

RAPPORT ANNUEL 2019



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



TABLE DES MATIÈRES

Déclaration du dirigeant.....1

Apsia : une société engagée.....2

Principes relatifs aux Droits de l'Homme.....3

1. Engagement auprès d'une association : Utopia56
2. Dons alimentaires : Restos du cœur
3. Don du sang
4. Course solidaire : ENDOrun

Principes relatifs aux normes internationales du travail.....5

1. Le capital humain
2. Taux de rotation du personnel
3. Santé et sécurité au travail
4. Égalité des chances
5. Taux de féminisation
6. Équité salariale
7. Charte de la Diversité
8. Satisfaction du personnel
9. Formation et éducation
10. La méthodologie OVAR
11. Nomad work

Principes relatifs à l'environnement.....11

1. Utilisation de matériaux recyclés et tri sélectif
2. Dématérialisation des supports de communications internes et externes
3. Dématérialisation des factures et contrats
4. Watt Impact
5. Cloud service
6. Implémentation de la carte ticket restaurant et de chèques cadeaux digitaux

Principes relatifs à la lutte contre la corruption.....14

1. L'ERP pour un meilleur contrôle
2. Clients engagés



DÉCLARATION DU DIRIGEANT

« Les valeurs que nous portons et qui sont partagées par nos collaborateurs – la sympathie, l’engagement, la créativité et l’intégrité – font partie de notre ADN et se manifestent auprès de nos clients et rayonnent sur toutes les parties prenantes d’Apsia. Nous sommes en effet très engagés auprès d’associations comme Les Apprentis d’Auteuil et Sport dans la Ville. Nous nous mobilisons régulièrement pour organiser des événements dont les fonds collectés sont reversés à ces associations. Nous sommes très fiers de l’investissement de nos collaborateurs avec des actions de soutien comme l’accompagnement scolaire de jeunes en difficulté. Forts de ces expériences enrichissantes, nous renforçons ainsi la dynamique collective autour de ces initiatives dans le temps. »

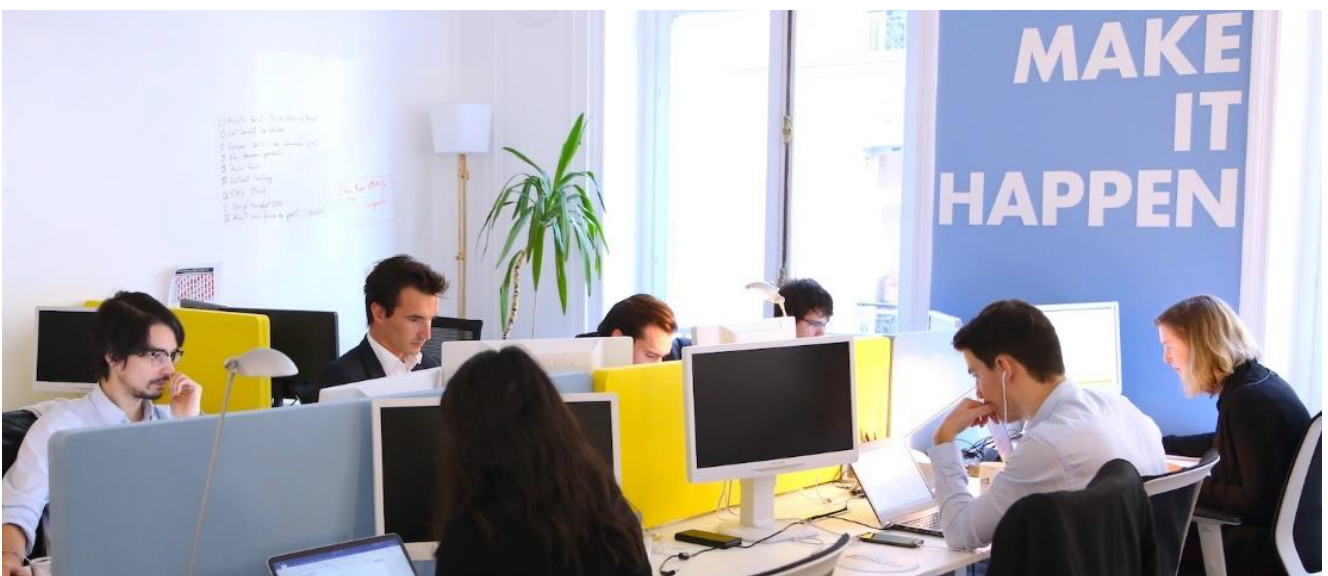
Christophe Dumoulin, Président d’Apsia

APSIÀ : UNE SOCIÉTÉ ENGAGÉE

Cabinet de conseil spécialisé dans la transformation digitale, Apsia marie expérience et constant renouvellement. Pour faire face à des enjeux de plus en plus complexes, ses clients recherchent des solutions souples, adaptables, rapides et intelligentes où la qualité et le sur-mesure deviennent des éléments différenciateurs et créateurs de valeur. L'entreprise suit alors les dernières technologies et adopte les meilleures pratiques pour accompagner tous ses clients dans leurs projets de transformation depuis plus de 25 ans (GRI 102-1, 102-2).

C'est dans cette démarche qu'Apsia place son engagement auprès du Pacte Mondial au cœur de son développement et partage sa forte volonté de respect des Dix Principes, que ce soit auprès de ses collaborateurs, ou de ses partenaires. Les valeurs sur lesquelles la société se repose en sont aussi la vitrine au quotidien puisque qu'elle prône la sympathie, la créativité, l'engagement et l'intégrité (GRI 102-16). Ce sont des actions fortes et tangibles portant au respect des droits de l'Homme et du travail, à la protection de l'environnement ainsi qu'à la lutte contre la corruption qui ont encore une fois été mises en œuvre en 2019.

Ce rapport se base sur les normes GRI qui "représentent les bonnes pratiques mondiales de reporting public portant sur un large éventail d'impacts économiques, environnementaux et sociaux" (www.globalreporting.org) (GRI 102-54).



PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME



Principe 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme

Principe 2 Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

Apsia accorde une grande importance au respect des Droits de l'Homme et en fait un sujet clé afin de sensibiliser et mobiliser tous ses collaborateurs. Depuis 2019, la société l'a d'ailleurs modélisé dans sa raison d'être, « La transformation digitale en toute responsabilité humaine », et en a fait un projet d'amélioration en interne se prénommant GIH pour « Global Innovative Human ». C'est ainsi que différentes actions touchant au droit à l'éducation pour tous, à l'alimentation, à la santé et à la dignité ont été mises en place tout au long de l'année 2019.

1 Engagement auprès d'une association : Utopia56

Une collaboratrice s'est engagée en tant qu'ambassadrice Apsia au sein du Pôle Mineurs de l'association Utopia56. Lorsqu'un(e) mineur(e) migrant(e) arrive en France, il ou elle doit faire reconnaître sa minorité afin d'être pris(e) en charge par l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE). C'est ici qu'Utopia intervient.

Notre collaboratrice a ainsi rencontré des jeunes réfugiés venant de recevoir un refus dans leur considération de minorité, donc un refus de toute aide alors qu'ils ne demandaient qu'une chose : l'accès à l'éducation et à l'intégration sociale. Plus précisément, et avec l'aide d'un autre bénévole, elle a pris en charge quatre mineurs et les a aidés dans leur démarche en leur apportant un soutien administratif et juridique (en traduisant par exemple), un soutien psychologique et un soutien logistique (en les orientant vers des maraudes).

Le but de ces jeunes réfugiés est l'accès à l'éducation et le chemin pour y accéder est long et compliqué. Le soutien moral et pédagogique se révèle alors d'une extrême importance, notamment lorsque l'Etat annonce son refus de prise en charge. Étant désorientés, c'était le moment où l'engagement de cette collaboratrice était des plus utiles.

PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

Un collaborateur a trouvé un second moyen de s'engager auprès de cette association en mettant en place une collecte de vêtements dans les locaux d'Apsia. Une campagne fut réalisée sur les réseaux internes et deux gros cartons remplis de vêtements et chaussures ont ainsi pu être donnés.

« Tu sais, ce pantalon, cette jupe ou cette chemise que tu n'utilises plus ? Ou que tu n'as peut-être même jamais porté ? Il y a quelqu'un qui en a sûrement besoin, et bonne nouvelle : tu peux lui donner ! »

2 Dons alimentaires : Restos du cœur

Un challenge « Food 50 » a été organisé en interne afin de collecter des conserves pour les Restos du Cœur. Le but était de cumuler 50kgs de conserves de toutes sortes. Au bout d'un mois de challenge, 30kgs de nourriture ont pu être collectés et ont ensuite été directement déposés aux locaux de l'association.

3 Don du sang

Afin de rendre ce moment attractif, un événement a été organisé pour que le plus de collaborateurs possibles puissent se retrouver et aller donner leur sang ensemble. Ce fut un succès car ils ont été une dizaine à faire un don de 400mL durant une pause déjeuner, soit 4 litres donnés au total.

4 Course solidaire : ENDOrun

Le dimanche 10 novembre, 9 Apsiens avaient affronté la pluie et le froid durant 10km pour soutenir la recherche pour l'endométriose. La participation était de 20€ par personne soit 180€ pour l'association ENDOmind.

PRINCIPES RELATIFS AUX NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL



Principe 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

A travers son engagement auprès du Pacte mondial pour le respect des droits de l'Homme et du travail, la protection de l'environnement ainsi que la lutte anti-corrupcion, Apsia met en place des actions tangibles et au cœur de son développement. Ces engagements sont renforcés par son capital humain, plaçant la fonction RH au centre de la stratégie d'Apsia. Un point d'honneur est donc mis à valoriser ce capital.

1 Le capital humain

L'effectif total de l'entreprise au 31 décembre 2019 s'élève à 87 salariés, soit une progression de 24% par rapport à 2018 (70 salariés au 31 décembre 2018). En raison de son activité de conseil, Apsia établit principalement des contrats cadres en contrat à durée indéterminée – exception faite des stagiaires et des contrats en alternance. Au cours de l'année 2019, Apsia a signé 3 contrats de professionnalisation, soit 3 fois plus qu'en 2018, mais aucun contrat de stage, contre 1 l'année précédente. Cela démontre la volonté d'Apsia de s'inscrire dans une démarche de pérennité avec ses salariés (GRI 102-7).

PRINCIPES RELATIFS AUX NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

2 Taux de rotation du personnel

Le taux de rotation chez Apsia en 2018 s'élevait à 21,05% contre 25,7% en 2019. Cette différence s'explique, entre autres, par le fort taux d'entrée enregistré, de 25,73% en 2018 à 34,2% en 2019 (GRI 401-1).

3 Santé et sécurité au travail

Le taux d'absentéisme est mesuré selon la méthode suivante : nombres de jours d'absence (hors congés maternité) / effectif moyen / nombre de jours théoriquement travaillés*100. Selon le baromètre de l'absentéisme d'Ayiming et de l'AG2R La Mondiale de 2020, le taux enregistré était de 5,11% en 2019, toutes catégories confondues. Avec 1,73%, Apsia enregistre un taux d'absentéisme fortement plus bas que la moyenne nationale (GRI 403-6).

Au sein d'Apsia, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés est un objectif majeur. Ainsi, pour une meilleure performance, la flexibilité et la prise en compte des contraintes personnelles sont nécessaires : 2 personnes travaillent toujours à temps partiel.

4 Egalité des chances

En 2019 la moyenne d'âge des salariés est de 32 ans soit une moyenne en baisse par rapport à 2018 - 36 ans. Cela montre l'importance qu'Apsia accorde au recrutement de jeunes diplômés qui seront ensuite formés en interne.

5 Taux de féminisation

L'augmentation du nombre de femmes a bien eu lieu mais, face au nombre de recrutements élevé, le taux de féminisation est tout de même légèrement en baisse : de 40% en 2018, il est passé à 37%. Au sein d'Apsia en 2019, 64 collaborateurs étaient des hommes et 23 des femmes.

PRINCIPES RELATIFS AUX NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

6 Équité salariale

Depuis plusieurs années, la politique d'équité salariale d'Apsia est une vraie direction. Encore cette année 2019, les salaires des femmes et des hommes ont été comparés. En 2019, l'écart moyen de salaire H/F est à 0,6% en faveur des hommes, soit 92% de moins que l'année précédente (GRI 405-2). En 2017, en France, les femmes salariées du secteur privé gagnaient en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein. Ce taux extrêmement encourageant traduit l'importance de l'équilibre et de l'équité au sein de l'entreprise. Il conforte également la société dans son positionnement atypique et novateur. L'objectif étant d'arriver à un parfait équilibre.

7 Charte de la Diversité

Apsia s'est engagé encore l'année 2019 aux côtés des 4000 signataires, à lutter contre les discriminations et à promouvoir la Diversité au sein de son entreprise. La Charte de la Diversité adoptée par Apsia témoigne de son engagement en faveur de la diversité culturelle et sociale. Cette diversité est une force, qu'il s'agisse d'âge, d'origine, de religion, de genre ou de handicap. Apsia considère la diversité comme une source d'émulation, de créativité et de richesse.

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

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

PRINCIPES RELATIFS AUX NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

8 Satisfaction du personnel

Pour la 5ème année consécutive, un questionnaire anonyme de satisfaction a été envoyé à tous les consultants une fois par trimestre. Ce questionnaire, l'"Apsianess", mesure plusieurs indicateurs comme la satisfaction au travail et l'ambiance de travail.

Les résultats reflètent une adhésion du personnel aux valeurs de l'entreprise et à l'entreprise elle-même et ceci à tous les niveaux de la hiérarchie. En effet, 89% des répondants sont très satisfaits de l'ambiance de travail (87,5% en 2018) et 82% sont fiers d'appartenir à Apsia (85,1%). La différence, qu'elle soit à tendance haussière ou baissière, est très légère comparé à l'année 2018 et les chiffres illustrent toujours un bon taux d'adhésion au projet d'entreprise.

**Great
Place
To
Work®**

Les résultats ci-dessus ont été confirmés par la certification "Great Place To Work" ainsi que par l'obtention du Label "Best Workplace" qui distingue les meilleures entreprises où il fait bon travailler en France. Afin d'obtenir ce label, les pratiques managériales et RH d'Apsia ont été auditées et les collaborateurs ont dû répondre à un sondage.

9 Formation et éducation

Apsia se soucie de l'évolution de ses consultants et porte un intérêt considérable à leur formation. Il est important qu'ils renforcent et acquièrent de nouvelles compétences tout au long de leur parcours d'entreprise. Le but est de donner à chaque consultant une « formation pilier » c'est-à-dire les outils et/ou techniques nécessaires à la bonne réalisation de son activité (GRI 404-1).



PRINCIPES RELATIFS AUX NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Les thèmes des formations dispensées :

- Gestion de projet
- Conduite de réunion
- Management non hiérarchique
- Posture de consultant
- Finance pour les non financiers
- Incendie (GRI 403-5)
- StrengthsFinder

Depuis 2012, Apsia a mis en place les « Jeudi d'Apsia », des séances de formation animées soit par un intervenant externe, soit par les consultants eux-mêmes, pour partager les connaissances sur un thème de notre métier et favoriser les échanges entre les collaborateurs. Ces Jeudi d'Apsia ont de nouveau été reconduits et connaissent toujours un franc succès ; c'est ainsi 4 séances d'une heure à une heure trente qui ont été proposées cette année, notamment : "Allier Performance & Sens", "Intelligent Staffing" et "Comprendre l'IOT & ses enjeux".

Ces évènements font partie intégrante de la vie de l'entreprise et sont fortement appréciés par les consultants avec un taux de satisfaction élevé : 88,89% en 2019.

DOMAINE	INDICATEUR	2018	2019	ODD
EMPLOI	Effectif total au 31 décembre	70	87	ODD 8
	Contrat de professionnalisation	1	3	ODD 8
	Contrat de stage	1	0	ODD 8
	Taux d'entrée	25,73%	34,20%	ODD 8
	Taux de rotation	21,05%	25,70%	ODD 8
	Moyenne d'âge	36 ans	32 ans	ODD 8
SANTE	Taux d'absentéisme	1,40%	1,73%	ODD 3
FORMATION	Nombre total d'heures de formation accordées aux salariés	457	342	ODD 4
	Nombre de salariés formés	68	54	ODD 4
DIVERSITE	Nb de femmes	20	23	ODD 5
	Ecart moyen de salaire H/F	8,20%	0,60%	ODD 5

Tableau récapitulatif des variations entre 2018 et 2019

PRINCIPES RELATIFS AUX NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

10 La méthodologie OVAR

Mise en place en fin 2013, la méthodologie OVAR (Objectifs, Variables d'Action, Responsables) continue d'être mise en pratique et a été très bien accueillie par les équipes. L'idée de la méthode OVAR est de fixer des objectifs pour l'entreprise dans un mode participatif en fonction de l'aspiration personnelle de chacun. Il s'agit de déterminer les variables d'action pour l'atteinte de ces objectifs ainsi que des indicateurs permettant de mesurer l'efficacité de chacune de ces variables.

Pour la réalisation de l'objectif général de l'entreprise, chaque collaborateur est impliqué dans la détermination des variables d'action, des indicateurs et des responsables. Les consultants sont ainsi force de proposition sur leurs propres objectifs. En 2019, 99 variables d'action ont été identifiées et 81% d'entre-elles ont été atteintes à 100% (contre 57% en 2018).

11 Nomad work

Pour la première fois cette année, un groupe de discussion composé de collaborateurs et des RH a été formé afin de progresser sur le télétravail et de l'instaurer chez Apsia. En conclusion de cette discussion, 1 jour de télétravail par mois a été accordé à chaque collaborateur en premier lieu, le but étant d'étudier les conséquences et d'en rediscuter début 2020. Cela fut très bien reçu par les équipes.

PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT



Principe 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement

Principe 8 Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Pour Apsia, le respect de l'environnement est un sujet clé qui prend de plus en plus de place dans la réflexion de l'organisation. Au sein de la gouvernance, comme parmi les employés, c'est plus qu'un simple centre d'intérêt, c'est un principe.

1 Utilisation de matériaux recyclés et tri sélectif

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

- Une utilisation restreinte de matériels jetables en plastique (mise à disposition de vaisselle)
- Un fournisseur local de papier recyclé afin de limiter l'émission de gaz à effet de serre. Les cartes de visites des consultant sont réalisées à partir de ce type de papier
- La signature de mail demeure dépourvue d'image et un rappel de l'engagement écologique d'Apsia figure en fin de signature
- Inciter au tri sélectif avec la mise en place de poubelles et corbeilles de recyclage

PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT

2 Dématérialisation des supports de communications internes et externes

En interne, l'ensemble des collaborateurs Apsia continue de profiter du service Office 365 de Microsoft mis en place en 2013, qui rassemble les mails, messagerie instantanée, vidéo conférence, présentation, travail collaboratif en ligne, microblogging, partage de fichiers personnel et site extranet. Cela permet de réduire le nombre de déplacements des consultants en permettant le travail à distance, le partage et une collaboration en ligne productive. De plus, les envois et validations de comptes rendus d'activité, demandes de congés et notes de frais sont gérés informatiquement et ne génèrent aucun papier.

En externe aussi Apsia s'inscrit dans une démarche « paperless ». Les emails ou outils en ligne permettent de s'affranchir des envois de courrier papier, aucune plaquette papier n'est éditée. Les opérations de promotion sont notamment gérées par une plateforme Cloud d'outils au service du marketing digital, Social Dynamite.

3 Dématérialisation des factures et contrats

A la demande d'Apsia, les factures des sous-traitants et fournisseurs sont numérisées et envoyées par e-mail sur une adresse générique dédiée. De même, certaines factures clients ne sont générées que numériquement. Les accords de confidentialité ainsi que les contrats commerciaux, gérés à l'aide de la solution DocuSign, sont également concernés par cette démarche de dématérialisation.

4 Watt Impact

Le site internet Apsia est certifié Watt Impact c'est-à-dire « site électriquement vert ». Depuis 2011, sa consultation a ainsi engendré 141,262Kwh d'électricité consommée, 100% étant issue d'une énergie renouvelable.

PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT

5 Cloud service

Par ailleurs, Apsia a mis en place une politique d'externalisation de son système d'information via l'utilisation de services Cloud (SaaS). Cela permet de s'affranchir de serveurs hébergés en interne dont l'empreinte écologique est plus forte comparée à du Cloud qui bénéficie d'une très forte mutualisation. Il n'y a pas de surconsommation étant donné que les ressources allouées s'adaptent en temps réel aux besoins effectifs. Il est à noter qu'Apsia privilégie les services utilisant des datacenters engagés dans la minimalisation de leur empreinte écologique.

6 Implémentation de la carte ticket restaurant et de chèques cadeaux digitaux

En 2019, la carte ticket restaurant a été lancée chez Apsia. Cela évite l'impression de centaines de tickets restaurant par mois et participe à limiter la surconsommation puisqu'il est désormais possible de consommer moins que la valeur quotidienne d'un ticket restaurant.

Les chèques cadeaux ont aussi été abolis pour laisser place à un chèque digital pouvant être dépensé simplement grâce à un code.

PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

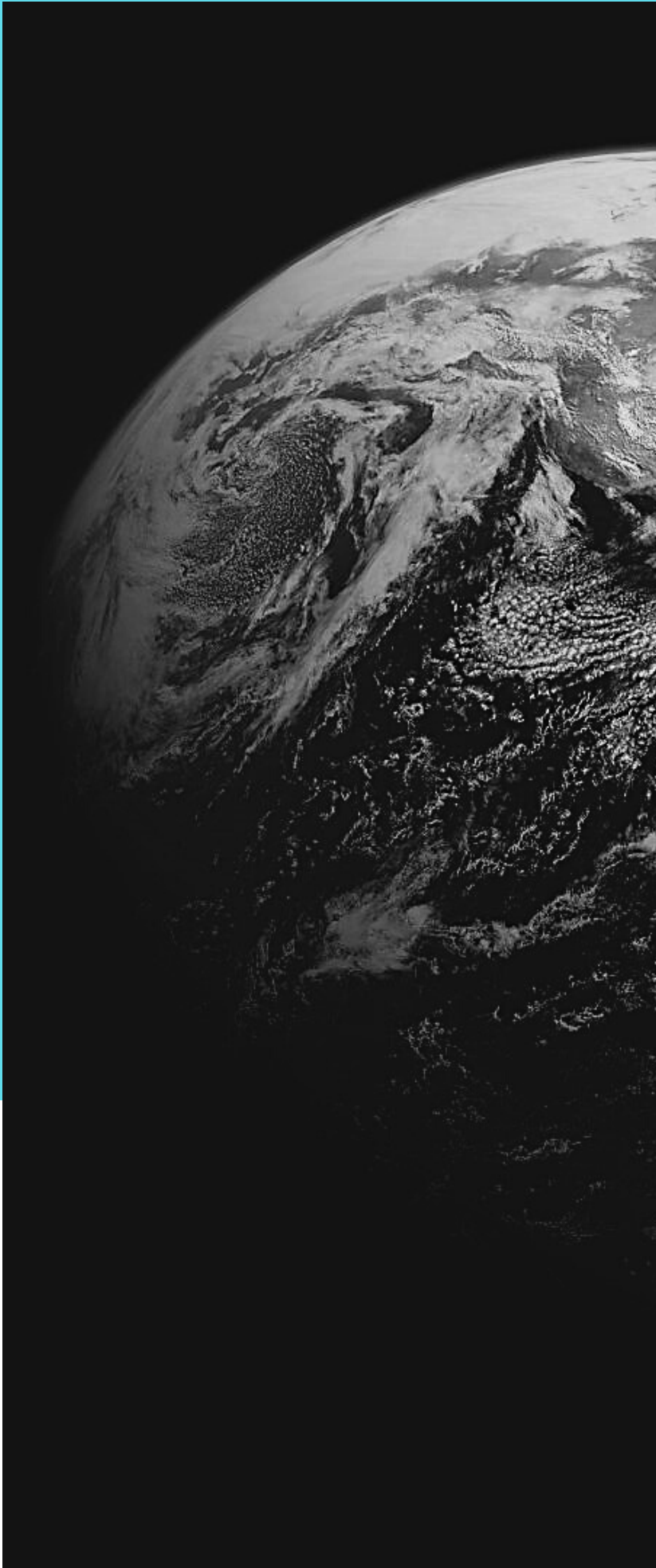
C'est au quotidien qu'Apsia participe à la lutte contre la corruption en mettant régulièrement en place des systèmes d'information de plus en plus performants et sécurisés. Les collaborateurs d'Apsia apportent aussi leurs compétences dans la mise en place de normes et réglementations induisant une plus grande sécurité et transparence dans les échanges. De plus, les experts-comptables et les commissaires aux comptes ont validé les comptes 2019 sans réserve confirmant la qualité et l'intégrité des comptes publiés.

1 L'ERP pour un meilleur contrôle

L'activité majeure d'Apsia, la mise en place d'ERP, permet aux entreprises clientes d'avoir une meilleure vue et un meilleur contrôle des opérations au sein de leur entreprise, notamment au niveau financier et comptable.

2 Clients engagés

C'est aussi à travers ses clients, comme Téléperformance, signataire du Global Compact au niveau Advanced, qu'Apsia montre son engagement dans la lutte contre la corruption. Par exemple, lors de l'implémentation d'un ERP chez ce client, les consultants ont notamment mis en place un critère de notation des vendeurs.



27 rue de la Rochefoucauld, 75009 PARIS

www.apsia.eu - tel +33 1 44 69 30 90

S.A.S. au capital de 1 082 480,00€

SIRET 51797015800039