



Principes fondamentaux du Global Compact	Actions Assystem
Droits de l'Homme	<p>Installer les nouveaux talents dans l'entreprise</p> <p>Les jeunes diplômés représentent environ un quart des recrutements annuels. Assystem développe des partenariats avec les grandes écoles d'ingénieurs afin d'offrir la chance d'une opportunité professionnelle, dès la période de stage. Une fois recruté, le jeune diplômé rejoint un programme d'intégration personnalisé lui permettant d'acquérir les bases du métier d'ingénieur.</p> <p>En 2012, le nouveau programme de stages intitulé « Léo » lancé en pilote en France a enregistré un taux de transformation de 65% en embauches.</p>
	<p>Valoriser l'expérience des seniors</p> <p>Le recrutement et la valorisation des seniors constituent un élément important de la politique des ressources humaines d'Assystem. Ces derniers bénéficient d'un dispositif de gestion de carrière visant à conserver leurs compétences au sein du Groupe, à les enrichir et favoriser leur transmission. Ils sont ainsi sollicités pour prodiguer des formations ou tutorer des plus 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.</p> <p>En 2012, les seniors formaient 19,3% de l'effectif global d'Assystem et 9% des recrutements.</p>
	<p>Lutter contre les discriminations liées au milieu social</p> <p>Dès 2006, Assystem a signé la Charte d'Engagement des Entreprises au service de l'Égalité des Chances dans l'Éducation. Convaincus que les qualités des personnes priment sur tout autre critère, nous avons engagé plusieurs initiatives pour aider les populations moins favorisées à accéder aux carrières d'ingénieur.</p> <p>En 2012, Assystem a signé un partenariat de cinq ans avec la Fondation INSA (2) de Lyon pour aider les jeunes issus de milieux défavorisés à réussir leurs études et accéder à l'emploi.</p>

<p style="text-align: center;">Droits de l'Homme</p>	<p>Donner les moyens aux femmes ingénieurs de réussir leur vie professionnelle La politique de mixité et d'égalité professionnelle d'Assystem repose sur la conviction qu'une plus forte représentation de femmes, notamment dans les postes à responsabilité, constitue une richesse pour le travail en équipe et une opportunité d'améliorer le management. Elle apporte des bénéfices directs et indirects à l'entreprise. Avec 21% de femmes dans ses effectifs, Assystem mène une politique volontariste notamment via le recrutement mais aussi le mentorat. Depuis 2010, l'entreprise dispose en France d'un relais interne pour cette politique, le réseau Femmes d'énergie, qui rassemble à ce jour 300 adhérentes. La mise en place début 2012 de relais locaux au sein de son réseau Femmes d'énergie a permis de multiplier les actions et faire bouger les mentalités. En 2012, Assystem a ainsi dépassé son objectif de recrutement féminin en embauchant 26% de femmes au sein de ses effectifs.</p>
	<p>Mieux intégrer les personnes handicapées Convaincus que le handicap n'est pas un frein à l'évolution professionnelle, Assystem s'est doté en 2007 d'une Mission Handicap. Son rôle : intégrer de nouveaux collaborateurs en situation de handicap et les maintenir dans l'emploi. Le pourcentage de salariés handicapés atteint en 2012 1,25% des effectifs totaux. Leur nombre a plus que doublé en 6 ans.</p>
	<p>Assystem soutient ses collaborateurs dans leurs engagements social et citoyen. En France par exemple, l'entreprise soutient l'initiative du réseau Femmes d'Énergie de participer à la course La Parisienne contre le cancer du sein. En Angleterre, les collaborateurs d'Assystem ont souhaité lever des fonds au bénéfice de CLIC Sargent, une association qui soutient les enfants atteints d'un cancer.</p>
<p style="text-align: center;">Droit international du travail</p>	<p>Accroître les compétences pour développer l'employabilité 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 : l'Assystem Nuclear Institute assure la transmission du savoir-faire des experts internes aux plus jeunes ; l'Assystem Project Management Institute vise à améliorer la qualité des compétences individuelles et collectives d'Assystem en management de projets ; l'Assystem Aerospace Institute offre des formations à visées opérationnelles, ainsi que des formations certifiantes dans le domaine de la qualité. En 2012, l'Assystem Aerospace Institute s'est enrichi d'un Turbo Institute, spécialisé dans les savoir-faire moteur, et d'une Quality Academy, qui propose un parcours de formation complet sur les métiers de la qualité industrielle. L'Assystem Automotive Institute, situé en Roumanie, a pour objectif de faire évoluer les compétences de l'entreprise au plus près du marché domestique, d'anticiper et d'accompagner le développement transnational de l'industrie automobile.</p>

<p style="text-align: center;">Droit international du travail</p>	<p>Promouvoir une mobilité constructrice La mobilité est conçue 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 les passerelles entre les entités du Groupe, les implantations et les métiers. L'Assystem Institute joue un rôle pivot dans cette politique. En 2012, 378 (3,98%) collaborateurs ont ainsi changé de poste. En 2012, formation et mobilité ont permis de préserver des emplois dans un contexte de mutation économique. Confrontés à certaines difficultés dans le secteur automobile français alors que les ingénieurs manquaient en aéronautique, environ 150 collaborateurs ont pu être accompagnés dans de nouveaux postes au sein du Groupe. Lors de la crise automobile de fin 2008, des formations ont ainsi permis de transférer quelque 300 collaborateurs du secteur automobile vers le secteur nucléaire.</p> <p>Veiller au bien-être des collaborateurs Dans un groupe comme Assystem, dont 70% de l'effectif travaille hors site sur des missions spécifiques, la qualité d'attention et de suivi est indispensable et fait l'objet de considérations particulières de la part des managers. L'excellence de la prestation en dépend mais aussi la motivation des ingénieurs Assystem. Le premier des risques professionnels liés à l'activité de conseil est le stress, souvent lié à l'isolement de l'ingénieur hors site ou à la rupture de rythme constituée par les périodes d'inter mission. Pour le prévenir, un système de management des risques psychosociaux a été élaboré par le Groupe dès 2008 en France, et instaure une vigilance spécifique sur un certain nombre d'indicateurs, ce qui permet d'identifier les situations difficiles. Cette vigi-lance fait l'objet d'actions de formations, tout comme la prévention des risques dans les pratiques de management. En termes d'organisation du temps de travail, le temps horaire de travail hebdomadaire se situe entre 35 et 45 heures selon les pays.</p> <p>Le taux de fréquence et de gravité des accidents du travail dans le Groupe est très bas : respectivement 3,28 accidents pour un million d'heures travail-lées et 0,09 jour d'arrêt de travail dû à un accident du travail pour 1 000 heures travaillées. Les données concernant les maladies professionnelles ne font pas l'objet d'une consolidation au niveau du Groupe. En 2012, alors que le Groupe étend ses activités dans de nouvelles régions du monde et sur le secteur pétrolier, Assystem continue à prêter une atten-tion particulière aux sujets de santé, sécurité et environnement (HSE) traités depuis plusieurs décennies dans le secteur nucléaire.</p>
<p style="text-align: center;">Environnement</p>	<p>Par exemple, Assystem a assuré l'assistance à la maîtrise d'œuvre de la Maison de l'Enfance, premier bâtiment basse consommation de la ville de Genevilliers (Île-de-France). L'intervention de l'entreprise très en amont du projet a permis d'orienter les choix techniques et proposer des solutions innovantes, à l'image du caisson de rafraîchissement d'air adiabatique qui remplace la climatisation traditionnelle, limitant les coûts et consommation énergétique. Le projet a été livré et mis en service en août 2011.</p> <p>Les enjeux sociaux et environnementaux font également l'objet de vigilance dans la relation qu'Assystem entretient avec ses fournisseurs et sous-traitants. En France, Assystem a inscrit ces critères dans sa politique d'achat.</p>

Environnement

Rationaliser les déplacements

Le Groupe agit 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, en France, les émissions carbone du parc automobile sont passées de 130 g à moins de 120 g par km en moyenne (1) . L'objectif d'Assystem est de réduire ses émissions de 15% à l'horizon 2015, soit l'équivalent de 300 arbres plantés par an (1). 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 déplacements « verts » : dispositifs d'auto-partage, vélos en libre-service. Dans l'ensemble du Groupe, le recours à la visioconférence est privilégié et les modes de déplacement les moins polluants sont encouragés par l'affichage d'un calculateur de CO2.

Agir sur le cadre de travail

La croissance soutenue d'Assystem a porté à 40 le nombre de sites et 40 000 m2 la superficie de ses locaux en France. L'enjeu est d'accompagner cette croissance en maîtrisant les conséquences. Tous les bâtiments d'Assystem répondent aux normes HQE ou BBC ; partout où cela était possible, les sites éclatés ont été regroupés dans un seul bâtiment. La mise en place de systèmes GTB (gestion technique de bâtiment) a diminué sensiblement les consommations d'énergie. Le Groupe a ainsi réduit de 15% en cinq ans la consommation d'énergie des deux principaux sites français. Aujourd'hui, il met en place un panel d'indicateurs afin d'élaborer des plans d'optimisation ciblés, et prépare le déploiement d'une campagne interne de sensibilisation sur les gestes quotidiens, déjà effective au Royaume-Uni. Enfin, Assystem est attentif à la gestion des déchets et encourage le tri sélectif en amont.

Proposer des solutions de rupture au service d'une croissance durable

La réduction des consommations d'énergie et des émissions de gaz à effet de serre (GES) fait partie de la stratégie d'optimisation des coûts des donneurs d'ordres. C'est le sens des travaux d'Assystem qui, très en amont, visent à développer des solutions dans le domaine de l'efficacité énergétique et de l'éco-mobilité. Ont ainsi vu le jour des projets innovants tels que : la solution domestique de maîtrise d'énergie I-Planet, le système de production d'autonomie énergétique de l'habitat Indeho ou encore l'ULM Amphibie, démonstrateur des technologies aéronautiques les plus récentes visant à limiter l'impact de ce mode de transport sur l'environnement.

C'est aussi le sens de ses partenariats avec les acteurs de la recherche (Véhicule du Futur en Franche-Comté, pôle nucléaire de Bourgogne, Aerospace Valley de Toulouse, Polepharma autour de Dreux, Fondation de Coopération scientifique du campus Paris-Saclay).

En 2012, Assystem a lancé l'Assystem Innovation Factory, un réseau qui connecte les collaborateurs de l'entreprise en vue de susciter, stimuler et promouvoir l'innovation au sein du Groupe pour faciliter l'émergence de nouvelles offres, contribuer à l'excellence des métiers ainsi qu'à l'amélioration continue des process, et renforcer l'image du Groupe.

Lutte contre la corruption

La charte de déontologie d'Assystem formalise les principes d'actions qui régissent le comportement de chaque collaborateur, vis-à-vis de ses parties prenantes et de son environnement. Cette charte 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 en ligne intégrant les normes mondiales comme leurs procédures internes en matière d'éthique et de sécurité.

Sur le plan opérationnel, **le système de management de l'amélioration continue** suit les recommandations de la norme ISO 26000, relative à la responsabilité sociétale des organisations.