

Communication on Progress 2021



Face aux enjeux sociaux et environnementaux d'aujourd'hui et de demain, le groupe ACIAL QCENTRIS s'est engagé dans une démarche de développement durable prônant ainsi la qualité environnementale, l'équité sociale et l'efficacité économique.

En tant que spécialiste du Test Logiciel le groupe accorde une attention particulière à la qualité digitale et à son impact. Dans cette lignée, nous appliquons quotidiennement des bonnes pratiques qualité définies afin d'assurer le bien-être sur le lieu de travail, réduire notre impact environnemental, lutter contre toute inégalité et protéger les emplois notamment en cette période de crise sanitaire.

Afin de remplir notre mission, nous avons débuté notre action en adhérant dès juillet 2011 au Pacte Mondial. Nos objectifs :

- Permettre à nos clients de bénéficier d'un accompagnement personnalisé et de proximité
- Être pour nos clients un partenaire de confiance
- Assurer l'évolution de nos salariés
- Promouvoir le développement de compétences et accompagner la reconversion professionnelle et l'insertion dans l'emploi.
- Lutter contre toutes les formes de discrimination (égalité professionnelle et salariale, programme d'insertion, diversité, mixité)

Ce présent rapport illustre le respect des principes du Pacte Mondial et le renouvellement de notre adhésion.

La version 2021 de notre COP marque, dans la continuité des COP précédents, une progression de notre RSE et la mise en place de nouvelles actions fortes.

Mohamed HASSEN
Directeur Associé



Table des matières

1	LE GROUPE ACIAL SE RENFORCE	3
2	DIMENSION ENVIRONNEMENTALE	3
2.1.	La dématérialisation (+ de digital – de consommation papier)	3
2.2.	Economie d'énergie et papier	3
2.3.	Déplacement des collaborateurs	3
2.4.	Gestion des déchets	4
3	DIMENSION SOCIALE	5
3.1.	Egalité professionnelle	5
3.1.1.	Egalité salariale	5
3.2.	Formation	6
3.3.	Qualité de vie au travail	6
3.4.	Maintien des emplois et lutte contre le chômage	6
3.5.	Solidarité	7
3.6.	Partenariat avec les écoles	7
3.7.	Diversité	7
3.8.	Pédagogie : Partage d'expérience et collaboration	7

1 Le Groupe ACIAL se renforce

Depuis le 3 mars 2021, ACIAL et QCENTRIS, spécialistes du test logiciel, ne forment qu'un et deviennent le leader européen du Test et de la Qualité Logicielle. Le Groupe international réunit désormais 600 collaborateurs experts de la qualité logicielle répartis dans 7 pays.

Nous travaillons activement à fusionner les bonnes pratiques RSE de chaque entité afin de définir un cadre commun à l'ensemble du groupe.

2 Dimension environnementale

Le groupe ACIAL QCENTRIS a mis en place des actions pour limiter l'impact environnemental de ses activités

2.1. La dématérialisation (+ de digital – de consommation papier)

- Nos fiches de paie sont électroniques,
- Nous avons lancé auprès de nos clients une campagne de dématérialisation des factures ; 80% ont accepté à ce jour,
- L'ensemble de notre documentation administrative est numérisé à réception, et stockée dans un système de Gestion Electronique de Documents,
- Les enregistrements des documents en version PDF via *PDF Creator* sont privilégiés à l'impression papier,
- En cas d'impression, le mode « Noir et Blanc » est automatiquement défini afin de réduire la consommation d'encre (les cartouches d'encre étant polluantes). Imprimer en couleurs consomme plusieurs cartouches d'encre simultanément alors qu'imprimer en noir n'en consomme qu'une seule.

2.2. Economie d'énergie et papier

Nous avons lancé une campagne de sensibilisation afin d'économiser de l'énergie et du papier.

- Mention « éco mail » au bas de chaque signature électronique,
- Affichettes incitatives à la mise en veille et l'extinction des bureaux et des ordinateurs,
- Extinction automatique de la lumière des toilettes et des espaces de travail,
- Sensibilisation systématique des employés du siège social, permanents ou de passage.
- En cas d'impression, le mode recto-verso est automatiquement défini afin de réduire la consommation de papier.

2.3. Déplacement des collaborateurs

- Afin de limiter les déplacements entre les sites de Nantes, Lille, Lyon, Genève et celui de Paris, nos collaborateurs ont la possibilité de participer aux formations et aux réunions via la visioconférence,
- De plus, nous privilégions l'usage de bicyclettes et de transports en commun lors des déplacements de notre effectif.

2.4. Gestion des déchets

- Des tasses et des verres sont mis à la disposition des collaborateurs afin d'éviter l'utilisation de gobelets en plastique,
- Nos cartouches d'imprimantes ne sont pas jetées avec les autres déchets, elles sont collectées puis ramassées par une entreprise spécialisée,
- Incitation à une bonne utilisation du réfrigérateur pour éviter le dépassement des dates de péremption des aliments déposés,
- Réalisation d'une évaluation des performances RSE avec EcoVadis afin de mettre en place des actions correctives pour les améliorer :

2013 CSR Rating
SILVER
ecoVadis

ACIAL 47/100 France

Demière évaluation 17/10/2013

[Programmation informatique; conseils e...](#)

Engagement RSE

- Exceptionnel
- Avancé
- Confirmé
- Partiel
- Aucun

Points forts

Points d'amélioration

- Priorité Forte
- Priorité Moyenne
- Priorité Faible

[Mon entreprise](#)

[Mon Questionnaire](#)

[Découvrez EcoVadis](#)

[La Scorecard EcoVadis](#)

Performance RSE

Environnement	ENV	40
Social	LAB	60
Ethique des Affaires	FBP	40
Fournisseurs	SUP	30

ENVIRONNEMENT

POLITIQUES

- Politique environnementale élémentaire
- Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies [cependant, n'a pas réussi à présenter une communication sur le progrès dans les délais prescrits]

ACTIONS

- Pas d'information sur les mesures mises en œuvre pour la promotion des modes de consommation durables auprès des clients
- Pas d'audit externe mené sur les problématiques environnementales
- Mesures pour réduire la consommation d'énergie
- Mesures mises en œuvre pour recycler les cartouches d'encre

RESULTATS

- Pas d'information sur la consommation d'électricité
- Pas de reporting sur les problématiques environnementales (p.ex. indicateurs de performance)

SOCIAL

POLITIQUES

- Politiques sur la majorité des enjeux sociaux et des droits de l'homme
- Adhésion à une initiative sectorielle sur les problématiques de ressources humaines et droits de l'Homme [Adhérent Syntec Numérique]
- Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies [cependant, n'a pas réussi à présenter une communication sur le progrès dans les délais prescrits]

ACTIONS

- Comité de gestion de la santé & sécurité au travail en place
- Pas de certification OHSAS 18001
- Représentants locaux des employés
- Évaluation détaillée des risques pour la santé & sécurité des employés
- Évaluation régulière (au moins une fois par an) de la performance individuelle
- Complémentaire santé pour les employés subventionnée par l'entreprise
- Bilan de santé obligatoire pour tous les employés
- Formation visant à développer les compétences
- Engagement formalisé auprès d'autorités locales, d'organisation internationales ou d'ONG pour lutter contre la discrimination

3 Dimension sociale

Notre approche sociale est en faveur de l'égalité des chances et contre tous type de discrimination.

3.1. Egalité professionnelle

- Nous prônons l'emploi pour les statuts RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). Les salariés du groupe ayant ce statut sont actuellement bien intégrés et bénéficient de contrats à durée indéterminée (CDI)
- Signataire du **Manifeste pour la Reconversion des Femmes dans le numérique** (Syntec Numérique). Le groupe a d'ailleurs dans cette lignée organisé un programme de formation 100% féminin de novembre 2019 à février 2020 en partenariat avec Pôle Emploi et Leboncoin afin de renforcer la mixité dans le secteur du numérique.

Le programme baptisé *Les Fantestiques* visait à former des femmes en reconversion professionnelle vers la profession de QA Analyst (Quality Assurance Analyst). A l'issue du programme, les participantes se sont vues proposer un emploi en CDI chez Leboncoin et Acial.

- « Plan égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » signé en juin 2016. 40% femmes, 60% hommes au sein d'ACIAL en 2019

3.1.1. Egalité salariale

Index égalité de rémunération Hommes-Femmes : 90

Le détail :

Voici nos résultats :

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

- Modalité de calcul : Par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche
- Nombre de niveaux ou coefficients : 3
- Résultat final (en %) : 0%
- Population envers laquelle l'écart est favorable : -
- Nombre de points obtenus : 40

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles

- Résultat final (en %) : 4.04%
- Résultat final en nombre équivalent de salariés : 1.80
- Population envers laquelle l'écart est favorable : femmes
- Nombre de points obtenus sur le résultat final (en %) : 25%
- Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés : 35
- Nombre de points obtenus : 35

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

- Résultat final (en %) : 100%
- Nombre de points obtenus : 15

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

- Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté : 1
- Sexe des salariés sur-représentés : hommes
- Nombre de points obtenus : 0

Total de points obtenus : 90

- Niveau de résultat global
- Nombre de points maximum pouvant être obtenus : 100
- Résultat final sur 100 points : 90

3.2. Formation

- L'Université du Test est un programme de formation au Test Logiciel, conçu pour clients et nos salariés. Nos consultants Experts ont également la possibilité de devenir formateur sur des outils de test et de méthodologie
- Un programme de certification est aussi disponible pour nos collaborateurs au sein même d'Acial, accréditée par l'ISTQB, l'IREB, l'IQBBA... Ces formations ont un grand succès en interne, favorisant la motivation individuelle et la communication entre consultants. En particulier pour ceux qui sont dans des missions en clientèle, qui profitent de ces sessions de formation au siège pour enrichir leur réseau professionnel.

3.3. Qualité de vie au travail

- La plupart des postes administratifs sont équipés de double-écrans afin d'adopter une posture saine et faciliter le travail.
- Des événements favorisant la convivialité sont organisés plusieurs fois par an
- Une réflexion est menée au niveau groupe sur le télétravail
- Une communication régulière est effectuée notamment en cette période de crise afin de maintenir le lien avec nos collaborateurs, les accompagner et les rassurer.

3.4. Maintien des emplois et lutte contre le chômage

- En mars dernier, suite à l'évolution rapide de la pandémie, nous avons instauré pendant plusieurs mois l'activité partielle. L'objectif était de maintenir les emplois tout en protégeant nos salariés. Diverses actions ont été mises en œuvre afin de garder le lien malgré la distance :
 - Communication régulière à l'échelle du groupe,
 - Suivi personnalisé des équipes par les Managers,
 - Mise en place de sessions de formation à distance afin de monter en compétences pendant cette période de flottement.
- En partenariat avec Pôle Emploi, Acial a conçu le programme « Consultant Test en 10 semaines ! », permettant à chaque session, le retour à l'emploi de demandeurs d'emplois recrutés à l'issue de la formation. **En 2019-2020 une session 100% féminine baptisée : Les Fantestiques, a été organisée dans ce sens.**

- Acial, en partenariat avec l'agence Pôle Emploi de Paris 9ème, présente régulièrement à des demandeurs d'emploi le métier de Consultant Test et le programme de formation

3.5. Solidarité

- Partenariat avec les Restos du Cœur en 2016 : réalisation d'une campagne de test de performance, non facturée,
- En période de crise des communications aux salariés ont été effectués afin de leur informer qu'il était possible de soutenir les restaurateurs ne pouvant actuellement exercer leur activité de manière optimale à l'aide de leur carte Ticket Restaurant.

3.6. Partenariat avec les écoles

- Nous avons mis en place des partenariats avec l'ISTIA (Angers), IONIS, Université Paris Diderot (Mastère PISE) afin d'intégrer des étudiants dans nos effectifs, en alternance puis en CDI et en mettant en place des cours et des présentations au sein de leur campus. Nous avons également collaboré avec l'école MBWAY Lyon pour la recherche de notre futur(e) chargé(e) de recrutement dans leur réseau d'alumni
- Le groupe a massivement recours à l'alternance, afin d'intégrer dans ses effectifs des étudiants en fin de cursus et de les former au métier de Consultant Test ou d'autres métiers supports.

3.7. Diversité

- Dans le cadre de bonnes pratiques de recrutement et de gestion du personnel visant à promouvoir la diversité, nous sommes, au sein d'Acial, 22 nationalités représentées à ce jour.
- Acial favorise l'accession des femmes aux métiers du numérique : notre taux de féminisation est à 40% (contre 15% en 2012).

3.8. Pédagogie : Partage d'expérience et collaboration

- Mise en place de conférences sur le métier des tests et de la qualification lors de :
 - La Journée Française des Tests Logiciels organisée par le CFTL (prix de la meilleure présentation lors de l'édition 2014) – Organisation en 2020 de la conférence « L'Odyssée de l'Automatisation ». www.jftl.org
 - En période de crise, nos événements mensuels CATL ont été remplacés par plusieurs webinaires sur des sujets d'actualité : DevOps, Automatisation, etc.
 - Mise en place d'un flux d'informations sur les réseaux sociaux, afin de développer une communauté d'intérêts dans les métiers du test (Twitter, LinkedIn et Facebook)

Contact :

Micheline KABONGO
Responsable Communication
mko@acial.fr