



RAPPORT RSE 2021

Politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise ACENSI

acensi



« 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.

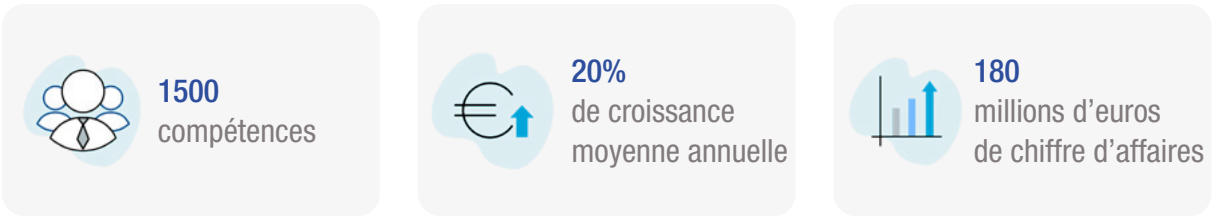
Parce que la croissance de notre société doit se faire en osmose avec un environnement sain et durable, celle-ci participe à cette dynamique en mettant en place des solutions de développement durable : répondre aux besoins en énergie, optimiser l'utilisation des ressources, privilégier le dialogue, l'innovation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



A PROPOS D'ACENSI



NOS CERTIFICATIONS ET ENGAGEMENTS



Ce rapport témoigne ainsi des engagements et des actions réalisés par ACENSI au cours de l'année 2021, en accord avec les 10 principes fondateurs du Global Compact.



PROTECTION & RESPECT
DE L'ENVIRONNEMENT

P.06



ACCOMPAGNEMENT
DES SALARIÉS

P.16



NON-DISCRIMINATION
& ÉGALITÉ DES CHANCES

P.30



DÉONTOLOGIE
& ETHIQUE

P.36

NOS VALEURS



PROTECTION & RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

RAPPORT DES ACTIONS MENÉES



1 RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT DANS NOS ACTIVITÉS	08
ÉCONOMIES D'ÉNERGIE	08
ACHATS RESPONSABLES	09
GESTION DES DÉCHETS	10
SENSIBILISATION AUX COMPORTEMENTS RESPONSABLES	12
ACTIONS DE MÉCÉNAT	13
2 MESURE DES RÉSULTATS	14
CHIFFRES CLÉS	14
DIAGNOSTIC CARBONE	14
NOS OBJECTIFS 2022	15
ÉVALUATION ECOVADIS RSE	15

1 | RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT DANS NOS ACTIVITÉS

acensi

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 encourage 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 une évaluation précises de nos besoins énergétiques, et de localiser les équipements trop gourmands en énergie en vue d'un remplacement.



Outil de monitoring

Depuis 2018, 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 des choix de matériel peu consommateur en énergie.

Nous privilégions l'amélioration des postes de travail via notre atelier de réparation au remplacement systématique.



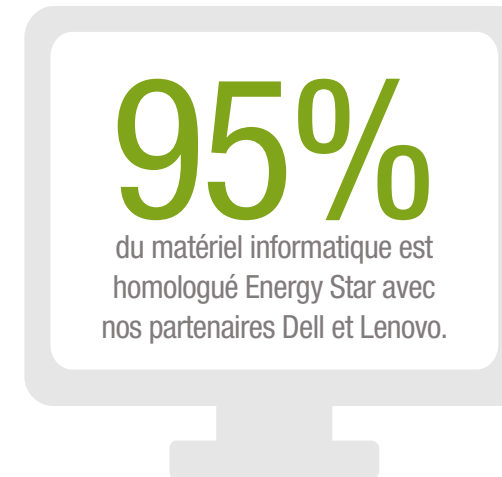
Arrêts automatisés

En 2018, 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.



Climatisation et Eclairage

La climatisation et le chauffage des locaux d'ACENSI sont automatiquement coupés le week-end pour favoriser des économies d'énergie. Tous les néons ont été remplacés par des LED, afin de réduire notre consommation énergétique.



ACHATS RESPONSABLES

Par le biais de sa Charte Achats, ACENSI s'est engagé à orienter ses choix de services et de fournitures en cohérence avec sa politique RSE.

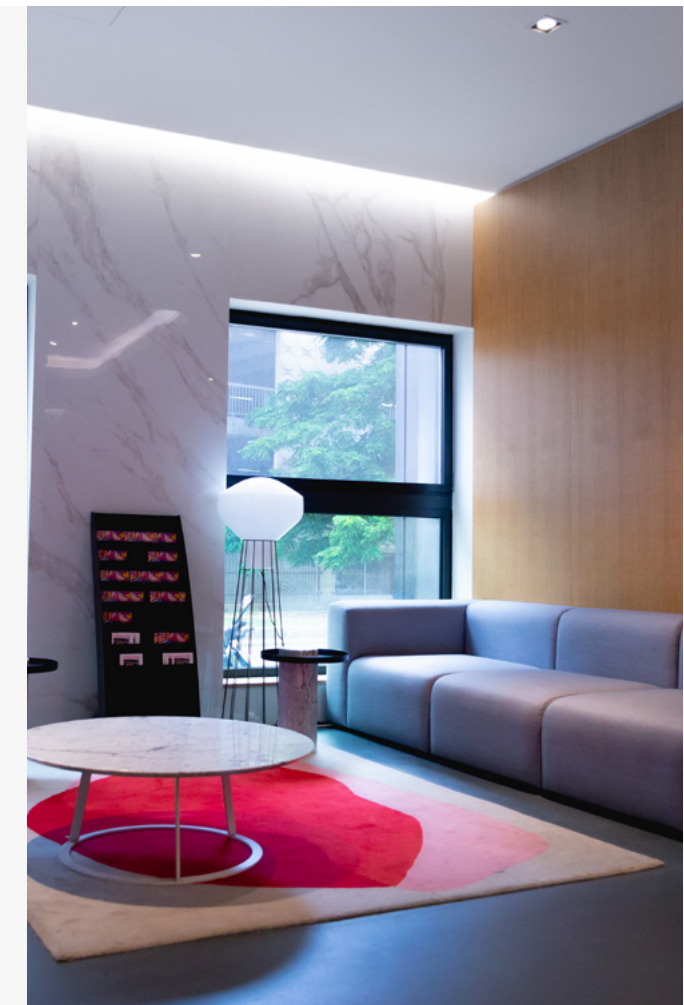
Cette charte doit être approuvée par nos fournisseurs, à qui nous demandons également de remplir un questionnaire balayant des thématiques RSE, mais aussi qualité et sécurité. L'évaluation de leurs réponses est réalisée par notre équipe QSE. L'engagement RSE de nos fournisseurs est ensuite noté et pris en compte comme critère de sélection.

Les locaux du siège d'ACENSI à La Défense sont situés dans une tour récemment rénovée, récompensée par le label BREEAM GOOD. Cela nous assure une meilleure isolation de nos locaux et une meilleure maîtrise de nos consommations de ressources naturelles.

Des outils de suivi de notre consommation d'énergie est d'eau nous permettent de mesurer finement nos usages, étage par étage.

Nous bénéficions ainsi d'espaces commerciaux conçus avec l'objectif de réduire la consommation énergétique et l'empreinte environnementale générale du bâtiment.

En ce qui concerne la sécurité du bâtiment, nous réalisons les inspections légales et annuelles de nos colonnes sèches, extincteurs et signalétique d'évacuation incendie, électricité, ascenseurs. La maintenance de notre CTA est réalisé par un prestataire extérieur, nous fournissant après chaque inspection les documents de preuves que nous archivons par la suite.



GESTION DES DECHETS

CERTIFICATION ISO 14001 DE NOTRE SIÈGE

Le siège d'ACENSI est certifié ISO 14001 depuis novembre 2021. Cette certification récompense nos efforts dans la gestion de notre impact environnemental. Nous sommes inscrits dans un processus d'amélioration continue qui nous permet d'intégrer le développement durable et la prise en compte de l'environnement dans tous nos processus. Nous suivons mensuellement nos consommations (électricité, déchets, eau). Des objectifs de réduction annuels sont fixés.



Imprimantes

Toutes les imprimantes ont la fonction « recto/verso » activée par défaut.

Cette démarche permet de réduire le volume total d'impression et de minimiser l'espace de stockage des documents imprimés.



Politique de dématérialisation

ACENSI a dématérialisé les titres restaurant distribués mensuellement à ses collaborateurs dès 2018, en attribuant à chacun une Carte Tickets Restaurant fonctionnant comme une carte de paiement.

Similairement, nous avons dématérialisés les fiches de paie, dont nos collaborateurs accèdent à partir d'un espace sécurisé en ligne.



Recyclage des déchets

Chaque étage de bureaux ACENSI est équipé de poubelles de tri sélectif : déchets plastiques, les déchets carton et papier, le verre et les déchets ordinaires

Les déchets recyclables, le papier et les déchets ordinaires sont ainsi triés par nos collaborateurs. Des consignes claires sont disposées au-dessus de chaque point de collecte pour s'assurer que le tri sélectif est réalisé correctement.



Espace de stockage et communication digitale

ACENSI propose un espace de stockage important en ligne, et garantit la sauvegarde des documents sur ses serveurs afin d'éviter les impressions inutiles.

GESTION DES AUTRES DÉCHETS

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

Cartouches d'encre

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

Tasses ACENSI

Chaque nouveau collaborateur ACENSI se voit offrir un mug ACENSI lors de sa journée d'intégration.

Ces mugs encouragent un comportement écoresponsable en ressource, et se substituent aux gobelets en plastique autrefois utilisés près des machines à café.



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.

Filtrage de l'eau de nos robinets

ACENSI a installé des robinets filtrant l'eau potable à chaque point d'eau dans les étages de ses locaux.

Cette installation garantie une eau potable de qualité, et encourage les salariés à recharger leurs eco-gobelets ou leurs bouteilles personnelles à ces points d'eau, plutôt que d'acheter de l'eau en bouteilles et ainsi contribuer à la consommation de plastique.



SENSIBILISATION AUX COMPORTEMENTS RESPONSABLES



COMPORTEMENTS ÉCONOMES EN RESSOURCES

Les collaborateurs d'ACENSI sont sensibilisés à adopter des comportements économes en ressources.

ACENSI publie chaque mois une newsletter à destination de tous ses collaborateurs, suggérant des comportements responsables à adopter (transport, utilisation des équipements, présentation d'action réalisées...)

MOYENS DE TRANSPORT

Nous mettons en place une politique d'incitation pour nos salariés afin qu'ils utilisent des moyens de transport plus respectueux de l'environnement.

Ainsi, nos collaborateurs utilisant un vélo bénéficient d'un parking cycle sécurisé.

Le covoiturage ou les transports en commun sont encouragés pour le trajet quotidien domicile-travail et les déplacements professionnels.

Nous offrons également à nos salariés une alternative durable pour leurs déplacements professionnels courts : la mise à disposition de trois vélos électriques !

Notre parking véhicules a été équipé d'une borne de recharge pour les véhicules électriques de nos collaborateurs et visiteurs.



ACTIONS MÉCÉNAT

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



LABEL ABEILLES

En 2021, ACENSI a soutenu l'association Label Abeilles en sponsorisant la mise en place de cinq ruches connectées à Orléans, Niort et Tours. Une excellente initiative qui lie l'environnement et l'informatique !



SKIPR

ACENSI BELGIUM a adopté la solution de mobilité SKIPR pour encourager ses collaborateurs à privilégier les déplacements doux dans le cadre de leurs trajets professionnels.



CLEANWALK

ACENSI SANA a organisé une opération de CleanWalk impliquant ses collaborateurs de l'agence d'Orléans.



PLUS DE 2000 ARBRES PLANTÉS

L'engagement d'ACENSI SANA avec l'association Reforest'Action a permis la plantation de 2000 arbres au Pérou. Les collaborateurs et clients ont été impliqués dans cette démarche, puisque des arbres sont plantés symboliquement pour chaque recrutement et chaque signature de contrat.

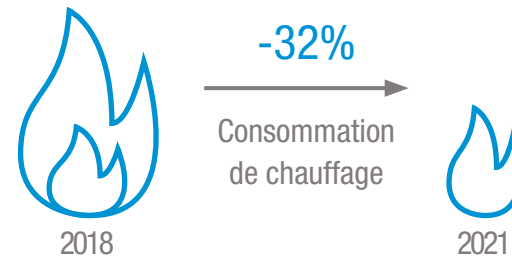
2

MESURE DES RÉSULTATS

acensi

CHIFFRES CLÉS

Le suivi des consommations de chauffage a permis d'améliorer son usage, et de réduire de 32% notre consommation sur les 3 dernières années.



70% de déchets EEE inutilisés reconditionnés

70% de nos équipements électriques et électroniques ont été reconditionnés, plutôt que transformés en déchets. Cela correspond à 5 tonnes de CO2 économisés, soit l'équivalent d'un tour du monde en avion.

19% du total de nos déchets (hors DEEE) sont recyclés, dépassant notre cible 2021 de 15%.

NOS OBJECTIFS 2022

1

Avancer dans notre démarche 0 papier en adoptant la signature électronique pour tous nos contrats

2

15% de notre énergie issue d'énergie verte ou renouvelable, tout en optimisant notre consommation

3

Collecter et recycler les mégots de cigarette de nos collaborateurs fumeurs

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 (la plupart des consultants d'ACENSI étant en mission chez nos clients). Cela permet à ACENSI de suivre ses émissions et d'identifier les domaines sur lesquels concentrer ses efforts d'une année sur l'autre.

Pour 2021, les émissions s'élèvent à 543 tonnes équivalent CO2.

En 2019, une baisse de 25% du fait de la réduction du nombre de véhicule de société. Pour 2021 nos efforts se sont concentrés sur la réduction des déplacements et la favorisation du distanciel. Pour les années à venir, notre objectif est de maintenir cette dynamique de réduction de nos émissions de CO2 et de les compenser.



*Aucun bilan n'a été effectué sur 2020 du fait de la pandémie et de la mise en place du télétravail généralisé sur cette période.

ÉVALUATION ECOVADIS RSE

ACENSI mesure ses efforts en matière de RSE via l'outil mis à disposition par Ecovadis. Nous avons atteint le niveau Silver en 2021.

Nos actions en matière d'éthique et d'environnement ont été particulièrement mises en avant.

Notre objectif pour 2022 est d'obtenir le niveau Gold.

Nous sommes prêts à relever ce challenge !



ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

RAPPORT DES ACTIONS MENÉES



1 POLITIQUE HUMAINE ET SOCIALE	18
DROITS FONDAMENTAUX DE L'HOMME	18
NORMES DE TRAVAIL	18
PROMOTION DE LA DIVERSITÉ	18
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	18
ESPRIT DE COHÉSION	18
CONSCIENCE PROFESSIONNELLE	18
2 CONDITIONS DE TRAVAIL	19
BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL	19
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	20
ESPRIT DE COHÉSION	21
ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE	22
3 SUIVI ET FORMATION DES SALARIÉS	23
SUIVI ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	23
FORMATION INITIALE ET CONTINUE	26
4 MESURE DES RÉSULTATS	29
CHIFFRES CLÉS	29
NOS OBJECTIFS 2022.....	29

1 | POLITIQUE HUMAINE ET SOCIALE

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

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.

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.

ESPRIT DE COHÉSION

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

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 employé à lutter contre toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession.

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.

2 | CONDITIONS DE TRAVAIL

acensi

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 qui traite anonymement ces fiches 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. Le service qualité s'appuie également sur ces questionnaires dans le cadre du programme d'amélioration continue.

Le groupe ACENSI est signataire depuis septembre 2019 de la Charte de la Diversité, une démarche volontariste qui engage le groupe à aller plus loin que le cadre légal et juridique dans la lutte contre les discriminations.

En 2019, la trame du bilan annuel a été entièrement revue et intègre dorénavant une grande dimension sur le bien-être et l'intégration du collaborateur au sein de l'entreprise.

LABEL DE DIVERSITÉ

Notre agence ACENSI BELGIUM a obtenu en 2021 le Label de Diversité octroyé par Bruxelles Économie et Emploi, afin de récompenser ses efforts pour reconnaître, respecter et valoriser les différences dans l'environnement professionnel.

LOCAUX ET ERGONOMIE

Le groupe ACENSI a installé son siège dans la tour Black Pearl à La Défense. Cet espace de travail moderne permet à l'ensemble de nos collaborateurs du siège de bénéficier d'un environnement de travail aéré et serein. Le site bénéficie de nombreuses salles de réunion de taille variées, pour solliciter les échanges. Le bâtiment est également équipé de deux salles de douches, afin d'encourager les activités physiques de nos salariés, pour le trajet maison-travail ou lors de la pause déjeuner.

SÉMINAIRE ANNUEL

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

L'évaluation BREEAM GOOD de notre siège social garantit l'accessibilité de l'ensemble de nos locaux aux personnes à mobilité réduite.



nous cultivons la diversité
diversiteit, daar werken we mee

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

RISQUES PSYCHO-SOCIAUX ET MATÉRIELS

Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUE) d'ACENSI prend en compte l'ensemble des risques identifiés, qu'ils soient humains (risques psychosociaux et troubles musculosquelettiques), 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 ou modification de l'activité. C'est ainsi que, depuis 2020 et le déploiement du télétravail, des nouveaux risques liés à cette activité ont été identifiés et renseignés.

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'action dédié a été déterminé pour chaque risque identifié dans le DUE :

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 DUE. 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.

Des délégués du personnel ont été élus afin de garantir l'épanouissement et la santé des collaborateurs au travail.

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 (mix d'open-space et de bureaux individuels). 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. Une visite médicale supplémentaire est octroyée 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, soirées gaming et jeux de société, 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, séances de CrossFit organisées dans la tour chaque jeudi soir, création d'un Club d'Urban Football en 2015 et d'un Club d'escalade en 2018... Ces activités favorisent le bien-être des salariés au quotidien.



ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE

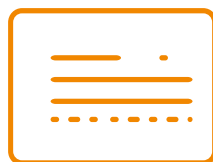
LA VIE AU SIÈGE ET EN PROJET

Au siège

Les locaux d'ACENSI au sein de la récemment rénovée tour BlackPearl permettent d'assurer un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Leur emplacement privilégié au cœur de la Défense, en font un lieu facile d'accès par tous moyens de transport. Le bâtiment dispose d'un parking véhicule et d'un local vélo, et de douches pour les collaborateurs les plus sportifs.

En projet

Avant chaque envoi en clientèle, la situation personnelle et géographique du collaborateur est étudiée afin que la mission ne vienne pas perturber son équilibre entre vie privée et professionnelle. Tout au long de la mission, ils restent en lien avec leur responsable et plusieurs outils d'alerte 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

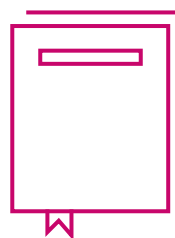
Organisés entre les managers et leurs consultants afin de prévenir au mieux le bien-être et à l'équilibre des collaborateurs.



Une enquête de « satisfaction et bien-être »

Cette enquête mensuelle bénéficie d'un suivi très particulier

(rappel systématique en cas d'alerte sur les indicateurs de satisfaction et bien-être).



Un code de conduite

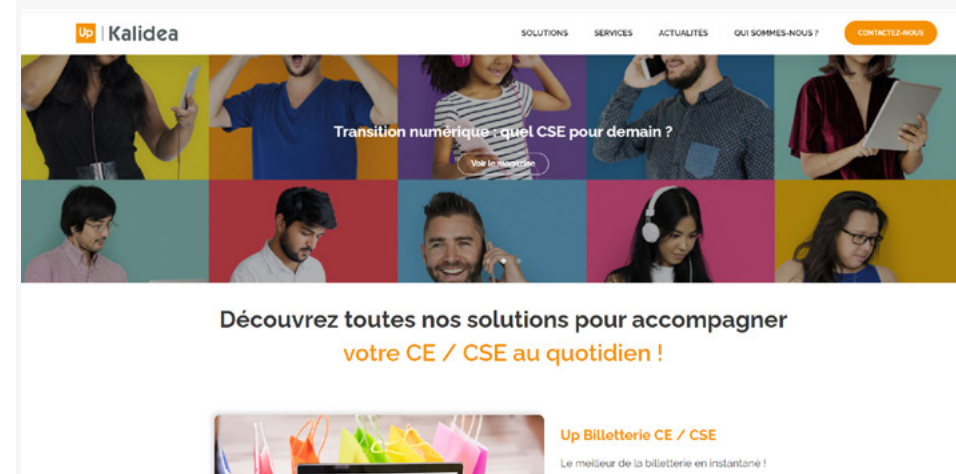
Il permet de porter à la connaissance de nos collaborateurs les engagements d'ACENSI.

Les collaborateurs 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.

HAPPYINDEX® AT WORK 2021

Notre agence de Lille s'est vu décerner l'accréditation HappyIndex® At Work 2021.

Ce label est décerné aux entreprises où les salariés s'épanouissent et se sentent heureux dans leur activité. Le programme ESG recueille et analyse des avis certifiés de salariés, clients, étudiants et candidats.



PLATEFORME DE RÉSERVATION DE LOISIRS

ACENSI adhère également à KALIDEA CE, une plateforme en ligne qui propose des tarifs préférentiels sur de nombreux loisirs : voyages, clubs de sport, chèques cadeau, places de cinéma, ...

SPONSORING SPORTIF

ACENSI SANA sponsorise pour la saison 2021 le club de rugby de Boulogne-Billancourt afin de promouvoir les valeurs du sport et du dépassement de soi. Ce type de partenariat est aussi une invitation pour ses collaborateurs à pratiquer du sport durant leurs activités extra-professionnelles.



3 | SUIVI ET FORMATION DES SALARIÉS

acensi

SUIVI ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

ACENSI met en oeuvre une politique de suivi de compétences qui garantit à nos consultants une évolution sur le 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 reçoit le consultant pour faire le point sur son intervention chez le client et échanger sur ses axes de progression, définir un plan d'action et discuter 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 et entretien professionnel

Une fois par an, ces entretiens sont l'opportunité pour le consultant de s'entretenir individuellement avec son manager, de faire un point sur sa performance et ses souhaits d'évolution chez ACENSI.

Les points suivants sont abordés :

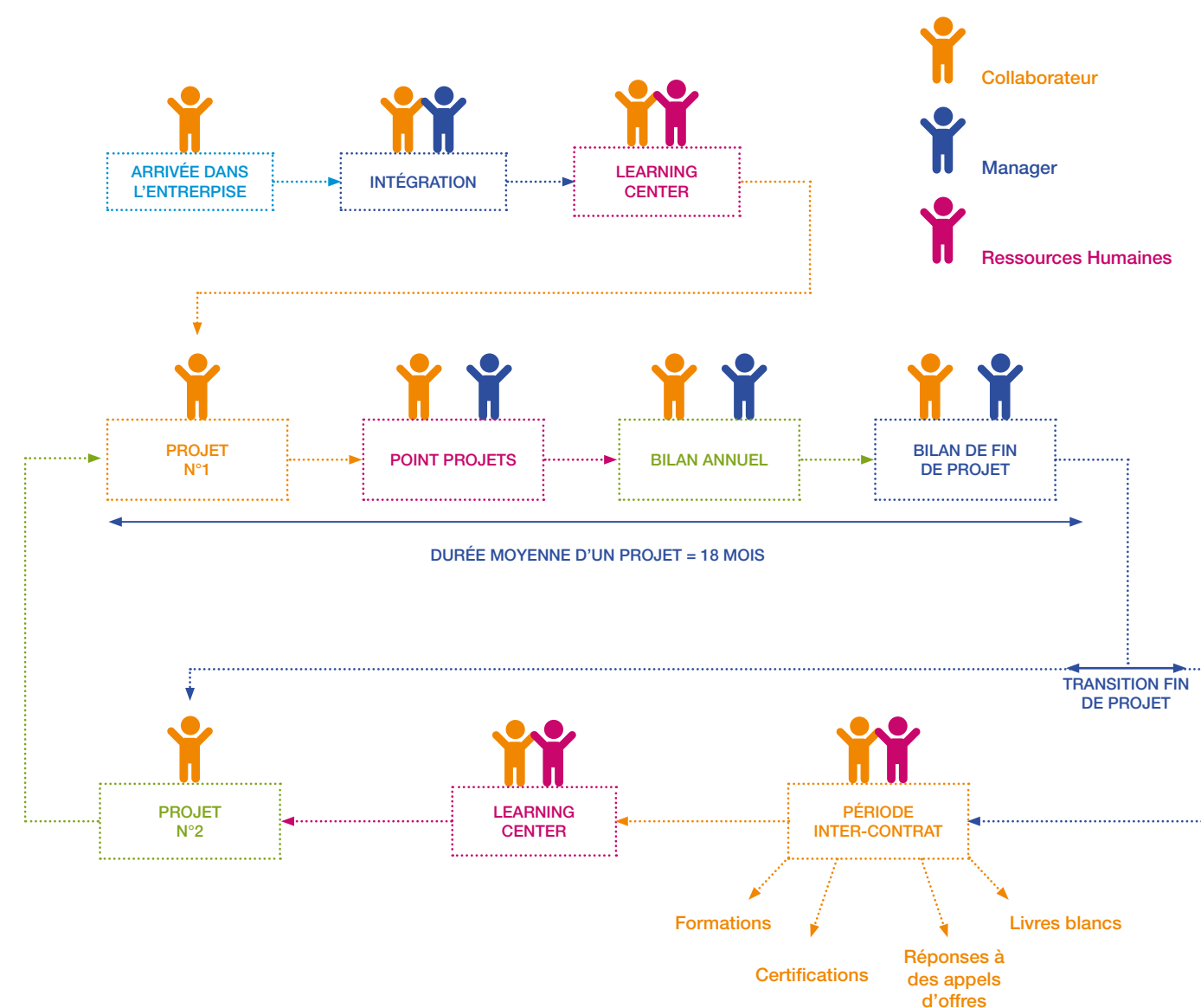
- ① Les perspectives de carrière et l'employabilité future
- ② L'évolution des compétences techniques et comportementales sur l'année écoulée
- ③ Les souhaits d'évolution et de formation

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 2021. 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. La pédagogie utilisée est innovante et interactive (e-learning, coaching, revue de code dojo...). La grande majorité de ces parcours aboutissent sur des certifications reconnues (Microsoft, ITIL, VMWare...).

Nos plans de formation ont été pensés pour s'adapter au marché et aux évolutions technologiques et méthodologiques avec des thématiques mises à jour régulièrement. Autoformation, formation présentielle, formation en immersion sur des projets incubateurs et évaluations régulières permettent à nos consultants de progresser et d'être rapidement opérationnel pour intervenir sur des projets clients.

NOTRE POLITIQUE DE FORMATION

Notre politique de formation, pilotée par notre centre de formation interne l'ALC, 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 2021, 75,84% des formations reçues par nos collaborateurs sont diplômantes ou certifiantes.



75,84%

De nos formations sont diplômantes ou certifiantes

100%

De nos collaborateurs formés à la Sécurité & RGPD



Réalisation de la formation Sécurité et RGPD :

Nos collaborateurs sont sensibilisés aux bonnes pratiques sécurités, aux dangers rencontrés, et aux réponses adaptées. Cette formation est validée par un quizz d'évaluation.

Construction «in house» via l'ALC de parcours de formation présentielle, e-learning et formation en immersion sur un projet : Ex: .Net et Finance, Java et Finance, Angular JS, Parcours AMOA/PO, réglementaire, CMMI ou PMP (PMI).

ALC | Training

Les ACENSI Talks

Depuis 2018, ACENSI organise périodiquement des Meetup. Nous encourageons nos collaborateurs à assister à ces moments de partage de connaissances professionnelles ouverts à tous.

Meetup

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 2021, 75,84% des formations auxquelles ont participé nos collaborateurs ont été 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 2021, 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 ALC dispose d'un étage entièrement dédié à la formation professionnelle doté de plusieurs salles de formation et de plateaux de e-learning mais également de sa propre plateforme e-learning propriétaire. 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 et aux évolutions de nos métiers.

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 ALC

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.

The screenshot shows a web interface for the ALC training catalog. At the top, there's a navigation bar with links: Accueil, Catalogue, Sur Mesure, Agilité, Développement, Kony Mobile, and Gestion de projet. Below the navigation bar, the main heading is "Découvrez nos formations". The content is organized into a grid of course cards. Each card includes a logo (Agilité, Dev, or Kony), the course title, the format (Présentiel), the duration, and the cost per person. The courses listed are:

- Comprendre la démarche Agile** (Présentiel, 2 jours, 950 € HT par personne)
- Programmation JAVA: Les fondamentaux** (Présentiel, 5 jours, 2 350 € HT par personne)
- Programmation Javascript: Les fondamentaux** (Présentiel, 4 jours, 2 150 € HT par personne)
- Programmation .Net: Les fondamentaux** (Présentiel, 3 jours, 1 550 € HT par personne)
- Développement d'applications Kony developer Bootcamp** (Présentiel, 5 jours, 3 150 € HT par personne)
- Formation Assistance a Maîtrise d'Ouvrage** (Présentiel, 3 jours, 1 790 € HT par personne)
- Formation Pilotage de Projet** (Présentiel, 3 jours, 2 150 € HT par personne)

4

MESURE DES RÉSULTATS

CHIFFRES CLÉS 2021

Sur l'année 2021, aucun jugement de violation des droits de l'homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.



34

Événements internes organisés en 2021 (essentiellement en ligne à cause de la pandémie de COVID-19)



99%

Taux de CDI



99%

Proportion de stagiaires de fin d'études recrutés en CDI



0

Jugement de violation des droits de l'homme, ordonnance ou amende

NOS OBJECTIFS 2022

1

Mettre en valeur les parcours de reconversion professionnelle réussis.

2

Programmer des interventions dans nos locaux de kinés pour évaluer les gestes et postures des collaborateurs.

3

Industrialiser les activités de notre centre de formation interne, l'ALC, et proposer davantage d'opportunités de formation à nos collaborateurs.

NON-DISCRIMINATION & ÉGALITÉ DES CHANCES

RAPPORT DES ACTIONS MENÉES



1 LES ENGAGEMENTS D'ACENSI EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT	32
RECRUTEMENT ÉQUITABLE	32
NON-DISCRIMINATION	32
2 INSERTION ET HANDICAP	34
TRAVAIL AVEC LES SECTEURS ADAPTÉ ET PROTÉGÉ	34
ENGAGEMENT DE TOUS LES JOURS	34
3 ACTIONS MÉCÉNAT	35
NOS OBJECTIFS 2022	35

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. Il n'y a donc pas d'écart notable de salaire entre les hommes et les femmes au sein du Groupe ACENSI.

ACENSI mène une politique de recrutement volontariste dans l'embauche de personnel féminin, dans un secteur professionnel 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 mœurs, 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 àle
Signature

1/2

2

INSERTION ET HANDICAP

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 l'ESAT HOPE pour la réalisation d'articles publicitaires, et l'EA ATF Gaia pour la gestion de ses inutilisés. Par ce biais, ACENSI contribue à l'insertion des personnes handicapées en commandant chaque année un ensemble de goodies.



ENGAGEMENT DE TOUS LES JOURS

L'insertion professionnelle des collaborateurs handicapés est une priorité au sein du Groupe ACENSI. Nos actions sont autant internes qu'externes :

- Sensibilisation de tous nos collaborateurs tout au long de l'année (notamment avec la RQTH)
- Tous nos recrutements sont ouverts à des personnes en situation de handicap

Nous participons également aux différents événements comme la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

3

ACTIONS MÉCÉNAT

acensi

MARADON ACENSI 2021

ACENSI a décidé de soutenir ONU Femmes, qui agit pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Un challenge sportif a été mis en place, encourageant nos collaborateurs à courir le plus de kilomètres possibles durant une période d'un mois. Chaque kilomètre parcouru équivalait à un don d'un euro de la part d'ACENSI pour ONU Femmes. La forte implication des collaborateurs ACENSI a permis de récolter une cagnotte de 4 468 euros, remise à ONU Femmes lors d'une cérémonie dans nos locaux.



SOUTIEN À OSER 92

Le Groupe ACENSI est partenaire d'OSER 92. Cette association développe un programme adapté et approfondi axé sur le travail en groupe et l'accompagnement individuel pour tous les cadres et jeunes diplômés BAC+5 en recherche d'emploi.

Ce soutien s'est notamment traduit en 2021 par l'organisation avec succès d'un atelier présentant des alternatives à l'emploi salarié, se déroulant simultanément dans nos locaux d'ACENSI et en ligne. Une centaine de personnes ont participé à cet atelier.



NOS OBJECTIFS 2022

1

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

2

Renforcer notre politique de recrutement et d'intégration des seniors.

DÉONTOLOGIE & ÉTHIQUE

RAPPORT DES ACTIONS MENÉES



1 CODE DE CONDUITE ACENSI	38
2 SÉCURITÉ INFORMATIQUE	39
CERTIFICATION ISO 27001	39
PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES	39
NOTRE OBJECTIF 2022	39

1 | CODE DE CONDUITE ACENSI

Le Groupe ACENSI attend de tous ses collaborateurs que leurs actes reflètent son ambition d'intégrité, d'équité et de respect, dans toutes ses activités.

Le Code de conduite, mis à jour lors de l'année 2021 pour refléter au mieux les challenges d'aujourd'hui, illustre les valeurs de l'entreprise et énonce les principes fondamentaux à respecter dans les interactions quotidiennes avec les tiers.

Le code de conduite met en avant :

- ① Le respect des droits de l'Homme et de ses grands principes
- ② Le comportement respectueux et éthique à adopter à tout moment
- ③ Les actions à mettre en place pour éviter les situations à risque
- ④ La sécurité informatique et les bonnes pratiques à adopter
- ⑤ Le dispositif de lanceur d'alertes au sein d'ACENSI



2 | SÉCURITÉ INFORMATIQUE

acensi

ACENSI est conscient des problématiques de sécurité que demande une externalisation des services : sécurisation des données, des réseaux et de l'infrastructure, mais aussi confidentialité et intégrité.

De ce fait, ACENSI a depuis toujours organisé sa sécurité de façon globale, avec une approche par les risques. L'ensemble de son personnel est particulièrement sensibilisé à la confidentialité des informations client et à la sécurité des accès, et nos projets s'articulent autour des objectifs de sécurité suivants : respect, rigueur, procédure, mesure, analyse et identification des risques.



CERTIFICATION ISO 27001

ACENSI a mis en place une politique de sécurité des données robuste, qui s'articule autour d'un système de management de la sécurité de l'information (SMSI) qui prend en compte les différents niveaux d'exigences réglementaires. Ce système de management est certifié ISO 27001 depuis 2016 (certification renouvelée avec succès en novembre 2021), et est suivi par la Direction du groupe en termes de surveillance (audit) et en termes d'amélioration continue du niveau de sécurité de nos actifs.

L'ensemble des sites ACENSI en France est certifié ISO 27001.



PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

ACENSI a désigné un Data Protection Officer pour être le responsable des traitements des informations à caractère personnel et faire l'interface avec les organismes de contrôle.

NOTRE OBJECTIF 2022

1

Faire suivre une sensibilisation sur l'éthique commerciale.



PARIS – LYON – LILLE – ORLÉANS – TOURS – NANTES –
RENNES – AIX-EN-PROVENCE – BORDEAUX – TOULOUSE –
NIORT – BRUXELLES – MONTRÉAL – ÎLE MAURICE

Tour BlackPearl - 14, rue du Général Audran
92400 Courbevoie - La Défense 5
Tél. : +33 (0)1 75 61 12 61



acensi
