

**POUR UNE
CROISSANCE
RESPONSABLE**

an
assystem

**RAPPORT
DÉVELOPPEMENT DURABLE
2014**

ENGAGÉS SUR LE CHEMIN DE LA CROISSANCE

LA CAPACITÉ À ANTICIPER ET À RÉAGIR,
LA FLEXIBILITÉ QUI CARACTÉRISENT NOTRE
MÉTIER NOUS PERMETTENT DE TRAVERSER
LES CRISES. ACTEUR SOLIDE ET INVENTIF DANS
UN UNIVERS QUI CHANGE, NOUS SOMMES
PRÊTS À ACCOMPAGNER L'INDUSTRIE DANS
SES ÉVOLUTIONS ET SES CHANGEMENTS.
AUJOURD'HUI DURABLEMENT ENGAGÉS
SUR LE CHEMIN DE LA CROISSANCE, NOUS
MOBILISONS NOS INTELLIGENCES, NOTRE
CAPACITÉ D'INNOVATION, NOTRE CRÉATIVITÉ
ET NOS VALEURS POUR CONSTRUIRE, AVEC
ET POUR NOS CLIENTS, LEURS PERFORMANCES
DE DEMAIN : LA CROISSANCE D'APRÈS.

LE MESSAGE DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL



Porter nos efforts là où la croissance se maintient, en particulier dans les pays du Golfe, accompagner le redéploiement mondial du nucléaire, notamment à Abu Dhabi, bénéficier de la forte croissance des activités de production aéronautique et capitaliser sur la vitalité retrouvée du secteur automobile français. Voilà notre stratégie qui, dans une conjoncture mondiale difficile, dont la pression se fait toutefois sentir sur notre croissance et notre rentabilité opérationnelle, nous permet d'assurer la bonne tenue de nos secteurs stratégiques.

Si le risque systémique de dérèglement climatique de notre planète s'avère fondé, la nécessité d'opérer le plus rapidement possible la transition énergétique s'impose à nous. Dans ce contexte, l'énergie nucléaire, totalement décarbonée, est la seule permettant d'assurer des volumes de production importants et constants, à un coût maîtrisé, ce que n'autorisent pas les modes de production basés sur des sources renouvelables comme le solaire, l'éolien et l'hydraulique, trop dépendantes des conditions climatiques.

Pour cette raison, on voit émerger dans de nombreuses régions du monde, en plein essor économique et démographique telles que la Chine ou le Moyen-Orient, des projets de centrales nucléaires, à côté de projets d'énergie renouvelable.

L'histoire d'Assystem la destine à accompagner ce redéploiement mondial du nucléaire de la manière la plus large possible. Notre implantation au Moyen-Orient et le rachat de la société Radicon en Arabie saoudite s'inscrivent dans cette stratégie. Radicon est une entreprise d'ingénierie saoudienne qui emploie plus de 400 personnes spécialisée dans les infrastructures et l'énergie. Elle constitue pour Assystem une plate-forme solide de déploiement au Moyen-Orient, dont notre participation au projet nucléaire d'Abu Dhabi signale l'un des premiers succès.

Dans le secteur aéronautique, la livraison de l'A350 à Qatar Airways, fin 2014, marque une pause dans le développement de grands programmes d'avions nouveaux dans le monde. Et nous l'avons ressentie. Cependant, la baisse prévue des activités de conception est compensée par la forte croissance des activités liées à la production. Les carnets de commande historiques d'Airbus et des équipementiers aéronautiques pour la prochaine décennie donnent de la visibilité à l'ingénierie en phase de production. Notre nouveau référencement dans ces métiers, obtenu en 2014 chez Airbus Group, nous ouvre les portes pour nous développer sur ce segment porteur.

Dans l'automobile, 2014 a été marqué par un fort rebond en France. Lié à la meilleure santé des constructeurs hexagonaux, il permet la mise en place d'un modèle, que nous savons durable et profitable, qui allie nos relations de proximité avec les centres de décision de nos grands clients, le renforcement d'expertises à forte valeur ajoutée et les effets bénéfiques de la montée en puissance de notre centre d'ingénierie en Roumanie.

De fait, la stabilité du chiffre d'affaires et la baisse du résultat opérationnel d'Assystem en 2014 dissimulent une réalité contrastée : la réduction significative du chiffre d'affaires et de la profitabilité en Allemagne comme l'impact du recentrage des activités de MPH Global Services masquent la bonne tenue de nos secteurs stratégiques, le nucléaire et l'aéronautique, et le fort rebond de l'automobile.

L'OPA que j'ai lancée l'an dernier témoigne de ma confiance dans le futur à moyen et long terme d'Assystem. En détenant à travers la holding HDL Development 60,9 % du capital de l'entreprise, après le départ de grands actionnaires qui nous accompagnaient depuis plusieurs années, je nous ai donné les moyens d'une plus grande efficacité dans la mise en œuvre de notre stratégie. La participation capitalistique de l'équipe dirigeante à mes côtés, qui s'est effectuée à l'occasion de l'OPA, est la garantie de l'alignement des intérêts des actionnaires et des managers à un horizon moyen terme.

Par ailleurs, nous avons eu à cœur que cette opération n'obère pas les capacités financières d'Assystem et c'est pourquoi nous avons émis, au mois de juillet 2014, une obligation convertible à durée indéterminée (ODIRNANE), de 160 millions d'euros. Le recours à cet instrument financier innovant pour une entreprise cotée de la taille d'Assystem lui permet de bénéficier de ressources à un coût raisonnable sans peser sur ses covenants, puisque ces obligations sont assimilées à du capital et non à de la dette. Nous voilà parés pour continuer à dérouler, sereinement, notre plan de développement.

C'est avec cet esprit confiant que je me réjouis du classement d'Assystem parmi les 10 premières sociétés d'ingénierie « où il fait bon travailler ». Réalisé en France par l'institut Statista pour le magazine *Capital* et publié en février 2015, ce palmarès s'appuie sur les réponses des salariés d'Assystem et de ceux de ses pairs. Cette reconnaissance par nos propres équipes de notre engagement à faire de l'entreprise un lieu d'épanouissement personnel et professionnel est, à mes yeux, un autre gage de croissance durable.

Dominique Louis

RAPPORT SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE (RSE) 2014

L'engagement d'Assystem en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) s'aligne sur les principes du Pacte Mondial de l'ONU et est piloté au plus haut niveau de l'entreprise.

Il se matérialise au travers de documents fondamentaux tels que le Manifeste de la Croissance d'Après*, ligne directrice en matière de développement durable depuis 2011, et la Charte de Déontologie* de l'entreprise. Il s'incarne dans son système de management d'amélioration continue.

La démarche de responsabilité sociétale d'Assystem s'exerce dans trois domaines principaux :

- l'anticipation et l'intégration, dans les prestations offertes à ses clients, de leurs enjeux sociaux et environnementaux ;
- le développement professionnel et personnel de ses ingénieurs, et leur employabilité ;
- l'apport de sa vision, de ses expertises et de sa contribution sociale et économique au progrès collectif.

Le Groupe doit faire face à la crise durable que vit la société. Ses principes fondamentaux sont : « savoir repenser à la fois : les modes de production, les systèmes de distribution et les modes de consommation ».

Il s'agit de prendre en compte les défis et attentes concernant ses parties prenantes afin que « la Croissance d'Après » puisse mettre « l'avoir » au service du « mieux-être » :

- **les salariés** : concilier leur aspiration à l'épanouissement professionnel et à la sécurité de l'emploi. Assystem souhaite promouvoir leur employabilité à vie et ainsi relever les défis de la formation continue et de la mobilité géographique et sectorielle ;
- **les actionnaires** : assurer la pérennité de la notion de valeur sans privilégier le court terme et démontrer que la meilleure rentabilité résulte de la croissance durable ;
- **les clients** : promouvoir la créativité, l'innovation et le travail en réseau ;
- **les citoyens** : offrir exemplarité, sens des responsabilités, respect des équilibres sociaux, écologiques, économiques et financiers.

1/ LE PÉRIMÈTRE DE RESPONSABILITÉ ET LES INDICATEURS CLÉS

Depuis 2011, Assystem établit un 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. Ces indicateurs font l'objet d'un suivi régulier et d'un reporting annuel. Leur enrichissement et leur amélioration continus s'inscrivent

dans la politique RSE du Groupe. Ils complètent les chiffres-clés du Groupe publiés en pages 6 et 7. La période de reporting des informations sociales et environnementales correspond à l'exercice fiscal.

Les données sociales publiées dans le tableau ci-dessous 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 2014. Le périmètre de reporting des données sociales couvre l'ensemble des effectifs des sociétés consolidées à 100% du Groupe hormis INSIEMA et MPH Global Services qui totalisent moins de 10% des effectifs d'Assystem. Il tient compte de la pertinence et de la cohérence des indicateurs par rapport aux principales activités du Groupe.

Les effectifs à fin d'année incluent les CDI, CDD, CDI Chantier, alternants et assimilés, mais excluent les stagiaires, intérimaires et sous-traitants.

Le taux d'absentéisme prend en compte les absences pour maladie, maternité, paternité et accident de travail.

Le taux d'absentéisme ainsi que les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail sont calculés à partir d'une moyenne pondérée sur la base des effectifs à fin de période.

Les données formations incluent les formations internes et externes ainsi que les formations à distance (ex : *e-learning*).

Les émissions de gaz à effet de serre ont été établies sur la base d'un bilan carbone au niveau des établissements d'Assystem en France (hors INSIEMA, MPH International et Eurosyn, qui représentent 7% des effectifs en France).

Le bilan carbone a été effectué en prenant en compte les émissions directes et indirectes liées à l'énergie (gaz et électricité). Ont également été intégrés à l'étude les déplacements professionnels. Le périmètre ayant servi de référence est amené à s'élargir à d'autres pays.

Les facteurs d'émission de l'ADEME sont utilisés pour le calcul des émissions de gaz à effet de serre.

Les kilomètres parcourus en voiture et en avion lors des déplacements professionnels sont calculés à partir des montants financiers en cas d'absence des données kilométriques ou consommations de carburant.

* Documents disponibles sur le site Internet de l'entreprise.

INDICATEURS RSE 2014

	2014	2013 *	Équivalent GRI (Global Reporting Initiative)
Chiffre d'affaires	866,6 M€	871,4 M€	G4-9/G4-10
Effectif total ⁽¹⁾	10 792	11 045	G4-9
Indicateurs sociaux ⁽²⁾			
% de contrats permanents	94%	93%	G4-10 (b)
% de femmes	23%	22%	G4-10 (a)
% de salariés de plus de 45 ans	20%	20%	G4-LA12 (a)
% de salariés handicapés	2%	1%	G4-LA12 (a)
Âge moyen (en année)	35,6	35,4	G4-LA12 (a)
Nombre d'embauches	2 240	2 234	G4-LA1 (a)
Nombre de licenciements	399	312	G4-LA1 (b)
Taux d'absentéisme (en nombre de jours d'arrêt sur 100 jours travaillés)	3,48	3,08	G4-LA6 (a et b)
Taux de fréquence d'accidents du travail avec arrêt (en nombre d'accidents par million d'heures travaillées)	3,83 ⁽⁵⁾	2,69	G4-LA6 (a et b)
Taux de gravité des accidents du travail (en nombre de jours d'arrêt de travail pour 1 000 heures travaillées)	0.12 ⁽⁵⁾	0,06	G4-LA6 (a et b)
Effectif formé au cours de l'année	4 666	5 479	G4-LA9 (a)
Nombre total d'heures de formation	179 035	142 205	G4-LA9 (a)
Durée moyenne des formations suivies (en heures)	38	26	G4-LA9 (a)
Indicateurs environnementaux ⁽³⁾			
Émissions de gaz à effet de serre (GES) en TéquCO ₂ ⁽⁴⁾	7 154	7 548	G4-EN15 (b)
Émissions de TéquCO ₂ par personne et par an	1,16	1,18	G4-EN15 (b)
Km/personne parcourus en voiture lors des déplacements professionnels	4 886	4 733	G4-EN30 (a)
Km/personne parcourus en avion lors des déplacements professionnels	1 856	2 095	G4-EN30 (a)

(1) Effectif Groupe hors Engage, MPH Yémen Limited et n.triple.a (non consolidés selon la norme IFRS 11 « partenariats » en 2014) . Les Contractors UK ne sont pas inclus dans l'effectif Groupe.

(2) Effectifs Groupe hors effectifs d'INSIEMA & MPH Global Services (qui représentent un effectif cumulé de 968 personnes).

(3) Assystem en France (hors INSIEMA, MPH International et Eurosyn).

(4) Tonne équivalent CO₂.

(5) Assystem en France, Allemagne, Royaume-Uni, Belgique et Suisse.

* Les données 2013 intègrent le chiffre d'affaires et les effectifs des sociétés consolidées selon la méthode d'intégration proportionnelle en vigueur en 2013.

La répartition des effectifs par zone géographique est disponible à la page 7 du présent document.

Les charges du personnel du Groupe sont disponibles au chapitre 8 (Comptes consolidés – charge du personnel).

L'évolution des charges liées à la sous-traitance est disponible au Chapitre 8, note 29 à la page 131 du présent document.

2/ CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

ASSYSTEM ET SA SPHÈRE D'INFLUENCE

Parties prenantes		Influence d'Assystem sur la partie prenante	Influence de la partie prenante sur Assystem
Parties prenantes institutionnelles	Les instances publiques	Collectivités locales et territoriales (dont régions, départements, communes, CCI, communautés d'agglomération etc.)	Participation à la croissance économique (revenus, taxes, impôts), contribution à l'emploi, promotion des métiers, débats locaux
		État français et autres États	Subventions, commande publique, projets de prospective, dispositions légales, services sociaux et environnementaux (ex. : transports en commun)
Parties prenantes sociétales	La société civile	Associations et ONG	Contribution à l'emploi, participation à la croissance économique (taxes, revenus, impôts), promotion de l'ingénierie
		Médias	Mécénat, aide aux actions locales, partenariats, prise en compte de leurs intérêts dans les projets
	Le monde académique	Écoles, universités	Contribution financière, source d'articles techniques, informations diverses (dont RSE)
		Communauté scientifique	Enjeux d'image, recommandations des ONG, exigences de protection du développement durable
Nos clients	Donneurs d'ordre privés et publics	Besoins et attentes de formation et compétences, partenariats, attractivité d'Assystem et de ses métiers, financement taxe d'apprentissage, contribution à la formation et à l'enseignement	
Parties prenantes économiques	Nos partenaires financiers	Actionnaires	Projets de R&D, expertises, développement de l'innovation
		Banques	Qualité des prestations, proximité, continuité de services, capacité à innover
	Les organisations professionnelles		Contribution économique, sélection des fournisseurs sur critères RSE, attentes dans le cadre du projet (certification, label et moyens accordés pour le développement durable)
			Maîtrise des risques RSE, image d'Assystem, génération d'une croissance pérenne et dividendes
	Nos partenaires métiers	Sous traitants et cotraitants	Orientations stratégiques RSE, décisions du CA, Investissement humain, apports en capital/crédibilité, affectation des bénéfices
		Organismes de certification, labellisation	Remontées d'informations concrètes sur la RSE, promotion des métiers, légitimité de la fédération, contribution par la présence/retours (ex. : Club RSE), participation financière
Parties prenantes sociales	Nos collaborateurs	Génération d'une activité pérenne, capacité à les faire progresser sur le développement durable, sélection des cotraitants (fiabilité)	Conseil, accompagnement financier
	Nos consultants et partenaires externes		Informations pratiques sur la RSE, promotion des métiers, organisation de la démarche collective RSE et orientations, outils d'accompagnement divers
			Qualité des prestations, apport de connaissances spécifiques, contribution au développement durable d'Assystem
Nos partenaires sociaux	Organismes de certification, labellisation	Contribution à l'élaboration et évolution des référentiels	Publication et promotion des normes, protection des appellations, exigences des standards et référentiels
Parties prenantes sociales	Nos consultants et partenaires externes		Rémunération, avantages sociaux, image, développement des compétences, employabilité, sensibilisation à l'éthique, conditions de travail, santé et sécurité, équilibre vie privée/professionnelle
			Qualité du travail, conditions de travail/santé/sécurité, innovation, capitalisation ou transfert de savoirs, respect des règles éthiques et confidentialité, comportement écoresponsable
Parties prenantes sociales	Nos consultants et partenaires externes		Apport d'activité/employabilité, acquisition de connaissances, conditions de travail, sensibilisation éthique/non-discrimination, santé et sécurité au travail, moyens collectifs de protection de l'environnement
			Ajustement des effectifs au besoin, respect de règles éthiques, comportement écoresponsable
	Nos partenaires sociaux	Informations sociales, dialogue social	Représentation du personnel, défense des intérêts collaborateurs, exigences de non-discrimination/conditions de travail/avantages sociaux

Cette cartographie se base sur le travail effectué en 2013 par SYNTEC Ingénierie « Ingénierie & RSE : Les sociétés d'ingénierie et la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise », Club RSE, août 2013.

3/ LA GOUVERNANCE

Assystem est une société anonyme à conseil d'administration depuis le 22 mai 2014. Ce mode d'administration permet une gouvernance resserrée autour du management tout en assurant un niveau de contrôle adéquat des administrateurs indépendants.

La gouvernance est assurée également par deux autres comités : le comité d'audit assiste le conseil d'administration dans l'exercice de ses pouvoirs et attributions dans les domaines du financier et de l'audit tandis que le comité des rémunérations et nominations est chargé de soumettre au conseil d'administration les nominations et rémunérations de membres de ce dernier, du comité d'audit ou de directeurs généraux. Conformément à la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et à l'égalité professionnelle, le conseil d'administration était composé au 31 décembre 2014 de 20% d'administrateurs femmes.

Sous la présidence de Dominique Louis, principal actionnaire, l'équipe de direction opérationnelle d'Assystem est constituée en majorité d'ingénieurs exerçant ou ayant eu des fonctions opérationnelles dans l'entreprise. Une preuve concrète qu'au sein du Groupe, la responsabilité se fonde au creuset de l'expertise et de l'initiative.

La direction d'Assystem attache une grande importance à l'efficacité de son processus de prise de décisions et à la fluidité de l'information au sein du Groupe. Cette préoccupation découle notamment de son mode d'organisation très décentralisé, y compris dans le contexte d'internationalisation croissante de l'entreprise.

4/ DROITS DE L'HOMME : RESPECTER LES LIBERTÉS FONDAMENTALES

4.1/ DROITS DE L'HOMME ET PRINCIPES FONDAMENTAUX DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

Ancrer la démarche dans celle du pacte mondial de l'ONU

Assystem intègre, dans ses politiques et la conduite de son activité, une éthique basée sur des engagements forts et des actes impliquant toute l'entreprise. Le Groupe est adhérent au Pacte Mondial de l'ONU qui a érigé dix principes universels en matière de droits de l'homme, droit du travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption. Au sein de l'entreprise, ces principes se sont traduits par des exigences en termes de comportements et pratiques, portés par le conseil d'administration, édictés dans une Charte de Déontologie et déclinés à tous les niveaux.

Actualités 2014 :

- Assystem adhère au pacte mondial de l'ONU depuis la fin de l'année 2011 et attache une grande importance à sa démarche d'amélioration continue à travers les différentes COP (*Communication On Progress*). Cette année, le Groupe a souhaité établir un tableau de concordance entre sa démarche RSE et le pacte mondial de l'ONU, comme preuve de son engagement en matière de respect des droits de l'homme.

TABLEAU DE CONCORDANCE DU PACTE MONDIAL

Droits de l'homme	
Principes du Pacte mondial	Sources
<i>Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● COP 2013 et 2014 ● Renouvellement au Pacte mondial (page 59 du rapport) ● Attestations de respect des attestations de l'OIT (page 60 du rapport)
<i>Filiales ne se rendent pas complices des violations des droits de l'homme</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● COP 2013 et 2014 ● Charte de déontologie (page 56 du rapport) ● Veiller aux bonnes conditions de travail (pages 62, 63 du rapport)
Droit du travail	
Principes du Pacte mondial	Sources
<i>Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● COP 2013 et 2014 ● Veiller aux bonnes conditions de travail (pages 62, 63 du rapport)
<i>Élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● COP 2013 et 2014
<i>Abolition effective du travail des enfants</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● COP 2013 et 2014
<i>Élimination de la discrimination en matière d'emploi</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● COP 2013 et 2014 ● Agir pour l'égalité, la diversité et l'égalité des chances (pages 59, 60, 61, 65 du rapport)
Environnement	
Principes du Pacte mondial	Sources
<i>Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes environnementaux</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● COP 2013 et 2014 ● Certification environnementale (pages 59, 63 du rapport)
<i>Initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● COP 2013 et 2014 ● Pour une mobilité durable et des transports plus verts (pages 63, 64 du rapport) ● Ingénierie durable (page 64 du rapport)
<i>Favoriser et diffuser des technologies respectueuses de l'environnement</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● COP 2013 et 2014 ● Innover pour la Société (page 64 du rapport)
Lutte contre la corruption	
Principes du Pacte mondial	Sources
<i>Agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● COP 2013 et 2014 ● Charte de déontologie (page 56 du rapport)

Respecter le cadre normatif international

Assystem s'engage à appliquer le cadre législatif international. À savoir : les principes directeurs de l'OCDE, les conventions de l'OIT, ainsi que les principes directeurs de l'ONU (Entreprises et droits de l'homme). Dans la même dynamique, le Groupe est engagé dans un processus d'amélioration continue de sa RSE sur la norme ISO 26 000 pour son périmètre international.

4.2/ AGIR POUR LA DIVERSITÉ, LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES**S'engager pour l'égalité professionnelle et la diversité**

La diversité et l'égalité professionnelle font partie intégrante des valeurs d'Assystem qui en a fait des moteurs de développement.

Le Groupe continue à mener une politique volontariste sur ces sujets à travers des actions concrètes dans son recrutement, ses partenariats, ses accords sociaux ou ses actions envers la société.

En France, Assystem s'appuie notamment depuis sa création en 2010 sur son réseau interne Femmes d'Énergie qui regroupe aujourd'hui plus de 350 collaboratrices et bénéficie d'un ancrage territorial important avec 40 relais locaux. Ce réseau destiné à faire avancer la mixité en entreprise promeut un

programme de *mentoring* avec les jeunes étudiantes de l'INSA (2 étudiantes de deuxième année en 2014) et collabore avec d'autres réseaux tels que le Cercle InterElles (au niveau national) ou encore les « Elles à l'Unisson » (en région PACA).

Assystem est également attentif au recrutement et à la valorisation des seniors, qui représentent, en 2014, 20% de l'effectif global et 10% des recrutements. L'entreprise a mis en place un dispositif de gestion de carrière visant à leur permettre de maintenir leurs compétences, de les enrichir et favoriser la transmission de leur savoir-faire auprès des jeunes générations. En France, ce dispositif s'accompagne d'un entretien de seconde partie de carrière qui leur permet de redessiner leur projet professionnel à moyen terme.

En 2013, Assystem a signé avec les organisations syndicales françaises représentatives un accord d'entreprise relatif au contrat de génération. L'objectif est d'intégrer des jeunes en recherche d'emploi et de valoriser les seniors en mettant l'accent sur la transmission des savoirs et des compétences. L'accord précise le parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés, les conditions de recours aux stagiaires, les engagements en matière d'emploi et de maintien dans l'emploi des seniors. Il engage Assystem à faciliter la satisfaction des demandes de passage à temps partiel exprimées par les seniors et organise la coopération intergénérationnelle en vue de créer des filières « expertise technique » dans le cadre de l'institut de formation interne du Groupe, l'Assystem Institute.

Actualités 2014 :

Assystem a continué à concrétiser et promouvoir ses engagements envers la diversité en interne et en externe.

- Une renégociation de l'accord égalité hommes/femmes pour 3 ans a été opérée au sein de la division Energy & Infrastructure d'Assystem en France. 30% des personnes recrutées en 2014 pour l'ensemble du Groupe en France étaient des femmes (dépassant l'objectif de 25% chaque année). On compte aujourd'hui 22% de femmes dans les effectifs d'Assystem dans le monde (en augmentation de 12% depuis 2012).
- Assystem fait partie des 100 entreprises préférées des étudiants ingénieurs (Classement Universum 2014) et remporte la 14^e place (sur 130) dans la catégorie « Entreprise avec une forte culture de la diversité et intégration des minorités ».

Faire du handicap une force pour Assystem

Depuis 2007, Assystem met en place une politique proactive pour favoriser l'emploi des collaborateurs en situation de handicap. Les moyens financiers et humains n'ont cessé de croître avec la mise en place d'une Mission Handicap en 2007, ou encore la signature en 2013 en France d'un accord d'entreprise avec la direction du travail et les partenaires sociaux. Le renouvellement de cet accord est prévu en 2015.

Assystem reste ainsi, dans le secteur de l'ingénierie en France, le premier employeur de personnes en situation de handicap. Passant d'un taux de 0,8% à 2% entre 2007 et 2014, l'entreprise affiche un taux 3 fois supérieur à la moyenne du secteur et continue d'intégrer des personnes en situation de handicap pour atteindre l'objectif d'un taux d'emploi de personnes handicapées de 2,44% en 2015.

La Mission Handicap travaille sur plusieurs thématiques :

- le maintien de l'emploi avec des programmes de gestion de l'employabilité ;
- le recrutement de collaborateurs en situation de handicap ;
- la sous-traitance : favoriser les prestations externes ou internes ;
- la sensibilisation et l'information des collaborateurs sur la thématique du handicap ;
- des partenariats au sein de l'Assystem Innovation Factory sur le projet interne d'exosquelette, Handroid.

Actualités 2014 :

En juin et en novembre 2014, la Mission Handicap a organisé en France deux *Handiweeks*. Des animations dans différentes agences du Groupe sont organisées et les collaborateurs sont invités à échanger autour de thématiques précises :

- sensibilisation au handicap auditif ;
- ateliers de conseil sur les bonnes postures ;
- initiation à la langue des signes ;
- jeux concours (meilleur selfie avec un bracelet en braille) ;
- déjeuners-rencontres ;
- pièces de théâtres.

Le fort taux de participation témoigne de la mobilisation des collaborateurs. De tels événements contribuent à améliorer leur compréhension du handicap, l'acceptation de l'autre dans sa différence et une plus forte solidarité entre équipes.

5/ RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL : VALORISER L'HUMAIN

5.1/ DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN

Soutenir les jeunes

Offrir des opportunités aux jeunes diplômés et accompagner la carrière des jeunes talents font partie des engagements essentiels d'Assystem. C'est dans cette optique que le programme Leo a été créé en France en 2012. 100 étudiants en stage intègrent chaque année Assystem et bénéficient d'un dispositif spécifique d'intégration et de tutorat. Par ce biais, 70% d'entre eux sont embauchés à l'issue de leur stage.

Former pour répondre aux besoins de demain

Développer et valoriser les compétences en donnant des clés pour réussir est essentiel pour garantir l'excellence du savoir-faire d'Assystem et sa pérennité.

L'Assystem Institute est le centre de formation interne d'Assystem. Depuis sa création en 2009 pour accompagner la mobilité des collaborateurs du secteur automobile vers le nucléaire, il a vocation à organiser les parcours d'acquisition des compétences, faire évoluer les collaborateurs, actualiser les savoirs en fonction des évolutions technologiques et garantir le transfert de savoir entre les générations.

L'Assystem Institute se décline aujourd'hui en cinq entités : *Assystem Systems Institute*, *Assystem Nuclear Institute*, *Assystem Aerospace Institute*, *Assystem Automotive Institute* et *Assystem Project Management Institute*.

Actualités 2014 :

Le Groupe a lancé fin 2013 l'*Assystem Training Lab*. Il s'agit d'un incubateur de nouvelles approches pédagogiques au service de la montée en compétences individuelles et collectives.

Les objectifs sont autant sociaux qu'économiques. Il s'agit de permettre aux collaborateurs de progresser durablement personnellement et professionnellement, tout en répondant à un marché toujours plus exigeant et mouvant.

Le nouveau programme repose sur des méthodes modernes (e-learning, MOOCs, vidéos classes etc.), des échanges (réunions, conférences interactives, discussions via le réseau social de l'entreprise, Connected) et des mises en situation (utilisant le concept de la « pédagogie inversée », des dispositifs d'accompagnement tels que : coaching, tutorat et des ateliers d'entraînement)

Le Groupe souhaite renforcer et approfondir ce type de dispositifs dans les années à venir.

L'Assystem Project Management Institute a initié la deuxième promotion internationale, composée de 8 Chefs de Projet venant du Royaume-Uni, de France et de Roumanie. Le parcours d'apprentissage en management de projet a duré quatre mois, se déroulant sur la base de 2 études de cas réelles travaillées en sous groupes transnationaux et via les outils collaboratifs.

Ce programme répond à la responsabilité du Groupe dans ses trois acceptations :

- économique pour répondre au développement international ;
- sociale avec la mise en valeur de la multi-culturalité ;
- environnementale grâce à l'économie de déplacements.

En plus de ces cursus internationaux, Assystem répond aux besoins spécifiques des collaborateurs de chaque pays. En Roumanie par exemple, où les équipes sont particulièrement multiculturelles, c'est l'apprentissage des langues qui a été encouragé pour favoriser les échanges.

Promouvoir la mobilité interne

La richesse et la diversité des missions sont un atout pour le Groupe qui peut offrir à ses collaborateurs, grâce à ses différents secteurs d'activité, des perspectives de carrière motivantes. Condition d'une progression continue mais aussi d'une employabilité durable, la mobilité est encouragée, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique (évolution dans son métier, vers un nouveau secteur ou même à l'international). Elle est favorisée par l'existence d'Assystem Institute qui assure des formations adaptées aux parcours individuels.

5.2/ SANTÉ ET SÉCURITÉ

Prévenir les risques d'aujourd'hui et de demain

La sécurité et la santé au travail font partie des priorités du Groupe qui porte une attention particulière à la prévention des risques qui sont les plus importants.

Les accidents de la route sont le premier risque chez Assystem. Ils concernent 60% des accidents en France. Pour y remédier, des campagnes de sensibilisation et de prévention sont régulièrement menées localement.

Depuis 2013, la volonté d'améliorer le système de management SSE (Sécurité Santé et Environnement) s'est concrétisée par la certification MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises). Aujourd'hui, elle concerne 20% des effectifs en France et l'objectif est à la fois d'accroître ce taux de couverture et d'étendre les bonnes pratiques à l'ensemble du Groupe.

Actualité 2014 :

L'activité d'Assystem a évolué au fil des ans vers plus de projets d'ingénierie comportant des activités de maîtrise d'œuvre et d'assistance à maîtrise

d'ouvrage. Aujourd'hui, Assystem est la première ingénierie nucléaire indépendante européenne et la quatrième mondiale.

Cette évolution et le renforcement des exigences des clients, ainsi que de l'Autorité de Sûreté Nucléaire, ont conduit le Groupe à engager une politique volontariste et ambitieuse de renforcement de la maîtrise des risques nucléaires.

Assystem a ainsi réaffirmé sa responsabilité ainsi que celle de ses partenaires et sous-traitants en édictant une charte de la maîtrise des risques nucléaires.

Cette charte regroupe quatre principes :

- la rigueur dans l'application de l'arsenal juridique de sûreté des clients confortée par un contrôle interne adapté aux enjeux ;
- l'amélioration continue des processus avec un effort de formation ;
- la prise en compte des facteurs sociaux et humains ;
- la confiance dans l'échange et la vigilance pour garantir la transparence.

Ces principes déclinés en engagements sont pilotés grâce à des indicateurs.

Préserver l'environnement de travail et la santé des collaborateurs

S'assurer de la santé des collaborateurs, c'est aussi gérer les risques liés à l'environnement de travail et à l'activité de conseil. Stress, isolement ou encore rythmes décousus des missions, sont sources de risques psychosociaux.

Depuis 2011, 342 personnes ont été formées en France aux risques psychosociaux et à leur prévention dans les pratiques de management. Une commission mixte se réunit deux fois par an afin de veiller à un contrôle des situations de stress et piloter les indicateurs correspondants.

La culture du dialogue social et de la sécurité chez Assystem est garantie au travers de CHSCT* qui veillent aux conditions de travail des collaborateurs.

5.3/ CONDITIONS DE TRAVAIL

Encourager un environnement de bien-être au travail

Dès son entrée chez Assystem, le collaborateur dispose d'un plan d'intégration avec deux entretiens : à un mois et à six mois après son arrivée, qui permet de s'assurer de sa bonne intégration.

Le Groupe veille également à ce que les collaborateurs en poste trouvent un bon équilibre général. Dans cette optique, la charte d'équilibre vie privée/vie professionnelle signée avec les partenaires sociaux en France favorise l'égalité de traitement et promeut un environnement sain et respectueux de la personne. Elle a pour vocation d'offrir à chaque collaborateur la possibilité de trouver un bon équilibre, lui permettant ainsi de faire face à ses contraintes personnelles.

Toujours dans ce souci d'aider à leur épanouissement, Assystem accompagne et encourage les actions de mécénat local portées par des collaborateurs.

* Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.

Enfin, afin d'encourager une culture commune, promouvoir l'esprit d'équipe et faciliter le lien social, Assystem a lancé en 2012 son réseau social d'entreprise : « Connected ». Ce réseau social interne connecte l'ensemble des collaborateurs du Groupe ; un tiers d'entre eux sont des membres actifs du réseau et participent aussi bien à des communautés professionnelles que de loisirs.

Actualités 2014 :

En 2014 de nombreuses actions de team building ont été organisées en France et à l'étranger. En Roumanie, le Social Club a été créé pour renforcer la cohésion et le partage.

C'est un lieu de détente pour faire du sport et se réunir. Les collaborateurs y organisent par exemple une « journée de la famille ».

Partout dans le monde, des événements visant à la cohésion, voient le jour, comme au Canada ou au Royaume Uni.

En France, le partenariat avec le club de rugby Racing Metro propose un cadre de rencontres avec les joueurs de rugby et un échange autour des valeurs du sport et de l'entreprise.

Promouvoir et encadrer le dialogue social

Assystem entretient avec les représentants du personnel et les organisations syndicales un dialogue social visant à favoriser des pratiques et un mode de fonctionnement responsables.

Actualités 2014 :

En 2014, ce dialogue est toujours très actif avec 35 réunions en France entre les organisations syndicales et les délégués du personnel d'Assystem.

Pour la division Energy & Infrastructure d'Assystem en France, ces réunions ont permis la signature d'accords pour trois ans sur l'intéressement collectif et l'égalité professionnelle. En France, un accord de Groupe a été signé concernant la mise en place de régimes de protection sociale complémentaire.

À l'étranger, le dialogue social est aussi une priorité. Par exemple au Royaume-Uni, Assystem consulte ainsi ses représentants sur les sujets de santé, de sécurité et plus généralement sur les conditions de travail. Ces comités consultatifs d'employés sont présents sur les trois sites de Bristol, Preston et Derby et couvrent 800 employés.

6/ ENVIRONNEMENT : PRÉSERVER LES RESSOURCES

Le bilan carbone de 2014 confirme le faible impact des consommations énergétiques du Groupe sur l'environnement : en France, 92% des émissions carbone proviennent des déplacements professionnels et 8% des consommations de gaz naturel et d'électricité. Chaque salarié d'Assystem en France produit 1,16 tonnes équivalent CO₂. L'objectif de réduction de 15% fixé en 2011 est atteint : les émissions de CO₂ au titre des consommations énergétiques et des déplacements professionnels ont diminué d'environ 16%. Néanmoins, Assystem continue ses efforts afin de réduire ses impacts directs et

indirects sur l'environnement. Dans cette optique, le Groupe s'est fixé comme objectif une réduction de son empreinte carbone de 5% (par rapport à 2014) sur la période de 2015 à 2017.

6.1/ MAÎTRISER LES DÉCHETS ET L'ÉNERGIE

Performance énergétique et management environnemental

Assystem adopte en France un management de la performance énergétique de plus en plus pregnant grâce à l'action de sa direction de la mobilité et de l'environnement de travail. Les éco-gestes sont promus en interne au travers du paramétrage des imprimantes, des détecteurs de présence ou encore des éclairages LED.

Au Royaume-Uni, Assystem a procédé à une première certification ISO 14 001 et a développé des outils mesurant la consommation de chaque activité du Groupe. Cela permet une meilleure vision des actions à mener pour améliorer la performance énergétique.

6.2/ AGIR POUR UNE MOBILITÉ RESPONSABLE

Assystem s'est fixé trois objectifs environnementaux en matière de mobilité durable :

- continuer à réduire et optimiser les déplacements notamment par le déploiement de l'auto-partage en France ;
- promouvoir les véhicules électriques dans la flotte d'auto-partage et de véhicules de fonction ;
- inciter au covoiturage interentreprises.

Actualités 2014 :

Le groupe « partagez vos derniers kilomètres » a été mis en place sur le réseau social de l'entreprise, *Connected*. Il permet de prendre contact avec un autre collaborateur pour proposer un partage de taxi ou de véhicule de location afin de diminuer son empreinte carbone.

Assystem en France a procédé au remplacement de la flotte en auto-partage la diminuant de 42 voitures à 28 (soit une réduction de 30%) et y introduisant des véhicules moins polluants (environ la moitié) et quatre véhicules électriques. Dans le cadre de la politique de voyage, le train est désormais privilégié à l'avion et la flotte de véhicules de fonction et de mission (1 400) est aujourd'hui progressivement remplacée pour diminuer son empreinte carbone.

6.3/ PROMOUVOIR UNE INGÉNIERIE DURABLE

L'innovation au service de la société

Les enjeux du développement durable favorisent le déploiement dans le secteur industriel d'une dynamique vertueuse regroupant à la fois performance économique et environnementale. En tant que société d'ingénierie, Assystem contribue à pérenniser ce mouvement et fait de l'innovation un levier pour un monde durable.

L'Assystem Innovation Factory (AIF) est un laboratoire d'expérimentation qui permet à la fois de valoriser les projets innovants, d'assurer une animation globale et de s'inscrire dans une démarche d'innovation participative étendue à l'ensemble du Groupe.

L'AIF permet de faire émerger des projets d'innovation adaptés aux risques et opportunités actuels comme par exemple des matériaux bio composites ou des projets liés à la cybersécurité.

Actualités 2014 :

Trois projets d'innovation répondant aux enjeux de développement durable ont été développés.

- le projet Nuc-Track, porté par Assystem, labellisé par le Pôle Nucléaire de Bourgogne et financé dans le cadre du 17^e appel à projet du Fonds Unique Interministériel, vise la protection des différentes sources radioactives utilisées dans les secteurs du nucléaire, de l'industrie et du médical, notamment lors des phases de transport, phases où ces sources sont les plus exposées et vulnérables ;
- le projet YNMOUV (*Your Next Model Optimized Urban Vehicle*) imagine la mobilité de demain en répondant aux enjeux d'optimisation des moyens de transport du futur, que ce soit dans le domaine du transport, de la mécanique, de la productique, des systèmes embarqués ou de l'intelligence artificielle ;
- le *think tank* sur les EMR (Énergies Marines Renouvelables), un projet international regroupant 15 ingénieurs en France et en Espagne visant à développer l'offre d'Assystem sur les énergies vertes.

La mobilisation du secteur pour le développement durable

Assystem participe activement aux initiatives sectorielles visant à promouvoir ses métiers et à diffuser les bonnes pratiques en matière de sûreté et sécurité.

En France, son implication au sein de la fédération professionnelle SYNTEC Ingénierie, au travers du Club RSE, démontre sa volonté de mettre en place une démarche d'amélioration continue de développement durable et de contribuer à ce que l'ensemble du secteur progresse sur ces thématiques. Les membres du Club RSE se rencontrent trimestriellement pour travailler sur des indicateurs de référence pour le secteur de l'ingénierie. En se fondant sur l'obligation légale résultant de l'article 225 résultant de la loi Grenelle II, il construit des indicateurs qualitatifs et quantitatifs sectoriels à même de répondre à tous les enjeux de développement durable.

D'autres travaux sont en cours avec d'autres fédérations professionnelles ou des donneurs d'ordre afin de nourrir collectivement la réflexion sur ces sujets.

Imaginer la ville de demain

Aujourd'hui, l'ingénierie voit se croiser deux mondes auparavant décorrélés : celui du génie civil et celui de l'intelligence embarquée. Capitalisant sur sa double appartenance aux mondes de l'infrastructure et du produit, Assystem a publié en 2014 un livre blanc « Urbanisation, mobilité et environnement : points de vue d'une société d'ingénierie » sur les enjeux majeurs de la ville

intelligente de demain, et le rôle d'une société d'ingénierie pour accompagner ces changements. C'est pour ouvrir le débat sur ces enjeux que le Groupe a également lancé un cycle d'ateliers sur la ville de demain, organisé en partenariat avec La Villa Numeris (*think tank* spécialisé sur les questions numériques) dans les nouveaux locaux d'Assystem à Issy-les-Moulineaux, première municipalité de France à avoir créé un réseau de quartier intelligent.

Le premier atelier, organisé le 24 septembre 2014, a porté sur le thème de la *smart* mobilité. Plusieurs autres ateliers sont prévus en 2015, toujours sur le thème de la ville intelligente de demain.

7/ ÉTHIQUE DES AFFAIRES : ÊTRE UN ACTEUR LOYAL ET RESPONSABLE SUR LES MARCHÉS

7.1/ PROMOUVOIR UNE ÉTHIQUE DES AFFAIRES

La loyauté des pratiques commerciales est au cœur des préoccupations d'Assystem. Le Groupe s'est montré particulièrement pro-actif sur ce point au Royaume-Uni avec la mise en place de politique d'éthique des affaires qui impose les bonnes pratiques en matière de risque de corruption, de conflits d'intérêts, ... ainsi qu'une politique d'alerte qui protège les employés ayant identifié une pratique des affaires illégale, malhonnête, injuste ou discriminatoire.

Actualité 2014 :

Une Charte de Déontologie existe depuis 2006. Elle vise à promouvoir le respect et l'application loyale et efficace des lois et règlements applicables dans les pays où le Groupe opère. Début 2014, elle a fait l'objet d'une remise à jour et d'une nouvelle diffusion pro-active auprès de tous les collaborateurs du Groupe à l'occasion des vœux du président. Elle est disponible comme les autres groupes politiques spécifiques qui déclinent ses principes en procédures sur l'Intranet. Elle est également disponible sur le site internet de l'entreprise.

Dans une démarche d'amélioration continue, le Groupe travaillera en 2015 sur de nouveaux documents concernant l'éthique des affaires afin de répondre aux exigences de conformité toujours plus importantes.

7.2/ MENER UNE DÉMARCHÉ D'ACHATS RESPONSABLES

Assystem déploie une politique d'achats responsables qui souligne l'importance de la chaîne de valeur et sa responsabilité envers les sous-traitants et fournisseurs. En contrepartie, Assystem leur rappelle leurs engagements et responsabilités en matière de développement durable et de respect des normes internationales. C'est dans cette optique que le Groupe a souscrit en France à la plateforme « e-automation » afin de contrôler la conformité de ses fournisseurs aux exigences légales. Assystem s'engage à les accompagner grâce à un système d'évaluation qui permet d'assurer un suivi des améliorations permanent.

Enfin, des relations privilégiées sont nouées par Assystem avec de nombreuses ESATS (Établissements et Service d'Aide par le Travail) et EA (Entreprise

Adaptée). Elles favorisent l'insertion des personnes handicapées au travers de prestations de sous-traitance portant sur les espaces verts, la mise sous pli, la numérisation, les prestations industrielles, le secrétariat ou encore le traitement des déchets. En 2014, Assystem a déjà fait appel à plus de 20 EA ou ESAT différentes en France.

8/ ENGAGEMENT SOCIÉTAL : PARTAGES DES INTÉRÊTS

8.1/ FAIRE GRANDIR LES FUTURS TALENTS

En France

Fidèle à sa volonté d'accompagnement des élèves-ingénieurs, Assystem a choisi de soutenir des écoles et des universités en conduisant un éventail d'actions diversifié, avec l'ambition de s'impliquer dans la formation des ingénieurs de demain.

Un partenariat privilégié avec le Groupe INSA vise à accompagner les élèves ingénieurs vers la vie active en donnant une chance à chacun(e) grâce au soutien apporté aux actions d'ouverture sociale et d'égalité des chances des fondations des INSA (Lyon et Toulouse).

En 2012, le Groupe a signé le programme « Cordées de la réussite – Convention Diversité » avec la fondation de l'INSA Lyon. Ce partenariat permet la mise en place de bourses, de mentorat mais également l'accueil d'étudiants handicapés dans les effectifs.

Actualité 2014 :

- INSA Lyon
Assystem a participé avec l'INSA Lyon à deux actions "responsabilité sociale de l'ingénieur" : un programme de conférences et des cas pratiques pour aider l'étudiant/futur manager à se comporter de manière socialement responsable. Assystem a également été présent à la quinzaine du handicap par le biais de conférences et de tables rondes.
- INSA Toulouse
Assystem est membre bienfaiteur de la fondation INSA Toulouse. Le Groupe propose des stages, des contrats d'apprentissage et des emplois aux élèves. Des experts du Groupe interviennent dans certains cours et soumettent des cas pratiques et des sujets de recherche et d'innovation aux étudiants. Ainsi, en 2014, Assystem a participé aux « 48h pour innover » de l'école.
- INSA Rouen
En 2013, une chaire académique « *Commissioning & Engineering* » est née de la volonté du Groupe et de l'école de répondre aux besoins du marché. Cette chaire met notamment l'accent sur les compétences requises en ingénierie lors de la phase de *commissioning* (essai et mise en service), étape décisive dans la réalisation d'un projet industriel. Pour compléter l'apport théorique, Assystem offre également des opportunités de stages aux étudiants concernés, pour les préparer au mieux à la réalité des métiers de l'ingénierie.

À l'étranger

Les actions avec les écoles se développent notamment au Royaume-Uni, au Canada et en Allemagne.

Au Royaume-Uni, Assystem est associé avec de nombreuses universités. Parmi elles, Bristol, Lancaster ainsi que l'*University of the West of England* (UWE). Assystem mène un recrutement actif de diplômés et vise à construire avec ces universités des programmes pédagogiques spécifiques. Le Groupe est également partenaire de la *Royal Aeronautical Society* ainsi que *The Institution of Mechanical Engineers* (IMECHE).

Aux États-Unis, Assystem entretient un partenariat avec la *Wichita State University* (WSU) ainsi que la *National Institute for Aviation Research* (NIAR) pour identifier et recruter des diplômés pour les projets sur le marché local (20 diplômés recrutés en 2013). En Allemagne, des collaborations se développent avec des visites dans les universités ainsi que la participation à des forums (notamment avec la *Hochschule Esslingen*).

8.2/ PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL

Renforcer sa présence sur les territoires

Le développement des interactions avec les pôles de compétitivité et les *clusters* est un élément qui participe au dynamisme des territoires. Bénéficiant d'un fort ancrage local, les équipes d'Assystem s'engagent régulièrement au sein de ces structures, sur les activités clés du Groupe.

C'est le cas du *cluster* Descartes/Efficacy sur la ville durable pour lequel Assystem a participé à un projet de « gare intermodale », ou encore le *cluster* Vallée de l'énergie sur l'efficacité énergétique.

Actualité 2014 :

En juillet 2014, Assystem a fondé avec d'autres partenaires (*EFI Automotive, Schneider, ABMI...*) un *cluster* ingénierie nommé « Ingera », en région Rhône-Alpes. L'ingénierie est un atout fort du bassin rhônalpin avec plus de 20 000 emplois et des liens privilégiés avec les industriels. Ce *cluster* a pour but de valoriser l'ingénierie auprès des entreprises, lycées et écoles et de créer un centre de recherche et d'innovation pour stimuler le travail collaboratif écoles-entreprises.

Un exemple d'engagement local en partenariat avec un client

Assystem est l'un des principaux partenaires d'ingénierie du projet international de fusion nucléaire ITER. Le Groupe accompagne ITER et l'agence domestique européenne (*Fusion for Energy*) dans différentes phases de développement du projet (conception, construction, supervision des bâtiments). Fortement impliquée dans le projet et l'écosystème d'ITER, Assystem tient à promouvoir

dans ce cadre un développement à la fois scientifique, humain et territorial. Le Groupe est partenaire officiel des ITER Games depuis 2011, qui permettent à 40 entreprises françaises et internationales et plus de 240 participants de se retrouver chaque année à Vinon-sur-Verdon pour une journée d'épreuves multisports. Le Groupe travaille en partenariat avec la municipalité afin que ce projet vive et participe à un environnement de travail agréable et collectif au sein de la communauté ITER.

Travailler collectivement sur un projet local et social

Dominique Louis a été le parrain de la promotion 2013 des Mines de Nantes. Dans la continuité de cet engagement, le président-directeur général d'Assystem a accepté en 2014 d'être le parrain du programme « La main à la pâte » des Mines de Nantes.

L'objectif de ce programme : donner le goût de la science aux plus jeunes, travailler ensemble sur un projet local, en faisant participer les collaborateurs à la préparation et à la réalisation d'actions pédagogiques et scientifiques dans le primaire et le secondaire.

8.3/ INVESTIR POUR LA SOCIÉTÉ

Assystem intègre les réflexions de la profession et du monde économique pour nourrir sa vision et son intelligence collective sur les pratiques responsables. Le Groupe a ainsi poursuivi sa mobilisation, déployant des initiatives diversifiées en France et à l'international pour répondre aux grands enjeux de société.

Un rôle auprès des décideurs

Par l'intermédiaire de son président-directeur général, Dominique Louis, Assystem collabore 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 constructif avec les décideurs politiques et les acteurs économiques visant à mettre « *l'Homme au cœur de l'entreprise et l'entreprise au cœur de la Cité* ».

Des actions de mécénat

- Mécénat sportif

Depuis 2012, Assystem est fier de soutenir les écoles de rugby du Racing Métro 92 et l'action d'insertion sociale qu'elles réalisent auprès des jeunes. Porteuses d'un véritable projet de développement personnel et d'intégration par le rugby, ces écoles visent à accueillir près d'un millier d'élèves âgés de moins de 21 ans dans une structure dédiée et qualifiée à l'enseignement de ce sport.

- Mécénat culturel et historique

Parce que le développement durable se nourrit du devoir de mémoire et de solidarité intergénérationnelle, Assystem est un des mécènes de Mission du centenaire de la guerre 14-18.

Un engagement caritatif et citoyen

La solidarité est une valeur commune et diffusée partout dans le monde. Assystem soutient et accompagne ses collaborateurs dans leurs engagements citoyens. Ces initiatives sont le plus souvent décidées et pilotées au niveau local pour être au plus près des préoccupations des communautés avec lesquelles les salariés qui s'impliquent interagissent. C'est le cas, par exemple, au Canada, grâce à des actions auprès de Cancer NGO et School ENA aerospace, ou encore au Royaume-Uni avec le programme CLIC Sargent qui lutte contre le cancer des plus jeunes.

Parmi les informations demandées par le décret d'application de l'article 225 de la loi Grenelle II, les thématiques suivantes ont été exclues du chapitre RSE, aux vues de leur faible pertinence au regard de l'activité du groupe Assystem :

- moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions ;
- mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ;
- mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets ;
- prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité ;
- consommation d'eau et approvisionnement en eau fonction des contraintes locales ;
- consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation ;
- utilisation des sols ;
- adaptation aux conséquences du changement climatique ;
- mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité ;
- mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs.

Par ailleurs, il n'y a pas au passif du bilan du Groupe de provisions et garanties pour risques en matière d'environnement.

9/ RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES CONSOLIDÉES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

Exercice clos le 31 décembre 2014

Aux actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société Assystem, désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le Cofrac sous le numéro 3-1048 ⁽¹⁾, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2014 (ci-après les « Informations RSE »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du Code de commerce.

Responsabilité de la société

Il appartient au conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les informations RSE prévues à l'article R.225-105-1 du Code de commerce, préparées conformément au protocole utilisé par la société, (ci-après le « Référentiel ») disponible sur demande au siège de la société et dont un résumé figure dans le rapport de gestion.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L.822-11 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes d'exercice professionnel et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité du commissaire aux comptes

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R.225-105 du Code de commerce (attestation de présence des Informations RSE) ;

- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au Référentiel (avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de quatre personnes entre janvier et avril 2015, sur une durée de huit semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en matière de RSE.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé sur la sincérité, à la norme internationale ISAE 3000 ⁽²⁾.

➤ 1. Attestation de présence des Informations RSE

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R.225-105-1 du Code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R.225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L.233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L.233-3 du Code de commerce avec les limites précisées dans la partie « Les indicateurs clés et précisions méthodologiques » du chapitre « Rapport sur la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) 2014 » du rapport de gestion.

Sur la base de ces travaux, et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

(1) Dont la portée est disponible sur le site www.cofrac.fr

(2) ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

► 2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons mené sept entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes ⁽³⁾ :

- au niveau de l'entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- au niveau d'un échantillon représentatif de sites que nous avons sélectionnés ⁽⁴⁾ en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente 24% des effectifs et entre 28% et 36% des informations quantitatives environnementales publiées.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les informations RSE ne peut être totalement éliminé.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Neuilly-sur-Seine, le 10 avril 2015

L'un des commissaires aux comptes,

Deloitte & Associés

Bénédicte Sabadie-Faure

Associée

Julien Rivals

Associé, Sustainability Services

(3) **Informations quantitatives et qualitatives sociales** : effectif total (dont % de contrats permanents, % de femmes, % de salariés de plus de 45 ans, % de salariés handicapés) ; nombre d'embauches ; nombre de licenciements ; taux d'absentéisme ; taux de fréquence des accidents du travail ; taux de gravité des accidents du travail ; effectif formé au cours de l'année ; nombre total d'heures de formation ; durée moyenne des formations suivies ; nombre de réunions en France entre les organisations syndicales et les délégués du personnel ; renégociation de l'accord égalité hommes/femmes pour 3 ans a été opérée au sein de la division Energy & Infrastructure d'Assystem en France.

Informations quantitatives et qualitatives environnementales : émissions de gaz à effet de serre en TéquCO₂ ; émissions de TéquCO₂ par personne et par an ; Km/personne parcourus en voiture lors des déplacements professionnels ; Km/personne parcourus en avion lors des déplacements professionnels ; développement du projet YNMOUV (Your Next Model Optimized Urban Vehicle).

Informations qualitatives sociétales : remise à jour et diffusion de la charte déontologique auprès de tous les collaborateurs du Groupe ; partenariat aux Etats-Unis avec la Wichita State University ainsi que la National Institute for Aviation Research pour identifier et recruter des diplômés pour les projets sur le marché local.

(4) Les établissements de Toulouse, Vitrolles, Saint-Priest et Belfort.



CONCEPTION ET RÉALISATION
agence **aristophane**

PARUTION
AVRIL 2015

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

A NEW PATH TO GROWTH



WWW.ASSYSTEM.COM