



CLIENT	Amexio
PROJET	Responsabilité Sociétale et Environnementale
RÉFÉRENCE	RAP108
VERSION	2.0
STATUT DU DOCUMENT	Approuvé

# RAPPORT DE RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE 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.

## RÉVISION

Version	Date	Auteurs(s)	Commentaires
1.0	03/01/2022	Barbara GALITZINE	Version initiale
2.0	26/04/2022	Barbara GALITZINE	Mise à jour COP Pacte Mondial

## CIRCUIT DE VALIDATION

Date	Nom et Prénom	Titre	Rôle (auteur, relecteur, approbateur)
26/04/2022	Xavier MORCILLO	Direction	Approbateur



## SOMMAIRE

---

<b>1. GENERAL</b>	<b>5</b>
1.1 DECLARATION DE SOUTIEN AU PACTE MONDIAL	5
1.2 A PROPOS DE CE DOCUMENT	6
1.3 PRESENTATION DE L'ENTREPRISE	7
1.4 LES VALEURS DU GROUPE AMEXIO	7
1.5 NOTRE DEMARCHE RSE	8
1.6 AUDITS RSE	9
1.7 TABLE DE CONCORDANCE AVEC LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL ET LES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE	11
<b>2. SOCIAL &amp; DROITS DE L'HOMME</b>	<b>12</b>
2.1 PREAMBULE	12
2.2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET VIE DU SALARIE	12
2.3 GESTION DES CARRIERES & FORMATION	13
2.4 DIVERSITE, DISCRIMINATION & HARCELEMENT	15
2.5 SANTE ET SECURITE DES EMPLOYES.E.S	18
2.6 DIALOGUE SOCIAL	19
2.7 SUJETS SUR LESQUELS L'ENTREPRISE COMMUNIQUE DES KPI	20
2.8 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021	20
2.9 PLAN DE PROGRESSION 2022	22
<b>3. ENVIRONNEMENT</b>	<b>23</b>
3.1 POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE	23
3.2 PREVENTION, REDUCTION ET RECYCLAGE DES DECHETS	23
3.3 CONSOMMATION D'ENERGIE ET EMPREINTE CARBONE	24
3.4 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021	25
3.5 PLAN DE PROGRESSION 2022	25
<b>4. ETHIQUE</b>	<b>26</b>
4.1 POLITIQUE ANTI-CORRUPTION	26
4.2 LOYAUTE DES PRATIQUES COMMERCIALES	26
4.3 SECURITE DE L'INFORMATION	27



4.4	EVALUATION EN MATIERE DE SECURITE DE L'INFORMATION	28
4.5	ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021	29
4.6	PLAN DE PROGRESSION 2022	29
<b>5.</b>	<b>ACHATS RESPONSABLES</b>	<b>30</b>
5.1	POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES	30
5.2	PROCESSUS D'ACHAT	30
5.3	ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021	31
5.4	PLAN DE PROGRESSION 2022	31
<b>6.</b>	<b>INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE (KPI)</b>	<b>32</b>
6.1	INDICATEURS SUR LE SOCIAL & LES DROITS DE L'HOMME	32
6.2	INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2020	33
6.3	ENQUETE DE SATISFACTION SUR LE « BIEN-ETRE AU TRAVAIL »	34
6.4	INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX	36
6.5	INDICATEURS LIES A LA FORMATION / SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS	37

## 1. GENERAL

### 1.1 DECLARATION DE SOUTIEN AU PACTE MONDIAL

---



#### DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Par ce document, je réaffirme l'attachement du Groupe Amexio aux 10 grands principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'Homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

En publiant cette « communication sur le progrès », je suis heureux aujourd'hui de réaffirmer l'engagement du Groupe Amexio au respect et à la promotion de ces principes, ainsi qu'à notre volonté de les intégrer dans notre stratégie d'entreprise, nos activités quotidiennes, et notre culture d'entreprise.

Xavier MORCILLO  
P.D.G et Fondateur



## 1.2 A PROPOS DE CE DOCUMENT

Ce document présente la démarche de Responsabilité Sociétale et Environnementale du Groupe AMEXIO sur les droits de l'Homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Il précise les actions qui en découlent et également les progrès accomplis et à venir pour mieux intégrer les principes du Pacte Mondial des Nations Unies dont le Groupe AMEXIO est adhérent depuis 2022.

Le document présente également une table de correspondance qui renvoie aux chapitres contenant les éléments qui concernent la mise en œuvre des 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et celle des Objectifs de Développement Durable (ODD).



### LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES (ODD)



Les données publiées dans ce document concernent la totalité des entités France, à l'exception d'Alfea Consulting, société acquise fin 2021. Elles couvrent la période du 1er janvier au 31 décembre des années 2020 et 2021.

### 1.3 PRESENTATION DE L'ENTREPRISE

Créé en 2006, **Amexio** s'est hissé en quelques années au rang des entreprises technologiques françaises les plus innovantes, pour devenir aujourd'hui **la société de référence en Europe spécialisée en GED et CCM**.

Son offre consiste à accompagner les entreprises dans leur projet de valorisation des documents depuis leur collecte ou leur production jusqu'à leur gestion, transformation et diffusion.

**Amexio** intervient sur l'ensemble du cycle projet (étude d'opportunité, cadrage, conduite de projet MOA & MOE, réalisation, maintenance, etc.)



### 1.4 LES VALEURS DU GROUPE AMEXIO

Notre **expertise opérationnelle** est garante de la réussite des projets que nous conduisons, qui est aussi celle de nos clients. Elle repose sur la **mobilisation d'hommes et de femmes compétent.e.s**, animé.e.s par des valeurs communes :

**L'excellence humaine** : Tout projet repose avant tout sur les hommes et les femmes, et nous agissons dans un esprit constructif de collaboration pour bâtir un partenariat, facteur de réussite de tout projet.

**L'écoute** : Tout au long de nos missions, nous sommes à l'écoute de nos clients afin de nous adapter et de satisfaire leurs exigences. La qualité de nos interventions et le respect de nos engagements sont une volonté portée par chacun de nos consultant.e.s.

**L'expertise** : Notre maîtrise des moyens (méthodes et outils) nous assure des prestations de qualité, dont la réussite bénéficie à tous les acteurs. Nous cultivons l'amélioration constante de notre savoir-faire, encadrée par une politique qualité rigoureuse et une démarche industrielle.

## 1.5 NOTRE DEMARCHE RSE

AMEXIO est engagé depuis plusieurs années dans une démarche de Responsabilité Sociétale et Environnementale proactive en appliquant le principe de l'amélioration continue dans son fonctionnement quotidien.

Face aux nouveaux défis environnementaux et sociaux, AMEXIO a fait le choix de **mettre en place en 2021 une véritable démarche RSE structurée**, qui s'inscrit dans le cadre de la norme ISO 26000. Elle s'articule autour de 4 axes principaux et reprend les 10 piliers du Pacte Mondial des Nations Unies.

L'entreprise est **évaluée chaque année par EcoVadis** qui certifie notre engagement en matière de développement durable des entreprises.

**NOTATION  
ECOVADIS  
2022 : 65/100**



Depuis 2022, Amexio est engagé auprès de l'initiative de responsabilité sociétale du **Global Compact des Nations Unies** et de ses 10 principes autour des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

**NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL**



Notre Charte RSE est téléchargeable sur notre site internet (<https://www.amexio.fr/demarche-rse/>) afin de communiquer de façon claire et transparente sur nos convictions et nos engagements vers nos parties prenantes : actionnaires, clients, partenaires, associations, fournisseurs, collaborateurs.


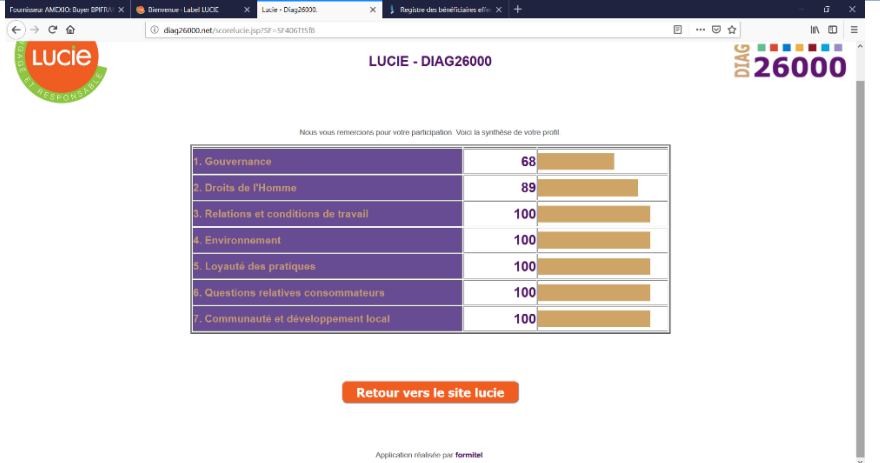


## 1.6 AUDITS RSE

Depuis plusieurs années, Amexio est **audité régulièrement par ses propres clients ou des organismes externes** sur :

- Son système de management de la qualité
- Son système d'information
- Son management de la RSE

Ci-après, quelques exemples de **résultats d'audits commandités par nos clients** :

Audit	Extrait du document de preuve														
<b>Audit CyberVadis commandité par L'OREAL</b>	 <p>certifies that <b>AMEXIO</b> received a cybersecurity assessment, scoring <b>Developed</b> in their overall score</p> <p>825/1000 <b>DEVELOPED</b></p> <p>Assessed in: 13 Aug 2021 Valid until: 12 Aug 2022</p>														
<b>Audit commandité par BpiFrance</b>	 <p>LUCIE - DIAG26000</p> <p>DIAG 26000</p> <p>Nous vous remercions pour votre participation. Voici la synthèse de votre profil</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>1. Gouvernance</td> <td>68</td> </tr> <tr> <td>2. Droits de l'Homme</td> <td>89</td> </tr> <tr> <td>3. Relations et conditions de travail</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>4. Environnement</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>5. Loyauté des pratiques</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>6. Questions relatives consommateurs</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>7. Communauté et développement local</td> <td>100</td> </tr> </tbody> </table> <p><a href="#">Retour vers le site lucie</a></p> <p>Application réalisée par <b>formitel</b></p>	1. Gouvernance	68	2. Droits de l'Homme	89	3. Relations et conditions de travail	100	4. Environnement	100	5. Loyauté des pratiques	100	6. Questions relatives consommateurs	100	7. Communauté et développement local	100
1. Gouvernance	68														
2. Droits de l'Homme	89														
3. Relations et conditions de travail	100														
4. Environnement	100														
5. Loyauté des pratiques	100														
6. Questions relatives consommateurs	100														
7. Communauté et développement local	100														

Audit

Extrait du document de preuve

Audit  
commandité  
par EDF

Audit  
commandité  
par Orange

Notation Sécurité Finale			
Nom du sous-traitant	AMEXIO	Date de notation	01/06/2020
Contact Sous-Traitant		Contrôleur de sous-traitant	
Score total Sous-Traitant	4,31		
Score total GSS	3,69		

CONFIDENTIEL

■ Score Sous-Traitant  
■ Score GSS  
■ Score objectif

Synthèse	Score Sous-Traitant	Score GSS	Score objectif
R.1 Confidentialité	4	3,50	3
R.2 Compétences Sécurité	4	3,50	3
R.3 Conformité Politique Client	4	4,00	3
R.4 Connaissance et respect des règles sécurité client	5	4,00	3
R.6 Cohérence ISO27001	4	4,00	3
R.8 Externalisation du Système d'Information	5	3,00	3
R.9 Gestion des biens	5	3,67	3
R.10 Security Manager	5	4,00	3
R.11 Gestion des incidents de sécurité	5	3,67	3
R.12 Reportings Sécurité	5	4,00	3
R.13 Revues Sécurité	5	4,00	3
R.14 Réunions exceptionnelles de Sécurité	5	3,67	3
R.15 Dérégations Sécurité	0	3,00	3

## 1.7 TABLE DE CONCORDANCE AVEC LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL ET LES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Cette table de correspondance renvoie aux chapitres contenant les éléments qui concernent la mise en œuvre des **10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies** et des **Objectifs de Développement Durable (ODD)**.

Droits de l'Homme	Chapitres du document	ODD
1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme. 2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme	2 – Social & Droits de l'Homme 4 – Ethique  2 – Social & Droits de l'Homme 4 – Ethique	    
Conditions de travail	Chapitres du document	ODD
3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective. 4. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi. 5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants. 6. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	2 – Social & Droits de l'Homme  2 – Social & Droits de l'Homme  2 – Social & Droits de l'Homme  2 – Social & Droits de l'Homme 4 – Ethique	    
Environnement	Chapitres du document	ODD
7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement. 8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement. 9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	3 – Environnement 5 – Achats responsables  3 – Environnement 5 – Achats responsables  3 – Environnement 4 – Ethique 5 – Achats responsables	   
Corruption	Chapitres du document	ODD
10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	4 – Ethique	  

## 2. SOCIAL & DROITS DE L'HOMME

### 2.1 PREAMBULE

De manière générale, Amexio **adhère et soutient les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948**.

Du fait de ses **activités, de son implantation géographique européenne, de la localisation de ses missions, de ses clients, partenaires, fournisseurs, et de son périmètre d'influence**, notre entreprise n'est pas confrontée à la problématique du respect du droit international relatif aux droits de l'homme.

Amexio **respecte la législation française et européenne** en matière de droit du travail et les huit conventions fondamentales de **l'Organisation Internationale du Travail (OIT)** qui couvrent les 4 principes et droits fondamentaux au travail :

- Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective
- Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Abolition effective du travail des enfants
- Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

### 2.2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET VIE DU SALARIE

Le déménagement du siège d'Amexio a été l'occasion de **repenser les espaces de travail** de toutes les entités du groupe. A ce titre, des investissements ont été fait pour réaménager les locaux et proposer à nos collaborateurs des espaces de travail (regroupement en équipes rapprochées, auditorium, salles de réunion avec dispositif de visioconférence, mobilier plus ergonomique) et de détente (lunch bar, canapés, babyfoot) plus conviviaux.

Afin de **favoriser la mobilité et le télétravail**, nous avons investi dans l'achat de nouveaux ordinateurs portables et de sacs à dos pour les collaborateurs. **Amexio expérimente le travail à distance depuis plusieurs années** par suite des périodes de grèves, de la situation sanitaire et des accords avec certains clients. **Des chartes « Télétravail » et « Droit à la déconnexion » ont été mises en place dès 2018**.

Pour **attirer de nouveaux talents et fidéliser ses collaborateurs**, Amexio a mis en place **une offre globale**. Dès l'entretien, les chargés de recrutement présentent **le processus de rémunération et l'ensemble des avantages** dont bénéficient les collaborateurs.

<b>Primes</b> : primes de vacances et de cooptation <b>Repas</b> : une carte tickets restaurants <b>Transport</b> : prise en charge à 100% de l'abonnement <b>Santé</b> : Mutuelle et prévoyance renégociées chaque année		<b>CE</b> : avec Kalidéa, un porte-monnaie électronique de 50€/an <b>Chèques cadeau</b> : 150€ de chèques cadeau par an <b>Epargne</b> : tous les ans, redistribution d'une partie des bénéfices aux salarié.e.s. <b>Actions</b> : Plan d'actionnariat salarié.e depuis 2018.
--	--	--



Dans un esprit de **bien-être au travail**, Amexio encourage la **créativité et l'audace** : rassemblements autour d'intérêts divers (cours à pied, challenge foot...), afterworks réguliers et séminaire annuel pour se retrouver, accompagnement des salariés dans leur passion extra professionnelle et sponsoring de certains évènements.

Pour le **bien-être au quotidien**, Amexio met à disposition gratuitement une fontaine à eau, ainsi que des boissons fraîches et chaudes pour tous ses collaborateurs. Pour **limiter l'impact environnemental**, des gourdes et gobelets réutilisables sont également distribués à tous les collaborateurs.

#### Nos actions principales en 2021 :

- Une **première enquête de satisfaction a permis aux collaborateurs d'exprimer leur niveau de bien-être au travail** : 88% considèrent que l'équilibre vie privée / vie professionnelle est bien respectée par l'entreprise.
- Suite à cette enquête, nous avons augmenté **le nombre de nos séances de communication interactive Direction-Salariés à deux par an. Depuis 2021, un « procès-verbal » est rédigé à chaque séance et signé par la Direction.**

**2021 : Les collaborateurs estiment que leur niveau de bien-être sur leur lieu de travail est bon (53,3%) et très bon (18,5%)**

Par ailleurs, de façon générale et pérenne, **Amexio a mis en place au sein du groupe** :

- Rémunération des **heures de travail supplémentaires** ou atypiques telles que les « astreintes » effectuées en dehors des heures et jours de travail habituels
- **Congés supplémentaires** au-delà des jours de vacances habituels
- **Organisation flexible du travail** en fonction des situations
- **Couverture des soins de santé** des salariés
- **Plan d'actionnariat** salariés
- Système de **primes liées à la performance** de l'entreprise

## 2.3 GESTION DES CARRIERES & FORMATION

Amexio a fait le choix d'un **accompagnement sur le long terme** en favorisant le **développement et l'épanouissement de ses collaboratrices et collaborateurs**.

**Recrutement des candidat.e.s** : toutes nos offres sont systématiquement rédigées **en écriture inclusive** et diffusées sur notre site internet et nos réseaux sociaux. Lors des entretiens avec les candidats, nos chargés de recrutement expliquent clairement le **processus de recrutement ainsi que le package salarial**.

The screenshot displays the Amexio website's career page. At the top, there's a navigation bar with links like 'VIEZ-VOUS CURIOSITÉ', 'NOS OFFRES', 'SCOTER', 'REJOINDRE', 'ACTUALITÉS', 'CONTACT', and 'MAGASIN'. Below this, a section titled 'POURQUOI NOUS REJOINDRE ?' features an illustration of a person and text about being a 'LEADER D'AUJOURD'HUI, EXPLORATEUR DE DEMAIN'. To the right, 'OPPORTUNITÉS EUROPÉENNES' lists five countries with their flags: Belgique, Luxembourg, France, Portugal, and Suisse. Further down, 'COMMUNAUTÉ D'EXCELLENCE' highlights four key areas: 'UNE DIVERSITÉ MÉTIERS/BOCCHE', 'UNE FORMATION CONTINUE ET AGILE', 'UNE MONTÉE EN COMPÉTENCES PLURISOURCE', and 'UN CLIMAT D'ÉCOUTE ET D'ÉCART'. On the far right, three job categories are listed: 'COMPTABLE GÉNÉRALE', 'COMMERCIALE', and 'EDITIQUE JUNIOR', each with a brief description and a 'REJOINDRE' button.

**En 2019, un poste de responsable RH & Administratif** a été créé pour animer la relation avec les collaborateurs et être le point d'entrée et le facilitateur pour les collaborateurs sur les questions RH. Nous avons également créé une adresse électronique générique RH pour la transparence et la confidentialité des échanges.

**Accueil et intégration des nouveaux arrivants** : chacun.e bénéficie d'un processus d'intégration personnalisé : petit déjeuner, visite des locaux, présentation des équipes managériales, création d'une adresse électronique et accès au drive « Pack Amexio Intégration ».

**Evaluation annuelle** : 100% des consultant.e.s ont une évaluation annuelle avec leur manager afin notamment de faire le point sur l'année écoulée, de s'exprimer sur les conditions de travail, de fixer les objectifs futurs et de mieux appréhender les souhaits des collaborateurs pour garantir l'épanouissement personnel dans le cadre des choix d'orientation de mission. **En août 2021, nous avons rajouté dans la Fiche d'évaluation annuelle** une question concernant le **respect par l'entreprise de l'équilibre vie professionnelle / vie privée**.

**2021 : 86,84% des employés indiquent dans leur fiche d'évaluation annuelle que leur équilibre vie pro. / vie privée est bien respecté.**

**Une certaine flexibilité** : parce qu'un choix n'est définitif et que les envies des collaborateurs peuvent évoluer, nous **sommes favorables à la mobilité interne** si celle-ci s'inscrit dans un réel projet de carrière et que les compétences nécessaires sont acquises. En effet, nos collaborateurs évoluent dans une structure flexible où rien n'est figé.

Nous avons déjà eu **3 mutations internes** impliquant un changement de poste tel que le passage de Comptable à Assistante commerciale, Consultant junior à Chargé d'affaires & recrutement, de Senior consultant à Alliances manager & responsable RSE...

<https://www.amexio.fr/nos-valeurs/>



**LA MOBILITÉ ET L'ÉVOLUTION ANCRÉES DANS NOTRE ADN**

Notre développement constant nous permet d'offrir des opportunités d'évolution à ceux/celles qui veulent réussir avec nous.

Qu'il s'agisse de mobilité géographique, en France ou en Europe, de découverte de nouveaux secteurs d'activité, de nouveaux domaines fonctionnels ou techniques, ou encore de changement d'activité principale, tout est envisageable.

Nous souhaitons que les aspirations d'évolution de nos collaborateurs.trice.s trouvent écho chez nous, dès lors que leurs attentes s'articulent avec nos ambitions.

**Un plan de carrière et de formation adapté à chaque profil** : selon ses connaissances, les solutions techniques en place chez les clients et les projets sur lesquels il/elle est amené à travailler. Dans ce sens, afin de **favoriser le développement des compétences**, nous avons créé **l'Amexio Academy en 2017**.

**L'Amexio Academy** est un dispositif de formation continue :

- Le **dispositif** en place est hautement **innovant** avec une conception totalement **centrée sur la « production » de ressources opérationnelles en sortie du dispositif**. Pour atteindre ce résultat, les ressources en cours de formation initiale (stagiaires, apprentis) mais aussi les ressources mediors et seniors nouvellement embauchées ou entre 2 missions/projets





sont réparties dans différentes équipes.

- Cette démarche permet de contenir le turnover tout en contribuant à **l'épanouissement des salarié.e.s en les accompagnant dans leur souhait d'évolution.**
- Chaque collaborateur.rice a la possibilité de participer à des **formations présentielles, distancielles ou en e-learning** par le biais de parcours à plusieurs niveaux : découverte, approfondissement, évaluation via un système de badges et/ou de certifications.
- Ces **parcours sont assurés par nos partenaires experts** dans notre domaine : IBM, Hyland Nuxeo & Alfresco, Appian, Techdata, Sefas, Business Document...
- En plus de ce dispositif innovant, **Amexio est «datadockée»** et dispense des formations en interne et chez ses clients.

**2021 :  
73,58 % des  
employés  
ont suivi une  
formation**

**L'innovation et la R&D font également parti de l'ADN de la société depuis sa création** pour accompagner les projets des clients et renforcer l'expertise des collaborateur.rice.s :

- Des présentations sont régulièrement organisées afin de **partager sur les produits et les retours d'expériences** des projets réalisés.
- Amexio permet à ses collaborateur.rice.s de **transmettre leur savoir, d'échanger avec leurs pairs** et de s'enrichir d'intervenants externes à l'entreprise.

En 2021, **des ateliers ont été mis en place par des consultants medior afin de présenter les missions et tâches d'un profil technico-fonctionnel** : identité du responsable d'application, gestion des incidents, communication. Chacun des trois ateliers est ouvert à tous (consultants, alternants, stagiaires) et dure 40 minutes.

## 2.4 DIVERSITE, DISCRIMINATION & HARCELEMENT

Convaincu que la **diversité** est un atout pour l'entreprise, Amexio est **signataire depuis 2021 de la Charte de la Diversité**. Notre **politique diversité** se traduit par une **dynamique de recrutements** (variété des profils et des compétences), **campagnes de sensibilisation** pour lutter contre les stéréotypes, un **environnement inclusif** et un **suivi des indicateurs**.



Amexio s'engage à respecter le principe de **non-discrimination sous toutes ses formes et dans les étapes de la gestion des RH** (embauche, formation, avancement ou promotion) :

- Afin d'assurer **l'égalité de traitement dans le recrutement et la non-discrimination**, l'ensemble de nos chargés de recrutement a suivi une **formation « recruter sans discriminer » en 2021.**



- Ces bonnes pratiques de recrutement et de gestion du personnel se traduisent par une **présence multiculturelle chez Amexio**.
- La **moyenne d'âge au sein de l'entreprise est de 36 ans** : 17,61 % de l'effectif a moins de 25 ans et 10,69 % a plus de 50 ans.

Amexio **favorise l'insertion des jeunes diplômé.e.s** au travers de stages et d'alternances :

- En moyenne, chaque année, nous accueillons **15 stagiaires et 25 alternant.e.s**.
- **Partenariats avec des écoles** : Amexio est un partenaire privilégié de l'Université de Poitiers depuis 2017 et collabore régulièrement avec les écoles ESIEA et ESGI.
- Participation à **6 forums école par an** afin de présenter les métiers de l'ECM, rencontrer et échanger avec les étudiant.e.s en recherche de poste ou stage de fin d'études.

**En moyenne :  
50% des  
stagiaires et  
alternants sont  
embauchés en  
fin d'études**

Amexio **s'engage en faveur de l'égalité Femmes/Hommes**, dans un secteur, l'informatique, où les femmes sont peu représentées :

- Notre répartition **est passée de 16% en 2018 à 27,04% de femmes en 2021**.
- **En 2021, nous avons intégré l'écriture inclusive** sur tous nos supports de communication (web, RS, documents salariés, documents commerciaux, mails, offres d'emploi...) et avons mis en place une **procédure des bonnes pratiques**.
- Depuis 2021, Amexio est signataire du **Manifeste #ReconversionFemNum et partenaire de Social Builder**, et s'est fixé 3 engagements pour **accroître la présence des femmes dans les métiers du numérique** :
  - **Elargir nos critères de recrutement** – notamment pour les métiers dits techniques – pour prendre en compte le potentiel, les compétences transverses, la posture et l'ensemble du parcours de formation qu'il soit initial ou continu.
  - **Valoriser tous types de parcours professionnels** dans nos processus de recrutement car ils apportent richesse et expérience à nos organisations.
  - **Recruter des profils de tout âge** car ce qui compte véritablement pour nous, ce sont la motivation, l'appétence, la capacité d'adaptation et d'apprentissage.

**En 2021 :  
48,28% des  
recrutements  
étaient des  
femmes**

- Nous réalisons régulièrement des **campagnes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes** via la présentation des parcours des collaboratrices Amexio sur les réseaux sociaux.

- Des **animations** comme « Octobre Rose » ou « Movember » sont régulièrement organisées avec : ateliers d'échange, affichage, diffusion de vidéos.

- En 2021, nous avons mis en place un **plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes** avec des objectifs de progression. Notre index d'égalité professionnelle femmes-hommes est actuellement de 75/100 en 2020.





**Mesures concernant l'intégration des handicapés :**

- Nous comptons dans nos effectifs une personne handicapée. Par ailleurs, dans le cadre de nos activités de conseils, nous **collaborons régulièrement depuis 2018 avec deux Entreprises Adaptées : Arcesi, Innov&co.**
- **Fin 2021**, nous avons **initialisé des contacts avec l'ANRH Entreprise Adaptée de Peyruis** afin de leur confier la fabrication de nos prochains réassorts d'objets promotionnels et cadeaux clients.
- Le déménagement du siège d'Amexio a été l'occasion d'aménager nos locaux de sorte à pouvoir **accueillir les salarié.e.s handicapé.e.s.**



- Nous confions le réemploi de nos produits informatiques à l'**Association ECODAIR**, ce qui permet de **fournir du travail à un travailleur handicapé.**

En 2021, Amexio a déployé des moyens pour **sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs sur les sujets de harcèlement et de discrimination :**

- Formation et sensibilisation **aux « agissements sexistes & harcèlement sexuel »** pour les équipes de la Direction Commerciale et du Pôle Recrutement et Communication.
- Campagne de sensibilisation sur la « **lutte contre le harcèlement moral au travail** » proposée à 100% des effectifs d'Amexio.
- Tous nos chargées de recrutement ont suivi une **formation pour « recruter sans discriminer »**.
- Un **affichage « Harcèlement Sexuel »** est désormais accessible et indique la **procédure de signalement** auprès du service RH.
- L'affichage obligatoire ainsi que le règlement intérieur d'Amexio indiquent les **procédures d'alerte et les procédures de résolution ou de médiation** en place pour les cas identifiés de discrimination et/ou harcèlement.

**Taux de participation à la campagne de sensibilisation sur la « lutte contre le harcèlement moral au travail » : 70,44%**



## 2.5 SANTE ET SECURITE DES EMPLOYE.E.S

Compte tenu de notre activité, la **politique d'Amexio** en matière de sécurité des employé.e.s est centrée sur **l'intégration des nouveaux arrivants, le suivi au quotidien des collaborateur.rice.s, la gestion du stress et la cybersécurité.**

En 2019, notre **responsable RH a également été nommée « personne ressource »** pour les collaborateurs qui pourraient identifier des risques physiques ou psychologiques.

En 2021, l'équipe en charge des RH a suivi une **formation avec l'INRS pour acquérir les bases de la prévention des risques professionnels.**

En 2021 :  
1 accident du travail  
0 incident psychologique

Les **consignes de sécurité et les mesure d'hygiène liés au Covid-19** font l'objet d'un affichage dans tous les locaux d'Amexio, ainsi que dans l'espace de vie commune. Les **règles** sont indiquées par les managers **lors des séances d'intégration des nouveaux arrivants.** De même chaque collaborateur.rice est avisé par le Service RH des modalités de la **visite médicale obligatoire.**

Notre dernière **évaluation ACMS a eu lieu le 21 février 2020.** A la suite de cette évaluation, nous avons mis en place un **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**, ce dernier étant présent sur le tableau d'affichage réglementaire au même titre que :

- Le règlement intérieur
- Le protocole national pour assurer la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19
- Une affiche « Harcèlement Sexuel » qui indique la procédure de signalement



En 2021, les collaborateurs ont pu bénéficier de 4 **séances de consultation chez un psychologue** sur la période de mars et décembre.

Afin de **diminuer les risques liés au stress des nouveaux arrivants**, un **processus d'intégration** est mis en place depuis plusieurs années avec : petit déjeuner d'accueil, visite des locaux, présentation des managers et des référents.

En 2021, pour **accompagner nos alternant.e.s en amont de leur soutenance**, l'Amexio Academy a mis en place des **séances de « gestion du stress et respiration »**. De même, les collaborateur.rice.s qui le souhaitent, peuvent bénéficier d'une **séance de préparation en amont de leur futur « entretien client »**.

Notre Livret d'Accueil indique clairement les **règles de sécurité** à suivre au sein du **siège Amexio** ainsi que **chez les clients** qui disposent de leurs propres règles. Il présente également la **charte d'utilisation du système d'information** qui s'appliquent à tous les collaborateurs d'Amexio qu'ils soient salarié.e.s, alternant.e.s ou stagiaires.

Depuis 2021, compte tenu de nos activités dans le domaine informatique, nous avons mis en place une **formation obligatoire sur les essentiels de la cybersécurité.** Tout nouvel arrivant (salarié.e, alternant.e, stagiaire) intègre systématiquement une des **3 sessions annuelles.**

En 2021 :  
La formation obligatoire « les essentiels de la cybersécurité » a été suivie par 40 personnes.

Des **campagnes de sensibilisation à la cybersécurité** sont diffusées en moyenne **trois fois par an** à l'ensemble des collaborateur.rice.s et sous-traitants du Groupe AMEXIO.



En plus des visites ACMS, afin d'assurer la **sécurité des équipements**, nous avons mis en place des **inspections et revues régulières** pour s'assurer du bon fonctionnement :

- Du management de la sécurité informatique
- De la gestion des incidents informatiques
- De notre politique de contrôle des accès Amexio

## 2.6 DIALOGUE SOCIAL

Lors des dernières **élections des membres de la délégation du personnel** pour le Comité Social Economique, une **carence de candidatures** a été constatée à la fois au 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> tour des élections professionnelles.

Pour élargir le dialogue social, en 2021 nous avons réalisé notre **première enquête de satisfaction**.

Nous avons demandé à nos collaborateurs de choisir la périodicité des **séances de communication interactive Direction-Salariés** : 55,4% des salariés se sont exprimés pour 2 sessions par an.

Désormais, un « **procès-verbal** » est rédigé à **chaque séance** et signé par la Direction.

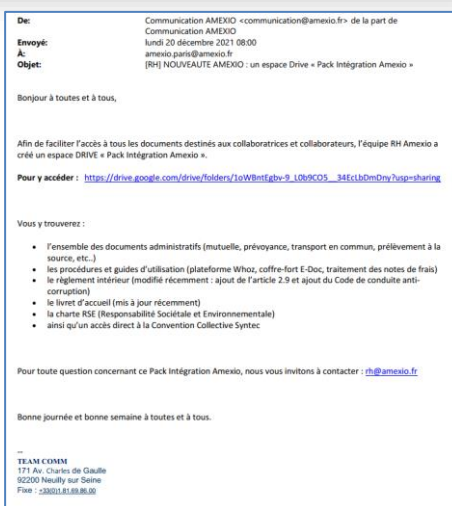
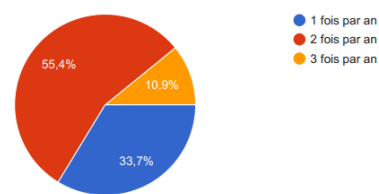
En 2021, un **espace google drive « Pack Intégration Amexio »** a été mis en place pour permettre aux collaborateurs **d'accéder librement à tous les documents concernant l'entreprise** : Livret d'Accueil, Règlement Intérieur, Code de conduite anti-corruption, Convention Syntec, documents liés à la mutuelle, prévoyance, attestation de transport...

Les règles et éléments essentiels concernant **la santé et la sécurité, les conditions de travail, la formation et la gestion de carrière** sont communiqués via les documents suivants : Convention Syntec, Livret d'Accueil, Règlement Intérieur, Affichage réglementaire de l'entreprise.

Les règles et éléments essentiels concernant **la lutte contre la discrimination et / ou le harcèlement** sont communiqués via les documents suivants : Règlement Intérieur, documents d'affichage obligatoire, affichage Harcèlement. **Tous ces documents sont présents sur le tableau d'affichage réglementaire de l'entreprise.**

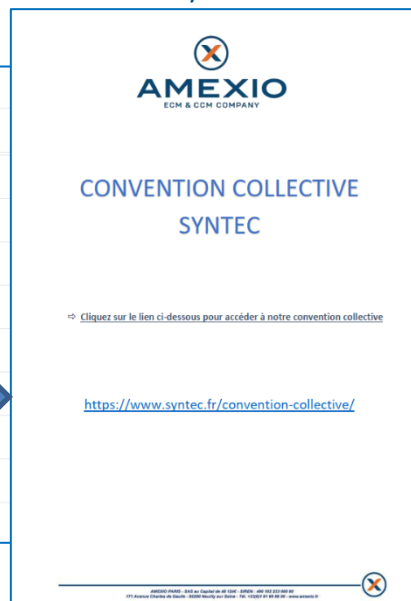
Amexio organise (hors période Covid) des séances de communication interactive permettant aux employé.e.s de fournir des commentaires et des retours sur les conditions de travail et les avantages sociaux directement à la direction, tout en permettant également à la direction de répondre directement à ces commentaires et retours.

92 réponses



La **convention collective Syntec** est désormais **directement accessible** du google Drive « Pack Intégration Amexio » via un lien **vers le site internet de la convention collective Syntec**.

Partagés avec moi > Pack Intégration Amexio			
Nom ↑	Propriétaire	Dernière modification	Taille du fichier
2.10 - Prévoyance - DUE 2020 - AMEXIO Non Ca...	Christelle EVRARD	16 juin 2021 Christelle EVRARD	224 Ko
3 - Règlement intérieur Amexio France.pdf	Christelle EVRARD	13 juil. 2021 Christelle EVRARD	1,7 Mo
4 - Livret d'Accueil AMEXIO France.pdf	Christelle EVRARD	14 juin 2021 Christelle EVRARD	531 Ko
5 - Attestation transport en commun - AMEXIO.p...	Christelle EVRARD	14 juin 2021 Christelle EVRARD	186 Ko
6 - Attestation prélèvement à la source - AMEXI...	Christelle EVRARD	14 juin 2021 Christelle EVRARD	134 Ko
7 - Convention Collective Syntec - AMEXIO.pdf	Christelle EVRARD	27 mai 2021 Christelle EVRARD	108 K
8 - WHOZ - Présentation collaborateurs - AMEXI...	Christelle EVRARD	31 mai 2021 Christelle EVRARD	1,1 Mo
9 - EDoc Perso - Guide utilisateur.rice Coffre Fort...	Christelle EVRARD	2 juin 2021 Christelle EVRARD	2,4 Mo
10- Procédure NDF 2021 - AMEXIO France.pdf	Christelle EVRARD	19 juil. 2021 Christelle EVRARD	201 Ko



## 2.7 SUJETS SUR LESQUELS L'ENTREPRISE COMMUNIQUE DES KPI

En 2020, nous avons **mis en place des indicateurs clés de performance** sur les items suivants, que nous avons optimisés cette année :

- Santé et sécurité des employés
- Conditions de travail
- Dialogue social
- Gestion de carrière et formation
- Discrimination, harcèlement
- Diversité

Ces **KPI** sont présentés dans **notre Charte RSE** au chapitre « Mesure de nos engagements » **ainsi que dans ce présent document**.

## 2.8 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021

Actions engagées en 2020 et 2021	Actions réalisées
Faire une enquête de satisfaction sur le bien-être au travail	06/2021
Définir la périodicité annuelle des séances de communication interactive salariés-direction et formaliser la séance via la rédaction d'un procès-verbal signé par la Direction	Depuis 10/2021
Intégrer dans la Fiche d'évaluation annuelle une question fermée sur le respect de l'équilibre de la vie pro. / vie privée	06/2021
Mettre en place un google drive « Pack Collaborateurs Amexio » pour faciliter l'accès des collaborateurs aux documents d'entreprise	09/2021
Rendre accessible la convention Syntec directement à partir	09/2021



du google drive « Pack Collaborateurs Amexio »	
Intégrer l'écriture inclusive sur tous les documents destinés aux collaborateurs, sur les documents commerciaux et le site internet	06/2021
Mettre un affichage spécifique « Harcèlement Sexuel » intégrant une procédure de signalement sur le tableau d'affichage	08/2021
Former le pôle Recrutement à « recruter sans discriminer »	12/2021
Former et sensibiliser l'équipe back Office aux « agissements sexistes & harcèlement sexuel »	04/2021
Sensibiliser les collaborateurs sur la « lutte contre le harcèlement moral au travail »	4 <sup>ème</sup> trimestre 2021
Dispenser de façon obligatoire la formation cybersécurité pour tout nouvel arrivant	06/2021
Mettre en place des campagnes de sensibilisation à la cybersécurité	Depuis 2020
Mettre en place des séances de gestion du stress	09/2021
Adhérer à l'association Social Builder (insertion des femmes dans les métiers du numérique) et participer aux job dating	06/2021
Devenir signataire de la Charte diversité	07/2021
Signer le Manifeste #ReconversionFemNum et se fixer 3 engagements	06/2021
Faire des campagnes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes (ex : Octobre Rose et Movember)	10/2021
Mettre en place des KPI sociaux & droits de l'homme	03/2020
Mettre en place des KPI sur les formations	03/2020

## 2.9 PLAN DE PROGRESSION 2022

Plan de progrès 2022	Niveau d'engagement
Optimiser la communication sur le processus de recrutement transparent communiqué actuellement à tous les candidats (sur le site internet Amexio)	2 <sup>ème</sup> trimestre 2022
Faire une campagne de sensibilisation sur le harcèlement sexuel	3 <sup>ème</sup> trimestre 2022
Définir et former un collaborateur pour être référent Harcèlement (Moral et Sexuel)	3 <sup>ème</sup> trimestre 2022
Définir un processus interne général « Harcèlement » et de signalement	4 <sup>ème</sup> trimestre 2022
Social Builder : continuer de participer aux job dating	Selon le planning Social Builder
Manifeste #ReconversionFemNum : continuer à suivre les 3 engagements fixés	Toute l'année
Mettre en place des actions de communication sur la diversité, la discrimination, l'égalité F/H, ...	Selon le budget annuel qui sera alloué
Continuer les campagnes de sensibilisation à la cybersécurité	Au moins 2/an
Continuer les formations sur les Essentiels de la cybersécurité pour les nouveaux arrivants	3 sessions / an
Continuer la mise en place de séances de gestion du stress	Selon besoin des collaborateurs
Faire 2 séances annuelles de communication interactive salariés-direction et formaliser la séance via la rédaction d'un procès-verbal signé par la Direction	1 séance/2 <sup>ème</sup> trimestre 2022 1 séance/4 <sup>ème</sup> trimestre 2022
En amont des séances de communication interactive, permettre le dépôt de questions de façon anonyme par les collaborateurs (via « google form » par exemple)	En amont des 2 séances de communication interactive



### 3. ENVIRONNEMENT

#### 3.1 POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Amexio communique clairement sur sa politique environnementale et a fortement accentué en 2021 ses **actions de prévention pour réduire sa production de déchets et favoriser le recyclage**.

2021 a vu naître également de nouvelles initiatives pour **réduire notre consommation d'énergie et notre empreinte carbone et compenser nos émissions de GES**.

Des **indicateurs clés de performance environnementaux** ont été mis en place afin de suivre les 3 items suivants :

- Consommation de matériaux et gestion des déchets
- Consommation énergétique total en Mégawatt (électricité, chauffage, eau)
- Achats responsables (% de fournisseurs avec contrat contenant des clauses environnement, travail et droits de l'homme)

#### 3.2 PREVENTION, REDUCTION ET RECYCLAGE DES DECHETS

En 2021, nous avons mis en place des **actions de prévention afin de réduire notre production de déchets et favoriser le recyclage**.

Nos actions pour **réduire notre consommation de papier** :

- Toutes les imprimantes individuelles ont été remplacées par un **nombre limité de photocopieurs**.
- Les impressions sont par défaut en **N&B en recto/verso** sur du papier recyclé.
- Les **tickets restaurants et bulletins de paie sont dématérialisés**.
- Les documents destinés à l'intégration des collaborateur.rice.s sont **accessibles via google Drive**.
- Une **plateforme** permet de gérer l'activité et les demandes de congés des collaborateur.rice.s ainsi que l'activité commerciale.

Nos actions pour **réduire nos déchets au quotidien** :

- Depuis plusieurs années, chaque salarié.e dispose dès son intégration d'un **sac à dos et d'un mug**. En 2021, afin de **sensibiliser les collaborateur.rice.s à des usages plus durables**, nous leur fournissons **une gourde**.
- Depuis 2019, installation d'une **machine à café en grains et d'une fontaine à eau**.
- En 2021, mise en place d'un **dispositif de tri sélectif** au sein de notre espace « cantine ».

Dans le cadre de sa politique d'achats responsable, Amexio fait appel à NIKITA, **société écoresponsable pour l'entretien de ses locaux** en utilisant des produits exclusivement écologiques et écolabellisés.



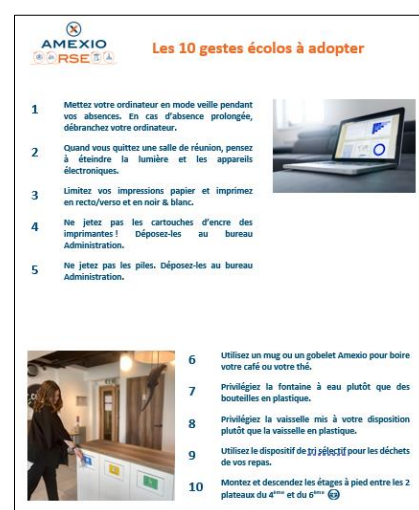
Nos actions pour **recycler les déchets liés à l'activité économique** :

- Nous faisons appel à l'Association ECODAIR pour **l'enlèvement et le recyclage de notre équipement IT**.
- Malgré une baisse des impressions, un dispositif a été mis en place avec notre fournisseur CONIBI pour **collecter et recycler les cartouches usagées** du siège.
- Les **piles sont également collectées** et régulièrement déposées dans les collecteurs de MONOPRIX.
- La **gestion des déchets papier, carton, plastique, verre et organique** est pris en charge par le syndic de notre immeuble et par la Mairie de notre commune.

### 3.3 CONSOMMATION D'ENERGIE ET EMPREINTE CARBONE

Pour **réduire notre consommation d'énergie** :

- Les collaborateurs.rice.s sont **sensibilisés sur les bonnes pratiques** à adopter par l'intermédiaire de communications régulières et d'affiches dans les locaux.
- Depuis 2019, nos locaux sont équipés d'un **système d'éclairage écoénergétique** : détecteur de mouvement avec extinction automatique de la lumière dans les toilettes, ampoules et tubes led dans les espaces de travail et de réunion, extinction centralisée des lumières à la mise en fonction de l'alarme de sécurité des locaux.
- Nos **locaux sont équipés d'un système CVC** qui fait à la fois chauffage, ventilation et climatisation. Des variateurs permettent de gérer l'intensité de gestion de l'air.
- **Les outils collaboratifs, l'installation de dispositifs de visioconférences sur tous nos sites, ainsi que le VPN** nous permet de réduire notre consommation d'énergie et de réduire les déplacements et voyages d'affaires.
- Nous encourageons les **moyens de transport durable** via le remboursement à 100% de l'abonnement aux transports en commun et via la mise à disposition d'un local à vélo.
- Afin de réduire la consommation d'énergie, **tous nos serveurs sont virtualisés** sur un hyperviseur VMware. **Notre fournisseur OVHcloud est clairement identifié comme un partenaire fiable en matière de développement durable**.
- Pour le **refroidissement de ses centres de données**, OVHcloud a développé depuis 2003 son propre système qui permet de refroidir les serveurs grâce à l'eau : c'est le « watercooling ». L'entreprise a également développé des portes de refroidissement à l'arrière des serveurs pour créer des baies autonomes, qu'OVHcloud peut déployer partout en s'abstrayant des conditions externes.



Pour **réduire notre empreinte carbone**, nous **compensons les émissions de GES** :

- En confiant le **réemploi de nos produits informatiques à l'Association ECODAIR**, ce qui permet de fournir du travail à un travailleur handicapé et **d'éviter la fabrication de nouveaux produits** et donc l'économie d'extraction de matières premières, d'approvisionnement, de mise en forme, d'assemblage et de distribution, de ressources en eau et métaux critiques et stratégiques.
- En **reversant 1% du montant des commandes** passées à notre fournisseur d'objets promotionnels DreamAct, à **l'ONG Tree Nation qui œuvre à reboiser le monde**.





### 3.4 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021

Actions engagées en 2020 et 2021	Actions réalisées
Remplacer les imprimantes individuelles par des photocopieurs	Depuis 2020
Dématérialiser les tickets restaurants et bulletins de paie	Depuis 2020
Intégrer tous les documents collaborateurs dans un Google Drive	08/2021
Sensibiliser aux usages durables en fournissant une gourde à chaque collaborateur	10/2021
Mettre en place un dispositif de tri sélectif au siège Amexio	07/2021
Adhérer à l'Association ECODAIR pour le recyclage écoresponsable du matériel informatique	07/2021
Mettre en place un dispositif de collecte et recyclage des cartouches d'imprimante avec notre fournisseur CONIBI	07/2021
Mettre en place un dispositif de collecte et recyclage des piles	07/2021
Sensibiliser les collaborateurs sur les bonnes pratiques via des communications régulières et de l'affichage interne	Depuis 07/2021
Installer un parking à vélos au siège d'Amexio	06/2021
Mettre en place des KPI environnementaux pour le siège Amexio	09/2021

### 3.5 PLAN DE PROGRESSION 2022

Plan de progrès 2022	Niveau d'engagement
Apposer une « baseline environnementale » sur les signatures des mails pour encourager les destinataires à limiter les impressions	Organisation interne à mettre en place
Livret accueil : rajouter une section sur les bonnes pratiques dans les locaux d'Amexio (prévention et recyclage conso énergie / gestion déchets)	3 <sup>ème</sup> trimestre 2022
Réduire la consommation du site web Amexio en limitant la taille des images et les animations	2 <sup>ème</sup> trimestre 2022
Faire une opération de recyclage du matériel informatique avec ECODAIR	Juin / Juillet 2022
Faire une opération au siège Amexio avec La Ressourcerie pour le don et le réemploi : livres, jouets, vêtements, etc...	2 <sup>ème</sup> trimestre 2022
Réaliser un Bilan carbone du siège Amexio par la fondation Good Planet	Sera engagé en fonction des coûts
Etudier le dispositif de « Prime Mobilité durable » pour les collaborateurs qui utilisent vélo / trottinette pour aller travailler	Sera engagé en fonction des contraintes RH et des coûts



## 4. ETHIQUE

### 4.1 POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

**Le Groupe Amexio développe depuis de nombreuses années avec ses clients et partenaires une relation durable**, basée sur la confiance et le respect mutuel.

Pour **démontrer sa volonté en la matière**, en 2021, Amexio a rédigé un **Code de conduite anti-corruption** et a identifié les **situations à risque pour le Groupe Amexio** : cadeaux et invitations, conflit d'intérêt, mécénat et parrainage, relations gouvernementales, paiement de facilitation, choix et mandats des intermédiaires.

**Le code de conduite anti-corruption est annexé au Règlement Intérieur** et transmis à chaque nouvel arrivant, permettant ainsi d'informer clairement chaque collaborateur.rice de la **politique et de la procédure d'alerte mise en place au sein du Groupe Amexio**.

Un **dispositif de formation aux risques de corruption et trafic d'influence** a été mis en place à l'intention du personnel membre de la **Direction Commerciale France et de la Direction Financière Groupe**.

Une **procédure de gestion des notes de frais** a également été mise en place à destination de l'ensemble des collaborateurs pour **tracer les transactions sensibles** (cadeaux d'affaires, invitations...).

Depuis 2021, nous communiquons **des indicateurs clé de performance (KPI)** sur le nombre d'employés formés à l'éthique et à la cybersécurité et sur les éventuels incidents et procédures d'alerte liés à l'éthique.

### 4.2 LOYAUTE DES PRATIQUES COMMERCIALES

Amexio est audité chaque année et doit **certifier son code d'intégrité et de conduite des affaires** auprès de ses partenaires et clients.

Ce code d'intégrité s'appuie sur :

- Une **indépendance vis-à-vis des éditeurs de solutions** que nos consultant.e.s peuvent être amenés à préconiser au cours de leurs mission
- La **transparence des propositions commerciales**, dont les exigences portent sur :
  - Les différentes étapes du cycle de vie des prestations
  - Les compétences et les expériences des consultants
  - Les références des missions que nos consultants ont réalisées
  - Les partenariats commerciaux noués avec d'autres acteurs du marché dans le cadre d'une sous-traitance ou d'une cotraitance de nos activités
- La **transparence vis-à-vis de nos clients dans la gestion de nos collaborateur.rice.s** :
  - Equilibre vie professionnelle/vie privée
  - Respect des conditions de travail
  - Prévention des risques



Depuis sa création en 2006 :

- Une **formation certifiante sur l'intégrité des partenaires commerciaux est délivrée chaque année par IBM** aux collaborateurs en charge de la relation partenaire et de l'offre IBM.
- **Aucun jugement, ordonnance, amende ou autre événement dans le domaine de la corruption, de l'extorsion de fonds ou des pots-de-vin n'a été rapporté concernant Amexio.**

## 4.3 SECURITE DE L'INFORMATION

Une **charte d'utilisation du système d'information chez Amexio et ses clients est intégrée dans le Livret d'Accueil** remis à chaque nouvel arrivant au sein du Groupe Amexio.

**Afin de prévenir les atteintes à la sécurité de l'information et ainsi garantir la sécurité des données, des clients et des collaborateurs en mission :**

- Des **campagnes de sensibilisation à la sécurité de l'information** ont lieu en moyenne 3 fois par an depuis fin 2020.
- Depuis 2021, chaque nouvel arrivant doit **obligatoirement suivre un module de formation à la cybersécurité** dans le trimestre qui suit son arrivée.
- Des **procédures sont à disposition des collaborateurs et des tiers** pour :
  - Garantir la sécurité de l'information en place pour les tiers
  - Signaler les problèmes de sécurité
  - Evaluer les risques liés à la sécurité de l'information
  - Auditer les procédures de contrôle
  - Répondre aux incidents
  - Protéger les données des tiers contre un accès non autorisé ou une divulgation d'informations
  - Obtenir le consentement des clients sur le traitement, le partage et la conservation des informations confidentielles
  - Protéger les données des tiers contre un accès non autorisé ou une divulgation d'information
  - Assurer les mesures préventives et correctives des applications informatiques présentes dans le Système d'Information AMEXIO.
- Tous nos **contrats de sous-traitance** comportent des articles sur la **confidentialité des informations et sur le respect des règles de sécurisation** des systèmes d'information demandées par le Client.

**Nous communiquons de façon claire et sincère sur les caractéristiques de nos services auprès de nos clients, grâce :**

- Au cadre global fourni par notre **système de management de la qualité AmexISO** basé sur ISO9001
- Au cadre spécifique fourni par les **procédures citées** précédemment
- A la description des caractéristiques des services définies dans les **contrats et/ou Plan Assurance Qualité** ou tout autre document demandé par nos clients dans le cadre de nos prestations
- A l'application des **règlementations applicables à notre activité comme la RGPD**



Depuis 2018, un collaborateur de notre organisation a été nommé en tant que délégué à la protection des données (DPO). Il assure des formations et communications régulières auprès des collaborateurs sur les exigences relatives au RGPD.

#### 4.4 EVALUATION EN MATIERE DE SECURITE DE L'INFORMATION

Amexio est régulièrement évalué et noté par ses clients sur la maturité de son système d'information.

En 2021, Amexio a été évalué par Cybervadis sur la maturité de son système de gestion de la sécurité de l'information. L'audit a permis à Amexio d'obtenir un score global de 825 sur 1000, soit une performance dite « Avancée » ou « Developed ».



L'objectif de la méthodologie d'évaluation en cybersécurité de Cybervadis est d'évaluer la maturité du système de gestion de la sécurité de l'information (SMSI) d'une entreprise – à travers ses politiques, ses mesures de mise en œuvre et ses résultats.

L'audit se concentre sur 20 sujets qui couvrent l'ensemble du cycle de vie de la cybersécurité en 4 thèmes : Identifier, Protéger, Détecter, Réagir.

Les 20 sujets ou critères sont basés sur les normes internationales de sécurité de l'information telles que les normes ISO 2700x, le cadre de cybersécurité NIST, la cybersécurité pour ICS, PCI DSS (norme de sécurité des données de l'industrie des cartes de paiement), le RGPD.

L'audit de cybersécurité est réalisé par une équipe d'experts en cybersécurité.

## 4.5 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021

Actions engagées en 2020 et 2021	Actions réalisées
Mettre en place un Code de conduite anti-corruption	07/2021
Mettre en place un dispositif d'alerte par mail	07/2021
Mettre en place une procédure de gestion des notes de frais	04/2021
Former les équipes des directions Commerciale et Financière à la lutte contre la corruption	06/2021
Formation obligatoire sur la cybersécurité pour tout nouvel arrivant (3 sessions / an)	01/2021
Se faire évaluer par Cybervadis	07/2021
Mettre en place des KPI (nombre d'employés formés à l'éthique, sensibilisés à la cybersécurité, incidents et procédures d'alerte anti-corruption)	09/2021

## 4.6 PLAN DE PROGRESSION 2022

Plan de progrès 2022	Niveau d'engagement
Continuer à former les nouveaux arrivants sur la cybersécurité	3 sessions par an
Former les nouveaux collaborateurs des équipes des directions Commerciale et Financière à la lutte contre la corruption	1 session sur 2022
Faire une nouvelle évaluation Cybervadis	Juin / Juillet 2022

## 5. ACHATS RESPONSABLES

### 5.1 POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

En 2021, Amexio a renforcé sa politique d'achats responsable en intégrant des critères écoresponsables dans les achats du siège et en soutenant les prestataires ayant une démarche RSE.

Depuis 2021, nous utilisons la **Gamme Verte de Bruneau** pour les fournitures de bureau, le papier et les produits d'entretien.

En 2021, le reversement, par notre prestataire, de 1% du montant de notre commande d'objets promotionnels éco-responsables, à l'Association **TREE NATION** qui œuvre à reboiser le monde, a généré la **plantation de 442 arbres** à Madagascar dans le projet Eden Projects, ce qui correspond à la **capture de 48 tonnes de CO2**.

Nous avons un partenariat avec l'Association **ECODAIR** qui recycle notre matériel informatique chaque année et propose une **activité durable et porteuse de sens à des personnes en situation de handicap et en parcours d'insertion**.

En 2020, nous avons choisi le **prestataire de ménage NIKITA** pour son **engagement écoresponsable** : utilisation de produits écolabellisés, agents formés aux gestes écoresponsables et accompagnement personnalisé aux entreprises dans leur transition écologique.

Depuis 2018, dans le cadre de nos activités de conseil, nous **collaborons régulièrement** avec deux **entreprises adaptées** spécialisées dans les services en ingénierie informatique : Arcesi et Innov&Co.

Depuis plusieurs années, **l'hébergement de nos données est effectué par OVHCloud** qui propose des solutions économes et à faible émission de carbone.

En 2021, le réemploi de nos produits informatiques nous a permis :

- D'économiser 12,21 tonnes de matière première et 2 tonnes en équivalent CO2
- De fournir du travail à un travailleur handicapé

### 5.2 PROCESSUS D'ACHAT

Dans le cadre de notre activité, nos principaux fournisseurs sont des **sociétés de sous-traitance de ressources humaines**. Les contrats avec nos sous-traitants contiennent systématiquement les exigences relatives aux **conditions sociales, à la sécurité et à la loyauté des affaires**.

Chaque année, une revue est réalisée pour **faire l'inventaire de nos sous-traitants** et valider la loyauté de leurs pratiques.

Depuis 2021, nous communiquons **des indicateurs clé de performance (KPI)** sur nos fournisseurs ayant des contrats contenant des clauses environnement, travail et droits de l'homme.

23,53% de nos fournisseurs ont un contrat contenant des clauses environnement, travail et droits de l'homme

### 5.3 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021

Actions engagées en 2020 et 2021	Actions réalisées
Choisir un prestataire écoresponsable pour les fournitures de bureau, papier et produits d'entretien	05/2021
Choisir un prestataire écoresponsable pour les objets promotionnels produits en France	06/2021
Choisir un prestataire ayant une démarche écoresponsable et d'insertion pour le recyclage des produits informatiques	06/2021
Choisir un prestataire de ménage écoresponsable	11/2020
Mettre en place des KPI pour avoir le % de fournisseurs avec contrats contenant des clauses environnement, travail et droits de l'homme	09/2021

### 5.4 PLAN DE PROGRESSION 2022

Plan de progrès 2022	Niveau d'engagement
Rédiger une Charte Achats Responsables ayant pour objectif de partager avec nos fournisseurs les principes régissant les achats responsables chez AMEXIO et de préciser les engagements attendus des fournisseurs en retour.	3 <sup>ème</sup> trimestre 2022
Etudier la possibilité de travailler avec une Entreprise Adaptée (EA) pour l'achat et la réalisation d'objets promotionnels	1 <sup>er</sup> trimestre 2022



## 6. INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE (KPI)

Les indicateurs de l'année 2020 et 2021 sont tous consolidés.

### 6.1 INDICATEURS SUR LE SOCIAL & LES DROITS DE L'HOMME

	<b>Rapport sur le Social et les droits de l'homme</b> Normes internationales [ISO 26000] Ce reporting prend en compte la totalité des entités France (hors rachat Alféa) Ce document est approuvé et signé par la Direction	Date, signature, cachet entreprise : 
---	--	---

Items	Commentaire	2020	Au 31/12/2021
Salariés France au 31 décembre de l'année	Nombre	167	159,00
Accidents du travail	%	2,40	0,63
Incidents physiologiques et psychologiques liés aux activités de l'entreprise	Nombre	0,00	0,00
Bilans de santé pour les salarié.e.s	%	98,20	94,34
Salariés couverts par des avantages sociaux (mutuelle, prévoyance, CE, transport, tickets restaurant)	%	94,61	97,48
Salariés couverts par une convention collective (Synthec)	%	100,00	100,00
Salariés sensibilisés à la cybersécurité	%	100,00	100,00
Salariés formés à la cybersécurité	%	5,99	25,16
Salariés formés aux questions de santé et sécurité	%	0,00	1,26
Salariés sensibilisés à la discrimination ou aux questions de harcèlement	%	100,00	100,00
Salariés formés à la lutte anti-corruption / à l'éthique des affaires	%	1,80	9,43
Procédure ouverte suite à un envoi de mail à rse@amexio.fr (éthique affaires, corruption, discrimination, harcèlement)	Nombre	0,00	0,00
Salariés ayant suivi une formation professionnelle	%	50,90	73,58
Moyenne de journées de formation par salarié	Moyenne en J	1,62	1,10
Travailleurs issus de minorités et / ou de travailleurs vulnérables par rapport à l'ensemble de l'organisation	%	7,78	8,18
Travailleurs issus de minorités et / ou de travailleurs vulnérables occupant des postes de responsabilité (hors membres du conseil d'administration)	%	0,60	0,61
Femmes employées par rapport à l'ensemble de l'organisation	%	26,95	27,04
Femmes occupant des postes de Direction (hors membres du conseil d'administration)	%	0,00	0,00
Stagiaires dans l'année de référence	Nombre	17,00	11,00
Alternants dans l'année de référence	Nombre	28,00	22,00
Nombre de recrutements dans l'année de référence	Nombre	28,00	29,00
dont recrutements via cooptation dans l'année de référence	%	28,57	13,79
dont stagiaires recrutés en CDI à la fin du stage de fin d'étude	%	50,00	0,00
dont alternants recrutés en CDI à la fin de leur période d'alternance	%	21,43	37,93
dont stagiaires et alternantes FEMMES recrutées en CDI	%	39,29	13,79
dont total de FEMMES recrutées en CDI dans l'année de référence	%	50,00	48,28
dont FEMMES en reconversion vers les métiers du numérique	%	0,00	3,45
Salariés cadres dans l'entreprise	%	88,02	93,71
dont % de femmes parmi les cadres	%	20,41	24,83
Taux moyen de turnover	%	12,76	15,09
Moyenne d'âge dans l'année de référence	Moyenne	36 ans	36 ans
dont % de salariés de moins de 25 ans	%	12,57	17,61
dont % de salariés de plus de 50 ans	%	8,98	10,69
Sessions de communication interactive salariés - direction	Nombre	2,00	2,00

**AMEXIO**  
EDM & CCM COMPANY

**LISTE NOMINATIVE DES SALARIÉS ÉTRANGERS SOUMIS À AUTORISATION DE TRAVAIL**  
(APPLICATION DE L'ARTICLE D8254-2 DU CODE DU TRAVAIL)

Je, soussigné (nom-prénom) : **Xavier Mercille**  
 Agissant en qualité de : **Directeur Général**  
 Agissant pour le compte de : Nom ou dénomination de l'entreprise : **Amexio**  
 Adresse sociale : **171 av Charles de Gaulle 92200 Neuilly sur Seine**


DECLARE CI-DESSOUS LES SALARIÉS ÉTRANGERS SOUMIS À L'AUTORISATION DE TRAVAIL MENTIONNÉE À L'ARTICLE L823-2 DU CODE DU TRAVAIL.

Ne sont pas soumis à autorisation de travail :

- Les ressortissants des états membres de l'Union Européenne : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Grèce, Finlande, France, Italie, Luxembourg, Pays Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Chypre, Malte, République Tchèque, Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, Slovaquie et Slovaquie.
- Les ressortissants des autres états parties à l'accord sur l'Espace économique européen : Islande, Liechtenstein et Norvège. Les ressortissants de la Confédération Helvétique.

Prénom	Nom	Date embauche	Nationalité	Type d'autorisation	Numéro de l'autorisation
09/09/2019	Cameroonaise	TITRE DE SEJOUR	28HTD0803		
23/01/2019	Macedonienne	TITRE DE SEJOUR	9918040033		
06/09/2018	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	Y052C334		
01/10/2018	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	8R1QW0H6W		
23/02/2015	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	20V2KUBH		
02/02/2014	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	05XAHGUT		
12/11/2019	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	9918090575		
18/11/2019	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	9303443024		
09/03/2019	Marocaine	RECEPTEUR TITRE DE SEJOUR	9915004249		
01/04/2020	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	3103107033		
05/10/2020	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	750406886		
12/04/2021	Libanaise	TITRE DE SEJOUR	7680815907		

A Neuilly sur Seine, le 25 décembre 2020



AMEXIO SAS - 171 av Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine - Tél. 01 81 69 86 00 - www.amexio.fr  
 171 Avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine - Tél. 01 81 69 86 00 - www.amexio.fr

**AMEXIO**  
EDM & CCM COMPANY

**LISTE NOMINATIVE DES SALARIÉS ÉTRANGERS SOUMIS À AUTORISATION DE TRAVAIL**  
(APPLICATION DE L'ARTICLE D8254-2 DU CODE DU TRAVAIL)

Je, soussigné (nom-prénom) : **Xavier Mercille**  
 Agissant en qualité de : **Directeur Général**  
 Agissant pour le compte de : Nom ou dénomination de l'entreprise : **Amexio**  
 Adresse sociale : **171 av Charles de Gaulle 92200 Neuilly sur Seine**


DECLARE CI-DESSOUS LES SALARIÉS ÉTRANGERS SOUMIS À L'AUTORISATION DE TRAVAIL MENTIONNÉE À L'ARTICLE L823-2 DU CODE DU TRAVAIL.

Ne sont pas soumis à autorisation de travail :

- Les ressortissants des états membres de l'Union Européenne : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Grèce, Finlande, France, Italie, Luxembourg, Pays Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Chypre, Malte, République Tchèque, Estonie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, Slovaquie et Slovaquie.
- Les ressortissants des autres états parties à l'accord sur l'Espace économique européen : Islande, Liechtenstein et Norvège. Les ressortissants de la Confédération Helvétique.

Prénom	Nom	Date embauche	Nationalité	Type d'autorisation	Numéro de l'autorisation
02/09/2019	Cameroonaise	TITRE DE SEJOUR	28HTD0803		
23/01/2019	Macedonienne	TITRE DE SEJOUR	9918040033		
06/09/2018	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	Y052C334		
01/10/2018	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	8R1QW0H6W		
23/02/2015	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	20V2KUBH		
02/02/2014	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	05XAHGUT		
12/11/2019	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	9918090575		
18/11/2019	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	9303443024		
09/03/2019	Marocaine	RECEPTEUR TITRE DE SEJOUR	9915004249		
01/04/2020	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	3103107033		
05/10/2020	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	750406886		
12/04/2021	Libanaise	TITRE DE SEJOUR	7680815907		

Neuilly sur Seine, le 23 août 2021



AMEXIO SAS - 171 av Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine - Tél. 01 81 69 86 00 - www.amexio.fr  
 171 Avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine - Tél. 01 81 69 86 00 - www.amexio.fr



## 6.2 INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2020

### Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes - 2020

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0	40	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	1,0	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	0	0	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
<b>Total des indicateurs calculables</b>			<b>75</b>		<b>100</b>
<b>INDEX (sur 100 points)</b>			<b>75</b>		<b>100</b>

## 6.3 ENQUETE DE SATISFACTION SUR LE « BIEN-ETRE AU TRAVAIL »

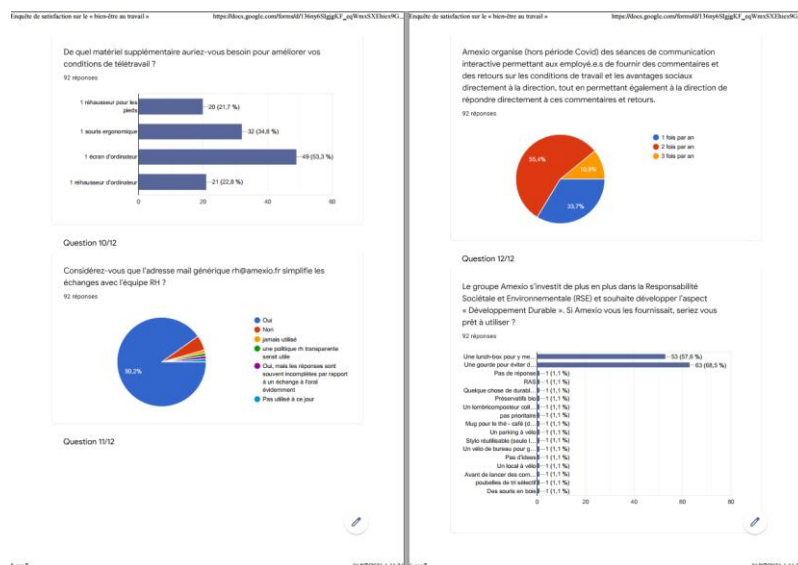
### 6.3.1 Indicateurs communiqués :

	<b>Indicateurs clés</b> <b>Enquête sur le "bien-être au travail"</b> Environnement [ISO 26000] Ce reporting prend en compte le siège social Amexio Ce document est approuvé et signé par la Direction	Date, signature, cachet entreprise : 
---	---	---

Item	Indicateur	2021
Les salarié.e.s sont contents de retrouver leur collègues	%	91,30
Les salarié.e.s considèrent que le niveau de bien être sur leur lieu de travail est bon	%	53,30
Les salarié.e.s considèrent que le niveau de bien être sur leur lieu de travail est très bon	%	18,50
Les salarié.e.s considèrent que l'équilibre vie professionnelle / vie privée est bien respectée par l'entreprise	%	88,00

### 6.3.2 Questionnaire de l'enquête de satisfaction :





## 6.4 INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX

	<b>Indicateurs clés de performance environnementaux</b> Environnement [ISO 14001] Ce reporting prend en compte le siège social Amexio Ce document est approuvé et signé par la Direction	Date, signature, cachet entreprise : 
---	---	---

Item	Données	Indicateur	2020
Consommation de matériaux et gestion des déchets	Matériel informatique recyclé	Tonnes	0
	Déchets non dangereux (cartouches encre)	Nombre	6
Consommation énergétique totale (en MWH)	Electricité	MWH	52
	Chauffage	MWH	18
	Eau	MWH	18

Item	Données	Indicateur	2021
Consommation de matériaux et gestion des déchets	Matériel informatique recyclé	Tonnes	0,056
	Réemploi de produits informatiques :	nombre	15
	<i>a permis une économie de matière première</i>	Tonnes	12,21
	<i>a permis une économie éq. CO2 émis cradle-to-gate</i>	Tonnes	2,004
	<i>a permis de fournir du travail à un travailleur handicapé</i>	en jours	12,9
Compensation carbone	Déchets non dangereux (cartouches encre) recyclé	nombre	6
	Somme de 305 € reversée le 30.01.22 à l'ONG Tree Nation. <i>a permis de planter 442 arbres à Madagascar dans le projet Eden Projects.</i> <i>cela correspond à la capture de 48 tonnes de CO2.</i>	tonnes	48
Consommation énergétique totale (en MWH)	Electricité	MWH	71
	Chauffage	MWH	communiqué en avril 2022 par syndic
	Eau	MWH	communiqué en avril 2022 par syndic
Achats responsables	Fournisseurs avec contrats contenant des clauses environnement, travail et droits de l'homme	%	23,53

[Cachet]

Dream Act  
47 avenue Pasteur  
93100 Montreuil

[Cachet]

[Cachet] Amexio  
171 avenue Charles de Gaulle  
92200 Neuilly-sur-Seine

#### Objet : Attestation sur l'honneur

Je soussignée Diane Scemama, présidente de Dream Act, dont le siège social est situé au 47 avenue Pasteur 93100 Montreuil, atteste sur l'honneur avoir reversé 1% du montant de la commande d'objets publicitaires éco-responsables, datée du 08.09.21, soit 305,5€, pour planter des arbres via l'organisme Tree Nation.

Ce montant correspond à 442 arbres plantés à Madagascar dans le projet Eden Projects. Cela correspond à la capture de 48 tonnes de CO2. Cette somme a été reversée à Tree Nation le 30.01.22.

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

Montreuil, le 12.02.22

[Signature]  
Présidente de Dream Act



## 6.5 INDICATEURS LIES A LA FORMATION / SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

### 6.5.1 Synthèse des formations suivies en 2021 :

AMEXIO - Synthèse Suivi Formations

Année	Nombre de collaborateurs formés	Intitulé de la formation	Organisme de formation	Type formation	Durée de la formation en Nbr de jours	Total de journées de formations	Durée de la formation en HEURES	Salariés
2021	3	Certification Cloud Pak for Automation (Solution Architect)	IBM	Distanciel	7	21	35	NLE / TNC / TSR
2021	2	Case Manager	IBM	Distanciel	4	8	28	MDA
2021	1	Appian Developer	Appian	Distanciel	5	5	35	SZG
2021	4	Appian Certification Niveau 1	Appian	Distanciel	1	4	7	BGI / MDA / SBM / NCN
2021	1	Appian Certification Niveau 2	Appian	Distanciel	1	1	7	NCN
2021	3	Ethique & Intégrité des partenaires commerciaux	IBM	Distanciel	0,5	1,5	4	BGE / RMS / FKL
2021	1	Sinequa V11 Basic Certification	SINEQUA	Distanciel	2	2	14	LHG
2021	1	Introduction Containers-Kubernetes-Openshift	IBM	Distanciel	8	8	56	NLE
2021	11	Les essentiels de la cybersécurité	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	2,75	2	NLE / FCX / MVY / HBS / DTS / JRY / ROI / BVA / SBS / CFR / JMT
2021	14	Les essentiels de la cybersécurité	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	3,5	2	AGT/TGN/HMA/MDA/HLI/TLN/ADE/SVS/NLD/CTA/FOR MPN/NZO/SDS
2021	12	Lutte contre la corruption	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	3	2	. Direction Financière . Direction Commerciale
2021	5	Agissements sexistes & harcèlement sexuel	AMEXIO ACADEMY	Présentiel	0,5	2,5	4	SFY / MPE / ERZ / MBS / DRN
2021	6	IBM FileNet P8 Platform Essentials (V5.5.x) SPVC (Code: F2	IBM	Distanciel	1	6	7	JTE / AIT / ABY / CLE / IAI / MPN
2021	4	IBM Content Navigator 3.0.6: Administration* (Code: ZF2	IBM	Distanciel	4,5	18	32	
2021	5	Badge IBM FileNet P8 Platform V5.5.x Administration	IBM	Distanciel	0,25	1,25	2	TNC / FKL / NLE / MKS / GRT
2021	11	Fundamentals Certification	Nuxeo	Distanciel	5	55	35	
2021	1	Backend Certification	Nuxeo	Distanciel	2	2	14	
2021	0	Frontend Certification	Nuxeo	Distanciel	2	0	14	
2021	0	Studio Certification	Nuxeo	Distanciel	3	0	21	
2021	0	Administration Certification	Nuxeo	Distanciel	3	0	21	
2021	2	Formation Santé & Sécurité des employés	INRS	Distanciel	3	6	21	CED / IFO
2021	6	Seance gestion du stress	AMEXIO ACADEMY	Présentiel	0,5	3	4	NLD / CTA / TGN / TLN / ADN / FOR
2021	15	Les essentiels de la cybersécurité	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	3,75	2	NAI / SBM / LBS / YLN / ATT / CLE / CTS / SLI / JCR / GDA / AFA / JBR / JDE / AZR / CHN
2021	1	HCS	Sefas	Distanciel	1	1	7	PCA
2021	1	Inspire Designer	Quadient	Présentiel	3	3	21	PCA
2021	0	Exstream	Opentext	Distanciel	3	0	21	
2021	1	Doc One	Doc One	Distanciel	3	3	21	JDE
2021	1	BDOC	Inetum	Distanciel	5	5	35	SBN
2021	5	Recruter sans discriminer	ACCORDIA	Présentiel	1	5	7	Equipe Recrutement
2021	159	Harcèlement moral (Campagne sensibilisation)	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	39,75	2	. Equipe support obligatoire . 100% des collab Amexio

### 6.5.2 Documents et outils de formations & campagnes de sensibilisations réalisées en 2021 sur les sujets autres que les solutions informatiques

- Gestion du stress
- Campagne de sensibilisation à la cybersécurité
- Formation « Santé et Sécurité »
- Formation « Agissements sexistes et Harcèlement sexuel »
- Campagne de sensibilisation à la « Lutte contre le harcèlement moral »
- Formation « Intégrité des partenaires commerciaux »
- Formation « lutte contre la corruption »
- Formation « Les essentiels de la cybersécurité »
- Formation « Recruter sans discriminer »

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
<b>Gestion du stress</b>  <b>Séance de préparation soutenance</b>	<p>----- Forwarded message -----</p> <p>De : [REDACTED]  Date: lun. 20 sept. 2021 à 17:31  Subject: Préparation soutenance : gestion du stress et respiration  To : [REDACTED]  &lt;[REDACTED]&gt;</p> <p>Bonjour à tous,</p> <p>Comme vu avec vous à la réunion de préparation de vos soutenances, je vous propose une réunion préparation "gestion du stress et respiration" pour que vous ayez tous les outils en votre possession pour réussir au mieux vos présentations (invitation à suivre).</p> <p>L'atelier se déroulera en deux parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Stress : présentation et outils pour diminuer</li> <li>* Respiration : pourquoi, comment et des exercices de respiration</li> </ul> <p>Pour ceux du siège : rdv à à l'Acropole, à distance : je vous envoie une invitation avec lien google meet.</p> <p>Réunion non obligatoire : vient qui veut c'est que du + 😊</p> <p>Bonne soirée  Emilie.</p> <p>[REDACTED]  Responsable Recrutement &amp; Communication</p> <p>Site web : <a href="http://www.amexio.fr">www.amexio.fr</a></p>

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
<b>Campagne de sensibilisation à la cybersécurité</b>	<p>10/12/2020</p> <p>Messagerie AMEXIO - Sensibilisation à la cybersécurité #2</p> <p>Bruno Couturier Amexio &lt;bcouturier@amexio.fr&gt;</p> <p><b>Sensibilisation à la cybersécurité #2</b></p> <p>Communication AMEXIO &lt;communication@amexio.fr&gt;  Répondre à : communication@amexio.fr  A : ali@amexio.fr</p> <p>De: Communication AMEXIO &lt;communication@amexio.fr&gt; de la part de Communication AMEXIO  Envoyé: lundi 15 mars 2021 08:30  Objet: Sensibilisation à la cybersécurité [Mars 2021]</p> <p>Bonjour à tous,</p> <p>Une fois encore nous mettons l'accent sur l'importance de :</p> <p>Afin d'éviter de véritables catastrophes, il suffit d'une attente.</p> <p>La sensibilisation sur les questions de sécurité de l'information et de l'entreprise.</p> <p>Merci de prendre le temps de lire les articles ci-dessous :</p> <p>C'est pourquoi nous vous demandons le visionnage des 4 courtes vidéos de passe, phishing, sauvegardes) que vous trouverez dans le lien ci-dessous :</p> <p>Un article sur les risques pendant les Soldes, Black Friday  <a href="https://www.cybermalveillance.gouv.fr/tous-nos-contenus/actualites-tv">https://www.cybermalveillance.gouv.fr/tous-nos-contenus/actualites-tv</a></p> <p>Un article sur les recommandations de sécurité en télétravail  <a href="https://www.cybermalveillance.gouv.fr/tous-nos-contenus/teletravail">https://www.cybermalveillance.gouv.fr/tous-nos-contenus/teletravail</a></p> <p>C'est une campagne « grand public » mais les gestes décrits sont essentiels en entreprise et permettent de lutter contre la cyber malveillance.</p> <p>Merci à tous pour votre compréhension.</p> <p>Bonne journée.</p> <p>TEAM COMM  171 Av. Charles de Gaulle  92200 Neuilly sur Seine  Fixe : +33(0)1 81 69 86 00</p> <p>Merci d'avance pour votre visionnage.</p> <p>Excellente journée.</p> <p>TEAM COMM  171 Av. Charles de Gaulle  92200 Neuilly sur Seine  Fixe : +33(0)1 81 69 86 00</p> <p>Bonjour à toutes et à tous,</p> <p>La sensibilisation sur la sécurité de l'information est essentielle pour Amexio.</p> <p>Vous allez bientôt partir en vacances, alors, nous vous invitons à regarder cette vidéo de 30 secondes sur LA PROTECTION DE VOS APPARELS MOBILES.</p> <p>Visionner ici : <a href="https://www.youtube.com/watch?v=fuG1QK7B0M">https://www.youtube.com/watch?v=fuG1QK7B0M</a></p> <p>Les gestes décrits sont essentiels en entreprise et permettent de lutter contre la cyber malveillance.</p> <p>Merci d'avance pour votre visionnage.</p> <p>Team COM</p> <p>TEAM COMM  171 Av. Charles de Gaulle  92200 Neuilly sur Seine  Fixe : +33(0)1 81 69 86 00</p>

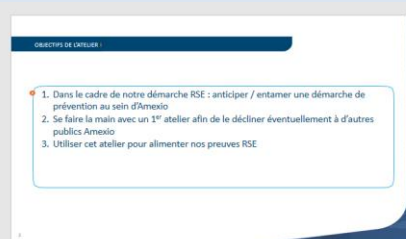
Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
Formation "Santé et Sécurité"	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="width: 45%;">  </div> <div style="width: 45%;">  </div> </div>

## Sujets de formation / Documents / Outils utilisés

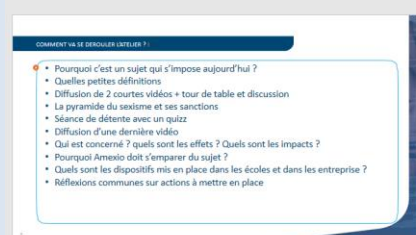
### Formation "Agissements sexistes et Harcèlement sexuel"



1



2



3



4

**AMEXIO ACADEMY**

**COMPTE RENDU FORMATION**

Intitulé de l'action de formation : Atelier de prévention et de réflexion sur les « Agissements sexistes et le harcèlement sexuel »

Date(s) de la formation : 27/04/2021

Durée en heures : 2 heures

Questions posées pendant la formation	Date de la séance	Réponses des participants
Selon vous, quelle(s) action(s) concrètes pourr(ait)-on mettre en place chez Amexio ?	27/04/2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire un atelier plus synthétique avec les équipes RH et équipe Admin-Compétabilité.</li> <li>Dans le cadre de la démarche RSE, mettre en place un processus clair pour les collaborateurs, repérer un référent et définir son rôle.</li> <li>Rajouter un chapitre dans le Livret d'Accueil sur comment faire en cas de situations « d'agissement sexiste et harcèlement moral et sexuel » : processus et référent.</li> <li>Mettre en place des actions de prévention (webinar) pour les collaborateurs.</li> <li>Organiser, structurer. Les vidéos permettent de bien comprendre les situations.</li> <li>Stricte et nécessaire pour la prise de conscience.</li> <li>Cet atelier s'inscrit complètement dans la démarche RSE d'Amexio.</li> <li>Initiative utile pour sensibiliser.</li> <li>Très intéressant et utile pour identifier les situations.</li> <li>Prise de conscience / Remise en question / Plus de vigilance dans mon attitude.</li> <li>Pas forcément de changement car pas nécessaire me concernant mais grâce à cette formation, j'aurai plus de facilité à échanger sur le sujet.</li> <li>Pas forcément de changement, car comportement sain sauf si vous me dites le contraire.</li> <li>Pas de changement.</li> <li>Pas de changement. Faire plus attention autour de moi sur mes propos.</li> </ul>
Pour clore l'atelier, quelles sont vos impressions générales par rapport à cet atelier de prévention ?	27/04/2021	
Pour vous-même, allez-vous changer quelque chose dans votre comportement ?	27/04/2021	

NOM Prénom du formateur : BARBARA GALTZINE

Signature :

Date : 27/04/2021

**AMEXIO**  
ECH & CCH COMPANY

**ATTESTATION DE FORMATION INTERNE**

Je, soussigné(e) Barbara GALTZINE, en qualité de Responsable RSE de l'entreprise AMEXIO certifie que les collaborateurs ci-dessous, salariés de l'entreprise ont suivi l'action de formation suivante :

- Intitulé de l'action de formation : Atelier de prévention et de réflexion sur les « Agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail »
- Dates de la formation : mardi 27 avril 2021
- Lieu de l'attribution de la formation : siège social Amexio
- Durée en heures : 2 heures
- Liste des collaborateurs formés :

Nom du collaborateur	Fonction	Signature du collaborateur
	Directeur Commercial France	
	Directeur des Opérations	
	Responsable Animation Commerciale ECH	
	Ingénieur Commercial	
	Assistante Commerciale	
	Responsable Recrutement & Communication	
	Assistant Recrutement	

Fait à Neuilly Sur Seine, le 27/04/2021

Signature du formateur :

Signature et cachet de l'entreprise

**AMEXIO**  
ECH & CCH COMPANY

171 Avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine - Tél. 01 81 69 86 00 - www.amexio.fr



## Sujets de formation / sensibilisation

### Documents / Outils utilisés

#### Campagne de sensibilisation à la "Lutte contre le harcèlement moral"

De: jeudi 14 octobre 2021 14:27  
Envoyé: AMEXIO - Campagne de prévention sur le « harcèlement moral »  
Objet:

Bonjour à toutes et à tous,

Dans le cadre de sa démarche RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale), Amexio lance une campagne de prévention sur le harcèlement moral dans les prochains jours. L'objectif est de vous donner les clés en cas de situation inconfortable afin de vous permettre d'agir de façon appropriée.

Ce module dure 30 minutes et comprend 4 vidéoquizz.  
Un vidéoquizz est une capsule de microlearning constituée d'une courte vidéo suivie d'un quizz. Vous aurez donc besoin d'un casque.



A la fin du module, vous obtiendrez une ATTESTATION qu'il faudra impérativement télécharger et me transmettre.  
Cette attestation sera conservée par Amexio.

**ATTENTION :** Dès que j'aurais activé la campagne, vous allez recevoir un mail de la part de Rapidawareness.  
Surtout ne le jetez pas. Vérifiez vos spams si vous n'avez rien reçu.

Vous avez jusqu'au 15 décembre pour réaliser ce module. Il n'y aura pas de session de rattrapage.

Si toutefois vous rencontrez des difficultés, contactez-moi afin que je puisse vous accompagner.

La Team RSE vous souhaite à toutes et tous une bonne formation,

Site web : [www.amexio.fr](http://www.amexio.fr)



#### Accueil / Lutte contre le harcèlement moral au travail (4 videoquizz)



#### AGISSONS CONTRE LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

Bienvenue dans votre campagne de sensibilisation au harcèlement moral, composée de 4 vidéoquizz, d'une durée moyenne de 6 minutes chacun.

Cliquez sur les liens pour lancer les vidéoquizz.  
Il est préférable de respecter l'ordre proposé.



Nom	Modifié le
attestation_prevention_harcement_AAD	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAD	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_CED	20/10/2021 11:09
attestation_prevention_harcement_GBT	08/12/2021 09:42
attestation_prevention_harcement_GDA	25/10/2021 14:16
attestation_prevention_harcement_GFU	08/12/2021 09:43
attestation_prevention_harcement_MBI	17/11/2021 10:49
attestation_prevention_harcement_MKS	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_MPE	14/10/2021 16:48
attestation_prevention_harcement_MUG	17/11/2021 10:39
attestation_prevention_harcement_NAU	15/10/2021 13:41
attestation_prevention_harcement_NBD	20/10/2021 13:00
attestation_prevention_harcement_NLD	19/10/2021 11:08
attestation_prevention_harcement_NLE	08/12/2021 10:06
attestation_prevention_harcement_NTY	19/10/2021 11:32
attestation_prevention_harcement_NZO	21/10/2021 09:06
attestation_prevention_harcement_OGT	19/10/2021 11:17
attestation_prevention_harcement_PCN	26/10/2021 10:14
attestation_prevention_harcement_POE	08/12/2021 10:10
attestation_prevention_harcement_PTL	19/10/2021 11:20
attestation_prevention_harcement_RFT	01/12/2021 16:41
attestation_prevention_harcement_SBS	21/10/2021 13:17
attestation_prevention_harcement_SCS	14/10/2021 17:03
attestation_prevention_harcement_SFY	19/10/2021 10:50
attestation_prevention_harcement_SGN	07/12/2021 16:57
attestation_prevention_harcement_SVS	29/11/2021 14:56
attestation_prevention_harcement_SZG	19/10/2021 11:33

## Sujets de formation / sensibilisation

## Formation "Les essentiels de la cybersécurité"

## Documents / Outils utilisés

RAPID Awareness

Campagne : Cybersécurité - Les essentiels (13 vidéoquiz) 2021-02

Début 03/02/21  
Fin 03/06/21

Population globale 11

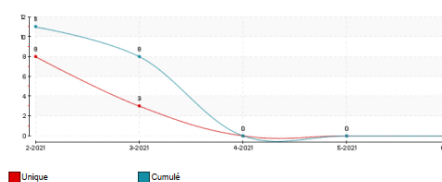


	Premier essai	Dernier essai
Pas connecté	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)
En cours	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)
Terminé	11 (100.0 %)	11 (100.0 %)

Score moyen ( Terminé ) 89.5 % 100 %

Progression globale ( En cours + Terminé ) 100 % 100 %

Détail des connexions



RAPID Awareness

Campagne : Cybersécurité - Les essentiels (13 vidéoquiz) 2021-06-02

Début 02/06/2021  
Fin 02/10/2021

Population globale 14

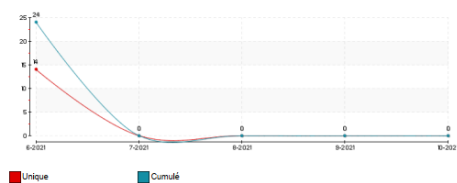


	Premier essai	Dernier essai
Pas connecté	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)
En cours	0 (0.0 %)	0 (0.0 %)
Terminé	14 (100.0 %)	14 (100.0 %)

Score moyen ( Terminé ) 92.3 % 100 %

Progression globale ( En cours + Terminé ) 100 % 100 %

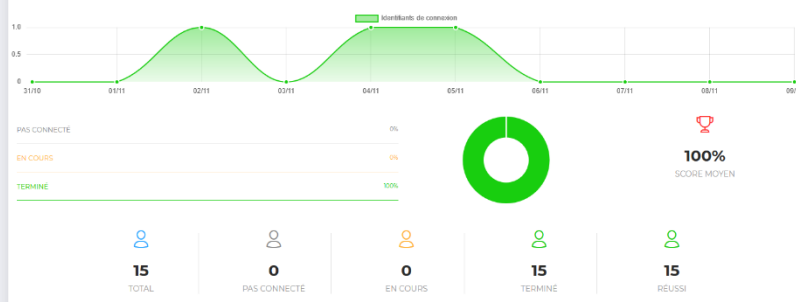
Détail des connexions



## Cybersécurité - Les essentiels (13 vidéoquiz)

Statistiques

## Participation



Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
Formation "Intégrité des partenaires commerciaux"	 <p>Certificate of Completion</p> <p>Business Partner Integrity 3/7/2021</p> <p>IBM</p> <p><small>© 2021 SAI Global Pty Ltd. All Rights Reserved. CONTROL ID: LLZKJWOGAKBPVZNTAYK</small></p>
	 <p>Certificat de validation de la formation</p> <p>Intégrité des partenaires commerciaux le 23/02/2021</p> <p>IBM</p> <p><small>© 2021 SAI Global Pty Ltd. Tous droits réservés. ID de contrôle : XAKJYWOGAKBPVZNTAYC</small></p>
	 <p>Certificat de validation de la formation</p> <p>Intégrité des partenaires commerciaux le 08/02/2021</p> <p>IBM</p> <p><small>© 2021 SAI Global Pty Ltd. Tous droits réservés. ID de contrôle : HACBKUWUGAKBPVZNTAYA</small></p>

## Sujets de formation / sensibilisation

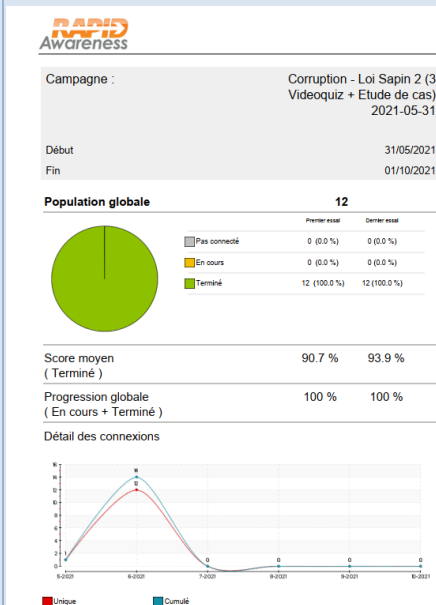
### Formation "lutte contre la corruption"

**LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

Dans un contexte de renforcement réglementaire de lutte contre la corruption, il est plus que jamais nécessaire de contrôler et d'adapter les bonnes pratiques anti-corruption afin de protéger l'entreprise et la collaboration. Cette campagne est composée de 3 vidéos suivies de questions et d'une étude de cas illustrant 7 situations de corruption, pour une durée totale d'environ 30 minutes.

ABRÉVIÉS	TYPE	DURÉE	LANGUES
EL_Tout contre la corruption	VIDEOQUIZ : Vidéo suivie de 5 questions	6'	FR, EN, ES, DE, IT, PT, BG, EL, PL, RU, TR, UA
EL_Comment réagir face à une tentation de corruption ?	VIDEOQUIZ : Vidéo suivie de 5 questions	6'	FR, EN, ES, DE, IT, PT, BG, EL, PL, RU, TR, UA
EL_Réviser la corruption	ETUDE DE CAS : 7 situations suivies par un quiz	8'	FR, EN, ES, DE, IT, PT, BG, EL, PL, RU, TR, UA
EL_Prévenir la corruption	VIDEOQUIZ : Vidéo suivie de 5 questions	6'	FR, EN, ES, DE, IT, PT, BG, EL, PL, RU, TR, UA

CATALONIA\_CORRUPCO\_26/02/2021



Nom	Modifié le
attestation_corruption_BGE	02/06/2021 09:39
attestation_corruption_CPS	10/06/2021 15:27
attestation_corruption_DRN	15/06/2021 14:40
attestation_corruption_ERZ	02/06/2021 10:25
attestation_corruption_JBU	03/06/2021 17:10
attestation_corruption_LBS	03/06/2021 17:10
attestation_corruption_MPE	03/06/2021 16:46
attestation_corruption_NBD	03/06/2021 16:02
attestation_corruption_NBN	14/06/2021 10:13
attestation_corruption_SFY	03/06/2021 15:21
attestation_corruption_VBG	03/06/2021 16:06
attestation_corruption_VRS	03/06/2021 16:01

## Sujets de formation / sensibilisation

Formation  
"Recruter sans discriminer"

**FORMATION**  
RECRUTER SANS DISCRIMINER

**Accordia**

Cette formation permet d'acquies les connaissances essentielles à la mise en œuvre de pratiques de recrutement respectueuses des principes de non-discrimination afin d'identifier et sélectionner les meilleurs candidats.

**PROGRAMME**

**COMPRENDRE**  
Diversité & recrutement : les enjeux de la non-discrimination

- Diversité, discrimination, égalité des chances et actions positives : de quoi parle-t-on ?
- Les bénéfices d'une politique diversité active
- La discrimination et la diversité en France

**Agir : FORMATION ET ACTION**  
Recruter les meilleures candidatures

- Présentation d'outils et de bonnes pratiques pour éviter les discriminations et favoriser la compétence et la diversité des profils
- Focus sur les étapes du processus de recrutement :
- Rédaction d'annonces et sourcing
- Utilisation des nouveaux outils de sourcing (LinkedIn, Workday, Keybase, Geogig, etc.)
- Tout des candidats et des pratiques innovantes (tri de CV croisé, double tri de CV etc.)
- Le principe et l'importance des décisions de recrutement
- Exercice pratique : mise en perspective pour le recrutement

**Les mécanismes de la discrimination**

- Stereotypes et préjugés : leurs impacts pour la diversité

**Public :**  
Recruteurs et de recrutement  
Chargés de sourcing  
Managers recruteurs

**DURÉE :** 1 jour

**OBJECTIFS**

- Comprendre les enjeux de la diversité
- Maîtriser le cadre légal de la prévention des discriminations
- Savoir différencier les discriminations des inégalités de traitement
- Mettre en place un processus de recrutement sans discrimination (à sourcing à la décision finale)
- FOCUS : usage des outils NTIC
- Identifier les meilleures candidatures sur la base des compétences

**Méthodes pédagogiques :**  
Une formation participative basée sur les échanges, la présentation des outils et bonnes pratiques ainsi que leur mise en œuvre au travers d'exercices ludiques et jeux, quiz, quiz pédagogique, mises en situation, etc.)

**Cap sur la diversité**  
Au travers d'une séquence de ludopédagogie, les participants reçoivent leurs connaissances en matière de diversité.

	Attestation de Formation ACCORDIA - CDY	09/12/2021 10:10
	Attestation de Formation ACCORDIA - ERZ	09/12/2021 10:08
	Attestation de Formation ACCORDIA - EGL	09/12/2021 10:10
	Attestation de Formation ACCORDIA - JBU	09/12/2021 10:10
	Attestation de Formation ACCORDIA - LBS	09/12/2021 10:08

**Accordia**

**ATTESTATION DE FORMATION**

Nous certifions que (signature et nom du collaborateur) :

Cherchez DUBREY

a suivi la formation (signature et nom du formateur) :

RECRUTER SANS DISCRIMINER

Nature :

DE Action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances

Objectifs :

Comprendre les enjeux de la diversité et les concepts de diversité, savoir identifier les risques de discrimination dans un processus de recrutement, savoir mettre en œuvre un processus de recrutement sans discrimination dans son entreprise.

Date :

6 décembre 2021

Durée :

1h = 1 jour

Méthodes de validation des acquis :

☒ Compétences acquises  
☒ Compétences en cours d'acquisition  
☒ Compétences non acquises

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 9 décembre 2021

Signature

**Accordia**

Accordia SAS au capital de 100.000 € - RCS de Paris 504 453 007 000 22  
88 avenue des Ternes 75017 Paris  
Organisme de formation agréé n° 8331-6 - n°11 75 43812 75

Designs Envelope ID: 24B7F197-122D-42B4-8B8A-8C8E2B81A66

**Accordia**  
Formation - Conseil - Communication - Diversité

**Convention simplifiée de formation professionnelle**  
(Articles L.8353-1 à 2 et R.8353-1)

Entre les soussignés :

ACCORDIA enregistrée sous le numéro de déclaration d'activité 11 75 45012 75 auprès de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle d'Ile-de-France,

et

MICHELLE 2  
171 Avenue Charles de Gaulle  
92100 Neuilly Sur Seine

est conclue la convention suivante, en application des dispositions de la partie VI du livre III du code du travail portant sur l'organisation de formation professionnelle continue dans le cadre de l'habitat permanent.

**Article 1 - Objet de la convention**

L'organisme ACCORDIA organise la formation suivante :

« Recruter sans discriminer »

Programme :

- Programme déjà communiqué

Méthode :

- Présentiel

Temps d'action de formation :

- Développement des compétences

Durée :

- 7 heures

Date(s) :

- 6 décembre 2021

Lieu :

- Voir lieux de Neuilly

**Article 2 - Effet(s) Financier(s) :**

L'organisme ACCORDIA finance les effectifs suivants :

- 1 femme BICHO
- 1 femme GUENDAL
- 1 femme ROUSSEAU
- 1 femme RUIZ
- 1 femme DUMERY

[ ] Liste transmise par le client au plus tard 72 heures avant la formation

**Article 3 - Dispositions Financières**

En contrepartie de cette action de formation, l'employeur s'acquittera des coûts suivants :

Coût total de la formation : 2200 EUROIS net de taxes

\*Les prestations de formation d'Accordia sont exonérées de TVA — Art. 261.4.4 du CGI

Les frais de déplacements sont facturés en sus au réel.

Accordia SAS au capital de 100.000 € - RCS de Paris 504 453 007 000 22  
88 avenue des Ternes 75017 - Paris - Organisme de formation agréé n° 8331-6 - n°11 75 43812 75

Designs Envelope ID: 24B7F197-122D-42B4-8B8A-8C8E2B81A66

**Accordia**  
Formation - Conseil - Communication - Diversité

**Article 4 - Modalités de règlement :**

Les prestations de formation sont à payer à réception de facture.

En cas de demande de multi-facturation (répartition du coût sur plusieurs entreprises), une indemnité de 50€ sera ajoutée à chaque facture supplémentaire. Les factures feront office de convention de formation simplifiée.

**Article 5 - Inactivation totale ou partielle de la convention**

En cas d'annulation de la part du client, les frais de conception de la formation et de déplacement engagés sont dus et ne sont pas remboursables.

Pour un report ou annulation entre 10 jours et 5 jours ouvrés, 35% d'indemnité seront dus. Pour un report ou annulation à moins de 5 jours ouvrés, 60% d'indemnité seront dus.

Pour un report ou annulation à moins de 2 jours ouvrés, 100% d'indemnité seront dus.

**Article 6 - Conditions d'annulation liées au COVID 19**

En cas de non-respect des conditions sanitaires imposées dans le cadre de la crise sanitaire liée au virus COVID, ACCORDIA se réserve le droit d'annuler l'annulation de la formation avant le démarrage de la session qui sera alors facturée à 100%, dans un souci de protection de ses formateurs et de l'ensemble des stagiaires. Ces conditions s'appliquent, a minima, la distanciation physique d'un mètre, le port de masque obligatoire pour toutes les personnes présentes dans la salle de formation, la mise à disposition de gel hydroalcoolique.

**Article 6 - Différé de paiement**

Si une convention ou un différend ne peut être réglé à l'amiable, le Tribunal de Paris sera seul compétent pour régler le litige.

**Article 7 - Prise en charge OFPCO**

[ ] L'entreprise ne fait pas appel à un OFPCO

[X] L'entreprise fait appel à un OFPCO pour le paiement de la formation

OFPCO ATLAS - 45 Rue de la République - 93013 Paris  
N°120482648 - SIREN 75013 950 000 000

En cas de non prise en charge par l'OFPCO de la prestation, l'entreprise s'engage à prendre à sa charge l'intégralité des engagements contractuels de cette convention et régler les factures dues.

Fait à Paris : 18/10/2021

Pour MICHELLE 2

Mme M.

*(Signature)*

Pour ACCORDIA

M. BERNARDIN

*(Signature)*

**Accordia**

Accordia SAS au capital de 100.000 € - RCS de Paris 504 453 007 000 22  
88 avenue des Ternes 75017 - Paris - Organisme de formation agréé n° 8331-6 - n°11 75 43812 75

&lt; Fin du document &gt;

