



COP 2022

Communication sur le progrès



Ce document est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies** dont nous sommes signataire.



Déclaration d'engagement ●



Honorable Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous confirmer que Audensiel soutient les Dix Principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence. Également, de participer à des projets collaboratifs faisant progresser les objectifs de développement plus larges des Nations Unies, en particulier les Objectifs de Développement Durable. Audensiel fera une déclaration publique de cet engagement à ses parties prenantes.

Ces 10 principes sont parfaitement en phase avec les valeurs et la raison d'être du groupe. Tout au long de l'année 2021, plusieurs actions ont été menés pour œuvrer dans le sens de ces 10 principes, en cohérence avec la stratégie globale du groupe.

Audensiel s'engage également à promouvoir les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les 193 Etats membres des Nations Unies. Cette année, au regard des activités de l'entreprise, 9 ODD ont été retenus :

- ODD 3 : contribuer au bien-être de nos collaborateurs
- ODD 5 : parvenir à l'égalité des sexes et mettre en avant toutes les femmes et les filles
- ODD 7 : continuer les relations contractuelles avec des acteurs d'énergie verte
- ODD 8 : promouvoir une croissance économique soutenue et durable
- ODD 9 : promouvoir les concepts innovants de notre Lab'Innov, ADN de l'entreprise
- ODD 10 : continuer à être un employeur
- ODD 12 : établir des modes de consommation et production responsables
- ODD 13 : mettre en place des actions de lutte contre les changements climatiques
- ODD 17 : renforcer les partenariats pour un développement durable

Nos actions sont pilotées en cohérence avec notre Politique RSE par notre Comité Opérationnel de la RSE.

Nous continuons nos engagements de promotion des achats responsables auprès de nos fournisseurs, de favorisation de partenariats avec des entreprises adaptées et des associations, d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) de nos collaborateurs.



Déclaration d'engagement ●

Sur le T4 2022, nous allons réaliser notre Bilan Carbone pour le périmètre France, ce qui représente 95% des effectifs du groupe Audensiel. Nous pourrions donc identifier les points pour teindre vers la neutralité carbone.

Vous trouverez ci-après notre communication sur le progrès (COP) qui sera également diffusée à l'ensemble de nos collaborateurs, décrivant les efforts de notre entreprise dans l'intégration des dix principes.

Meilleures salutations,
Nicolas Pacault
Président





Présentation d'Audensiel ●

1. Contexte

Audensiel est un acteur en **transformation digitale**.



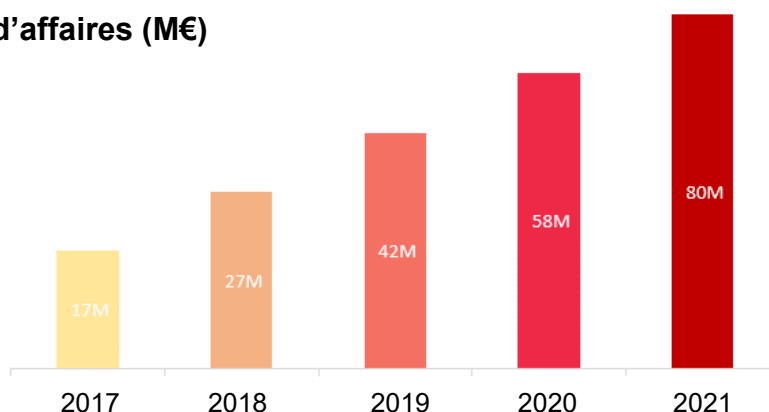
Acteur multi-spécialiste en transformation digitale, conseil métier et conseil en technologies, Audensiel accompagne ses clients de tout secteur d'activité en France et à l'international. En 2021, Audensiel devient entreprise à mission.

Notre raison d'être

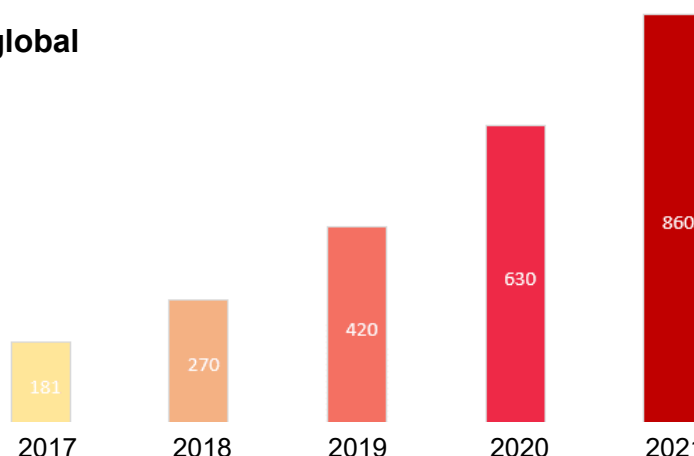
« Faciliter l'accès aux usages et aux métiers du numérique afin de contribuer à une société plus juste et inclusive »

2. CA et effectifs

Chiffre d'affaires (M€)



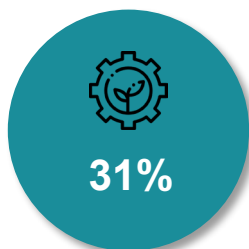
Effectif global





Présentation d'Audensiel ●

3. Chiffres clés en 2022



Taux de croissance



Effectif prévisionnel
fin 2022



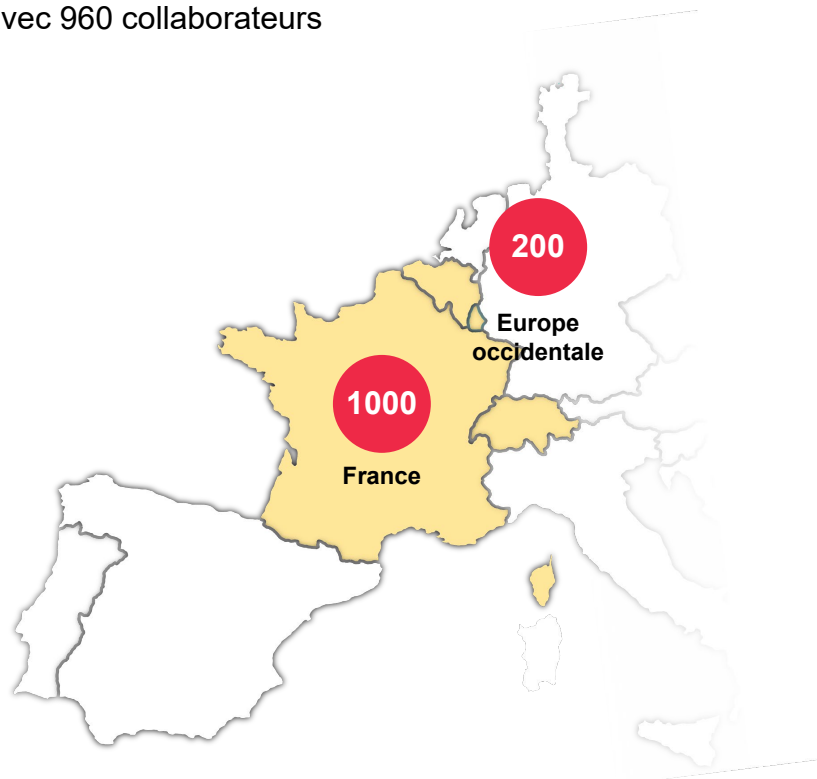
Clients actifs



CA prévisionnel 2022

4. Une couverture européenne

Audensiel est présent en France, en Belgique, au Luxembourg et en Suisse avec 960 collaborateurs



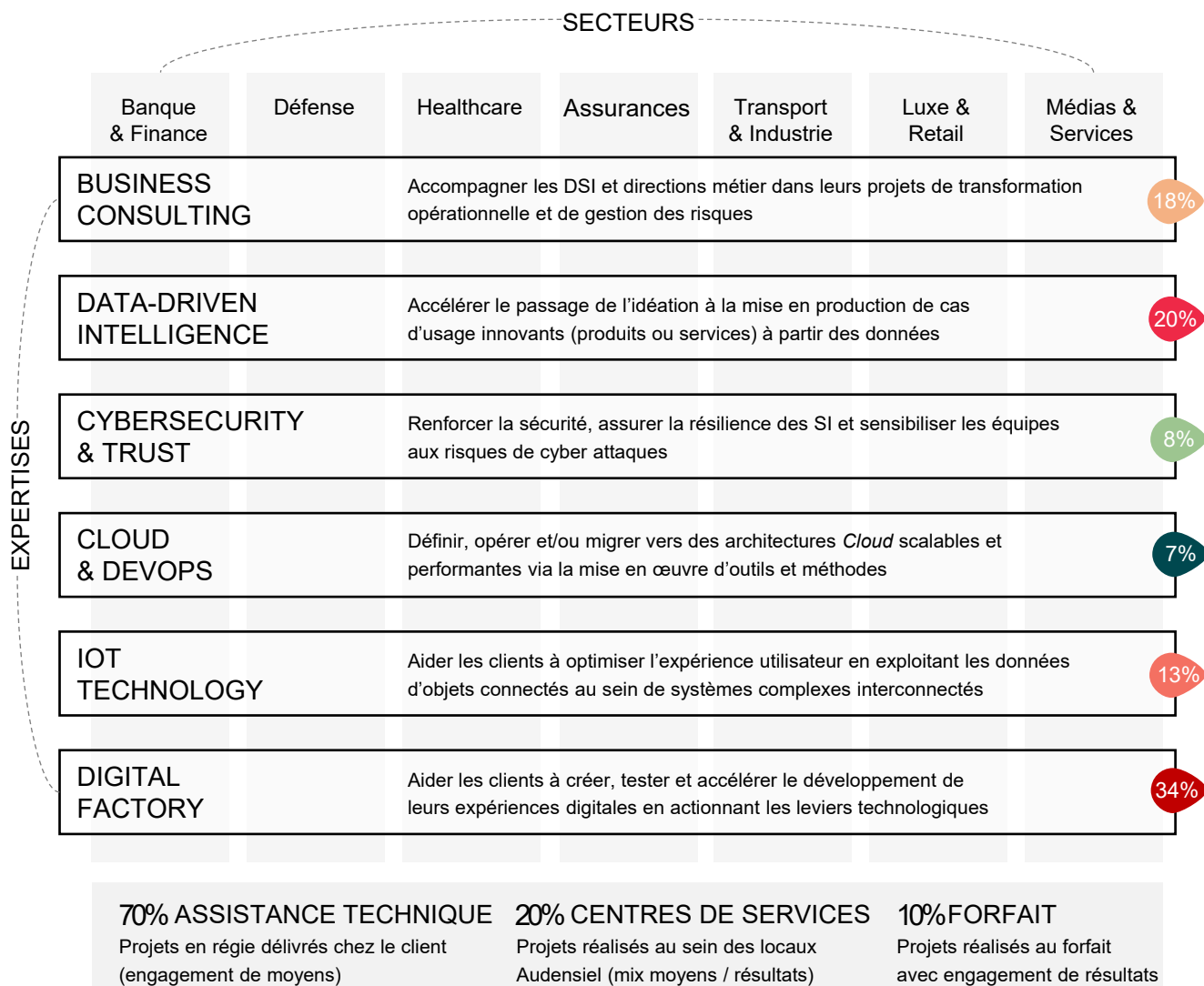


Présentation d'Audensiel ●

5. Une offre diversifiée

Experts du numérique et de la conduite du changement, notre équipe est composée de profils spécialistes de six domaines.

Cette organisation flexible et réactive nous a permis de mettre en place des solutions et des réponses adaptées aux exigences et aux enjeux des grands donneurs d'ordre.





Présentation d'Audensiel ●

6. Ambition 2026

Tout en continuant notre investissement dans l'innovation, ADN d'Audensiel, le Groupe continue son développement en s'appuyant à la fois sur la croissance organique dans nos pays actuels et sur la croissance externe dans trois pays cibles.



CA prévisionnel 2026



Offre business diversifiée



Doubler de taille par croissance organique



Croissance externe en Europe et Amérique du Nord

Groupe international de +3000 collaborateurs





Ligne de conduite d'Audensiel ●

1. Nos engagements et nos valeurs

Nos collaborateurs sont les acteurs de notre réussite.

Notre responsabilité envers eux est importante. Nous nous assurons donc de proposer un cadre de travail agréable en respectant le bien-être de nos collaborateurs. Nous accompagnons nos collaborateurs dans le développement de leurs compétences et de leurs possibilités d'évolution.

Nous sommes responsables et engagés au service de l'homme et de son environnement. Le respect des 10 principes fondamentaux en matière de droits de l'homme, l'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, la signature du Planet Tech'Care, ainsi que la participation de nos collaborateurs à des actions bénévoles en France, montre notre engagement pour remettre l'homme au centre de nos préoccupations et de nos métiers.

Cette responsabilité est aussi matérialisée par nos propres valeurs.

Nos 5 valeurs, ADN d'Audensiel depuis la création, nous ont permis d'avoir une croissance continue tout en restant une entreprise à taille humaine.



Habileté



Offres de services multiples

Obligation de moyens et de résultats

Centres de services

Intervenir sur des projets stratégiques et structurants



Expertise



Être un groupe multi-spécialiste de services « au service du client »

S'adapter aux usages, aux besoins et saisir les opportunités



Innovation



Aider les clients à accélérer leurs projets d'innovation

Facteur clé de succès pour le recrutement des talents



Ligne de conduite d'Audensiel ●



Satisfaction client



Accompagnement de proximité
Anticiper pour gagner en réactivité et renforcer la proximité

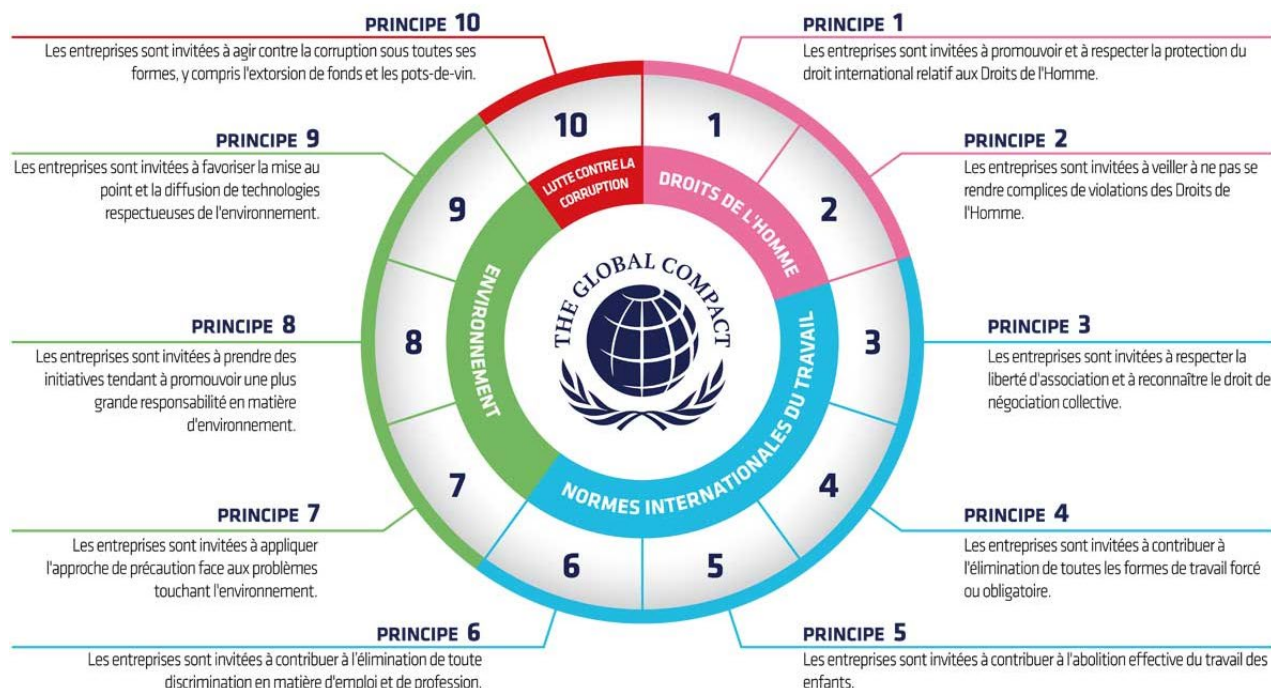


Indépendance



Délivrer des conseils objectifs et honnêtes
Être libre et agnostique pour laisser parler la créativité

2. Rappel des 10 principes du Global Compact des Nations Unies





Ligne de conduite d'Audensiel ●

3. Droits de l'Homme



3.1 Richesse et diversité des Ressources Humaines

Nous mettons tout en œuvre pour permettre à nos collaborateurs d'évoluer dans un environnement stimulant et engagé. En effet, nous nous engageons à ne pratiquer aucune discrimination et à appliquer les principes de traitement équitable et d'égalité des chances.



3.2 Respect de la dignité humaine

Chacun a droit au respect et à la dignité humaine. Tout agissement allant à l'encontre de ces principes est inacceptable et donnera lieu à des sanctions disciplinaires. Chacun d'entre nous doit soutenir l'engagement d'Audensiel en faveur d'un lieu de travail exempt de harcèlement et veiller à ne pas porter atteinte aux droits de nos collègues, à altérer leur santé ou à compromettre leur avenir.

La Direction des Ressources Humaines met à disposition de tous les collaborateurs un guide de conduite éthique des affaires et d'utilisation du dispositif d'alerte professionnelle.

3.3 Respect de la vie privée

Le respect de la vie privée est un droit reconnu à toute personne. Audensiel respecte la confidentialité des informations personnelles et nous ne conservons que les données nécessaires à nos activités.

Dans le cadre du RGPD en place depuis le 25 mai 2018, Audensiel a nommé un Data Protection Officer (DPO). Ce collaborateur a réalisé le registre des données personnelles, a défini les procédures d'accès aux données personnelles.



Ligne de conduite d'Audensiel ●

En 2022, le respect des 10 principes du Global Compact et le traitement des données personnelles ont été ajoutés aux contrats de sous-traitance afin que ces points soient respectés par les sous-traitants.

Afin d'offrir un juste équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle, Audensiel a mis en place en 2022 une charte du droit à la déconnexion.

3.4 Handicap

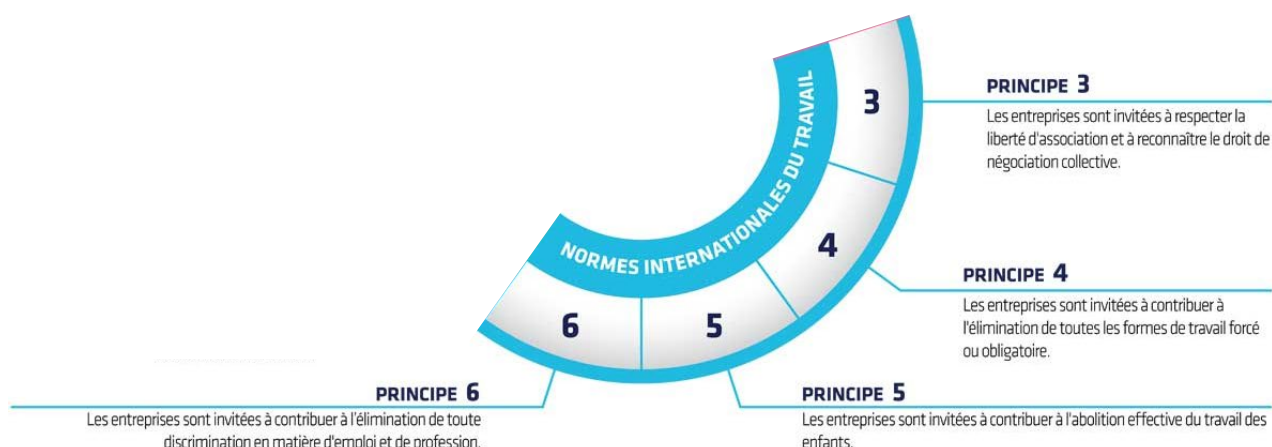
La direction des Ressources Humaines accompagne chaque collaborateur potentiellement concerné par une situation de handicap dans ses démarches auprès des administrations.

En 2022, nous participons à la SEEPH en sensibilisant nos collaborateurs aux handicaps. Par conséquent, nous accueillons chaque année une personne en situation de handicap dans les locaux du siège social pour découvrir les métiers et les services d'Audensiel.

Depuis 2021, Audensiel développe des partenariats de sous-traitance avec le secteur protégé, comme :

- WEEZEA pour la réalisation des communications papier et les achats de goodies personnalisés
- ELISE (ESAT et entreprise de sauvegarde des ressources naturelles) pour la mise en place du tri sélectif

4. Normes du travail





Ligne de conduite d'Audensiel ●

4.2 Accompagnement et RH

La politique RH d'Audensiel est construite de façon à offrir un parcours structuré de l'entretien jusqu'à l'offboarding en passant par un suivi tout au long de la carrière chez Audensiel.

Ce parcours chez Audensiel passe par différents moments forts.

Accompagnement

- Intégration et suivi
- Rencontres tout au long de l'année
- Amélioration de la satisfaction

Epanouissement

- Equilibre vie perso/vie pro
- Diversité et Engagement
- Bien-être au travail

Reconnaissance

- Différenciation
- Accomplissement individuel
- Egalité Femmes-Hommes

Carrière

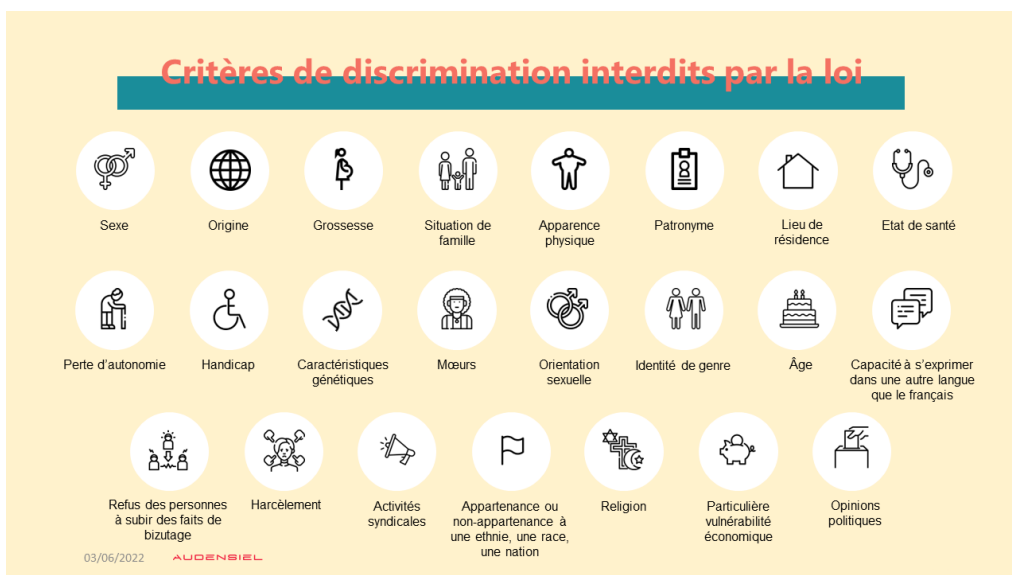
- Formation
- Mobilité
- Communautés techniques
- Innovation



Ligne de conduite d'Audensiel ●

Audensiel forme une fois par an ses managers et ses équipes recrutement sur les critères de discrimination interdits par la loi et les biais cognitifs.

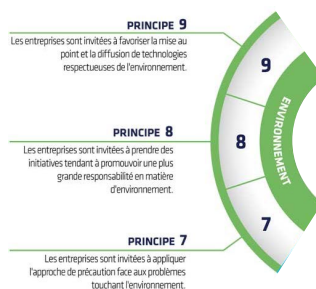
L'image ci-dessous présente les 23 critères de discrimination interdits par la loi :





Ligne de conduite d'Audensiel ●

5. Environnement



La Politique Environnementale est revue tout au long de l'année. En 2022, en lien avec les ODD, des actions sont mises en place pour réduire l'impact environnemental de l'entreprise.

5.1 Tri sélectif



Dans le cadre du tri, de la valorisation de ses déchets, Audensiel fait appel, depuis 2020, à ELISE, entreprise adaptée de sauvegarde des ressources naturelles.

Audensiel a choisi Elise pour sa vocation sociale, catégorisée ESAT, permettant la création de nouveaux emplois et l'accès au travail pour des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion.

5.2 Emissions de CO₂

Audensiel a fait le choix de réduire la fréquence de ses voyages d'affaires au profit de la dématérialisation via TEAMS dans la mesure du possible.

La crise COVID-19 ont transformé les méthodes de travail et nous a permis de revoir nos politiques de déplacement.

Pour les déplacements réalisés en 2021 et 2022, le TGV est favorisé par rapport à l'avion.

En 2021, 675 déplacements ont été réalisés dont :

- 632 en train
- 43 en avion

En 2022, 0000 déplacements ont été réalisés dont :

- 548 en train
- 115 en avion



Ligne de conduite d'Audensiel ●



5.3 Achats responsables

En tant que signataire du Pacte Mondial, Audensiel s'engage à rendre responsable l'ensemble de sa chaîne de valeur :

- Mise en place de termes contractuels en lien avec les principes du Pacte Mondial avec ses fournisseurs
- Achats respectueux de l'environnement et socialement responsables, orientés vers des produits éco-conçus

5.4 Bonnes pratiques du quotidien

Depuis 2022, nous confions la fabrication de nos goodies à un prestataire engagé pour l'environnement avec des objets en bois et un acheminement moins polluant que l'avion. De plus, notre prestataire reverse 1% de notre commande à une association partenaire.

Dans le cadre du Système de Management Environnemental, chaque salarié a reçu une sensibilisation aux bonnes pratiques environnementales. Cette sensibilisation est envoyée à chaque nouvel arrivant. En 2021, 80% des salariés ont réalisé un bilan carbone individuel permettant de comprendre son impact environnemental.

Audensiel est signataire de la plateforme Planet Tech'Care par le Conseil National Numérique, qui montre notre engagement pour réduire l'empreinte environnementale.

Audensiel est en train d'opérer une transition de son parc automobile pour arriver à 50% de véhicules hybrides d'ici 2024. En 2022, Audensiel possède 20% de véhicules hybrides sur la totalité de son parc.

En 2022, Audensiel a changé de fournisseurs d'électricité pour ses locaux de Boulogne-Billancourt, Montreuil et Bordeaux en signant un contrat d'électricité verte.

Enfin, pour tendre vers le zéro papier, Audensiel utilise la signature électronique pour les contrats et les documents officiels.



Ligne de conduite d'Audensiel ●

6. Lutte contre la corruption



6.1 Conflits d'intérêts & corruption

Tout conflit entre intérêt personnel et obligation professionnelle peut nuire à la capacité d'agir avec impartialité et menace la réputation d'Audensiel. Quels que soient les intérêts en jeu, Audensiel veille à ce que ses biens ne soient pas utilisés à des fins de corruption, pratique illégale non compatible avec la culture de l'entreprise; ces agissements pouvant donner lieu à des sanctions disciplinaires.

Chacun d'entre nous doit veiller à ce que les avantages offerts ou reçus ne puissent être interprétés comme une tentative de corruption.

6.2 Mise en place de pratiques

Audensiel s'assure quotidiennement que l'ensemble de ses activités sont conduites en conformité avec les lois applicables et en adéquation avec les valeurs de transparence, de loyauté et d'intégrité qui l'animent.

Audensiel a donc mis en place :

- Une charte intégrité et éthique
- Un guide de conduite éthique des affaires et d'utilisation du dispositif d'alerte professionnelle



Engagements en faveur des ODD ●

Les 193 Etats membres des Nations Unies ont défini 17 objectifs de Développement Durable. Ils sont présentés à l'adresse <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>.

Les objectifs de Développement Durable sont un appel à l'action de tous les pays – pauvres, riches et à revenu intermédiaire – afin de promouvoir la prospérité tout en protégeant la planète. Ils reconnaissent ainsi que mettre fin à la pauvreté doit aller de pair avec des stratégies qui développent la croissance économique et répondent à une série de besoins sociaux, notamment l'éducation, la santé, la protection sociale et les possibilités d'emploi, tout en luttant contre le changement climatique et la protection de l'environnement.

Les 17 Objectifs de Développement Durable sont :



En cohérence avec nos activités d'ingénierie et conseil, Audensiel s'engage sur les 6 ODD suivants :



Engagements en faveur des ODD

1. ODD n°3

Objectif : entretenir le bien-être de nos collaborateurs



Au sein d'Audensiel, le bien-être au travail est très important. C'est la raison pour laquelle Audensiel propose régulièrement des événements (afterworks, team-buildings, ateliers...)



Chaque année, Audensiel participe à la Semaine de la Qualité de Vie au Travail. En 2022, nous avons proposé un atelier Ergonomie en digital aux collaborateurs Audensiel pendant lequel ils ont pu faire des exercices de relaxation. Ils ont pu faire également faire des exercices pour prévenir les TMS (Troubles Musculosquelettiques).

2. ODD n°5

Objectif : parvenir à l'égalité entre les sexes

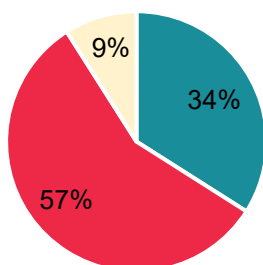


Au sein d'Audensiel, l'égalité entre les sexes est essentielle. En effet, nous sommes soucieux de l'égalité de traitement entre un homme et une femme, que ce soit dans le processus de recrutement ou dans l'évolution de carrière au sein de l'entreprise.

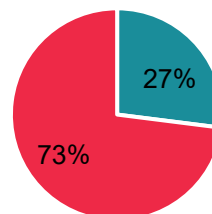
Les indicateurs retenus sont :

Pourcentage de personnes au sein des organes de gouvernance de l'organisation dans chacune des catégories suivantes :

- Le sexe : en juin 2022, 3 femmes pour 8 hommes au COMEX : **27%**
- Groupe d'âges : moins de 30 ans, 30-50 ans, plus de 50 ans ;



■ Moins de 30 ans ■ 30-50 ans ■ Plus de 50 ans



■ Femmes ■ Hommes



Engagements en faveur des ODD ●

Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes :

- En 2021, le ratio de la rémunération fixe mensuelle entre les hommes et les femmes est de 1,010.
- En 2022, le ratio de la rémunération fixe mensuelle entre les hommes et les femmes est de 1,005.

L'index égalité homme-femme d'Audensiel est **de 93 sur 100** en 2022.

3. ODD n°8

Objectif : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

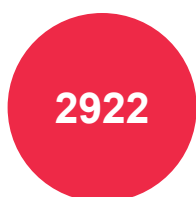


La stratégie d'Audensiel, Ambition 2026, est d'atteindre sur les 4 années à venir les 3000 collaborateurs en Europe et en Amérique du Nord

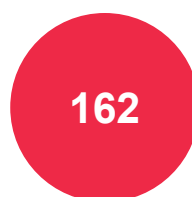
D'ici à 2026, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Afin d'entretenir l'employabilité de nos équipes, nous investissons dans la formation.

Nombre d'heures de formation 2022 par catégorie professionnelle :



CADRE



ETAM



Engagements en faveur des ODD ●

4. ODD n°9

Objectif : Concevoir des projets innovants pour garantir une expertise reconnue



Depuis sa création, Audensiel investit dans l'innovation dédié à la R&D autour de technologies disruptives. Le « Lab'Innov » compte une vingtaine de docteurs-chercheurs spécialisés en data & IA, traitement des images et du signal, traitement naturel de langage, Blockchain/sécurité, Machine Learning ou 5G dans les voitures connectées.

Dans le cadre de son investissement en innovation, Audensiel est adhérent de l'association France Innovation depuis 2020. France Innovation est une association professionnelle qui fédère les prestataires privés de recherche et de développement technologique, les entreprises proposant des produits, procédés ou services innovants et les acteurs du conseil et de l'accompagnement en innovation.

Projets en cours

SMOOV - Suivi d'une cible en mouvement

Développement d'un système de ciblage spatial de deux entités l'une par rapport à l'autre

Clients potentiels : Dassault, Thales, Safran, Airbus

PERFECTCOM - Recommandation pour sites e-commerce; Apprentissage adaptatif pour que la fonction coût change selon l'utilisateur et la requête traités

Client potentiel : CDiscount

AI-DRUG - Prédiction des effets de la chaîne de production sur un principe actif biologique

Mise en place d'un outil permettant de déterminer l'impact sur la dénaturation d'une biomolécule ou sa perte d'activité

Clients potentiels : Sanofi, Carmat

USEC - Réseau IOT unifié et sécurisé

Système unique de gestion des communications entre objets connectés en éliminant au maximum l'intervention humaine

Clients potentiels : Acteurs Cybersécurité



Engagements en faveur des ODD ●

100%

Propriétaire de la propriété intellectuelle

5%

Du CA 2021 investi en innovation

20

Docteurs / doctorants

12

Projets traités En 2022

500k€

Subventions perçues chaque année

100%

Du CIR collecté sur les projets internes

4. ODD n°12

Objectif : Établir des modes de consommation et de production durables



Audensiel est à son échelle un acteur de la gestion durable et rationnelle des ressources naturelles, de la réduction de la production de déchets et de la promotion des bonnes pratiques de Développement Durable.

Les résultats / indicateurs sont présentés dans les paragraphes suivants.

L'indicateur retenu concerne la consommation électrique verte globale d'Audensiel.

L'objectif à périmètre constant est de maîtriser la consommation, voire de la réduire. Audensiel a contractualisé avec TOTAL ENERGIES pour un contrat électricité verte.

Les résultats de consommation sur l'année 2021 sont :

21 200
kwh



Engagements en faveur des ODD ●

Au semestre 2 2022, Audensiel va faire réaliser son Bilan Carbone par la société ALAKAEST Conseil mandatée par l'ADEME. Ce Bilan Carbone sera accompagné de préconisations pour réduire les émissions de gaz à effet de serre.

L'objectif est également de déterminer sous quel délai Audensiel pourra atteindre la neutralité carbone.

Pour les postes de travail, Audensiel a choisi d'équiper ses collaborateurs avec 80% de matériel reconditionné. L'objectif est de tendre vers un équipement à 100% reconditionné.

5. ODD n°13

Objectif : Prendre des mesures d'urgence pour lutter contre le changement climatique



A son échelle, Audensiel agit pour réduire son impact sur les changements climatiques et leurs répercussions.

Cela se concrétise par les actions ci-dessous :

- Sensibilisation des collaborateurs aux enjeux environnementaux
- Mise en place du recyclage
- Définition d'un plan d'actions dont le Bilan Carbone, en cours pendant le semestre 2 2022

Concernant la sensibilisation, 60% des collaborateurs d'Audensiel ont réalisé leur Bilan Carbone individuel. Fin semestre 2 2022, nos collaborateurs participeront à un atelier « La Fresque du Climat » afin de comprendre mieux les enjeux environnementaux. De plus, Audensiel envisage d'associer son activité à un programme de reforestation pour un démarrage fin 2022.



Engagements en faveur des ODD ●

6. ODD n°17

Objectif : Prendre des mesures d'urgence pour lutter contre le changement climatique



Au sein d'Audensiel, le Comité Opérationnel de la RSE a mis en place plusieurs actions. Attaché à l'humain, plusieurs partenariats avec des associations ont été mis en place.

Audensiel est une entreprise à mission. C'est pourquoi Audensiel veille à choisir des associations dont les causes lui parlent dans les domaines de l'humain et en cohérence avec sa raison d'être :

Elles bougent

Depuis début 2021, Audensiel est partenaire de l'association Elles bougent. Nos collaboratrices s'investissent en tant que marraines et relais pour l'association. L'association Elles bougent intervient pour promouvoir les métiers technologiques et scientifiques auprès des collégiennes, des lycéennes et des étudiantes puis renforcer la mixité dans les secteurs innovants.

<https://www.ellesbougent.com/>

Les entreprises pour la Cité

Audensiel est partenaire de l'association Les Entreprises pour la Cité depuis mi-2022. L'association, anciennement IMS-Entreprendre pour la Cité, a été fondée il y a 30 ans, avec une intuition visionnaire pour l'époque, celle de Claude Bébéar et de plusieurs autres grands dirigeants : l'entreprise ne pourrait bien se développer que dans un environnement sain.

Aujourd'hui, l'association lutte contre les inégalités auprès de publics scolaires et jeunes adultes à travers différents programmes dont Innov'Avenir, un programme d'inclusion numérique.

<http://www.reseau-lepc.fr/>