



RAPPORT ANNUEL 2013

**RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE
DE L'ENTREPRISE**



February the 14th, 2014

H.E. Ban Ki-moon
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA

Dear Mr. Secretary-General,

I am pleased to confirm that **APSIA** supports the ten principles of the Global Compact with respect to human rights, labor, environment and anti-corruption. With this communication, we express our intent to advance those principles within our sphere of influence.

We are committed to making the Global Compact and its principles part of the strategy, culture and day-to-day operations of our company, and to engaging in collaborative projects which advance the broader development goals of the United Nations, particularly the Millennium Development Goals. **APSIA** will make a clear statement of this commitment to our stakeholders and the general public.

We recognize that a key requirement for participation in the Global Compact is the annual submission of a Communication on Progress (COP) that describes our company's efforts to implement the ten principles.

We support public accountability and transparency, and therefore commit to report on progress within *one year* of joining the Global Compact, and *annually* thereafter according to the Global Compact COP policy.

Sincerely yours,

Mr. Jean-Luc Poulet

CEO





APSIA : UNE SOCIETE ENGAGEE

Spécialisée en innovation et transformation de SI, Apsia apporte son **engagement**, ses **méthodes** et son **expertise** aux entreprises pour qu'elles réussissent les **transformations** nécessaires à leur **développement**.

Alliant expérience opérationnelle et dimension technologique depuis 25 ans, nous apportons à nos clients un véritable savoir-faire en **innovation** et **transformation** des systèmes d'information. Pour faire face à des enjeux de plus en plus complexes, nos clients recherchent des solutions souples, adaptables, rapides et intelligentes où la qualité et le "**sur-mesure**" deviennent des éléments différenciateurs et créateurs de valeur.

Dans cette démarche Apsia n'oublie pas son engagement auprès du **Pacte Mondial**. Au cœur de son développement, on retrouve une forte volonté de respect des principes relatifs au **Pacte Mondial**.

Apsia s'emploie activement à sensibiliser tant ses collaborateurs que ses fournisseurs en faveur d'un engagement d'une telle ampleur.

Ainsi, Apsia a mis en œuvre des actions tangibles relatives au **respect des droits de l'homme et du travail**, à la **protection de l'environnement** ainsi qu'à la **lutte contre la corruption**.

UNE SOCIETE RESPONSABLE : un pilier social renforcé par son « talent tank »

Notre valeur ajoutée repose sur le capital humain, Apsia met, donc, un point d'honneur à valoriser ce capital.

C'est pourquoi nous avons choisis d'utiliser les indicateurs de Ressources Humaines proposés par la Global Reporting Initiative afin de suivre son positionnement en termes de responsabilité sociale.



« La Global Reporting Initiative (GRI) a été établie vers la fin 1997 avec comme mission de développer les directives applicables globalement pour rendre compte des performances économique, environnementale, et sociale, initialement pour des sociétés et par la suite pour n'importe quelle organisation gouvernementale, ou non gouvernementale. Rassemblée par la coalition pour les économies environnementalement responsables (CERES) en association avec le programme d'environnement des Nations Unies (PNUE), le GRI incorpore la participation active des sociétés, des O.N.G, des organismes de comptabilité, des associations d'hommes d'affaires, et d'autres parties prenantes du monde entier. »

Source : www.sommetjohannesburg.org

Pour en savoir plus : <https://www.globalreporting.org/>

■ Le 1^{er} critère concerne **le capital humain**.

Nous avons déterminé l'effectif total¹ de notre entreprise au 31 Décembre 2013.

➡ Au 31 Décembre 2013, Apsia réunit **33 salariés** (base 2012 : 27 salariés).

Concernant les types d'emploi, par son activité de conseil, Apsia n'établit que des contrats cadres ; seule une personne n'a pas le statut cadre, il s'agit de notre responsable de gestion.

¹ Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique (GRI CORE Indicator LA 1)

Apsia s'inscrit dans une démarche de **pérennité** dans sa relation avec ses salariés, c'est pourquoi, il est important de préciser que :

■ Le 2^{ème} critère évalue le **taux de rotation du personnel** (GRI Core Indicator LA 2)

Conformément au DARES, le taux de rotation, moyenne des taux d'entrée et de sortie dans les entreprises de 10 salariés ou plus se situe à **13% au 1er trimestre 2013**.

Chez Apsia, le taux de rotation s'établit à **6,45%** sachant que l'effectif moyen est de 31 salariés et 2 départs seulement ont été enregistrés contre 8 arrivées.

■ Le 3^{ème} critère concerne la **santé et la sécurité au travail** (GRI CORE Indicator LA 7)

Le taux d'absentéisme est mesuré selon la méthode suivante : nombres de jours d'absence (hors congés maternité) / effectif moyen / nombre de jours théoriquement travaillés*100.

Selon le baromètre de l'absentéisme d'Alma Consulting Group de 2012 (le baromètre 2013 n'étant pas encore connu), le taux enregistré était de **4,53% toute catégorie confondue**, les **cadres** ayant un taux d'absentéisme plus faible à **2,28%**.

Avec **0,98%**, Apsia enregistre un taux d'absentéisme encore plus bas que le taux national des cadres.

■ 4^{ème} critère : **Formation et éducation** (GRI Indicator LA 10)

Apsia se soucie de l'évolution de ses consultants et porte un intérêt considérable à

leur formation. Nous veillons à ce qu'ils renforcent et acquièrent de nouvelles compétences **tout au long de leur parcours** chez nous.

Ainsi, en 2013, Apsia a accompagné **7 consultants** dans la préparation de leur **certification** (base 2012 : 4 consultants).

Chaque consultant a participé à une **séance d'1h30 de coaching** animée par Phil Waknell, co-fondateur de Ideas on stage, consacrée aux présentations 2.0.

<http://philpresents.wordpress.com/>

11 personnes ont bénéficié de 14 heures de formation sur un module de **gestion de projet** et 1 personne a reçu 14 heures de **formation sur un ERP**.

Apsia a, également, aménagé le temps de l'un de ses directeurs pour suivre l'Executive MBA d'HEC. Apsia encourage ces investissements en formation continue, facteurs d'enrichissement des connaissances de ses salariés.

En 2012, Apsia avait mis en place les « Jeudi Apsia », des séances de formation animées par les consultants Apsia pour partager les connaissances sur un thème de notre métier. Ainsi, ces jeudi Apsia ont été reconduits, c'est ainsi 9 séances de formation interne d'une heure à une heure trente qui ont été proposées cette année (exemple de thème : le contrôle de gestion, le cloud).

Une meilleure visibilité des ressources humaines

Apsia met en place la méthodologie **OVAR** pour la définition des objectifs à partir des aspirations des salariés. À l'origine, la méthode OVAR (pour **Objectifs, Variables d'Action, Responsables**) a été créée, il y a maintenant 30 ans, et était enseignée par deux professeurs du groupe d'écoles de commerce HEC.

L'idée de la méthode OVAR est de fixer des objectifs pour l'entreprise, de déterminer, pour la réalisation de ces objectifs, les variables d'action correspondantes, des indicateurs permettant de mesurer l'efficacité de cette variable ainsi qu'un responsable de l'action à mener.

Mais pour aller plus loin, la grande force de cette méthode réside dans le fait qu'il est pertinent, pour la réalisation de l'objectif général de l'entreprise, d'impliquer chaque collaborateur dans la détermination des variables d'action, des indicateurs et des responsables. C'est la mise en place de ce dialogue interhiérarchique qui fait la grande force de la méthode.

Grâce à cette méthode bottom-up, les consultants sont force de proposition sur leurs propres objectifs.

Apsia place la fonction RH au cœur de sa stratégie

En atteignant **33 salariés**, Apsia a décidé de recruter une responsable des talents qui prend désormais en charge l'accompagnement et le développement des potentiels d'Apsia.

- Pour accélérer le recrutement, **6** personnes ont reçu une prime de cooptation basée sur l'année 2012 et **4** recrutements ont été effectués via le système de cooptation en 2013. Les équipes grandissent en embauchant de plus en plus de talents !
- En 2013, 2 CDD sur 4 ont été transformés en CDI et un étudiant en contrat d'apprentissage s'est vu offrir, à l'issue de son année d'étude, un CDI.

Au sein d'Apsia, l'écoute est un atout. Ainsi, pour une meilleure performance, la flexibilité et la prise en compte des contraintes personnelles sont nécessaires : 4 consultants travaillent à temps partiel.



La Qualification d'Apsia par l'OPQCM

Apsia a obtenu un certificat de qualification professionnelle en juillet 2013 répondant aux exigences de la Norme AFNOR NF W 50-091, véritable validation de son professionnalisme.



La qualification OPQCM s'adresse à toutes personnes morales exerçant une activité de conseil, identifiée et autonome, quels que soient leurs statuts, leur taille, leurs domaines d'activité, la nature de leur clientèle et leur ancienneté, et à toutes personnes physiques en profession libérale. L'OPQCM a une représentation tripartite qui associe dans ses instances, des prestataires de conseils, des clients et un représentant de l'Etat.

La mission de l'OPQCM est de délivrer aux cabinets conseils un certificat de qualification professionnelle, en reconnaissance de leur professionnalisme, il est fondé sur les critères suivants:

- le respect de la réglementation,
- l'adéquation des compétences et des moyens techniques et humains aux missions menées,
- la satisfaction des clients,
- la pérennité financière,
- le respect du code de déontologie, du code de conduite professionnelle et du règlement intérieur,

La qualification OPQCM constitue une référence déterminante pour les professionnels, les clients et les pouvoirs publics.

Source : <http://www.isqualification.com/page-opqcm-presentation.htm>

Diversité

Apsia s'est engagée aux côtés des 3000 signataires, à lutter contre les discriminations et à promouvoir la Diversité au sein de son entreprise.

La Charte de la Diversité adoptée par Apsia témoigne de son engagement en faveur de la diversité culturelle et sociale. Cette diversité est une force, qu'il s'agisse d'âge, d'origine, de religion, de genre ou de handicap. Apsia considère la diversité comme source d'émulation, de créativité et de richesse.

En vertu de cette Charte, Apsia s'engage à :

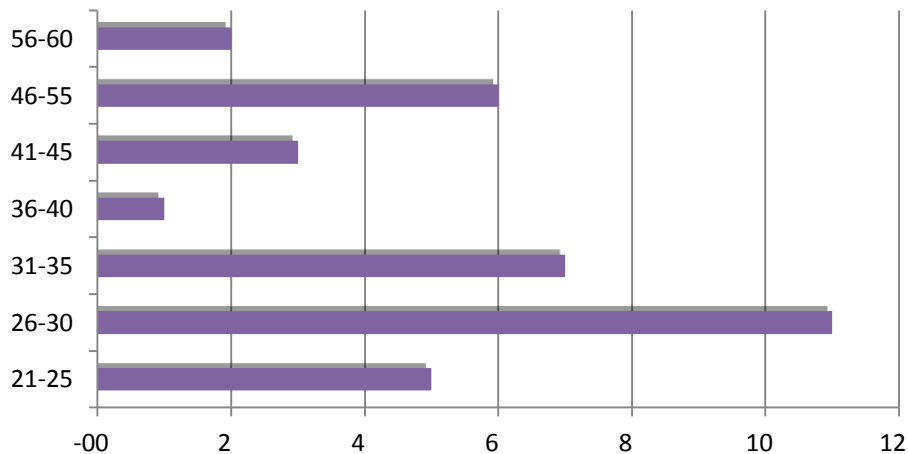
1. **Sensibiliser et former ses dirigeants et collaborateurs** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. **Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la gestion des compétences, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
3. **Chercher à refléter la diversité de la société française** et notamment sa diversité dans son effectif, aux différents niveaux de qualification.
4. **Communiquer auprès de l'ensemble de ses collaborateurs** son engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité **un objet de dialogue avec les représentants des personnels.**
6. **Inclure dans le rapport annuel** un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.



Egalité des chances

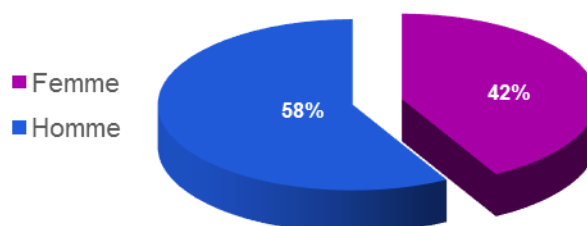
La moyenne d'âge des salariés est de **35,5 ans** en diminution par rapport aux 39 ans en 2011. La répartition par tranche d'âge ci-dessous illustre la volonté d'Apsia de favoriser l'emploi des jeunes et de maintenir les plus âgés.

Répartition par tranches d'âge



Le taux de féminisation a augmenté sensiblement. Il s'établit à **42%** soit **1%** de plus par rapport à l'année 2012.

Répartition Homme - Femme



Equité

Nous avons comparé les salaires des femmes et des hommes chez Apsia. L'écart s'établit à +0,4% au profit des hommes. Ce faible écart traduit l'importance de l'équilibre et de l'équité chez Apsia.

D'après la Dares, l'écart de salaire en France en 2013 est de +27%. Par conséquent, Apsia se positionne largement au-dessus de la moyenne des entreprises françaises, d'autant plus qu'on constate un écart d'1 an d'âge entre les hommes et les femmes.

Au final, les hommes touchent des salaires 0,4% plus élevé que ceux des femmes certes, mais lorsqu'on intègre l'âge des femmes, elles demeurent mieux payées que les hommes.



APSIA : Une société préoccupée par son empreinte écologique

Le portail Office 365 Apsia

En 2013, le service de mail a basculé sur le Cloud proposant 5 fois plus d'espace de stockage, 25 Go par utilisateur. De nouvelles fonctionnalités telles que la messagerie instantanée pour l'entreprise (Lync) permettent d'organiser des vidéo conférences, des présentations et le travail collaboratif en ligne. Par conséquent, grâce à ses nouveaux outils de partage, Apsia réduit le nombre de déplacements de ses consultants tout en demeurant productifs et connectés.

Chaque consultant a son propre espace de stockage en ligne via un espace privé (SkyDrive) afin de synchroniser son dossier sur le web et de le partager. L'accès à tous ces services Apsia est possible de partout tout en restant connecté à un seul point d'accès : le portail Office 365 Apsia. L'infrastructure est administrée et sécurisée par le prestataire de services Microsoft et la gestion des utilisateurs est centralisée dans le portail Office 365 Apsia.

Le partage des fichiers s'effectue également via Dropbox où le stockage de fichiers varie en fonction des besoins des consultants.

Dématérialisation de la communication

Communication Interne

Apsia a mis en place un outil de communication interne nommé Yammer, outil de microblogage proposant la mise en place gratuite d'un réseau social interne pour une entreprise ou une communauté spécifique. L'accès au réseau Yammer est déterminé par le nom de domaine de l'utilisateur.

Selon TechCrunch en septembre 2010, le service est utilisé par un million d'utilisateurs au sein de 80 000 entreprises dans le monde.

Cet outil permet aux consultants d'échanger en continu à partir de n'importe quel point de connexion.

Communication externe

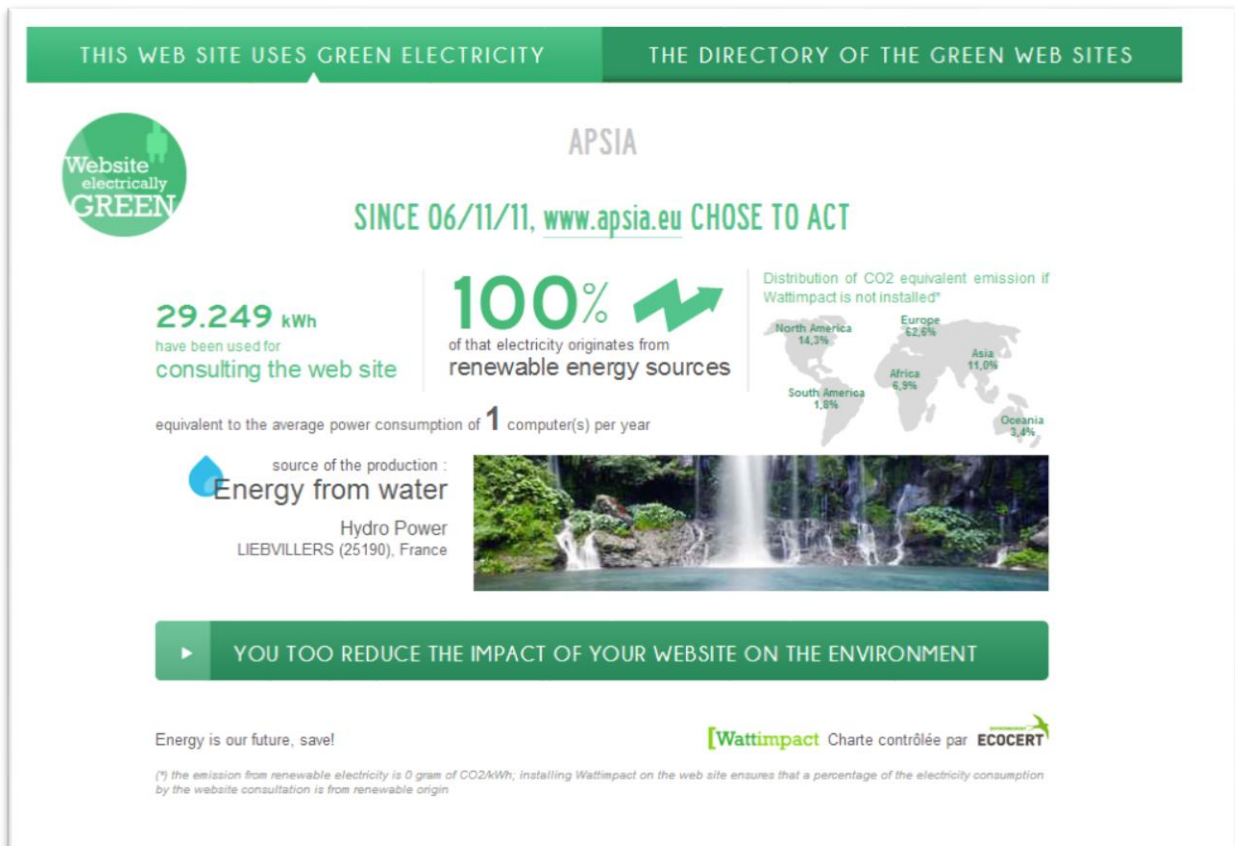
Cette année, la communication digitale a permis de supprimer tout document papier de communication. Désormais, la promotion s'effectue via l'outil Social Dynamite, une plateforme en ligne d'outils au service du marketing digital.

Ce service permet d'atteindre tous nos clients, prospects et candidats sans recourir au mailing papier.

<http://www.social-dynamite.com/>

Watt Impact réduit l'impact du site web d'Apsia sur l'environnement

En 2013, la consultation du site internet d'Apsia a engendré **20.249 Kwh** d'électricité consommée, **100%** étant issue d'une énergie renouvelable. Sans l'installation de Wattimpact.



Apsia continue de sensibiliser ses consultants aux enjeux écologiques et conserve les bonnes initiatives adoptées auparavant à savoir :

- Une utilisation restreinte de matériels jetables en plastique, l'utilisation de papiers recyclés pour les enveloppes, les cartes de visites
- Un fournisseur local de papier recyclé afin de limiter l'émission de gaz à effet de serre
- La signature de mail demeure dépourvue d'image et un rappel de l'engagement écologique d'Apsia en fin de signature

Apsia - The Results You Expect
34, Rue de Laborde 75008 Paris - France
Tél : +33 1 44 69 30 90
www.apsia.eu
Think Green! Keep it on screen.

Emission de CO²

Apsia possède une flotte de voiture de fonction. Afin de limiter son impact sur l'environnement, les voitures ont été renouvelées en 2013 au profit de voitures moins consommatrices :

	km/an en moyenne	g/km 2012	g/km 2013	Economie moyenne réalisée
Voiture 1	15 à 20000	189	135	810 à 1 080 kg/an
Voiture 2	15 à 20000	155	135	300 à 400 kg/an
Voiture 3	15 à 20000	156	125	465 à 620 kg/an
Voiture 4	15 à 20000	189	154	525 à 700 kg/an

Lutte contre la corruption

C'est au quotidien qu'Apsia participe à la lutte contre la corruption en mettant régulièrement en place des systèmes d'information de plus en plus performants et sécurisés. Les collaborateurs d'Apsia apportent aussi leurs compétences dans la mise en place de norme et réglementation induisant une plus grande sécurité dans les échanges.



The results
our planet expects !