fixons, à horizon 2030, d'atteindre les 50% de femmes au sein de notre effectif, et d'avoir au moins un tiers de femmes dans les postes de top management.



Angélique,
Responsable adjointe Desk
ACENSI Siège, nous en parle...

Arrivée chez ACENSI en juillet 2019
« ACENSI ? Un environnement bienveillant où on donne sa chance à tout le monde »

« Après mon BTS d'assistante de gestion, j'ai intégré le service Desk d'ACENSI par le biais d'une Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE). A mon arrivée, j'étais la seule femme de l'équipe. Pourtant, mon intégration s'est faite très facilement, tout le monde a été vraiment bienveillant, en prenant toujours le temps de m'expliquer les choses. Aujourd'hui, je suis l'adjointe du responsable et d'autres femmes ont rejoint le service. J'ai pu monter en compétences même en ayant aucune expérience dans le domaine.



Capucine,
Ingénieure administratrice
Système et Réseau, ACENSI
Siège, nous en parle...

Arrivée chez ACENSI début 2022
« Une entreprise qui nous fait confiance, ça change tout. »

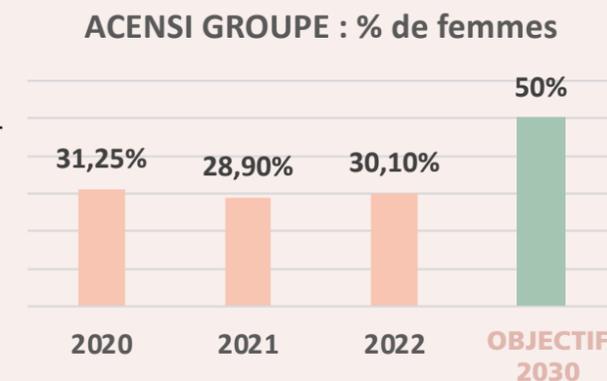
« C'est sûr qu'il y a encore beaucoup de stéréotypes sur la place de la femme dans l'IT. J'ai pu moi-même y être confrontée durant mon parcours d'ingénieure. Pour moi, ça a surtout été un moteur : il fallait que je démontre qu'on peut être une femme et évoluer dans ce milieu !

Quand je suis arrivée à la DSI pour mon stage de fin d'étude, j'ai pu intégrer une équipe pluridisciplinaire avec des profils divers, où la collaboration est mise en avant de manière très bienveillante. »

CHEZ ACENSI, 30% DE NOS COLLABORATEURS SONT DES COLLABORATRICES.

Nous voulons plus particulièrement nous concentrer sur les points suivants :

- Sensibiliser sur la place des femmes dans l'IT ;
- Lutter contre le sexisme ;
- Accompagner plus de projets de reconversion professionnelle ;
- Mettre en avant nos profils techniques féminins.



1.5 Santé, sécurité et bien-être au travail

La santé de nos collaborateurs, physique comme mentale, fait partie de nos priorités et nous avons conscience qu'offrir un cadre de travail sain et sécurisé est un levier de performance et d'attractivité.

Dans le secteur du numérique, où les équipes sont plus confrontées à des problématiques/risques de stress, nous travaillons avec la médecine du travail pour faire une véritable analyse des risques sur notre domaine d'activité.

RISQUES PSYCHO-SOCIAUX ET MATÉRIELS

Nous avons étudié et traités l'ensemble des risques potentiels, qu'ils soient humains (risques psychosociaux et troubles musculo-squelettiques), ou matériels (incendie...). Cela nous permet de les anticiper et de les réduire afin de garantir un environnement de travail sécurisé, sain, et surtout agréable pour tous.

SUIVI MÉDICAL DES COLLABORATEURS

Les visites médicales sont assurées pour l'ensemble de nos collaborateurs avec une périodicité de 24 mois. Une visite médicale supplémentaire est octroyée à la suite d'un congé maternité, d'un arrêt maladie ou d'un arrêt de travail.

RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Pour veiller à préserver un environnement de travail sain, nous restons à l'écoute de nos collaborateurs : une plateforme anonyme est disponible pour s'exprimer sur son ressenti au travail en toute sécurité.

RELATIONS DE TRAVAIL

Un environnement de travail positif et productif pour tous s'appuie aussi sur des relations de travail équilibrées et une communication claire et transparente. Nous encourageons la participation et la contribution de nos collaborateurs à travers des projets transverses sur des sujets qui leur tiennent à cœur : c'est pourquoi nous avons créé le Comité de Pilotage dédié à la RSE, notamment.

RISQUES MATÉRIELS

Les risques matériels sont évalués chaque année. En ce qui concerne les risques d'incendie, des plans d'évacuation et de gestion des incidents sont prévus. Deux responsables d'évacuation ont été nommés, à chaque étage, pour assurer le bon déroulement des exercices d'évacuation ou en cas d'incident réel.

TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

Nous veillons à assurer le confort de tous : tout notre mobilier est neuf et adapté aux exigences d'ergonomie, pour assurer le confort et le bon environnement de travail de nos collaborateurs (mix d'open-space et de bureaux individuels). Nous nous assurons que nos consultants en mission à l'extérieur travaillent dans des lieux conformes à notre politique en termes de protection de la santé. Le guide des bons gestes et postures est disponible pour tous via l'intranet.

1.5 Santé, sécurité et bien-être au travail

LOCAUX & ERGONOMIE

Tous nos locaux sont choisis sur différents critères : respect de l'environnement, espaces conviviaux, ambiance sonore et lumineuse adaptée à notre activité... Nous prenons soin de choisir des espaces modernes qui permettent à l'ensemble de nos collaborateurs de bénéficier d'environnements aérés et sereins.

Nos sites bénéficient de nombreuses salles de réunion de tailles variées afin de solliciter les échanges.

Certains de nos bâtiments, comme le siège à la Défense, sont équipés de salles de douches afin d'encourager les activités physiques de nos salariés, pour le trajet maison-travail ou lors de la pause déjeuner.



Agnès,
Directrice ACENSI Belgium,
nous en parle...

« Il est vrai que nos métiers peuvent être très prenants. Nous avons donc choisi à l'unanimité d'accueillir tous les vendredis les animaux de nos collaborateurs : c'est le cas de Sefou (en photo), Plume et Ron. Personnellement, j'ai constaté que cela permettait de conclure la semaine dans une ambiance sereine et apaisée, tout le monde est ravi ! »



Patrice,
Directeur ACENSI Nord,
nous en parle...

« Nous avons mis en place un petit déjeuner quotidien avec la mise à disposition de café, thé ou encore viennoiseries. Ces moments permettent aux différentes équipes d'échanger et de profiter d'un petit aparté avant de commencer la journée ! »

NOS LOCAUX À BRUXELLES



A Bruxelles, les animaux de compagnie comme Sefou, nous accompagnent au travail !



Nos agences proposent également des environnements propice à l'épanouissement des collaborateurs avec des espaces détente et repas, babyfoot, billard et jeux d'arcades.

NOS LOCAUX À L'ILE MAURICE



1.5 Santé, sécurité et bien-être au travail

DÉVELOPPER LES LOISIRS SPORTIFS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Pour renforcer la **cohésion entre les salariés et l'équipe dirigeante**, nous organisons fréquemment des événements extra-professionnels. Nous avons une démarche active dans le développement de la culture entreprise qui permet notamment de développer la cohésion interne, d'améliorer la productivité des collaborateurs, mais également d'agir sur leur bien-être de manière générale.

Des activités sportives telles que le **CrossFit, le Yoga, le football** sont organisées régulièrement et dispensées par des **coachs professionnels** à destination de tous les collaborateurs qui le souhaitent.

Nos agences d'**ACENSI SANA (Tours et Orléans)** proposent à leurs collaborateurs un **crédit leur permettant de profiter de séances de musculation, pilate ou encore escalade**. Un bon moyen de clôturer une journée de travail en allant pratiquer une activité physique !





AGIR

Pour l'environnement

Agir, c'est notre deuxième pilier.

Nous souhaitons être une entreprise responsable mais surtout actrice dans la préservation de l'environnement. Depuis presque deux ans, nous avons mis en place un système de management environnemental, certifié ISO 14001, pour notre siège social. Nous nous engageons à évaluer et limiter nos impacts environnementaux, à chercher constamment des améliorations dans nos activités ainsi que nos interactions avec nos parties prenantes.

2022 a été une année phare pour les thématiques des émissions carbone et de la maîtrise de nos déchets.

Notre ambition ?

Engager toujours plus nos collaborateurs mais également tout notre écosystème (clients, fournisseurs, partenaires) dans une démarche éco-responsable.

6.800t CO2

émis en 2021

-25%

d'énergie consommée depuis 2019 pour le siège

70%

de déchets d'équipements électriques et électroniques reconditionnés en 2021 par une entreprise adaptée

2.1 LIMITER NOTRE EMPREINTE CARBONE

2.2 ÉCONOMISER L'ÉNERGIE

2.3 GÉRER, TRIER ET RECYCLER NOS DÉCHETS

2.4 PROMOUVOIR UN NUMÉRIQUE RESPONSABLE

1.5 FÉDÉRER À TRAVERS NOS ACTIONS

Objectifs 2030

DÉMARCHE BAS CARBONE

Réduction de 30% de nos émissions de gaz à effet de serre

SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

Réduction de notre consommation d'énergie de 30%

NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Proposer à tous nos clients des offres de services éco-responsables

2.1 Limiter notre empreinte carbone

Cette année, nous avons réalisé notre premier **bilan Carbone** en nous appuyant sur la méthodologie de **l'ADEME**. Cette étape marque le début d'une nouvelle dynamique pour nous : nous inscrivons désormais le calcul du bilan carbone dans nos bonnes pratiques récurrentes et souhaitons chaque année nous fixer des objectifs toujours plus ambitieux. Cela passe par la mise en place d'actions concrètes sur **l'économie d'énergie, le tri de nos déchets, la revalorisation de notre matériel informatique et enfin la formation de nos consultants au numérique responsable.**



CERTIFICATION ISO 14001 DE NOTRE SIÈGE

Les locaux de notre siège sont certifiés ISO 14001 depuis novembre 2021. Cette certification récompense nos efforts dans la gestion de notre impact environnemental. Nous sommes inscrits dans un processus d'amélioration continue qui nous permet d'intégrer le développement durable et la prise en compte de l'environnement dans tous nos processus.

Nous suivons mensuellement nos consommations (électricité, déchets, eau).

Des objectifs de réduction annuels sont fixés.



2.2 Économiser l'énergie

La sobriété énergétique est un sujet plus qu'actuel et cela, nous l'avons bien compris ! Nous avons souhaité anticiper au mieux le contexte réglementaire en agissant au plus tôt sur notre consommation d'énergie, dans le but de la réduire.

Une étude a été menée avec notre DSI pour faire figurer l'aspect environnemental dans le cahier des charges du matériel informatique acheté. Depuis plusieurs années, nous intégrons dans notre parc informatique des d'équipements peu consommateurs en énergie (serveurs PowerEdge R210 conçus selon la norme Energy Smart).



Comment agissons-nous sur nos équipements informatiques ? Avec l'utilisation d'un outil de monitoring. Notre Direction technique suit en temps réel la consommation énergétique de nos équipements informatiques. Cette mesure permet de mettre en place des actions et d'étudier des remplacements de matériels trop énergivores.

La consommation d'électricité liée aux appareils électroniques est une de nos sources principales et incontournables de consommation d'énergie. Nous avons un programme qui éteint automatiquement tous les PC de nos collaborateurs la nuit et le week-end. Cet écogeste nous permet de limiter notre consommation et de préserver nos ressources.

La climatisation et le chauffage de nos locaux sont automatiquement coupés le weekend pour favoriser les économies d'énergie et éviter la surchauffe inutile.



Timothée,
Responsable Services Généraux,
ACENSI siège, nous en parle...

« Je suis en charge du bon fonctionnement et du maintien des bonnes conditions de travail de la tour Black Pearl, siège d'ACENSI.

Je suis un peu la tour de contrôle : j'accède à toutes les sondes permettant de surveiller la santé du bâtiment. Depuis quelques années maintenant, mon métier a évolué avec une vraie dimension environnementale. Désormais, j'agis au quotidien pour vérifier, optimiser et contrôler tous nos indicateurs environnementaux : consommation énergétique, gestion de l'eau, qualité de l'air... Mais aussi être à l'écoute des collaborateurs pour améliorer leur quotidien dans nos locaux. »



2.3 Gérer, trier, recycler nos déchets

RECYCLAGE ET REVALORISATION DES DECHETS

Nous appliquons une politique stricte et précise en matière de tri des déchets. L'objectif est clair : réduire notre quantité de déchets ordinaires et ainsi augmenter la quantité de déchets recyclés plutôt que valorisés.

Chaque espace de travail est équipé de poubelles de tri sélectif. Nous avons choisi un prestataire adapté nous permettant d'avoir des filières de tri correspondant à nos activités. Parce que l'erreur est humaine et que nous voulons avoir une approche pédagogique, notre prestataire effectue un sur-tri de nos déchets réduisant ainsi notre marge d'erreur. Nous avons également à disposition des tableaux de bord afin d'effectuer un suivi personnalisé et efficace de notre tri.

Nous sommes tous concernés par la gestion de nos déchets, c'est pourquoi il y a dans toutes nos agences un système de tri sélectif.



FILTRAGE DE L'EAU DE NOS ROBINETS

Nous filtrons l'eau potable au sein de notre siège à Courbevoie.

Cette installation garantit une eau potable de qualité, et encourage chacun à recharger ses tasses, ses gourdes ou bouteilles personnelles plutôt que de consommer des bouteilles en plastiques.

IMPRESSIONS

Chez ACENSI, nous n'imprimons des documents qu'en cas de nécessité. Toutes les imprimantes ont la fonction « recto/ verso » activée par défaut. Cette démarche permet de réduire le volume total d'impression et de minimiser l'espace de stockage des documents imprimés. De plus, nous n'utilisons au siège que du papier recyclé.

GOODIES RESPONSABLES

Chaque nouveau collaborateur se voit offrir, dans son kit de bienvenue, un mug ACENSI, mais aussi un sac réutilisable. Cela encourage un comportement écoresponsable en se substituant aux objets jetables qui pourraient être utilisés.

D'autres agences comme la Belgique préfèrent les EcoCup.

VALORISATION DES MÉGOTS

En mars 2022, nous avons mis à disposition de nos collaborateurs du siège des cendriers Cy-clope qui nous permettent de revaloriser 100% des mégots en Combustible de Substitution Energétique.

44 500
mégots valorisés
(soit 9,8kg) en un an !



11% DE NOS DÉCHETS RECYCLÉS EN 2022.



2.3 Gérer, trier, recycler nos déchets

GESTION DE NOS DÉCHETS D'ÉQUIPEMENTS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES (DEEE)

Nous évoluons dans un secteur nécessitant l'utilisation de nombreux équipements électriques et électroniques. Le poids du numérique et de ses déchets est un facteur non négligeable dans l'émission des gaz à effet de serre. Nous avons choisi l'entreprise ATF Gaia, une Entreprise Adaptée qui emploie 65% de personnes en situation de handicap spécialisée dans le reconditionnement, le réemploi, le recyclage des DEEE, pour nous y aider. Parfaitement en adéquation avec nos valeurs environnementales et nos enjeux cyber, ATF Gaïa prend en charge l'effacement, la revalorisation et le recyclage de tous nos appareils IT en fin de vie.



Notre prestataire réalise, pour tous les DEEE le nécessitant, la suppression des données et contribue ainsi à la préservation de l'anonymat de nos équipements. Un effacement certifié (premier Blancco Gold Partner), supprimant les risques relatifs à la sécurité des données et nous garantissant le respect du RGPD. Enfin, nous suivons le cycle de vie de nos DEEE, de la collecte à l'émission du certificat de destruction ou revalorisation sur une plateforme dédiée.

OBJECTIFS

- Augmenter la durée de vie de nos appareils et réduire les mises au rebut pour n'avoir qu'une collecte tous les 2 ans, ceci afin de limiter notre impact carbone lié à l'enlèvement et le transport vers les centres de reconditionnement.
- 75% de nos DEEE reconditionnés



Parce que notre démarche RSE se veut multi-dimensionnelle, notre partenariat avec ATF GAIA répond à des enjeux environnementaux, mais aussi à des enjeux sociaux, en permettant de contribuer à l'insertion, par le travail, de personnes en situation de handicap.





OBJECTIFS

- 100% de nos équipes delivery sensibilisées au GreenIT
- Proposer du développement Eco-responsable à nos clients

2.4 Promouvoir un numérique responsable

NOS ENGAGEMENTS



Au vu de nos enjeux environnementaux, nous avons trouvé logique d'être signataire du manifeste Planet Tech'Care, une initiative qui a pour ambition de placer le numérique au cœur de la trajectoire environnementale des entreprises.

Cet engagement nous a permis de structurer nos actions, en intégrant l'aspect environnemental dans nos choix numériques et allonger la durée de vie de nos appareils. Nous sensibilisons nos parties prenantes afin de participer à la création et au maintien d'un écosystème respectueux de l'environnement.

ECOCONCEPTION WEB

Une de nos nouveautés de cette année 2022 est l'utilisation du référentiel d'écoconception web du collectif GreenIT.fr ainsi que le Guide de Référence de Conception Responsable de Services Numériques par nos équipes de développement. Elles sont peu à peu sensibilisées et formées au GreenIT et notre ambition est de pouvoir systématiquement proposer à nos clients un projet eco-responsable.



Gaëlle,
Directrice programmes DPO-RSSI,
ACENSI siège, nous en parle...

« Avec une raison d'être portant sur le numérique responsable, il nous paraissait fondamental que les enjeux de stratégie cyber et de RSE soient traités au sein d'un même service. J'anime une équipe transverse qui allie des expertises en techniques du numérique, mais aussi en environnement et en stratégie sociale. Notre souci est de les concilier en permanence sans jamais en dénaturer un seul !

Le challenge est colossal mais très motivant !

Chaque jour, nous devons trouver l'équilibre entre des enjeux encore trop souvent contraires; allier cybersécurité, protection de la vie privée et protection de l'environnement est notre défi permanent.

Pour y répondre, nous avons constitué des groupes de travail afin de construire une approche « cyber-éco-responsable ». Notre objectif : faire en sorte que le numérique ne soit plus un impact mais un atout au service de l'environnement et de l'éthique... »

**95% DE NOTRE
MATÉRIEL
INFORMATIQUE
EST HOMOLOGUÉ
ENERGY STAR.**



2.5 Fédérer à travers nos actions

CHEZ ACENSI, NOUS FAISONS EN SORTE D'ENCOURAGER DES INITIATIVES PERSONNELLES PORTÉES PAR DES COLLABORATEURS MOTIVÉS, POUR NOUS PROPOSER DES ACTIONS EN LIEN AVEC NOS VALEURS.



250 ARBRES PLANTÉS !

En avril, nos collaborateurs ont participé au challenge de l'association ReforestAction. Chaque jour, un défi était réalisé sur la plateforme de l'application OuiLive ! (quiz, défi autour du nombre de pas effectués par jour, challenge photo...) Ensemble, nous avons pu contribuer à la restauration de l'écosystème de la forêt de Sumatra, en Indonésie.



CLEAN UP DAYS

Depuis la France jusqu'à l'île Maurice, nos collaborateurs agissent pour préserver notre environnement. Cette année, nous nous sommes engagés ensemble pour la journée internationale du nettoyage de notre planète.



NOUS LES SOUTENONS

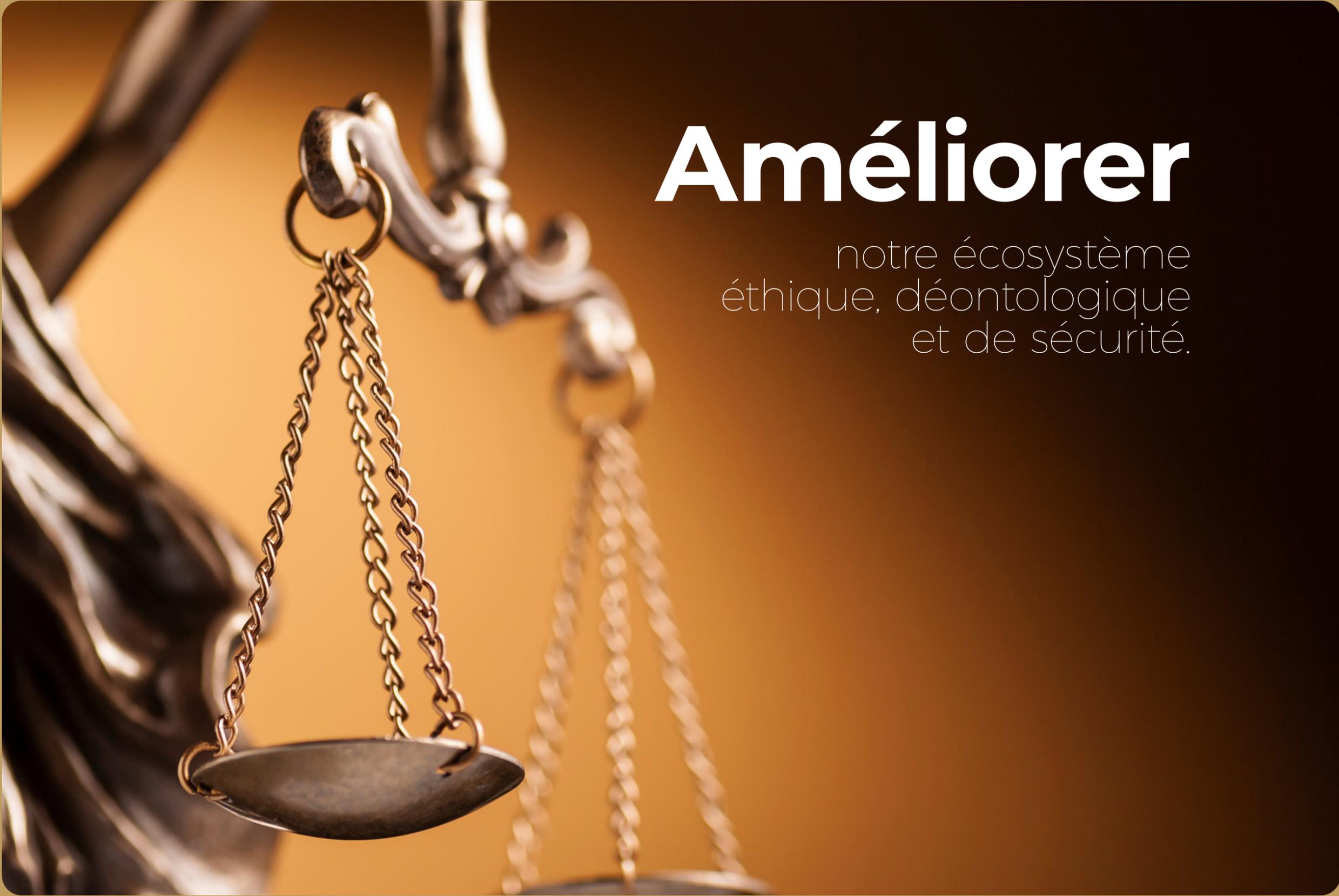
En soutenant le Label Abeille et ses apiculteurs, notre entité ACENSI SANA s'implique dans la défense et la survie des abeilles. Nous avons ainsi installé des ruches connectées près des zones d'activité de nos agences à Tours, Niort et Orléans : un geste qui compte pour la planète.



PROJETS INNOVANTS

À travers ce partenariat, notre entité ACENSI SANA soutient des projets scientifiques ambitieux et innovants pour la protection de la biodiversité et des écosystèmes marins fragiles.





Améliorer

notre écosystème
éthique, déontologique
et de sécurité.

03 AMÉLIORER

L'engagement d'intégrité dans la conduite des affaires constitue le troisième pilier de la stratégie RSE d'ACENSI.

Nous souhaitons améliorer notre écosystème en faisant preuve de toujours plus d'éthique et de transparence au sein du groupe mais aussi dans nos relations avec nos parties prenantes.

Ces valeurs, nous avons tenu à les formaliser pour mieux les partager au travers de codes de conduite que nous souhaitons faire vivre dans toutes nos relations commerciales et sociales.

Notre ambition : incarner la confiance pour nos clients et nos collaborateurs, devenir exemplaire pour agir en modèle.

30%
de fournisseurs évalués selon des critères environnementaux / éthiques

84%
des collaborateurs sensibilisés aux risques sécurité

3.1 DIFFUSER NOS VALEURS

3.2 PROMOUVOIR LA SÉCURITÉ NUMÉRIQUE

3.3 LUTTER CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

3.4 ACHETER RESPONSABLE

Objectifs 2030

CRÉER UN ÉCOSYSTÈME DE PARTIES PRENANTES ENGAGÉES

100% de nos fournisseurs évalués sur des critères RSE d'éthique et de déontologie.

L'ANTICORRUPTION - UN SUJET POUR TOUS

100 % de nos collaborateurs sensibilisés aux risques de corruption et de fraude en entreprise, en intégrant un module à notre eLearning sécurité obligatoire.

03 AMÉLIORER

3.1 Diffuser nos valeurs

Chez ACENSI, nous sommes fiers des valeurs que nous portons à travers nos activités. Nous pensons avec conviction que c'est en nous appuyant sur celles-ci que nous participerons au cercle vertueux auquel nous aspirons.

Les documents qui les présentent sont diffusés auprès de tous nos collaborateurs dans nos espaces partagés, ou sur notre site internet.

Chacun d'entre eux est le reflet de notre engagement à respecter les règles éthiques et sociales dans nos relations avec les tiers et notre volonté de faire preuve d'une éthique exemplaire dans toutes nos activités.

Nos engagements sont repris dans notre charte éthique que nous prônons auprès de nos parties prenantes. Ils sont détaillés dans nos différents codes de conduite.

Ainsi, il est demandé à tous nos collaborateurs d'agir en tant qu'ambassadeur ACENSI et ainsi :

- D'être vigilant et d'éviter toute situation à risque ;
- Se comporter avec intégrité en toute circonstance ;
- De diffuser ces bonnes pratiques autour de soi.

DROITS HUMAINS

Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, nous mettons un point d'honneur à respecter et promouvoir les droits humains avec ses partenaires. En ce sens, nous nous engageons à :

- lutter contre le travail des enfants et forcé,
- encourager l'inclusion et la diversité,
- coconstruire avec des partenaires engagés.

ETHIQUE DES AFFAIRES

Convaincu que l'honnêteté, l'intégrité et la transparence, sont le socle d'une économie durable, nous avons bâti avec nos partenaires, un code de conduite fournisseur et collaborateur, qui reprend nos grands principes. Ces codes sont donc moteurs de la conduite de nos relations commerciales et de nos pratiques professionnelles au quotidien.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Un ACENSI Spirit sain, dans un corps sain...

Nous mettons tout en oeuvre pour fournir un environnement de travail motivant et sécurisé pour tous nos collaborateurs. De nombreuses activités (sportives et collectives), sont proposées pour protéger leur bien-être physique et psychique.

ENVIRONNEMENT

La préservation d'un environnement durable est au coeur de nos préoccupations. Dans cet esprit, nous promovons activement :

- l'implémentation des bonnes pratiques environnementales,
- le développement du numérique responsable,
- le travail avec des partenaires engagés.

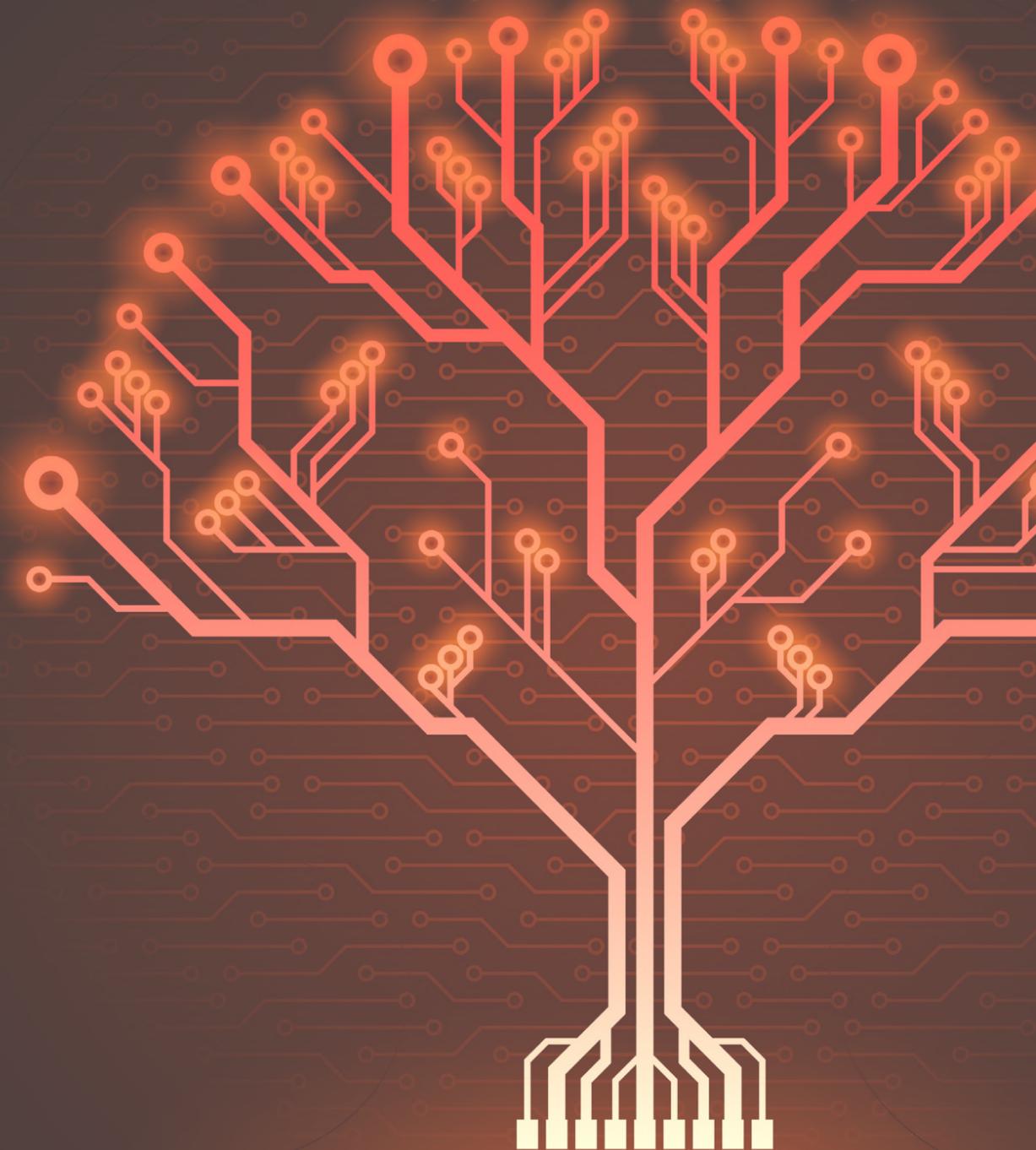
3.2 Promouvoir la sécurité numérique

Evoluant dans le secteur des ESN depuis 20 ans, nous avons toujours fait de la sécurité notre priorité. Des mesures organisationnelles et techniques sont en place afin de garantir la disponibilité, la confidentialité, l'intégrité de nos données internes mais aussi celles de nos clients et de nos partenaires.

Notre volonté d'améliorer constamment nos pratiques s'est naturellement concrétisée avec l'obtention de la certification ISO 27001.

Nos risques sécurité sont ainsi identifiés, évalués, traités et mis à jour continuellement, nous assurant le respect de nos objectifs ambitieux d'une protection optimale des données qui nous sont confiées. Nous travaillons avec nos parties prenantes externes comme l'ANSSI ou encore la CNIL afin de maintenir un niveau de conformité parmi les plus performants aux différentes exigences auxquelles nous sommes soumis.

Enfin, nos collaborateurs sont tous sensibilisés à la sécurité de l'information grâce à un e-learning effectué dès le premier mois suivant leur embauche.





OBJECTIFS

- 100% de nos collaborateurs sensibilisés à l'anti-corruption d'ici 2023 !

3.4 Lutter contre la corruption et le trafic d'influence

L'ANTI-CORRUPTION, UN SUJET CLÉ POUR TOUTES LES ENTREPRISES !

La corruption, la fraude et le trafic d'influence constituent des risques qui menacent à la fois la performance, la sécurité, le climat social et la réputation de l'entreprise. Ils peuvent porter atteinte à la confiance qui doit régner entre les différents collaborateurs et partenaires.

Nous avons décidé de renforcer nos dispositifs de prévention et de lutte contre la corruption.

Cela repose sur :

- L'accompagnement de nos services pour respecter le référentiel de la loi Sapin II visant à lutter contre la corruption ;
- Notre code de conduite interne ;
- Notre code de déontologie des relations avec les fournisseurs ;
- Notre charte Ethique ACENSI ;
- La mise en place d'une politique cadeaux et invitations à destination de tous les collaborateurs ;
- La création d'un module anti-corruption dans notre sensibilisation « sécurité de l'information » à destination de tous les collaborateurs dès leur arrivée ;
- La mise en place d'une cartographie des risques clients et autres tiers.

LES SANCTIONS

Nos collaborateurs sont informés des sanctions pénales auxquelles ils peuvent être soumis. Même s'ils ne sont pas nécessairement punis par la loi, les manquements aux principes de déontologie, aux bonnes pratiques, aux règlements internes, voire à nos principes éthiques peuvent aussi être considérés comme des fautes, graves ou lourdes, et faire l'objet de sanctions disciplinaires

LANCEUR D'ALERTE

Tous nos collaborateurs ou tiers qui soupçonnent une situation pouvant faire l'objet de corruption, de fraude, de trafic d'influence ou toute autre violation des dispositifs de lutte contre la corruption doit faire usage de notre dispositif de lanceur d'alerte.

Ce dispositif est disponible sur notre intranet et nos collaborateurs sont régulièrement sensibilisés.

Le Dispositif d'alerte garantit la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur de l'alerte, des faits objets du signalement, des personnes visées par l'alerte ainsi que la protection des données personnelles.

NOTRE ENGAGEMENT ?

En 2022, nous avons fait de la lutte contre la corruption une de nos priorités. Nous avons ainsi renforcé nos actions passant par la mise en place de documentations et de formations à destination de tous les collaborateurs.



OBJECTIF

- 50% de nos fournisseurs sensibilisés et/ou signataires de notre code de conduite

3.5 Acheter Responsable

Nous avons renforcé notre politique en termes d'achats responsables visant à diffuser et sensibiliser davantage sur nos valeurs pour développer des relations collaboratives durables avec nos fournisseurs.

Nous avons toujours eu à cœur de nous engager à orienter nos choix de services et de fournitures en adéquation avec nos politiques.

Persuadés que la démarche RSE s'appuie sur la co-construction d'un écosystème de valeurs partagées, nous effectuons un choix rigoureux de nos fournisseurs sur des critères économiques, mais également sociaux et environnementaux. Près de 70% de nos émissions de gaz à effet de serre sont issues de nos achats de service, ce qui rend d'autant plus crucial pour nous de veiller à ce qu'ils soient choisis avec soin.

Cette année, nous avons mis à jour notre process de sélection de fournisseurs, le rendant plus exigeant.

Nos fournisseurs stratégiques sont tenus de signer notre code de conduite fournisseur qui détaille nos exigences sur les quatre points suivants :

- Droits humains ;
- Environnement ;
- Santé et sécurité ;
- Ethique des affaires ;

Et de remplir un questionnaire plus précis sur ces thématiques. Ces bonnes pratiques représentent pour nous la garantie de la qualité et de la valeur ajoutée de notre écosystème.

UN CODE DE CONDUITE FOURNISSEURS !

Afin de promouvoir une économie et un cycle de vie de nos services durables, nous nous basons sur trois piliers :

Pilier environnemental

Contribuer aux réductions d'émissions carbone

- Objectif bas carbone d'ici 2030

Préservation de la biodiversité et respect de l'environnement

- Economie d'énergie et utilisation d'énergie verte
- Tri des déchets
- Sensibilisation de nos collaborateurs
- Mécenat

Pilier social

Respect des droits humains

- Engagement pour la lutte contre la discrimination

Bien-être et sécurité au travail

- Formation et sensibilisation à la santé et sécurité au travail

Pilier économique

Economie circulaire

- Assurer un suivi du cycle de vie des produits/services utilisés par ACENSI
- Partenariat avec des associations locales d'aide au retour à l'emploi

Transparence des échanges

- Lutte contre la corruption

Annexes

4.1 Enjeux et priorités 2023-2025

Notre feuille de route est structurée autour de nos trois axes d'actions prioritaires en terme de RSE. Elle permet d'orienter nos objectifs à moyen terme pour que notre impact sociétal soit mesurable :

Notre fil conducteur → baser notre démarche RSE sur une communauté globale et fédératrice en créant notre tout premier Comité de Pilotage alloué au sujet

Objectif → impliquer nos collaborateurs, proposer une démarche adaptée à notre secteur, nos agences et leurs écosystèmes.

ACTER LE RESPECT DES DROITS HUMAINS ET D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SAIN ET INCLUSIF

Promouvoir l'inclusion Sensibiliser et former nos collaborateurs à ce sujet

- Travailler en collaboration avec des associations et des organismes qui luttent contre les discriminations et pour l'égalité des chances.

Encourager les talents

- Proposer des formations toujours plus adaptées au parcours professionnels de nos collaborateurs ;
- Faire certifier QUALIOP1 notre organisme de formation

Garantir la sécurité et protéger la santé de chacun

AGIR POUR L'ENVIRONNEMENT

Entrer dans une démarche bas-carbone

- Identifier nos objectifs bas-carbone en nous basant sur la science ;
- Mettre en place un plan d'action pour les atteindre : réduire notre consommation d'électricité, optimiser notre gestion des déchets,...

Innover pour un numérique responsable

- Sensibiliser nos collaborateurs aux bonnes pratiques ;
- Nous assurer que nos développeurs soient formés au GreenIT
- Obtenir le label Numérique responsable.

AMÉLIORER NOTRE ÉCOSYSTÈME ÉTHIQUE, DÉONTOLOGIQUE ET DE SÉCURITÉ

Créer un écosystème de parties prenantes responsables

- Promouvoir notre démarche d'Achats responsables en partageant nos valeurs avec nos partenaires et fournisseurs ;
- Mettre en place des canaux de communication et de consultation, afin de recueillir les avis et préoccupations de nos partenaires, et de les tenir informés des actions menées par l'entreprise.

Lutter contre la corruption et le trafic d'influence

- Sensibiliser 100% de nos collaborateurs à ces enjeux ;
- Appliquer les exigences de nos différentes politiques sur le sujet au GreenIT.

4.2 Promotion et respect des ODD

Nous adhérons au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2010.

Cette reconnaissance nous permet de fédérer autour d'une cause commune, mondiale touchant différents sujets.

Les Objectifs du Développement Durable (ODD) du Pacte Mondial sont un référentiel universel à la hauteur de l'importance des enjeux de notre planète.

Ils visent à lutter contre le réchauffement climatique, contre la pauvreté, ou encore contre la corruption. Ils permettent d'avoir des objectifs communs pour construire un monde à la fois plus durable, plus juste et plus inclusif à horizon 2030.

Parce que nous sommes convaincus que c'est ensemble qu'il faut travailler pour atteindre les ODD, nous avons décidé d'identifier ceux sur lesquels nous pouvons avoir un impact.

**NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL**



04 Feuille de route

DESCRIPTION DE LA CIBLE

NOS ACTIONS



3.4 « D'ici à 2030, réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être »

3.8 « Faire en sorte que chacun bénéficie d'une couverture sanitaire universelle, comprenant une protection contre les risques financiers et donnant accès à des services de santé essentiels de qualité et à des médicaments et vaccins essentiels sûrs, efficaces, de qualité et d'un coût abordable »

3.a « Renforcer dans tous les pays l'application de la Convention-cadre de l'Organisation mondiale de la santé pour la lutte antitabac ».

1.5 Santé, sécurité et bien-être au travail



4.4 « D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat ».

1.3 Accompagnement des salariés



5.1 « Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles ».

5.5 « Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique »

5.b « Renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes ».

1.4 Inclusion et égalité des chances

04 Feuille de route

DESCRIPTION DE LA CIBLE

NOS ACTIONS



6.3 « D'ici à 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement à l'échelle mondiale le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau »

6.4 « D'ici à 2030, augmenter considérablement l'utilisation rationnelle des ressources en eau dans tous les secteurs et garantir la viabilité des retraits et de l'approvisionnement en eau douce afin de tenir compte de la pénurie d'eau et de réduire nettement le nombre de personnes qui souffrent du manque d'eau »

2.3 Gérer, trier, recycler nos déchets



7.2 « D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial »

7.3 « D'ici à 2030, multiplier par deux le taux mondial d'amélioration de l'efficacité énergétique »

2.1 Limiter notre empreinte carbone
2.2 Economiser l'énergie



8.3 « Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers. »

8.7 « Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes. »

8.8 « Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire. »

1.1 Droits fondamentaux
1.2 Accompagnement des talents
1.5 Santé, sécurité et bien-être au travail

04 Feuille de route

DESCRIPTION DE LA CIBLE

NOS ACTIONS



9.2 « Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et, d’ici à 2030, augmenter nettement la contribution de l’industrie à l’emploi et au produit intérieur brut, en fonction du contexte national, et la multiplier par deux dans les pays les moins avancés »

2.4 Promouvoir un numérique responsable



10.2 « D’ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre »

10.3 « Assurer l’égalité des chances et réduire l’inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l’adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière »

10.4 « Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité »

1.4 Inclusion et égalité des chances



12.2 « D’ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles »

12.5 « D’ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation »

12.6 « Encourager les entreprises, en particulier les grandes et les transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu’elles établissent des informations sur la viabilité »

2.3 Gérer, trier, recycler nos déchets



13.2 « Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales »

13.3 « Améliorer l’éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l’adaptation aux changements climatiques, l’atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d’alerte rapide »

2.1 Limiter notre empreinte carbone
2.2 Economiser l’énergie

04 Feuille de route

DESCRIPTION DE LA CIBLE

NOS ACTIONS



16.5 « Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes »

Politique cadeaux et invitation
Process anti corruption (lanceur d'alerte, cartographie des risques, ...)
Démarche RSE « améliorer notre écosystème »

17.7 « Promouvoir la mise au point, le transfert et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement en faveur des pays en développement, à des conditions favorables, y compris privilégiées et préférentielles, arrêtées d'un commun accord »

Démarche numérique responsable



17.16 Renforcer le Partenariat mondial pour le développement durable, associé à des partenariats multipartites permettant de mobiliser et de partager des savoirs, des connaissances spécialisées, des technologies et des ressources financières, afin d'aider tous les pays, en particulier les pays en développement, à atteindre les objectifs de développement durable.

Mécénats et partenariats

17.17 « Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile, en faisant fond sur l'expérience acquise et les stratégies de financement appliquées en la matière »

Mécénats et partenariats

4.3 Indicateurs clés de performance



Thèmes	Indicateurs	Unités	ACENSI Groupe		
			2020	2021	2022
Notation extra-financière	Notation Ecovadis	Note	58/100	58/100	58/100
Social	Taux de femmes au sein du groupe	%	30,2%	28,9%	30,1%
	Heures de formations	h/collaborateur/an	9	6,9	7,5
Environnement	Bilan émission CO2	t CO2/an	/	6,8	En cours
	ETP, tonne de CO2/collaborateur	t CO2/collaborateur/an	/	5,6	En cours
Business	Taux de retour des fournisseurs contactés pour évaluation	%	/	20%	30%

Thèmes	Indicateurs	Unités	ACENSI Siège		
			2020	2021	2022
Social	Index égalité homme-femme	Note	65/100	65/100	85/100
Environnement	Taux de DEEE reconditionnés	%	/	69,6%	/
	Consommation d'énergies	kWh	383 771	411 619	409 272
	Variation		/	+7,25%	-0,6%

Thèmes	Indicateurs	Unités	ACENSI France		
			2020	2021	2022
Social	Taux de stagiaires et alternants	%	2,36%	3,62%	6,8%
	Taux de CDI	%	97,6%	96%	92,8%

