



RAPPORT ANNUEL 2020



TABLE DES MATIÈRES

Déclaration du dirigeant

Apsia

- 1.1 Apsia une société engagée
- 1.2 Modèle d'affaire Apsia

Principes sociaux et sociétaux

- 2.1 Chiffres clés
- 2.2 Formation et éducation
- 2.3 Bien-être au travail
- 2.4 Implication des salariés

Principes relatifs aux droits de l'Homme

- 3.1 Actions mises en place
- 3.2 Résultats

Principes relatifs à la lutte contre la corruption

- 4.1 Cœur de métier d'Apsia
- 4.2 Engagement des parties prenantes

Principes relatifs à l'environnement

- 5.1 Actions mises en place
- 5.2 Résultats



DÉCLARATION DU DIRIGEANT

L'exercice 2020 a été particulier à double titre : les sociétés et les entreprises en particulier ont, d'une part, fait face à la pandémie COVID19 et d'autre part, engagé la transformation rapide et nécessaire de leurs organisations pour travailler autrement.

Guidé par les principes de la dignité humaine et du bien commun, Apsia a tenté de répondre à ces nouvelles exigences en renforçant sa réponse au besoin de la société par la production de biens qui servent réellement et sa recherche d'un modèle de Leadership offrant une perspective plus alignée entre des principes sociaux éthiques et ses activités quotidiennes.

Cette recherche d'équilibre a invité Apsia à agir en profondeur en refondant naturellement son modèle d'organisation tout en renforçant à la fois ses activités caritatives en particulier vers les Apprentis d'Auteuil.

L'objectif est unique : inviter chaque Apsien à s'épanouir sur le plan personnel, condition véritable à l'excellence dans leur vie professionnelle.

Christophe Dumoulin, Président d'Apsia

APZIA : UNE SOCIÉTÉ ENGAGÉE

" Innover, conseiller et construire pour donner un coup d'avance aux entreprises en toute responsabilité humaine. "

Entreprise du numérique spécialisée dans la transformation digitale et la fourniture de solutions dans le Cloud, Apsia se définit comme un **one-stop-shop digital** : multi-métiers et multi-solutions. Depuis plus de 25 ans, l'entreprise apporte à ses clients les synergies nécessaires à une collaboration optimale des différents services afin de leur offrir la meilleure expérience digitale. L'entreprise suit alors les dernières innovations et adopte les meilleures pratiques d'entreprise pour faire face aux enjeux de plus en plus complexes de ses clients. Elle les accompagne dans leur **transformation digitale en toute responsabilité humaine**. C'est d'ailleurs dans cette démarche qu'Apsia place son engagement RSE au cœur de sa stratégie de développement. L'entreprise partage ses valeurs d'engagement, créativité, sympathie et d'intégrité tant avec ses collaborateurs qu'avec ses partenaires et ses clients. Ces valeurs fortes sont accompagnées d'actions tangibles portant au respect des Droits de l'Homme, à la lutte anti-corruption et à la protection de l'environnement. Ce rapport annuel de 2020 se base d'ailleurs sur ces principes fondamentaux. Ils seront largement détaillés en suivant les objectifs de développement durables (ODD) définis par les états membres des Nations Unies.



PRINCIPES SOCIAUX ET SOCIÉTAUX

A travers ses différents engagements pour le respect des Droits de l'Homme et du travail, la protection de l'environnement ou encore la lutte anti-corruption, Apsia met un point d'honneur à intégrer ces sujets dans ses objectifs et son développement. Forte de son capital humain, Apsia place la politique RH au centre de sa stratégie et accorde une grande importance à l'épanouissement de ses collaborateurs à travers leur évolution, leur intégration et leur bien-être au travail.



2.1 Chiffres clés.....

Capital humain

Taux de rotation

Santé et sécurité

Egalité et équité

2.2 Formation et éducation.....

2.3 Bien-être au travail.....

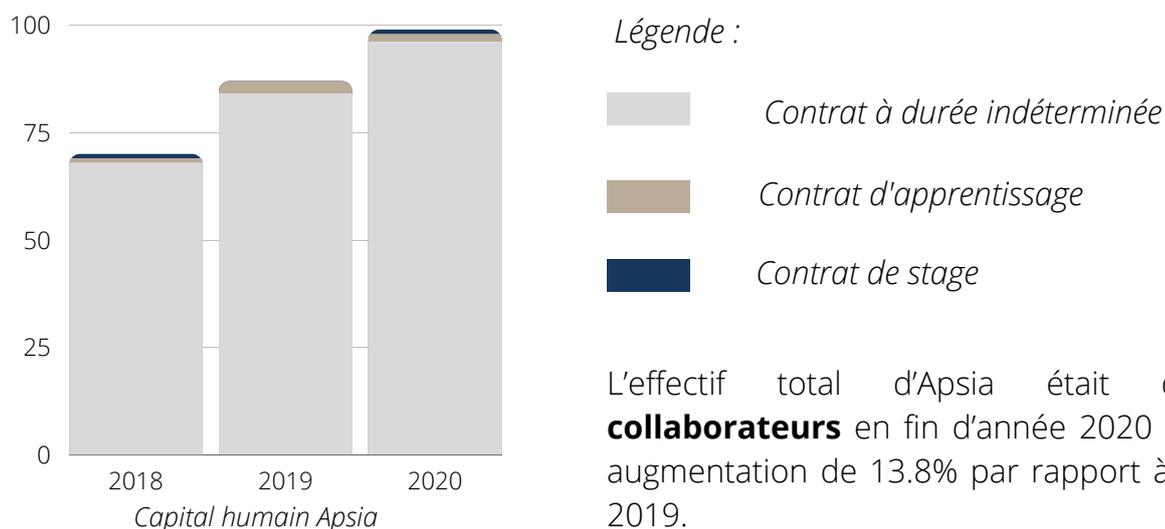
2.4 Implication des salariés.....

Méthodologie OVAR

Organisation organique

2.1 Chiffres clés

Capital humain



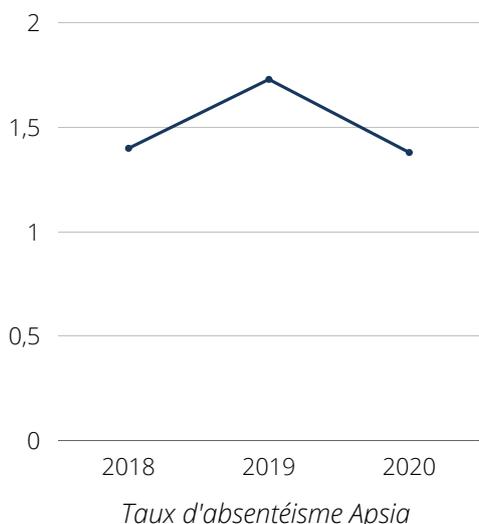
La majorité de l'effectif est constituée de contrats à durée indéterminée, à l'exception en 2020 de deux contrats de professionnalisation et un contrat de stage, contre trois et zéro respectivement en 2019. Les chiffres de contrats autres que CDI (alternance et stage) sont variables d'une année à l'autre mais restent dans le même ordre de grandeur : entre 1 et 3 par an.

Taux de rotation

	2018	2019	2020
Taux de rotation	21.05	25.70	25.48
Taux d'entrée	25.73	34.20	33.24

Le taux de rotation des collaborateurs n'a que très peu évolué entre 2019 et 2020 : il a légèrement baissé, de même pour le taux d'entrée (baisse de moins d'1 point). Cela démontre que malgré la situation sanitaire, l'effectif total s'est maintenu.

Santé et sécurité



En 2020, le taux d'absentéisme Apsia a diminué de 0.35 points et est passé à **1.38%**. Ce chiffre est toujours largement en dessous de la moyenne nationale qui se situe aux alentours de 5%. Cela reflète en partie le bien-être des salariés au travail. D'ailleurs, Apsia y accorde une très grande importance et tient particulièrement à prendre en compte les contraintes de chacun. C'est pourquoi certains salariés sont à temps partiels : en 2020 une personne a travaillé toute l'année à temps partiel contre deux personnes en 2019.

La particularité de l'année 2020 est l'adaptation de l'organisation d'Apsia face aux contraintes sanitaires. En effet, avant la crise de la Covid19, seuls deux jours par mois de télétravail étaient autorisés. En 2020, Apsia s'est conformée aux réglementations gouvernementales et a alterné entre un fonctionnement à 100% de télétravail (en période de confinement) et un **fonctionnement flexible de présentiel et télétravail** selon les besoins des collaborateurs dès que la situation sanitaire s'est améliorée.

Apsia a alors mis au point une application Teams « Mon QG » permettant de réserver sa place au bureau afin de venir le plus régulièrement possible tout en respectant les consignes sanitaires en vigueur. Les jauges d'espacement entre les collaborateurs ont été respectées en ne proposant à la réservation qu'un siège sur deux. De plus, les collaborateurs ont eu à leur disposition le nécessaire à la désinfection de leur espace de travail. Durant cette période, l'accès aux espaces communs (la salle à manger notamment) a été limité afin de respecter les distanciations sociales. Une aération régulière des espaces a également été réalisée.

← Réservation de place

DATE 18/08/2021

Sélection de la salle

FIFA
Open space FIFA au 1er étage
Il reste 6 places disponibles. >

WoW
Salle World of Warcraft au 1er étage
Il reste 4 places disponibles. >



Rez de chaussée

1er Etage

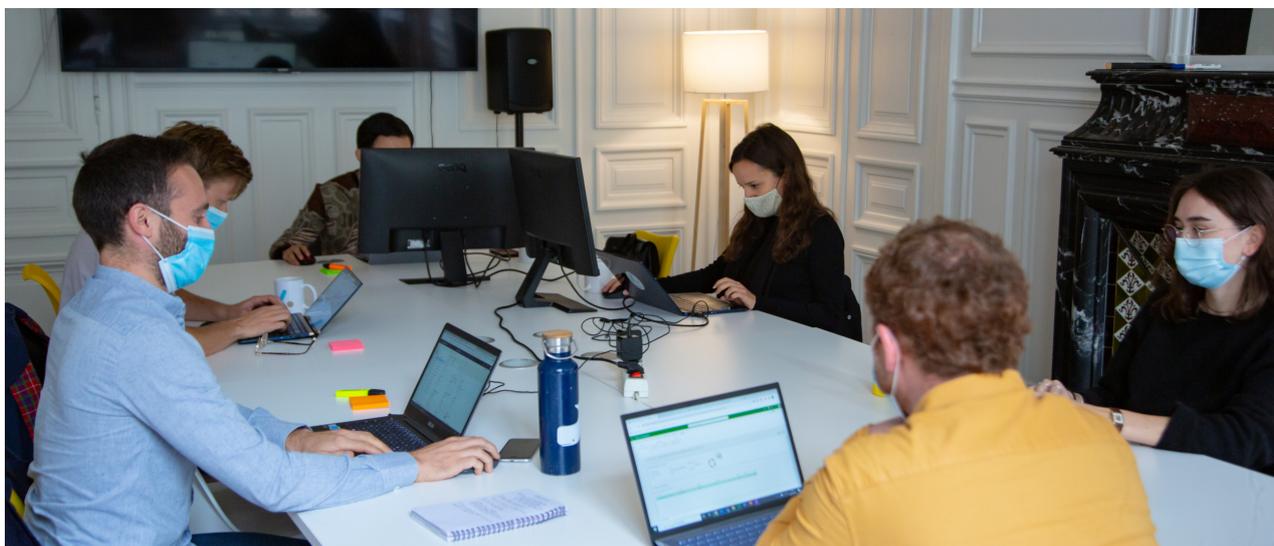
Egalité et équité

	2018	2019	2020
Moyenne d'âge	36	32	32
Taux de féminisation	40%	37%	27%
Ecart de salaire H/F	8.2%	0.6%	5.0%

Entre 2019 et 2020, la moyenne d'âge au sein d'Apsia est restée la même : **32 ans**. Cette moyenne d'âge reflète la volonté d'Apsia de recruter des jeunes diplômés pour les former et les faire évoluer par la suite en interne.

En revanche le taux de féminisation a perdu 10 points et est descendu à 27%. Cette baisse s'explique par le nombre important de nouvelles embauches : en effet, le nombre de femmes chez Apsia a tout de même augmenté et est passé de 23 en 2019 à 27 en 2020. Ce chiffre est encourageant et reste en constante augmentation au fil des années.

Concernant l'équité salariale H/F, Apsia met un point d'ordre à tendre vers l'équilibre parfait. C'est pourquoi les salaires moyens sont comparés chaque année. L'écart s'est creusé chez Apsia entre 2019 et 2020 : il est passé de 0.6% à 5%. Malgré cette augmentation, le taux reste inférieur au chiffre de 2018 qui était de 8.2% et également largement inférieur au taux national qui était de 15.5% en 2020.



2.2 Formation et éducation

Comme évoqué précédemment, Apsia porte un grand intérêt à la formation en interne de ses collaborateurs. Il est primordial qu'ils s'épanouissent et acquièrent de nouvelles compétences tout au long de leur parcours d'entreprise. L'objectif est de donner à chaque collaborateur une formation solide grâce à des outils et/ou techniques lui permettant d'exceller dans son activité.



Les chiffres de l'année 2020 concernant les formations des collaborateurs sont en hausse : **362 heures accordées à la formation** pour l'ensemble des collaborateurs sur l'année 2020 contre 342 en 2019, soit 20 heures supplémentaires. Cette augmentation est accompagnée d'une légère diminution du nombre de collaborateurs formés : 51 en 2020 contre 54 en 2019 et 68 en 2018. Ce chiffre relate d'une prise en charge plus spécifique pour chacun.

Les formations dispensées couvrent de nombreux sujets et thèmes selon les besoins et l'évolution de chacun :

- Gestion de projet,
- Conduite de réunion,
- Management non hiérarchique,
- Posture de consultant,
- StrengthsFinder,
- Finance pour les non financiers,
- Incendie.

En parallèle, Apsia offre à ses collaborateurs de nombreuses occasions de s'instruire sur des sujets variés grâce à l'animation des « **Jeudis d'Apsia** ». Ces événements organisés mensuellement au siège sont présentés par des intervenants internes ou externes. Ils ont pour vocation de faire découvrir des sujets divers sur le métier d'Apsia et également de favoriser les échanges entre les collaborateurs. En 2020, avec la crise sanitaire et le télétravail, les jeudis d'Apsia ont été multipliés afin de continuer à faire du lien entre Apsiens, ce qui est l'essence même de l'entreprise. Ainsi, lors des périodes de télétravail ces événements ont eu lieu toutes les deux semaines et ont été toujours aussi appréciés des collaborateurs.

De plus, des Jeudis d'Apsia mensuels ont été instaurés afin de donner des nouvelles aux collaborateurs quant à la gestion de la crise Covid19 par l'entreprise. Le directeur, Christophe Dumoulin, donnait ainsi de la visibilité sur les décisions prises à ce sujet et la manière dont Apsia gérait cette situation exceptionnelle.

2.3 Bien-être au travail

Apsia met un point d'honneur au bien-être de ses collaborateurs. Pour cela, un questionnaire de satisfaction est communiqué trimestriellement à l'ensemble des salariés, il permet de sonder les avis de chacun et d'agir en fonction. Il s'agit de l'«**Apsianess**», ce sondage évalue plusieurs critères comme l'ambiance de travail, la satisfaction générale ou encore la fierté d'appartenance à Apsia. Il est transmis à tous les salariés sans exception, qu'importe l'ancienneté et la hiérarchie.

2020 est la sixième année consécutive d'enquête de satisfaction et depuis sa création les chiffres ne varient que très peu et restent hauts :

- 87% des collaborateurs estiment que l'ambiance de travail est bonne,
- 83,5% sont fiers d'appartenir à Apsia.

	2018	2019	2020
Ambiance de travail	87.5%	89%	87%
Fierté d'appartenance	85.1%	82%	83.5%

Grâce aux résultats de ces enquêtes, Apsia met en place différentes actions pour améliorer toujours plus le bien-être de ses collaborateurs. Par exemple en 2020 l'opération « Aménagement vert du QG » a été menée : de nombreuses plantes vertes ont été installées dans les bureaux d'Apsia afin d'apporter un air frais dans les espaces de travail récemment rénovés et agrandis. Pour cela, un budget a été déterminé, un plan des locaux a été réalisé avec les emplacements possibles pour ces nouveaux coins de verdure et une équipe a été créée pour l'arrosage et l'entretien des plantes.



Ces chiffres sont confirmés par les résultats obtenus par les organismes d'accréditation tels que HappyAtWork. Il s'agit d'un label employeur participatif créé par la société ChooseMyCompany. Il récompense les entreprises qui accordent une importance au management, au bien-être de leurs collaborateurs ainsi qu'à leurs motivations.

Les personnes interrogées évaluent leur expérience personnelle au sein de leur environnement de travail. Elles répondent à un questionnaire de 18 questions autour de cinq dimensions :

- Le développement professionnel,
- L'environnement stimulant,
- Le management,
- Le salaire et la reconnaissance,
- La fierté et le plaisir.

La crise sanitaire ayant perturbé l'organisation du travail sur l'année 2020, le label a décidé d'effectuer un classement solidaire par ordre alphabétique et Apsia y figure bien ! De plus, durant cette même année, la **13ème** place au classement a été décrochée pour le top **HappyIndexAtWork** des jeunes diplômés (salariés de moins de 28 ans). Enfin, grande nouveauté : Apsia s'est classé en **5ème** position au classement **TechAtWork** des entreprises de plus de 50 salariés. Ce label récompense les sociétés où les équipes techniques sont les plus épanouies. Pour Apsia dont le cœur de métier est la technologie, cette récompense est une belle réussite !

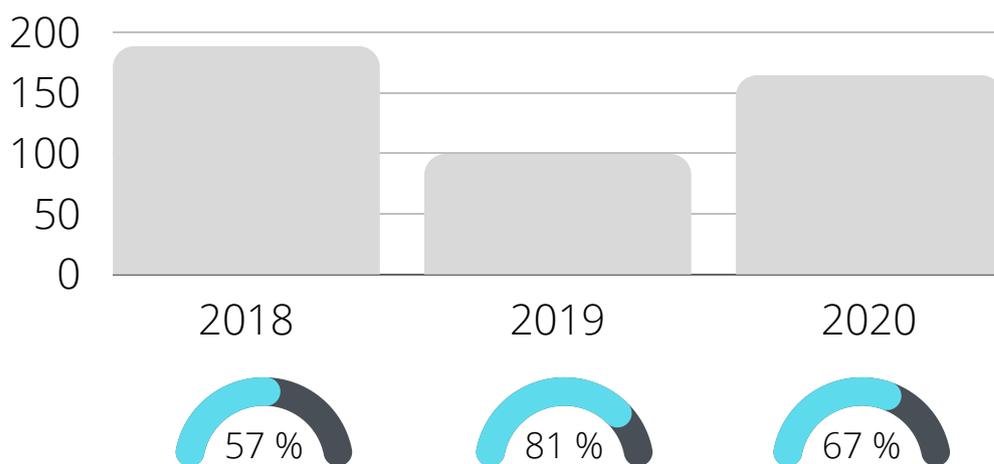


2.4 Implication des salariés

Méthodologie OVAR

La **méthodologie OVAR** (Objectif, Variables d'Actions, Responsables) a été mise en place il y a huit ans chez Apsia et continue d'être appliquée chaque année pour impliquer l'ensemble des collaborateurs à la réussite générale de la société. La vocation de la méthode OVAR est de définir des objectifs pour l'entreprise dans un mode participatif selon l'aspiration personnelle de chacun. L'atteinte de ces derniers est mesurée par des variables d'actions et des indicateurs chiffrés qui sont fixés chaque année pour chaque collaborateur.

Chacun est ainsi mis à contribution pour la définition de ses propres objectifs afin qu'ils soient suffisamment ambitieux pour être motivants tout en restant réalisables.



Nombre de variables d'actions définies et pourcentage d'atteinte

A la fin de chaque année, un bilan est tiré sur l'atteinte globale des objectifs. En 2020, **154 variables d'actions** ont été définies et **67%** d'entre elles ont été entièrement achevées. Cela représente une légère baisse sur le pourcentage d'atteinte en comparaison avec l'année précédente où le chiffre était de 81%.

Cela peut s'expliquer par l'augmentation importante (+50%) du nombre de variables d'actions définies en début d'année. En effet, suite à la belle réussite de l'année 2019, la motivation était grande et les objectifs pour l'année suivante ambitieux, cependant la crise sanitaire a bouleversé les événements et tous les objectifs n'ont malheureusement pas pu être atteints.

Organisation organique

L'année 2020 a été marquée par la préparation d'une nouvelle organisation interne Apsia : l'**organisation organique**, appelée **O2** en interne. Entre une organisation hiérarchique et une organisation plate, O2 est une organisation organique qui facilite l'agilité et le leadership et mène ainsi à de meilleures performances et une scalabilité simplifiée. Le fonctionnement s'effectue donc en « cellules ». Elles sont constituées d'un cell-master, responsable de la cellule, et d'une ligue, membres de la cellule. Chaque cellule est motivée par une raison d'être et définit ainsi ses propres objectifs, ses résultats attendus et ses indicateurs sous forme de **KPIs** (Key Performance Indicator). Ensuite chaque membre de la ligue se voit attribuer un rôle et définit ses **OKRs** (Objectives and Key Results) afin d'avoir des objectifs mesurables en fin d'année.

Concrètement pour les Apsiens cette organisation offre une plus grande liberté :

- Dans le choix de sa cellule en donnant la possibilité d'aligner ses compétences et aspirations avec les besoins de l'entreprise,
- Dans la mobilité en ayant l'opportunité de rejoindre plusieurs cellules ou d'en changer à chaque semestre une fois l'engagement réalisé,
- Dans l'ouverture d'esprit et l'agilité en laissant la possibilité aux cellules d'évoluer, se scinder ou se mixer, et en laissant l'opportunité aux collaborateurs de créer leur propre cellule.

Cette nouvelle organisation en préparation en 2020 sera appliquée dès la rentrée en 2021.





PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

Apsia attribue une grande importance au respect des Droits de l'Homme et en fait un sujet clé afin de sensibiliser et mobiliser au mieux l'ensemble de ses collaborateurs. Depuis 2019, ce principe est d'ailleurs inscrit dans la raison d'être de l'entreprise avec la devise « La transformation digitale en toute responsabilité humaine ». Le plan stratégique 2019-2022 GIH Global Innovative Human prévoit de développer les actions humanitaires en vue du bien commun. Ainsi de nombreux Apsiens se consacrent dans le cadre de leurs variables d'actions à des activités touchant au droit à l'éducation pour tous, à l'alimentation, à la santé et à la dignité.



3.1 Actions mises en place.....

Partenariat avec les Apprentis d'Auteuil

Campagne de dons via Apetiz

Don du sang

Sensibilisation des salariés à la RSE

3.2 Résultats.....

3.1 Actions mises en place

Partenariat avec les Apprentis d'Auteuil

Le projet de Fondation Apsia a été mis à l'étude en 2019 : une étude de marché, un screening d'associations et une recherche sur les fonds d'investissement ont été réalisés. En parallèle, en interne, un sondage a été soumis aux Apsiens afin de déterminer sur quel thème ils souhaitaient s'engager. L'**éducation** et l'**insertion professionnelle** sont les sujets qui sont le plus ressortis de cette enquête. En effet, il s'agit de sujets qui sont aisément abordables pour les collaborateurs Apsia en contact régulier avec des clients de tous domaines.



En 2020, les équipes se sont concentrées sur la recherche d'un organisme auprès duquel s'engager. C'est l'association des **Apprentis d'Auteuil** fondée en 1886 qui a retenu leur attention. Son objectif est de venir en aide aux jeunes et à leur famille dans l'éducation et l'insertion professionnelle. Chaque année, ce sont plus de 30.000 jeunes et 6.000 familles aidés par l'association pour trouver leur place dans la société.

L'engagement d'Apsia auprès de cet organisme sera axé autour de la **digitalisation** de certains établissements scolaires des Apprentis d'Auteuil. Le projet sera lancé en 2021 sur un lycée pilote puis sera développé sur d'autres collèges et lycées par la suite. Les équipes fonctionneront ainsi bénévolement sur un projet de transformation digitale avec les mêmes méthodologies et le même professionnalisme qu'elles font pour un client Apsia.

De plus, l'action d'Apsia s'est accompagnée d'un soutien financier en redirigeant la taxe d'apprentissage vers un des établissements des Apprentis d'Auteuil.



Campagne de dons via Apetiz

Suite au succès du challenge alimentaire en 2019, les équipes ont souhaité relancer le mouvement en 2020. Mais avec la crise sanitaire et le télétravail, il était plus difficile de récolter des biens matériels : pas de soucis, Apsia a su faire preuve d'adaptabilité ! Un challenge de dons via **Apetiz** a été mené. En effet, la carte de ticket restaurant proposée par l'entreprise offre la possibilité de transformer ses tickets restaurants en dons monétaires à diverses associations caritatives.

Don du sang

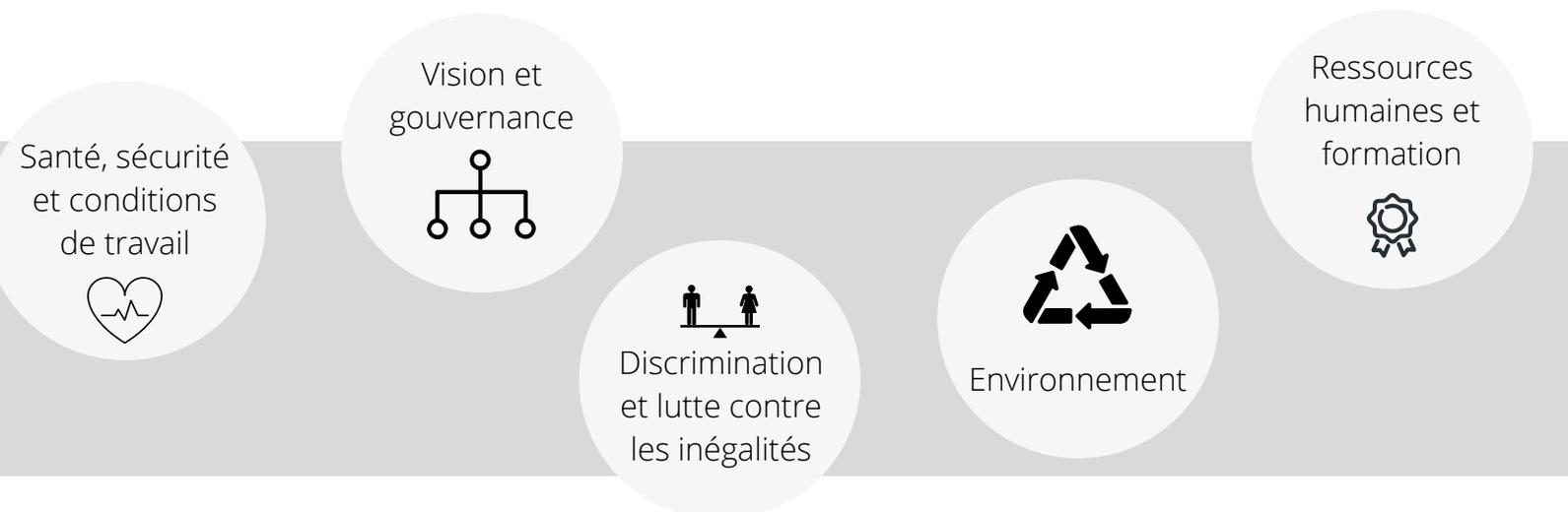
Comme chaque année, Apsia s'implique dans la **campagne de don du sang** menée par l'**EFS** et encourage ses collaborateurs à y participer. Ainsi, un évènement est organisé sur une pause déjeuner afin de proposer aux Apsiens de se rendre ensemble au lieu de collecte afin de rendre le moment plus agréable !

Sensibilisation des salariés à la RSE

En 2020, Apsia a eu cœur d'enrichir et promouvoir sa stratégie **RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale)** auprès de ses collaborateurs. Pour cela, l'équipe en charge du projet a réalisé un questionnaire pour récolter les avis des salariés concernant la politique RSE menée par Apsia. L'objectif étant de sensibiliser les Apsiens à la RSE, les impliquer dans les démarches à suivre et la prise de décision ainsi que recueillir leur point de vue afin de déterminer les axes d'amélioration.

Les thèmes abordés dans ce questionnaire étaient variés :

- Ressources humaines et formations,
- Santé et conditions de travail,
- Discrimination et lutte contre les inégalités,
- Mobilité,
- Développement durable,
- Consommations énergétiques.



3.2 Résultats



Le **challenge Apetiz** a été suivi par de nombreux collaborateurs et a permis de récolter plus de **1 000€** (1 165€ exactement !) pour des associations caritatives comme le **Secours Populaire**, les **Restos du Cœur** ou encore la **Fondation Abbé Pierre**.

Les résultats de la campagne de don du sang ont été un franc succès cette année encore avec près de **6L recueillis** auprès d'une quinzaine d'Apsiens !

Concernant le questionnaire RSE transmis à la petite centaine de salariés Apsia, 50 réponses ont été récoltées.

Les points mis en avant ont été la formation, la communication, la santé et les conditions de travail, l'éthique ainsi que la politique de lutte contre les discriminations et les inégalités. A titre d'exemple, **98%** des Apsiens interrogés n'ont jamais subi de discrimination au travail.

En revanche, l'aspect environnemental a été ciblé comme axe d'amélioration car les catégories « Développement durable » et « Consommation énergétique » ont récolté les moins bons scores. Par exemple, seulement 54% des Apsiens débranchent leur chargeur de PC lorsqu'il n'est pas utilisé. Afin d'améliorer les résultats dans ce domaine, Apsia a lancé un groupe d'étude et de pilotage des questions environnementales.



En parallèle, les conditions de travail et plus particulièrement la déconnexion a été notée comme un axe de progrès pour de nombreux Apsiens. Ce résultat s'explique par la période où a été envoyé le questionnaire : il a été communiqué aux équipes en fin d'année or il s'agit d'une période toujours très agitée car beaucoup de projets prennent fin avant les congés de Noël. Pour pallier ce manque de déconnexion, Apsia travaille sur une **charte du télétravail** incluant ce point.



PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE ANTI-CORRUPTION

Du fait de son métier d'intégrateur Cloud reconnu pour son expertise 360° de la transformation digitale, Apsia s'engage à participer à la lutte contre la corruption. En effet, les outils étant de plus en plus performants et sécurisés les entreprises sont amenées à être les plus transparentes possibles.

De plus, chez Apsia, les organismes externes d'accréditation ont validé les comptes 2020 sans réserve, confirmant ainsi l'intégrité des comptes publiés.



- 4.1 Cœur de métier d'Apsia.....
- 4.2 Engagement des parties prenantes.....

4.1 Cœur de métier d'Apsia

Apsia s'engage dans la lutte contre la corruption tout simplement de par son métier : la mise en place de logiciels de gestion d'entreprise (**ERP, Enterprise Resource Planning**). Cela permet à la clientèle d'Apsia, aux bénéficiaires de ces projets de transformation digitale, de se soumettre à toujours plus de transparence.

Les collaborateurs Apsia apportent également leurs compétences dans la mise en place de ces outils avec leurs normes et réglementations qui induisent une sécurité des données et des échanges de plus en plus accrus au fil des années.

4.2 Engagement des parties prenantes

Apsia participe à cette lutte également à travers les relations fondées avec ses clients et fournisseurs ainsi que ses collaborateurs.

En effet, conformément à son leitmotiv « **en toute responsabilité humaine** », Apsia entretient des relations solides et durables avec ses fournisseurs et ses partenaires, quels qu'ils soient, des entreprises de travaux aux partenaires technologiques.

Concernant ses clients, Apsia prête attention à leur rayonnement RSE et est sensible à leur engagement. Par exemple Teleperformance, client de longue date, est signataire du Global Compact au niveau Advanced. Cela implique même quelques spécificités sur la mise en place des outils informatiques pour ces sociétés engagées !

Enfin, auprès de ses collaborateurs Apsia prône la communication et la transparence afin d'entretenir une culture d'entreprise qui respecte ses valeurs de **sympathie, intégrité** et **engagement**.

PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

Pour les Apsiens, la protection de l'environnement est un sujet primordial qui prend une place grandissante dans leur quotidien au bureau. Le sujet est de plus en plus considéré dans la réflexion et la prise de décision de l'organisation Apsia. Ainsi, le respect de l'environnement est devenu plus qu'un centre d'intérêt pour les salariés et les dirigeants d'Apsia, c'est un véritable principe.



5.1 Actions mises en place.....

Plan de mobilité douce

Challenges environnementaux

Bilan carbone.

5.2 Résultats.....

5.1 Actions mises en place

Challenges environnementaux



Dans le cadre de la semaine de l'environnement, les Apsiens sont encouragés à faire des petits gestes pour réduire leur impact environnemental.

Cette année 2020 marquée par le distanciel, c'est un **challenge de réduction de la pollution numérique** qui a été proposé aux salariés.

Diverses actions ont été proposées :

- Préférer le WiFi à la 4G,
- Bloquer la lecture automatique des vidéos sur les réseaux sociaux,
- Faire le tri dans sa boîte mail,
- Se désabonner des newsletters inutiles.



Comme chaque année, des Apsiens s'engagent dans des initiatives qui leur tiennent à cœur. En 2019, l'humain était au cœur de l'attention avec l'engagement d'une collaboratrice dans l'association **Utopia56** auprès de jeunes réfugiés.

Cette année, un collaborateur s'est impliqué dans la cause environnementale en proposant à ses collègues un **défi de nettoyage des rues de Paris**. Cette campagne de nettoyage avait pour objectif de ramasser le plus de déchets possibles et les trier ensuite correctement.



Apsia se caractérise par son esprit d'équipe et de collaboration, et malgré la crise sanitaire qui a contraint les collaborateurs à faire du distanciel, la collaboration et le partage ont pris le dessus.

Un atelier de confection de masques en tissu a été proposé aux Apsiens pour qu'ils apprennent à fabriquer eux-mêmes ces petits objets qui très prochainement feraient partie intégrante de leur quotidien !

Bilan carbone

En 2020, Apsia un réalisé un état des lieux de son impact environnemental, pour cela le **bilan carbone** de l'entreprise a été calculé.

Le calcul a été fait selon plusieurs catégories de dépenses d'énergie :

- La consommation d'énergie : électricité et gaz,
- Les déplacements terrestre (domicile-travail) avec tous types de transports pris en compte,
- Les déplacements aériens (déplacement professionnel et collaborateur) en prenant en compte la distance parcourue,
- Les consommables : fournitures de bureau et consommations diverses,
- Les immobilisations : constructions, véhicules, matériel informatique...

Etant une entreprise du service numérique, il n'est pas étonnant que le plus gros poste de dépense énergétique d'Apsia soit les immobilisations notamment avec son nombre important d'ordinateurs.

Plan de Mobilité Douce

Afin de structurer de plus en plus les actions environnementales menées par l'entreprise et en vue d'une réponse légale, un **plan de mobilité douce** a été à l'étude au cours de l'année 2020.

La première étape a consisté à faire un état des lieux de la situation actuelle concernant les déplacements travail-domicile des salariés. Pour cela, une étude a été réalisée pour classer les modes de transport les plus émetteurs de CO2. Dans un second temps, un sondage a été réalisé auprès de l'ensemble des collaborateurs afin de lister les avantages et les inconvénients pour l'entreprise et ses employés. Ensuite, les équipes ont travaillé sur un benchmark des solutions appliquées dans d'autres sociétés basées en Ile-de-France. Enfin la troisième étape a été d'émettre des recommandations pour valider le plan de mobilité douce en 2021 et le communiquer aux collaborateurs pour une mise en place en 2022.

Ces recommandations ont été faites autour de trois axes de réflexion :

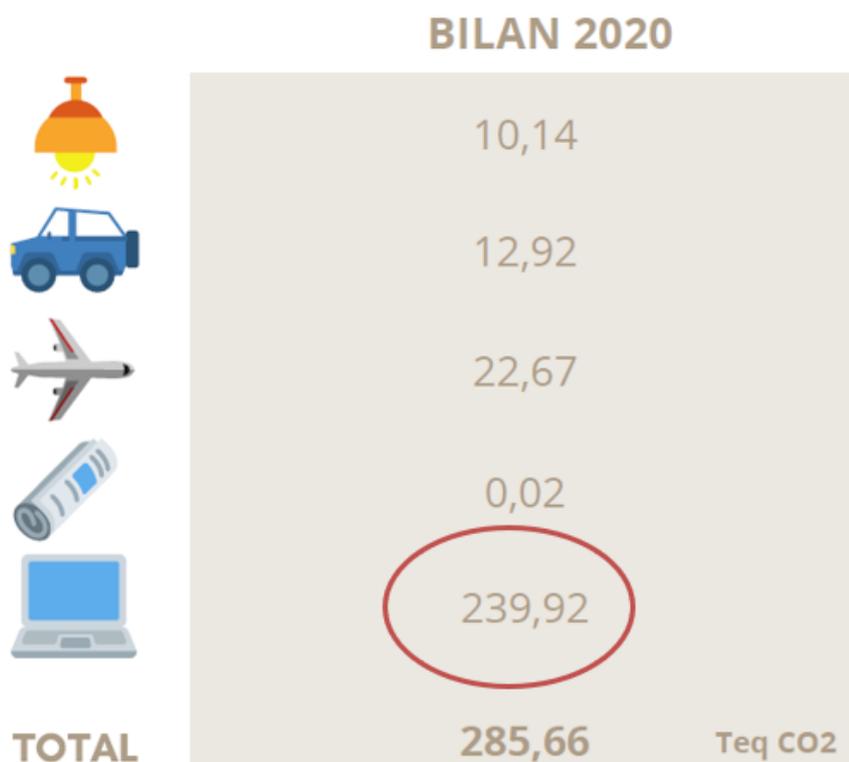
- 1) La solution de transport,
- 2) L'information et la sensibilisation,
- 3) L'incitation économique.

5.2 Résultats

Pour sa première édition, le challenge numérique a conquis les Apsiens ! Avec plus de la moitié des salariés impliqués dans le défi, ce sont presque **150 actions** qui ont été menées au total. Ce résultat est encourageant pour poursuivre l'année prochaine.

En termes de résultats, le bilan carbone d'Apsia sur l'année 2020 est plutôt bon. En effet, les estimations réalisées sur cette année mènent à résultat global d'Apsia aux alentours de **2.85 tEqCO2 par employé**. Or d'après l'Agence de la transition écologique ADEME, la moyenne pour les PME d'une centaine de salariés se situe entre 5 et 8 tEqCO2/employé. Apsia se situe donc bien en dessous de la moyenne nationale !

Mais la société ne compte pas s'arrêter là et souhaite s'améliorer toujours plus dans le domaine, c'est pourquoi elle travaille sur son plan de mobilité douce.



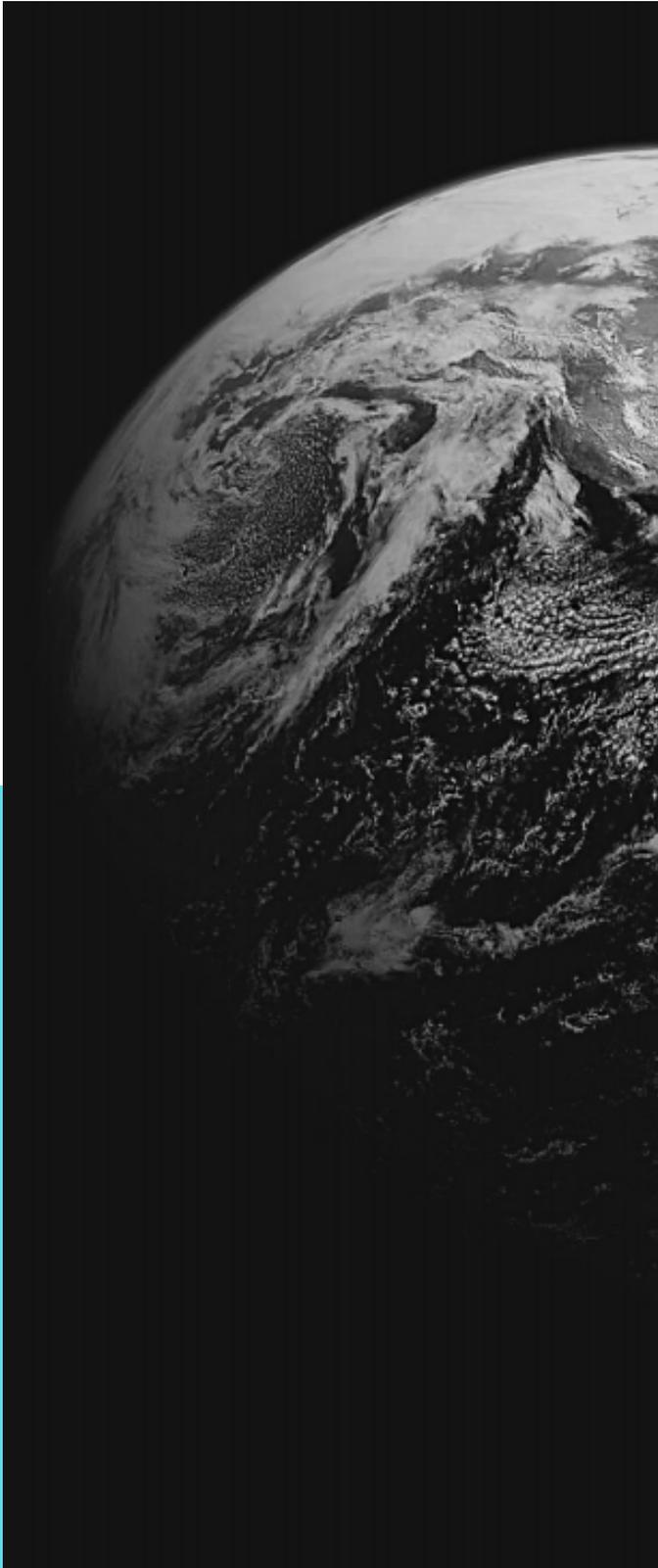
Les résultats obtenus par l'étude menée sur le Plan de Mobilité Douce ont abouti à plusieurs recommandations :

1) Concernant l'axe de la solution de transport, les équipes se sont principalement basées sur le **vélo**. En effet, le siège étant situé dans le 9ème arrondissement, la grande majorité des collaborateurs peuvent venir à vélo au travail. Pour cela la recommandation faite est d'améliorer les installations présentes avec l'installation d'une zone de stationnement sécurisée pour vélos.

2) A propos de l'information et de la sensibilisation, la première étape en amont est bien évidemment de lancer une **communication sur le plan de mobilité douce** à venir afin de préparer les esprits à ces nouvelles possibilités. Pour inscrire la démarche dans le cadre de la préservation de l'environnement, il serait également intéressant d'organiser des ateliers sur le sujet par exemple en proposant une présentation avec l'organisme « **Fresque du climat** ». Puis toujours orienté vélo, l'idée serait aussi de préparer un atelier « remise en selle » lors d'un Jeudi d'Apsia pour desserrer les freins psychologiques autour du vélo et de la circulation en ville. Pour terminer, une évaluation chiffrée et un suivi seraient menés tout du long du projet afin de recueillir les avis des participants et améliorer la stratégie avec leurs retours.

3) Enfin, plusieurs solutions sont proposées concernant **l'incitation économique**. En effet, Apsia a pour objectif d'être le plus équitable possible en proposant un plan qui profite à tous les salariés. Ainsi, le remboursement du **pass Navigo** serait toujours possible. En plus, un remboursement de l'abonnement **Vélib** pourrait être proposé afin d'encourager les salariés à prendre le vélo plutôt que le métro ou le bus. D'autres alternatives ont été évoquées pour inciter les Apsiens à adopter un mode de déplacement plus éco-responsable : la participation au remboursement partiel de l'achat d'un véhicule de type vélo ou trottinette électrique mais aussi l'organisation en interne d'un challenge avec à la clé le gain d'un vélo électrique.

Toutes ces propositions seront prises en compte pour la validation du Plan de Mobilité Douce en 2021 et sa mise en place en 2022.



27 rue de la Rochefoucauld, 75009 PARIS
www.apsia.eu - tel +33 1 44 69 30 90
S.A.S. au capital de 1 082 480,00€
SIRET 51797015800039