

Communication sur le Progrès



Groupe Abylsen

Année 2021

**COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS**



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

Table des matières

I.	INTRODUCTION	3
1.	Mot du chief executive officer	3
2.	Mot de la directrice QRSE	3
3.	Présentation de l'entreprise	4
4.	Engagement dans le Pacte Mondial.....	5
II.	GOUVERNANCE	6
1.	Comité de Direction d'Abylsen	6
2.	Mission	7
3.	La RSE chez Abylsen	9
4.	Système de Management	17
5.	Parties prenantes	21
6.	Communication	22
III.	DROITS DE L'HOMME.....	23
1.	Charte Informatique	23
2.	Politique de confidentialité.....	23
3.	Surveillance	24
4.	Engagement et satisfaction.....	26
5.	Solidarité	29
IV.	NORMES DU TRAVAIL	32
1.	Droit du travail	32
2.	Diversité et inclusion.....	34
3.	Dialogue social	36
4.	Santé, sécurité & bien-être	36
5.	Gestion de la crise COVID	42
6.	Dispositif RPS	47
7.	Télétravail	50
8.	Management et leadership.....	51
V.	ENVIRONNEMENT	57
1.	La Politique Environnement.....	57
2.	Déchets	58
3.	Matériaux recyclés / reconditionnés	62
4.	Bilan Carbone, déplacement et énergie.....	63
5.	Digitalisation et solutions logicielles	65
VI.	LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	67
1.	Transparence	67
2.	Pratiques commerciales éthiques	68

I. INTRODUCTION

1. Mot du chief executive officer



Je suis heureux d'annoncer qu'Abylsen renouvelle son soutien envers le Pacte Mondial des Nations Unies et ses dix principes dans les domaines des droits de l'Homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Depuis sa création en 2005, la vocation d'Abylsen est d'accompagner au mieux ses clients industriels et tertiaires sur leurs projets d'innovation, de Recherche et Développement, de performance opérationnelle et digitale.

Fondé en France par des entrepreneurs, le Groupe Abylsen n'a cessé de se développer en France, Belgique, Luxembourg, Suisse et Italie.

Ce développement se bâtit en intégrant pleinement nos enjeux sociétaux et environnementaux. Le Groupe Abylsen est membre du Global Compact depuis 2016, et tient à pérenniser son engagement sociétal.

Ce dossier représente notre Communication sur le Progrès auprès du Global Compact des Nations Unies.

Toute réaction et conseil sur son contenu sont les bienvenus et seront pris en considération afin de continuer à nous améliorer dans les années à venir.

Dans cette Communication sur le Progrès, nous décrivons les actions menées par notre organisation tout au long de l'année 2021, et nous faisons part de nos ambitions pour l'année 2022.

Nous tenons à ce que nos agissements montrent notre soutien pour le Global Compact. C'est pourquoi nous nous engageons à publier cette communication et à le partager auprès de nos parties prenantes à travers nos différents canaux de communication.

Florian MASSAUX, Chef Executive Officer

2. Mot de la directrice QRSE

La crise sanitaire et économique que nous traversons met à l'épreuve chacun d'entre nous. Elle nous rappelle l'importance de la santé, de la solidarité et de l'humain. Elle nous conduit également à nous interroger sur notre empreinte sociétale.

L'humain est au cœur de notre écosystème.

Il nous est essentiel d'accorder une attention particulière aux inégalités et discriminations.

Nous y voyons l'opportunité de nous dépasser et d'accompagner nos ambitions stratégiques 2020-2024.



Abylsen c'est en premier lieu des valeurs humaines que nous souhaitons transmettre à tous les collaborateurs. En prenant en compte tous ces enjeux humains, environnementaux et économiques, une stratégie RSE s'est construite pour répondre aux besoins de toutes les parties prenantes.

Aujourd'hui, pour être performant, il est nécessaire de développer une démarche fondée sur le bien-être de la collectivité et le respect de notre planète.

Le présent Rapport synthétise les principales actions sociétales et environnementales que le Groupe Abylsen a mené sur l'année 2021. Cet écrit est aussi l'occasion de décrire les projets envisagés pour l'année 2022.

Michelle BRUNO, Directrice QRSE.

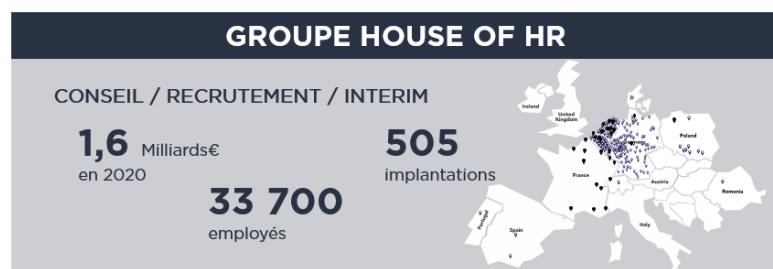
3. Présentation de l'entreprise

Depuis sa création en 2005, la vocation d'Abylsen est restée la même : accompagner au mieux ses clients industriels et tertiaires sur leurs projets d'innovation, de recherche et développement, de performance opérationnelle et de digital.



Le Groupe Abylsen, en 2021 ce sont 2345 collaborateurs, et plus de 300 clients.

Il fait partie du Groupe HOHR, présent sur 505 implantations en Europe.

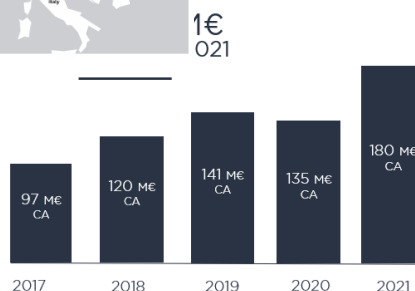


NOUVEAU
croissance
que continue

NOTRE PRÉSENCE TERRITORIALE
41 implantations en France & en Europe

Fondé en France par des entrepreneurs, le Groupe Abylsen n'a cessé de se développer sur le territoire européen (Belgique, Luxembourg, Suisse et Italie).

Présent sur 41 implantations, le Groupe compte aujourd'hui 180 M€ de chiffre d'affaires.



Ouverture d'agences prévues en 2022 :

- Espagne (Madrid)
- UK (Londres)
- Pays-Bas (Eindhoven)
- Nantes

Le 7 juin 2021, le Groupe Abylsen a annoncé l'ouverture d'une nouvelle filiale à Turin. La société poursuit son développement en proposant désormais ses services en Italie.

En 2021 Greenworking, société de conseil et formation spécialiste des nouveaux modes de travail. A rejoint le Groupe Abylsen. Cette acquisition offre à Abylsen l'opportunité d'accompagner ses clients dans leur transformation managériale, pour améliorer leur Qualité de Vie au Travail : télétravail, nouveaux espaces de travail, expérience collaborateur, accompagnement des transformations organisationnelles et digitales, conduite des transformations managériales et culturelles par exemple.

En 2022, ce seront 4 nouvelles implantations européennes qui sont prévues :

-l'Espagne,

-l'Angleterre,
-les Pays-Bas,
-et Nantes.

Le Groupe Abylsen intervient dans plusieurs secteurs d'activités :

- AUTOMOBILE – FERROVIAIRE
- ELECTRONIQUE
- AÉRONAUTIQUE - SPATIAL - DÉFENSE
- PHARMACEUTIQUE - CHIMIE
- OIL & GAS - ÉNERGIE
- TÉLÉCOMS – MULTIMÉDIA
- FINANCE - ASSURANCES

Il apporte à ses clients une réelle valeur ajoutée en leur proposant des solutions ingénieuses parfaitement adaptées à leurs priorités.

Pour ce faire, une ambition première consiste à faire grandir ses collaborateurs : les accompagner au mieux dans leur évolution et dans leur accomplissement personnel et professionnel.

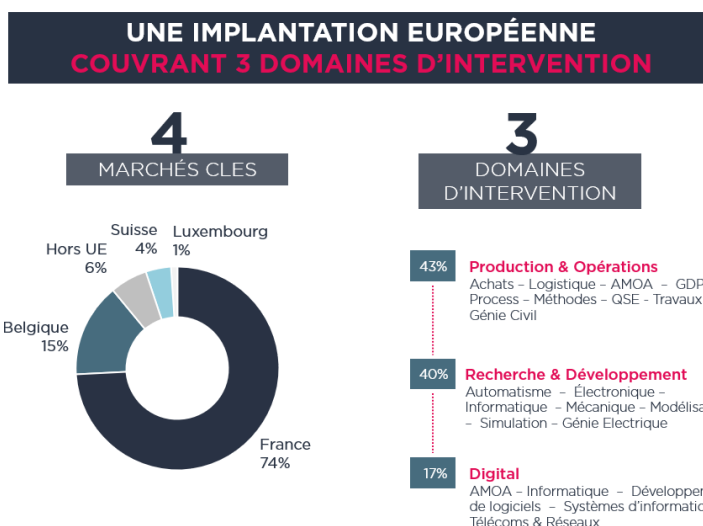
Chez Abylsen, cœur et esprit, réactivité et efficacité sont des alliés pour créer des solutions ingénieuses qui feront la réussite des grands projets de demain.

NOTRE PHILOSOPHIE



Pour répondre aux différents enjeux de ses clients et leur apporte les solutions les plus ingénieuses, le Groupe Abylsen est en mesure d'intervenir selon 3 types de prestation avec des niveaux d'engagement croissants :

- L'assistance technique : accompagnement sous la forme d'une expertise
- Le centre de service : accompagnement avec des exigences de qualité, coûts, et délai
- Le workpackage : réalisation d'un projet dans son entièreté avec un résultat clé en main



4. Engagement dans le Pacte Mondial


Engagée dans une démarche RSE, le Groupe Abylsen est signataire et membre du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2016 et publie chaque année sa Communication sur le progrès sur le site de


l'ONU : ses actions pour les Droits de l'Homme, l'application des Normes Internationales du Travail, la protection de l'Environnement et la Lutte contre la Corruption.


Le Pacte Mondial des Nations Unies a été lancé en 2000 par Kofi Annan, comme un appel aux organisations à aligner volontairement leurs opérations et stratégies avec 10 principes universellement acceptés dans les domaines des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement, et de la lutte contre la corruption. L'adhésion au Pacte Mondial implique d'agir en faveur des Objectifs de Développement Durable (ODD) et de communiquer régulièrement sur ses engagements et actions.


Les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies découlent de :


- La Déclaration Universelle des droits de l'Homme,
- La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux du travail,
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement,
- La Convention des Nations Unies contre la corruption.



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



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 les 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



Environnement


Principe 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face 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


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

II. GOUVERNANCE

Le Groupe Abylsen est une filiale du Groupe HOHR, fournisseur européen de services RH axés sur des solutions dans le domaine de l'ingénierie et du conseil. Le Groupe connecte les talents et les entreprises afin d'aider les grandes et petites organisations à diriger et à réussir dans de nombreux secteurs.

www.houseofhr.com

L'ÉVOLUTION & LES ACQUISITIONS DU GROUPE



1. Comité de Direction d'Abylsen

10 membres siègent au Comité de Direction d'Abylsen :

- le Chief Executive Officer
- la Directrice QRSE
- le Chief Operations Officer
- la Directrice des Ressources Humaine
- le Directeur de la Stratégie Commerciale et Marketing
- le Chief Technology Officer
- les 5 Directeurs de Développement, répartis par territoire géographique :



Essentiel au pilotage de la stratégie du Groupe, le Comité de Direction permet d'échanger, d'arbitrer et de décider des orientations commerciales, et de fonctionnement à l'échelle de l'ensemble du Groupe et intervient comme l'interface entre la Direction Générale et l'ensembles des collaborateurs.

Il se réunit tous les mois, commente les résultats financiers des périodes écoulées, et la performance par rapport aux objectifs budgétaires, ajuste les actions ou orientations correctrices dans le but de dynamiser l'activité commerciale, se positionne sur des enjeux d'organisation, de fonctionnement stratégiques essentiels à l'atteinte des objectifs.

Dans ce cadre, sont discutées, priorisées, arbitrées les options sociétales et environnementales retenues par le Groupe Abylsen dans le cadre de sa politique RSE.

A cet égard, le Comité de Direction a pris en 2021 l'option de s'engager dans la certification B-CORP à l'horizon 2023.

La Direction QRSE Abylsen est chargée de piloter la stratégie RSE du Groupe, de la déployer à tous les niveaux et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs. Sa mission est de stimuler et fédérer les initiatives RSE menées dans l'ensemble des entités du Groupe. Structure centrale, elle assure une animation cohérente de la démarche.

Elle travaille avec les fonctions transverses : Ressources Humaines, Achats, Juridique, par exemple.

Elle est animée au quotidien et sur le terrain par des chargés QRSE localisés dans les entités opérationnelles.

2. Mission

Groupe de Conseil en Ingénierie, Abylsen a pour vocation d'accompagner au mieux ses clients industriels et tertiaires sur leur en leur proposant des solutions ingénieuses parfaitement adaptées à leurs besoins.

Le Groupe Abylsen a pour mission de faire grandir : ses collaborateurs afin de les accompagner au mieux dans leur évolution et dans leur accomplissement personnel et professionnel ; et la collectivité en accompagnant la montée en compétences et l'acquisition de savoir-faire.

Nous avons bâti l'Université@Abylsen pour former nos business managers et business partners dès leur arrivée et tout au long de leur parcours.



Ci-dessous un exemple du parcours de carrière d'un manager et les différents modules de chaque étapes :



Nous avons développé par exemple des dispositifs de partage de compétences tels que le « shareyouknowledge », qui permet à chacun d'être acteur du « grandir » ensemble. Chaque collaborateur peut animer une session dans le format le plus approprié et à destination d'autres collaborateurs.

Alliance du cœur et de l'esprit, de la réactivité et de l'efficacité, Abylsen crée des solutions ingénieuses qui feront la réussite des grands projets de demain.

Notre Mission tourne autour de 5 valeurs :



-la compétence : le savoir-faire et les compétences de nos ingénieurs consultants font la richesse d'Abylsen et ce pourquoi nous sommes reconnus,

-le courage : s'ouvrir à de nouveaux projets, de nouveaux environnements, sortir de sa zone de confort, oser être force de proposition chez le client,



-l'émotion : nous mettons du cœur et de l'émotion dans ce que nous proposons et c'est en cela que nous pouvons être créateurs de solutions ingénieuses,

-la performance : la performance fait partie de l'ADN d'Abylsen. La performance individuelle et collective est le socle de la solidité de notre croissance soutenue,



-l'accomplissement : l'accomplissement personnel et professionnel de nos collaborateurs est notre finalité.

Par ailleurs, Abylsen a pour ambition en 2022 d'obtenir certification B-CORP.
De ce fait, Abylsen est intégrée dans une démarche d'amélioration de sa mission globale.
A l'issue de cette démarche, et pour contribuer au développement durable du Groupe, Abylsen envisage de modifier ses statuts pour devenir une entreprise à mission.

3. La RSE chez Abylsen

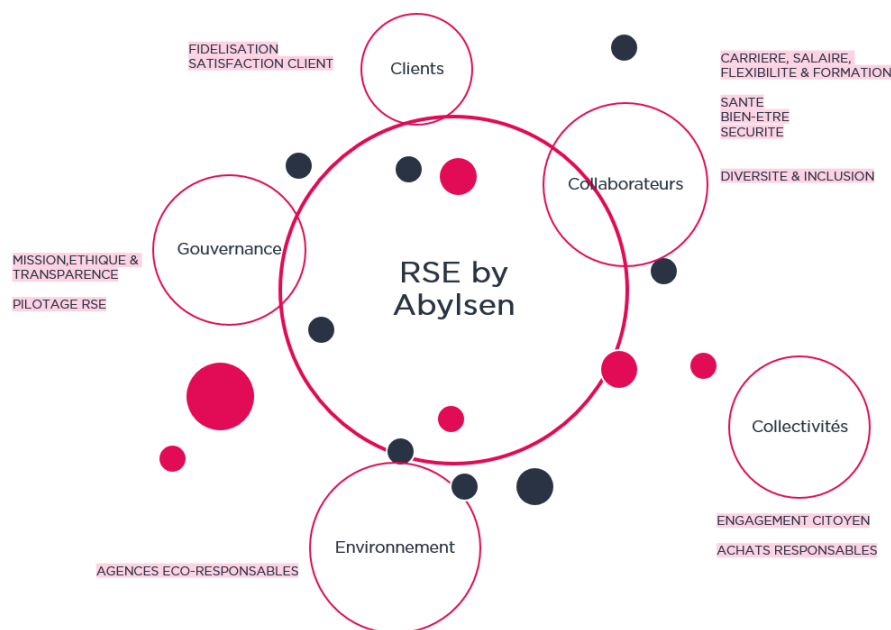
Animé par une volonté d'agir de manière responsable et pérenne, le Groupe Abylsen intègre une démarche volontaire de Responsabilité Sociétale des Entreprises, au cœur du projet qui l'anime depuis de nombreuses années : le Conseil en Ingénierie.

Le développement de notre démarche RSE, inscrite dans le respect des lignes directrices du Pacte Mondial, de l'Ecovadis et du B-CORP, est axé sur la promotion et l'amélioration continue des domaines majeurs du Développement Durable : Economique, Environnement, Social et Sociétal.

L'engagement dans cette démarche est un gage de pérennité dans le cadre d'une croissance partagée par le Groupe, ses collaborateurs, ses clients, ses partenaires et la collectivité dans laquelle le Groupe s'intègre.

Pilotée et portée par le Comité de Direction, la politique RSE du Groupe Abylsen est animée par sa Directrice QRSE Groupe et son équipe constituée notamment d'un réseau de référents RSE en agence.

Notre Politique RSE Groupe s'appuie sur 5 piliers et 9 chantiers :



A. Objectifs & Performance RSE

Chaque année, sont définis les objectifs RSE pour chaque grand pilier de notre Politique.

Pour l'année 2022 les objectifs définis ont donné naissance à 9 chantiers prioritaires :

Chantier I	Chantier II	Chantier III	Chantier IV	Chantier V	Chantier VI	Chantier VII	Chantier VIII	Chantier IX
Mission, éthique, transparence	Pilotage RSE	Carrière, salaire, flexibilité, formation	Santé, bien-être	Diversité	Engagement citoyen	Achats responsables	Agence éco-responsable	Fidélisation Client
Mission : définition et protection	Pilotage en CODIR	Développement de carrière : formation, évolution carrière consultants	Mise en place de standards pour les agences	Recrutement : partenariats, on-boarding, formation	Stratégie et engagement : CODIR	Typologie des dépenses et fournisseurs	Déchets : partout, programme spécifiques, zéro déchet	Satisfaction client : démultiplication des canaux, communication
Code Ethique	Performance RSE : formation, objectif, évaluation	Engagement et satisfaction : Manuel employé, formation droits	Dynamiser la vie d'entreprise : unicité, appartenance	Management : formation, mentorat, mission handicap	Participation des collaborateurs : Mission Handicap	Focus T&E	GES : flotte hybride, agence de voyages, programme de compensation	Fidélisation Client : exit interview, events client, webinar, COPIL achats à déployer
Plan de communication interne	Plan de communication externe	Sécurité financière : services financiers, salaire minimum	Actions pour la santé : ergonomie, sport, couverture	Environnement de travail : fournisseurs responsables, parentalité, standards agence	Programme de dons, aides et investissements	Corrélation budget/achat : écriture des process	Energie : ENR, équipements des agences	Suivi de projet : digitalisation
Organe de Gouvernance (CA?)	Intégration de parties prenantes		Mentorat inclusif		Surveillance par DQRSE et CODIR	Grille de sélection, évaluation, revue des fournisseurs	Un event Groupe éco-responsable, un welcome pack éco-responsable	Confidentialité données client : PTF, sensibilisation

B. Formation RSE

Afin de déployer une forte culture RSE, il est indispensable d'accompagner les collaborateurs par de la formation et sensibilisation. Ainsi, un programme de formation annuel a été mis en place.

Il traite des grands sujets identifiés comme des priorités :

- les risques psycho-sociaux
- la Diversité, discrimination et handicap
- la stratégie du bonheur : ne façon ludique d'aborder le thème du stress
- le harcèlement moral & sexuel

JANVIER	FEVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN
RPS : Captation des signaux faibles RGPD I	RPS : Captation des signaux faibles RGPD II	RPS : Captation des signaux faibles RGPD III	Diversité & handicap RGPD IV	Diversité & handicap RGPD V	Diversité & handicap RGPD VI
JUILLET	AOUT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE
RPS : RISE « Stratégie du bonheur »	RPS : RISE « Stratégie du bonheur »	RPS : RISE « Stratégie du bonheur »	RPS : Harcèlement moral & sexuel	RPS : Harcèlement moral & sexuel	RPS : Harcèlement moral & sexuel

C'est ainsi que nos collaborateurs s'engagent véritablement sur les questions sociétales et environnementales.

Des formations plus ciblées sont également dispensées tout au long de l'année :



QSE
Les responsabilités du manager L'audit sécurité L'environnement ionisant La norme ISO 45001 La norme ISO 9001 La certification MASE La norme VCA LA certification ferroviaire La certification CEFRI Le plan de prévention Simus et la QSE

RSE
Référents handicap

RPS
Référents RPS Relais RPS L'entretien de prévention L'enquête RPS

SI
Sensibilisation à la sécurité de l'information

- **Former sur les risques psychosociaux (RPS)**

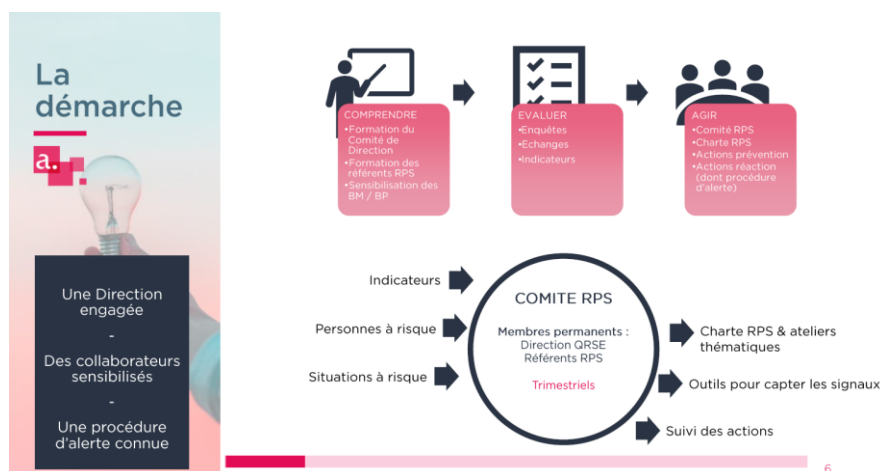
- Formation sur les définitions et le dispositif de prévention

Pour qu'une démarche fonctionne, il est indispensable que les collaborateurs soient formés. Ils doivent maîtriser les différentes notions, la réglementation et les dispositifs en place. Ainsi, l'ensemble des collaborateurs a été formé sous la forme d'un webinar.



PROGRAMME

- Les acteurs et la démarche
- Les catégories de risque
- Les signaux faibles et facteurs de risque
- Les conséquences
- Mises en situation
- Les rôles
- La procédure d'alerte
- Echanges



- Formation des nouveaux référents RPS et Relais RPS

Les nouveaux Référents RPS et Relais RPS sont formés à la réglementation, les dispositifs, les définitions, la posture, l'entretien de prévention, la conduite d'une enquête de RPS.

Les 6 familles de causes de RPS

abylsen

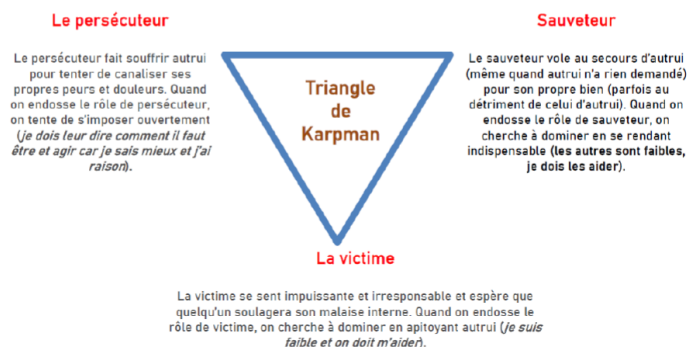
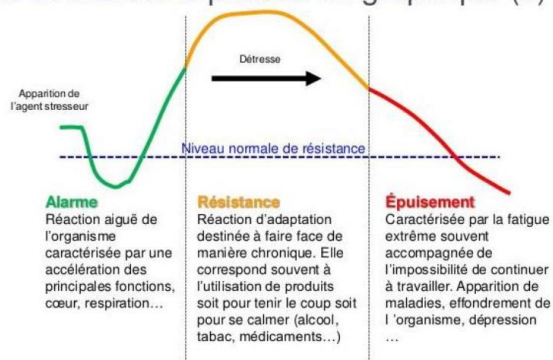
5 octobre 2021

Formation Référents RPS
l'enquête RPS

Exigences au travail	Autonomie	Relations et sens au travail
Rythme, précision, adéquation objectifs/moyens, gestion de la polyvalence, interruptions, bruit, climat, horaires	Prévisibilité, anticipation, développement des compétences, participation aux décisions, échange et discussions	Coopération, ambiance entre collègues, relation avec la hiérarchie, violences et harcèlement, reconnaissance, équité, justice
Exigences émotionnelles	Conflits de valeurs	Insécurité socio-économique
Tension avec le public, maîtrise de ses émotions, sentiment de peur (accident, violence, échec)	Qualité empêchée, utilité et sens, consignes en accord avec éthique et valeurs morales	Socio-économique, soutenabilité du métier dans la durée, conduite du changement dans l'entreprise

La bonne posture en situation difficile

Le stress: les 3 phases en graphique (3)



- Formation relative à la captation des signaux faibles

Le dispositif de prévention et gestion des risques psycho-sociaux est animé par un réseau de référents RPS et relais RPS. La plupart du temps, un risque psycho-social (RPS) avéré ne permet que peu de retour en arrière, les dégâts sur la santé et sur l'activité sont souvent déjà là. C'est la raison pour laquelle il est essentiel que chacun se responsabilise sur la captation de ces signaux faibles, permettant d'identifier très en amont un risque et d'éviter les dommages.

Ainsi, l'ensemble des collaborateurs business managers et business partners ont été formés à la captation de ces signaux faibles.

- Formation contre le stress : RISE Stratégie du bonheur

Abylsen a souhaité sensibiliser tous ses collaborateurs à la gestion de leur stress à travers une conférence. Abylsen a choisi de collaborer avec l'entreprise belge Imboorling dont les maîtres mots sont la communication et la bonne humeur. En effet, l'animateur oriente son discours sous un angle positif puisqu'il ne s'agit pas de gérer les situations de stress mais de s'identifier dans une « stratégie du bonheur ».

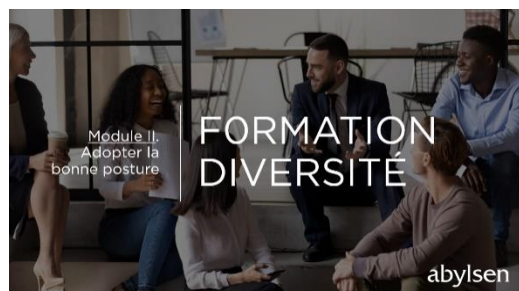


- Formation contre le harcèlement moral & sexuel, et les violences internes

Le harcèlement moral et sexuel est une réalité dans le milieu professionnel. Chez Abylsen, nous avons opté pour la tolérance zéro. Ainsi donc, il était essentiel que managers et responsables RH soient formés à la réglementation, les définitions, la posture et les dispositifs Abylsen. Nous avons décidé d'aller plus loin et de former tous les collaborateurs.

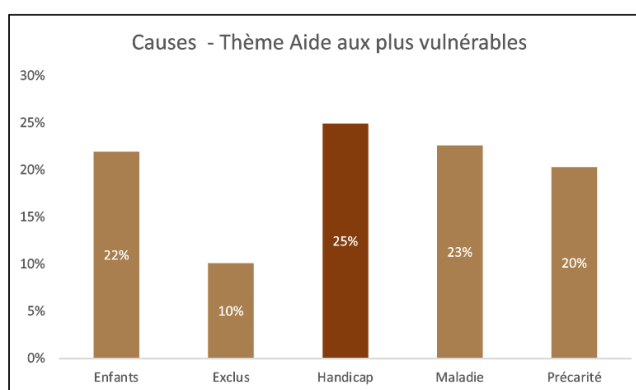
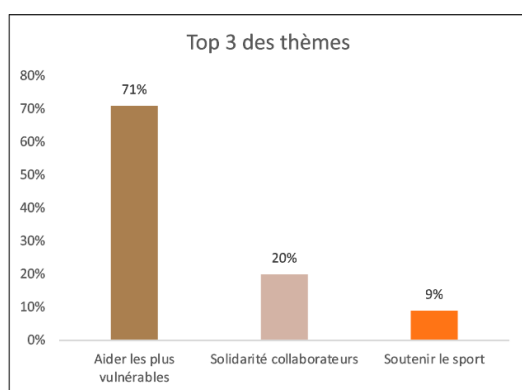
Il s'agit de savoir identifier les formes de comportement de violence et de harcèlement et d'être capable de réagir.

- Former sur la diversité, discrimination et handicap



Chaque profil est unique et enrichissant. Alors que l'inclusion de la diversité peut être comme un frein dans le grand public, nous souhaitons a contrario montrer que c'est un véritable atout. Une formation sur la diversité, la discrimination et le handicap permet d'abattre les préjugés sur le sujet, de présenter la réglementation et les dispositifs existants chez Abylsen.

La question du handicap est une priorité. Par ailleurs, il est ressorti d'un sondage réalisé en août 2021 auprès de 1355 collaborateurs, que ces derniers étaient particulièrement sensibles à ce sujet. C'est pourquoi nous considérons que toutes les équipes RH et managériales doivent être sensibilisées au sujet et en capacité de pouvoir accueillir une personne issue de la diversité.



Il est essentiel que chaque personne en situation de handicap sache comment se faire reconnaître la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Les référents handicap et des chargées des ressources humaines seront alors aussi formés à accompagner chaque collaborateur à se déclarer.

- Former sur la confidentialité et à la sécurité de l'information

Le RGPD est une obligation légale depuis mai 2018. Pour répondre à cette exigence et parce que nous sommes extrêmement exigeants et sensibles sur le respect de la confidentialité des données, nous avons bâti un programme de formation pour tous.

“La RGPD by Abylsen” est composée de 6 modules sous forme de vidéos afin de sensibiliser de manière visuelle, efficace et ludique.

Les modules sont les suivants :

- I. Définitions
- II. Droits
- III. Responsabilités
- IV. Procédure de traitement d'une demande
- V. Procédure en cas de violation
- VI. Les documents majeurs





LE RISQUE LIE A LA CHUTE DE PLAIN PIEDS



Les chutes de plain pieds constituent la 2^{ème} cause d'accidents du travail

JES, EN LES D'HYGI AUX EPIDE



LES RISQUES LIES AU BRUIT



67% des actifs français se disent dérangés par le bruit sur leur lieu de travail
4,8% des salariés sont exposés + de 20h par semaine à des niveaux de bruit élevés (+ de 85 dB(A))



C. Animation Santé, Sécurité, Environnement (SSE)

Des animations à thème réalisées tout au long de l'année afin de sensibiliser et instaurer une culture responsable :

- Mars : webinar RPS
- Avril : Santé au travail,
- Juin : Qualité de vie au travail,
- Juin : workshops équilibre vie pro vie perso
- Septembre : Semaine du Développement Durable
- Septembre : Semaine de la mobilité
- Octobre : Semaine de la Sécurité/Santé au travail
- Décembre : Semaine du handicap
- Décembre : Noël solidaire
- Décembre : webinar EPI
- T4 2021 : Challenge zéro déchets




D. Communication

Des actions de communication renforcent la transparence et la culture sociétale et environnementale.

Pendant l'année 2021, nous avons communiqué toutes les 2 semaines environ sur les conditions et règles sanitaire :

// Evolutions des mesures sanitaires - COVID //




Michelle BRUNO

À Cc: FRABY-CODIR

Cci:

↶ Répondre
↶ Répondre à tous
→

 Protocole_sanitaire_abylsen_03_01_2022_v7.pdf
425 KB

1- Ce message a été envoyé avec l'importance Haute.

Bonjour à tous,

Tout d'abord, je vous présente mes meilleurs vœux de bonheur, de santé et de réussite. Je vous souhaite une année riche en projets professionnels et familiaux.

Un nouveau Protocole Sanitaire National a été mis en place le lundi 3 janvier 2022.

Les principales modifications portent sur le strict respect des gestes barrières et le télétravail : il est demandé de déployer le télétravail 3 jours par semaine lorsque cela est possible.

Je vous prie de bien vouloir prendre connaissance des principales évolutions du Protocole Sanitaire Abylsen, applicable à compter d'aujourd'hui :

1- il est **primordial et obligatoire de porter le masque en agence**. Le non-respect de ce dernier pourra entraîner des sanctions.

2- le **télétravail doit permettre de limiter les interactions**. Notre activité et notre performance, elles, demandent du travail en commun, en particulier pour les fonctions TA et BM. Ainsi, afin de préserver

- fonction BP : 3 jours par semaine ; hors fonctions qui nécessitent une présence en agence : référents COVID, QRSE & IT – 1 à 2 jours par semaine, RH – 2 jours par semaine.
- fonction TA et BM : 1 à 2 jours par semaine, en fonction du contexte de chaque agence (taux d'occupation) et du contexte de chacun.

Toute organisation du télétravail doit être **convenue, validée et formalisée** avec le Directeur de Développement.

3- le protocole d'urgence évolue :

- pour les cas contacts vaccinés : l'isolement n'est plus systématique, un test négatif doit être obtenu à J0, J+2 et J+4.
- pour les COVID+ vaccinés : l'isolement est de 7 jours, un test négatif à J+5 et absence de symptômes sous 48h permet le retour en agence,
- pour les COVID+ et cas contacts non vaccinés, l'isolement est de 10 jours, avec un retour en agence si le test à J+7 est négatif et absence de symptômes sous 48h.

Notre référent COVID doit obligatoirement être averti en cas de COVID+, de cas contact ou de symptômes. Il vous indiquera la conduite à tenir.

4- une précision est apportée pour les regroupements.

Nous vous rappelons que le respect scrupuleux de ces mesures (notamment le port du masque) constitue le meilleur rempart à la propagation du virus et à la protection de chacun et de tous.

Merci individuellement et collectivement d'y veiller.




Des quarts d'heure sécurité traitent de thèmes spécifiques. Ils peuvent être animés en présentiel ou en distanciel. La parole est donnée aux participants.

Exemples :

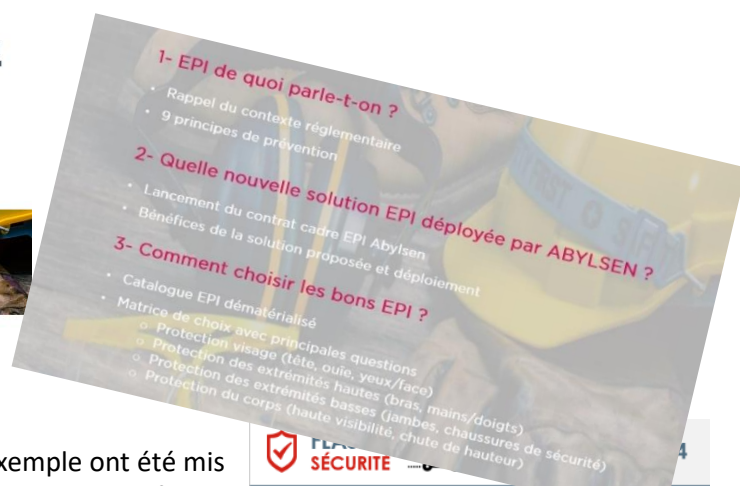
- Juillet : chaleur,
- Septembre : situation dangereuse,
- Novembre : RETEX exercice d'évacuation






FOCUS

Quart d'heure protection / EPI
Octobre 2021



Des flash sécurité Les quarts d'heure sécurité par exemple ont été mis en place après chaque presque accident, incident ou accident, afin de sensibiliser les collaborateurs sur les risques et les moyens de prévention à observer.

Une situation de travail est mise en avant avec les marqueurs de sécurité. Les risques, les consignes de sécurité et les moyens de prévention sont alors partagés.


SÉCURITÉ

RISQUE LORS DE L'UTILISATION D'UN ENGIN DE DÉPLACEMENT PERSONNEL MOTORISÉ (EDPM)

SITUATION DE TRAVAIL : En août, un collaborateur a utilisé sa trottinette en fin de journée sans casque et avec un sac en bandoulière. Avec les pavés sur la route, son sac l'a déséquilibré et il a failli tomber. Causes : Route, sac en bandoulière, précipitation	MARQUEURS SECU : 1- Plan de prévention : NC (DURER) 2- Analyse risques : NC (DURER) 3- Médical : OK 4- Formation : Non concerné 5- Habilitation/auto. : Non concerné
--	--

RISQUES

CONSIGNES(S) DE SÉCURITÉ

MOYEN(S) PRÉVENTION

QHSSE by Abylsen

4. Système de Management

Le système de management d'Abylsen (SMA) est décrit dans le Manuel Système de Management Abylsen. La politique QSE définit les engagements et les objectifs du Groupe Abylsen.

• Le Manuel Système de Management Abylsen (SMA)

Le SMA permet la gestion de l'ensemble des activités et processus du Groupe.

Le Manuel SMA décrit les dispositions prises par ABYLSSEN pour organiser et mettre en œuvre son système de management afin :

- d'assurer la qualité de ses services et prestations,
- d'assurer la prévention des risques pour les collaborateurs, pour l'environnement et pour l'entreprise,
- d'assurer le respect de la réglementation en vigueur,
- de répondre aux exigences des normes ISO 9001 : 2015, OHSAS 18001 : v2008 / ISO 45 001 V2018 MASE-UIC : 2014 et CEFRI « E ».

Il définit l'organisation, les rôles et responsabilités des différents acteurs. De plus, il constitue un moyen d'information auprès des clients et partenaires en réponse à leurs exigences Qualité, Sécurité, Environnement (QSE). Par ailleurs, il constitue un guide de référence pour les différentes activités et un document d'initiation pour les nouveaux embauchés.

Sa gestion est effectuée par le Responsable QSE et il s'applique à toutes les activités d'Abylsen ainsi qu'à l'ensemble de ses collaborateurs permanents ou temporaires (stagiaires, alternants...)

Il est intégré aux revues de direction (RDD) pour s'assurer de la cohérence de son contenu avec les objectifs de la Direction. Il est mis à jour lors de tout changement impactant son contenu. Les évolutions sont gérées en version.

Toute version est rédigée sous la responsabilité de la Responsable QSE Groupe et est validée par l'ensemble du Comité de Direction (CODIR).

Toute version validée est mise à disposition de façon informatique :

- via le Sharepoint pour l'ensemble des collaborateurs en structure,
- et via le OneDrive pour les Référents QSE.

Un mail d'information de mise à jour est envoyé à tous les collaborateurs en structure.

• Les certifications

Soucieux d'une organisation permettant de maîtriser parfaitement la prévention et la santé et sécurité de nos collaborateurs, le Groupe Abylsen dispose de plusieurs certifications. Celles-ci permettent de définir un cadre et les processus nécessaires, mais également de réaliser des audits réguliers. Ces derniers assurent la compliance à la réglementation et à nos exigences, mais nous permettent également de nous améliorer en permanence.



Le fonctionnement du Système de Management Abylsen est basé sur :

- Le référentiel ISO 9001 : 2015
- Le référentiel OHSAS 18001 : 2007 – ISO 45001 : 2018 (en transition et audité en septembre 2020)
- Le référentiel ISO 14001
- Le référentiel MASE : 2014 pour GAMMA, SIGMA, STRA, SUD, EST
- Le référentiel CEFRI « E » pour GAMMA, SIGMA, SUD, EST et STRA

Pour le référentiel ISO 9001 :2015, le 8.3 « Conception et développement » et le 7.1.5 « Ressources pour la Surveillance et la Mesure » ne sont pas applicables et pas pris en compte dans le SMA.,

Pour le référentiel CEFRI « E », les exclusions concernent les exigences décrites dans les paragraphes :

- « 4.3.4.f Recours à des Entreprises de Travail Temporaire »
- « 4.3.5 Capacité à réagir face à des situations anormales de travail ».

L'Engineering Office – Abylsen Belgium, est hors périmètre. Il dispose de son propre Système de Management.

Le périmètre concerné par le système de management d'Abylsen prend en compte l'ensemble des activités directes ou indirectes :

- Implantations Abylsen (sièges des sociétés et agences)
- Activités des consultants sur sites clients
- Activités en télétravail des collaborateurs

○ ISO9001 : 2015



Cet ISO définit les critères pour un système de management. Cette norme repose sur un certain nombre de principes de management de la qualité, notamment une forte orientation client, la motivation et l'engagement de la direction, l'approche processus et l'amélioration continue. L'ISO 9001:2015 aide à s'assurer que les clients obtiennent des produits et services uniformes et de bonne qualité, avec, en retour, de belles retombées commerciales.

○ Le MASE



Ce système a pour but de proposer au niveau national et sans distinction d'activité ou de secteur industriel particulier, une démarche de progrès la plus simple et la plus efficace possible. Elle consiste principalement à aider les entreprises à mettre en œuvre des systèmes de management de la sécurité et offrir ainsi une meilleure protection au plus grand nombre d'employés.

Les objectifs et les enjeux de ce système commun sont les suivants :

- promouvoir une démarche commune d'amélioration de la sécurité industrielle (partenaires sociaux, entreprises intervenantes, entreprises utilisatrices,...) tout en évitant un carcan normatif peu efficace ;
- augmenter le nombre d'employés bénéficiant de systèmes de management de la sécurité habilités (au-delà de ceux travaillant sur des sites SEVESO) ;
- faciliter l'intégration des systèmes de management pour favoriser les performances (sécurité, compétitivité,...) des entreprises intervenantes en simplifiant le nombre de référentiels ;
- mettre en place, faire reconnaître et diffuser le modèle de management du système commun en France et au niveau européen ;
- partager les efforts entre les partenaires à savoir entre les entreprises utilisatrices et les entreprises intervenantes (en particulier dans la Chimie) ;
- favoriser les échanges entre les CHSCT/CSE et les entreprises (intervenantes et utilisatrices).



Abylsen est certifié MASE sur l'ensemble de ses filiales françaises.

○ ISO45001



Le référentiel ISO 45001 est la référence internationale pour les systèmes de gestion de la Santé et de la Sécurité au Travail (SST). Il définit des exigences précises en matière de système de management de la Santé et de la Sécurité au Travail (SMS), permettant à un organisme d'élaborer et mettre en œuvre une politique, d'établir des objectifs prenant en compte les exigences légales et les informations sur les risques liés à la SST.

Il contribue à la mise en place d'un processus d'amélioration continue des performances, basé sur l'identification des dangers, l'évaluation des risques et l'appréciation de l'efficacité des mesures correctives et préventives.

La certification de notre système de management Santé et Sécurité au Travail selon le référentiel ISO 45001 est la reconnaissance de notre implication et des résultats obtenus vis-à-vis de nos salariés et de nos partenaires.

Les bénéfices de ce référentiel sont les suivants :

- réduction du nombre d'accidents de travail,
- réduction des coûts directs et indirects,
- augmentation de la productivité et de la performance,
- mise en place d'une gestion globale et structurée des risques,
- démonstration de votre engagement à améliorer la santé et la sécurité de vos salariés,
- amélioration de votre image auprès de vos partenaires, donneurs d'ordres et clients.

Au regard de la transition du référentiel OHSAS 18001 au référentiel ISO 45001, le périmètre et champs d'application Abylsen restent inchangés.

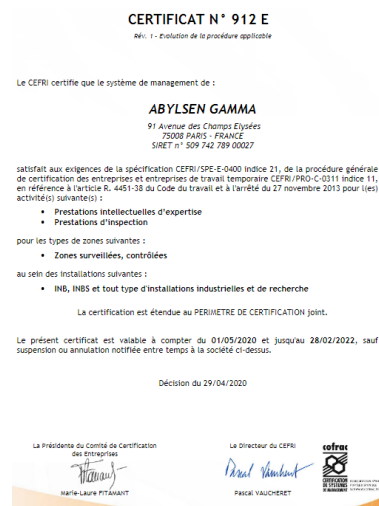


○ CEFRI



L'importance de l'exposition à la radioprotection des salariés intervenant dans l'Industrie Nucléaire a conduit la filière à mettre en place, depuis 1990, la certification CEFRI de système de management de la radioprotection dans les entreprises. Cette certification permet de fournir un cadre pour le suivi dosimétrique des intervenants, la surveillance médicale, et plus globalement de la radioprotection.

Abylsen est certifié depuis 2015.



○ ISO27001



Ces derniers temps, nous entendons souvent parler de cybersécurité, de cyberattaque, de rançongiciels et autres éléments ayant un point commun : la protection des données dans l'entreprise.

Toutes les entreprises y sont confrontées.

Face à ce besoin de protection des données, une norme aide et accompagne les entreprises à établir une stratégie de sécurité efficace : la norme ISO 27001.

Le Groupe a donc décidé de déployer un Système de Management de la Sécurité de l'Information basé sur les exigences de l'ISO 27001.

L'objectif est de mettre en place des mesures de sécurité, des bonnes pratiques et des procédures adaptées dans un périmètre déterminé. Ces mesures protègent les données et les systèmes contre la perte, le vol, l'altération, la défaillance, les intrusion...

La norme ISO 27001 nous aide à identifier les menaces de sécurité, maîtriser les risques liés aux données et garantir leur protection.

Notre SMSI permet de maintenir un niveau de sécurité optimal.

Nos objectifs sont de garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données détenues :

- La confidentialité : protéger les données de votre entreprise contre les personnes ne devant pas y avoir accès.
- L'intégrité des données : garantir que les données restent exactes et consistantes durant leur cycle de vie.
- L'accessibilité : les données et les systèmes doivent être disponibles pour les personnes autorisées.

Des procédures, des plans d'actions et des revues périodiques sont mis en place pour garantir que les données sont protégées.

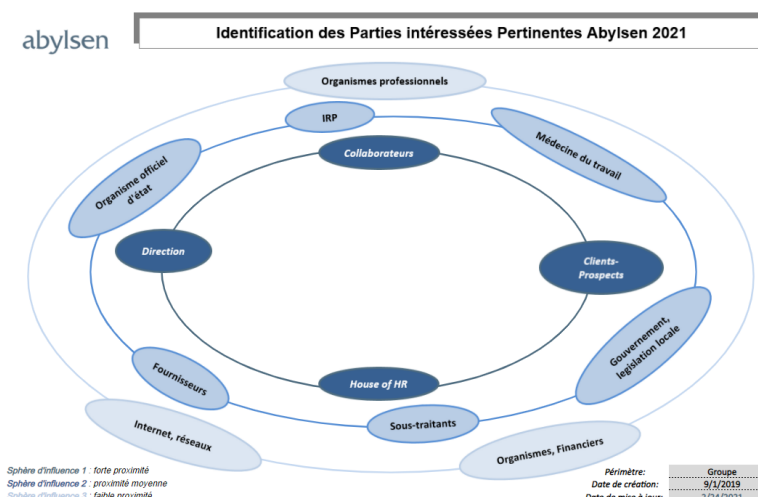
Grâce à la certification ISO 27001, nous démontrons à nos clients et partenaires que nos données et leurs données sont sécurisées. Obtenir la certification et son renouvellement prouve un gage de qualité rassurant et assure notre crédibilité.

5. Parties prenantes

Nous sommes conscients que pour le développement d'une politique RSE dynamique, il est nécessaire d'identifier toutes les parties prenantes, qu'elles soient internes ou externes. En effet, c'est en dialoguant avec chacun qu'il est possible de prendre connaissance de leurs besoins et de pouvoir mettre en place des actions.

Nous avons alors identifié 3 types de parties prenantes aux activités relatives à la RSE chez Abylsen :

- Forte proximité : House of HR, la Direction, les collaborateurs et les clients,
- Moyenne proximité : Les sous-traitants, les fournisseurs, les organismes officiels d'Etat, les instances représentatives du personnel, la médecine du travail, et le Gouvernement,
- Faible proximité : Les organismes financiers, Internet et les réseaux et les organismes professionnels.



6. Communication

Abylsen reconnaît l'importance de communiquer en interne et en externe. De nombreux canaux existent pour être en relation quotidienne avec les collaborateurs et les parties externes. Il s'agit du site internet, des réseaux sociaux, des mailing, des questionnaires, des outils de communication collaborative (teams, sharepoint, onedrive) etc.

En 2021, nous avons entrepris un rebranding de l'entreprise. Ce projet verra le jour et sera communiqué au premier trimestre 2022.

La mise en place de nouveaux moyens de communication, tels que des plateformes ou des forums, sont envisagés pour 2022. Il s'agira d'offrir aux collaborateurs un canal d'échange hors du cadre professionnel. Ces modes de diffusion favorisent la communication moins formelle et des rencontres à l'extérieur des agences Abylsen.

Une procédure de communication a été construite afin de décrire la manière dont est assurée la communication du CEO (en tant que CEO et en tant que dirigeant personne physique), de la marque employeur, de la QRSE, du corporate, du marketing opérationnel et enfin de la communication événementielle.

UNE STRATÉGIE BASÉE SUR DEUX AXES DE COMMUNICATION :



La procédure décrit :

- l'identification des besoins de communication interne et externe,
- quels sujets communiquer,
- à quels moments communiquer,
- avec qui communiquer,
- comment communiquer,
- qui communique.

QUELQUES EXEMPLES :

- Présentations sectorielles
- Présentations réponses AO clients
- Publireportages
- Webinar
- Communication projets
- Revue de presse interne
- Actualités de l'entreprise
- Onboarding
- Notes de nomination
- Interviews métiers



- **La politique de protection des données personnelles**

Dans une démarche d'assurer une meilleure confidentialité des données des parties intéressées, nous avons élaboré une Politique de Protection des données personnelles dans laquelle figure :

- Le détail de ce qui sont considérées comme des données personnelles,
- La finalité du traitement,
- La durée du traitement,
- Les droits des parties intéressées,
- Les règles de sécurité et confidentialité,
- L'usage des cookies.

- **La politique de Sécurité du Système d'Information (PSSI)**

Abylsen a introduit une Politique de Sécurité du Système d'Information où elle met en œuvre un Système de Management de la Sécurité de l'information (SMSI) conformément aux exigences de la norme internationale ISO 27001-2013 et en fonction d'obligations contractuelles ou réglementaires ainsi que des référentiels externes explicités dans le document.

A ce titre, l'entreprise s'engage à répondre aux exigences spécifiées de la norme et à mettre en œuvre l'ensemble des objectifs de sécurité. Les mesures applicables sont définies dans sa déclaration d'applicabilité.

Le SMSI est composé de politiques et documents opérationnels (procédures, guides, ...) pour aider les usagers à mettre en application les règles et mesures dans leur périmètre de responsabilités. La PSSI est un document public accessible sur demande à l'ensemble des parties intéressées d'Abylsen Digital. Les autres documents mis en place dans le SMSI peuvent être portés à la connaissance des parties intéressées externes lorsque la protection des actifs de l'entreprise le justifie ou encore lorsque l'entreprise doit attester de ses bonnes pratiques en matière de sécurité.

- **Les procédures en matière de confidentialité**

Nous avons conçu des procédures applicables en cas de violation de la confidentialité :

- Traitement d'une demande de suppression,
- Procédure de traitement des incidents,
- Procédure d'une demande de limitation d'une donnée,
- Traitement d'une demande de rectification,
- Traitement d'une demande d'effacement,
- Procédure de traitement d'une demande d'accès aux données,
- Procédure information sur le traitement des données.

3. Surveillance

Les dispositifs de surveillance d'Abylsen sont robustes et essentiels pour vérifier le respect des processus, leur efficacité et dégager des dysfonctionnement et voies d'amélioration.

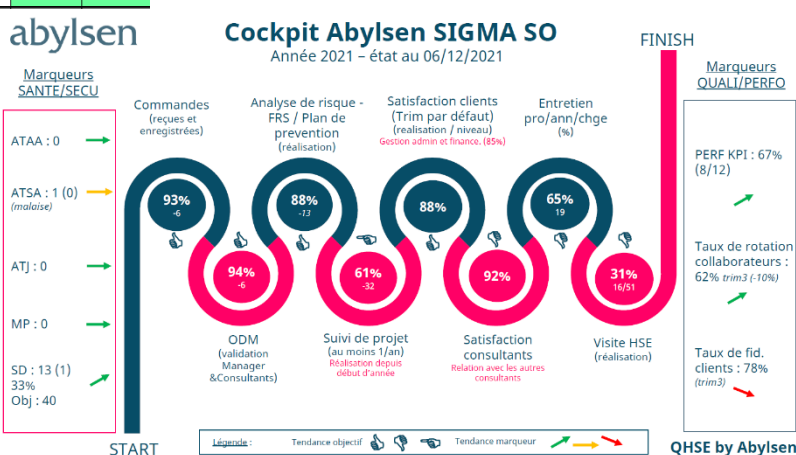
Dispositifs de surveillance :

CYCLE 3 ANS	Audits de certification 2021							
	ISK ASSESMEN	CIR/CII	27001	9001	45001	MASE/VCA	14001	CEFR-E
GROUPE	sept-21		2022	juin-21	juin-21		juin-21	03&06/2021
BELGIUM								
SIGMA NORD		nov-21						03&06/2021
SIGMA SO		nov-21		juin-21	juin-21		juin-21	03&06/2021
EST/LUXEMBOURG		2022		juin-21	juin-21	22&23/09	juin-21	03&06/2021
GAMMA		2022						03&06/2021
ST/RA		2025				2022		03&06/2021
SUISSE								
SUD			2022	juin-21	juin-21	2022	juin-21	03&06/2021
PI								
BLEGATECH				déc-21				
PHARMACOS								
EASTELSON/MYKELSON								

Les principaux dispositifs de surveillance sont les suivants :

- Cockpit d'indicateurs
- Weekly Meeting
- Audits
- Revues de Direction

Au sein de chaque processus, Abylsen a identifié le mode de surveillance de l'atteinte des objectifs : indicateur, fréquence, origine, ressources. Une analyse de ces derniers permet d'évaluer la performance ainsi que l'efficacité du SMA.



RISQUES ^o :	OPPORTUNITES ^o :
Image dégradée par de mauvaises pratiques recrutement et managériales	Développer le sentiment d'appartenance en travaillant et en renforçant la marque employeur Abylsen. Promouvoir une culture d'entreprise (interne et externe)
Croissance insuffisante du fait d'un marché candidat tendu et d'un taux de turn-over trop élevé	Marché en croissance / opportunités de développement fortes (clients/secteurs/territoires) / culture de conquête / absence de dépendance sectorielle
Capacité insuffisante à attirer et fidéliser nos ingénieurs d'affaires pour soutenir les objectifs de croissance	Enrichir les perspectives d'évolution de nos managers (« Parcours d'évolution manager »)
Conditions de travail dégradées, charges de travail mal réparties, risques psycho-sociaux	Développer un modèle organisationnel agile et moderne attendu par les candidats et collaborateurs (externalisation, home office, coworking, solutions de déplacements alternatifs -- vélos électriques...)
Travail dissimulé	Qualité de vie Abylsen -- qualité de vie au travail
Rémunération inexacte des salariés	
RGPD ^o : violation/fuite de données	

Abylsen définit un programme d'audits internes permettant de déterminer si son SMA est conforme :

- à nos propres exigences,

- aux exigences de nos référentiels ISO 9001, OHSAS 18001/ISO 45001 (audit prévu en septembre 2020), MASE, CEFRI,
- est mis en œuvre de manière efficace et tenu à jour.

Ce programme identifie la fréquence, les méthodes, les responsabilités, les exigences de planification et le compte rendu. Il tient compte de l'importance des processus concernés, des modifications ayant une incidence sur l'organisme et des résultats des audits précédents. Il définit les critères d'audit et le périmètre de chaque audit et les auditeurs permettant d'assurer l'objectivité et l'impartialité du processus d'audit.

Les résultats des audits sont rapportés à la Direction du périmètre audité.

Les actions correctives sont menées sans délai indu.

Annuelle, la Revue de direction permet de s'assurer que le SMA est toujours approprié, adapté, efficace et en accord avec l'orientation stratégique de la société.

Audits internes 2021						
27001	9001	45001	MASE/VCA	14001	RGPD	CEFR-E
					?/2021	janv-21
	15&16/2021	15&16/2021		15&16/2021	?/2021	
	22&23/12/2021	22&23/12/2021	04/01/2022	22&23/12/2021	?/2021	janv-21
	mars-21	mars-21	mars-21	mars-21	?/2021	janv-21
	févr-21	févr-21	01/02-OK 30&31/08	févr-21	?/2021	janv-21
	janv-22	janv-22	janv-22	janv-22	?/2021	janv-21
	29&30/09/2022	29&30/09/2022	29&30/09/2022	29&30/09/2022	?/2021	janv-21
	28-sept	28-sept		28-sept	?/2021	
2022	mars-21	mars-21	mars-21	mars-21	?/2021	janv-21
	12&13/07/2021					

• Les Comités

Abylsen a mis en place des comités garants de la bonne surveillance :

- Comité de direction : les membres sont les Directeurs du Groupe Ils ont pour mission ensemble de piloter la stratégie d'Abylsen et de les relayer auprès des collaborateurs. Ils sont investis d'un pouvoir de surveillance et de décision (cf II.1. Comité de direction).
- Comité QRSE : Chaque trimestre, le comité QRSE se réunit pour échanger sur les grandes thématiques abordées en QRSE. Un suivi des décisions de chaque COQRSE est établi. Les membres échangent sur les indicateurs clés, les certifications et audits, les formations et communications, les événements...
- Comité RGPD : Chaque trimestre, ce Comité RGPD se réunit. Composé des privacy officers de chaque entité. Ce comité a pour mission la surveillance de la mapping des données.
- Comité Ethics & compliance : la vocation de ce Comité est d'accompagner le groupe à affirmer ses valeurs et maîtriser les risques éthiques, il gère les situations de type infraction, signalement, alerte. Il réalise les enquêtes nécessaires.
- Comité RPS : ce comité est constitué des DQRSE et des référents RPS. Les réunions portent sur la démarche RPS générale, les partenariats, les formations, les enquêtes, le suivi et l'analyse des indicateurs, la mise en place d'actions d'amélioration.
- Comité social et économique : Les CSE sont des instances de représentation du personnel qui sont consultés de façon récurrente sur la situation économique et financière, la politique sociale et les orientations stratégiques, mais aussi de façon ponctuels sur tous les sujets collectifs impactant (cf IV. 3. Dialogue social).

4. Engagement et satisfaction

L'engagement et la satisfaction est d'abord théorisé sous le concept des « 3C ». Nous cherchons à connaître la satisfaction des 3C à travers des questionnaires, des enquêtes de satisfaction ou encore des workshop.

• La satisfaction des « 3C »

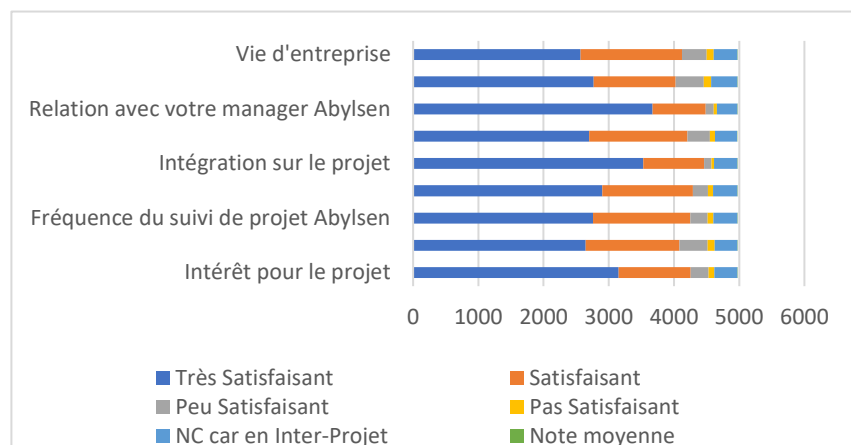
Abylsen détermine sa satisfaction autour d'un concept des « 3C » qui représentent le client, le candidat et le consultant :

Client : la satisfaction client est mesurée a minima tous les 3 mois, lors des suivis de projets, et via Simus. Elle est réalisée par le manager et le Client. Toute insatisfaction fait l'objet d'une alerte au manager, au référent QSE, au Dirigeant et à la Responsable QSE Groupe. Le référent QSE doit s'assurer qu'une action est entreprise sans délai pour rétablir la satisfaction du Client.

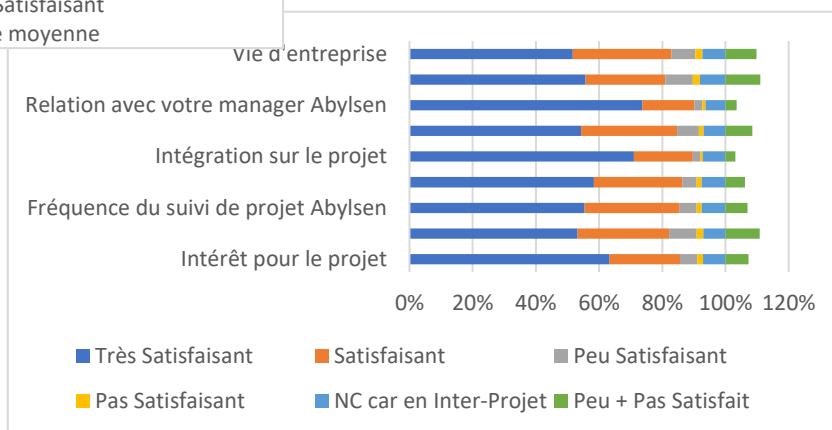
Candidat : la satisfaction candidat est mesurée après chaque entretien 1, grâce à une tablette présentée au candidat en fin d'entretien. Pour les entretiens Skype, un mail est envoyé via Salesforce. Une analyse mensuelle de la satisfaction client est réalisée et présentée en CODIR. Chaque société mène les actions d'amélioration adaptées.

Consultant : la satisfaction consultant est mesurée tous les 3 mois lors du relevé d'activité dans Simus. Toute insatisfaction fait l'objet d'une alerte au manager, au référent QSE, au Dirigeant et à la Responsable QSE Groupe. Le référent QSE doit s'assurer qu'une action est entreprise sans délai pour rétablir la satisfaction du Consultant.

• Questionnaires et enquêtes de satisfaction



Le satisfaction de nos consultants est essentielle pour leur fidélisation. L'analyse des résultats nous permet d'identifier des pistes d'amélioration.



Les 3 axes d'amélioration identifiés pour 2021 sont les suivants :

- **Développement de vos compétences :** le service des ressources humaines fait une refonte des formations et du système de développement des compétences pour 2022.
- **Relation avec les autres consultants :** pour 2022, un réseau social entreprise devrait voir le jour afin de permettre à tous les collaborateurs y compris les consultants, d'échanger ensemble et d'organiser des activités ensemble. Nous avons conscience que l'année 2021 a été touchée par le manque de réunions du fait de la crise sanitaire. Par exemple, il était prévu que nous passions nous Noël ensemble, cependant l'évènement a dû être annulé.

- Vie d'entreprise : L'idée du réseau social entreprise permettrait une amélioration de cette insatisfaction. De plus, nous voulons créer des événements tout au long de l'année qui seront pérennes d'une année à l'autre. De manière plus quotidienne, nous voulons instaurer des habitudes en entreprise comme le petit déjeuner commun du lundi matin, la séance sportive hebdomadaire, la journée anglais etc.

Depuis 2020, nous avons souhaité mesurer la satisfaction de l'ensemble des nos collaborateurs. Nous avons choisi le partenaire ChooseMyCompany.

Depuis plus de 10 ans, les enquêtes ChooseMyCompany permettent aux entreprises et aux écoles de progresser et d'attirer talents et clients... L'individu doit être au cœur de l'organisation !

Nous sommes fiers d'avoir obtenu la labellisation « HappyAtWork ».

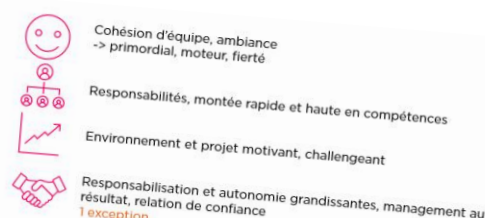
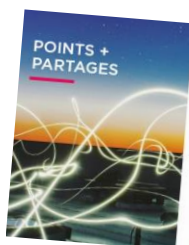
Elle nous permet d'être reconnu pour la qualité de vie au travail offert à nos collaborateurs.



Paroles de collaborateurs

- “ Beaucoup d'échanges convivialité proximité accessibilité de la hiérarchie ”
- “ Ce qui me plaît le plus : Mon manager est à l'écoute de mes envies, s'est montré très efficace pour me proposer des missions qui me plaisent. De plus il est très attentif à mon bien être et à mon épanouissement. ”
- “ Il n'y a pas de limites, on peut progresser, se former. Ils respectent leurs collaborateurs et nous font confiance. ”
- “ Communication avec des personnes de différents environnements - Apprentissage quotidien grâce aux entretiens réalisés (technique, projet, outil, culture générale) Reporting et présentation de profils aux managers en essayant de valoriser, vendre les candidats - Polyvalence du poste ”
- “ La confiance de mon manager / le rôle transverse / la proximité avec les équipes / les perspectives de progression / la richesse de mes missions ”

Les résultats de cette enquête mettent en particulier en évidence des attentes fortes en matière d'équilibre vie pro vie perso. Il était donc essentiel de donner la parole aux collaborateurs concernés, afin de mieux comprendre la situation, et d'identifier les voies d'amélioration.



Les principales voies d'amélioration identifiées sont les suivantes :

- droit à la déconnexion
- télétravail
- responsabilités et gestion de la pression
- conflit intergénérationnel
- carrière et formation

- collectif
- isolement

Un plan d'actions a été établi.

5. Solidarité

Insuffler plus de solidarité dans l'entreprise, c'est d'abord construire un projet commun et partagé/ La principale vertu d'une crise, surtout lorsqu'elle est de nature structurelle comme celle que nous vivons actuellement, est de nous indiquer, "en creux", les pistes qu'il faudrait suivre pour faire évoluer la société dans le bon sens.

Une valeur fondamentale émerge aujourd'hui et se retrouve dans tous les chantiers sociétaux qui s'ouvrent devant nous: la solidarité. Même si cette notion est souvent galvaudée et récupérée, elle reste pourtant le point d'ancrage incontournable pour faire évoluer les relations humaines, notamment dans les échanges économiques. Nous nous devons donc de réinjecter de petites doses de solidarité dans nos rapports quotidiens, et particulièrement dans ceux vécus dans l'entreprise.

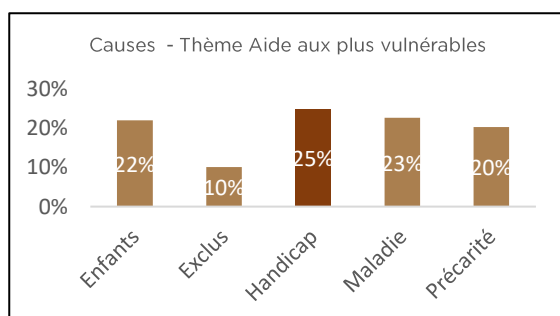
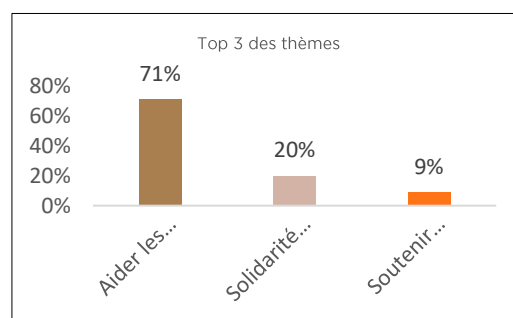
Ainsi donc, afin d'identifier ce projet commun, nous avons souhaité donner la parole à l'ensemble de nos collaborateurs.

Ils sont tous participé à un sondage en aout 2021.

Trois axes étaient proposés :

- Soutenir le sport,
- Solidarité collaborateurs,
- Aider les plus vulnérables.

C'est ce dernier axe qui a suscité le plus d'intérêt chez les collaborateurs avec 71% des votes.



Le handicap et la maladie sont ressortis comme étant les attentes et les sensibilités principales des collaborateurs.

C'est la raison pour laquelle Abylsen a bâti la Mission Handicap Abylsen (MiHA) :

MISSION HANDICAP ABYLSSEN



COMMUNIQUER POUR MIEUX
COMPRENDRE ET DEVELOPPER
UNE CULTURE INCLUSIVE



ACCOMPAGNER LES
COLLABORATEURS EN SITUATION
DE HANDICAP AFIN DE FACILITER
LEUR QUOTIDIEN



INTEGRER DES PERSONNES HANDICAPEES A
TROUVER UN JOB INTERESSANT AU SEIN D'UN
ENVIRONNEMENT INCLUSIF

LANCEMENT JANVIER 2022

En France, ce sont plus de 12 millions de personnes qui sont porteurs d'un handicap.

Contrairement aux idées reçues, 90% des handicaps sont invisibles.

Parce que nous sommes tous concernés, de près ou de loin, et parce que nous souhaitons une culture d'entreprise inclusive, nous nous mobilisons pour bâtir une politique solidaire en faveur de la diversité.

Ainsi, le Groupe lance dès 2022 la « Mission Handicap Abylsen ».

LA PROMESSE ABYLSSEN

- ⇒ Conseiller et accompagner les personnes en situation de handicap.
- ⇒ Informer, sensibiliser et former l'ensemble des collaborateurs pour mieux intégrer le handicap.
- ⇒ Mener des actions en faveur de l'emploi et de l'inclusion des personnes handicapées.
- ⇒ Garantir un environnement de travail inclusif.
- ⇒ Intégrer des partenaires employant des personnes en situation de handicap.



POUR VOUS, PORTEUR D'UN HANDICAP

Accompagnement dans la prise de poste :

- organisation du travail,
- formation,
- aménagement ou adaptation de poste,
- intégration,
- acquisition de matériel ou équipement spécialisé,
- soutien aux déplacements.

Accompagnement dans vos démarches administratives :

- la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH),
- les demandes d'aides (AGEFIPH, CPAM, CAF, MDPH).

CONTACTEZ-NOUS :
HANDICAP@ABYLSSEN.COM

Nous avons mis en place 2 événements majeurs solidaires :

- **Dons solidaires** : dans le cadre de la semaine du développement durable, les collaborateurs ont pu apporter des vêtements pour en faire don à l'association Fair-Play.



- **Noël solidaire** : les salariés ont fait don de jouets qu'ils n'utilisaient plus pour les donner à une association afin que des enfants dans le besoin en profitent.



Pour 2022, nous nous engageons à mettre en place des services à la collectivité. Les aides physiques ou financières allouées sont encore en discussion. Nous souhaitons fonder un plan d'action solide qui permettra d'aider les personnes en situation de handicap, ou les familles d'Abylsen. Il s'agira notamment de proposer des formations, des mises à disposition de nos consultants, des dons de temps, des mécénats d'association, des partenariats type crèches d'entreprise...

IV. NORMES 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

1. Droit du travail

Notre priorité est d'être en adéquation avec le droit du travail dont dépend chacun de nos collaborateurs.

A. Code du Travail

Le texte fondateur des droits et libertés au travail en France est le Code du travail. Ce dernier est composé de l'ensemble des dispositions constituant la réglementation du travail. C'est ainsi que l'entièreté de la relation entre Abylsen en tant qu'employeur avec ses salariés est encadré par des dispositions législatives et réglementaires. Nous faisons alors attention à ce que nos collaborateurs puissent jouir de leur droits liés à l'embauche, aux contrats de travail, aux conditions de travail, aux salaires et primes, aux formations professionnelles, à l'hygiène et la sécurité, à la représentation du personnel etc.

Afin de mieux appréhender les obligations du code du travail, deux juristes spécialisées en droit social assurent la veille et la bonne application du droit du travail et assistent la direction des ressources humaines pour que tous les collaborateurs soient assurés que leur droit sont respectés.

Pour une bonne visibilité des dispositions du Code du Travail, des extraits sont affichés dans les agences Abylsen.

B. Convention Collective et Accords collectifs

• Convention Collective du Syntec Ingénierie

Cette Convention Collective est applicable aux salariés des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de conseils.



Une Convention Collective est un accord écrit négocié entre les syndicats de salariés et d'employeurs. La Convention Collective dont relève Abylsen est la convention applicable aux salariés des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de conseils. (SYNTEC). Elle contient les règles particulières du code du travail spécifique au secteur de l'ingénierie. Il s'agit alors des contrats de travail, de l'hygiène, des congés, des salaires, de la classification, du licenciement etc.

Abylsen, en tant qu'employeur tient particulièrement à correctement l'appliquer.

Cette convention collective est consultable sur le site www.syntec.fr et peut être consultée sur demande auprès du service des Ressources Humaines.

• Accords collectifs

Les accords collectifs sont conclus entre un employeur ou les représentants d'employeurs et l'organisation syndicale ou les représentants des salariés. Ils sont consultables sur la panneau d'affichage et dans notre intranet.

Il s'agit des suivants :

- Accord d'entreprise relatif à la prise de congés payés dans le cadre de la déclaration de l'état d'urgence sanitaire,
- Accord d'entreprise
- Accord modalités aménagement temps de travail,
- Accord de participation,
- Accord en faveur de l'égalité hommes femmes,
- Accord intergénérationnel,
- Accord APLD.

C. Règlement Intérieur

Le règlement intérieur est établi selon la législation en vigueur au sens des articles L.122-33 et suivants du Code du travail.

Ce règlement a pour objet de fixer :

- Les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'établissement ;
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline dans l'établissement ;
- La nature et l'échelle des sanctions disciplinaires que peut prendre l'employeur à l'encontre des salariés ;
- Les droits des salariés en matière de protection des victimes et témoins de harcèlement sexuel ou moral.

Ce règlement s'applique à l'ensemble des salariés, apprentis et stagiaires de l'entreprise sans restriction ni réserve. Il est adressé à l'ensemble des bureaux de l'entreprise et à l'environnement de ces derniers (garages souterrain, parkings aériens, couloirs...)

Il est complété, le cas échéant, par des notes de services portant prescriptions générales et permanentes dans les matières ci-dessus énumérées. Celles-ci seraient soumises aux mêmes consultations et aux mêmes formalités que le présent règlement.

Le règlement intérieur de la société ABYLSSEN sera soumis à la consultation des représentants du personnel de celle-ci.

Sommaire	
1 Préambule	3
2 La réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise	3
2.1 Hygiène	3
2.1.1 Consommation d'alcool ou de tabac sur le lieu de travail	3
2.1.2 Accès au distributeur de boissons et aux accès de la cuisine	4
2.1.3 Visite médicale	4
2.1.4 Entretien des locaux	4
2.2 Sécurité	4
2.2.1 Prévention des accidents	4
2.2.2 Situation dangereuse	4
2.2.3 Accidents et maladie professionnelle	5
3 Discipline générale	5
3.1 Horaire de travail et tenue vestimentaire	5
3.2 Retards et absences	5
3.3 Accès à l'entreprise	6
3.4 Respect et utilisation du matériel mis à la disposition des salariés	6
3.5 Vol du matériel à la disposition des salariés	6
3.6 Confidentialité professionnelle	7
3.7 Sécurité informatique	7
3.8 L'utilisation des véhicules de l'entreprise et des véhicules personnels	7
4 Nature et échelle des sanctions	8
5 Droits et protections des salariés	8
5.1 Protections en matière de harcèlement sexuel	8
5.2 Protections en matière de harcèlement moral	8
5.3 Procédure disciplinaire	9
6 Publication et entrée en vigueur	9
6.1 Dépôt et publicité	9
6.2 Date d'entrée en vigueur	9

2. Diversité et inclusion

Ces dernières années, la diversité est au cœur des préoccupations.

Le terme "diversité" rassemble de nombreux sujets. On retrouve entre autres **la parité homme-femme, les origines culturelles, le handicap ou encore les personnes en réinsertion**. En d'autres termes, tout ce qui compose la richesse d'une société.

Dans le monde du travail toutefois, la diversité est un sujet sensible et est parfois une source d'inquiétudes.

Chez Abylsen, nous sommes convaincus que la diversité et l'inclusion sont des avantages compétitifs.

Selon la loi Égalité et Citoyenneté du 27 Janvier 2017, les recruteurs travaillant dans les entreprises de plus de 300 salariés et celles spécialisées dans le recrutement, doivent suivre une formation à la non-discrimination à l'embauche. Cette formation a pour objectif d'identifier et de mettre en œuvre des bonnes pratiques dans les différentes étapes du processus de sélection et de recrutement. Elle est obligatoire tous les 5 ans.

La diversité en entreprise n'est pas seulement intéressante d'un point de vue social. Elle apporte également de nombreux bénéfices pour les entreprises :

- attirer de nouveaux talents
- encourager la créativité des collaborateurs
- renforcer l'engagement des collaborateurs

Pour promouvoir la diversité, le Groupe Abylsen a mis en place plusieurs actions :

- communication
- mise en place d'un chantier diversité & inclusion
- sensibiliser les collaborateurs

- **Le chantier Diversité**

Nous avons alors choisi d'ouvrir un chantier dédié à la diversité. Chaque contributeur réfléchit et apporte ses idées. Tous les mois, une réunion rassemble tous les contributeurs du chantier afin de créer afin de collaborer sur les avancées des actions lancées.

C'est ainsi que plusieurs axes ont été définis en 2021 et qui seront déployés en 2022 en vue d'améliorer l'inclusion de la diversité :

- Nos offres d'emploi intègrent la mention d'inclusion au handicap, elle sera élargie pour inclure tout type de personne,
- Des questionnaires pour les candidats embauchés pour s'assurer que nos recrutements soient inclusifs et équitables
- Une charte de la diversité est en cours de rédaction
- Partenariat avec des organismes pour soutenir le recrutement de personnes issues de la diversité,
- Suivi et analyse des données relatives à l'équité salariales,
- Formation sur la diversité qui inclura les postures à avoir lors d'un recrutement inclusif est en cours de création. Elle sera dispensée au premier trimestre 2022,

• La Mission Handicap (MiHA)

Il était nécessaire d'agir pour l'inclusion spécifique des personnes en situation de handicap. C'est pourquoi nous avons renforcé notre politique en matière de handicap en créant la Mission Handicap Abylsen (MiHA).

Celle-ci a été lancée le 3 décembre 2021 à l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées.

Cette mission a pour ambition d'améliorer la qualité de vie au travail des personnes en situation de handicap, et par conséquent de fidéliser nos collaborateurs, et d'en attirer de nouveaux.

Elle s'inscrit dans les priorités RSE d'Abylsen. C'est pourquoi dès le premier semestre 2022, les référents handicap, les ressources humaines et les talents acquisition seront formés au recrutement et à l'intégration des personnes handicapées.

Un partenariat avec un jobboard spécialisé dans le handicap est en cours de finalisation pour donner un outil supplémentaire à nos recruteurs pour repérer nos futurs talents porteurs d'un handicap.

Enfin, Abylsen tient à mettre en avant toutes les aides accordées par des institutions du Handicap (AGEFIPH, MDPH etc) et à créer ses propres aides Abylsen pour toutes les personnes touchées sensiblement par le handicap.



• Le mentorat

Pour une meilleure inclusion au sein des équipes, un système de mentorat devrait entrer dans le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs issu de la diversité ou en stage et alternance. Il s'agira d'inclure en 2022 un dispositif de mentor local qui aura un rôle déterminant dans l'intégration de chacun. Nous sommes convaincus qu'une bonne intégration se fait par le biais de personnes expérimentées qui pourront partager leur savoir.

• Le partenariat avec des entreprises engagées

Nous sommes heureux d'avoir un prestataire de gestion des déchets qui s'inscrit dans une démarche solidaire envers les personnes en situation de handicap.

ELISE est née de la double idée d'assurer la collecte et le recyclage des papiers de bureau et de créer une activité visant à assurer un emploi stable à des personnes en difficultés d'insertion, notamment pour cause de handicap.



Lorsque nous adoptons le recyclage au lieu de l'incinération ou la mise en décharge non seulement nous participons activement à la préservation de l'environnement mais surtout nous multiplions par 10 le nombre d'emplois créés. Depuis sa création en 1997, ELISE reste fidèle à son engagement social : créer des emplois nouveaux et pérennes à destination de personnes en situation de handicap ou traversant des difficultés d'insertion.

Aujourd'hui 525 personnes travaillent sur les sites ELISE qui ont tous un agrément d'entreprises adaptées ou entreprises d'insertion et poursuivent le même objectif : mettre l'humain au cœur de l'activité au travers d'une dynamique positive permettant à chacun de s'épanouir, de gagner en compétences et d'accéder à un meilleur statut social.

Sur 2022, nous souhaitons développer nos partenariats avec des entreprises adaptées : pour des prestations de nettoyage, de repas ou encore de conciergerie d'entreprise.

3. Dialogue social

Le dialogue social est incarné par les 5 comités sociaux et économiques (CSE) du Groupe. Les sociétés ABYLSSEN SIGMA et ABYLSSEN STRA sont également dotés de délégués syndicaux.

Les CSE sont des instances de représentation du personnel qui sont consultés de façon récurrente sur la situation économique et financière, la politique sociale et les orientations stratégiques, mais aussi de façon ponctuels sur tous les sujets collectifs impactant (temps de travail, télétravail, activité, système d'évaluation, ...)

La santé, la sécurité et les conditions de travail sont également au cœur du rôle de consultation des CSE, et notamment les risques psychosociaux.

Les CSE reprennent par ailleurs les missions des anciens délégués du personnel et sont habilités à ce titre à centraliser les réclamations des salariés afin de voir appliquer leurs droits.

Les CSE se réunissent tous les deux mois. Quatre points santé sécurité et conditions de travail sont organisés a minima par an. En pratique et compte-tenu de la situation sanitaire ces dernières années, ce sont plutôt six à sept points santé sécurité qui se sont tenus chaque année.

Les membres des CSE sont élus par les salariés des filiales du groupe comptant plus de 50 salariés pour une durée de 4 ans. Le CSE est composé de l'employeur ou de son représentant et d'une délégation du personnel. A chaque comité sont présents le président du CSE, le secrétaire, les membres et des invités pouvant apporter leur connaissance sur certains sujets.

Les grandes mesures mises en consultation en 2021 sont :

- Activité partielle de longue durée,
- Protocole sanitaire et télétravail sanitaire,
- Surcomplémentaire,
- Plateforme paie.

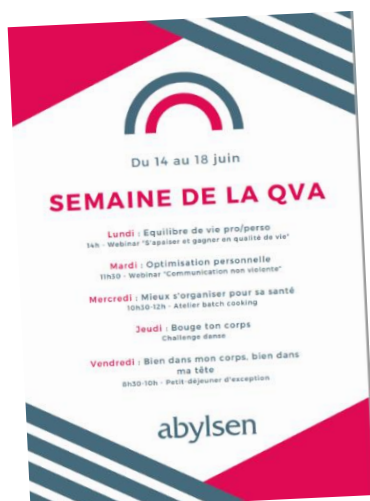
4. Santé, sécurité & bien-être

Ces thématiques représentent un des 9 chantiers prioritaires du Groupe dans le cadre de sa démarche RSE.

A. La Qualité de vie Abylsen (QVA)

La QVA est une priorité dès lors qu'elle regroupent les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale de notre entreprise.

- **La semaine de la Qualité de Vie Abylsen (QVA)**



La semaine de la QVA a eu lieu du 14 au 18 juin 2021. Chaque jour une activité relative à la qualité de vie était proposée. Un tel format donnait la possibilité à chaque collaborateur de pouvoir assister à au moins une activité.

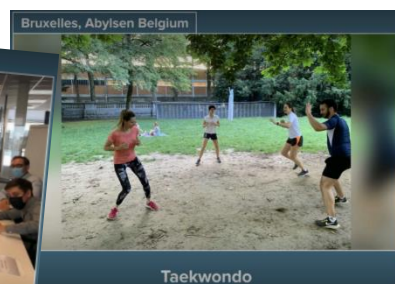
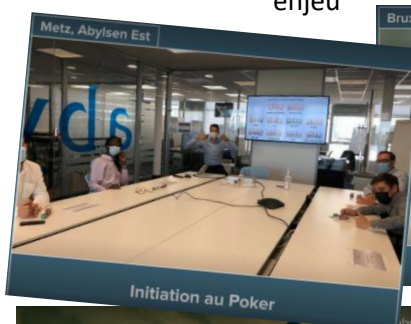
Il était nécessaire de sensibiliser chacun aux gestes importants pour préserver sa santé au travail. La semaine a pris forme de Webinar, d'ateliers, de challenges ou encore de moments de convivialité.

L'objectif était de faire prendre conscience à chacun que mieux manger, mieux bouger, mieux communiquer ou encore mieux gérer la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle était un enjeu

majeur pour la qualité de vie au travail.

La semaine s'est déroulée selon ce programme :

- Lundi : équilibre vie pro/personnelle,
- Mardi : Optimisation personnelle,
- Mercredi : Mieux s'organiser pour sa santé,
- Jeudi : Bouge ton corps,
- Vendredi : Bien dans mon corps, bien dans ma tête.



• Service de livraison de corbeilles de fruits : Potager city

Potager city a été mis en place dans les agences Abylsen afin de proposer à nos collaborateurs un moyen de couper la faim, ou finir leur repas de manière saine.

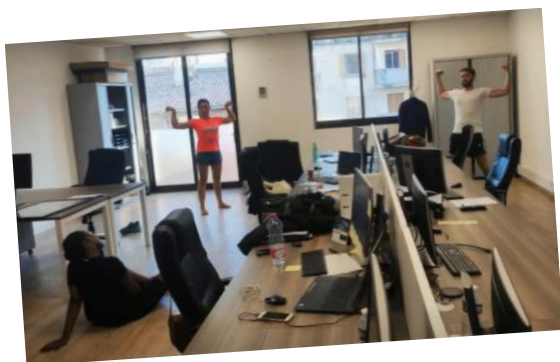
Chaque semaine, Potager city livre directement en agence un panier de fruits de saison et locaux. La démarche est séduisante d'un point de vue écologique puisqu'elle permet de soutenir l'économie locale tout en préservant la santé de nos collaborateurs. Les fruits n'ont pas parcouru des milliers de kilomètres pour être consommés, ils sont donc cueillis à maturité et leur transport est limité en émission de gaz à effet de serre. Ils ont alors plus de goût et un meilleur apport en vitamines et minéraux.

Plus de 98% des fruits poussent en France métropolitaine. Les fruits sont régionaux puisqu'ils sont cultivés et cueillis à 250 km maximum du site régional de Potager City le plus proche des agences desservies.

Mettre un panier à disposition permet d'inciter les collaborateurs à manger sainement. Il s'agit d'améliorer la qualité de vie au travail et de créer des moments de convivialité autour d'un produit responsable.



• La pratique du sport à Abylsen



Les équipes Abylsen sont encouragées à pratiquer des activités sportives. Certaines agences ont trouvé une solution qui lie l'activité physique et conviviale. En effet, une séance de renforcement musculaire est organisée chaque semaine par un des collaborateurs, en intérieur ou en extérieur selon les conditions sanitaires et météorologiques.

Les objectifs 2022 en terme de bien-être et de qualité de vie des collaborateurs sont les suivants :

- Garantir un environnement de travail unique, équitable et de qualité à travers la définition de standards pour chaque agence Abylsen avec la mise en place d'audit de compliance.
-
- Dynamiser la vie en entreprise en intégrant des moments importants à marquer (les vœux de début d'année, afterwork pour la galette des rois, pâques, summer éco-responsable, rentrée inclusive, Noël solidaire...) et des rituels forts en entreprises (les Déj d'équipe du lundi, les mercredis English, les jeudis sans déchet, les jeudis je réduis mes mails, les vendredi casual...)
-
- Assurer un environnement de travail inclusif en définissant un réseau social d'entreprise.

B. La Santé et Sécurité

• La Politique santé et sécurité

La protection de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs

est fondamental chez Abylsen. C'est pourquoi une « Politique Santé Sécurité au Travail » a été rédigée et signée par Florian Massaux, le CEO et Michelle Bruno, la Directrice QRSE.

Les objectifs sont d'éliminer les risques avec pour ambition zéro maladie et accident, et de mettre en avant les engagements du Groupe qui permettent de responsabiliser chaque acteur.



Des formations relatives à la santé sécurité sont dispensées telle que celles relatives à la SSE, la prévention des risques, la sensibilisation aux règles qui sauvent :



1. Le Système de management de la SSE Abylsen
2. La démarche de prévention
3. La Politique QSE 2020
4. Les objectifs SSE 2020
5. Assurer votre sécurité et santé, et celle de vos collègues
6. La protection de l'environnement
7. Les conditions de circulation
8. Les conditions d'exécution du travail
9. La conduite à tenir en cas de situations dangereuses, de presque-accidents ou d'accidents
10. Les consignes de sécurité incendie et instructions en cas d'évacuation
11. Les mesures de prévention
12. Les retours d'expérience
13. Les exigences de formation des clients
14. Les modalités d'accès au Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)
15. Les acteurs de la SSE : Direction QSRE, Service de santé au travail, représentants du personnel

Prévention des risques Savoir identifier des Situations Dangereuses



- **Stockage en hauteur** : racks de stockage, étagères, dessus d'armoire,...
- **Objets empilés** sur de grandes hauteurs
- **Moyens de stockage inadaptés** ou en mauvais état
- **Matériaux en vrac**
- **Mauvaise accessibilité** des zones de stockage
- **Travaux effectués simultanément à des hauteurs ou à des étages différents** : caillebotis, échafaudage, toiture,...
- **Chute de matériels, d'équipements** ou d'éléments du bâti : dalle de plafond, éléments de toiture,....
- **Action mécanique avec des machines**, des parties de machine, des outils : lame, foret,...
- **Contact avec un autre individu** : sport, aires de circulation, ateliers,...

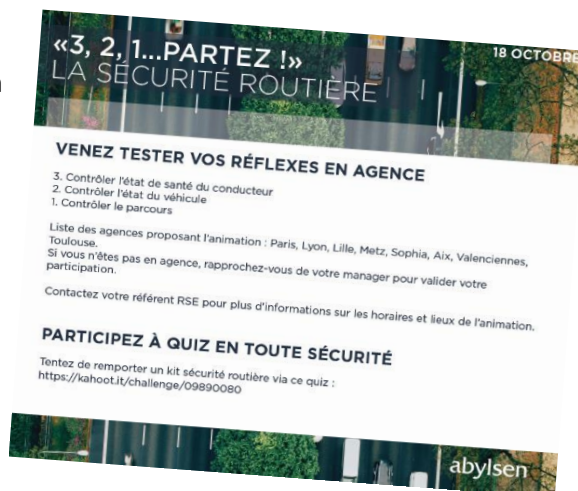
• La semaine Santé Sécurité

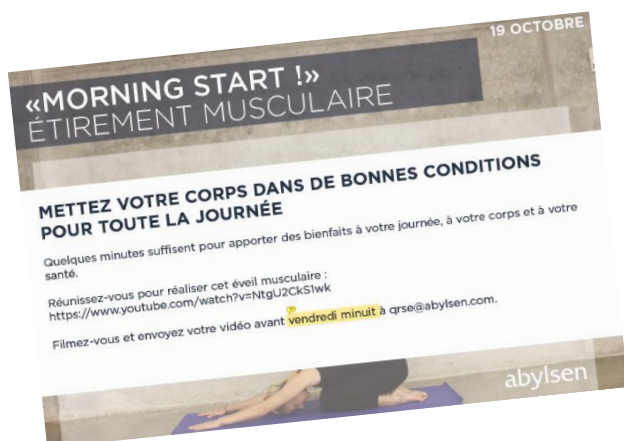
La semaine de la Santé Sécurité a eu lieu du 18 au 21 octobre 2021 dans le cadre de la semaine européenne de la santé et de la sécurité.

Un thème était dédié pour chaque jour. Il s'agissait d'organiser des activités différentes d'un jour à l'autre pour sensibiliser et inciter à adopter des comportements sains pour la santé de nos collaborateurs.

Lundi 18 octobre : « 3,2,1... Partez ! »

Cette journée était dédiée à la sécurité routière. Un grand nombre de salariés chez Abylsen est amené à être au volant dans le cadre de son travail. Il était alors important de sensibiliser sur les sujets relatifs à une conduite sereine. Une animation « conduite en état d'ivresse » a permis aux volontaires de constater les dégâts d'une conduite alcoolisée en effectuant un parcours en agence avec des lunettes simulant un état d'alcoolémie. Le soir, un quizz a été réalisé avec comme lot pour le vainqueur un kit de sécurité pour la voiture.





Mardi 19 octobre : « Le morning Start »

Les collaborateurs étaient sollicités avec un échauffement matinal de 10 minutes animé par un autre collaborateur dans chaque agence. L'agence la plus mobilisée a gagné un siège massant.

Mercredi 20 octobre : « Non mais Allo? »

Il s'agissait de challenger les agences sur les bruits dans leurs openspaces. Les bruits dans chaque agence avaient été préalablement mesurés. L'idée de la journée était alors de se challenger sur la réduction du niveau sonore. Une nouvelle mesure au cours de la journée pour évaluer le niveau sonore sur l'instant et voir l'évolution du niveau sonore.

En fin de journée, chaque collaborateur a tenté sa chance à travers un quizz sur le bruit pour gagner un casque anti-bruit.



Jeudi 21 octobre : « Agence O combien préventive ! »

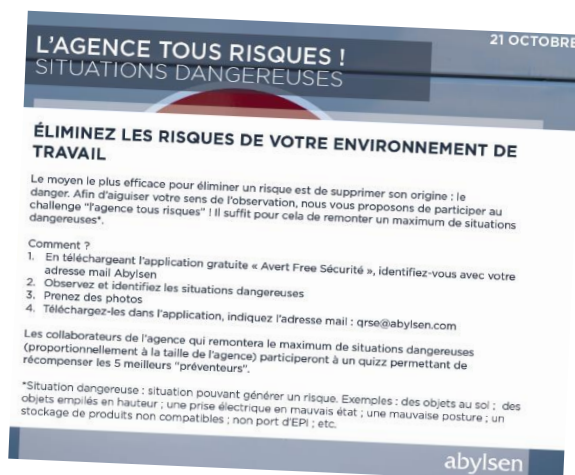
Un webinar EPI a eu lieu pour le lancement de la nouvelle plateforme de commande dématérialisée. Un rappel de la législation et un accompagnement au choix EPI ont été abordés. Pour motiver les collaborateurs un challenge inter-agences a mis en lumière un dispositif en faveur de la santé, la sécurité et du bien-être. Puis un quizz sur les risques domestiques a permis de faire gagner un kit de bricolage.



Vendredi 22 octobre : « L'agence tous risques »

Les collaborateurs étaient invités à se challenger sur les situations dangereuses via une application dédiée. Les personnes de l'agence gagnante ont le droit de participer à un quizz sur le même sujet. Les 5 personnes ayant obtenues les meilleurs résultats remportent une session d'Escape Game.

En bilan, cette semaine a permis de sensibiliser les collaborateurs à leur santé dans un cadre ludique.



• Les objectifs 2022

Dans le cadre de l'obtention du BCORP, plusieurs axes d'amélioration de la santé des collaborateurs ont été dégagés :

- Communiquer sur les services existants telles que les lignes d'écoute RPS, la télécommunication par la mutuelle, la mission handicap, la procédure COVID, les consultations de psychologie et médecine douce prises en charge...
- Définir les règles de bonne conduite relatives à l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, aux horaires de travail, à la tenue vestimentaire, au respect de l'autre, la bienveillance et la responsabilité de tous face aux signaux faibles.
- Inciter l'épanouissement dans le cadre d'activités de loisir (prise en charge d'abonnements sportifs et culturels, mise en place d'équipe ou de clubs pour fédérer, organiser des sessions d'activités, dynamiser le programme « Share Your Passion »).
- Identifier les risques en agences et dégager les voies d'amélioration (ergonomie, position de travail, environnement de travail etc).

5. Gestion de la crise COVID

A. La charte COVID

Afin de préserver la santé et la sécurité des collaborateurs dans le contexte de l'épidémie de coronavirus, Abylsen a mis en place plusieurs mesures listées dans la Charte COVID pour assurer le retour physique des collaborateurs en agence.

Ces aménagements, permettent la reprise d'activité physique et garantissent votre protection (article L. 1222-11 du Code du travail).

Les mesures détaillées ont été présentées lors d'une réunion d'agence avant la reprise d'activité en agence.

AUTOSURVEILLANCE

Avant de partir de chez vous, prenez votre température et assurez-vous de ne pas avoir de symptômes COVID19. En cas de température $\geq 37,5^{\circ}\text{C}$ ou de symptômes, vous devez rester chez vous et appeler un médecin. Suivez ses consignes et ne revenez travailler que lorsque votre état de santé le permettra.

A l'entrée dans votre agence, vous devrez être muni d'un masque. Votre Référent, muni d'un masque également, vous tendra un thermomètre ou prendra lui-même votre température. La personne qui utilisera le thermomètre devra respecter la consigne de lavage des mains et du thermomètre avant et après utilisation.

Si votre température est $\geq 37,5^{\circ}\text{C}$, nous vous inviterons à rentrer chez vous et à contacter un médecin. Suivez ses consignes et ne revenez travailler que lorsque votre état de santé le permettra.

Si votre température est $< 37,5^{\circ}\text{C}$, vous pourrez entrer dans l'agence, vous laver les mains puis rejoindre directement votre poste de travail par le chemin le plus court.

KIT SANITAIRE ABYLSSEN

Dès votre premier jour de retour à l'agence, il vous sera remis le Kit Sanitaire Abylsen, comprenant 2 masques, 1 gel, 2 lingettes et 1 plaquette.

En complément, seront à votre disposition des lingettes désinfectantes et du gel hydroalcoolique collectif.

PORT DU MASQUE

Le masque doit obligatoirement être porté dans les transports collectifs, ascenseur et dans tous les espaces partagés en agence, en dehors donc de votre poste de travail.

Les agences et les postes de travail ont été aménagés de manière à respecter les règles de distanciation lorsque vous êtes à votre poste de travail. Le port du masque n'est pas obligatoire à votre poste de travail.

Lors de la mise en place du masque, vous devez respecter la procédure correspondante affichée en agence et présente dans votre plaquette. Nous vous invitons à laver régulièrement votre masque dans la journée dans les sanitaires à l'eau chaude + savon. Vos masques sont hydrophobes, il suffit de les sécher à l'aide de papier absorbant jetable.

Vous trouverez en annexe un plan matérialisant les espaces de travail et les flux, ainsi que les zones de port du masque obligatoire.

GESTES BARRIERES

Les principaux gestes barrières sont rappelés en affichage dans l'agence et sont à respecter scrupuleusement : éviter tout contact, respecter la distanciation sociale, se moucher avec des mouchoirs à usage unique, tousser ou éternuer dans votre coude, se laver les mains fréquemment avec du savon ou avec du gel hydroalcoolique mis à disposition....

ORGANISATION DU TRAVAIL ET ROTATION

Un planning organisationnel est mis en place et sera mis à jour si nécessaire.

Vous devez respecter ce planning. Si vous avez besoin de vous rendre à l'agence un jour où il est prévu que vous soyez en télétravail, vous devez demander l'autorisation à votre Responsable. Il vérifiera alors dans le planning la possibilité de vous y rendre en fonction des capacités définies pour les espaces de travail (cf plan de l'agence en annexe).

AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL

Les postes de travail ont été réaménagés afin de permettre le respect des règles de distanciation sociale. Il est possible que votre poste de travail ne soit pas votre poste de travail habituel. Nous vous demandons de le respecter jusqu'à nouvel ordre.

Vous pouvez retrouver cet aménagement dans le plan en annexe.

Toutes les portes doivent être maintenues ouvertes. Il est fortement recommandé d'utiliser votre coude ou votre pied pour ouvrir une porte.

FLUX DE CIRCULATION

Le plan d'agence en annexe met en évidence les flux de circulation où le port du masque est obligatoire, les postes de travail, les capacités des salles partagées...

Il est affiché en agence.

Nous vous demandons de le connaître et de le respecter.

REUNIONS

Les réunions doivent être réalisées au maximum en visioconférence (interne, client, candidat, fournisseur...).

Les entretiens de recrutement pré-embauche pourront être réalisés en physique (pas dans les 2 premières semaines, sauf sous dérogation), dans le respect de la procédure visiteur (en annexe).

Le mail de convocation candidat reprend les mesures à respecter.

Dans les salles de réunion le permettant, il pourra être autorisé des réunions allant jusqu'à 10 personnes, dans le respect des règles de distanciation.

Les events ne sont pas autorisés, jusqu'à nouvel ordre.

OBJETS PARTAGES

Les objets partagés non indispensables au travail ne sont pas autorisés (machine à café, fontaine eau, réfrigérateur, four, lave-vaisselle, couverts et ustensiles cuisine, console jeux, baby-foot, table de ping-pong...). Cette mesure pourra évoluer dans les semaines à venir pour certains objets.

Les poubelles ouvertes sont interdites, au profit de poubelles fermées à pédale.

Les imprimantes et déchiqueteuses doivent être utilisées le moins possible et dans le respect de la procédure affichée : lavage de l'appareil et des mains avant et après.

Les tablettes tactiles ne sont pas autorisées jusqu'à nouvel ordre.

REPAS

Les repas pourront être pris au poste de travail, et dans les cuisines dans le respect de l'aménagement de distanciation (cf plan en annexe), et dans le respect des mesures de rotation définies et affichées.

Il est autorisé d'apporter de la nourriture provenant de l'extérieur et de se faire livrer, en respectant les mesures de prévention.

Après le repas, il est demandé à chacun de nettoyer toutes les surfaces touchées : tables, chaises...

NETTOYAGE

Il est demandé à chacun de nettoyer régulièrement toutes les surfaces touchées : tables, chaises, accoudoirs, poignées, interrupteurs, clavier, souris, robinet etc.

Un nettoyage au minimum quotidien sera réalisé chaque matin, en l'absence de collaborateur.

En cas de contamination, l'agence devra être évacuée. Une désinfection sera réalisée par une société spécialisée. Une fois réalisée, vous en serez informés et vous pourrez revenir en agence.

Dans ce cadre, nous vous demandons de vider tous les objets se trouvant sur votre bureau, et de le laisser vide quand vous quittez l'agence. A défaut, ils pourront être endommagé par la désinfection. Les écrans, ordinateurs et autres équipements électriques et électroniques seront protégés par les sociétés de nettoyage.

AFFICHAGE

Un affichage renforcé vous permet de vous rappeler l'ensemble des mesures à respecter :

- procédure à l'entrée dans l'agence
- procédure visiteurs
- gestes barrières
- mesures gouvernementales en vigueur
- procédure en cas de contamination
- règles salle
- affiche d'interdiction d'utilisation objet partagé
- procédure d'utilisation objet partagé
- procédure sanitaires

B. Note d'organisation sanitaire Abylsen

L'année 2021 a une nouvelle fois lourdement été touchée par la crise du coronavirus. Pour éviter la propagation du virus, une note d'organisation sanitaire Abylsen est mise en place. Elle est mise à jour à chaque changement du protocole National. La dernière date du 3 janvier 2022.

Les moyens mis en place pour protéger nos collaborateurs sont les moyens d'évitement du contact (télétravail), les mesures d'hygiène (distanciation, port du masque, gestes barrière etc), la mise en place de moyens de surveillance (référént COVID, audit), ou encore les procédures s'il y a un cas COVID (déclaration, test, isolement etc).

Il existe des référents COVID dans chacune de nos agences. Ils sont chargés de vérifier la bonne application des consignes sanitaire dans leur périmètre, de réceptionner les équipements COVID (masques, gel, test etc) et de les mettre à disposition, ils assurent le suivi des personnes entrantes et sortantes, des personnes cas contact ou positives au COVID, des personnes en télétravail.

Chaque agence a défini sa capacité maximale du nombre de personnes pouvant être en agence. Il faut pouvoir respecter les règles suivantes :

- 4m² minimum par personne,
- 2m minimum entre chaque personne.

Par ailleurs, une jauge a été établie auprès des agences pour assurer cette distanciation. Ce suivi s'accompagne d'un document qui relate par collaborateur les présences en agence. Ce fonctionnement permet aussi de réagir vite lorsqu'un collaborateur nous annonce être positif au COVID. Nous pouvons rapidement cibler quels collaborateurs peuvent être identifiés comme cas contact dont découle le protocole correspondant à ce statut.

Protocole Sanitaire Abylsen France	
Date rédaction : 3 janvier 2022 v7 En application du Protocole National du 3 janvier 2022	
<hr/>	
SOCLES DE MESURES DE PROTECTION DES COLLABORATEURS	2
A. Mesures d'hygiène	2
B. Distanciation physique et port du masque	2
C. Autres dispositions	2
SOCLES DE MESURES DE PROTECTION DES COLLABORATEURS	3
A. Télétravail	3
1. CAPACITE MAXIMALE	3
2. PERSONNE VULNERABLE*	3
B. Déplacements	4
C. Port du masque	4
Page 1 et sommaire du Protocole Sanitaire Abylsen Dernière mise à jour : 3 janvier	

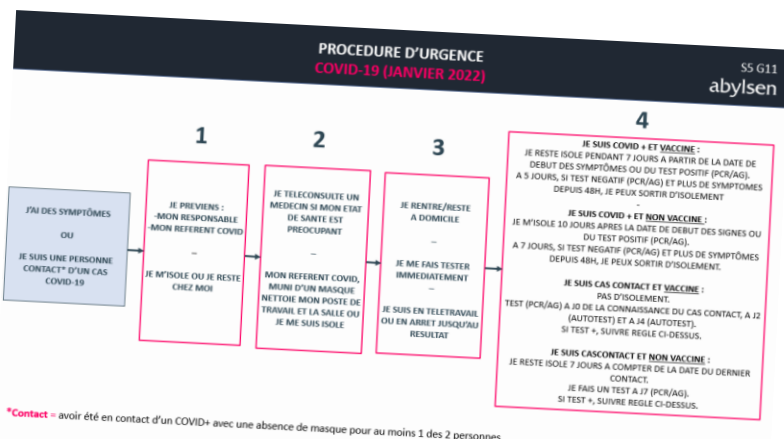
• La gestion centralisée des équipements COVID

Il a semblé nécessaire au groupe Abylsen de centraliser les commandes d'équipements pour lutter contre le COVID. Les masques et autotest ont donc été achetés par le Groupe pour être envoyés aux différentes sociétés. Nous avons pris le choix de procéder ainsi pour nous assurer de l'égalité des chances, pour chaque agence, de lutter contre le COVID. Il est important de savoir garder le contrôle sur les équipements indispensables à la sécurité de nos collaborateurs face à l'épidémie. Un document de suivi est alors partagé aux référents COVID de chaque agence pour s'assurer de la bonne réception et utilisation des équipements.

• La procédure d'urgence

Les collaborateurs ont connaissance de la procédure d'urgence COVID. Elle est à appliquer lorsqu'une personne a des symptômes ou est cas contact.

• L'affichage



Un package d'affichages est fournis aux agences et mis à jour régulièrement.

The posters cover topics such as:

- Hygiène des mains:** Lavez-vous régulièrement les mains.
- Port du masque:** Porter un masque quand la distance d'un mètre ne peut pas être respectée.
- Distanciation:** Respecter une distance d'au moins deux mètres.
- Vaccination:** Faites-vous vacciner.
- Autotest:** Utilisez les outils numériques (TousAntiCovid).
- Visites à domicile:** Vous pouvez inviter un maximum de 10 personnes.
- Rassemblements publics:** Pour 10-50 pers., masque + 2m de distance.
- Sport:** Entrez limitée à 300 personnes et le CovidCheck est obligatoire.
- 10 ASTUCES POUR PROFITER DE L'ÉTÉ EN SÉCURITÉ:** FAITES-VOUS VACCINER, LAVEZ-VOUS LES MAINS RÉGULIÈREMENT, MALADE ? DES SYMPTÔMES ? FAITES-VOUS TESTER, PRIVILÉGIEZ LE PLEIN AIR.

- **Les audits COVID en agence**

Chaque mois, des audits sont réalisés dans toutes les agences pour vérifier la bonne application du protocole sanitaire. Le document ci-dessous est alors complété pour analyser le taux de conformité de l'agence à nos exigences. A la suite de l'audit, l'agence reçoit une note en pourcentage qui correspond à son degré de compliance au protocole sanitaire. En complément, nous faisons un compte rendu avec les éléments à mettre en place ou à modifier pour être en adéquation avec nos impératifs.

abylsen		Check list des mesures de prévention COVID19 en agence		COVID19
Société/agence:		Contrôle réalisé par :		
Adresse :		Fonction :		
Date :				
Méthode :	Cotation par item : 0 – non réalisé / non présent -> non-conforme 0,5 – planifié -> en cours de réalisation 1 – réalisé / présent -> conforme	Note : 0 / 0	% :	#DIV/0!
Thèmes	Items	Note	Commentaires	
	Présence visible des mesures de prévention à respecter			
	1 Affichage présents et à jour (accueil, salle de réunion, salle d'entretien, salle de pause, sanitaires, affichage obligatoire avec la notice et le protocole...)			
	2 Identification d'un nombre de personnes seuil dans les salles collectives			
	3 Identification de la distanciation physique (emplacement limité signalé...)			
	Kit EPI présents et disponibles à l'agence			

6. Dispositif RPS

Prévenir les RPS, c'est avant tout mettre en place des modes d'organisation qui soient favorables à la santé physique et mentale des salariés : travail en équipe, utilisation des compétences des salariés, marges de manœuvre suffisantes, participation des salariés aux décisions les concernant...

Chez Abylsen, nous avons déployé une démarche de prévention collective pour permettre d'évaluer précisément le niveau de risque, d'en identifier les sources, puis de mettre en place un plan d'actions. Une telle démarche permet une prévention efficace et durable.

Ci-dessous les 5 grandes étapes de notre démarche :



Afin de gérer les situations, plusieurs dispositifs sont en place :

- Les ressources :**

Direction QRSE :

Pilote la démarche
Insuffle la dynamique
Suit les signaux et signalements

Relais RPS : en cours de nomination

Reçoit les premiers signaux
Réalise les entretiens de prévention
Qualifie le risque

Référents RPS : 8 à date

Reçoit les premiers signaux
Réalise les entretiens de prévention
Qualifie le risque
Si le risque est avéré, réalise les premières enquêtes

DRH

Lorsque le risque est avéré, le RH est mis dans la boucle pour la prise de décision managériale avec le Directeur

Membres du Comité de Direction

En cas de signalement concernant un BM/BP, il réalise une enquête
Il présente les résultats de l'enquête au Comité Ethics & Compliance

Un référent RPS est présent dans chaque société.

Il a pour vocation de :

- ☞ **Accompagner, Conseiller, Orienter, Assister**, les collaborateurs rencontrant des difficultés particulières dans l'exercice de leurs fonctions.
- ☞ **Identifier** les différents collaborateurs susceptibles de contribuer à la résolution de ces problématiques et coordonner leurs actions.
- ☞ **Proposer** des actions permettant de prévenir toute dégradation de la Qualité de Vie Abylsen.

Des principales attributions :

- ☞ Suivre la mise en œuvre du plan d'actions RPS
- ☞ Réaliser des entretiens de prévention
- ☞ Traiter et suivre les situations individuelles portées à sa connaissance
- ☞ Coordonner l'action des différents collaborateurs dans le traitement de ces situations
- ☞ Piloter la procédure de gestion des alertes
- ☞ Participer à l'identification des besoins en formation
- ☞ Assurer le suivi des indicateurs
- ☞ Accompagner les managers confrontés à des situations à risque
- ☞ Est membre permanent du Comité RPS

- **Les instances :**

2 principales instances cadrent la prévention des RPS :

Comité RPS

Trimestriel
Définit la politique et les procédures
Crée la dynamique
Suit les indicateurs
Suit les signaux et signalements
Identifie les besoins en formation et communication

Comité Ethics & Compliance :

Lorsqu'un le risque est avéré pour un BM/BP, il réalise les enquêtes

- **Les lignes d'écoute sous forme de consultations avec un psychologue**

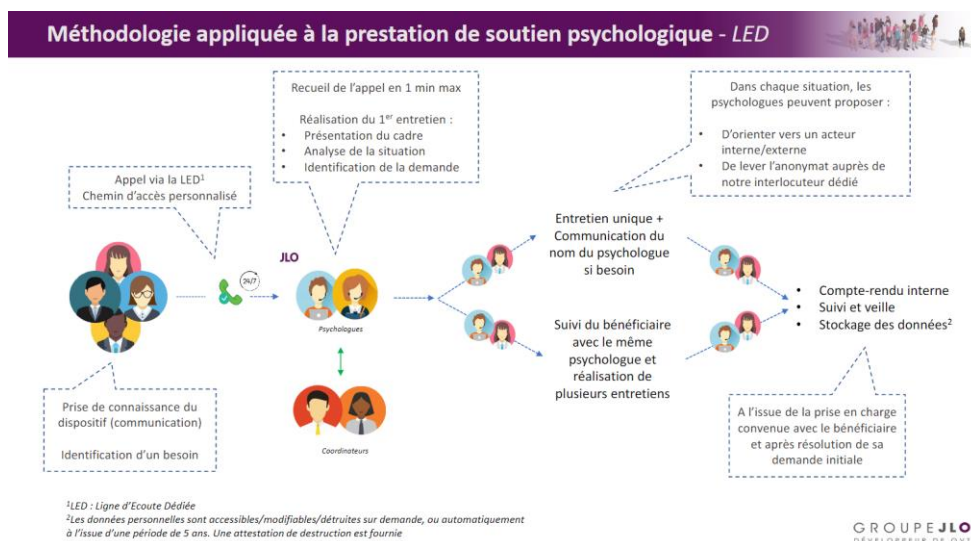
Abylsen a mis en place depuis 2020, un dispositif d'accompagnement psychologique à distance. Pour ce faire, nous avons choisi de nous rapprocher du Groupe JLO afin de bénéficier de leur savoir en matière de QV. Nous avons alors pu développer une ligne d'écoute psychologique destinée à tous nos salariés. Nous avons confiance en ce partenaire qui met à disposition une équipe de psychologues confirmés aux profils divers et aux expériences complémentaires. Ils sont tous spécialisés en matière de RPS et de QVT.

Les objectifs du dispositif sont les suivants :

- ECOUTER, SOUTENIR ET ACCOMPAGNER nos collaborateurs qui ressentent le besoin d'aborder une situation vécue de mal-être, questionnement ou encore de souffrance concernant une

difficulté personnelle, professionnelle ou mixte. Et ce quelles que soient les spécificités qu'impliquent la fonction qu'ils occupent au sein de l'organisation (collaborateurs, manager, RH, etc.).

- RECUEILLIR ET ANALYSER les situations et difficultés exprimées par nos collaborateurs qui décident d'appeler, afin de collecter des éléments significatifs qui nous sont présentés dans des bilans et réunions.
- DÉTECTER ET ORIENTER les personnes en demande vers les dispositifs, acteurs et/ou instances les mieux à même de les aider à faire face aux difficultés rencontrées, en complémentarité avec l'accompagnement proposé par notre équipe.
- DEVELOPPER UN RÉEL PARTENARIAT afin d'inscrire ce dispositif dans Notre démarche globale de prévention des risques psycho-sociaux et de développement de la qualité de vie au travail répondant ainsi à vos obligations légales, telles qu'imposées par l'évolution du cadre juridique et réglementaire.



• La procédure de signalement



7. Télétravail

L'évolution et le développement des technologies et outils de communication permettent d'envisager de nouveaux modes d'organisation du travail, associant souplesse et réactivité, tout en offrant aux salariés qui le souhaitent la possibilité de mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle et familiale en apportant une plus grande flexibilité dans l'organisation quotidienne des déplacements.

L'épidémie de Covid-19 a par ailleurs démontré l'efficacité du télétravail et rendu nécessaire de le structurer.

La Direction a donc souhaité définir le cadre applicable au télétravail pour les salariés éligibles à ce mode d'organisation du travail.

La charte du télétravail a été établie en vue de définir les conditions de mise en place du télétravail au sein de la Société Abylsen.

Le contenu de ses dispositions s'inscrit notamment dans le cadre des principes et des règles établis par l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail, par les articles L.1222-9 et suivants du Code du travail et par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.



La charte se compose de 10 articles :

Art 1. Définition du télétravail

Art 2. Eligibilité au télétravail

Art 3. Mise en œuvre du télétravail

Art 4. Réversibilité du télétravail

Art 5. Modalités de contrôle du temps de travail

Art 6. Régulation de la charge de travail du collaborateur

Art 7. Frais professionnels et indemnité d'occupation du domicile

Art 8. Equipement de travail

Art 8. Protection des données

Art 9. Obligation de discrétion et de confidentialité

Art 11. Egalité de traitement

Art 12. Accidents de travail et de trajet, santé et sécurité

Art 13. Modalités d'accès au télétravail des travailleurs handicapés

Art 14. Dispositions finales

8. Management et leadership

Le Groupe ABYLTEN est composé de 4 filières métiers :

- Les consultants
- Les Talent Acquisition
- Les Business Managers
- Les Business Partners

Les Business Managers représentent un réel pilier dans le développement de l'activité et dans la consolidation de la croissance d'Abylsen. En tant que véritables intrapreneurs, ils ont pour responsabilité de :

- Prospecter et négocier en vue de développer leur portefeuille clients ;
- Recruter & manager leur équipe d'ingénieurs consultants ;
- Manager leur centre de profits à travers le pilotage du chiffre d'affaires & de la rentabilité.

Par ailleurs, chez ABYLTEN, la fonction de Business Manager est découpée en différents niveaux de séniorité auxquels sont associées différentes responsabilités :

NIVEAU DE SENIORITE	RESPONSABILITES ASSOCIEES
Ingénieur d’Affaires (IA)	<p>L’Ingénieur d’Affaires développe son activité commerciale et son équipe de consultants. Pour ce faire, il :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ouvre de nouveaux comptes et développe ses comptes clients ; • Recrute son équipe d’Ingénieurs Consultants ; • Manage et fidélise son équipe d’Ingénieurs Consultants.
Manager (M)	<p>Le Manager poursuit le développement commercial de son activité et manage son équipe d’Ingénieurs Consultants.</p>
Manager Coach (MC)	<p>Le Manager Coach a pour objectif de faire réussir et s’accomplir un ou des Ingénieur(s) d’Affaires qui intègre(nt) son équipe, tout en continuant à développer sa Business Unit.</p>
Responsable d’Activité (RA)	<p>En lien avec le Directeur d’Activité / Développement, le Responsable d’Activité (Confirmé) déploie la stratégie commerciale au sein de sa société et est un pilier dans le développement de cette dernière.</p> <p>Il est garant des résultats et du haut niveau de performance de son équipe de managers coach et / ou d’Ingénieurs d’Affaires, tout en maintenant sa propre activité. Il contribue également à la motivation élevée de ses Ingénieurs d’Affaires, à leur adhésion aux valeurs d’ABYLSSEN et leur projection</p> <p>Son exposition Groupe s’amplifie : à ce titre, il peut prendre des responsabilités supplémentaires (offres / secteurs / grands comptes, projets Groupe...).</p>
Directeur d’Activité (DA)	<p>Le Directeur d’Activité est le responsable des résultats du périmètre qui lui est confié et qu’il représente auprès des instances de pilotage du Groupe.</p> <p>Il constitue, auprès de ses équipes, un « role model » (modèle à suivre) en termes de performance, de posture et d’incarnation d’ABYLSSEN</p>
Directeur du Développement (DD)	<p>En tant que responsable de l’ensemble des activités de son périmètre, le Directeur de Développement est garant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De la stratégie commerciale & du développement ; • Du respect des processus & des obligations légales et/ou réglementaires ; • De la qualité du management ; • Des résultats.

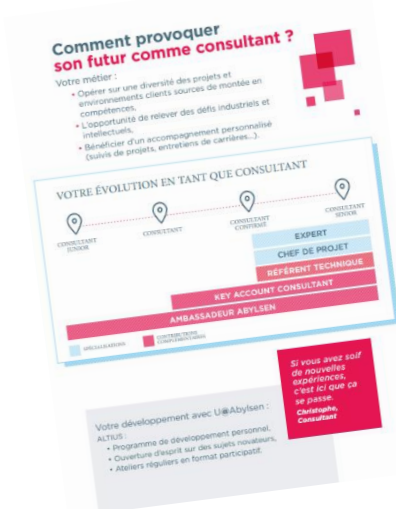
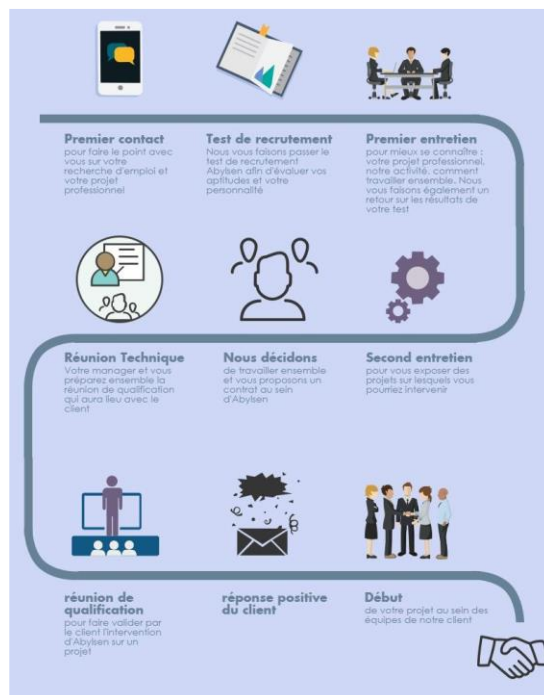
A. Recrutement & Emploi

Plusieurs processus de recrutement ont été définis selon la filière de métier :

• Le recrutement des consultants

Le processus de recrutement des consultants se résume en 7 étapes :

- 1- Identifier les candidats que nous souhaitons recruter,
- 2- Sourcer les candidats via Salesforce et en externe,
- 3- Contacter les candidats,
- 4- Réaliser l'entretien 1 qui vise à séduire et sélectionner. L'entretien peut être en physique en face à face ou sous un format digital.
- 5- Réaliser l'entretien 2 qui vise à envisager une collaboration via un premier projet et via un recrutement sur Talent Individuel,
- 6- Convaincre le client ensemble lors d'une réunion de qualification,
- 7- Contractualiser et intégrer le consultant.



Dans le processus de recrutement, il est identifié les bonnes pratiques à suivre, des conseils sont donnés pour être performant, la posture à adopter etc.

• Le recrutement des Business Manager et des Business Partner :

Le recrutement des Business Manager et des Business Partner se fait en 5 étapes :

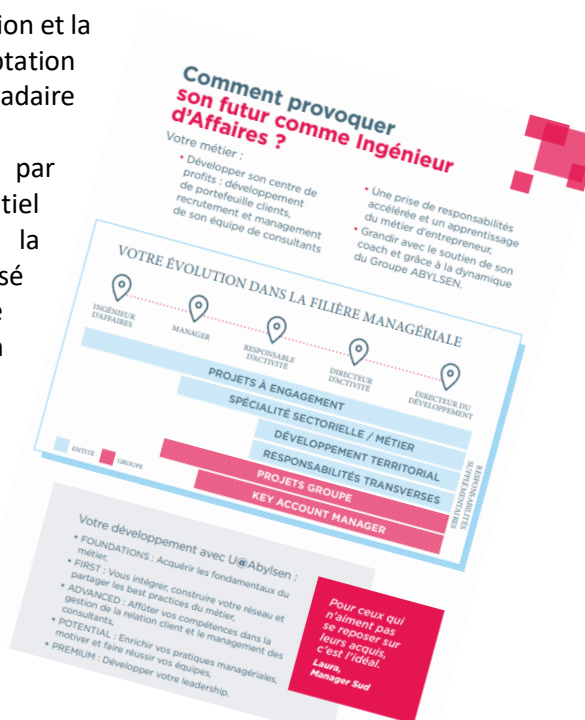
- 1- Définition du besoin : une demande d'ouverture de poste est faite en considération du besoin à valider. Puis, une fiche d'expression de besoin est envoyée à l'équipe de recrutement Newco dont suivra une réunion de lancement du poste qui est l'occasion d'échanger sur le besoin, le contexte, les cibles et le niveau de priorité.

2- Recherche : la recherche est lancée par la rédaction et la publication de l'annonce, par sourcing, par cooptation ou par mobilité interne. Une réunion hebdomadaire d'avancement du poste est programmée.

3- Sélection : La qualification des profils se fait par téléphone. Un premier entretien a lieu en présentiel ou en distanciel pour valider le parcours, la motivation etc. Un deuxième entretien est réalisé par le manager pour présenter plus en détail le poste, les attendus et l'organisation. Un troisième entretien est réalisé par le directeur de développement pour valider l'adéquation du candidat et expliquer sa capacité à évoluer dans le groupe. A chaque étape, si le candidat n'est pas sélectionné pour l'étape suivante, un retour lui est fait avec des explications du refus. A l'issue des trois entretiens, un test de personnalité est envoyé au candidat et débriefé par le chargé de recrutement. Enfin, la sélection se termine avec la prise de références.

4- Recrutement : un bilan de candidature est construit. S'en suivent, une proposition orale au candidat, puis une promesse d'embauche, enfin le contrat de travail est envoyé.

5- Onboarding : un premier Mail au futur salarié onboarding est envoyé à J-7 et J-1 avant l'arrivée du nouveau salarié. Un bilan d'intégration a lieu 1 mois après l'arrivée pour échanger sur son process de recrutement, son intégration, le poste et la relation avec son manager. Un mail est envoyé à tous les collaborateurs chaque mois qui récapitule les arrivées du mois. Enfin, un bilan de fin de période d'essai est fait afin de la valider.



B. Gestion des talents

La gestion des talents chez ABYLSSEN est réalisée grâce à différents outils :

- ☞ Les people review,
- ☞ Les Assessment Centers,
- ☞ La formation,
- ☞ Les plans de développement individuels personnalisés.

Les People Review ont été déployées en vue d'identifier les compétences en présence et à développer au sein du Groupe. Mais aussi de détecter :

- ☞ Nos hauts potentiels & les accompagner dans leur évolution / développement professionnel ;
- ☞ Les risques de départs & définir les plans de succession ;
- ☞ Les collaborateurs ayant des résultats en deçà des attentes & déterminer des axes d'accompagnement.

Il s'agit donc d'un outil RH qui est également une aide de management pour les managers.

En lien avec les People Review, nous avons mis en place les assessment centers. Destiné aux Business Manager pressentis à une évolution, ce processus nous permet d'évoluer à travers des mises en situation ou des Business cases :

- ☞ Les compétences managériales ;

- ☞ Les points forts sur lesquels capitaliser ;
- ☞ Les axes de développement.

Il s'agit donc de « prendre la photo » des compétences attendues pour la fonction visée mais aussi de pouvoir, au-delà de la validation des objectifs chiffrés, acter ou retarder les évolutions.

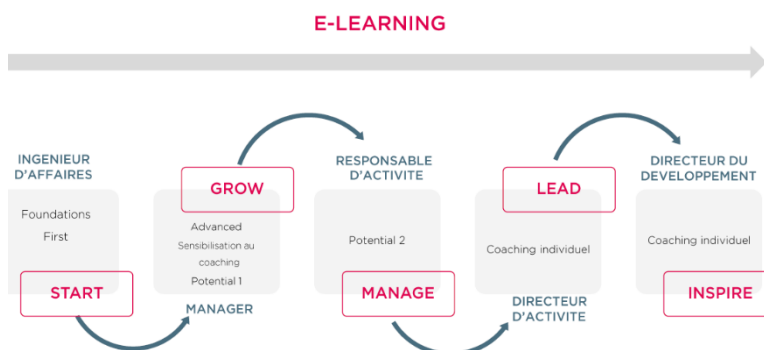
En parallèle, nous avons développé notre propre université interne : U@ABYLSSEN. La formation vise

CARTOGRAPHIE DE L'OFFRE U@ABYLSSEN Design your future abylsen

au développement des hardskills, du savoir-faire et expertise. A destination principalement des Business

Managers, cette dernière les accompagne tout au long de leur carrière dans le développement de leurs compétences sur les thématiques suivantes :

- ☞ Développement commercial ;
- ☞ Recrutement ;
- ☞ Management d'équipe et de la relation commerciale ; ...

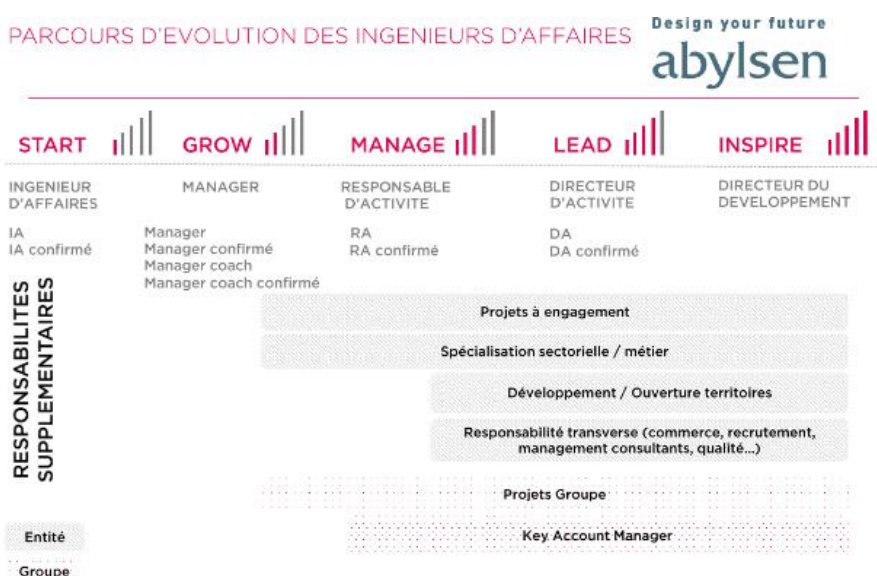


Nous proposons également des accompagnements individuels. Ils ont pour ambition de développer les softskills. Ces derniers prennent la forme de plans de développement personnalisés et nous permettent de proposer à certains de nos collaborateurs :

- ☞ Du coaching individuel (accompagnement pour développer le potentiel et le savoir-faire dans le cadre d'objectifs professionnels) ;
- ☞ Du « coaching live » (mises en pratique à travers des scénarios pour ancrer les bonnes pratiques) ;
- ☞ Du mentoring (partage de connaissances et d'expérience professionnelle).

Des formations peuvent également venir s'intégrer dans les plans de développement individuels personnalisés.

A travers ces formations, nous souhaitons offrir à nos collaborateurs un parcours dynamique et riches en connaissances. Le collaborateur arrivant à Abylsen a conscience de la progression qui lui sera proposée. Cette politique est particulièrement stimulante pour les équipes car la performance est l'envie de réussir sont récompensées.



C. Politique de rémunération

Comptant près de 2400 salariés, Abylsen a eu à cœur de développer une politique de rémunération pour assurer une cohérence avec la masse salariale. Nous sommes certains qu'une politique de rémunération de qualité permet tout d'abord d'attirer les talents, puis de les fidéliser.

Soucieux de garantir un niveau de rémunération juste, équitable et tournée vers la valorisation de la performance, nous rétribuons nos collaborateurs chaque année en la base des revalorisations salariales individuelles, des rattrapages et évolution de rémunération lors d'évolution de fonction, de primes sur objectifs et des primes exceptionnelles. Des revues annuelles sont organisées aux dates anniversaires d'embauche, ou bien au cours de campagnes de revues des rémunérations.

Par ailleurs, les supports d'entretien annuel seront revus au cours de l'année 2022 afin de développer une approche plus fine de la gestion de la performance et ainsi, de garantir la plus grande objectivité dans les projections de parcours et par voie de conséquence, des rémunérations.

Parallèlement, au cours de l'année 2022, une réflexion sera initiée sur la constitution et le déploiement de grilles de rémunération (embauche et évolution).

V. 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

Notre engagement RSE prend une importance grandissante dans la stratégie de notre entreprise. Chaque année, nous renforçons ainsi nos actions environnementales. Le conseil en ingénierie n'est pas une activité fortement impactante de l'environnement, pour autant nous avons identifié des objectifs précis. Il est important que chacun se sente dans un environnement éco-responsable.

Nos actions se révèlent par le traitement des déchets, des matériaux recyclés, de la digitalisation des logiciels, du bilan carbone, et de l'énergie.

1. La Politique Environnement

En 2021, Abylsen a voulu affirmer son engagement environnemental. C'est ainsi que nous avons publié notre politique et nos objectifs en matière d'environnement. Ces derniers étaient signés par Florian Massaux, le CEO et Michelle Bruno, la directrice QRSE.

Les grands axes d'amélioration et soumis aux objectifs étaient les suivants :

- Diminuer notre consommation de produits et consommables,
- Généraliser le tri et le recyclage des déchets,
- Maîtriser notre consommation énergétique,
- Renforcer la culture environnementale,
- Déployer la culture environnementale,
- Déployer une Politique Achat éco-responsable.



Chez Abylsen, nous sommes convaincus qu'un fonctionnement plus responsable conduit à une meilleure performance et nous avons à cœur de contribuer à le construire avec vous.

Notre engagement RSE prend une importance grandissante dans la stratégie de notre entreprise. Chaque année, nous renforçons ainsi nos actions RSE. Le conseil en ingénierie n'est pas une activité fortement impactante de l'environnement, pour autant nous avons identifié des objectifs précis. Il est important que chacun se sente dans un environnement éco-responsable.

Afin de fournir un cadre à notre démarche, nous avons bâti notre Système de Management de l'Environnement (SME) sur la base de la norme ISO 14001. Nous avons défini les actions prioritaires pour maîtriser nos Aspects Environnementaux Significatifs (AES). Les objectifs 2021 sont les suivants :

- ▣ Diminuer notre consommation de produits et consommables
- ▣ Généraliser le tri et le recyclage des déchets
- ▣ Maîtriser notre consommation énergétique
- ▣ Maîtriser nos déplacements et émissions associées
- ▣ Renforcer la culture environnementale
- ▣ Déployer une Politique Achat éco-responsable

Nous nous engageons pour la protection de l'environnement, pour la prévention de la pollution, à satisfaire à nos obligations de conformité et enfin, à améliorer de façon continue notre SME afin d'améliorer notre performance environnementale.

Florian MASSAUX, CEO

Le 26 mars 2021,
Michelle BRUNO, Directrice QRSE





Diminuer notre consommation de produits et consommables :

- ▣ Programme de sensibilisation pour 100% des collaborateurs
- ▣ -10% de consommation
- ▣ +20% de papier recyclé



Généraliser le tri et le recyclage des déchets :

- ▣ Programme de sensibilisation pour 100% des collaborateurs
- ▣ 100% des agences de + de 3 collaborateurs équipées
- ▣ 1 filière de tri spécifique par agence équipée



Maîtriser notre consommation énergétique :

- ▣ Programme de sensibilisation pour 100% des collaborateurs
- ▣ -2.5% de consommation énergétique



Maîtriser nos déplacements et émissions associées :

- ▣ Programme de sensibilisation pour 100% des collaborateurs
- ▣ Campagne d'incitation aux déplacements éco-responsables
- ▣ -2% d'émissions de GES



Renforcer la culture environnementale :

- ▣ Un programme de formation adapté à chaque objectif
- ▣ Une communication interne régulière



Déployer une Politique Achat éco-responsable :

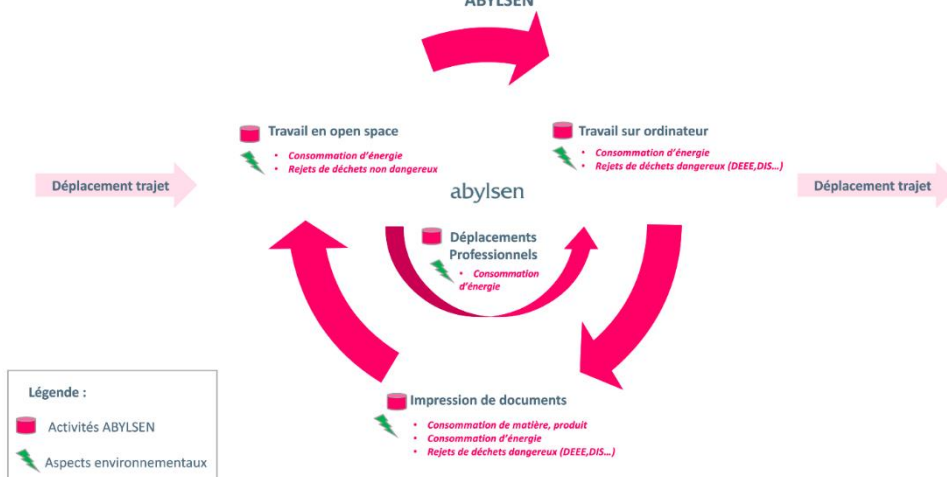
- ▣ +de 20% de partenaires éco-responsables



Florian MASSAUX, CEO

Le 8 janvier 2021,
Michelle BRUNO, Directrice QRSE



La mise en œuvre de la politique environnementale continuera en 2022 par des actes concrets (gestion des déchets, gestion de l'énergie ...) et par une sensibilisation (semaine mobilité, du développement durable...). C'est dans cette optique que nous souhaitons institutionnaliser un évènement annuel Abylsen concentré sur la formation et l'animation autour de l'Environnement.

2. Déchets

Depuis 2021, nous souhaitons tendre vers le zéro déchets. C'est pourquoi nous avons mis en place une politiques environnement, des partenariats et des challenges afin de solliciter le plus grand nombre vers cette finalité.

• ISO14001 et le MASE

Le Groupe Abylsen propose et applique une politique Environnementale fondée sur le référentiel ISO 14001 et MASE. Ainsi, un suivi d'indicateurs tout au long de l'année est réalisé pour permettre une pleine maîtrise de l'impact environnemental des activités Abylsen, et en particulier de sa production de déchets.

• Le partenariat pour la gestion des déchets

Engagé dans une démarche pionnière et différente depuis 1997 le réseau ELISE participe activement à la Protection de l'Environnement tout en créant des emplois pérennes et locaux pour des personnes en difficulté d'insertion ou en situation de handicap.



Le réseau ELISE est aujourd'hui l'expert français de la collecte et du recyclage de l'ensemble des déchets de bureau. Les sites ELISE accompagnent les entreprises dans la mise en place du tri sélectif de leurs déchets de bureau. 15 types de déchets différents peuvent être valorisés :

- Le papier et carton,
- Les plastiques souples,

- Les bouteilles plastique,
- Les bouteilles en verre
- Les gobelets plastique et/ou en carton,
- Les canettes en fer ou en aluminium,
- Les piles,
- Les cartouches d'encre d'imprimantes et fax,
- Les DEEE (Déchets Electriques et Electroniques : matériel informatique),
- Les lampes, les tubes néons,
- Le bois et le mobilier de bureau,
- Les radiographies,
- Les capsules café,
- Masques jetables,
- Déchets compostables.



En triant les déchets sur ses sites et en privilégiant les circuits de recyclage courts et de proximité, ELISE garantit la valorisation maximale de ces gisements tout en respectant les filières établies par les éco-organismes.

C'est pour ces raisons qu'Abylsen a choisi Elise pour suivre le traitement de ses déchets dans plusieurs agences.



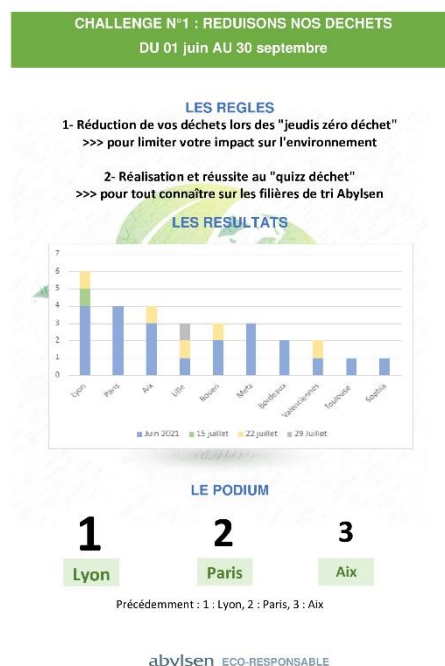
Les agences couvertes sont Paris, Lille, Valenciennes, Rouen, Rennes, Brest, Bordeaux, Toulouse, Lyon, Clermont-Ferrand, Annecy, Grenoble, Sophia Antipolis, Aix-en-Provence, Montpellier, Metz, Strasbourg et le Luxembourg.

• Le challenge jeudi zéro déchet

Entre le mois de juillet et de septembre 2021, Abylsen a organisé le challenge zéro déchet. Il s'agissait, chaque jeudi, de mesurer la consommation de déchets des 13 agences participantes (Lyon, Aix, Lille, Paris, Valenciennes, Rouen, Metz, Toulouse, Bordeaux, Sophia Antipolis, Clermont et Rennes).

Précisément, chaque jeudi, un référent RSE local contrôlait la production de déchets en agence en prenant une photo des poubelles le matin et le soir. Chaque semaine, les bonnes pratiques en matière de tri étaient rappelées à chaque agence. Elles étaient les suivantes :

- Diminuer les impressions,
- Apporter sa nourriture le midi,
- Apporter un tupperware pour aller chercher à manger,
- Conservez et prenez vos propres sac et cabas quand vous allez faire vos courses pour éviter les emballages/sacs inutiles,



- Triez vos déchets (papier, verre, plastique ...),
- Réutilisez ou recyclez au lieu de jeter.
- Utiliser une gourde.

Le but était bien sûr de réduire au maximum sa production de déchets. L'agence qui avait produit le moins de déchets se voyait accorder un point. L'agence qui, à la fin du challenge, avait le plus de point, était gagnante. Le lot était une machine Sodastream remportée par l'agence de Lyon.

A la fin du challenge, toutes les équipes Abylsen étaient incitées à continuer leurs bonnes pratiques !

🌟 FIN DU CHALLENGE DECHET 🌟

♥ Merci à tous pour votre participation et votre implication tout au long de ce challenge ! Abylsen a à cœur de tout mettre en œuvre pour garantir la réussite de sa démarche environnementale et vous en êtes les principaux acteurs. Merci encore !!!

👏 FELICITATIONS à toutes les agences, notamment Lyon qui a fait preuve d'une grande régularité et qui est le grand vainqueur de notre challenge.

👉 Les autres agences n'ont pas déméritées et bravo à elles pour leur implication et pour avoir relevé le défi.

📊 Voici le Top 5 Abylsen

• Le challenge Mails

Nous savons qu'un simple mail est particulièrement polluant (10g de CO₂). La situation s'empire lorsque le mail contient une pièce jointe (20g de Co₂). 600 email sans pièce jointe représentent 12 jours d'éclairage avec une ampoule à incandescence. Nous voulons partager ces faits marquants auprès de nos collaborateurs pour faire évoluer nos pratiques.

C'est pourquoi nous avons décidé de lancer le challenge Mail. L'objectif est simple, chacun doit nettoyer sa boîte mail pour réduire sa pollution numérique.

Il s'inscrit dans la politique GreenIT que nous mettons en place pour 2022.

Plusieurs semaines ont été nécessaires pour organiser ce challenge, pour une mise en place effective au premier trimestre 2022.

Un affichage aura lieu en agence pour diffuser les règles, les objectifs et les conseils de suppression (résilier abonnements, supprimer les spams, les emails avec des pièces jointes, les emails dans la corbeilles etc). Le challenge dure 2 mois et les collaborateurs sont invités à supprimer 20 mails par jour. Une récompense sera donnée au grand gagnant.

• Les Abyl-gestes

Dans le cadre de la politique environnementale, nous avons déployé un webinar « les Abyl-gestes » dans lequel sont énumérés des gestes clés à suivre pour avoir un meilleur impact environnemental dans le cadre professionnel.

4 grandes pistes de progression et les bons comportements associés sont identifiés :

- Travailler en open-space,
- Travailler sur ordinateur,
- Imprimer de manière raisonnée,
- Se déplacer.

abylsen 3-1- Les gestes ABYL – travailler en open space en limitant mon impact

Activité	Aspects environnementaux significatifs	Abyl-Gestes
Travail en open space	- Consommation d'énergie - Rejet de déchets non dangereux	<ul style="list-style-type: none"> Je mets en veille ou j'éteins les matériels partagés après utilisation (cafetière, imprimante, déchiqueteuse) Je préfère favoriser le réutilisable plutôt que le jetable (verre, gobelet, couverts, assiettes...) Je tri dans les filières appropriées (papier, plastique, carton, verre, piles)

Abylsen en action

- Mise en place d'un **contrat cadre énergie** avec part de renouvelable > à 30% d'ici 2022
- Utilisation de **LED couplée à la détection de mouvements**
- Déploiement de **programmateurs** pour le chauffage et la climatisation et de la timpo avec coupure électrique avant 7h et après 21h

Le saviez-vous ?

Chez Abylsen la consommation moyenne électrique est en 2020 de **194,6 Kwh/m²**. La consommation globale équivaut à **23,3 tonnes eq CO2** soit **23 allers-retours Paris-New York** en avion.

abylsen 3-2- Les gestes ABYL – travailler sur ordinateur en limitant mon impact

Activité	Aspects environnementaux significatifs	Abyl-Gestes
Travail sur ordinateur	- Consommation d'énergie - Rejet de déchets dangereux (DIS, DEEE...)	<ul style="list-style-type: none"> J'utilise ma batterie d'ordinateur pour rester entre 40 et 80% de charge et évite de laisser l'appareil branché sur secteur. J'ajuste la luminosité et l'écran de verrouillage en fonction de mon utilisation en limitant les photos et message sur l'écran de veille. Je limite le poids des courriels envoyés et ajuste les destinataires.

Abylsen en action

- Pack d'installation matériel** par défaut avec explorateur internet EDGE moins consommateur et les moteurs de recherche BING et/ou ECOSIA
- Délai de remplacement** du matériel à partir de 3 ans pour les PC et tablettes et 2 ans pour les smartphones.
- Réutilisation et/ou recyclage** via filière dédiée.

Le saviez-vous ?

1 **courriel d'1 mo** est équivalent à la consommation d'une ampoule de **25w** pendant **1h**.

1 **courriel sans pièce jointe** est équivalent à la consommation d'une ampoule de **5w** pendant **1h**.

abylsen 3-3- Les gestes ABYL – imprimer de manière raisonnée

Activité	Aspects environnementaux significatifs	Abyl-Gestes
Impression de documents	- Consommation de matière produits - Rejet de déchets dangereux et non dangereux	<ul style="list-style-type: none"> J'imprime les pages utiles et nécessaires avec le seuil des 2/3 min (>3min de lecture, j'imprime) J'imprime en noir/blanc, recto/verso et en mode brouillon par défaut Je réutilise les papers en brouillon et les recycle dans la filière dédiée

Abylsen en action

- Digitalisation** des process et des validations par « work flow »
- Utilisation de **papier recyclé et/ou écolabellisé** (EU écolabel, PEFC et FSC)
- Filière de récupération** des cartouches d'imprimante en circuit fermé

Le saviez-vous ?

- Un employé de bureau utilise **2500 feuilles** de papier chaque année soit **1 million de tonnes** gaspillé
- En 2020 Abylsen a consommé **430 000 feuilles** soit **1720 par collaborateur** dont 73% éco-responsable

abylsen 3-4- Les gestes ABYL – se déplacer de manière raisonnée

Activité	Aspects environnementaux significatifs	Abyl-Gestes
Déplacements professionnels	- Consommation d'énergie / hydrocarbures	<ul style="list-style-type: none"> J'utilise autant que possible les moins de transports doux (vélo, train, covoiturage) et préfère le train à l'avion pour les déplacements de moins de 500 kms. Je privilégie les réunions en visio-conférence. Je regroupe mes trajets et planifie un circuit pour rendre visite à mes clients et consultants

Abylsen en action

- Déploiement d'une **charte d'éco-conduite et de safety/environmental day** dès 2021
- Renforcement de la part de **véhicules hybrides/électriques** en Belgique
- Plateforme de covoiturage** en cours d'identification pour déploiement 2021/2022.

Le saviez-vous ?

- En 2020 Abylsen a parcouru **10 860 000 kms** soit **9480 kms** par an par collaborateur
- Cela représente **1207 tonnes d'éq CO2** et **1207 allers-retours Paris-New York** en avion

• Le Welcome Pack

En 2022, nous souhaitons intégrer un Welcome Pack pour nos nouveaux arrivants qui soit pensé dans le respect de l'environnement. Il pourra alors s'agir de gourde sans plastique réutilisable, un mug pour éviter l'utilisation de gobelet à usage unique, un kit lunch, un sac ou une trousse de conception écoresponsable etc.

3. Matériaux recyclés / reconditionnés

- **Matériaux recyclés**

Plusieurs initiatives ont été réalisées depuis ces dernières années chez ABYLSSEN pour recycler et/ou réutiliser certains de nos meubles et matériels. On peut faire le focus spécifique sur l'une de nos agences dans le Sud-Ouest avec Toulouse qui suite à renouvellement du mobilier tertiaire plutôt que de mettre au rebus les différents bureaux, tables et chaises a travaillé sur un projet fédérateur au sein de l'agence pendant la période COVID19 de confinement partiel en conceptualisant une estrade modulable disposée au centre de l'agence. Ce matériel reconditionné et pensé par les équipes passe d'estrade lors d'événement en agence à un bureau debout compact et visible au centre de l'agence.

- **Matériaux reconditionnés**

La production et la fin de vie de nos smartphones, ordinateurs et autres équipements technologiques ont un impact très lourd sur l'environnement, qui tend à être un peu oublié. La moitié des émissions carbone du secteur du numérique (4% des émissions mondiales) proviennent de la production de ces appareils. Le reconditionné, sans être une solution parfaite, contribue à limiter leur impact environnemental.

En effet, les usines d'ordinateurs et de smartphones sont de gros consommateurs d'or, d'argent et de nombreux types de métaux et de terres rares. L'extraction de ces minerais, essentiels à la production des composants de nos appareils a un impact extrêmement lourd sur l'environnement et les écosystèmes, sans parler des conditions humaines souvent désastreuses dans lesquelles les mines sont exploitées.

On compte en moyenne 130 grammes de minerais et terres rares dans un smartphone. Or il faut extraire et détruire 44 kg de roches en moyenne pour obtenir ces matériaux. La fabrication d'un ordinateur, elle, nécessite en moyenne près de 200 kg de matières premières.

L'exploitation de ces mines dans lesquelles ces matériaux sont extraits a un impact particulièrement désastreux sur les ressources en eau. La production d'or par exemple rejette du cyanure et du mercure qui terminent dans les rivières. Et pour produire une tonne de néodyme, 75.000 litres d'eau sont contaminés par des substances toxiques.

Les conséquences de la production de ces objets sur les réserves d'eau douce ne s'arrêtent pas là. Il faut en moyenne 1000 litres d'eau douce pour produire un téléphone et 1500 litres pour produire un ordinateur.

Enfin, le plastique, dérivé de carburants fossiles, est un composant important des appareils électroniques et électroménagers, avec les conséquences que l'on connaît sur l'environnement. Un smartphone est composé à environ 40% de plastique, souvent mélangé à d'autres produits chimiques, ce qui ne le rend qu'en partie recyclable.

Produire un ordinateur ou un téléphone, de la fabrication de ses composants à sa sortie d'usine a un impact énorme sur l'environnement.

Mais la fin de vie de ces appareils pose également problème.

Avec plus de 50 millions de tonnes de DEEE produites en 2019, nos anciens équipements constituent une source majeure de déchets dans le monde. Cette tendance est malheureusement exponentielle : on devrait atteindre 74 millions de tonnes de DEEE en 2030.

Seulement 17,4% de ces déchets sont correctement collectés et recyclés, le reste est brûlé ou abandonné en décharge.

Heureusement il existe des solutions pour réduire notre impact environnemental lié à nos téléphones et nos ordinateurs.

La première chose à faire c'est d'éviter d'acheter tout court, quand on peut conserver ses appareils déjà existants. Et, lorsqu'un achat est nécessaire, on peut opter pour un appareil d'occasion, ou reconditionné, au lieu d'aller acheter du neuf !

Acheter un ordinateur ou un smartphone reconditionné, c'est en effet éviter à la fois l'empreinte environnementale de sa production et celle de sa destruction.

Bien sûr l'industrie du reconditionné a elle-même un impact sur l'environnement : il y a le transport chez le reconditionneur, le changement éventuel d'une pièce (une batterie ou un écran, par exemple). Mais cet impact est en moyenne 3 fois inférieur à celui de la production d'un appareil neuf.

Ainsi, Abylsen intègre les appareils reconditionnés dans son parc de matériel. Tous les ordinateurs, hors casse prématurée, sont conservés au minimum 3 ans, ce qui signifie qu'ils sont reconditionnés en cas de départ d'un collaborateur pour être redistribués à un nouveau collaborateur entrant, et ainsi de suite jusqu'à la fin de vie du matériel. Il en est de même pour les téléphones portables, où nous reconditionnons le matériel pour une réutilisation en interne du matériel téléphonique. L'objectif pour les années à venir est d'essayer de repousser d'1 an supplémentaire le cycle de vie du matériel, tout en étendant la garantie sur le matériel.

A la sélection du matériel, nous essayons également d'être en accord avec la politique environnementale du groupe, puisque nous sélectionnons uniquement des ordinateurs ayant le label "Energy star", label attribué à différents produits qui respectent les normes environnementales afin de limiter les gaz à effet de serre.

Enfin concernant la fin de vie, le matériel est collecté par notre partenaire ELISE afin de trier, conditionner et traiter les déchets revalorisables. ELISE favorise le recyclage des déchets en privilégiant les circuits courts et de proximité et assure une parfaite traçabilité. Travailler avec ELISE permet également de contribuer à la création d'emplois solidaires pour des personnes en difficulté d'insertion ou en situation de handicap.

4. Bilan Carbone, déplacement et énergie

Le système de management environnemental dans le cadre de l'identification, l'analyse et l'évaluation des aspects environnementaux significatifs a mis en lumière plusieurs activités chez ABYLSSEN qui pouvaient avoir un lien direct ou indirect avec la consommation d'énergie : le travail en open space, le travail sur ordinateur, les impressions de documents et les déplacements professionnels.

La sensibilisation des ABYL-GESTES porte clairement le sujet et l'obligation d'éco-consommer au quotidien par tous les collaborateurs ABYLSSEN.

Pour parfaire la maîtrise de cette éco-consommation, un registre environnemental est suivi et permet d'identifier trimestre par trimestre et à l'année les consommations d'énergie bâtiminaire qui seront les premières composantes du futur bilan carbone que souhaite réaliser ABYLSSEN.

La réalisation du bilan carbone au global évoquée ci-dessus permettra de connaître notre empreinte carbone et d'envisager une compensation carbone via des solutions comme l'achat d'arbres en propriété ABYLSSEN, le développement de forêt ou encore la reforestation en milieu urbain. L'année 2022 permettra d'entrevoir ces premiers résultats et actions compensatrices engagées par et pour ABYLSSEN.

Notre politique environnementale s'inscrit pleinement dans cette dimension de maîtrise de nos consommations avec une volonté de tendance baissière et des cibles spécifiques à atteindre année après année.

Enfin, un contrat cadre est en cours pour trouver un fournisseur d'énergie pour l'ensemble des agences d'ABYLSSEN avec une cible de 100% d'énergie verte (renouvelable).

- **Des agences écoresponsables**

En grandissant, Abylsen ouvre régulièrement des nouvelles agences. En 2021 nous avons pris conscience que notre expansion doit amener à une meilleure anticipation de la prise en compte des enjeux environnementaux.

De manière générale, nous appliquerons en 2022 pour toutes les agences Abylsen, des standards environnementaux. Il pourra s'agir d'utiliser des matériaux responsables et durables, des systèmes d'économie d'énergie, des partenaires éthiques, un système de tri des déchets, l'accès à de l'eau de qualité etc.

- **Une plateforme de covoiturage, une flotte automobile propre et des agences de voyage**

Nous réfléchissons activement au déploiement d'une mobilité propre. Nos équipes ont besoin de se déplacer de nombreuses fois par semaine, et souvent par le biais de leur véhicule. Nous souhaitons offrir des solutions plus saines. C'est alors que la mise en place d'une plateforme de covoiturage professionnelle interne à Abylsen est envisagée. Nos collaborateurs pourraient partager leur véhicule et diviser leur consommation.

De plus, un autre projet est en cours pour 2022/2023. Il s'agit de déployer une flotte automobile propre. Par ce biais, nous limiterons la pollution de l'air et l'émission de CO2.

Enfin, pour 2022 nous envisageons de gérer nos déplacements par des agences de voyage spécialisées. Nous souhaitons voyager autrement en faisant confiance à une entreprise qui saura rendre un déplacement agréable et écoresponsable.

- **La semaine de la mobilité**

Le Groupe Abylsen a organisé la semaine de la mobilité du 13 au 17 septembre 2021. Il s'agissait de challenger tous nos collaborateurs pour améliorer leur impact environnemental dans le cadre professionnel. L'objectif était de leur faire prendre conscience qu'ils pouvaient se déplacer autrement.

Ainsi, chacun devait partager son moyen de locomotion habituel pour venir travailler. Puis, chaque jour, il devait identifier par quel moyen plus éthique il est venu. Il pouvait s'agir de la marche, du vélo, de la trottinette, de la voiture électrique, de la moto, de la voiture, du bus, du train ou encore de l'avion.



Semaine de la mobilité du 13 au 17 septembre

Page 1

MAINE DE LA MOBILITÉ
13 AU 17 SEPTEMBRE

ABYLSSEN S'ENGAGE POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE AVEC LE CHALLENGE « MOBILITÉ VERTE ».

Objectif : Faire prendre conscience aux collaborateurs qu'ils peuvent se déplacer autrement grâce au challenge.

Votre rôle : Imprimer l'affiche, Dynamiser votre agence, Et remplir la grille chaque matin.

Cadeau à la clé : Une grille challenge mobilité. >> Pour identifier la meilleure agence.

Et au sein de l'agence : Un quizz "mobilité" >> Pour identifier le collaborateur le « éco mobile et grand gagnant du challenge ».

direction QRSE vous propose de participer à un challenge « mobilité verte ». A gagner, une belle récompense écolo ! Recevez toutes les modalités du défi dans votre boîte mail.

vélos, vos trottinettes, vos baskets, et d'autres modes de transport verts !

La personne ayant eu la meilleure évolution dans ses transports a gagné une trotinette électrique.

5. Digitalisation et solutions logicielles

La digitalisation est actuellement une préoccupation majeure d'Abylsen.

De tels projets nécessitent un travail important en amont afin de savoir s'il est possible de basculer de pratiques internes impliquant l'utilisation de papier vers des mécanismes entièrement ou partiellement dématérialisés.

La digitalisation présente de nombreux avantages, tenant notamment à l'amélioration de l'empreinte carbone, au service client, à l'optimisation des coûts, à l'image de l'entreprise ou encore à la conformité de celles-ci aux lois et règlements.

La diminution de la quantité de papier utilisé par les salariés, quantité qui oscille notamment en France entre 70 à 85 kg de papier par an et par salarié, est un élément clé dans la réduction de notre empreinte carbone.

Nous avons lancé plusieurs chantiers de numérisation, menés en considérant l'impact environnemental du processus final et en insufflant des réflexes et comportements « éco-responsables » en interne. Ainsi, Abylsen a opté pour la mise en place de plusieurs outils autour de la dématérialisation des bulletins de paie, de la signature électronique de tout type de document, et des chantiers sont en cours pour dématérialiser les factures. Également, des projets sont en cours sur la digitalisation des processus relatifs au recrutement et à l'entrée des collaborateurs, permettant de diminuer l'impression de documents.

C'est également dans le domaine de la protection des données à caractère personnel que les projets de numérisation s'avèrent pertinents.

L'application du RGPD à la grande majorité des documents au format papier et contenant des données personnelles force à repenser la manière dont les collaborateurs utilisent, classent, archivent ou encore détruisent les documents papier.

Les notions essentielles du RGPD sont définies de manière très large : toute opération sur une donnée personnelle équivaut à un « traitement », toute donnée permettant l'identification directe ou indirecte d'un individu équivaut à une « donnée à caractère personnel » et tout individu dont les données sont traitées jouira de la protection du RGPD en tant que « personne concernée ».

Disposer de procédures digitalisées présente des avantages non négligeables quant à la conformité au RGPD.

Ces avantages sont notamment liés aux obligations de :

-sécurité du traitement de données (article 32 du RGPD). Le RGPD met à charge des responsables du traitement (c'est-à-dire les entités ou personnes qui déterminent les finalités et/ou les moyens essentiels du traitement de données) de mettre en place des mesures techniques et organisationnelles appropriées au vu des risques présentés par les traitements de données. Les outils informatiques existants offrent une panoplie de telles mesures, comme un contrôle facilité des accès à des documents ou encore le chiffrement ou la pseudonymisation des données. En revanche, minimiser l'utilisation de documents papier est primordial afin de réduire les risques de violations de données personnelles et, ainsi, les situations où le responsable du traitement doit notifier de telles violations à l'autorité de contrôle et/ou aux personnes concernées et potentiellement encourir des sanctions ;

-tenir un registre des activités de traitement (article 30 du RGPD). Le RGPD exige, sauf exception, que les responsables du traitement ainsi que les entités et personnes traitant des données pour le compte des responsables du traitement (les « sous-traitants ») tiennent un registre de leurs activités de

traitements. Il est judicieux pour se conformer à cette obligation de procéder à un exercice de cartographie (ou mapping) régulier des données. Il est donc important de localiser les données traitées, qu'elles soient traitées de façon électronique ou non. La digitalisation peut avoir pour avantage de faciliter ce travail de cartographie, notamment lorsque le projet de digitalisation a permis de remettre à plat les pratiques internes et donc de savoir où, comment et par qui les documents sont créés, utilisés, classés et détruits par les collaborateurs. C'est également le cas lorsque le projet de digitalisation met en œuvre des solutions logicielles offrant une meilleure visibilité sur les traitements de données entrepris au sein de l'organisation et/ou une limitation des moyens de reproduction et d'enregistrement des données par les salariés ;

-limiter la conservation des données (article 5(1)(e) du RGPD). Le RGPD requiert une conservation des données personnelles pendant le temps nécessaire à l'accomplissement des finalités du traitement. Ainsi, les responsables du traitement doivent veiller à mettre en place des mesures permettant de savoir quand des documents contenant des données personnelles doivent être détruits ou anonymisés (par exemple en créant une politique interne de conservation et d'effacement). De plus, les responsables du traitement doivent s'assurer que la destruction ou l'anonymisation des documents se fera conformément au RGPD. Disposer de procédures digitalisées dans ce domaine permet de mieux gérer le cycle de vie des documents. Des programmes d'alertes automatiques informant que des fichiers électroniques doivent être effacés ou des programmes permettant l'effacement automatique des documents à l'expiration de la durée légale peuvent être utilisés. Aussi, digitaliser certaines pratiques aide souvent à limiter la reproduction de documents au strict nécessaire, et ainsi à réduire le risque que la destruction de données personnelles ne se fasse pas dans les délais impartis car des documents contenant des données auraient été imprimés et conservés par des salariés à divers endroits.

La mise en place de solution GED, telle que Sharepoint, permettent de sécuriser et répondre pour partie aux exigences de la RGPD.

VI. 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

1. Transparence

Abylsen souhaite apporter de la transparence à ses collaborateurs et au public. Nous sommes convaincus qu'un bon niveau d'informations sur l'activité et l'économie de l'entreprise renforce le sentiment d'appartenance de chacun. C'est ainsi que des communications sont réalisées tout au long de l'année :

- Lors des vœux du CEO à tous les collaborateurs en janvier,
- Lors du Kick-off annuel par le CEO à tous les business manager et les business partner en février,
- Lors de la réunion d'été (summer) par le directeur de développement à tous les collaborateurs en juillet,
- Lors de la réunion de rentrée par le directeur de développement à tous les collaborateurs en septembre,
- Lors de la réunion de fin d'année par le directeur de développement ou le directeur d'activité à tous les collaborateurs en décembre.

Les informations communiquées sont :

- Les performance financières,
- Les performance sociales et environnementales,
- Les projets : secteurs d'activités, clients, missions etc,
- Organisationnelles : actualité agences, projets transverses, recrutements, nouvelles fonctions etc,
- Relatives aux ressources humaines : compétences, formations, évolutions de carrière etc.

En externe, Abylsen communique à destination de ses clients, prospects, candidats et toutes ses parties intéressées via les canaux suivants :

- Site internet Abylsen : chiffres clés, secteurs d'activité, métiers, projets, comité de direction, certifications, politique RSE et actions associées etc
- Réseaux sociaux : actualité de l'entreprise, évènementiel, animations, témoignages, parcours de carrières
- Global compact : Communication sur le progrès



GROUPE ABYLSSEN	
Membre du Global Compact France	
Type d'organisation : Entreprise (+ 250 salariés)	COMMUNICATION
Secteur d'activité : Génie industriel	Statut : Actif
Nombre d'employés : 1 200	Niveau de différenciation : Learner
Ville : Paris (75)	Prochaine communication attendue : 05/02/2022
	VOIR LES COPs



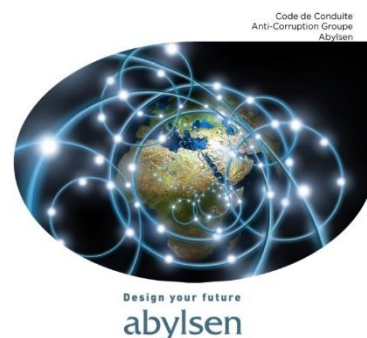
2. Pratiques commerciales éthiques

Le Groupe Abylsen se conforme aux dispositions de la loi française relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « Sapin 2 ») et de toutes les autres lois applicables.

• le Code de conduite

Les objectifs du Code de Conduite Anti-Corruption d'Abylsen sont les suivants :

- Identifier les principaux comportements prohibés que sont les différents types de corruption et le trafic d'influence. Nous veillons ainsi à ce que chaque personne travaillant pour les sociétés du Groupe, quels que soient son pays d'origine, son lieu de travail, sa résidence, sa formation, son environnement culturel et ses fonctions, comprenne ces notions et mesure les risques et sanctions que les comportements prohibés impliquent.



- Préciser les règles du Groupe relatives aux comportements à risque pouvant mener à des pratiques de corruption ou être interprétés comme telles. En appliquant ces règles de façon effective, nous défendrons et protégerons les valeurs éthiques de notre Groupe.
- Rappeler que l'intégrité favorise les relations de confiance et préserve et assure le développement du Groupe sur le long terme.

A travers le Code de Conduite, le Groupe affirme sa volonté de garantir :

- à ses clients l'excellence de ses prestations et de ses opérations,
- à ses actionnaires, la pérennité de son modèle économique,
- à ses collaborateurs et partenaires, la fierté et la confiance dans leur environnement professionnel.

Conformément aux dispositions de la loi « Sapin 2 », le Code de Conduite est considéré comme une adjonction au Règlement Intérieur.

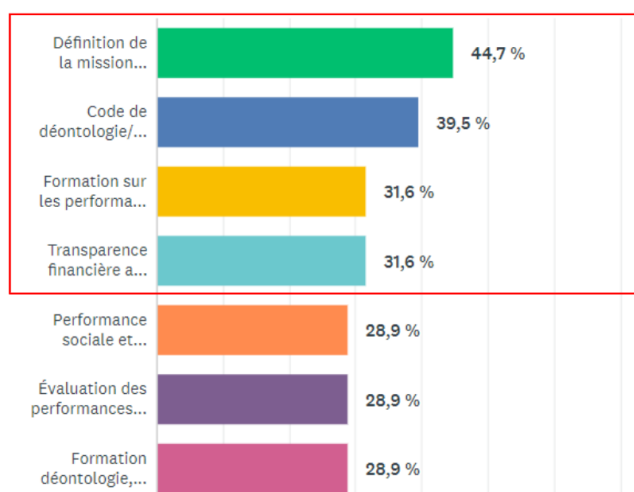
L'adhésion au Code de Conduite est une condition d'emploi de tout collaborateur Abylsen. Abylsen adopte la tolérance zéro face à toute infraction du Code de Conduite.

Il est diffusé auprès de tous les collaborateurs, qui doivent le lire, le comprendre et le respecter.

La violation par un collaborateur des dispositions du présent Code est susceptible de faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement de l'intéressé, sans préjudice d'éventuelles poursuites et sanctions civiles, pénales et/ou administratives à son encontre.

Pour l'année 2022, une autre stratégie est abordée pour dénoncer les mauvais comportements et inciter les collaborateurs à suivre de manière plus large les bonnes actions chez Abylsen. Cette nouvelle philosophie sort d'une enquête sur la thématique « Gouvernance » dont l'objectif était de faire ressortir les priorités de 2022 :

1. Définition de la mission
2. Code de déontologie / Code éthique
3. Formation sur les performances
4. Transparence financière



- **Le process de vente**

Le pilotage des prestations est régulièrement mise à jour pour convenir aux attentes de chaque partie. Nous avons deux principaux objectifs : développer l'activité d'Abylsen et garantir la satisfaction de nos clients.

Le process de vente des prestations se fait en 5 grandes étapes :

- 1) Prospecter et traiter la demande (prospection téléphonique, réunion de prospection et besoins, identification des solutions),
- 2) Valider les ressources (valider l'adéquation technique entre les exigences du client sur le projet et le profil du consultant ou candidat, valider l'intérêt du consultant ou candidat pour le projet, réaliser une réunion de qualification avec le client),
- 3) Contractualiser (établir la proposition technique et financière puis obtenir et valiser la commande),
- 4) Préparer la prestation (établir le Plan de Prévention et préparer les éléments administratifs de la prestation),
- 5) Gérer la prestation (suivre le projet).

- **La proposition technique et financière (PTF)**

La PTF est un contrat liant Abylsen et son client. Pour sécuriser les informations, et par conséquent, les relations entre les deux parties, plusieurs clauses nécessaires figurent dans le contrat.

Abylsen respecte la liberté contractuelle selon laquelle le client est libre de contracter ou de ne pas contracter, de choisir son contractant, et de déterminer le contenu de son contrat. Nos clients peuvent parfaitement négocier nos propositions et choisir de ne pas contracter. Nous assistons pour que leur consentement soit libre et éclairé.

- **La clause de confidentialité**

Cette clause interdit les parties de divulguer des informations de nature confidentielles.

11 Confidentialité

Les parties conviennent que les documents, informations, connaissances ou données échangées au cours de l'exécution de la présente Proposition Technique et Financière sont par nature confidentiels.

Ces informations confidentielles ne peuvent faire l'objet d'aucune divulgation à des tiers et ne doivent être utilisées par l'une ou l'autre partie que dans le cadre de l'exécution de la présente Proposition Technique et Financière.

En conséquence, chaque partie s'engage à garder strictement confidentielles toutes autres informations, non encore connues publiquement dont elle aura eu connaissance à l'occasion de la prestation, objet de la présente Proposition Technique et Financière.

Les dispositions du présent Article demeureront en vigueur nonobstant l'échéance de la présente Proposition Technique et Financière.

ABYLSSEN SUD s'engage à ne diffuser aucun élément de cette étude à un tiers sans avoir préalablement obtenu l'accord écrit de [REDACTED] (Client).

- **La clause de propriété intellectuelle**

L'existence de cette clause affirme notre souhait de protéger les données que le Client met à notre disposition.

12 Propriété intellectuelle

Le CLIENT est et demeure propriétaire de tous droits de propriété intellectuelle sur les données, fichiers et documents couverts par de tels droits transmis ou mis à la disposition d'ABYLSSEN dans le cadre de l'exécution du Contrat.

A la cessation du Contrat pour quelle que cause que ce soit, ABYLSSEN remettra au CLIENT l'ensemble des données, fichiers et documents du CLIENT qui lui auront été ainsi confiés pour les besoins de l'exécution de ses obligations au titre du Contrat.

- **La clause de non concurrence**

Appelée dans la PTF la clause de non sollicitation de personnel, elle interdit Abylsen, comme le Client, de procéder à l'embauche d'un de leur salarié pendant le temps de la prestation et 12 mois après son

achèvement. Nous tenons à ce que les relations soient fondées sur le respect de la concurrence. À travers cette clause, nous montrons notre engagement dans l'exercice des pratiques commerciales éthiques.

14 Clause de non sollicitation de personnel

Les parties s'engagent réciproquement à ne pas procéder directement ou indirectement à l'embauche d'un de leurs salariés impliqués sur une prestation, que ce soit à la demande du salarié ou non, pendant la durée d'exécution du présent contrat et douze mois après son achèvement.

Ces entreprises font confiance à Abylsen

