NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

COMMUNICATION SUR LE PROGRES (COP)
2015

Bertrand Dalaison
Président

37, rue de Neuilly
92110 Clichy

Phone: +33 (0)1 41 05 39 01
Mobile: +33 (0)6 09 69 90 27
Fax: +33 (0)1 41 05 39 09

bertrand.dalaison@applium.fr

Alix Ponsada
Directrice Générale

37, rue de Neuilly
92110 Clichy

Phone: +33 (0)1 41 05 39 07
Mobile : +33 (0)6 14 73 12 95
Fax: +33 (0)1 41 05 39 09

alix.ponsada@applium.fr

Référence : PNU/BD0217/01	Version 1	20 février 2017	Nombre de pages : 8

Contenu

1 Introduction 3
1.1 Droit de l'homme 4
1.2 Droit du travail 4
1.3 Environnement 5
1.4 Anti-corruption 6
2 Environnement de travail 7
3 Culture d'entreprise 8

1 INTRODUCTION

Nous souhaitons réaffirmer publiquement notre attachement aux valeurs portées par le Pacte Mondial des Nations Unies. La Direction d'Applium s'engage fermement à soutenir les 10 principes fondamentaux définis par le Pacte.

Dans le cadre de nos activités, limitées au territoire français, les principes suivants d'appliquent de manière évidente, sans nécessiter d'actions particulières :

- Principe 1 : Les entreprises doivent promouvoir et respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan international ;
- Principe 2 : Les entreprises ne doivent pas se faire complices de violations des droits fondamentaux.
- Principe 4 : Élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ;
- Principe 5 : Abolition effective du travail des enfants ;

Les principes suivants ont fait l'objet d'actions spécifiques de la part de la Direction d'Applium il y a déjà de nombreuses années :

- Principe 3 : Les entreprises devraient respecter l'exercice de la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective
- Principe 6 : Élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession.
- Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Le respect de ces trois principes fait partie des valeurs soutenues par Applium et ses fondateurs dès la création de la société en octobre 2002. Les actions pour défendre et promouvoir ces valeurs sont en place depuis de nombreuses années et n'ont pas nécessité d'actions complémentaires en 2015. Il s'agit simplement de veiller de manière continue à ce que ces 3 principes soient respectés par l'ensemble des salariés d'Applium et par ses partenaires immédiats.

En 2015, nos actions ont principalement été menée en faveur de l'environnement, pour lequel il existe de nombreux axes de progrès.

Dans un contexte économique difficile qui pourrait nous inciter à minimiser nos efforts, nous souhaitons au contraire accroitre nos actions, auprès de nos salariés mais également auprès de l'ensemble des acteurs de notre écosystème, afin de générer une croissance durable, répondant aux enjeux d'un développement responsable et sociétal.

Nous réitérons notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies pour les années 2016 et 2017.

1.1 DROIT DE L'HOMME

Assessment, policy and goals
La protection et le respect des Droits de l'Homme fait partie des valeurs des Dirigeants de la société Applium. Nous veillons en particulier à ce que nos collaborateurs, clients et fournisseurs respectent ces valeurs.
Nous veillons à ce que nos clients et fournisseurs soient engagés dans des actions allant dans ce sens. Nos contrats fournisseurs incluent une clause qui les engage à respecter ces droits fondamentaux.

Implementation
Nos salariés et fournisseurs disposent de nombreux moyens leur permettant de remonter toute réclamation potentielle :

- Accès facilité à la direction de l'entreprise
- Délégués du personnel
- Boîte mel de communication confidentielle

Measurement of outcomes
Aucune réclamation d'un salarié ou d'un tiers concernant un non-respect éventuel des Droits de l'Homme n'a été constatée en 2015.

1.2 DROIT DU TRAVAIL

Assessment, policy and goals
Applium est une entreprise à taille humaine. Notre réussite passe indiscutablement par la qualité et la stabilité de nos équipes, en particulier dans un marché où les ressources sont très recherchées.

Chez Applium, nous gardons en tête qu'un salarié qui n'est pas satisfait de ses relations avec l'entreprise et trouvera sans aucune difficulté un autre employeur. Notre objectif est de tout faire pour éviter d'en arriver à une telle situation.

Nous sommes soucieux de maintenir des relations humaines simples, basées sur la confiance et la volonté

Implementation
Nos salariés et fournisseurs disposent de nombreux moyens leur permettant de remonter toute réclamation potentielle :

- Accès facilité à la direction de l'entreprise
- Délégués du personnel
- Boîte mel de communication confidentielle

Measurement of outcomes
Aucune réclamation d'un salarié ou d'un tiers concernant un non-respect éventuel du Droit du travail n'a été constatée en 2015.

Plus de 65% des contrats signés par Applium avec ses clients et plus de 95% avec ses fournisseurs incluaient une clause d'engagement de respect du droit du travail.

1.3 ENVIRONNEMENT

Assessment, policy and goals
La protection de l'environnement est une valeur forte des fondateurs d'Applium. Nous sommes parfaitement conscients de la nécessité de prendre des mesures immédiates et drastiques pour protéger l'environnement.

Implementation
Plusieurs actions sont menées de manière continue :

- Limitation des réunions physiques impliquant des déplacements, au profit de réunions téléphoniques (mise en place de la solution Microsoft Skype en 2015 pour des appels en visioconférence et des réunions de travail dématérialisées)
- Remplacement progressif des véhicules du parc automobile par des véhicules électriques (20% du parc à ce jour, objectif de 50% à fin 2018)
- diminution du rythme de remplacement des matériels électroniques (PC, imprimantes, téléphones...)
- communication interne visant à limiter l'impression de documents
- remplacement des tasses de café jetables par des tasses en porcelaine réutilisables
- recyclage des capsules de café
- Remplacement des serveurs informatiques par des serveurs basse consommation et faible dispersion calorifique

En 2015, en complément des actions récurrentes listées ci-dessus, les actions suivantes ont été menées :

- Remplacement des éclairages traditionnels de bureaux par des éclairages LED entrainant une forte diminution de la consommation électrique et du conforte pour les salariés
- Mise en place de l'envoi des commandes et factures dématérialisées avec les clients et fournisseurs. A fin 2015, 30% des factures envoyées aux clients étaient dématérialisées (aucun envoi par courrier), ainsi que 80% des commandes adressées aux fournisseurs. 27% des factures adressées par des fournisseurs étaient dématérialisées.
- Réponse aux appels d'offres publics uniquement de manière dématérialisée, via des places de marché

Measurement of outcomes
Les efforts concernant le respect de l'environnement sont gérés directement par la direction d'Applium.

Nous essayons chaque année d'aller un peu plus loin, en bénéficiant des avancées technologiques (véhicules propres, serveurs basse consommation...) et des nouveaux services (traitement des déchets...).

1.4 ANTI-CORRUPTION

Assessment, policy and goals
La Direction d'Applium n'a jamais été confrontée à des problèmes de corruption.

Toute démarche d'un tiers (Client ou fournisseur) dans ce sens aurait pour conséquence une rupture immédiate du contrat qui nous lie avec lui.

Le Président d'Applium est Responsable de l'Ethique.

Implementation
Une note interne rappelant aux collaborateurs la nécessité de respecter des bonnes pratiques en matière de transparence et d'éthique est communiquée à chaque nouveau salarié.

Nos contrats vis à vis des fournisseurs intègrent systématiquement des clauses contre la corruption et les pots-de-vin.

Measurement of outcomes
La Direction Générale d'Applium signe tous les contrats clients et fournisseurs. Aucun salarié ne peut se retrouver dans une situation où il peut être soumis à des actes de corruption.

Aucune plainte n'a été formulée vis à vis d'Applium ou d'un de ses salariés en 2015.

2 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Applium est une entreprise à taille humaine. Notre réussite passe indiscutablement par la qualité et la stabilité de nos équipes, en particulier dans un marché où les ressources sont très recherchées.

Chez Applium, nous gardons en tête qu'un Consultant qui n'est pas satisfait de ses relations avec l'entreprise et de la qualité de ses missions trouvera sans aucune difficulté un autre employeur. Notre objectif est de tout faire pour éviter d'en arriver à une telle situation.

Pour maintenir une forte stabilité, nous investissons en permanence du temps et de l'argent afin de maintenir un environnement où les salariés peuvent s'épanouir professionnellement et mener à bien leurs missions dans le contexte le plus favorable qui soit. Nous sommes soucieux de maintenir des relations humaines simples, basées sur la confiance et la volonté réciproque de progresser ensemble.

Lors de la phase de recrutement, nous définissons avec chaque candidat les objectifs professionnels, à court et moyen terme : type de missions souhaitées, évolution de carrière envisagée (vers d'autres domaines fonctionnels, vers du pilotage de projet, vers des fonctions d'encadrement…), mobilité géographique…

En réponse à ces souhaits, Applium propose à ses salariés :

- de suivre des formations (SAP, management, langue anglaise, …). En moyenne, nos salariés suivent 10 jours de formation chaque année.
- de passer des certifications permettant de valoriser leur expérience vis-à-vis des clients
- de privilégier des missions qui correspondent à leurs souhaits en termes d'évolution et de nature de prestation. Clairement, entre deux missions possibles, nous ne choisissons pas nécessairement la mission la plus intéressante financièrement, mais celle qui présente le plus d'intérêt et qui correspond le mieux aux attentes de chaque salarié.

Ces souhaits sont formalisés par écrit au moment de la proposition de recrutement et sont suivis tout au long de la carrière chez Applium, dans le cadre de réunions annuelles.

Ces réunions donnent l'opportunité à chacun de discuter ouvertement de questions professionnelles, en dehors de l'environnement quotidien habituel, afin :

- de définir clairement les responsabilités et les objectifs individuels
- d'identifier les points forts et les axes d'amélioration, à la fois pour le salarié et pour l'entreprise
- de prendre en compte les attentes individuelles, pour favoriser l'acquisition de nouvelles compétences
- d'examiner les options d'évolution de carrière (changement de fonction, évolution dans le métier, les responsabilités, …)
- de reconnaître la contribution de chacun à la réalisation des objectifs de la société.

3 CULTURE D'ENTREPRISE

Pour les entreprises de services informatiques, dont les salariés interviennent le plus souvent chez les clients, la principale difficulté consiste à créer un véritable esprit d'équipe et un sentiment d'attachement à l'entreprise.

Pour créer cette culture d'entreprise, Applium a mis en place un certain nombre d'outils et de pratiques :

- Organisation régulière de séminaires, de soirées, de week-end, …
- Mise en place d'un intranet facilitant les échanges et le transfert d'informations vers les consultants :
  - Trombinoscope,
  - Photos des soirées et séminaires,
  - Base de données des documents administratifs, légaux et conventionnels, des formulaires, des règles de fonctionnement, …
  - Demandes de congés et RTT en ligne
  - Suivi des cooptations (concours permettant à chacun de gagner des points en fonctions de nombre de CV envoyés, de candidats reçus / retenus, …)
  - Liens vers des sites d'informations techniques SAP
  - Liste des livres SAP disponibles dans la bibliothèque Applium,
  - …
- Envoi régulier de messages d'information sur des sujets divers :
  - Vie de l'entreprise (résultats semestriels et annuels, affaires gagnées, nouveaux embauchés…)
  - Informations sur le marché SAP et la vie de l'entreprise SAP
  - …
- Sponsoring d'évènements sportifs auxquels participent certains salariés (Applium sponsorise une équipe de football et plusieurs salariés dans le cadre d'évènements sportifs)