



APSIDE GROUPE

COMMUNICATION

**SUR LE PROGRES 2022 -
GLOBAL COMPACT**



> ENTREPRISE ENGAGEE !



TABLE DES MATIERES

Déclaration du Président.....	2
Stratégie RSE	3
Le Groupe ApSIDE	3
Politique RSE	4
Gouvernance.....	5
Evaluation RSE.....	5
Mobilisation des Apsidiens	6
Charte RSE	6
Semaine Européenne du Développement Durable	6
Respect des Droits de l'Homme.....	7
Principes relatifs aux conditions de travail.....	8
Formation & développement des compétences.....	8
Entreprise Apprenante	8
Expérience collaborateur	9
Bien-être et qualité de vie au travail	9
Conditions de travail.....	10
Enquêtes de satisfaction	11
Diversité et lutte contre les discriminations	12
Politique handicap.....	12
Egalité Femmes/Hommes	14
Initiatives solidaires	14
Protection de l'environnement	16
Empreinte carbone	16
Numérique responsable.....	18
Politique de Numérique responsable	18
Sensibilisation des Apsidiens.....	19
Eco conception de services numériques.....	21
Consommation des ressources et gestion des déchets	22
Consommation d'énergie	22
Gestion des déchets.....	23
Achats responsables.....	23
Lutte contre la corruption.....	24
Anti-corruption et éthique des affaires	24
Enquête de satisfaction clients.....	24
Indicateurs de performance	25

DECLARATION DU PRESIDENT

Boulogne Billancourt, le 5 Décembre 2022

En signant le Pacte Mondial des Nations Unies en 2004, la société Apside s'est engagée à respecter les **dix principes relatifs aux droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption**.

Ces principes sont pleinement ancrés dans la culture d'Apside qui, depuis sa création en 1976 agit selon des valeurs éthiques, de respect et de transparence envers ses propres collaborateurs mais aussi ses clients, et œuvre ainsi quotidiennement à exercer une activité pérenne.

Ces valeurs sont retranscrites dans notre stratégie RSE, mais elles sont avant tout portées par chaque Apsidien, et partagées avec nos parties prenantes. Pour cette **18^e année consécutive**, **le groupe réitère son soutien au Global Compact** et attend de ses parties prenantes le même engagement.

Ce document retrace, en toute transparence, notre performance liée à la RSE, que nous nous efforçons d'être meilleure d'année en année. Nos efforts pour rendre notre impact meilleur sur la société se sont traduits ces dernières années par des prises de position fortes, comme la création en 2019 d'Apsid'EA, première entreprise adaptée rattachée à une ESN. Pour les prochaines années, la politique RSE d'Apside sera encore plus ambitieuse, pour faire face aux enjeux environnementaux et sociaux actuels, matérialisés par les **17 Objectifs du Développement Durable**.

En tant que Président d'Apside, je fais confiance aux Apsidiens pour renforcer notre efficience, notre intégrité écologique, l'équité sociale de nos activités, tout en respectant les droits et devoirs fondamentaux relatifs aux Hommes et à l'Environnement.

Pierre Gauthier

Président du Groupe Apside



STRATEGIE RSE

Le Groupe Apside

Apside, avant d'être une ESN, est un environnement d'échange qui met en relation une communauté de 3 000 consultants partageant les mêmes passions et valeurs. En tant que société de services, son rôle est double. Apside accompagne ses clients dans le déploiement de leurs projets numériques grâce à ses multiples talents aux compétences appropriées.

Avec 28 agences en France et à l'international, le groupe Apside est capable d'intervenir sur l'ensemble du cycle de vie d'un projet : du consulting au maintien opérationnel en passant par le développement informatique et industriel.

Dans une ère de digitalisation et dans un contexte de mondialisation, Apside s'associe à la stratégie de ses clients pour les accompagner dans leur transformation, tout en soutenant leur performance. Proposant plusieurs niveaux d'offres allant du conseil à la réalisation de projets externalisés, Apside se positionne comme le partenaire des plus grandes et innovantes entreprises.

La vision du groupe est de porter au plus haut les valeurs sociétales, jusque dans la stratégie de l'entreprise, définie en 4 axes :

- ▶ **GAGNER DES PARTS DE MARCHÉ**
- ▶ **SE DÉVELOPPER À L'INTERNATIONAL**
- ▶ **ÊTRE UN ACTEUR DU DIGITAL**
- ▶ **ÊTRE UNE ENTREPRISE ENGAGÉE**

Être expert dans nos métiers n'est pas suffisant. Apside entend être l'acteur d'une nouvelle forme de société soucieuse de l'environnement, de l'altérité, de l'épanouissement individuel, appuyée par une gouvernance inclusive & entrepreneuriale ; c'est notre définition de **l'entreprise engagée**.



ENGAGEMENT SOCIÉTAL ET NUMÉRIQUE
La vision d'une ESN singulière et résiliente

Notre mission //

Mettre en œuvre l'Intelligence collaborative

Nos valeurs //

Proximité, Engagement, Professionnalisme
Vélocité, Humanité et Audace

Politique RSE

Le groupe a établi ses priorités RSE pour 2022 – 2025 en les formalisant au travers de 3 axes, et 7 engagements, pour faire d'Apside :

POLITIQUE RSE



UN EMPLOYEUR ENGAGÉ

1. Accompagner les Apsidiens dans le développement de leur carrière
2. Agir pour le bien-être et l'épanouissement des Apsidiens
3. Favoriser l'inclusion et la diversité



UN ACTEUR RESPONSABLE DU DIGITAL ET DE L'INNOVATION

4. Assurer l'excellence opérationnelle
5. Accompagner nos clients dans leur transformation responsable



UNE ENTREPRISE DURABLE

6. Limiter les impacts environnementaux du numérique
7. Réduire notre empreinte carbone

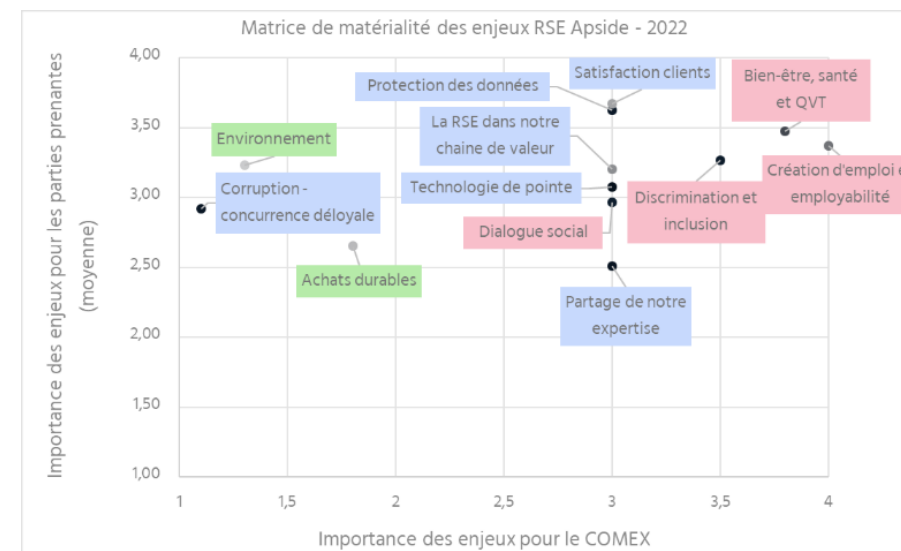
Cette politique RSE a été souhaitée ambitieuse, pour être à la hauteur des enjeux propres à Apside et pour répondre au mieux aux attentes de nos parties prenantes. Nos valeurs, ancrées dans l'ADN de l'entreprise, sont retranscrites dans les volets sociaux et environnementaux, et portées sur **l'ensemble de nos activités** pour être déclinées chez nos clients et partenaires.

Pour établir cette politique, le groupe s'est basé sur les référentiels suivants pour établir ses enjeux sociétaux, sociaux et environnementaux :

- Les 7 questions centrales de l'**ISO 26000**
- Les 17 **Objectifs du Développement Durable**
- Les 10 Principes du **Global Compact**

Fin 2021, le groupe a formalisé ses principaux enjeux, qui ont ensuite été priorisés en terme d'importance par l'équipe dirigeante du groupe, et les principales parties prenantes, à savoir les Apsidiens, les clients et les investisseurs. Cela a donné lieu à une matrice de matérialité, outil présenté ci-dessous.

MATRICE DE MATERIALITE D'APSIDE DE 2022 :



Pour établir cette matrice, les enjeux ont été priorisés sur une échelle de 1 (enjeu peu prioritaire) à 4 (enjeu très prioritaire), et déclinés en trois catégories : **social**, **technique et business**, et **environnemental**.

Cette analyse met en évidence la convergence des priorisations des enjeux sociaux entre Apside et les parties prenantes, valeurs historiques du groupe, tout comme l'excellence opérationnelle, traduite par la satisfaction des clients, et la protection des données. Les enjeux environnementaux s'avèrent être une attente forte des parties prenantes.

Gouvernance

La politique et la stratégie RSE sont placées sous l'autorité du Secrétaire Général d'Apside, rattaché à l'équipe de Direction, dont dépend une équipe RSE dédiée au pilotage et au déploiement de la stratégie RSE.

L'équipe RSE est en charge de :

- Elaborer avec la Direction la stratégie RSE du groupe
- Définir avec la Direction les indicateurs permettant de mesurer les actions réalisées
- Piloter les actions RSE en lien avec les différentes agences, les services support et les fournisseurs
- Répondre aux évaluations demandées par nos clients et actionnaires (reporting extra financiers)
- Communiquer sur les actions RSE d'Apside avec l'ensemble des parties prenantes d'Apside
- Réaliser une veille réglementaire autour du Développement Durable

Afin d'intégrer au mieux les enjeux développement durable d'Apside au sein de ses différentes agences, Apside a mis en place un réseau d'Ambassadeurs RSE visant à impliquer le plus possible tous les Apsidiens dans la dynamique de changement, et à favoriser pleinement les prises d'initiatives RSE locales.

La politique RSE, en tant que partie intégrante de la stratégie d'entreprise, est l'objet d'un comité de pilotage trimestriel entre le Comité Exécutif et l'équipe RSE.

Evaluation RSE

Chaque année, Apside est évaluée par EcoVadis, leader mondial dans l'évaluation des pratiques RSE.

En 2022, Apside a reçu la note de 62/100 (médaille d'argent), soit une progression de 4 points par rapport à 2021.



NOTES ISSUES DE L'ÉVALUATION 2022 PORTANT SUR LES INFORMATIONS DE 2021 :



Mobilisation des Apsidiens

Charte RSE

Apside formalise ses engagements au travers d'une **Charte RSE**, disponible sur l'intranet de la société. Cette charte exhorte tous les Apsidiens à respecter les engagements d'Apside en matière :

Respect de l'environnement

Santé et sécurité

Ethique des affaires

Respect de l'autre

Discrimination

Confidentialité des données



Semaine Européenne du Développement Durable

De plus, le groupe mène des opérations récurrentes pour sensibiliser les Apsidiens aux enjeux du développement durable et les mobiliser sur des causes solidaires.

Par exemple, Apside organise depuis 2021 la **Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD)**. Pendant cette période, de nombreuses actions sont proposées :

Le programme de la SEDD Apside 2022 :

- Défis Durables : le challenge qui mobilise les Apsidiens à relever une dizaine de défis pour réduire leur impact environnemental au quotidien
- Fresques du climat et du numérique
- Mise à disposition de protections périodiques
- Don du sang
- Bibliothèque partagée sur le thème du développement durable
- ... Et encore plein d'autres actions !



RESPECT DES DROITS DE L'HOMME



DROITS DE L'HOMME

- 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

8

TRAVAIL DÉCENT
ET CROISSANCE
ÉCONOMIQUE



La société Apside a toujours agi dans le plus grand respect des droits de l'Homme et adhère de façon naturelle aux principes de la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948)** et la **Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne (2000)**.

Aucune violation à ces droits fondamentaux n'est tolérée.

Dans une démarche de suivi et de contrôle, un ensemble d'indicateurs relatifs aux thématiques des Droits de l'Homme est désormais répertorié **afin de nous assurer d'année en année du bon respect de ces principes.**

Parmi eux, le nombre de plaintes de harcèlement au bureau, le nombre de plaintes relatives à des traitements inégaux pour cause de discrimination ou encore le nombre de plaintes de recours au travail des enfants, étant souligné que dans ses 45 ans d'existence, Apside n'a relevé aucune plainte ou remarque à ces titres.

En plus du droit d'accès permanent à la Direction Générale formalisé dans le livret d'accueil, le Secrétaire Général, représentant de la Direction en charge des sujets RSE, peut être saisi à tout moment tant par les collaborateurs que clients et tiers au groupe Apside sur des interrogations ou manquements éventuels, au moyen d'adresses mail spécifiques. Les procédures de remontées d'alerte sont spécifiées dans le guide du nouvel arrivant et dans les clauses contractuelles avec nos clients et fournisseurs.



PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

4 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

6 Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi

Formation & développement des compétences

Entreprise Apprenante

L'évolution et l'employabilité des collaborateurs est au cœur de nos préoccupations. Nous accordons une grande importance à la pérennisation et au développement des compétences, savoir-être et savoir-faire, détenues par l'ensemble des salariés. Apside a lancé fin 2018 **l'Academy by Apside**, la **solution de formation par et pour les Apsidiens** qui fait d'Apside une organisation apprenante.



La lettre de mission de l'Academy répond à 4 grands objectifs :

FIDÉLISER

Former et apprendre à former pour accompagner les Apsidiens et lutter contre les départs.

CAPITALISER

Aider au partage, à la collaboration et au transfert du savoir entre les Apsidiens.

INDUSTRIALISER

Faciliter l'accès à la formation et assurer en interne les sessions au profit des Apsidiens.

DÉVELOPPER

Suivre et développer les compétences des Apsidiens.

En 2022, l'Academy by Apside, c'est :

- ✓ 5005h de formation au premier semestre
- ✓ 7 formateurs
- ✓ Un catalogue de 190 modules et 20 parcours
- ✓ Une plateforme e-learning
- ✓ Un organisme de formation certifié Qualiopi
- ✓ Un [podcast](#) et une [chaîne YouTube](#)
- ✓ Des lives formatifs : Café tech, Universités d'été, conférences ...
- ✓ Des offres de services : création et accompagnement à la création de contenus digitaux (formation, onboarding ...), conseil en digitalisation de formation, accompagnement à la mise en place d'une académie digitale, formation de formateurs ...

Expérience collaborateur

Apside a orienté sa politique RH autour de l'expérience collaborateur, et notamment sur l'accompagnement au développement des carrières de chaque Apsidien. Pour cela, le processus de vie de l'Apsidien s'articule sur les temps forts suivants :

1. Processus de **recrutement**
2. **Parcours d'intégration** : en agence et en format digital (cf. paragraphe ci-dessous)
3. **Validation de la période d'essai**
4. **Suivi de mission trimestriel**
5. **Entretien d'évaluation annuel** : retour sur la performance individuelle.
6. **Entretien professionnel** tous les 2 ans : échange sur la carrière de l'Apsidien, aspirations professionnelles, formations. A partir de 2023, ces entretiens seront refondus et deviendront annuels, afin d'être un vrai outil de pilotage des carrières.
7. **Parcours d'offboarding** : pour les Apsidiens qui aspirent à d'autres horizons, Apside prend le temps de soigner leur départ et de prendre leur retour d'expérience.

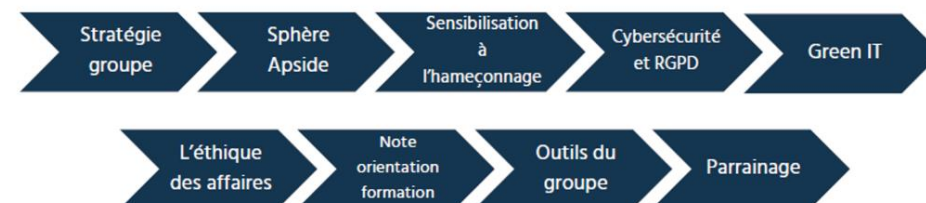
Pour que ce processus puisse être décliné de la manière la plus optimale dans chaque agence, **le Groupe a restructuré l'ensemble de ses fonctions RH en 2022** et a créé de nouvelles fonctions autour de l'expérience collaborateur.

De plus, le groupe travaille à la définition de parcours métiers afin que chaque Apsidien puisse se projeter dans les perspectives d'évolution qui sont proposées par le Groupe.

Parcours d'intégration digital //

Apside a mis en place un parcours d'intégration pour chaque nouvel arrivant basé en deux temps :

- ▶ L'intégration au sein de l'agence par l'équipe en charge
- ▶ Un **parcours d'onboarding digital** obligatoire, disponible sur la plateforme de l'Academy, qui comprend les modules suivants :



Cet onboarding est l'occasion de partager les valeurs du groupe avec les nouveaux arrivants, et de les sensibiliser dès leurs premiers moments chez Apside aux enjeux de développement durable.



Bien-être et qualité de vie au travail

Conditions de travail

Management //

Portée au plus haut dans les valeurs du groupe, la **bienveillance est la qualité première du management chez Apside**. Chaque manager se doit d'être à l'écoute de ses équipes, et de favoriser un environnement sain et épanouissant.

Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs à traverser la crise COVID, l'ensemble des équipes de management ont été formées en février 2021 sur le thème : « Adopter la bonne posture managériale dans un contexte de changement, de transformation ou de crise ».

Pour 2023, le Groupe prévoit de former les managers sur des thématiques suivantes :

- Manager une équipe, renforcer sa légitimité et renforcer la performance collective
- Booster sa performance créative et ses capacités d'innovation
- La communication non violente



Télétravail //

Le COVID a bousculé nos habitudes de travail notamment avec la massification du télétravail. Plus de 75% des Apsidiens étaient favorables fin 2020 pour maintenir le télétravail en dehors de périodes de crise sanitaire. En effet, cela a accru la qualité de vie et l'équilibre entre la vie pro et perso pour un grand nombre. **Apside a pris la décision de structurer le télétravail en signant un Accord télétravail (entré en vigueur le 1^{er} février 2021) avec l'aide de représentants de chaque entité et métier de l'entreprise.**

Désormais, chaque salarié a la possibilité de télétravailler (si son poste le permet), hors contexte de crise sanitaire. Les journées de télétravail font également l'objet d'indemnisations.

Le déploiement de cet Accord a été accompagné d'une sensibilisation obligatoire des salariés aux postures à adopter en télétravail. Le module de sensibilisation aborde les thèmes suivants :

- Ergonomie de l'espace de travail
- Respect de l'équilibre vie professionnelle / vie privée et droit à la déconnexion
- Mesures pour se prémunir de l'isolement social



Enquêtes de satisfaction

Le groupe s'efforce de répondre aux attentes de ses collaborateurs en matière d'amélioration des conditions de travail. Pour ce faire, Apside met en place des suivis trimestriels individuels et, depuis 2006, **des enquêtes de satisfaction annuelles et anonymes**.

Pour l'édition 2021, les thèmes ont été abordés en cohérence avec la transformation du groupe, à savoir :

- Intégration
- Mission
- Management
- Carrière et formation
- RSE
- Transformation du groupe et communication

Un focus est fait chaque année sur l'axe RSE, pour évaluer la connaissance des Apsidiens de la politique RSE du groupe, et connaître les aspirations de chacun dans la contribution à la démarche.

ENQUÊTE DE SATISFACTION

— Année 2021



90%
des salariés **sont satisfaits**
ou **très satisfaits** de
collaborer avec Apside 😊

MARCHÉ

- Intérêt missions/projets
- Climat social
- Dynamique de développement

APSIDE

CONFRÈRES



RSE



SUIVI PAR LE MANAGER



AXES D'AMÉLIORATION

- Gestion de carrière et perspectives professionnelles
- Reconnaissance
- Canaux de communication



Diversité et lutte contre les discriminations



Politique handicap

Apsid'EA, l'Entreprise Adaptée d'Apside //

Apside a créé en 2019 une filiale dédiée à l'accompagnement et l'insertion des personnes en situation de handicap **Apsid'EA (Entreprise Adaptée)** dont l'objectif est de recruter des talents atypiques sur nos cœurs de métiers.



Ces nouveaux collaborateurs bénéficiaires d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) pourront compter sur l'équipe Santé au Travail d'Apsid'EA afin de les accompagner dans leur insertion et leurs évolutions professionnelles.

La mission handicap et politique handicap //

En complément de cette filiale, Apside a mis en place une **Mission Handicap**, animée par un réseau de **Référents Handicap** présents sur tout le territoire. Leur mission est soutenue par une **Politique Handicap** détaillant les moyens mis en œuvre pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Cette politique repose sur 5 engagements :

- **Le recrutement pour tous** : un processus de recrutement adapté avec une formation pour l'ensemble de nos chargées recrutement afin d'être en capacité de s'adapter au candidat
- **La formation pour tous** : gratuite et illimitée pour les personnes en situation de handicap

• **Le maintien à l'emploi** : un plan de reconversion en interne, des partenariats Cap Emploi et AFPA mais aussi des immersions métiers

• **La sensibilisation et la communication** : en tant qu'entreprise apprenante, notre vocation est de transmettre une sensibilisation adaptée avec les référents identifiés dans le groupe aux profils variés (RH, administratif, responsable, commercial)

• **Le recours aux ESAT et au secteur adapté et protégé pour les dépenses structurelles et fonctionnelles**

Ces engagements ont été consolidés en 2021 par la signature d'un **Accord d'entreprise pour l'ensemble du Groupe**, signé avec les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et les partenaires sociaux du groupe.

Les équipes d'Apsid'EA étaient présentes au lancement en cette fin d'année du mouvement « **J'agis pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans les métiers du numérique** » porté par THalents digital !

En présence de Geneviève Darrieussecq, Ministre déléguée chargée des Personnes Handicapées, de Christophe Roth, Président de l'AGEFIPH et de nombreux autres acteurs du monde du handicap, **Apside a signé le manifeste « J'agis »**.



CDD Tremplin : un exemple d'inclusion dans le secteur aéronautique //

Début avril 2022, Apside, Apsid'EA et Follow your Collab ont lancé la première session du CDD Tremplin : l'objectif ? **Former et intégrer 3 personnes en situation de handicap au sein des effectifs Apside chez Airbus Helicopters.**

Le CDD tremplin est un dispositif mis en place par l'état depuis 2019, destiné à favoriser et augmenter l'inclusion professionnelle. Apside s'est approprié le concept, souhaitant être précurseur dans le milieu aéronautique.

L'ASCENSION DU CDD TREMPLIN



Pour cette première session, près d'une quinzaine de collaborateurs, formateurs et tuteurs ont travaillé sur la montée en compétences de ces nouveaux talents au métier de préparateur méthodes. Leur formation a duré 4 mois, entre les temps de formation, d'accompagnement et d'évaluation des compétences des apprenants. Ces nouveaux Apsidiens ont depuis été intégrées à leurs équipes respectives, toujours accompagnés par leurs tuteurs.

Le Challenge Streetco //

Trois semaines de challenge pour que **les Apsidiens signalent un maximum d'obstacles et contraintes d'accessibilité sur la voie publique.**

Pour l'édition 2022, ce sont 550 obstacles et 700 lieux accessibles ont été identifiés pendant ces 3 semaines. Mais Streetco c'est aussi :

- 57 kilomètres parcourus ;
- 155 000 points remportés ;
- 310 connexions !

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) //

Chaque année, Apside organise pour la SEEPH un grand nombre d'événements pour sensibiliser les Apsidiens au handicap. L'édition 2022, qui s'est tenue du 14 au 18 novembre, avait pour mot d'ordre **l'INNOVATION !**

LE PROGRAMME DE LA SEEPH 2022 :

ENTREPRISE ENGAGÉE LA SEEPH 2022 CHEZ APSIDE



Cette année le thème de est celui de l'Innovation et **notamment l'e-inclusion !**

> Lundi 14 novembre	> Mardi 15 novembre	> Mercredi 16 novembre	> Jeudi 17 novembre	> Vendredi 18 novembre
Groupe Talk Event : Conférence inspirante de TechLab AFP : « Quand le handicap inspire l'innovation » avec Estelle PEYBARD , chercheuse associée à l'école Polytechnique et Responsable du TechLab APF France Handicap	Groupe Talk Event : Conférence exceptionnelle sur « l'innovation dans les technologies d'assistance » avec Gérard UZAN , Président de l'IFTRAH	Groupe Talk Event : La troupe théâtrale « Acteurs et cie » sera présente au siège et via Teams pour nous présenter ses saynètes « Le handicap au travail : tous acteurs ! »	Groupe Talk Event : Conférence inspirante « Démonstration de l'innovation sociale », présentée par Marie-Claire DOMINGOS , Nathalie GERRIER et Danier FRICOT .	Groupe Talk Event : Rémi, Caroline, Monica et Grégory , nos Apsidiens parisiens et lyonnais, s'associent pour nous présenter leur projet de startups inclusives !

Vie Apsidienne

> SOYEZ ACTEUR DE LA SEEPH !

Egalité Femmes/Hommes

Cette année, Apside poursuit ses efforts en matière d'égalité femmes/hommes, et pour encourager les femmes à s'orienter dans les métiers de la tech.

Le Groupe est notamment signataire du [Manifeste pour la Reconversion des Femmes dans les Métiers du Numérique](#) et a pris des engagements concrets :

- Élargir nos critères de recrutement
- Valoriser tous types de parcours professionnels
- Recruter des profils de tout âge
- Mettre en place des actions et des dispositifs d'accompagnement
- Mettre en place les ressources et les actions de formation nécessaires
- Former nos salarié.e.s aux pratiques favorisant l'inclusion et l'égalité Femmes/Hommes

MANIFESTE

#ReconversionFemmesNum

Accroître la présence
des femmes dans les métiers
du numérique

Cet engagement a permis de faire progresser le groupe (périmètre France) dans son **index d'égalité Femmes/Hommes de 79/100 en 2019 à 94/100 en 2021**.

Initiatives solidaires

Apside encourage vivement les initiatives solidaires portées par les Apsidiens. Ainsi, de nombreuses initiatives voient le jour partout dans le groupe, comme par exemple :

Mécénat de compétences //

Et comme belle initiative, nous celle portée par le Lab de l'agence de Lyon ! Résolument engagé dans l'innovation, le Lab propose un accompagnement sous forme de mécénat de compétences à des associations. Depuis 2020, année de lancement du Lab, ce sont plus de 14 beaux projets qui ont vu le jour !

Et parmi les belles collaborations, il y a celle avec le **H'UP Entrepreneurs, qui accompagne les entrepreneurs en situation de handicap dans leur réussite**. Pendant cette première année de collaboration, le Lab a accompagné Djebri ALOUI, expert en accessibilité numérique et fondateur d'INOLIB en apportant son expertise technique ; cadrage du besoin, identification des fonctionnalités, architecture technique et développements.



Autre beau projet abouti, celui pour l'association **Enfance et Partage** : la création et le développement d'une plateforme de gestion et de suivi d'appels en temps réel pour les N° verts de l'association. Les collaborateurs ayant pu intervenir sur ce projet sont heureux et fiers d'avoir contribué à cet outil précieux pour l'organisation qui a pour but de protéger les enfants des violences physiques, psychologiques ou sexuelles et de surcroit en cette période de crise sanitaire.

Opération Grand Froid 2021 //

L'Opération Grand Froid, qu'est-ce que c'est ?

- ▶ Une collecte de vêtements et de jouets au profit d'associations, pour offrir un Noël aux personnes qui en ont besoin.
- ▶ Un challenge inter agence : à gagner : la coupe de la solidarité imprimée en 3D par les Apsidiens d'Aix !

Chaque année depuis 2019, cette opération court sur le mois de décembre, et se termine juste avant Noël. Pour l'édition 2021, c'est plus de **500kg de dons qui ont été collectés** !



LES DONs DE L'AGENCE D'AIX,
GRANDE GAGNANTE DE
L'OPÉRATION GRAND FROID 2021,
ET LA COUPE IMPRIMÉE EN 3D PAR
LES AIXOIS ÉGALEMENT !

Maraudes //

Certaines agences, comme celle de Boulogne, ont poursuivi l'Opération Grand Froid en organisant des maraudes pendant tout l'hiver.

Le bilan des maraudes à Boulogne :

- Vêtements chauds et couvertures distribués à une vingtaine de personnes dans le besoin 🏠🧥
- Environ 400 repas préparés et distribués 🍴👤

Courses solidaires //

Les Apsidiens les plus sportifs s'engagent fréquemment en participant à des courses solidaires !

La dernière en date, c'est la course Paris Versailles en septembre 2022, qui a rassemblé une douzaine d'Apsidiens sur les 16km du parcours ! L'ADN d'Apside fait que le groupe a toujours été engagé pour les autres en mettant en avant les initiatives solidaires. Cette année, Apside a décidé de soutenir les **Apprentis d'Auteuil en offrant une centaine de cartables pour les enfants dans le besoin** en cette période de rentrée des classes !



PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

ENVIRONNEMENT

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à 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

La protection environnementale est un enjeu quotidien mené par tous et chaque initiative favorise la mise en place de solutions durables. Fort de ce constat, le Groupe Apside a adopté une politique environnementale qui a pour objectif de préserver nos ressources et de limiter notre empreinte.

Empreinte carbone

Bilan carbone //



Apside a réalisé un **bilan carbone sur l'année 2020** à l'échelle du groupe, dans le but d'évaluer son impact environnemental et de piloter un plan d'action de réduction des émissions. Afin d'avoir une analyse la plus fine possible et de pouvoir réduire au mieux nos émissions, les **3 scopes d'émission ont été pris en compte**, tels que définis par l'ADEME (seulement les 2 premiers scopes sont obligatoires, mais c'est dans le 3^e que réside la majeure partie des émissions pour une entreprise de service).

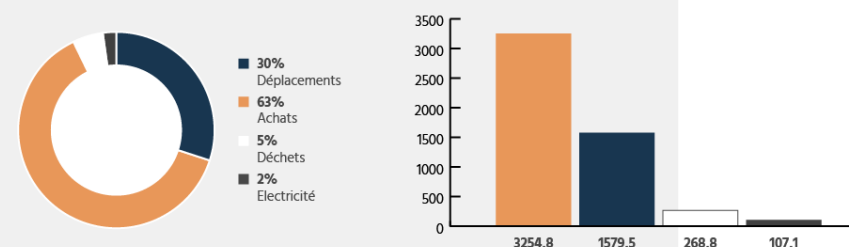
Ci-dessous la synthèse des résultats de l'ensemble des postes d'émission regroupés en 4 catégories (le détail par poste d'émission est dans le tableau en bas de page).

Les résultats du bilan carbone ont été déposés sur le site de l'ADEME et sur le site du CDP.



Synthèse BILAN CARBONE 2020

5210 tonnes de CO2 émises au total pour une moyenne de 1,92 tonne par salarié



> Des actions d'ores et déjà mises en place pour réduire notre empreinte !

DETAIL DES EMISSIONS 2020 EXPRIMEES EN TONNES DE CO2 EQUIVALENT (TEQ CO2) :

Scope	Scope 1	Scope 2	Scope 3					
Poste d'émission	Emissions flotte auto	Consommation électricité	Achats biens services	Immobilisation des biens	Déchets	Déplacements professionnels	Déplacements domicile-travail	Total / Moyenne
Total	54,5	107,1	2 929,6	325,2	268,8	37,1	1 487,9	5210,1
Moyenne / employé	0,020	0,039	1,080	0,120	0,099	0,014	0,548	1,920

Trajectoire bas carbone //

Nos objectifs de réduction de notre empreinte carbone à horizon 2030 :

60% sur les scopes 1 et 2

30% sur le scope 3

Les priorités d'actions par scope pour 2022-2025 pour atteindre ces objectifs :

Scope 1 :

- ▶ **Flotte véhicules** : Changement progressif de la flotte pour des véhicules hybrides.
- ▶ **Eco conduite** : Formation des commerciaux à la conduite éco responsable.

Scope 2 :

- ▶ **Energies renouvelables** pour tous les sites français éligibles depuis 2021.
- ▶ **Plan de sobriété énergétique** :
 - Chantiers d'optimisation énergétique de nos équipements les plus consommateurs (chauffages, détecteurs de mouvement).
 - Projet de migration en 2023 de nos données (actuellement hébergées dans nos propres data centers) dans un cloud optimisé.
- ▶ **Sensibilisation** des Apsidiens aux éco gestes. Organisation de Fresques du Climat et du Numérique, des ateliers ludiques et collaboratifs qui donnent des clés pour réduire son impact environnemental au quotidien.

Scope 3 :

Achats : Mise en place de critères sur les émissions carbone à la sélection des fournisseurs. En 2021, Apside a établi des partenariats avec des fournisseurs et prestataires engagés dans la transition écologique, pour les goodies (voir Achats responsables) et pour l'énergie (voir Consommation d'énergie). En 2022 les efforts ont été mis sur la digitalisation des process (voir section « Déchets » ci-dessous).

▶ **Déplacements domicile – travail :**

- L'Accord Télétravail offre la possibilité aux Apsidiens qui le souhaitent de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine selon les profils, réduisant d'autant les déplacements domicile – travail.
- Pour 2023, le groupe étudie la mise en place d'avantages concernant la mobilité durable.

▶ **Déplacements professionnels (hors scope 1) :**

- Notre politique de voyage interdit les voyages en avion pour les trajets qui peuvent être réalisés en moins de 3h de train.
- Les réunions en visio sont privilégiées pour les réunions intersites.

▶ **Déchets :**

- Le tri sélectif a été instauré sur tous les sites Apside français depuis 2021 avec une ESAT.
- Dans une démarche « zéro papier », Apside a lancé en 2022 des projets de digitalisation, notamment sur les fiches de paie, les factures fournisseurs, et les courriers (déploiement à la France en 2023).

Numérique responsable

Politique de Numérique responsable

En tant qu'ESN, le Groupe Apside a des enjeux forts liés au **numérique responsable**, afin **de limiter au maximum l'impact environnemental de nos activités**, et d'intégrer nos parties prenantes à la démarche.

Dans l'esprit collectif, le numérique est un secteur qui paraît immatériel. Or, derrière toutes les notions de « cloud » ou « digitalisation » se cachent des ressources matérielles (serveurs, infrastructures réseaux, terminaux numériques), dont la fabrication, l'utilisation et la fin de vie ont un impact important sur l'environnement.

Notre démarche de numérique responsable est déclinée en 3 axes pour lesquels Apside œuvre depuis 2021, avec des objectifs à horizon 2025 :

> Réduire notre impact
Réduire l'impact environnemental de nos équipements et outils internes

> Engager les Apsidiens
Sensibiliser tous les Apsidiens aux impacts du numérique et aux éco gestes à adopter

> Structurer notre démarche
Se définir des objectifs et piloter la démarche Green IT



RÉALISATIONS 2021 - 2022

Digitalisation de nos process (fiches de paie et factures fournisseurs)

Don de nos équipements IT plus utilisés

Sensibilisation aux impacts environnementaux du numérique obligatoire pour tous les Apsidiens

Semaine du Numérique Responsable (ateliers de sensibilisation, opérations de collectes, conférences etc...)

Signature du Planet Tech Care



OBJECTIFS 2023 - 2025

Flotte de téléphones mobiles remplacée par un dispositif BYOD

Allongement de la durée de vie des équipements

Hébergement de nos données dans un cloud optimisé

Réduction de l'empreinte carbone du site internet Apside

Développement des Fresques du Numérique, et formation d'animateurs internes
Création d'une offre pour nos clients

Maintien de la Semaine du Numérique Responsable chaque mois de mars

Obtention d'un Label Numérique Responsable



Sensibilisation des Apsidiens

Formation Green IT //

En 2022, le Groupe a organisé une **sensibilisation massive** de ses collaborateurs sur les enjeux environnementaux du numérique. Nous avons ainsi créé **un module d'e-learning sur notre plateforme Academy by Apside afin de sensibiliser l'ensemble des Apsidiens aux pratiques Green IT**. Cette sensibilisation a également été intégrée au parcours d'intégration digitalisé, obligatoire pour tous les nouveaux arrivants.

EXTRAIT DE LA SENSIBILISATION GREEN IT SUR LA PLATEFORME DE L'ACADEMY :

The screenshot displays the Academy by Apside interface. On the left, a sidebar shows the course title 'Green IT : premiers pas dans la démarche' under 'Digital Learning'. The main content area shows a video player with the same title, a progress bar at 33%, and a list of learning objectives: 'Définir ce qu'est le Green IT' and 'Identifier les causes des impacts environnementaux liés au numérique'. The interface includes search bars, filters, and a play button.

Eco gestes numériques //

La campagne de sensibilisation aux éco gestes numériques, affichés sur tous les écrans d'accueil des agences, et dans le guide d'accueil :

LES ÉCO GESTES

1. ALLÉGER LES FICHIERS

- Redimensionner les images
- Compresser les fichiers
- Privilégier le partage de fichiers dans les outils collaboratifs (cloud) plutôt que par mail

LES ÉCO GESTES

2. ÉTEINDRE ET DÉBRANCHER SES ÉQUIPEMENTS

- Éteindre et débrancher ordinateur, téléphone, écran, imprimante...
- Utiliser une multiprise à interrupteur pour éteindre les équipements plus facilement

LES ÉCO GESTES

3. LIMITER ET OPTIMISER LES IMPRESSIONS

- N'imprimer que si nécessaire
- Imprimer en recto / verso et en nuance de gris

LES ÉCO GESTES

4. SUPPRIMER LES DONNÉES INUTILES

- Supprimer les fichiers obsolètes, vider sa corbeille
- Vider régulièrement sa boîte mail
- Se désabonner des spams, newsletters non lues

LES ÉCO GESTES

5. OPTIMISER SA NAVIGATION WEB

- Optimiser ses requêtes avec l'utilisation de mots-clés
- Consulter son historique et enregistrer dans les favoris ses sites préférés pour y accéder plus rapidement
- Préférer un navigateur moins énergivore (éviter les métamoteurs)

LES ÉCO GESTES

6. LIMITER LES FLUX DE DONNÉES

- Limiter le streaming vidéo, diminuer la qualité
- Éteindre les caméras lors de visioconférences et limiter l'envoi de mail pour privilégier les outils collaboratifs (chats)
- Installer un bloqueur de publicités



Fresques du Climat et du Numérique //

Chez Apside, nous sommes de fervents défenseurs des Fresques !

Les Fresques sont des ateliers de 3h ludiques et collaboratifs, **pour se sensibiliser au réchauffement climatique pour la première, et aux impacts du numérique sur l'environnement pour la deuxième.**



De nombreuses fresques sont organisées depuis novembre 2021 à travers le groupe, et souhaite en faire bénéficier également ses partenaires au travers d'une [offre dédiée](#). Apside accompagne tous les Apsidiens qui souhaitent devenir animateur des Fresques à leur tour en prenant en charge la formation dédiée.



Semaine du numérique responsable //

Apside a organisé du 14 au 18 mars une semaine dédiée au Numérique Responsable.

Pour cette première édition, l'objectif fut de sensibiliser les Apsidiens et de mener des opérations visant à réduire l'empreinte du numérique sur l'environnement.

Différentes actions ont été mises en place par les agences Apside :

- Des collectes de téléphones et petits matériel IT des Apsidiens en vue de les donner ou les recycler
- Des dons du matériel IT d'Apside à diverses associations
- Un challenge de nettoyage des boîtes mails entre plusieurs agences
- La sensibilisation obligatoire pour tous les salariés sur les impacts environnementaux du numérique via l'Academy by Apside

Pour clore cette semaine, Apside a fait un don à l'association **Cyber World CleanUp Day**, organisatrice de la journée mondiale du nettoyage numérique !

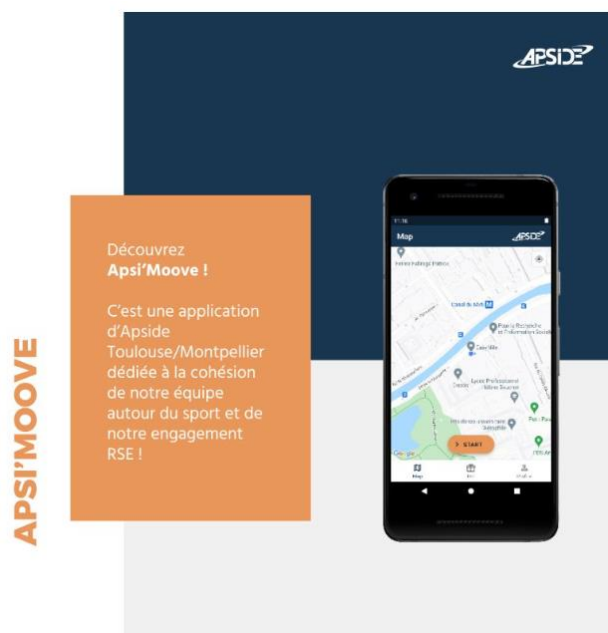


Eco conception de services numériques

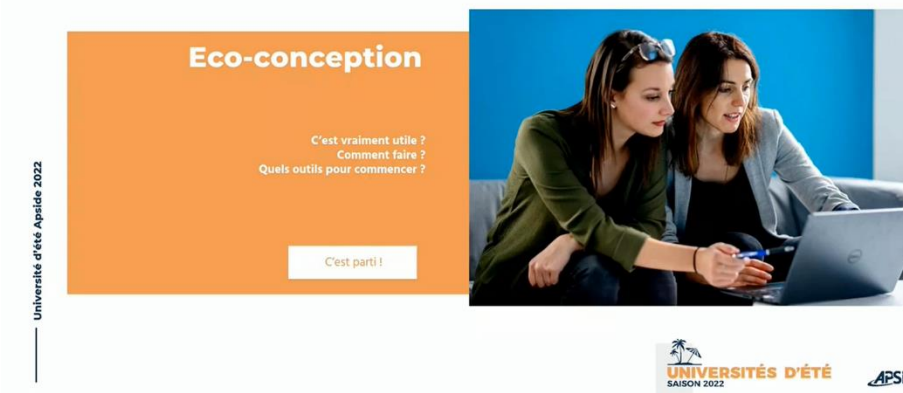
En tant que fournisseur de services numériques, Apside a une responsabilité vis-à-vis de ses parties prenantes, et particulièrement ses clients, pour **les accompagner eux même dans leur transformation responsable**, et notamment sur **des services numériques éco conçus, c'est-à-dire dont l'impact sur l'environnement a été maîtrisé**.

En 2022, Apside s'est engagé dans ce sujet au travers de plusieurs initiatives :

- Apsi'Moove : l'application sportive éco conçue par le Lab de Toulouse
- Un live pendant les universités d'été 2022 : le B.A BA sur l'éco conception
- L'audit du site internet d'Apside, qui a permis d'identifier des axes d'amélioration prévus pour 2023



PRESENTATION DU SUJET



Consommation des ressources et gestion des déchets

Consommation d'énergie

Energies renouvelables //

Depuis le 1er janvier 2021, **tous les sites Apside français éligibles sont alimentés en électricité renouvelable** par Plüm Energies. Créé en 2016, Plüm énergie est un fournisseur d'énergies renouvelables proposant un approvisionnement issu de productions françaises, engagées et solidaires. Reconnue « Entreprise Sociale et Solidaire » par le Ministère de la Transition Écologique, la mission de Plüm est d'accélérer la transition énergétique en France. En offrant à ses clients une énergie 100% renouvelable et 100% locale aux tarifs réglementés et en s'engageant à réduire leur consommation, Plüm donne à chacun les moyens d'agir à son échelle en faveur de la transition énergétique.

Plüm est engagée pour la transition écologique, mais aussi **pour la décroissance énergétique**. En effet, chaque euro économisé est crédité sur une cagnotte qui peut être utilisée pour réduire sa prochaine facture, être reversée à une association, ou bien investie dans l'énergie renouvelable française.



Plan de sobriété //

Dans le cadre de la crise énergétique qui sévit, Apside prend des mesures pour réduire sa consommation de 10% d'ici 2024. Cet objectif est défini dans le Plan de Sobriété gouvernemental, pour lequel Apside s'est [engagée publiquement](#).

Ce plan est établi selon les axes suivants :

Electricité

- Projet de migration en 2023 de nos données hébergées dans nos data centers dans le cloud optimisé.
- Limitation du chauffage à 19 °C en hiver pour les pièces occupées et de 25°C en été pour la climatisation en été. Regroupement des équipements travaillant dans plusieurs open space pour optimiser le chauffage et l'éclairage.
- Optimisation des équipements pour les lumières et chauffage.
- Arrêt des écrans télé (accueil, salle de pause) en période de tension.

Carburant

- Changement progressif de la flotte de véhicules thermiques pour hybrides
- Formation des équipes commerciales à l'éco conduite

Sensibilisation

- Sensibilisation aux écogestes, fresques climat et numérique
- Communication des périodes de coupures d'électricité sur le réseau interne (via EcoWatt)
- Nomination d'un référent sobriété groupe

Gestion des déchets

Tri sélectif //

Depuis le 1^{er} septembre 2021, Apside a généralisé **une solution de tri sélectif sur l'ensemble de ses sites**. Cette solution englobe le tri des déchets papier/carton, plastique (bouteilles) et métal (cannettes), ainsi que les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) pour tout le matériel IT qui ne peut pas être donné à des associations ou collectivités dans le besoin. Ce partenariat est signé avec la société Elise, **entreprise du secteur adapté**, qui s'intègre dans l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et éloignés de l'emploi.

Zéro déchet //

Trier c'est bien, mais le meilleur déchet est celui qui n'existe pas !

En plus du tri sélectif, Apside s'inscrit dans une **démarche « zéro déchet »** afin de limiter encore plus son impact sur l'environnement. Cela s'est concrétisé avec **deux projets de dématérialisation début 2022** ; celui des fiches de paie de tous les salariés, et celui des factures de nos fournisseurs. Suivra pour 2023 la digitalisation de l'ensemble des processus administratifs. De plus, Apside encourage vivement les Apsidiens à réduire les impressions au travers des campagnes de sensibilisation et des écogestes.

Achats responsables

Le Groupe est bien conscient que pour réduire son impact son environnement, acheter mieux (circuits courts, matières premières « responsables », seconde main etc.) et consommer mieux (augmenter la durée de vie, acheter moins) sont des conditions requises, comme en témoignent les résultats du bilan carbone 2021 (les achats représentent 63% des émissions du groupe). En ce sens, Apside favorise des prestataires transparents qui s'investissent dans une démarche RSE et partagent nos valeurs.

A titre d'exemple, l'entreprise Panopli, entreprise française de **goodies écoresponsables, est devenu le fournisseur de goodies pour le groupe depuis fin 2021**. Leur mission est de proposer aux entreprises des goodies éco conçus et plus durables, réduisant ainsi le gaspillage, et en favorisant les circuits-courts, l'ensemble de leurs produits étant **fabriqués en France**. De plus, Panopli fait partie de l'initiative **1% for the Planet**, et reverse une partie de ses bénéfices à Green Ethiopia afin de financer la plantation d'arbres en Ethiopie. L'ensemble du catalogue sélectionné par Apside est composé de goodies permettant de réduire les déchets (tasse, écocup, totebag, boîte déjeuner ...), ce qui a déjà permis de supprimer les gobelets en plastique sur tous les sites Apside.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Anti-corruption et éthique des affaires

Les relations commerciales exercées par les Apsidiens sont basées sur des valeurs d'éthique et de transparence et **toute forme de corruption est formellement interdite**.

Apside s'engage à éviter les situations pouvant donner lieu à un conflit d'intérêt de la part de ses collaborateurs, c'est-à-dire toute situation au cours de laquelle les intérêts personnels du collaborateur rentreraient en conflits avec les intérêts du Groupe et de l'ensemble de ses clients.

En termes de loyauté des pratiques commerciales, Apside et ses collaborateurs s'engagent à fournir des informations exactes lors de la communication des prestations auprès du client.

Apside prévoit de définir le comportement attendu sur l'éthique des affaires pour chaque Apsidien, ainsi que ses partenaires, au travers d'un **Code de Conduite**. Celui-ci sera effectif pour le premier trimestre 2023.

Sensibilisation à l'éthique des affaires //

Les engagements RSE sont également abordés lors du parcours **d'intégration digitalisé** (cf. Expérience collaborateur) ; **tout nouvel arrivant est sensibilisé aux mesures d'éthiques en vigueur chez Apside** (respect de l'autre, anti discrimination, lutte contre la corruption, conflits d'intérêt, respect des principes de concurrence).

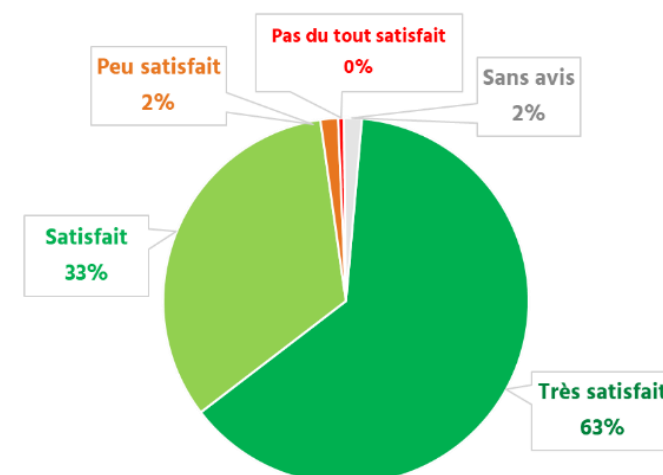
Enquête de satisfaction clients

La satisfaction de nos clients est un des 3 piliers de la politique qualité du groupe. Fort des certifications **ISO 9001 et EN 9100**, le groupe s'est doté d'un Système de Management de la Qualité (SMQ) efficient et répondant aux attentes de ses clients.

Dans le cadre de sa démarche qualité, Apside mène chaque année une **enquête de satisfaction auprès de l'ensemble de ses clients**. Cette enquête est une occasion d'être à leur écoute afin de répondre au mieux à leurs besoins, mais également de remonter des insatisfactions ou problématiques. Lors de la dernière enquête (décembre 2021), aucune plainte n'a été remontée concernant un sujet lié à l'éthique des affaires.

EXTRAIT DES RESULTATS DE L'ENQUETE CLIENTS 2021 :

Êtes-vous satisfait(e) de collaborer avec Apside ?



INDICATEURS DE PERFORMANCE

Thème	Indicateur	Périmètre	2020	2021	2022
Violation des Droits de l'Homme	Pénalités encourues (inspection du travail, CNIL)	Groupe	0	0	Au 5/12/2022 : 0
Violation des Droits de l'Homme	Nombre de réclamations émises par les salariés et non-conformité (CHSCT, Direction)	Groupe	0	0	Au 5/12/2022 : 0
Liberté d'association	Nombre de réunions CSE/an	France	1 réunion par mois par CSE (ou tous les 2 mois selon les effectifs des sites)	1 réunion par mois par CSE (ou tous les 2 mois selon les effectifs des sites)	1 réunion par mois par CSE (ou tous les 2 mois selon les effectifs des sites)
Formation	Taux de salariés formés sur l'année	Groupe	33%	38%	Indicateur disponible en 2023 Objectif : >33%
Formation	Budget alloué selon la masse salariale	Groupe	0,50%	0,60%	Indicateur disponible en 2023 Objectif : 1%
Satisfaction des salariés	Taux de collaborateurs satisfaits de travailler chez Apside	Groupe	86,8%	90%	Indicateur disponible en 2023 Objectif : >85%
Accidents du travail	Taux d'incidence	France	6,90%	6,90%	Indicateur disponible en 2023
Accidents du travail	Taux de gravité	France	0,15%	0,15%	Indicateur disponible en 2023
Stabilité de l'emploi et insertion	Taux de CDD sur le nombre de contrats total	Groupe	0,0%	1,01%	Indicateur disponible en 2023
Stabilité de l'emploi et insertion	Taux de stages/contrats d'apprentissage sur le nombre de contrat total	Groupe	0,01%	0,80%	Indicateur disponible en 2023
Intégration des personnes en situation de handicap	Part des travailleurs en situation de handicap dans l'effectif total	France	2,50%	2,55%	Indicateur disponible en 2023
Egalité Femmes/Hommes	Taux de femmes dans les effectifs	France	23%	23%	Au 01/11/2022 : 24%

Thème	Indicateur	Périmètre	2020	2021	2022
Egalité Femmes/Hommes	Index égalité Femmes/Hommes (note sur 100)	France	UES : 83	UES : 94 HTI : 98 Apside TOP : 79 Apside Nord : 84	Indicateur disponible en 2023
Bilan carbone	Emissions carbone - Scope 1 (tCO2eq)	Groupe	54,5	Pas de données	Indicateur disponible en 2023
Bilan carbone	Emissions carbone - Scope 2 (tCO2eq)	Groupe	107,1	Pas de données	Indicateur disponible en 2023
Bilan carbone	Emissions carbone - Scope 3 (tCO2eq)	Groupe	5048,6	Pas de données	Indicateur disponible en 2023
Consommation d'énergie	Consommation d'énergie (kWh)	France	476631	443327	Indicateur disponible en 2023
Consommation d'énergie	Pourcentage d'énergies renouvelables consommées	France	Pas de données	97%	Au 5/12/2022 : 97%
Sensibilisation	Nombre d'Apsidiens qui ont suivi une Fresque du Climat	Groupe	0	30	Au 5/12/2022 : 92
Sensibilisation	Nombre d'Apsidiens qui ont suivi une Fresque du Numérique	Groupe	0	0	Au 5/12/2022 : 30
Lutte contre la corruption et éthique des affaires	Nombre d'actions en justice pour corruption	Groupe	0	0	Au 5/12/2022 : 0
Satisfaction clients	Taux de clients satisfaits de travailler avec Apside	Groupe	95,6%	97,0%	Indicateur disponible en 2023
Satisfaction clients	Nombre de réclamations majeures	Groupe	0	0	Au 5/12/2022 : 0