



ow
assystem

POUR UNE
CROISSANCE
RESPONSABLE

Rapport
Développement Durable

PARTENAIRE D'ACTEURS INDUSTRIELS DE RÉFÉRENCE,
FORT D'UN PORTEFEUILLE D'ACTIVITÉS ÉQUILIBRÉ,
D'UNE ORGANISATION MONDIALE ET D'UNE ASSISE
FINANCIÈRE SOLIDE, ASSYSTEM CONTINUE À CONSTRUIRE
UNE CROISSANCE DURABLE.

**AMÉRIQUE DU NORD
ROYAUME-UNI**

730

EFFECTIF

100 M€

CA PRO FORMA 2011

FRANCE

6 820

EFFECTIF

525 M€

CA PRO FORMA 2011

**ALLEMAGNE
AUTRICHE
BELGIQUE
SUISSE**

1 246

EFFECTIF

115 M€

CA PRO FORMA 2011

**ESPAGNE
PORTUGAL**

220

EFFECTIF

12 M€

CA PRO FORMA 2011

PRÉSENCE INTERNATIONALE

PARTOUT DANS LE MONDE, ASSYSTEM
ACCOMPAGNE LES PROJETS DE SES CLIENTS.

**RESTE
DU MONDE**

248

EFFECTIF

28 M€

CA PRO FORMA 2011

**INDE
ROUMANIE
MAROC**

436

EFFECTIF

10 M€

CA PRO FORMA 2011

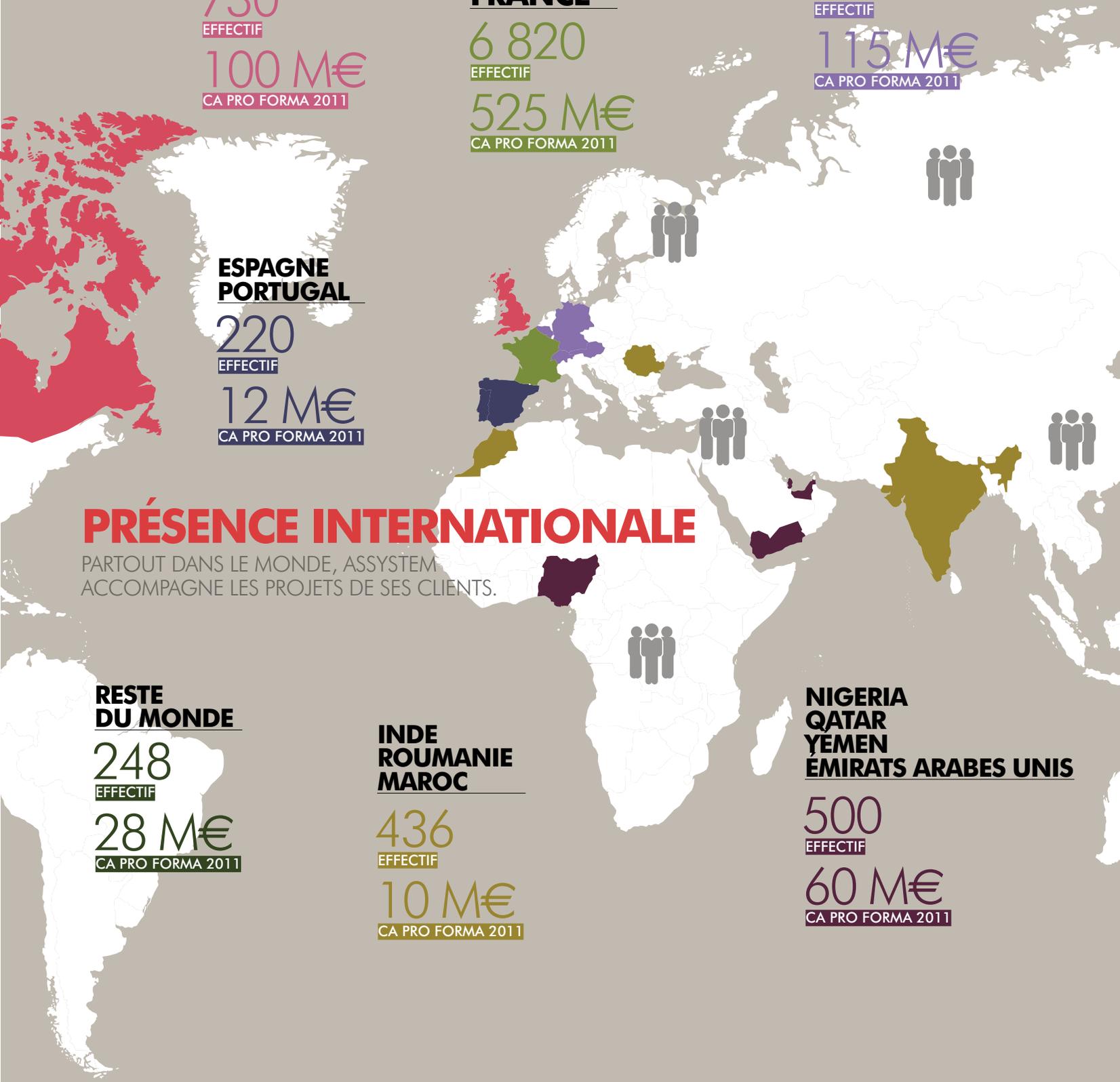
**NIGERIA
QATAR
YEMEN
EMIRATS ARABES UNIS**

500

EFFECTIF

60 M€

CA PRO FORMA 2011



3 PÔLES D'ACTIVITÉS

ASSYSTEM DÉVELOPPE DES EXPERTISES EN INGÉNIERIE DES INFRASTRUCTURES COMPLEXES ET EN R&D EXTERNALISÉE, À LA POINTE DES BESOINS DE MARCHÉS DIVERSIFIÉS.



PLANT ENGINEERING & OPERATIONS

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LA MAÎTRISE DE LEURS INVESTISSEMENTS INDUSTRIELS, DE LA CONCEPTION D'INFRASTRUCTURES À LEUR DÉMANTÈLEMENT, EN PASSANT PAR LA MISE EN SERVICE, L'EXPLOITATION ET LA MAINTENANCE.



AEROSPACE ENGINEERING

APPORTER LES EXPERTISES MÉCANIQUES ET TECHNOLOGIQUES DU PREMIER BUREAU D'ÉTUDES EUROPÉEN EN AÉROSTRUCTURE AU SERVICE DES AVIONNEURS, MOTORISTES ET ÉQUIPEMENTIERS DU MONDE ENTIER.



TECHNOLOGY & PRODUCT ENGINEERING

CONCEVOIR, TESTER ET VALIDER LES DÉVELOPPEMENTS MATÉRIELS ET LOGICIELS DE PRODUITS ET SYSTÈMES DESTINÉS AUX SECTEURS DE L'INDUSTRIE ET DES NOUVELLES TECHNOLOGIES.

850 M€

CHIFFRE D'AFFAIRES PRO FORMA 2011

10 200

EFFECTIF GLOBAL

40%

DU CHIFFRE D'AFFAIRES PRO FORMA RÉALISÉ À L'INTERNATIONAL

ENGAGÉS SUR LE CHEMIN DE LA CROISSANCE DURABLE

Notre capacité à anticiper et à réagir, ainsi que notre flexibilité, caractérisent notre métier et nous ont permis de sortir renforcés de la crise de 2008. Acteur solide et inventif dans un univers qui change, nous nous sommes donnés les moyens d'accompagner l'industrie dans ses évolutions et ses changements.

Durablement engagés sur le chemin de la croissance, nous mobilisons nos intelligences, notre capacité d'innovation, notre créativité et nos valeurs humanistes pour construire, avec et pour nos clients et collaborateurs, leurs performances de demain : la croissance d'après.

SOMMAIRE

- 01 Entretien avec Dominique Louis
- 02 Notre périmètre de responsabilité
- 04 Nos principes d'engagement
- 06 La Gouvernance, garante d'une croissance responsable
- 07 La responsabilité en actions

01 / NOTRE ENGAGEMENT

- 08 Contribuer au développement durable de l'industrie

02 / NOTRE DÉMARCHE

- 14 Ouvrir les voies du progrès à nos collaborateurs

03 / NOS ACTIONS

- 20 Ensemble, construire une croissance partagée par tous
- 26 Indicateurs RSE 2011

ENTRETIEN AVEC DOMINIQUE LOUIS

PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE

“ LES ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ENGAGENT
NOTRE RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE. ”



01

À QUELS OBJECTIFS RÉPOND
CE PREMIER RAPPORT DÉVELOPPEMENT
DURABLE ?

Dominique LOUIS : Depuis plus de 45 ans, notre culture de responsabilité répond aux grands enjeux de l'industrie et de la société civile : sûreté et sécurité des activités, préservation de l'emploi, respect de l'environnement. En 2011, nous avons souhaité conforter nos engagements publics en adhérant au Pacte mondial de l'ONU. Notre rapport développement durable est une étape complémentaire dans cette démarche : il marque notre volonté de prendre date avec nos parties prenantes et de leur donner les moyens d'évaluer nos actions à partir d'un socle d'indicateurs. Il s'agit également de faire connaître notre vision et nos pratiques, d'inviter au dialogue et de nourrir l'intelligence collective. Chez Assystem, nous sommes en effet convaincus que l'ouverture et l'échange sont la meilleure voie de progrès qui soit.

02

VOUS VOUS DÉVELOPPEZ FORTEMENT
À L'ÉTRANGER. POUR ÊTRE DURABLE,
LE DÉVELOPPEMENT GAGNE-T-IL À ÊTRE
MULTICULTUREL ?

DL : Je suis persuadé que pour se développer, il faut oser abolir les frontières, notamment culturelles : c'est vrai pour l'entreprise, mais également pour la société dans son ensemble. Aujourd'hui, nous réalisons l'essentiel de notre chiffre d'affaires en Europe et 40% hors de France. Mais être Européen, c'est surtout un état d'esprit que nous encourageons à tous les niveaux de l'entreprise, par la mixité et la mobilité des équipes. Nous contribuons ainsi, à notre échelle, à la construction européenne, et nous souhaitons maintenir ce cap. L'enjeu est d'importance : aujourd'hui, jamais la tentation protectionniste n'a été aussi grande. Or, l'histoire l'a montré, le repliement sur soi n'a jamais rien apporté de bon ni à l'économie, ni à la société.

03

EN 2011, VOUS AVEZ PUBLIÉ
UN « MANIFESTE DES ENTREPRISES
DE LA CROISSANCE D'APRÈS »,
AVEC QUELLE INTENTION ?

DL : À l'origine de ce Manifeste, il y a la crise de 2008 et cette prise de conscience que le monde est désormais en mutation constante : mouvant, imprévisible, il nous demande de savoir changer. S'adapter pour durer, voilà notre principal défi. Mais nous ne souhaitons pas le relever à n'importe quel prix : notre volonté – et notre responsabilité, actée dans le Manifeste – est de trouver des solutions pour rendre possible une croissance qui intègre au lieu d'exclure, et qui tienne mieux compte de l'intérêt des personnes et de la société. Nous souhaitons rassembler les acteurs économiques autour de cette idée, qu'il est possible d'inventer des formes originales de coordination entre les entreprises et leurs parties prenantes, et de créer ainsi une valeur durable et partagée.

NOTRE PÉRIMÈTRE DE RESPONSABILITÉ



NOTRE MÉTIER : RENDRE POSSIBLE LE PROGRÈS

Assystem est une société de services, acteur européen leader de l'ingénierie, qui étudie, conçoit et fait réaliser, en tout ou partie, des ouvrages ou des composants technologiques. Nos équipes assistent les grands industriels pour réduire les coûts et les délais de leurs projets, optimiser leurs processus de développement, de fabrication et de mise sur le marché, et rendre possible la conception et la production d'innovations où que ce soit dans le monde. Notre aptitude à associer expertises et personnalités dans un savoir « faire ensemble » est le socle de notre modèle économique.

Notre démarche de responsabilité s'exerce suivant trois axes :

- l'anticipation et l'intégration, dans les prestations offertes aux donneurs d'ordres, de leurs enjeux sociaux et environnementaux ;

- le développement professionnel et personnel de nos ingénieurs et la préservation de l'emploi ;

- l'apport de notre vision et de nos expertises au progrès collectif.

NOS IMPACTS : IMPACT SOCIAL

EMPLOI :
 créations d'emploi
 en 2011 **795**

45% **COMPÉTENCES :**
 des salariés ont bénéficié
 d'une formation en 2011

IMPACT ENVIRONNEMENTAL

1,55 **DIRECT :**
 tonne de CO₂ émise
 par personne et par an
 en moyenne en France en 2011

100% **INDIRECT :**
 de nos projets R&D
 visent à améliorer
 l'empreinte carbone
 de nos technologies

IMPACT SOCIÉTAL

24% de jeunes diplômés parmi les recrutements en 2011

20% de femmes dans les effectifs d'Assystem en 2011



NOS ENJEUX :

CLIENTS :

Faire vivre des partenariats de long terme, fondés sur le partage des mêmes exigences en termes de qualité, de maîtrise des risques et de compétitivité. Traduire nos engagements RSE dans les relations avec nos clients, par nos comportements responsables et en développant des solutions porteuses de développement durable.

COLLABORATEURS :

Engager nos collaborateurs dans des parcours leur permettant de progresser professionnellement et personnellement.
Favoriser leur employabilité.

FOURNISSEURS :

Développer des relations pérennes, fondées sur des valeurs partagées et leur intégration étroite dans nos projets.

INVESTISSEURS :

Conduire l'activité de façon rigoureuse, contrôlée et transparente, suivant les principes de la charte de déontologie d'Assystem.

Délivrer une information régulière et transparente et favoriser le dialogue.

COMMUNAUTÉS :

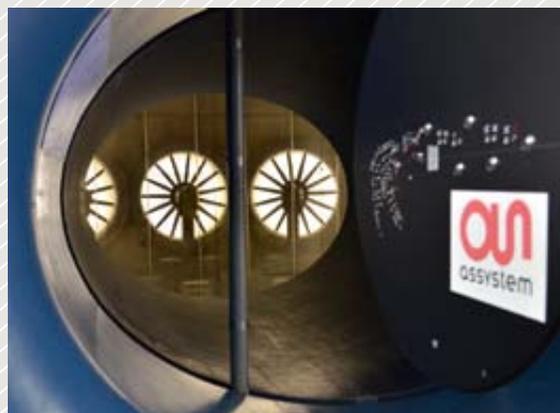
Faire en sorte que nos activités et nos innovations favorisent le progrès collectif.

S'impliquer dans le développement des territoires et les initiatives solidaires.

NOTRE DÉMARCHE :

En 2011, Assystem a établi un premier recensement des indicateurs clés, qui lui permettent d'évaluer l'impact de son activité sur son environnement et vis-à-vis de ses parties prenantes.

Assystem s'inscrit dans une démarche de progrès qui vise à élargir le périmètre de consolidation des données et à partager ces indicateurs en interne et en externe pour les améliorer.



NOS PRINCIPES D'ENGAGEMENT

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE,
UNE DÉMARCHE ANCRÉE DANS LA CULTURE DE L'ENTREPRISE.

DES ENGAGEMENTS ET DES ACTES QUI IMPLIQUENT TOUTE L'ENTREPRISE

La mise en œuvre de la RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) est pilotée au plus haut niveau du management, dans le respect des principes du Pacte mondial de l'ONU. Ces derniers guident nos orientations stratégiques et sont déployés dans le Groupe au travers d'exigences fortes en termes de comportements et de pratiques, initiées par le Directoire. Transparence, contrôle et éthique forment les piliers de cette démarche, intégrée aux processus managériaux.



01

DES PRINCIPES ET UNE POLITIQUE INSCRITS DANS LE CADRE DU PACTE MONDIAL DE L'ONU



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Initié en 1999 par Kofi Annan, Secrétaire général des Nations unies, le Pacte mondial engage les dirigeants des entreprises à promouvoir et faire respecter dix grands principes concernant les droits de l'Homme, les conditions de travail, le respect de l'environnement et la lutte contre la corruption. Assystem intègre ces principes dans la définition de ses politiques et la conduite de l'activité.

02

UNE DÉMARCHE INSCRITE DANS LES PROCESSUS DE MANAGEMENT



Notre charte de déontologie formalise les principes d'actions et les règles qui régissent le comportement de chaque collaborateur vis-à-vis de ses parties prenantes et de l'environnement. Sur le plan opérationnel, le système de management de l'amélioration continue met en œuvre les principes de la RSE, en suivant les recommandations de la norme ISO 26000, relative à la responsabilité sociétale des organisations.

“

DES VALEURS PARTAGÉES
PAR NOS ÉQUIPES :
CRÉATIVITÉ, RÉACTIVITÉ,
SOLIDARITÉ,
RESPONSABILITÉ

”

03



LE MANIFESTE DES ENTREPRISES DE LA CROISSANCE D'APRÈS

NOTRE ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA CROISSANCE DURABLE

Chez Assystem, nous sommes convaincus qu'il existe un nouveau modèle de croissance pérenne qui répond aux aspirations de notre époque. Nous appelons cette croissance « la Croissance d'après ».

Le « Manifeste des entreprises de la Croissance d'après » veut porter cette vision à l'extérieur du Groupe, la partager et la concrétiser. Il invite les acteurs du monde économique et les décideurs à considérer autrement leurs relations à leur environnement économique et social, et au milieu naturel.

“ Pour une croissance respectueuse de l'Homme et de son environnement, qui oblige chacun d'entre nous à engager sa responsabilité individuelle et collective. ”

DOMINIQUE LOUIS, *Président du Directoire*

Ce Manifeste incite à privilégier une démarche qui donne aux équilibres sociaux et écologiques le même respect qu'aux équilibres économiques et financiers.

Cette vision s'appuie sur le travail collectif d'un groupe réunissant des économistes, un philosophe, des chefs d'entreprises et Assystem.

LA GOUVERNANCE, GARANTE D'UNE CROISSANCE RESPONSABLE

ASSYSTEM EST UNE SOCIÉTÉ ANONYME À DIRECTOIRE ET CONSEIL DE SURVEILLANCE. L'INDÉPENDANCE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE GARANTIT À NOS PARTIES PRENANTES LE CONTRÔLE OBJECTIF DE LA GESTION DE L'ENTREPRISE ET UNE INFORMATION TRANSPARENTE.

De gauche à droite :

DOMINIQUE LOUIS /
Président du Directoire.

GILBERT VIDAL /
Membre du Directoire
en charge des Finances
et du Juridique.

**STÉPHANE
AUBARBIER /**
Membre du Directoire
en charge des pôles
Plant Engineering &
Operations et Technology
& Product Engineering.

**MARTINE
GRIFFON-FOUCO /**
Membre du Directoire
en charge du Corporate
& Business Development.

DAVID BRADLEY /
Membre du Directoire
en charge du pôle
Aerospace Engineering et du
Développement international.

GÉRARD BRESCON /
Membre du Directoire en
charge du Développement
des Ressources humaines.



UN DIRECTOIRE ÉQUILBRÉ ET EXPÉRIMENTÉ

Organe collégial présidé par Dominique Louis, Le Directoire a pour vocation d'assurer la direction et la gestion du Groupe.

Le Directoire dispose des pouvoirs étendus pour agir au nom d'Assystem, sous réserve des pouvoirs expressément attribués par la loi au Conseil de Surveillance et aux Assemblées d'actionnaires. Ses six membres, dont Dominique Louis, sont nommés par le Conseil de Surveillance pour une durée de cinq ans. Ils assurent les principales compétences fonctionnelles et opérationnelles nécessaires au pilotage de l'activité, qu'ils appuient de la connaissance profonde de leur métier.

Plusieurs membres du Directoire ont commencé jeunes ingénieurs chez Assystem ; cette ancienneté conforte l'enracinement des valeurs de l'entreprise et de sa culture de sécurité dans les différents pôles d'activités. Les nouveaux membres apportent leurs compétences spécifiques, indispensables à la transformation du Groupe en une entreprise multiculturelle, de taille significative et solidement implantée sur ses marchés et dans ses métiers.

UN CONSEIL DE SURVEILLANCE EN MAJORITÉ INDÉPENDANT

Le Conseil de Surveillance a pour mission première d'exercer le contrôle permanent du Directoire dans sa gestion. Il est composé de huit membres, dont sept répondent aux critères spécifiques d'indépendance déterminés par le code de gouvernement des entreprises cotées publié par l'AFEP-MEDEF. La durée de leur mandat est de trois ans renouvelables. Le Conseil de Surveillance est assisté dans sa réflexion stratégique par deux comités : le Comité d'Audit et le Comité des Rémunérations et des Nominations. Chaque comité est composé exclusivement de membres indépendants et dispose d'un règlement intérieur.

LA RESPONSABILITÉ EN ACTIONS

“

Au cœur de notre projet, nous avons positionné l'égalité des chances, l'une des valeurs fondatrices de l'INSA de Lyon. À travers le financement de bourses, d'actions en faveur du handicap ou encore de marrainages, Assystem et ses ingénieurs nous apportent une aide précieuse.”

ALEXIS MÉTÉNIER
DIRECTEUR DE LA FONDATION INSA DE LYON



“

Faire partie d'une entreprise qui apporte son aide à une cause noble a un impact positif sur l'engagement des collaborateurs qui ont ainsi le sentiment de faire évoluer les choses.”

ASHLEY CLULOW
DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES D'ASSYSTEM EN ANGLETERRE

“

Pour faire advenir la ville de demain et rendre le béton intelligent, Assystem peut invoquer une double compétence : dans le développement des systèmes embarqués et l'ingénierie d'infrastructures complexes.”

FRANCK LADEGAILLERIE
DIRECTEUR MARKETING ET VENTES D'ASSYSTEM



“

Une plus grande mixité est facteur de performance et d'équilibre, donc de pérennité pour Assystem. C'est en conjuguant les talents que nous réussirons à profiter pleinement de nos différences... et à servir ainsi le développement de l'entreprise grâce à un management bilingue.”

EMMANUELLE CAPIEZ
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES D'ASSYSTEM EN FRANCE



“

Depuis trois ans, Assystem apporte une vraie expertise d'entreprise très engagée sur le handicap et accompagne les étudiants ingénieurs dans leurs actions de sensibilisation sur leur campus, qui doivent conduire nombre de leurs camarades au Label Handi Manager.”

ISABELLE ORTIZ
COMPANIEROS



Extraits du Manifeste des entreprises de la Croissance d'après.

Aux clients dont les exigences ne cesseront de croître, nous devons répondre par un nouvel élan de créativité, de création et de travail en réseau, seul moyen de faire face à la compétition internationale.

Aux actionnaires qui attendent le meilleur retour à court terme de leurs investissements, nous devons opposer l'obsession de la pérennité et être aptes à démontrer que la meilleure rentabilité est celle des entreprises qui créent de la croissance durable.



01

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'INDUSTRIE

.....

INTÉGRÉS PAR LES SENSIBILITÉS CITOYENNES ET CONCRÉTISÉS DANS LES RÉGLEMENTATIONS, LES ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE FAVORISENT L'ÉMERGENCE, DANS LE MONDE INDUSTRIEL, D'UNE DYNAMIQUE VERTUEUSE QUI LIE ÉTROITEMENT PERFORMANCE ÉCONOMIQUE ET PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE. EN TANT QU'INGÉNIEURS, NOUS CONTRIBUONS À LA PÉRENNITÉ DE CE MOUVEMENT.

.....



01

UNE VISION RESPONSABLE DE NOS MISSIONS



Assystem est impliqué dans la mise en œuvre d'énergies nouvelles

LA MAÎTRISE DU RISQUE, LA RÉDUCTION DE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DES ACTIVITÉS ET LA PRÉSERVATION DES RESSOURCES ET DU MILIEU NATUREL SONT DES ENJEUX CONSTANTS DE L'INDUSTRIE, QU'AMPLIFIENT DES RÉGLEMENTATIONS TOUJOURS PLUS SÉVÈRES. ILS SONT TOUT NATURELLEMENT INTÉGRÉS DANS LA VISION, LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET LES PROCÉDURES D'ASSYSTEM.

PARTAGER LES ENJEUX DE L'INDUSTRIE : créer les conditions d'un progrès respectueux des hommes et de l'environnement

Notre capacité à aider nos clients à relever les défis du développement durable repose sur deux piliers : une culture industrielle des environnements à fortes contraintes, notamment en matière réglementaire et de sûreté ; des expertises de pointe centrées sur la recherche de solutions – procédés et technologies – respectueuses de l'environnement et de la santé humaine.

UNE CULTURE DE RESPONSABILITÉ ANCRÉE DANS LES PROCESSUS ET LES PRATIQUES

Plus de 45 ans d'expérience en environnement contraint auprès d'opérateurs d'infrastructures complexes ont créé chez Assystem une culture de la gestion des risques et une exigence d'anticipation et de maîtrise des impacts à tous les niveaux de l'activité. Cette culture est véhiculée via la formation,

la mobilité et une transmission des savoirs fondée sur les relations intergénérationnelles.

Elle se déploie très en amont dans le travail de conception et de dimensionnement des projets, elle oriente les axes de la recherche-

développement et sous-tend les processus de management de l'amélioration continue.

Notre démarche qualité garantit à nos clients un haut niveau de service, notamment en matière de prévention des risques et de respect des normes environnementales.

“
**NOUS RECHERCHONS
 DES SOLUTIONS
 DE RUPTURE DANS
 LE DOMAINE
 DES MATÉRIAUX,
 DE L'EFFICACITÉ
 ÉNERGÉTIQUE ET
 DE L'ÉCOMOBILITÉ**”

UN ACCOMPAGNEMENT DURABLE : éthique, maîtrise des risques, solidité

DES HOMMES DE VALEURS

Notre charte de déontologie définit le cadre de la relation entre nos collaborateurs et nos clients. Elle garantit à nos donneurs d'ordre, pour chaque type d'intervention, – au sein de leurs équipes ou dans le cadre de missions externalisées – le respect de principes et de méthodologies intégrant les normes mondiales comme leurs procédures internes en matière d'éthique et de sécurité.

SÛRETÉ NUCLÉAIRE : ACCOMPAGNER LES NOUVEAUX ENTRANTS

La longue expérience d'Assystem en matière de sûreté, acquise au sein du programme nucléaire français, en fait un acteur de référence dans ce domaine. Depuis 2011, nous développons au sein de l'Institut International de l'Énergie Nucléaire (I2EN) des programmes de formation à destination des futurs opérateurs. Ces modules reposent sur le partage des pratiques et la transmission des connaissances indispensables au développement responsable d'une industrie nucléaire pour l'énergie.



La transmission des savoirs, pour intégrer et faire grandir en compétences

01

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'INDUSTRIE

UNE ASSISE PÉRENNE

La solidité et la surface financière des entreprises avec lesquelles ils travaillent constituent des critères déterminants de sélection pour nos grands comptes. Le Groupe leur a démontré en 2009 sa capacité à traverser des crises tout en préservant sa trésorerie et, en 2011, celle à lever des financements pour asseoir ses développements. La complémentarité sectorielle et géographique de nos activités constitue un pilier de résistance face aux aléas conjoncturels et une garantie de croissance pérenne.

FAIT MARQUANT

LES PROBLÉMATIQUES DU DÉVELOPPEMENT DURABLE, AU CŒUR DE NOS DÉVELOPPEMENTS FUTURS



En 2007, Assystem a pris l'initiative de concevoir une solution de transport qui minimise les émissions de gaz à effet de serre (GES) : l'Assystem®

City Car, projet de véhicule hybride, peu polluant et recyclable à 85%. Nous sommes également impliqués, à travers certains de nos contrats, dans des innovations qui répondent aux problématiques du développement durable : le moteur à hydrogène pour BMW, la pile à combustible pour un grand constructeur automobile français et les éoliennes pour Gamesa. Ces initiatives illustrent la synergie entre deux dimensions du développement durable : l'économie et l'environnement.

FAIT MARQUANT

LE SUIVI DE LA SATISFACTION CLIENTS, OUTIL D'AMÉLIORATION CONTINUE

En France, Assystem réalise chaque année, depuis 2004, une enquête de satisfaction auprès d'un panel de 600 clients, afin d'orienter de façon réactive sa démarche d'amélioration continue. En 2011, 85% des clients interrogés se disent satisfaits des prestations délivrées.

LES GRANDS PROJETS : solutions de rupture au service d'une croissance durable

Dans les grands projets qui nous mobilisent – investissements industriels, programmes aéronautiques, transports, énergie – , l'enjeu économique rejoint celui du développement durable : la réduction des consommations d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre fait partie de la stratégie d'optimisation des coûts des donneurs d'ordres.

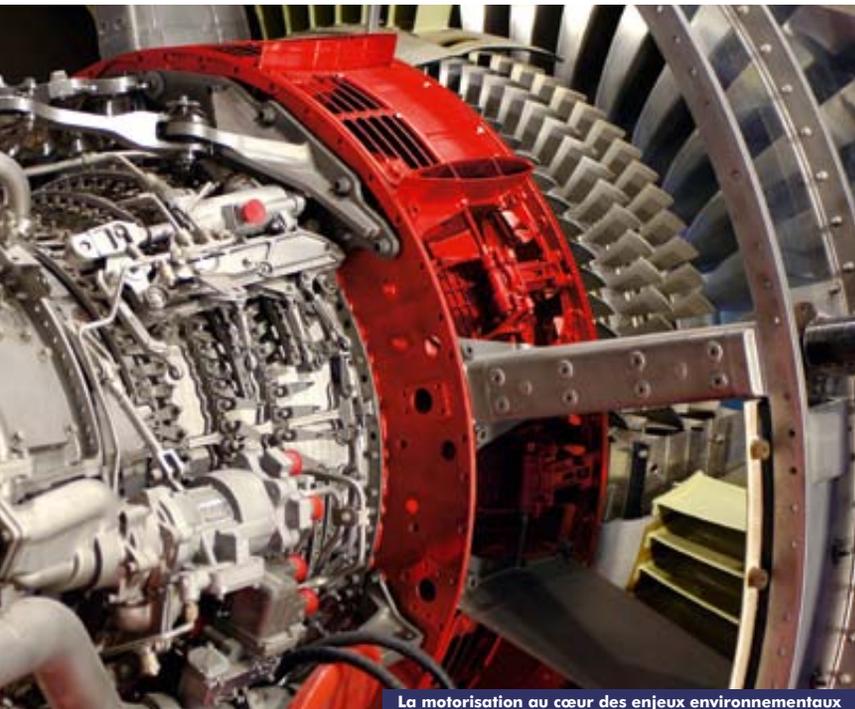
Dans ce contexte, il revient à l'ingénieur de concevoir et développer des solutions qui, très en amont, intègrent ces enjeux. C'est tout le sens de nos travaux dans le domaine de la structure des matériaux, de l'efficacité énergétique et de l'écomobilité.

MATÉRIAUX : INNOVER POUR ALLÉGER

Dans le secteur aéronautique, la diminution du poids des motorisations est un levier de réduction importante des consommations d'énergie. Nous y travaillons en explorant les possibilités offertes par les matériaux composites, moins lourds que le métal. Nous avons ainsi collaboré avec Snecma à la conception d'une nouvelle génération de moteurs d'avion, le LEAP, aux objectifs ambitieux : réduire la consommation de carburant des avions (-15%), les émissions de NOx (-50%), ainsi que les nuisances sonores (15 EPNdB).



Prototype de l'Amphibian



La motorisation au cœur des enjeux environnementaux



Au-delà, nos équipes cherchent à entreprendre des sauts technologiques, par exemple en imaginant l'Amphibian, un prototype d'ULM ultraléger. Le souci d'allègement a conduit les ingénieurs à sélectionner des matériaux haut de gamme (titane, carbone, Kevlar®) et à concevoir un fuselage moulé en une seule pièce pour une production accélérée et un gain de masse. L'Amphibian sera capable de parcourir 1200 km en moins de six heures, pour une masse à vide calculée à 245 kg seulement.

INFRASTRUCTURES : ANTICIPER LES IMPACTS TRÈS EN AMONT

Dans le domaine de la construction, de nombreuses variables pèsent sur l'empreinte environnementale des projets : transport, profil énergétique des matériaux, procédés, etc. Tout l'art de l'ingénieur est d'intégrer, dès la conception, des objectifs d'optimisation. C'est l'objet de nos recherches sur le dimensionnement des projets et sur les processus mis en œuvre sur nos chantiers. Chargés de la maîtrise d'œuvre de la construction du bâtiment du projet ITER, nous avons imaginé et mis en œuvre des solutions techniques permettant d'optimiser l'emploi du béton. Le budget de l'investissement a été ainsi réduit d'environ 15%, et d'importantes économies en termes de ressources consommées et d'émissions de CO₂ ont été générées.

Au-delà, notre R&D travaille sur des concepts de bâtiments intelligents, intégrant des systèmes électroniques de gestion et de contrôle des consommations.

ÉCOMOBILITÉ : SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DES DÉPLACEMENTS PROPRES

Les transports du futur devront concilier les aspirations individuelles à la mobilité avec le respect de l'environnement et les contraintes capacitaires d'un monde en pleine urbanisation. Ce défi stimule notre intelligence collective, qui participe aux avancées de projets pionniers. Nous développons par exemple des systèmes de sécurité ferroviaire innovants, adaptés aux enjeux des grandes métropoles mondiales. À la pointe de la conception de projets d'autopartage, nous avons assuré en France l'assistance à la maîtrise d'ouvrage du projet parisien Autolib'.

FAIT MARQUANT PARTENAIRE DES ACTEURS DE LA RECHERCHE

Assystem contribue à de nombreux pôles de compétitivité en France et en Europe : le Véhicule du Futur en Franche-Comté, le pôle nucléaire de Bourgogne, l'Aerospace Valley à Toulouse, polepharma autour de Dreux, etc. L'entreprise a signé, début 2012, une convention de partenariat avec la Fondation de Coopération scientifique du campus Paris-Saclay.

350

.....
EXPERTS MOBILISÉS EN EUROPE
POUR CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT
DES VÉHICULES ÉLECTRIQUES
OU HYBRIDES
.....



**Extraits du Manifeste des entreprises
de la Croissance d'après.**

Aux salariés, qui au-delà de leurs revenus aspirent à l'épanouissement professionnel et à la sécurité de l'emploi, nous devons proposer non pas l'emploi à vie mais l'employabilité à vie qui nous oblige à relever les défis de la formation continue et de la mobilité géographique et sectorielle.



02

OUVRIR LES VOIES DU PROGRÈS À NOS COLLABORATEURS

EMPLOYEUR RESPONSABLE, ASSYSTEM ACCOMPAGNE SES COLLABORATEURS DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LEURS COMPÉTENCES ET DE LEUR POTENTIEL. SA STRUCTURE INTERNATIONALE, MULTIMÉTIER ET MULTICOMPÉTENCE, LEUR OUVRE DE RICHES HORIZONS AU SEIN DU GROUPE, ET AUSSI AU-DELÀ : L'IMPORTANT POUR NOUS EST QUE SOIENT RESPECTÉES, PORTÉES ET DÉPLOYÉES NOS VALEURS HUMANISTES ET NOTRE IDÉE DU PROGRÈS.



02

AU CŒUR DE NOTRE DÉMARCHE, LE MIEUX-VIVRE DANS L'ENTREPRISE



L'ingénieur Assystem : un expert passionné

LE TALENT, LA MOTIVATION ET LE SAVOIR « FAIRE ENSEMBLE » DE NOS COLLABORATEURS SONT LES PRINCIPAUX ACTIFS DE L'ENTREPRISE. NOTRE OBJECTIF EST D'OFFRIR À CHAQUE NOUVELLE RECRUE LA POSSIBILITÉ DE PROGRESSER AU SEIN DU GROUPE COMME DANS SES FUTURS EMPLOIS. LA RICHESSE ET LA DIVERSITÉ DES MISSIONS, LA FORMATION, LA MOBILITÉ SONT LES LEVIERS DE NOTRE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

FAIRE GRANDIR LES TALENTS

Assystem emploie plus de 10 000 personnes dans le monde, l'âge moyen étant de 36 ans. L'ancienneté est de 7 ans et le turnover de 25% en moyenne. Environ 2 500 personnes sont recrutées annuellement par le Groupe : 70% des nouvelles recrues sont des ingénieurs ; 25% sont des jeunes diplômés. Le taux de cooptation supérieur à 20% témoigne de la capacité des collaborateurs d'Assystem à recommander leur entreprise.

INSTALLER LES NOUVEAUX TALENTS DANS L'ENTREPRISE

Le secteur du conseil en ingénierie attire traditionnellement un grand nombre de jeunes diplômés, désireux d'apprendre leur métier par l'exercice de missions variées. Cette population représente un quart de nos recrutements annuels. Faciliter son insertion dans l'entreprise et l'aider à grandir en compétences est une responsabilité que nous exerçons au travers

d'un processus spécifique. Nous développons ainsi des partenariats avec les grandes écoles d'ingénieurs afin d'offrir aux étudiants des opportunités professionnelles, dès la période de stage. Une fois recruté, le jeune diplômé rejoint un programme d'intégration personnalisé. Il acquiert ainsi les bases du métier d'ingénieur qui lui seront utiles tout au long de sa carrière.

Par l'encadrement, l'intérêt des projets, la formation et la responsabilisation, nous aidons nos jeunes collaborateurs à s'épanouir et à envisager leur collaboration en termes de parcours plutôt qu'en termes de missions.

Par l'encadrement, l'intérêt des projets, la formation et la responsabilisation, nous aidons nos jeunes collaborateurs à s'épanouir et à envisager leur collaboration en termes de parcours plutôt qu'en termes de missions.

ASSYSTEM EST ET DOIT RESTER UN CRÉATEUR DE COMPÉTENCES, C'EST LÀ SA PREMIÈRE MISSION D'ENTREPRISE RESPONSABLE



Des équipes intergénérationnelles

FAIT MARQUANT

LEO... COMME LEONARD DE VINCI

Les stagiaires d'aujourd'hui sont le vivier de la croissance de demain mais il faut leur donner le goût de l'entreprise.

En France, en Allemagne et en Angleterre, des programmes spécifiques visent à faciliter leur intégration dans l'entreprise et à leur ouvrir l'accès à l'emploi.

En France, par exemple, chacun des 300 stagiaires recrutés est intégré dans une promotion, et reçoit le soutien d'un tuteur et d'un parrain.

En Allemagne, les stagiaires en fin d'études bénéficient du même accueil et parcours d'intégration que les nouveaux arrivants.

Le but est d'en faire des leo, c'est-à-dire des collaborateurs créatifs et responsables qui font entendre la différence d'Assystem et sa capacité d'innovation.

VALORISER L'EXPÉRIENCE DES SENIORS

Le recrutement et la valorisation des seniors est un pan important de notre politique des ressources humaines. Partant du principe qu'ils sont l'avenir des juniors, nos collaborateurs de plus de 45 ans bénéficient d'un dispositif de gestion de carrière visant à conserver leurs compétences au sein du Groupe, à les enrichir et à favoriser leur transmission. Ils sont ainsi sollicités pour prodiguer des formations ou tutorer des jeunes diplômés. En France, l'entretien de seconde partie de carrière les aide à définir leur projet professionnel à moyen terme et à y adapter leur parcours. En 2011, les seniors formaient 19% de l'effectif global d'Assystem et 5% des recrutements.

ACCROÎTRE LES COMPÉTENCES pour développer l'employabilité

LA FORMATION ET LA TRANSMISSION DES SAVOIRS, SOCLES DE DÉVELOPPEMENT

C'est par le développement et la valorisation continue des compétences qu'Assystem demeure à la pointe de ses secteurs d'activité : 4 408 salariés du Groupe ont bénéficié en 2011 d'une formation d'une durée moyenne de 39 heures.

Créé en 2008, l'Assystem Institute avait pour premier objectif de reconstituer et transmettre des savoir-faire détenus par les salariés seniors impliqués dans les premiers programmes nucléaires. Il regroupe aujourd'hui trois instituts dédiés à des métiers spécifiques.



Fidéliser en responsabilisant

- L'Assystem Nuclear Institute (ANI) assure la transmission du savoir-faire des experts internes aux plus jeunes au travers de cours théoriques et d'un appui pratique lors de leurs premières missions.
- L'Assystem Project Management Institute vise à améliorer la qualité des compétences individuelles et collectives d'Assystem en management de projets, par la diffusion d'un référentiel commun de pratiques.
- L'Assystem Aerospace Institute (AAI) est animé par un panel d'experts issus des différents métiers du secteur aérospatial. Il offre des formations à visées opérationnelles, ainsi que des formations certifiantes dans le domaine de la qualité.

Ces structures constituent des outils clés de la gestion des ressources humaines du Groupe, et notamment de sa gestion prévisionnelle de l'emploi. Elles sont le garant de l'excellence du « savoir-faire » et « savoir-être » Assystem au service de ses clients.

UNE MOBILITÉ CONSTRUCTRICE

Face à des variations d'activité parfois importantes, l'agilité est une force qu'Assystem consolide par l'internationalisation et la diversification de ses métiers. Son corollaire, la mobilité, est conçu comme une source de motivation et de progression, qui renforce l'employabilité des collaborateurs. Tout l'enjeu de la gestion des ressources humaines est de développer – par l'anticipation des besoins en compétences, par la formation – les passerelles entre les entités du Groupe, les implantations et les métiers. L'Assystem Institute joue un rôle pivot dans cette politique. En 2011, 505 collaborateurs ont ainsi changé de postes.

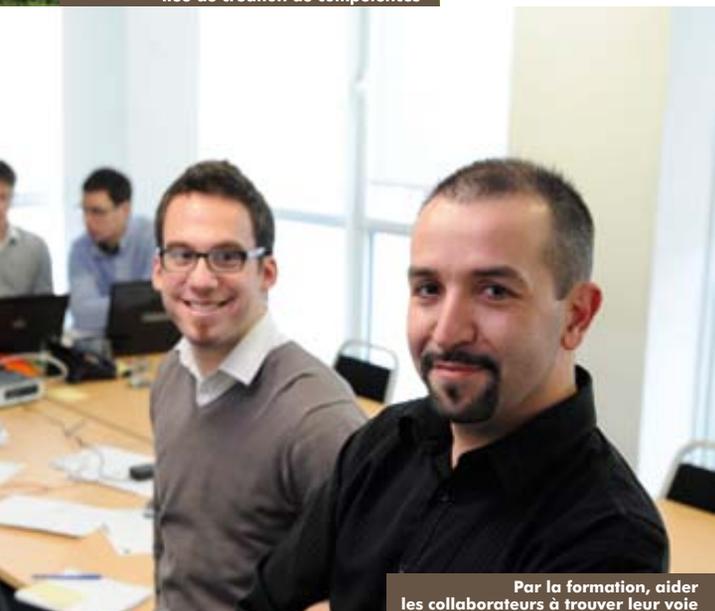


3235

INGÉNIEURS
RECRUTÉS EN 2011



Assystem a créé l'Assystem Nuclear Institute, lieu de création de compétences



Par la formation, aider les collaborateurs à trouver leur voie

VEILLER AU BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS

UN MANAGEMENT À L'ÉCOUTE

À partir de l'écoute des marchés et des clients, les managers anticipent la création des compétences nécessaires par métier et par filière. Il leur revient également de construire et cultiver le lien avec les collaborateurs, de donner du sens, de fidéliser en responsabilisant. Dans un groupe comme le nôtre, dont 70% de l'effectif travaille hors site sur des

missions spécifiques, la qualité d'attention et de suivi est indispensable : l'excellence de la prestation en dépend mais aussi la motivation de nos ingénieurs, condition de leur bien-être dans l'entreprise. La qualité, le développement et l'accompagnement de nos managers à tous les niveaux de hiérarchie font partie des considérations particulières au sein du Groupe.

VIGILANCE SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques professionnels inhérents à l'activité de conseil ne sont pas nombreux. Le principal est le stress, souvent lié à l'isolement de l'ingénieur hors site ou à la rupture de rythme constituée par les périodes d'intermission. Pour le prévenir, un système de management des risques psychosociaux a été élaboré dès 2008 en France. Ce programme demande aux managers une vigilance spécifique sur un certain nombre d'indicateurs, permettant d'identifier les situations difficiles. Cette vigilance, ainsi que la prévention des risques dans les pratiques de management, font l'objet d'actions de formations.

FAIT MARQUANT

DES FORMATIONS PASSERELLES AU SERVICE DE L'EMPLOI

Avec l'Assystem Institute, Assystem s'est donné les moyens de préserver ses emplois dans un contexte de mutations économiques et technologiques. Lors de la crise automobile de fin 2008, des formations ont permis de transférer quelque 300 collaborateurs du secteur automobile vers le secteur nucléaire. Lorsque l'évolution technologique a menacé l'emploi de nos dessinateurs, l'Assystem Aerospace Institute leur a proposé des stages de calcul sur mesure, directement liés aux besoins des clients. Un autre « sas » de formation a permis à nos techniciens d'Airbus de se convertir aux processus de conception de Dassault pour rejoindre les bureaux d'études de l'avionneur à Bordeaux.



**Extraits du Manifeste des entreprises
de la Croissance d'après.**

Aux citoyens qui doutent de notre modèle de production,
nous devons offrir notre exemplarité, notre sens des responsabilités,
notre même respect des équilibres sociaux et écologiques
qu'économiques et financiers.



03

ENSEMBLE, CONSTRUIRE UNE CROISSANCE PARTAGÉE PAR TOUS

.....
CONVAINCU QU'IL EST POSSIBLE DE CONCEVOIR LA CROISSANCE AUTREMENT, ASSYSTEM PROMEUT
L'IDÉE D'UNE CROISSANCE, PARTAGÉE PAR TOUS ET AU SERVICE DE CHACUN SANS EXCLUSION,
QUI MET « L'AVOIR » AU SERVICE DU « MIEUX ÊTRE ».
.....



03

NOS ACTIONS POUR UNE CROISSANCE CITOYENNE



Respecter l'homme et l'environnement, par une croissance maîtrisée

ANIMÉS PAR NOS VALEURS DE SOLIDARITÉ, NOUS AGISSONS AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ POUR DIFFUSER NOTRE VISION D'UNE CROISSANCE QUI SOIT RESPONSABLE ET DURABLE. NOUS NOUS MOBILISONS POUR RÉPONDRE À NOTRE ÉCHELLE AUX GRANDS ENJEUX DE SOCIÉTÉ : L'EMPLOI, LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE.

S'ENRICHIR DE L'ÉCOUTE ET DU DIALOGUE

Assystem nourrit sa vision et son intelligence collective par une démarche ouverte qui intègre les réflexions de la profession, et du monde économique en général, sur les pratiques responsables

AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX : AVANCER ENSEMBLE

Avec les organisations syndicales, nous travaillons à donner du sens à nos pratiques et à notre mode de fonctionnement. Dans cet esprit, en France, nous avons tenu à signer des accords portant sur l'égalité hommes/femmes et l'emploi des seniors. Au sein d'une commission de suivi, nous œuvrons collectivement à la prévention des risques psychosociaux.



La solidarité : une valeur portée par l'ensemble des collaborateurs

AVEC LE SECTEUR DE L'INGÉNIERIE : ENTREPRENDRE DES ACTIONS SERVANT LE PROGRÈS COLLECTIF

Nous participons activement aux grandes initiatives visant à promouvoir nos métiers et à diffuser les bonnes pratiques en matière de sûreté et sécurité. Au sein de notre syndicat professionnel, Syntec-Ingénierie, nous participons à l'élaboration de référentiels pour la mise en application de la norme ISO 26000. Nous pilotons également les travaux concernant l'emploi des jeunes et la pérennité de la filière nucléaire.

Nous contribuons par ailleurs à la mise en œuvre d'actions collectives, telles l'Institut de l'ingénierie (Idel), créé en 2011. Associant les sociétés d'ingénierie dans des projets collaboratifs ambitieux, l'Idel s'est imposé comme un interlocuteur de référence auprès des pôles de compétitivité, de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) et des programmes « Investissement d'avenir ». Assystem fait partie de ses membres fondateurs.

ACTEUR DE RÉFÉRENCE
DE SON SECTEUR,
ASSYSTEM ENTEND
EXERCER SES
RESPONSABILITÉS
D'ACTEUR
ÉCONOMIQUE
ET SOCIAL AUPRÈS
DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

AUPRÈS DES DÉCIDEURS, FAIRE ENTENDRE NOTRE VOIX

Par l'intermédiaire du Président du Directoire, Assystem adhère au *think tank* Entreprise et Progrès. L'objectif de ce groupe de réflexion, qui réunit depuis 1970 les dirigeants des principales entreprises françaises, est d'entretenir un dialogue suivi et constructif avec les décideurs politiques et les acteurs économiques. Sa mission : mettre l'homme au cœur du projet de l'entreprise et mettre l'entreprise au cœur de la cité pour faire progresser harmonieusement l'économie, le social et l'environnement.

03

ENSEMBLE, CONSTRUIRE
UNE CROISSANCE PARTAGÉE PAR TOUS

FAIT MARQUANT

**ASSYSTEM S'ENGAGE
AUPRÈS DE L'INSA'**

Le programme « Cordées de la réussite-Convention Diversité » de la Fondation INSA Lyon accompagne de bons élèves issus de milieux défavorisés. Dans le cadre de la convention de mécénat signée le 18 novembre 2011 pour 5 ans, ils bénéficient de bourses et d'un tutorat assuré par nos ingénieurs. Nous souhaitons également favoriser l'accueil et l'accessibilité de l'école aux étudiants handicapés, ainsi que leur insertion professionnelle. Enfin, nos collaboratrices parrainent les étudiantes dans la préparation de leur projet professionnel.



Le réseau Femmes d'énergie accompagne les collaboratrices dans leur carrière

**ŒUVRER POUR
LA DIVERSITÉ ET
L'ÉGALITÉ DES CHANCES**
faire de nos métiers
une voie de réussite

Dès 2006, Assystem a voulu être un acteur citoyen pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances, notamment en signant la Charte d'Engagement des



**LES QUALITÉS
DES COMPÉTENCES
ET DE LA PERSONNE
PRIMENT SUR TOUT
AUTRE CRITÈRE**

Entreprises au service de l'Égalité des Chances dans l'Éducation. Convaincus que les qualités des compétences et de la personne priment sur tout

autre critère, nous avons engagé plusieurs initiatives destinées à aider les populations moins favorisées à accéder aux carrières d'ingénieur.

**LUTTER CONTRE
LES DISCRIMINATIONS LIÉES
AU MILIEU SOCIAL**

En 2011, Assystem a signé un partenariat de cinq ans avec la Fondation INSA¹ de Lyon, avec la volonté d'aider les jeunes issus de milieux défavorisés à réussir leurs études et à accéder à l'emploi en soutenant les actions du Centre Diversité et Réussite. Un programme similaire, mené depuis 2007 en partenariat avec le lycée Henri IV au profit de l'initiative CPES (Classe Préparatoire aux Études Supérieures), a permis à cet établissement d'augmenter de 23% le nombre de ses élèves boursiers.

**DONNER LES MOYENS AUX FEMMES
DE RÉUSSIR LEUR VIE PROFESSIONNELLE**

Avec 20% de femmes dans ses effectifs, Assystem emploie un taux supérieur au taux de femmes ingénieurs en France (17%). Sa politique volontariste a porté à 25% le taux de femmes ingénieurs recrutées en 2011. Notre objectif est d'accroître encore cette proportion, et d'augmenter le nombre de femmes dans les postes à responsabilités en les aidant à progresser au sein du groupe. Depuis 2010, nous disposons d'un





Des ingénieurs Assystem parrainent des étudiants de l'INSA Lyon issus de milieux défavorisés

relais interne pour faire vivre cette politique : le réseau Femmes d'énergie. Au-delà du soutien aux collaboratrices dans leur carrière, Femmes d'énergie s'emploie à promouvoir les métiers de l'ingénierie auprès des étudiantes et des jeunes diplômées. Femmes d'énergie est membre du cercle InterElles, une association interentreprises dont la vocation est d'aider les femmes à accéder aux filières techniques et scientifiques et à y progresser.

MIEUX INTÉGRER LES PERSONNES HANDICAPÉES

Convaincus que le handicap n'est pas un frein à l'évolution professionnelle, nous nous sommes dotés en 2007 d'une Mission Handicap. Son rôle : intégrer de nouveaux collaborateurs en situation de handicap et faire en sorte de les maintenir dans l'emploi. Avec son soutien, Assystem s'engage en faveur de l'inclusion du handicap via des partenariats avec le milieu protégé, des conventions de mécénat avec des structures d'enseignement et des actions de sensibilisation auprès de ses publics internes et externes. Depuis 2010, l'entreprise est partenaire du programme « Handi Management », visant à former dans les écoles les futurs managers à la gestion du handicap dans l'entreprise. En cinq ans, le nombre de collaborateurs reconnus handicapés a plus que doublé chez Assystem.

FAIT MARQUANT INGÉNIEURS CRÉATIFS, SOLIDAIRES ET RESPONSABLES

Alors que les hydrocarbures se raréfient et que les besoins de la population mondiale continuent d'augmenter, l'habitat apparaît comme « le premier gisement d'économie » énergétique². Notre R&D consacre plusieurs projets à cet enjeu : notre système domotique I-planet permet aux particuliers d'évaluer et maîtriser de façon réactive leur consommation d'énergie à partir d'une interface installée sur un smartphone. Le projet IndEho (*Independent energy home*) veut rendre une habitation autonome en énergie sans modification majeure, par un travail sur les technologies et les matériaux. En parallèle, nos recherches sur la cellule photovoltaïque concentrée laissent espérer un accroissement substantiel du rendement des capteurs solaires.

1. L'Institut national des sciences appliquées est une école d'ingénieurs.

2. Rapport de la commission Énergie du Centre d'analyse stratégique, « Perspectives énergétiques de la France à l'horizon 2020-2050 », 2008.

03

ENSEMBLE, CONSTRUIRE
UNE CROISSANCE PARTAGÉE PAR TOUS

SOUTENIR DES INITIATIVES CITOYENNES

Assystem souhaite donner à ses collaborateurs la possibilité de mener des actions dont ils peuvent être fiers et soutenir les initiatives solidaires locales en ligne avec ses valeurs. En France, par exemple, l'entreprise soutient la mobilisation du réseau Femmes d'énergie lors de la course La Parisienne, pour la lutte contre le cancer du sein. En 2011, elle a financé la participation de l'équipe Biosciences INSA-ENS de Lyon au concours IGEM, (*International Genetically Engineered Machine*) organisé par le *Massachusetts Institute of Technology* (M.I.T.). En Grande-Bretagne, nos collaborateurs se sont prononcés collectivement pour lever, au travers de multiples actions, des fonds au bénéfice de CLIC Sargent, une association à but caritatif qui soutient les enfants atteints d'un cancer ainsi que leurs familles.

LIMITER NOTRE PROPRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL pour améliorer encore notre bilan carbone

Le bilan carbone effectué en 2011 confirme le faible impact direct de nos activités sur l'environnement. Cependant, dans un élan d'amélioration continue, le groupe mène une démarche ciblée de réduction des émissions en développant des outils de pilotage par site et en démultipliant les initiatives qui ont fait leurs preuves.

RATIONALISER LES DÉPLACEMENTS

Nous agissons sur plusieurs leviers dont les principaux sont la gestion de la flotte de véhicules et le développement de solutions de transport moins polluantes. En cinq ans, les émissions de carbone du parc automobile sont passées de 130 grammes à moins de 120 grammes par kilomètre en moyenne. Par ailleurs,

sur les sites les plus importants du Groupe, l'entreprise encourage le co-voiturage et met à profit sa proximité avec ses clients pour proposer des modes de déplacement « verts » : dispositifs d'autopartage à Saint-Quentin-en-Yvelines, à Lyon ou à Bristol, vélos en libre-service à Toulouse. Dans l'ensemble du Groupe, nous privilégions le recours à la visioconférence ; les modes de déplacement les moins polluants sont encouragés par l'affichage d'un calculateur de CO₂.

AGIR SUR LE CADRE DE TRAVAIL

Notre croissance rapide a porté à 80 le nombre de sites où Assystem est implanté. L'enjeu de la stratégie immobilière est d'accompagner cette croissance en maîtrisant ses impacts. Depuis 2008, notre choix de bureaux se porte sur des bâtiments qui répondent aux normes HQE ou BBC. Partout où c'était possible, les sites éclatés ont été regroupés dans un seul bâtiment afin d'optimiser l'occupation de l'espace et de réduire les émissions liées aux déplacements intersites. La mise en place de systèmes GTB (gestion technique de bâtiment) a diminué sensiblement les consommations d'énergie. Grâce à ces mesures, nous avons réduit de 15% en cinq ans les consommations d'énergies des deux principaux sites français. Aujourd'hui, nous mettons en place un panel d'indicateurs afin d'élaborer des plans d'optimisation ciblés, et préparons le déploiement au sein du Groupe d'une campagne de sensibilisation sur les gestes quotidiens, déjà effective au Royaume-Uni. Nous sommes attentifs à la gestion des déchets et encourageons le tri sélectif en amont.



TONNES DE CO₂
(TOTAL DES ÉMISSIONS*)

PRINCIPAUX POSTES ÉMETTEURS DE GAZ À EFFET DE SERRE (EN FRANCE)

62 % Voiture 8 % Électricité 2 % Gaz naturel
25 % Avion 3 % Train

* Moyenne des émissions du secteur tertiaire en France en 2010 : 88,9 millions de tonnes équivalent CO₂ (source Centre interprofessionnel technique d'Études de la Pollution atmosphérique).

INDICATEURS RSE 2011

LES INDICATEURS RSE FONT L'OBJET D'UN SUIVI RÉGULIER ET D'UN REPORTING ANNUEL. LEUR ENRICHISSEMENT ET LEUR AMÉLIORATION CONTINUUS S'INSCRIVENT DANS LA POLITIQUE RSE DU GROUPE.

Chiffre d'affaires en millions d'euros	760
Effectif total	9 701

Indicateurs sociaux ¹	
% de contrats permanents	92%
% de femmes	20%
% de salariés de + de 45 ans	19%
% de salariés handicapés	1,1%
Âge moyen en années	35,3
Nombre d'embauches	3 214
Taux d'absentéisme en nombre de jours d'arrêt maladie sur 100 jours travaillés	2,1
Taux de fréquence d'accidents du travail avec arrêt en nombre d'accidents par million d'heures travaillées	1,65
Effectif formé au cours de l'année	4 397
Durée moyenne des formations suivies en heures	39

Indicateurs environnementaux ²	
Émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) en TéquCO ₂ ³	8 484
Émissions de TéquCO ₂ ³ par personne et par an	1,55
Km/personne parcourus en voiture lors des déplacements professionnels	3 811
Km/personne parcourus en avion lors des déplacements professionnels	1 238

1. Hors INSIEMA et TFSI.

2. Collectées sur le périmètre d'Assystem en France uniquement (hors INSIEMA).

3. Tonne équivalent CO₂.

Les données publiées dans ce tableau s'appuient sur le rapport social annuel élaboré par la Direction des Ressources Humaines d'Assystem sur la base d'un recensement arrêté au 31 décembre 2011, concernant l'ensemble des effectifs du Groupe.

Le bilan carbone a été effectué pour la première fois sur l'année 2011, prenant en compte les émissions directes et indirectes liées à l'énergie des établissements d'Assystem en France. Ont également été intégrés à l'étude les déplacements professionnels. L'objectif était d'établir une année de référence pour pouvoir suivre les évolutions et établir des plans d'action. Le périmètre ayant servi de référence est amené à s'élargir.



CONCEPTION ET RÉALISATION

agence **aristophane**

PHOTOS

ASSYSTEM - GETTY - FOTOLIA - JEAN-MARIE CRAS.
MERCÌ À NOS COLLABORATEURS POUR LEUR PARTICIPATION
AUX PHOTOS QUI ILLUSTRONT CE RAPPORT.

PARUTION

MAI 2012

**DIRECTION DE LA COMMUNICATION
ET DES RELATIONS INVESTISSEURS**

70 BOULEVARD DE COURCELLES - 75017 PARIS
TÉL. : +33 (0)1 55 65 03 00
FAX : +33 (0)1 55 65 00 49
WWW.ASSYSTEM.COM



A NEW PATH TO GROWTH



WWW.ASSYSTEM.COM