



# RAPPORT RSE 2016

---

Politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ACENSI

acensi

---

# accenergy



« Face à la mondialisation et aux progrès de la technologie des communications de ces dix dernières années, le monde de l'entreprise a du faire face à de nouvelles problématiques : pratiques commerciales douteuses, manquement à l'éthique d'entreprise, méfiance des consommateurs et des investisseurs envers les compagnies...

C'est pourquoi ACENSI s'est engagée depuis 2010 à intégrer les valeurs humaines, sociales et environnementales au coeur de ses préoccupations.

Parce que la croissance de notre société doit se faire en osmose avec un environnement sain et durable, celle-ci participe à cette dynamique en mettant en place des solutions de développement durable : répondre aux besoins en énergie, optimiser l'utilisation des ressources, privilégier le dialogue, l'innovation sociétale et la diversité sont des défis à relever.

Notre engagement à cette politique est plus que jamais d'actualité, avec une volonté affirmée de respecter et de faire respecter ces principes. »



Thibault BLIN  
Directeur Général

## À PROPOS D'ACENSI



Entreprise dynamique et à taille humaine sur le marché des ESN, ACENSI propose des solutions de conseil en systèmes d'information à des entreprises de tailles et de secteurs d'activités divers. ACENSI possède plusieurs implantations en France et à l'international.

## SON AMBITION

Développer ses activités et partenariats tout en plaçant les valeurs humaines, sociales et environnementales au coeur de ses préoccupations.

## SES OBJECTIFS

- 1 Evoluer en prenant compte des attentes de la société.
- 2 Améliorer la qualité, anticiper les besoins futurs, innover.
- 3 Générer un sens lisible et cohérent pour toutes ses parties prenantes, dans une approche globale et pour une performance globale.
- 4 Renforcer sa vigilance sur les risques économiques, environnementaux et sociaux.

## POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Notre Politique de Développement Durable s'articule autour de 4 grandes thématiques : la protection et le respect de l'environnement, l'accompagnement des salariés, la non-discrimination et l'égalité des chances, la déontologie et l'éthique.



ACENSI est adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2010.

## LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

### Droits de l'Homme

- 1 Promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.
- 2 Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

### Environnement

- 3 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
- 4 Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- 5 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### Normes internationales du travail

- 6 Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- 7 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- 8 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- 9 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

### Lutte contre la corruption

- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



PROTECTION & RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

P.06



ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

P.18



NON-DISCRIMINATION & ÉGALITÉ DES CHANCES

P.32



DÉONTOLOGIE & ETHIQUE

P.38



# PROTECTION & RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

RAPPORT DES ACTIONS MENÉES



<b>1   RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT DANS NOS ACTIVITÉS</b> .....	08
ÉCONOMIES D'ÉNERGIE .....	08
ACHATS RESPONSABLES .....	09
GESTION DES DÉCHETS .....	10
<b>2   PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT</b> .....	12
SENSIBILISATION AUX COMPORTEMENTS RESPONSABLES .....	12
ACTIONS DE MÉCÉNAT .....	15
<b>3   MESURE DES RÉSULTATS</b> .....	16
CHIFFRES CLÉS .....	16
DIAGNOSTIC CARBONE .....	16
NOS OBJECTIFS 2017 .....	17

Que ce soit à l'embauche ou tout au long de sa carrière, chaque salarié d'ACENSI est invité à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et à préférer les outils de travail les plus respectueux de l'environnement dans l'exercice de ses fonctions. Pour son fonctionnement, ACENSI a privilégié l'usage de technologies respectueuses de l'environnement et le recyclage.

## ÉCONOMIES D'ÉNERGIE

### SERVEURS ET CONSOMMATION ÉLECTRIQUE

La direction technique d'ACENSI a depuis longtemps favorisé des postes et serveurs informatiques peu consommateurs en énergie (serveurs PowerEdge R210 conçus selon la norme Energy Smart).

L'utilisation de Wattmètres permet à ACENSI de vérifier la consommation électrique effective de toute son infrastructure. Cela permet de prendre les bonnes décisions et d'écarter les produits qui avaient des spécifications plus alléchantes que la réalité.



#### Outil de monitoring

Depuis 2015, la Direction technique utilise un outil de monitoring pour la consommation en temps réel des équipements informatiques. L'outil indique la consommation instantanée (en vert) et la consommation depuis la mise en place (en bleue), ré-initialisée tous les ans. L'outil peut retracer l'historique des consommations.



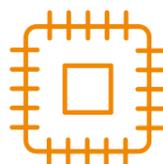
#### Matériel éco-responsable

Notre Direction technique fait également des choix de matériel peu consommateur en énergie comme les PC All-in-One, et réalise ses achats auprès de fournisseurs éco-citoyens.



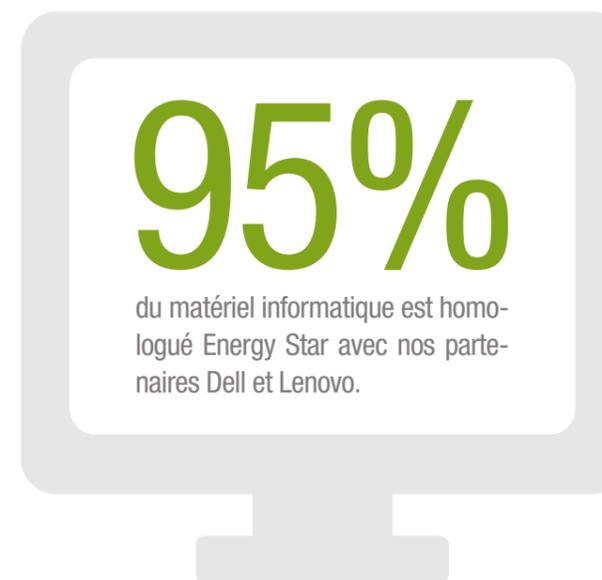
#### Arrêts automatisés

En 2016, la Direction technique a mis en place un script pour éteindre automatiquement tous les PC des salariés d'ACENSI, systématiquement la nuit et le week-end.



#### Processeurs du futur

La migration vers des processeurs Intel dernière génération et peu consommateurs est actuellement à l'étude.



### RENOUVELLEMENT MATÉRIEL INFORMATIQUE

ACENSI privilégie le renouvellement des postes (pas de remplacement systématique).

Une partie du matériel informatique est revendu aux collaborateurs d'ACENSI (téléphones portables, ordinateurs...) pour donner une seconde vie à ces équipements.

### CLIMATISATION ET ECLAIRAGE

La climatisation des locaux d'ACENSI est automatiquement coupée le week-end pour favoriser des économies d'énergie. Tous les néons ont été remplacés par des LED, pour favoriser les économies d'énergie.



Depuis 2016, une initiative de la Direction technique d'ACENSI permet aux collaborateurs de venir récupérer du matériel informatique qui devait être jeté (disques durs, carte graphique...), proposant ainsi une nouvelle manière de recycler !

## ACHATS RESPONSABLES

Par le biais de sa Charte Achats, ACENSI s'est engagé à orienter ses choix immobiliers, commerciaux et de fournitures en cohérence avec sa politique RSE (eco-gobelets, papier, cartouches d'encre, stylos recyclés...). Toutes les fournitures de bureau sont commandées auprès d'un fournisseur certifié ISO 14 001.

Les collaborateurs d'ACENSI utilisent du papier d'impression provenant d'industries certifiées de la norme de développement durable ISO14001 (papier 75 g/m2 « Eco & Light » nécessitant peu de ressources naturelles et une consommation de bois, eau et énergie inférieure à celle requise pour un papier standard 80g).

## GESTION DES DECHETS

### GESTION DES DÉCHETS PAPIER

ACENSI pousse ses collaborateurs à limiter l'impression des documents aux cas de forte nécessité et sa Direction Administrative et Financière privilégie au quotidien la dématérialisation des documents.



#### Imprimantes et Fax

Toutes les imprimantes ont été remplacées par des imprimantes recto/verso et la fonction « recto/verso » est activée par défaut.

En 2012, ACENSI est passé au « Fax to mail » : un fax nouvelle génération a été acquis afin de traiter la réception des fax par email, sans impression systématique. Cela permet d'économiser l'impression inutile de plus de 1 500 feuilles de papier sur l'année (réception de publicités, envoi et réception de fax pour commandes/appels d'offre...).



#### Titres restaurants

En 2014, ACENSI a dématérialisé les titres restaurant distribués mensuellement à ses collaborateurs en attribuant à chacun une Carte Tickets Restaurant fonctionnant comme une carte de crédit.

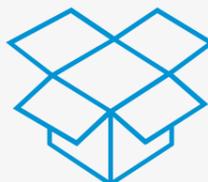
Le montant des titres restaurant est chargé chaque mois sur la carte, ce qui permet l'économie de l'impression de plusieurs dizaines de milliers de tickets restaurant papier.



#### Cartes de visite en web to print

Début 2016, ACENSI a mis en place une procédure d'impressions en « Web to print » qui propose à ses collaborateurs un outil virtuel d'impression de cartes de visite et de documents de communication. Les collaborateurs peuvent désormais renseigner leurs informations de contact directement sur internet, sans passer par l'impression d'une demande papier.

Ce nouvel outil permet également d'effectuer des commandes groupées afin de limiter le stockage de papier et l'impact généré par le transport de marchandises.



#### Espace de stockage et communication digitale

ACENSI propose un espace de stockage important et garantit la sauvegarde des documents afin d'éviter les impressions inutiles.

La newsletter mensuelle interne est exclusivement électronique depuis le mois de Juin 2011.



### GESTION DES AUTRES DÉCHETS

ACENSI a mis en œuvre plusieurs actions pour réduire au minimum la production de déchets par ses collaborateurs : gobelets en plastique, journaux, cartouches d'encre, fournitures... ACENSI privilégie le recyclage et les produits de substitution.

#### Gobelets en plastique

Pour ses événements externes (salons, événements étudiants...), ACENSI a fait réaliser des éco-gobelets pour la consommation de boissons et de pop-corn.

Ainsi, plutôt que d'utiliser des gobelets en plastique et des cornets à pop-corn jetables, ACENSI incite les participants à adopter un comportement écoresponsable en utilisant un gobelet réutilisable qui est aussi recyclable.

Ces gobelets réutilisables et recyclables ont été finalement adoptés par les collaborateurs qui s'en servent pour consommer de l'eau chaque jour sans utiliser des gobelets en plastique jetables.



#### Recyclage des journaux et magazines

Durant l'été 2015, ACENSI a lancé une campagne de recyclage des journaux et magazines. Tous les vendredis après-midi, une collecte est effectuée par le Service Communication afin de récupérer les magazines « usagés » de nos collaborateurs dans l'optique de leur offrir une deuxième vie.

Le principe est double : permettre de renouveler notre panel de magazines pour notre espace d'accueil mais également proposer une bibliothèque collaborative pour nos salariés qui peuvent venir piocher dans les ouvrages disponibles.

#### Cartouches d'encre

Dans l'objectif de recycler notre matériel informatique, ACENSI fait remplir à nouveau les cartouches d'encre vides afin de s'en resservir sans gaspillage de plastique. Nos collaborateurs s'engagent dès l'intégration à imprimer en priorité en noir et blanc.

#### Consommables

Le placard des fournitures de bureau n'est pas en libre accès pour les salariés. Les fournitures sont mises à disposition par les assistantes managers qui assurent le suivi de leur consommation.

### SENSIBILISATION AUX COMPORTEMENTS RESPONSABLES

Que ce soit à l'embauche ou tout au long de sa carrière, les responsabilités de chaque salarié face à l'environnement lui sont rappelées:

1

Il est invité à appliquer le principe de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

2

Il est encouragé à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

3

Il s'engage à préférer les outils de travail les plus respectueux de l'environnement dans l'exercice de ses fonctions.

#### SENSIBILISATION DÈS L'INTÉGRATION

Lorsqu'un nouveau collaborateur rejoint ACENSI, il lui est remis un livret d'accueil comprenant différents documents concernant le fonctionnement de l'entreprise. Parmi eux, une charte de bonne conduite environnementale est à signer par chaque nouvel entrant dans la société. Celle-ci présente l'impact des activités sur l'environnement et les engagements du collaborateur pour le limiter.

Ces engagements leur sont rappelés dans le « Code de Conduite Interne et Professionnel » d'ACENSI.

Depuis 2010, une « baseline environnementale » est apposée sur toutes les signatures électroniques de nos collaborateurs pour encourager les destinataires à n'imprimer les mails qu'en cas de réelle nécessité.

# DOCUMENT DE BONNE CONDUITE ENVIRONNEMENTALE

## DOCUMENT DE BONNE CONDUITE ENVIRONNEMENTALE

### Charte du Consultant

NOM : *Acensi*  
 PRENOM : *Jean Baptiste*  
 ADRESSE : *3 rue des champs, 77500 Paris*

Ce document a pour but de favoriser la démarche d'ACENSI à participer à la protection de l'environnement. Merci de lire les points clés qui vont suivre et de les appliquer assidument au travail.

1. Eteindre son poste de travail à chaque fin de journée afin d'économiser l'énergie.
2. Eteindre la lumière de son bureau en fin de journée afin d'économiser l'énergie.
3. S'engager à imprimer en noir et blanc et en recto/verso aussi souvent que possible.
4. Assurer le tri des déchets grâce aux poubelles prévus à cet effet.
5. Opter pour le covoiturage ou les transports en commun pour le trajet quotidien domicile-travail et les déplacements professionnels.
6. Adopter des méthodes de travail économes en ressources (papier, stylos, etc.)

Fait à *Tour-mange-la-Défense*, le *02/12*  
 Signature, précédée de la mention « Lu et approuvé »

*Lu et approuvé*



(912) 555-1234 / hello@yourwebsite.com  
 1600 Pennsylvania Ave NW, Washington, DC 20500, United States of America

#51 - Mars 2016

# La Newsletter #51 acensi

Retrouvez les chiffres clés ACENSI en 2015

**Le réseau s'active !**  
ACENSI a inauguré ses nouveaux locaux à Lille et Orléans à l'occasion d'une soirée et d'un afterwork.  
Découvrez les événements

**Interview RTE : Projet InfoLiaison #AMOA #CONSEIL**  
Retrouvez l'interview de Damien, consultant chez RTE, qui nous présente le projet InfoLiaison.

**CONSEIL N°1**  
acensi OPERATEUR D'OXYGENE  
Eteignez votre ordinateur tous les soirs pour améliorer ses performances et réduire sa consommation d'énergie.

acensi

### COMPORTEMENTS ÉCONOMES EN RESSOURCES

Les collaborateurs d'ACENSI sont sensibilisés à adopter des comportements économes en ressources (affiches pour limiter l'utilisation des gobelets plastique, mise à disposition d'éco-gobelets...).

ACENSI utilise une multitude d'outils de communication pour faire passer ces messages : newsletter, affichage, signature électronique, emailing interne... Ce sont des outils du quotidien pour tous ses collaborateurs.

Ces actions ont donné l'idée à certains collaborateurs d'ACENSI d'entreprendre eux-mêmes des initiatives pour l'adoption de comportements économes en ressources. Par exemple, une assistante manager a souhaité communiquer directement à ses collègues sur l'usage des gobelets réutilisables plutôt que des gobelets jetables et d'apposer le nom de chaque salarié sur ces gobelets réutilisables pour éviter le gaspillage. Un développeur a également organisé une collecte de gobelets jetables usagés pour la réalisation d'un projet personnel créatif.

### MOYENS DE TRANSPORT

Nous mettons en place une politique d'incitation pour nos salariés afin qu'ils optent pour le covoiturage ou les transports en commun pour le trajet quotidien domicile-travail et leurs déplacements professionnels.

**CONSEIL N°2**  
acensi OPERATEUR D'OXYGENE  
Pensez à recycler votre matériel usagé !  
Cliquez pour en savoir plus recyclage

**CONSEIL N°3**  
acensi OPERATEUR D'OXYGENE  
A l'approche des beaux jours, pensez à venir au boulot à vélo !

**CONSEIL N°1**  
acensi OPERATEUR D'OXYGENE  
Eteignez votre ordinateur tous les soirs pour améliorer ses performances et réduire sa consommation d'énergie.

## ACTIONS MÉCÉNAT

ACENSI entreprend régulièrement des initiatives pour la protection de l'environnement en soutenant financièrement des associations.



### ASSOCIATION IKAMAPERU

En 2010, ACENSI a soutenu l'association Ikamaperu pour la protection de 18 000 hectares de forêt primaire d'une exceptionnelle biodiversité.



### CHALLENGE MAKAY

En 2013, ACENSI contribue à la lutte contre la déforestation en participant au Challenge Makay. ACENSI participe ainsi via l'association Projets Plus Actions à la reforestation du massif du Makay (Madagascar) en faisant planter des arbres à chaque signature de nouveaux contrats !



### RALLYE AÏCHA DES GAZELLES

Depuis 2016, ACENSI s'est engagé en tant que sponsor mécène de l'équipage « Tanjaouiates » à la 27<sup>ème</sup> édition du Rallye AÏCHA des Gazelles qui aura lieu en mars 2017 au Maroc. Depuis 1990, le Rallye des Gazelles est le seul rallye 100% féminin où sont représentées 33 nationalités. C'est le seul rallye certifié ISO 14 001 citoyen et responsable. Le minimum de distance parcourue compte, peu importe la vitesse.

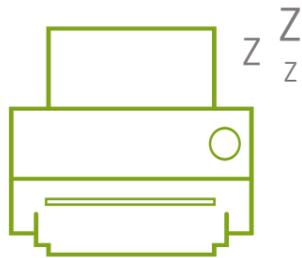
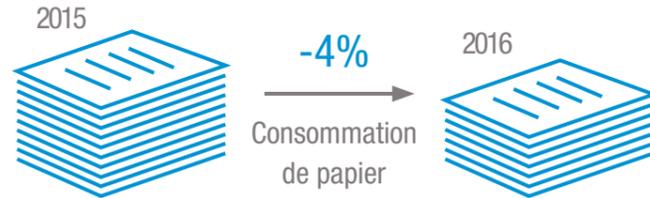


## PLUS DE 500 ARBRES PLANTÉS

L'engagement d'ACENSI auprès de l'association Projets Plus Actions a permis la plantation de 500 arbres depuis 2013. L'objectif pour les années à venir est d'accentuer cet engagement auprès d'une ou plusieurs associations.

## CHIFFRES CLÉS

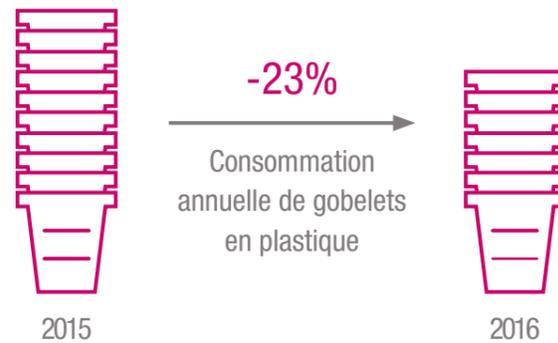
Grâce à sa politique de sensibilisation auprès de ses collaborateurs, la consommation annuelle de papier par collaborateur a diminué de 4% entre 2015 et 2016.



**1500**  
Feuilles de papier économisées

Grâce à l'achat de notre fax nouvelle génération, ACENSI a évité l'impression inutile de plus de 1500 feuilles de papier sur l'année (réception de publicités, envoi et réception de fax pour commandes/appels d'offre...).

Grâce à la mise à disposition de gobelets réutilisables et aux initiatives de nos collaborateurs, notre consommation annuelle de gobelets en plastique jetables par collaborateur a diminué de plus de 23% entre 2015 et 2016. Notre objectif est de poursuivre dans cette voie afin de supprimer définitivement les gobelets plastiques.



## DIAGNOSTIC CARBONE

Depuis 2013, ACENSI réalise un Diagnostic Carbone via le Programme Action Carbone de la Fondation GoodPlanet. Le diagnostic carbone est effectué sur le périmètre du siège d'ACENSI (les consultants d'ACENSI étant en mission en dehors des locaux du Groupe). Cela permet à ACENSI de suivre ses émissions et d'identifier les domaines sur lesquels concentrer ses efforts d'une année sur l'autre.

En 2015, les émissions d'ACENSI s'élevaient à 2,43 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> par collaborateur.

Pour 2016, le diagnostic carbone dévoile que les émissions s'élèvent à 1,83 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> par collaborateur, soit une baisse de près de 25% de nos émissions globales. Cette baisse s'explique notamment par la réduction du nombre de véhicules de société mis à la disposition de nos salariés du siège.



## NOS OBJECTIFS 2017

1

Effectuer la migration vers des processeurs Intel dernière génération pour faciliter les économies d'énergie

2

Profiter du déménagement prévu en 2017 pour optimiser l'efficacité énergétique des bureaux (mobilier, éclairage...)

3

Étudier la mise en place d'une politique de développement durable en vue d'une certification ISO 14 001 à terme.

## ACENSI 2016 DE JANVIER 2016 À DÉCEMBRE 2016

VOS CALCULS | DÉCONNEXION



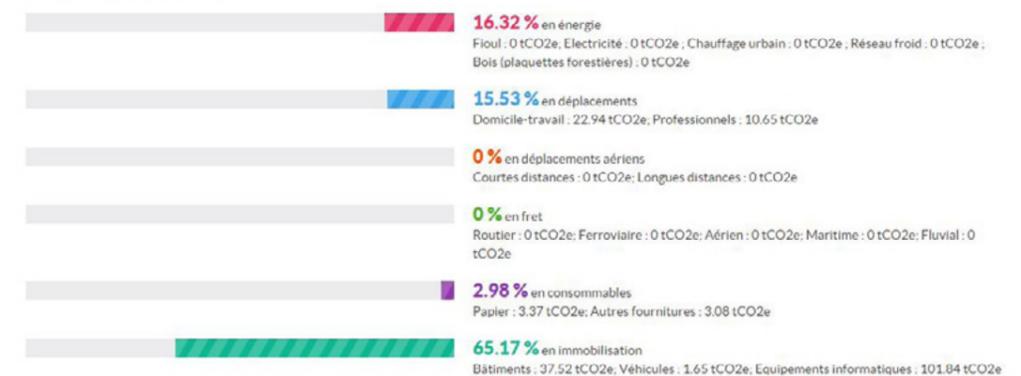
## VOS ÉMISSIONS DE JANVIER 2016 À DÉCEMBRE 2016 S'ÉLEVENT À ENVIRON

**216,38** tonnes équivalent CO<sub>2</sub>

Le coût total de la compensation de ces émissions est de

**4 327,60** Euros

## REPARTITION DES SOURCES D'ÉMISSION



# ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

RAPPORT DES ACTIONS MENÉES



<b>1   POLITIQUE HUMAINE ET SOCIALE</b> .....	<b>20</b>
DROITS FONDAMENTAUX DE L'HOMME .....	20
NORMES DE TRAVAIL .....	20
PROMOTION DE LA DIVERSITÉ .....	20
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES .....	20
ESPRIT DE COHÉSION .....	20
CONSCIENCE PROFESSIONNELLE .....	20
<b>2   CONDITIONS DE TRAVAIL</b> .....	<b>21</b>
BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL .....	21
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	22
ESPRIT DE COHÉSION .....	23
ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE .....	24
<b>3   SUIVI ET FORMATION DES SALARIÉS</b> .....	<b>26</b>
SUIVI ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES .....	26
FORMATION INITIALE ET CONTINUE .....	28
<b>4   MESURE DES RÉSULTATS</b> .....	<b>31</b>
CHIFFRES CLÉS .....	31
NOS OBJECTIFS 2017 .....	31

ACENSI s'engage à promouvoir et à respecter la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective. ACENSI veille également à lutter contre la discrimination de toute forme via une politique de recrutement équitable. Enfin, ACENSI s'efforce de créer un terrain de travail favorable au bien-être de ses collaborateurs, au développement de leurs compétences, et à la cohésion au sein du Groupe.

### DROITS FONDAMENTAUX DE L'HOMME

Nous nous engageons à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme dans notre sphère d'influence. Nous veillons aussi à ce que nos propres salariés soient informés de leurs droits et qu'ils respectent à leur tour, dans le cadre de leur travail, ces droits tels que définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

### NORMES DE TRAVAIL

Nous condamnons par tous les moyens le recours au travail forcé (conventions n°29 et 105 de l'Organisation internationale du Travail) et celui du travail des enfants (conventions 138 et 182 de l'OIT). Nous veillerons à ce que nos partenaires commerciaux ne recourent pas à de telles pratiques.

### PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

ACENSI a la chance de faire partie des entreprises employant des hommes et femmes d'âges, de cultures et d'origines diverses. Conscient de cette richesse, ACENSI s'est toujours employée à lutter contre toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession.

### DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Chaque salarié ACENSI bénéficie d'un suivi personnalisé. Chaque année, nous faisons le point sur la vie professionnelle pour relever les difficultés et chercher des axes de progrès. Nous définissons avec le salarié des objectifs à atteindre à court et moyen termes. Nous lui proposons des formations adaptées à ses ambitions professionnelles.

### ESPRIT DE COHÉSION

Pour renforcer la cohésion entre les salariés et l'équipe dirigeante, nous organisons fréquemment des manifestations extra-professionnelles : soirées culturelles, séminaires, expéditions sportives, etc. Nous avons une démarche active dans le développement de la culture entreprise.

### CONSCIENCE PROFESSIONNELLE

Nos salariés travaillent dans le respect du droit, de leurs collègues, des installations matérielles et des règles établies chez ACENSI mais aussi dans les sociétés clientes.

## BIEN-ETRE AU TRAVAIL

### BAROMÈTRE SOCIAL

Depuis Janvier 2013, ACENSI a mis en place un questionnaire « Satisfaction et bien-être » sur son portail web interne, auquel chaque mois tous ses collaborateurs sont invités à répondre s'ils le souhaitent.

Cela permet à l'équipe des Ressources Humaines d'améliorer le suivi des consultants, d'identifier les points de blocage qu'ils pourraient rencontrer dans leurs projets, et de leur apporter une réponse rapide et personnalisée.

Fin 2014, un groupe de travail s'est penché sur cet outil pour l'aménager et inciter les collaborateurs à l'utiliser davantage en cas de besoin. Cet outil a été entièrement repensé pour s'adapter au mieux aux attentes des collaborateurs d'ACENSI : interface plus conviviale et transparence sur le traitement des informations collectées.

Depuis, le nombre de collaborateurs ayant déjà utilisé l'outil « Satisfaction et bien-être » sur le portail web interne a augmenté de 70%. Depuis Janvier 2015, il est à noter une nette baisse des alertes remontées par cet outil en cas d'insatisfaction d'un collaborateur sur l'un ou plusieurs des points abordés.

Les informations renseignées par le salarié sont ainsi traitées de manière confidentielle par le service des Ressources Humaines, mais aussi de manière anonyme par le service Qualité, dans le cadre de l'amélioration continue des conditions de travail des collaborateurs d'ACENSI.

### LOCAUX ET ERGONOMIE

En octobre 2013, le groupe ACENSI a procédé à l'agrandissement de ses locaux : la surface de ses locaux est passée de 736 m<sup>2</sup> à 815 m<sup>2</sup>, soit une croissance de près de 11% de l'environnement de travail. Cet espace supplémentaire a permis à l'ensemble de nos collaborateurs du siège de bénéficier d'un environnement de travail plus aéré et serein. En 2015, le groupe ACENSI a poursuivi l'aménagement de ses locaux avec notamment l'ouverture de nouvelles salles de réunion.

### SÉMINAIRE ANNUEL

En 2015, ACENSI a lancé pour la 1ère fois un séminaire annuel réunissant l'ensemble de ses équipes commerciales et RH. L'objectif de cet événement est de donner la parole à ses salariés sur leur travail au quotidien par l'intermédiaire de travaux de groupes.

#### Compte-rendu d'activité - Décembre 2016

Intervenant :	Tél. mobile perso. :	Mail perso. :	Mois :	December 2016
Manager :	Tél. fixe pro. :	Mail pro. :	Jours ouvrés :	22
Date d'entrée :	Tél. mobile pro. :		Statut :	Non validé

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue, ACENSI a mis en place ce questionnaire qui vous permet de saisir une fois par mois votre degré de satisfaction au regard de différents critères, et ce pour nous permettre d'évaluer et améliorer continuellement votre cadre de travail.

Important : la validation du sondage est possible une seule fois par mois.

**VOTRE AVEZ VOUS RETENUSSE**

Êtes-vous satisfait de votre projet en cours ?	<input type="radio"/> C'est parfait !	<input type="radio"/> Bonne mission	<input type="radio"/> Bon...	<input type="radio"/> Je veux changer !
Comment vous sentez-vous au sein d'ACENSI en ce moment ?	<input type="radio"/> I feel good !	<input type="radio"/> Bien	<input type="radio"/> Moyenn...	<input type="radio"/> Ça ne va pas !
À quand remonte votre dernière rencontre avec votre manager ?	<input type="radio"/> On se voit souvent	<input type="radio"/> C'était il y a moins de deux mois	<input type="radio"/> Difficile à dire...	<input type="radio"/> C'est qui mon manager ?
Comment évaluez-vous la qualité des visites de votre manager ?	<input type="radio"/> Excellente	<input type="radio"/> Agréable	<input type="radio"/> En coup de vent	<input type="radio"/> Il est plus rapide que Usain Bolt
Êtes-vous satisfait des événements internes proposés par ACENSI ?	<input type="radio"/> Toujours impatient d'y aller	<input type="radio"/> Pas mal	<input type="radio"/> Autre chose ?	<input type="radio"/> Je n'y vais pas !

N.B. : Les informations que vous remontez via ce questionnaire seront traitées exclusivement et en toute confidentialité par le service des Ressources Humaines et sont transmises de manière anonyme au service Qualité dans une démarche d'amélioration continue et globale. Le service des Ressources Humaines pourra être amené à vous contacter pour éclaircir un point avec vous ou pour mettre en oeuvre une action spécifique.

Enregistrer

Retour

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

### RISQUES PSYCHO-SOCIAUX ET MATÉRIELS

Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) d'ACENSI prend en compte l'ensemble des risques identifiés, qu'ils soient humains (risques psycho-sociaux) ou matériels (incendie...). Ce document est mis à jour une fois par an au minimum, et en cours d'année à chaque incident ou accident du travail.

Les risques psycho-sociaux pris en compte dans ce Document Unique sont les exigences du travail et son organisation (stress), les relations de travail (exclusion, conflits...) et l'ergonomie du poste de travail (confort).

Un plan d'actions dédiées a été déterminé pour chaque risque identifié dans le DUER :

1

#### Exigences du travail et son organisation

Depuis 2013, le baromètre social (enquêtes mensuelles auprès de nos collaborateurs, nommées « Enquête de satisfaction et bien-être ») permet à l'administration du personnel de comprendre leurs éventuels questionnements et/ou inquiétudes dans le cadre de leur environnement de travail, et de pouvoir y répondre de manière adaptée.

3

#### Risques matériels (incendie, autres incidents)

Des plans d'évacuation et de gestion des incidents sont prévus par le DUER. Un responsable d'évacuation a été nommé à chaque étage pour assurer le bon déroulement des exercices d'évacuation ou en cas d'incident réel.

Le DUER est à disposition de nos collaborateurs sur demande au Service d'Administration du personnel.

La newsletter interne et l'intranet permettent de communiquer à tout moment avec nos collaborateurs à propos des actions mises en place dans le cadre de la réduction de ces risques (enquête de satisfaction et bien-être, événements internes pour la cohésion...).

2

#### Relations de travail

Pour renforcer la cohésion interne et réduire le stress, nous organisons fréquemment des manifestations extra-professionnelles (voir rubrique « Esprit de cohésion » ci-après). Ces événements permettent aux collaborateurs de se retrouver régulièrement et de se connaître, ainsi que d'échanger avec leurs managers respectifs, le tout dans une ambiance conviviale.

4

#### Ergonomie du poste de travail

Tout notre mobilier est neuf et adapté aux exigences d'ergonomie, pour assurer le confort et le bon environnement de travail de nos collaborateurs. ACENSI veille à ce que ses consultants en mission à l'extérieur travaillent dans des lieux conformes à sa politique en termes de protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement.

### SUIVI MÉDICAL DES COLLABORATEURS

Les visites médicales sont assurées pour l'ensemble de nos collaborateurs avec une périodicité de 24 mois, avec une visite médicale supplémentaire à la suite d'un congé maternité, d'un arrêt maladie ou d'un arrêt de travail.

Notre outil de gestion « DAF-e » permet de gérer la périodicité de ces visites (nouveaux arrivants, arrêts maladie...). Notre service d'Administration du personnel suit une procédure stricte pour vérifier le bon déroulement des visites médicales.

### ESPRIT DE COHÉSION

ACENSI organise fréquemment des manifestations extra-professionnelles pour renforcer la cohésion interne. Afterworks, soirée Casino, Laser Game, Garden Party, ACENSI Kids Day... Plus d'une dizaine d'événements par an sont l'occasion pour les collaborateurs d'ACENSI de se retrouver dans une ambiance conviviale et d'échanger régulièrement.

Le pôle Communication Interne innove chaque année dans le type d'événements proposés, par exemple avec la possibilité pour ses collaborateurs de participer à des activités sportives : course de 10km, parcours du combattant, création d'un Club de Squash en 2013 et d'un Club d'Urban Football en 2015... Des activités qui favorisent également le bien-être de ses salariés au quotidien.



## ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE

### LA VIE AU SIÈGE ET EN PROJET

#### Au siège

ACENSI a pris soin de choisir des locaux permettant un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Le siège d'ACENSI est situé au-dessus d'une crèche d'entreprise et d'un parking. Il est très bien desservi par les transports en commun, ce qui facilite les trajets domicile-travail de nos collaborateurs du siège.

#### En projet

Pour nos collaborateurs en projet chez nos clients, en cas de problème rencontré dans leur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, plusieurs outils sont à leur disposition



#### Un outil de ticketing

Cet outil permet de signaler rapidement tout problème à l'Administration du personnel (réponse en 24h).



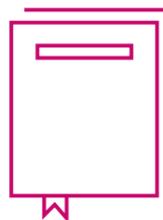
#### Des points réguliers et individuels

Organisés entre les managers et leurs consultants afin de déceler toute entrave au bien-être et à l'équilibre des collaborateurs d'ACENSI.



#### Une enquête de « satisfaction et bien-être »

Une enquête mensuelle qui bénéficie d'un suivi très particulier (rappel systématique en cas d'alerte sur les indicateurs de satisfaction et bien-être).



#### Un code de conduite

Cela permet de porter à la connaissance de nos collaborateurs les engagements d'ACENSI, en matière de protection des biens et des personnes. Les collaborateurs ACENSI sont encouragés à porter immédiatement à la connaissance de la hiérarchie toute anomalie qui serait identifiée dans les domaines de la protection des personnes et des biens lorsqu'ils sont en mission chez un client.

Pour 2017, ACENSI organise le déménagement de ses locaux du siège parisien. ACENSI a choisi un lieu proche du siège actuel pour ne pas perturber les trajets domicile-travail de ses collaborateurs. Un soin particulier est apporté aux locaux pour construire des espaces de travail agréables et ergonomiques.

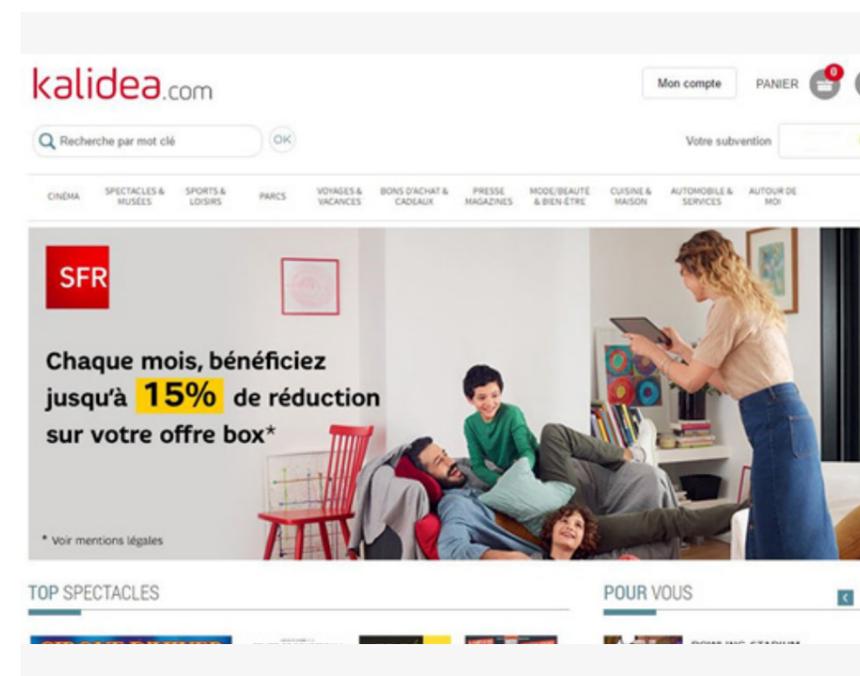
### CONCIERGERIE D'ENTREPRISE

Depuis 2014, ACENSI sollicite les services de JOBBERS, une conciergerie collaborative en ligne pour alléger le quotidien de ses collaborateurs via des services à la personne : pressing, babysitting, déménagement... Les demandes peuvent être variées et en quelques clics, chaque collaborateur reçoit des candidatures de personnes près de chez lui et disponibles pour l'aider.

**Jobbers**  
VOTRE CONCIERGERIE D'ENTREPRISE



NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS RENDRE SERVICE



### PLATEFORME DE RÉSERVATION DE LOISIRS

ACENSI adhère également à KALIDEA CE, filiale de BNPPARIBAS partenaire de nombreux grands groupes. Cette plateforme en ligne propose des tarifs préférentiels sur de nombreux loisirs : voyages, clubs de sport, chèques cadeau, places de cinéma, ...

### SPONSORING SPORTIF

En 2016, ACENSI a noué un partenariat avec l'association MELUN TRIATHLON afin de promouvoir les valeurs du sport et du dépassement de soi. Ce type de partenariat est aussi une invitation pour ses collaborateurs à faire du sport durant leurs activités extra-professionnelles.



## SUIVI ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ACENSI met en oeuvre une politique de suivi de compétences qui garantit à nos consultants une évolution sur du long terme. En complément des différents points d'avancement projet (point mensuel, point de fin de projet...), un bilan de compétences annuel permet de suivre l'évolution du savoir-faire technique et fonctionnel des consultants. Ce suivi opérationnel nous permet de définir avec eux un plan d'accompagnement afin de gérer au mieux leur carrière : formation, coaching, étude interne...

### ORGANISATION DES POINTS DE SUIVI

Chaque consultant ACENSI est suivi individuellement par un seul et même manager au siège. Cette organisation rigoureuse permet de suivre au plus près les besoins de nos consultants, leur évolution au sein du projet mené, et de s'assurer à tout moment de la qualité de la prestation réalisée chez le client.

Chaque binôme consultant/manager fonctionne de manière personnalisée mais il existe des entretiens « types » qui sont réalisés au minimum par les managers avec leurs consultants :

### Entretien de début de mission

Lors de sa première journée, le manager accompagne son consultant pour s'assurer qu'il va débiter dans de bonnes conditions.

### Entretien d'avancement

Le manager se déplace régulièrement sur le site du projet du consultant pour le rencontrer avec son client. C'est l'occasion de faire le point sur leur niveau de satisfaction mutuel, et pour le manager, de comprendre la réalité de la mission et de comprendre les projets et les avancées du consultant.

### Entretien de fin de mission

A la fin d'une mission, le manager convoque le consultant pour faire le point qui peut en profiter pour lui faire part de ses difficultés et de ses souhaits pour les prochaines missions. Si le consultant reste au siège entre deux projets, le manager et le consultant établissent ensemble un planning pour la période à venir (formation, réponse à appel d'offre, ...).

### Bilan annuel d'évolution

Une fois par an, le bilan annuel est l'opportunité pour le consultant de s'entretenir individuellement avec son manager pour faire un point sur sa performance et ses souhaits d'évolution chez ACENSI. Ensemble, ils sont amenés à en revue les actions, l'évolution des savoir-faire et savoir-être du consultant. Cet entretien est l'occasion de :

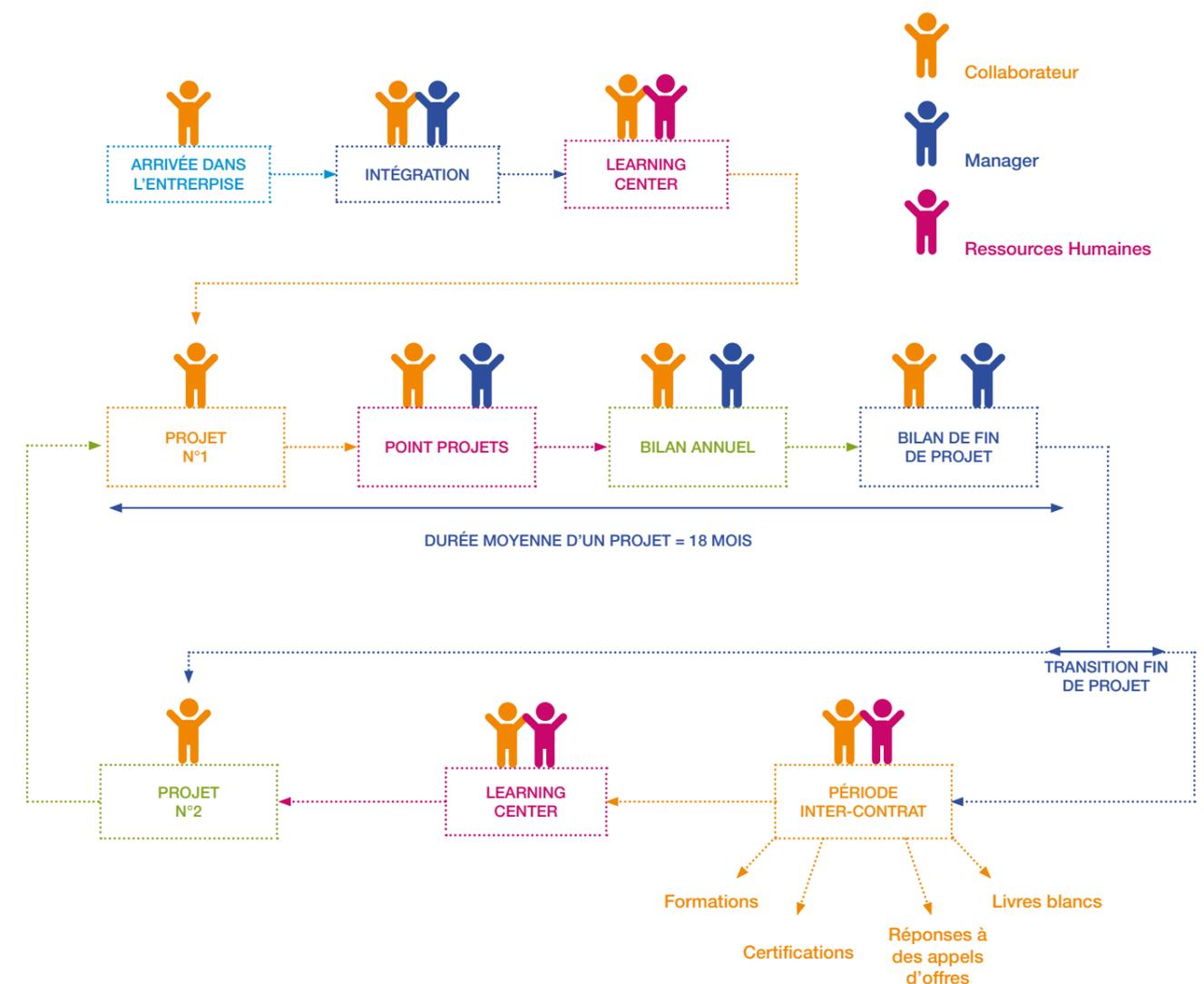
- 1 Discuter de l'évolution des compétences techniques et comportementales sur l'année écoulée
- 2 Formaliser les souhaits d'évolution
- 3 Définir un plan d'actions pour travailler les axes de progrès en vue d'atteindre les objectifs du consultant

### EVALUATION DES COLLABORATEURS

La périodicité d'évaluation des collaborateurs peut être variable. En effet, le bilan de compétences permet d'évaluer nos collaborateurs une fois par an minimum. Néanmoins, à ce bilan annuel s'ajoutent les points de mi-projet et de fin de projet dont l'objectif principal est d'analyser les compétences et les axes d'amélioration du collaborateur en s'appuyant sur le projet en cours ou terminé. Tous les managers reçoivent à leur intégration les « Directive pour l'évaluation individuelle des collaborateurs » qui définissent les bonnes pratiques en matière d'évaluation équitable et de conditions d'évaluation.

### DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES STAGIAIRES ET JEUNES DIPLÔMÉS

ACENSI a particulièrement à coeur le recrutement de ses collaborateurs dans une perspective de long terme. L'embauche en CDI de jeunes diplômés et stagiaires est privilégiée dès leur sortie de l'école. Le taux de CDI au sein du groupe ACENSI est toujours très élevé avec un score de 98,9% en 2015. De même, 99% des stagiaires de fin d'études se sont vus proposer un CDI.



## FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Tout au long de leur carrière, les collaborateurs d'ACENSI bénéficient de parcours de formations initiales et continues. La pédagogie utilisée est innovante et interactive (e-learning, coaching, revue de code dojo...). Les parcours aboutissent sur des certifications reconnues (Microsoft, ITIL, VMWare...).

Nos plans de formation ont été pensés sur différents cursus de 2 à 3 mois, avec des thématiques mises à jour régulièrement. Autoformation, réalisations concrètes et évaluations régulières permettent à nos consultants d'acquérir rapidement les automatismes nécessaires à leur maîtrise des technologies.

### NOTRE POLITIQUE DE FORMATION

Notre politique de formation (catalogue ACENSI Learning Center) est fondée sur le développement des compétences de nos collaborateurs au travers d'actions de formation diplômantes et certifiantes.

**Construction de partenariats avec des organismes accrédités :** En 2015, 75,84% des formations reçues par nos collaborateurs sont diplômantes ou certifiantes.



**54,3%**  
De nos consultants ont été certifiés en 2015



**Mise en place de parcours de certifications de nos consultants en intermissions :** L'objectif étant de profiter de cette période pour effectuer un bilan de compétences et des actions de perfectionnement ou d'orientation professionnelle.

**Construction «in house» via l'Acensi Learning Center de parcours de formation mixant présentiel et e-learning dédiés aux besoins de nos clients :** Ex: .Net et Finance, Java et Finance, Parcours Angular JS, Parcours AMOA Réglementaire, CMMI ou PMP (PMI)...



### NOS PARTENAIRES ACCREDITÉS

La mise en place de partenariats nous permet de jouir d'une très bonne réactivité dans la réponse apportée aux besoins de nos collaborateurs. L'objectif étant de répondre rapidement aux demandes de formations tout en s'adaptant aux contraintes de planning de nos consultants en projets clients.

Nous avons, par ailleurs, également favorisé des organismes accrédités afin de permettre à nos consultants d'obtenir diplômes et certifications à l'issue de la plupart des formations. En 2015, 75,84% des formations auxquelles ont participé nos collaborateurs sont diplômantes ou certifiantes.

Nos partenaires :



### PARCOURS DE CERTIFICATIONS DE NOS CONSULTANTS EN INTER-PROJETS

A l'issue de leur mission, nos consultants font un bilan de compétences pour identifier les actions de perfectionnement ou d'orientation professionnelle à mettre en place. En 2015, 54,3% de nos consultants passés par une période d'inter-projets ont été certifiés sur des thèmes en lien avec leurs métiers ou souhaits d'évolution.

Durant les périodes d'inter-projets, outre les possibilités en terme de formation précédemment évoquées, nos consultants peuvent intervenir sur les activités aux forfait, participer à l'élaboration de réponses à appel d'offres et sont également sollicités sur des projets d'amélioration continue (politique qualité, sécurité, veille technologique, création de supports de formation, livres blancs).



### CONSTRUCTION «IN HOUSE» DE PARCOURS DE FORMATION

Notre centre de formation interne ACENSI Learning Center s'appuie sur des méthodes pédagogiques innovantes et interactives (e-learning, coaching, revue de code dojo...).

Nous disposons de notre propre plateforme e-learning et d'un catalogue de formation associé. Cette plateforme nous permet de former nos collaborateurs avec plus de souplesse et d'agilité.

Nous avons également créé des parcours de formation longues durées afin de s'adapter aux besoins récurrents de nos clients.

Ces formations s'appuient sur 4 caractéristiques majeures :

- 1 **Une durée longue de formation**  
Entre 30 et 60 jours
- 2 **Des mises en pratique**  
Ateliers pratiques de réalisation d'application en complément des acquisitions de connaissances théoriques
- 3 **Un maximum d'individualisation**
  - Positionnement de l'apprenant
  - Attribution des niveaux suite au positionnement
  - Suivi par un tutorat individuel
- 4 **Un maximum de collaboration**
  - Des consultants en formation de tous niveaux
  - Partage de connaissances et de best practices

### LE CATALOGUE DE FORMATION ACENSI LEARNING CENTER

Toutes nos formations sont référencées dans un catalogue d'offres à destination de nos collaborateurs ainsi que de leurs managers.

Chaque formation est présentée par une fiche présentant le programme de cette formation, le public visé, les objectifs pédagogiques ainsi que les méthodes d'évaluation.




Identification

Identifiant

\*\*\*\*\*

Mot de passe oublié ?

Connexion

Actualités

Intégration

Que ce soit en gestion de projet, en technologie ou sur des thématiques transverses, l'ACENSI Learning Center permet aux collaborateurs ACENSI d'être intégrés dès leur arrivée via des cursus de formation dédiés. Autoformation, réalisations concrètes et évaluations régulières permettent à nos consultants d'acquiescer rapidement les automatismes nécessaires à leur maîtrise des technologies.

Evaluation

ACENSI met en œuvre une politique de suivi de compétences qui garantit à nos consultants une évolution sur du long terme. Les parcours de formation proposés aboutissent sur des certifications reconnues (Microsoft, ITIL, VMware...). L'ACENSI Learning Center permet aussi à nos collaborateurs d'évaluer régulièrement leurs compétences et de définir le plan d'accompagnement le mieux adapté à leurs besoins.

Formation Continue

ACENSI place l'amélioration des compétences de ses collaborateurs au centre de ses préoccupations. Tout au long de leur carrière, l'ACENSI Learning Center propose des parcours de formations continues avec une pédagogie innovante et interactive. Ces parcours sont l'assurance pour nos clients qu'à travers l'intervention d'une personne, c'est le savoir-faire de toute l'entreprise que nous mettons à leur disposition.

## 3 | MESURE DES RÉSULTATS

### CHIFFRES CLÉS

Sur l'année 2016, aucun jugement de violation des droits de l'homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

Afin de prolonger les valeurs d'ouverture, d'équité et de solidarité qui sont les siennes, ACENSI invite ses partenaires et fournisseurs à s'engager et à agir à ses côtés à travers l'adhésion à sa Charte Achats. Celle-ci les incite à respecter et faire respecter les législations et réglementations applicables au niveau européen ou international dans le domaine des droits fondamentaux de la personne humaine et conventions de l'OIT.



**31**  
Événements internes organisés en 2016



**99%**  
Taux de CDI en 2016



**99%**  
Proportion de stagiaires de fin d'études recrutés en CDI

### NOS OBJECTIFS 2017

1

Profiter du déménagement prévu en 2017 pour proposer à nos collaborateurs des locaux encore plus ergonomiques et des conditions de travail optimales, notamment avec des espaces de détente et d'échanges.

2

Mettre en place une soirée d'intégration bimestrielle pour tous les collaborateurs qui intègrent le groupe ACENSI.

3

Industrialiser les activités de l'ACENSI Learning Center et proposer davantage d'opportunités de formation à nos collaborateurs.

# NON-DISCRIMINATION & ÉGALITÉ DES CHANCES

RAPPORT DES ACTIONS MENÉES



<b>1   LES ENGAGEMENTS D'ACENSI EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT</b> .....	<b>34</b>
RECRUTEMENT ÉQUITABLE .....	34
NON-DISCRIMINATION .....	34
<b>2   INSERTION ET HANDICAP</b> .....	<b>36</b>
TRAVAIL AVEC LES SECTEURS ADAPTÉ ET PROTÉGÉ .....	36
ACTIONS DE MÉCÉNAT HANDICAP .....	36
<b>3   MESURES DES RÉSULTATS</b> .....	<b>37</b>
CHIFFRES CLÉS .....	37
NOS OBJECTIFS 2017 .....	37

# 1 | LES ENGAGEMENTS D'ACENSI EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT

ACENSI s'engage à promouvoir la mixité, garantir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations et le favoritisme dans le recrutement et les parcours professionnels de ses salariés.

ACENSI favorise l'expression des personnalités des consultants, leur créativité et leur différence.

## RECRUTEMENT ÉQUITABLE

Le recrutement ou la promotion ne pourront se faire que sur des critères objectifs. Un conjoint, enfant ou proche d'un membre d'un salarié (ou dirigeant), ne peut être recruté ou missionné qu'après accord de la hiérarchie à qui les mêmes règles s'imposent, et sur des critères objectifs, afin d'éviter toute ambiguïté ou soupçon.

Chaque chargé de recrutement intégrant ACENSI s'engage à promouvoir l'égalité des chances et à lutter contre les discriminations dans le recrutement, en signant la « Politique de recrutement » : celle-ci rappelle les règles du recrutement équitable ainsi que les 18 critères de discriminations prohibés.



## NON-DISCRIMINATION

ACENSI s'est toujours employé à lutter contre toute forme de discrimination en matière d'emploi, de rémunération et de profession, un engagement formalisé par sa Politique Humaine et Sociale.

A formation et diplômes égaux, elle assure à ses salariés, homme comme femme, une équité de rémunération lors du recrutement.

ACENSI mène une politique de recrutement volontariste dans l'embauche de personnel féminin, dans un secteur qui demeure encore fortement masculin.



# POLITIQUE DE RECRUTEMENT

acensi  
Audit Conseil  
En Systèmes  
d'Information

**POLITIQUE DE RECRUTEMENT**

**SELECTION A L'EMPLOI**

NOM :  
PRENOM :  
ADRESSE :  
CODE POSTAL :  
VILLE :

La sélection de candidats à un emploi ne doit en aucun cas s'opérer sur un critère sur lequel la loi interdit de fonder des distinctions.  
Constitue une discrimination au sens juridique, le fait d'écarter une personne d'une procédure de recrutement.  
**Il existe 18 critères de discriminations prohibés** : les moeurs, l'orientation sexuelle, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, le sexe, l'état de grossesse, l'origine, le patronyme, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, l'âge, le handicap, l'état de santé, l'apparence physique, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales.

Je m'engage à promouvoir la mixité, garantir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans le recrutement et les parcours professionnels.  
Je favorise l'expression des personnalités des consultants, leur créativité et leur différence.

Déclaration fait sur l'honneur.  
Faire précéder de la mention : « Bon pour accord, lu et approuvé »  
Fait à Paris le 21.09.2010  
Signature

1/2

ACENSI  
Tour Morge - 22, place des Vosges - 92 403 Courbevoie - SAS au capital de 225 000 € - RCS Nanterre B 448 802 737  
Tél. : +33 (0)1 75 61 12 61  
Fax : +33 (0)1 41 43 25 79



Depuis 2010, pour concrétiser ses valeurs de tolérance, ACENSI a fait le choix de s'engager plus particulièrement pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Le recours au secteur adapté a été intensifié d'année en année pour représenter aujourd'hui une part non négligeable de nos achats sur différents postes de dépenses.

### TRAVAIL AVEC LES SECTEURS ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

Afin de lutter à sa façon contre la discrimination en matière d'emplois, ACENSI travaille avec la Sellerie Parisienne qui est un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail). Par ce biais, ACENSI contribue à l'insertion des personnes handicapées en commandant chaque année un ensemble de goodies.



Fin 2016, ACENSI a également confié l'ensemble de sa décoration florale et le contrat d'entretien de ses plantes à l'ESAT La Sellerie Parisienne.

Pour ses cadeaux clients en fin d'année, ACENSI a sollicité l'ESAT APAEI de Caen pour la réalisation de chocolats «Gourm'handi'ses» par des travailleurs en situation de handicap.



### ACTIONS DE MÉCÉNAT HANDICAP

En 2016, ACENSI s'est engagé en tant que sponsor mécène de l'équipage « Tanjaouiates » à la 27<sup>ème</sup> édition du Rallye AICHA des Gazelles qui aura lieu en mars 2017 au Maroc.

Les dons à l'équipage « Tanjaouiates » soutiendront notamment l'association Dar Al Hana qui accueille depuis 1961 des enfants handicapés et des familles nécessiteuses. Les fonds collectés permettront d'acheter un maximum de scooters électriques afin que les personnes à mobilité réduite puissent se déplacer.



### CHIFFRES CLÉS

En 2016, nos recrutements ont permis d'augmenter notre ratio Hommes / Femmes global avec une hausse de 33% des effectifs féminins au sein du Groupe ACENSI.



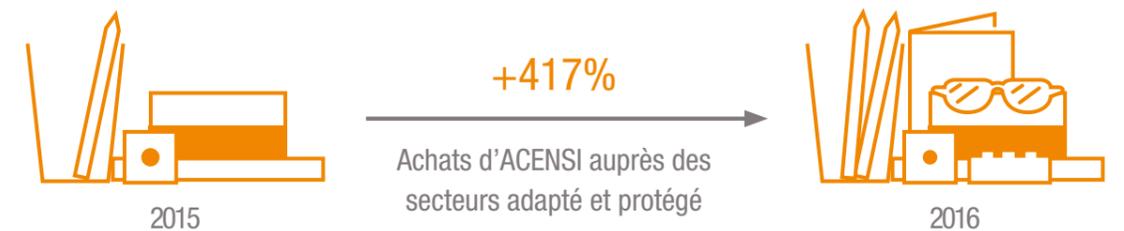
Hausse des effectifs féminins au sein d'ACENSI en 2016



Main d'œuvre handicap pour la décoration florale des locaux

En 2016 plus de 11 000€ de main d'œuvre ont été dépensés par ACENSI pour confier la décoration florale de ses locaux aux travailleurs en situation de handicap.

Au total, nos achats auprès d'ESAT ont augmenté de plus de 417% entre 2012 et 2016.



### NOS OBJECTIFS 2017

1

Développer davantage de partenariats avec le secteur adapté dans le cadre de nos projets clients.

2

Profiter du déménagement prévu en 2017 et de la propriété de nos locaux pour nous assurer que ceux-ci soient totalement accessibles à des personnes en situation de handicap.

# DÉONTOLOGIE & ÉTHIQUE

RAPPORT DES ACTIONS MENÉES

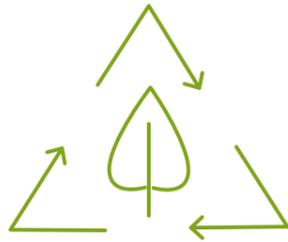


<b>1   LE CODE DE CONDUITE ACENSI</b>	<b>40</b>
RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT .....	40
PROTECTION DES BIENS ET DES PERSONNES .....	40
ÉTHIQUE COMMERCIALE .....	41
CONFIDENTIALITÉ .....	41
DÉLITS D'INITIÉS .....	41
MÉCÉNAT, DONS .....	43
CONFLITS D'INTÉRÊTS .....	43
RECRUTEMENT ÉQUITABLE .....	43
<b>2   ENGAGEMENTS POUR LA DÉONTOLOGIE ET ÉTHIQUE</b>	<b>44</b>
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION .....	44
LUTTE CONTRE LA FRAUDE .....	44
SÉLECTION DES FOURNISSEURS .....	44
TRANSPARENCE FINANCIÈRE .....	44
<b>3   MESURE DES RÉSULTATS</b>	<b>45</b>
CHIFFRES CLÉS .....	45
NOS OBJECTIFS 2017 .....	45

ACENSI favorise l'expression des personnalités des consultants, leur créativité et leur différence.

Dans le cadre de sa politique de responsabilité sociale, ACENSI a établi des codes de conduite à respecter par :

- 1 La société elle-même en tant que personne morale dans ses activités commerciales.
- 2 Tous les collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions.



## RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Les collaborateurs d'ACENSI doivent travailler dans le respect de l'environnement. Ils sont fréquemment incités à adopter des méthodes de travail économes en ressources (papier, stylos...) et doivent être vigilants contre la pollution de leurs lieux de travail.

Autant que faire se peut, ils sont incités à trier les déchets produits par leur travail (papiers, carton, consommables divers, etc.).

Les salariés ACENSI doivent être exemplaires en la matière vis-à-vis des tiers. Ils sont invités à sensibiliser à leur tour les salariés des sociétés partenaires qu'ils seront amenés à côtoyer.



## PROTECTION DES BIENS ET DES PERSONNES

ACENSI met tout en oeuvre pour assurer la sécurité et la protection de ses salariés travaillant dans ses propres locaux. Ces locaux sont aménagés de sorte à respecter les normes d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Les consultants ACENSI doivent porter immédiatement à la connaissance de la hiérarchie toute anomalie qui serait identifiée dans les domaines de la protection des personnes et des biens lorsqu'ils sont en mission chez un client.

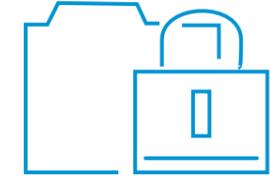
ACENSI veille aussi à ce que ses consultants en mission à l'extérieur travaillent dans des lieux conformes aux règles en vigueur et à sa politique en matière de protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement.



## ÉTHIQUE COMMERCIALE

ACENSI se conforme au droit français et européen de la concurrence et au droit correspondant de chacun des pays où elle est amenée à exercer son activité.

ACENSI s'engage aussi à exercer ses activités commerciales dans le respect des lois et de ses partenaires commerciaux en faisant tout son possible pour produire des services de qualité et conformes à leurs attentes.



## CONFIDENTIALITÉ

La direction et le personnel sont sensibilisés à l'ensemble des questions de confidentialité professionnelle et sont informés de leur devoir de discrétion à l'égard de leurs proches.

Les consultants ACENSI ne doivent en aucun cas divulguer ou utiliser à leur compte les informations d'importance stratégique auxquelles ils ont accès dans le cadre de leurs missions chez les clients.



## DÉLITS D'INITIÉS

Les salariés d'ACENSI sont rendus destinataires de la note du directoire du 31 janvier 2002 sur la prévention du délit d'initié.

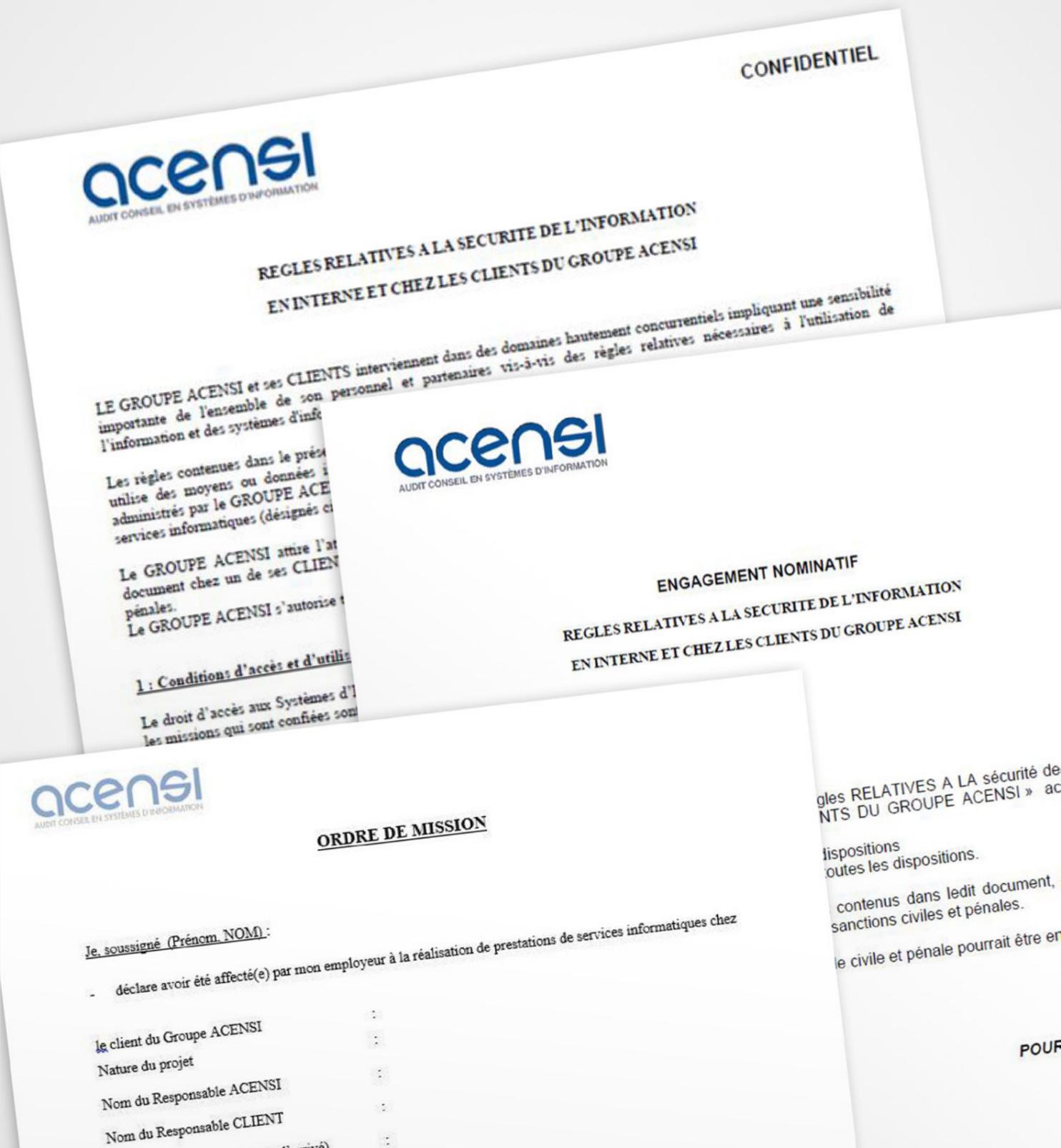
Les employés et les dirigeants d'ACENSI qui ont accès à des documents, et à des renseignements non publics importants se rapportant à une société partenaire qui a émis des titres (un « émetteur ») doivent se considérer comme des « initiés » par rapport à cet émetteur.

Même si un salarié ACENSI ne reçoit pas de tels renseignements directement de l'émetteur, il doit être traité comme un initié s'il devait savoir que les renseignements provenaient d'un initié ou d'une personne qui ne devait pas les divulguer.

Ces renseignements ne doivent jamais être utilisés par les initiés à des fins de gains personnels ou pour avantager des tiers avec qui ils sont associés, comme des amis et des parents.

# ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS

CHAQUE COLLABORATEUR D'ACENSI S'ENGAGE DÈS SON INTÉGRATION



## MÉCÉNAT, DON

Dans ce domaine, les interventions d'ACENSI sont caractérisées par l'absence de contrepartie administrative ou commerciale.

Le groupe n'intervient qu'en qualité de partenaire sans responsabilité de maître d'oeuvre ou d'opérateur et n'apporte son concours, dûment finalisé, qu'à des projets ou actions dont les initiateurs prennent en charge la conduite après avoir accompli l'ensemble des démarches légales et administratives requises et obtenu toutes les autorisations et garanties nécessaires.



## CONFLITS D'INTÉRÊTS

Chaque salarié fait preuve de loyauté et déclare sans délai à la hiérarchie toute situation dans laquelle son intérêt personnel ou celui d'un de ses proches serait susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts d'ACENSI dans l'exercice de ses activités. Il s'agit notamment des relations avec les fournisseurs, clients, concurrents identifiés et toute organisation ou personne en relation avec ACENSI, ou cherchant à y entrer.

Les salariés doivent éviter de se placer intentionnellement dans des situations de conflits d'intérêts.



## RECRUTEMENT ÉQUITABLE

ACENSI s'engage à promouvoir la mixité, garantir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations et le favoritisme dans le recrutement et les parcours professionnels de ses salariés.

A formation et diplômes égaux, elle assure à ses salariés, homme comme femme, une équité de rémunération lors du recrutement.

Le recrutement ou la promotion ne pourront se faire que sur des critères objectifs. Un conjoint, enfant ou proche d'un membre d'un salarié (ou dirigeant), ne peut être recruté ou missionné qu'après accord de la hiérarchie à qui les mêmes règles s'imposent, et sur des critères objectifs, afin d'éviter toute ambiguïté ou soupçon.

## LUTTE CONTRE LA FRAUDE

Les principes éthiques d'ACENSI et son code de conduite interdisent toute pratique frauduleuse dans le cadre de ses activités et pour l'ensemble de ses collaborateurs.

Pour s'assurer que ces principes soient respectés et en tant que mesure « anti-fraude », la Direction Administrative et Financière d'ACENSI a fait le choix de n'autoriser aucun usage d'espèces que ce soit pour le règlement de ses fournisseurs ou les dépenses des collaborateurs dans le cadre de leurs activités. L'ensemble des fournisseurs sont réglés par virement bancaire ou carte bancaire, ce qui permet un suivi précis et transparent des sorties d'argent.

Nos comptes sont régulièrement contrôlés par un CAC qui garantit l'absence de toute pratique frauduleuse.

## SÉLECTION DES FOURNISSEURS

ACENSI s'attache à éviter toute forme de favoritisme dans le cadre du choix de ses fournisseurs. Ainsi, pour chaque nouvelle prestation, plusieurs devis sont réalisés sur les mêmes critères afin de permettre le choix le plus impartial possible.

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le code de conduite d'ACENSI a déjà posé les fondements de sa politique dans le domaine de la lutte anti-corruption, notamment en délimitant les règles relatives au droit de la concurrence et à la sélection des fournisseurs. De plus, nos principes éthiques guident notre politique des affaires dans ce sens.

ACENSI s'attache à éviter toute forme de favoritisme dans le cadre du choix de ses fournisseurs. Ainsi, pour chaque nouvelle prestation, plusieurs devis sont réalisés sur les mêmes critères afin de permettre le choix le plus impartial possible. Aucune récompense, avantage financier ou somme d'argent ne sont acceptés dans le cadre de la relation avec ses fournisseurs.

Enfin, les principes d'éthique d'ACENSI interdisent à nos collaborateurs de proposer un avantage financier ou un bien de valeur à nos clients dans l'intention d'influencer leurs comportements ou décisions. Ces pratiques sont interdites sous quelque forme que ce soit et pour l'ensemble de nos collaborateurs.

## TRANSPARENCE FINANCIÈRE

ACENSI a été récompensée à plusieurs reprises par les cabinets Deloitte et Bain & Company, dans le cadre du « Deloitte Technology Fast 500 » et du « Trophée de la Décennie ». Ces palmarès, établis sur l'analyse des états financiers des entreprises pour identifier les plus performantes, sont le témoin de la responsabilité économique et de la transparence financière d'ACENSI.



## CHIFFRES CLÉS



Du Grand Prix des Entreprises de Croissance 2016 dans la catégorie « Software et Services informatiques » (sociétés de 20 à 100M€ de CA).

Grand prix décerné par :



Des sociétés les plus prometteuses parmi les 295 000 sociétés créées en 2003.

Trophée de la Décennie 2013 décerné par :

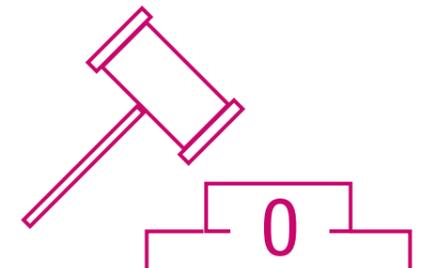


Des sociétés françaises de services en informatique.

Palmarès Deloitte Technology Fast 500 2013 et 2014 décerné par :



Aucun jugement, ordonnance, amende ou autre événement dans le domaine de la corruption, de l'extorsion de fonds ou des pots-de-vin, n'a été rapporté sur l'année 2016.



## NOS OBJECTIFS 2017

1

S'assurer que les principes de notre certification ISO 27 001 (obtenue en 2016) sur la sécurité du système d'information soient maintenus sur l'ensemble de nos services commerciaux et dans le cadre de nos projets clients.



PARIS - LYON - LILLE - ORLÉANS - NANTES - BORDEAUX  
MADRID - TANGER - BRUXELLES - MONTRÉAL

Tour Monge - 22, place Des Vosges  
92400 Courbevoie - La Défense 5  
Tél. : +33 (0)1 75 61 12 61



**acensi**

---