

rapport

rse

2021



Message du CEO.

« AUSY poursuit son engagement pour le développement durable »

Objet : Communication On Progress (COP)

Monsieur le Secrétaire général,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous confirmer le renouvellement du soutien de AUSY France aux 10 principes du Global Compact des Nations Unies relatifs au respect des Droits Humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

En 2021, comme toutes les entreprises, AUSY a été impactée par la pandémie de Covid-19. AUSY France a veillé à assurer la sécurité, la santé et le bien-être de ses collaborateurs en instaurant notamment le recours au travail à distance. Les équipes se sont, quant à elles, mobilisées pour soutenir et accompagner nos clients dans la poursuite et le développement de leur activité.

Lancé en 2020, le nouveau plan stratégique du Groupe AUSY, Renaissance 2023, se poursuit en 2021 et met l'humain au cœur de ses priorités. Plus que jamais, il est de notre responsabilité de guider nos collaborateurs et nos clients vers un monde plus responsable qui promeut une technologie au service des grands enjeux économiques, écologiques et sociétaux auxquels nous sommes confrontés.

Notre démarche RSE est soutenue par la solution ECOVADIS qui attribue à AUSY France, une nouvelle fois, la médaille RSE Silver. Nous continuons d'aller de l'avant en impliquant nos collaborateurs dans la définition et le développement d'une politique RSE forte engagée et source de fierté pour notre Groupe.

L'une des obligations qui conditionne notre participation au Pacte Mondial des Nations Unies est la préparation annuelle et la publication d'une communication sur le progrès (COP), un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.

Vous trouverez, ci-jointe, notre COP qui sera publiée sur notre site Intranet.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de ma haute considération.

Ludovic Perdriyat
CEO AUSY France

Ludovic PERDRIYAT

présentation AUSY.	3
qui sommes-nous ?	3
notre histoire.	4
nos valeurs.	5
nos engagements rse.	6
rapport de responsabilité d'entreprise.	8
responsabilité sociale.	9
dialogue social.	9
diversité et égalité des chances.	12
santé, sécurité et conditions de travail.	20
formation.	24
responsabilité environnementale.	25
sensibilisation des collaborateurs.	26
pollution et gestion des déchets.	27
utilisation durable des ressources.	28
lutte contre le changement climatique.	29
responsabilité sociétale.	31
relations avec les parties prenantes.	31
partenariats.	34
actions solidaires.	34
achats responsables.	35
éthique, conformité.	36
droits de l'homme.	37
table de concordance 10 principes Global Compact.	38

1.présentation AUSY.

1.1 qui sommes-nous ?

Ausy est un groupe international de conseil en hautes technologies dont le business model est fondé sur une forte culture de l'innovation et une relation de proximité avec ses interlocuteurs, dans de nombreux secteurs, qui lui permet d'avoir un impact significatif sur le développement de l'activité.

Ausy est un partenaire de confiance qui aide ses clients, partout dans le monde, à façonner leur avenir grâce à la mise en œuvre de solutions technologiques innovantes.

L'offre de services du groupe allie conseil, expertise digitale et ingénierie sur de nombreux secteurs d'activité : services financiers, télécommunications et médias, automobile et industries manufacturières, aérospatial et défense, santé, assurance, secteur public et institutions gouvernementales, voyages et transports, technologie et énergie.

Créé en 1989, le groupe Ausy est implanté dans 10 pays et dispose de capacités offshore/nearshore en Inde, en Roumanie et au Portugal. Le groupe emploie près de 7000 collaborateurs (ingénieurs et spécialistes en informatique) auxquels il offre des parcours de carrière stimulants. Ausy est une filiale de conseil en hautes technologies du groupe Randstad.

AUSY en France avec quelques chiffres



20 agences



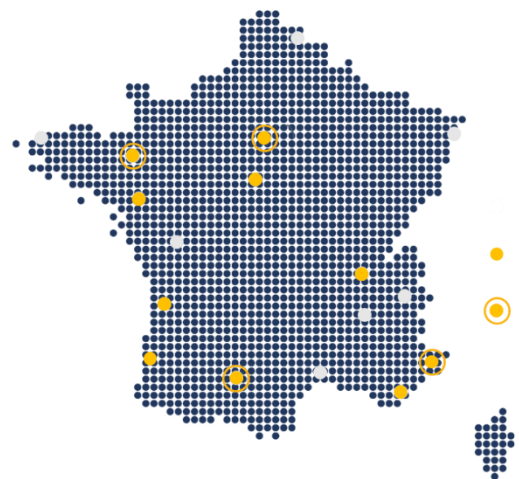
4 R&D / innovation



10 expertises
delivery centers

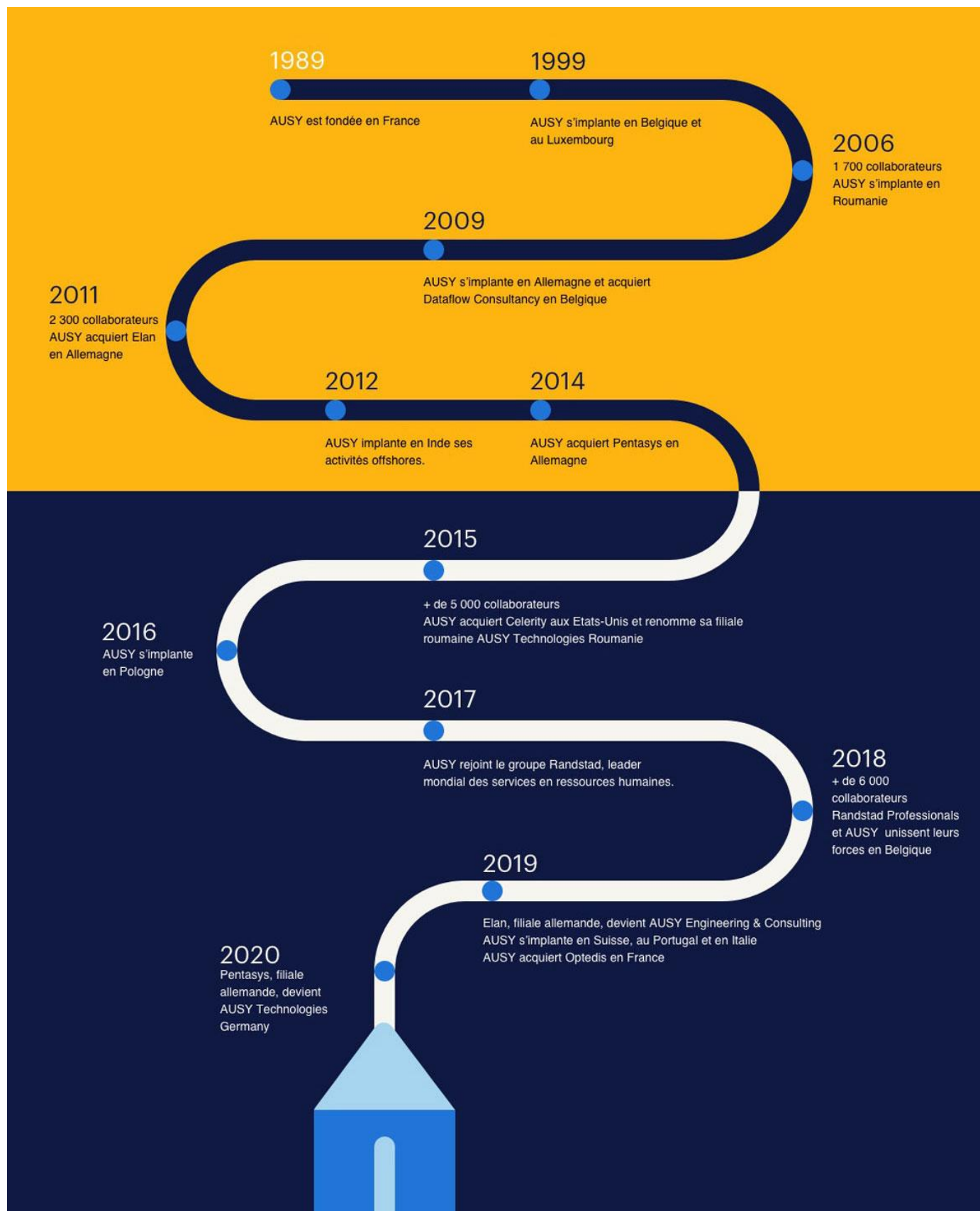


2 997
collaborateurs*



*le 31 décembre 2021

1.2 notre histoire



1.3 nos valeurs

entrepreneuriat



Nous faisons preuve d'ouverture d'esprit, de proactivité, d'innovation, de créativité, de flexibilité, d'agilité. Notre mantra : la solution existe et nous allons la trouver !

confiance



Nous accordons toute notre attention à nos interlocuteurs. Les relations humaines sont au cœur de notre engagement et nous accompagnons nos clients et nos talents avec intégrité, honnêteté et transparence.

esprit d'équipe



Notre culture est basée sur l'esprit d'équipe : nous faisons vivre cette valeur au quotidien, nous célébrons les succès de nos collaborateurs et leur apportons un feedback constructif. Nous encourageons la diversité et nos équipes multiculturelles font la force de One Ausy.

nous croyons au pouvoir de la technologie.
nous croyons en la technologie avec personnalité

"Ausy est reconnu comme **un partenaire de confiance**, qui aide ses clients à façonner leur avenir grâce à la mise en œuvre de solutions technologiques innovantes, n'importe où dans le monde. Nous sommes passionnés par l'idée d'offrir des opportunités exceptionnelles à nos collaborateurs hautement qualifiés"

1.4 nos engagements rse

Groupe innovant et ambitieux, le groupe Ausy poursuit son développement en France et à l'international. Conscient des enjeux en matière de responsabilité sociale, environnementale et sociétale, le groupe entend concilier hautes performances et développement durable.

Depuis 2009, Ausy France s'est engagé dans une politique active de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) afin d'intégrer dans sa stratégie et ses activités commerciales ses préoccupations d'ordre social, environnemental, éthique et celles relatives aux droits de l'homme.

Par son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies concernant les Droits de l'Homme, la protection de l'environnement, la lutte contre la corruption et les normes relatives au droit du travail, Ausy a exprimé sa volonté de faire progresser ces principes dans sa zone d'influence et les intégrer dans sa stratégie, sa culture commerciale et ses modes opératoires.

Depuis 2012, Ausy France a mis en place le programme EARTH (environment, action, responsibility, together, health), un plan d'actions visant à promouvoir ses engagements en la matière. Ses indicateurs RSE, outre leur mise à jour annuelle, font l'objet d'une optimisation constante.



social.

- Lutter contre les discriminations et les inégalités femmes-hommes.
- Développer l'embauche des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors.
- Développer l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Veiller aux conditions de santé et de sécurité au travail des salariés.



environnemental.

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre.
- Economiser l'énergie.
- Développer un parc automobile moins polluant.
- Développer des actions de recyclage et de réduction des consommables.



sociétal.

- Développer une culture RSE.
- Avoir un statut de fournisseur privilégié auprès de nos clients.
- Encourager nos partenaires dans une démarche éthique.

Depuis 2017, Ausy poursuit son engagement notamment via les réunions du comité de pilotage et la mise en place d'actions RSE, sous le contrôle d'un ou une chef/cheffe de projet RSE, nommé.e en 2015 afin de coordonner l'ensemble des actions déployées en interne.

Pour assurer cette dynamique, le comité de pilotage RSE, mis en place en 2010 et regroupant les principales directions ou services transverses en interaction avec la problématique (achats et services généraux, affaires sociales, qualité, communication, ressources humaines, informatique,...) poursuit sa mission en 2021. Ce comité s'est réuni périodiquement pour définir les priorités, les axes stratégiques de la politique de développement durable et valider les chantiers/projets et les moyens associés. A chaque comité, les membres font le point sur les actions précédemment menées et s'interrogent sur les nouvelles idées à mettre en place. En fonction des moyens humains et financiers qu'implique chaque projet, il est statué sur la faisabilité de chacune des actions. Il est également fréquemment évoqué les moyens mis en place pour communiquer sur ces thèmes et leur développement.

L'ensemble de la réflexion et de la démarche d'Ausy France ainsi que sa mise en œuvre s'appuient sur l'ISO 26000 : 2010. Cette norme internationale fournit des lignes directrices sur les principes sous-jacents de la responsabilité sociétale, sur l'identification de celle-ci et sur le dialogue avec les parties prenantes, sur les questions centrales et les domaines d'actions relatifs à la responsabilité sociétale ainsi que sur les moyens d'intégrer un comportement responsable dans l'organisation.

En 2021, Ausy a continué de développer sa politique RSE en s'appuyant sur l'action des parties prenantes clés.

2. rapport de responsabilité d'entreprise

Cette partie présente la démarche RSE d'Ausy, les actions menées et à venir.

Elle met en avant les progrès accomplis ces quatre dernières années (lorsque l'historique des données est disponible) afin de répondre aux 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies dont Ausy France est membre depuis 2012.



La responsabilité sociétale des entreprises RSE est un concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes.

C'est dans ce contexte que les indicateurs RSE font l'objet d'un suivi régulier et d'un reporting annuel. Leur enrichissement et leur amélioration continus s'inscrivent dans l'engagement développement durable du groupe.

Par ailleurs, Ausy contribue à alimenter le reporting RSE du groupe Randstad qu'elle a rejoint en 2017.

2.1 responsabilité sociale.

Ausy s'engage sur le volet social de sa politique de RSE à :

- respecter les législations sociales communautaires ou nationales et les conventions collectives de chaque pays où Ausy exerce ses activités, ou, le cas échéant, à mettre en place des mesures destinées à améliorer les relations professionnelles ;
- respecter en particulier la liberté d'association et le droit à la négociation collective dans chacun des pays concernés, l'élimination du travail forcé ou obligatoire et l'abolition effective du travail des enfants.

La politique de responsabilité sociale s'inscrit dans la continuité de ces engagements. Elle vise de plus à respecter le principe d'égalité de traitement, tant au niveau des embauches que dans l'évolution professionnelle des salariés et à préserver la santé, la sécurité et la dignité au travail de chacun des salariés.

2.1.1. dialogue social.

Organisation du dialogue social et notamment des procédures d'information et de consultation des représentants du personnel et de négociation avec ceux-ci et bilan des accords collectifs.

Toutes les sociétés du groupe mettent en œuvre une politique active de dialogue avec leurs partenaires sociaux.

En France, s'agissant des instances représentatives du personnel, le Comité Social et

Economique (CSE) de l'unité économique et sociale (UES) Ausy s'est réuni **20 fois** au cours de l'année 2021 (**12 réunions** mensuelles ordinaires et **8 réunions** extraordinaires).

Des représentants de proximité ont été mis en place et les réunions sont organisées sur une base mensuelle ou bimestrielle, selon les effectifs, dans les établissements de la société. Par ailleurs, Ausy a développé le dialogue social, tout au long de l'année 2021, avec les partenaires sociaux.

un dialogue social fructueux concrétisé par la signature de 3 accords majeurs.

l'accord télétravail.

L'accord vise à organiser et encadrer la mise en œuvre du télétravail d'un commun accord (entre managers et salariés) ou lorsqu'il est préconisé ou rendu obligatoire par les pouvoirs publics.

L'UES AUSY rappelle que son activité économique est le fruit d'une organisation et d'un travail collectifs. Le télétravail doit donc s'inscrire comme étant un moyen de contribuer à cette activité économique.

Sa mise en place s'inscrit également dans une démarche RSE et de Qualité de Vie au Travail (QVT).

Le télétravail contribue à la réduction de l'empreinte carbone liée aux déplacements et répond également aux attentes des salariés en leur donnant notamment l'opportunité de réduire leur temps de transport et la fatigue qui y est associée, et en leur apportant un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

- Indemnisation par jour télétravaillé et participation de l'employeur au mobilier télétravail.
- Hors période COVID, 2 jours de télétravail par semaine sont attribués au collaborateur pour le télétravail régulier.

l'accord handicap.

L'accord a pour objet de définir les orientations retenues pour assurer le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap.

Il comporte :

- un plan d'embauche et d'intégration pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap au sein de la Société AUSY ;
- un plan de maintien dans l'emploi ;
- un plan de formation et d'évolution professionnelle ;
- un plan de développement de l'innovation au service des personnes en situation de handicap.

l'accord de droit syndical.

Ce troisième accord a pour objet de faciliter les modalités de l'exercice des mandats de délégués syndicaux au quotidien au sein d'AUSY.

2.1.3 diversité et égalité des chances

2.1.3.1 mesures prises en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il est rappelé qu'en 2021 également Ausy France a poursuivi une négociation collective sur l'égalité hommes-femmes au travail et déployé un plan d'action en **5 axes** pour promouvoir l'égalité professionnelle.



embauche



promotion professionnelle



rémunération active



articulation vie pro/perso

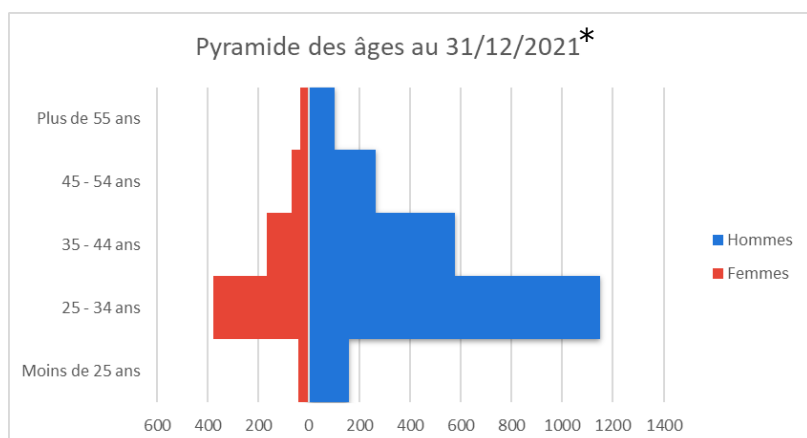


QVT

Rappelons toutefois que le métier de consultant est peu féminisé du fait du secteur d'activité. Concernant les fonctions de support, l'équilibre est plus marqué.

Le bon résultat précédent de l'index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été confirmé en 2022 (89/100 au titre de l'exercice 2021).

Au 31 décembre 2021, l'effectif de Ausy France était de 2 997 salariés dont 2 298 hommes et 699 femmes.



*périmètre Ausy France (Ausy, AER, Ausy Tech)

Malgré le contexte économique tendu, des négociations collectives et les négociations annuelles obligatoires (salaire, égalité femmes/hommes et qualité de vie au travail) ont été menées en 2021.

Les moyens de communication interne, tels que le nouvel intranet *connect* et l'envoi de newsletters, ont permis la diffusion d'informations locales, nationales et internationales. L'objectif de ce nouvel intranet est de fluidifier les échanges et les interactions entre tous les collaborateurs, dans le cadre de la stratégie OneAusy.

quelques exemples d'avancées sociales

- attributions d'indemnités kilométriques pour les trajets en vélos.
- attribution de places en crèches.
- maintien d'une ligne de soutien psychologique

2.1.3.2. Mesures prises en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap



2014, création de la Mission Handicap

Signature d'un 3^{ème} accord

en faveur de l'emploi des travailleurs
en situation de handicap (2022-2024)

L'accord fait l'objet d'un suivi par une commission de suivi composée de la cellule mission handicap et des organisations syndicales signataires. Elle veille au respect de la mise en œuvre des dispositions de l'accord, mobilise les différents acteurs dans une dynamique évolutive et peut proposer des actions concrètes et correctives. Un reporting trimestriel des actions déployées est effectué.

Au 31 décembre 2021, Ausy comptait 44 travailleurs en situation de handicap en France (contre 51 en 2020). Il convient de préciser que ce chiffre est sans doute inférieur à la réalité, certains salariés ne faisant pas connaître leur handicap à leur employeur.



quelques exemples d'actions de sensibilisation et de communication

Plusieurs articles thématiques ont été proposés par le Mission Handicap

- *Comment parler de son handicap en entreprise?*
- *Pourquoi entreprendre une demande de RQTH lors d'une recherche d'emploi?*
- *A la rencontre de la Mission Handicap AUSY*
- *Comment mentionner son handicap lors de sa recherche d'emploi*
- *5 raisons de faire son alternance au sein d'Ausy*

Des interviews ont également été menés :

- une interview de la Mission Handicap dans le cadre du maintien dans l'emploi et l'aide au déplacement sur le lieu de travail des personnes handicapées, publiée dans Flotauto Magazine et sur leur site, **afin de sensibiliser les professionnels (notamment les chauffeurs de taxi) à la thématique du handicap et à l'accompagnement des personnes à mobilité réduite ou ayant des difficultés à se déplacer.**
- une interview témoignage d'un de nos collaborateurs en situation de handicap et référents handicap chez Ausy abordant son parcours professionnel et personnel **afin de donner la parole aux salariés concernés par le handicap.**

Organisation d'événements de sensibilisation lors de la SEEPH en présentiel et à distance.

- **80% : l'agence des talents singuliers** : jeu digital sous forme de challenge accessible à tous les salariés **afin de sensibiliser au handicap invisible et aux moyens de compensation possible en milieu professionnel.**
- Des stickers pour casser les idées reçues sur le handicap, collés sur les zones de passages au siège pour diffuser des messages informatifs et percutants.
- **2 conférences d'handi-sportives** amenées à **partager leurs parcours inspirants auprès des collaborateurs**, un moyen d'**aborder différemment la question du handicap** et de **changer de regard.**
 - Une cavalière de dressage, non-voyante depuis l'adolescence, ayant pour rêve d'intégrer l'équipe de France des valides aux JO 2024.
 - Première femme paraplégique pilote de voltige au monde en 2015. Elle est aviatrice, écrivaine et conférencière et s'engage parallèlement en faveur de la professionnalisation des pilotes handicapés dans l'aviation civile.

Création et diffusion d'une Bande dessinée destinée à sensibiliser de manière créative et innovante nos collaborateurs sur le handicap.

Méthode :

→ Un appel à pitch a été mené par la Mission handicap auprès de certains collaborateurs pour la mise en scène des thématiques inversées suivantes :

- Pourquoi parler de sa situation de validité?
- La Mission validité, un appui pour les collaborateurs concernés
- Comment adapter son poste à sa validité?
- Un préjugé peut en cacher un autre !

→ Les meilleurs pitches ont été sélectionnés par un jury composé de salariés d'AUSY, du dessinateur et du scénariste. Ils ont servi de base pour l'écriture et l'illustration de la BD.



Imaginez une entreprise où la majorité des collaborateurs et collaboratrices sont en situation de handicap. C'est dans ce cadre qu'évolue Anne, une ingénieure valide!

De fil en aiguille, la jeune femme va aborder avec beaucoup d'humour des situations parfois handicapantes!

l'innovation en faveur des personnes en situation de handicap

- Le Handitech Trophy

Ausy soutient pour la quatrième année le Handitech Trophy en étant sponsor de ce challenge :

- Cet événement solidaire réunit les acteurs qui donnent du sens à l'innovation en mettant la technologie au service d'une société plus inclusive.
- La cérémonie de remise de prix du Handitech Trophy a récompensé, le 15 novembre 2021, les lauréats des projets innovants finalistes (départagés grâce aux votes des collaborateurs de chaque entreprise partenaire).
- 7 lauréats ont été récompensés par l'attribution d'une dotation de 5 000€ pour pousser le développement de leur projet.
- A cette occasion, nous avons remis le prix du meilleur projet étudiant catégorie Health&Care au projet Psych-Autonomia, qui une application ayant pour objectif de redonner de l'autonomie et du pouvoir de faire aux personnes ayant un trouble de la mémoire a été le lauréat de la catégorie Health&Care en 2021.



En 2021, financement d'une innovation technologique pour aider au suivi des cours à distance auprès d'un étudiant lourdement handicapé.



Le robot se déplace en temps réel dans chaque classe de cours et fait l'interface entre l'étudiant, ses professeurs et ses camarades.

En 2021, afin de pallier la pénurie des chiens guides, un chien robot a été développé en interne.



Ce projet R&D est une aide technologique destinée à être développée en interne pour faciliter la mobilité des personnes ayant un handicap visuel et contribuer à leur autonomie.

Le retour de suivi lié au développement du chien robot est prévu pour 2022.

2.1.4. santé, sécurité et conditions de travail

Les accords et chartes relatifs aux conditions de santé et de sécurité au travail.

En France, Ausy s'engage depuis le 8 décembre 2011 en faveur de la lutte et la prévention du stress au travail, par la conclusion avec les partenaires sociaux d'un accord relatif à la prévention du stress au travail. Sont annexées à cet accord la procédure d'enquête relative aux cas de harcèlement moral au travail et de dégradation des conditions de travail, ainsi que la charte Ausy des salariés en intercontrat.

Les 5 accords d'harmonisation signés en mai 2013 renforcent également les conditions de santé et de sécurité au travail des salariés.

Nous sommes responsables vis-à-vis de nos salariés en termes d'emploi et de protection sociale. A compter du 1er janvier 2018, nous avons fait évoluer le régime frais de santé de nos salariés afin de nous mettre en conformité avec le décret sur les contrats responsables.

Cet accord définit les garanties de couverture collective et obligatoire pour l'ensemble des salariés ainsi que les modalités de financement.

Une politique santé sécurité, destinée à tous les salariés, a été diffusée en interne annonçant, en outre, la nomination d'un responsable national santé sécurité.

Par ailleurs, les CSSCT régionales de l'UES se sont réunies 6 fois au cours de l'année 2021.

Le DUER a été étoffé via une nouvelle approche par unité de travail. Le Plan de prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) pour l'année 2021 a fait ressortir 4 axes majeurs d'orientation : sécurité physique des salariés, prévention des risques liés aux accidents de trajet, prévention des risques psycho-sociaux, réaménagements de bureaux.

covid.

Le risque sanitaire lié au Covid-19, apparu en 2020, a provoqué une modification de notre organisation et l'instauration de nouvelles mesures sanitaires mises en place.

Une diffusion régulière des règles sanitaires applicables a été réalisée en fonction de l'évolution constante des protocoles sanitaires gouvernementaux.

Cette politique sanitaire a été pilotée par un référent COVID national, qui a animé le réseau des référents COVID locaux afin de veiller au bon déploiement des règles sanitaires applicables (circulation du personnel sur les sites, mesures barrières en agence, port du masque,...)

Un kit COVID contenant des gels hydroalcooliques et des masques de catégorie 1 a été fourni pour chaque collaborateur.

exemples d'action de prévention des risques liés à la santé et la sécurité

Les règles COVID à l'étranger

Nous vous recommandons de préparer votre itinéraire en amont. Pour vous aider, vous pouvez vous rendre sur le site officiel de l'Union Européenne : <https://reopen.europa.eu/fr> mais aussi sur le site France diplomatie : <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/conseils-aux-voyageurs/>

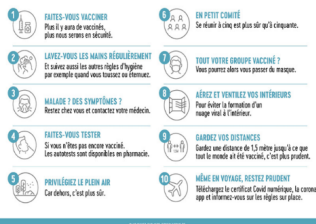
Les pays de l'UE se sont mis d'accord sur une approche coordonnée de la restriction de la libre circulation face à la pandémie de coronavirus. Cela comprend un code de couleur pour la classification des régions, basé sur la situation épidémiologique dans ce pays.

Chaque pays reçoit un code couleur.

- **Code couleur rouge** : régions ou pays où les individus sont à haut risque d'infection.
- **Code couleur orange** : régions ou pays où un risque modérément accru d'infection a été identifié.
- **Code couleur vert** : régions ou pays pour lesquels un faible risque d'infection a été établi.

Pour vous aider à connaître les règles applicables pour chaque pays en fonction du code couleur, vous pouvez vous rendre sur le site du gouvernement info coronavirus : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/deplacements>

10 ASTUCES POUR PROFITER DE L'ÉTÉ EN SÉCURITÉ



Vous partez en vacances en Europe cet été ?

Tout ce qu'il faut savoir sur les règles de conduite en Europe

Nous vous recommandons de préparer votre itinéraire en amont. Pour vous aider, vous pouvez vous rendre sur le site du Centre Européen des Consommateurs » : <https://www.europe-consommateurs.eu/tourisme-transport/vehicule/regles-de-conduite-en-europe.html>

Pensez à vous munir de l'original de votre carte grise. Certains pays l'exigent.

Au sein de l'Union européenne (UE), chaque pays dispose de son propre code de la route. Vous devez respecter les règles du pays dans lequel vous conduisez. En cas d'infraction, vous risquez les mêmes sanctions que celles qui s'appliquent aux conducteurs du pays concerné.

BON À SAVOIR

8 infractions commises à l'étranger mais pouvant déboucher sur des poursuites en France

Si l'ensemble des infractions au code de la route ne font pas nécessairement l'objet de poursuite transfrontalières, 8 d'entre elles font néanmoins l'objet d'échanges d'information entre les pays afin de faciliter les poursuites. Ces 8 infractions sont :

- Les excès de vitesse
- Le franchissement d'un feu rouge
- La conduite sous influence de drogues
- La circulation sur une voie interdite
- Le non-port de la ceinture de sécurité
- La conduite en état d'ivresse
- Le défaut de port du casque
- L'usage d'un équipement de communication (téléphone...) au volant

Il est cependant important de noter que le modèle du permis à points français n'étant pas en vigueur dans l'ensemble des pays européens, les usagers français commettant une infraction ne pourront pas perdre de points sur le permis de conduire



Règles internes sur la consommation de substances psychoactives

ausy
by mindbait.

vigilance au volant, nos conseils de prévention

Garantes d'une conduite maîtrisée, la vigilance et l'attention au volant sont primordiales pour la sécurité des passagers et des autres usagers de la route. Or plusieurs facteurs peuvent altérer ces facultés.

Le défaut d'attention d'un conducteur est souvent à l'origine d'accidents sur la route. Le danger survient généralement quand l'attention est :

- altérée par la fatigue ou la prise de substance psychoactives (alcool, médicaments, drogue)
- distraite par le stress, le téléphone, des préoccupations, des sollicitations...
- focalisée sur un élément très précis, parfois au détriment du reste. Par exemple en quête d'un panneau indicateur, un conducteur peut ne pas voir un piéton surgir devant son véhicule

vigilance affaiblie

les 5 signes révélateurs

Inattention face à la signalisation et au trafic
Difficulté à garder une vitesse et une trajectoire constantes
Santé physique : tête lourde, bâillements réguliers, picotements des yeux, nuque raide, courbatures
Apparition de mouvements automatiques : clignement des paupières,...

nos conseils

Ne pas téléphoner au volant
Saisissez votre destination sur le GPS avant de prendre la route et non en situation de conduite
Faire des pauses de 15 minutes toutes les 2 heures lors d'un long trajet
Rester concentré, même sur un trajet habituel (risque accru d'accident lié à une baisse de la vigilance du conducteur)
Ne pas consommer d'alcool avant de prendre le volant. Pour rappel, le taux d'alcool autorisé est 0,5g/l (0,2g/l pour les permis probatoires)
Respecter le Code de la route et les autres usagers



Plusieurs webinars ont été proposés aux collaborateurs par la médecine du travail pour la prévention de santé sécurité sur les sujets suivants.



alimentation



risque routiers



Télétravail : aménager son poste de travail et adopter une posture physique adéquate



Gérer le stress



Prévenir et traiter les RPS en situation de télétravail

analyse des maladies professionnelles

En France, est reconnue comme maladie professionnelle :

1. l'une des maladies figurant aux tableaux des maladies professionnelles et contractées dans les conditions précisées sur ces tableaux (délai entre la fin de l'exposition au risque et la 1ère constatation médicale de la maladie, durée minimale pendant laquelle le salarié a été exposé au risque, accomplissement de travaux susceptibles de provoquer la maladie) ;
2. ou l'une des maladies figurant aux tableaux des maladies professionnelles qui n'a pas été contractée dans les conditions précisées sur ces tableaux mais pour laquelle il est

établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime ;

3. ou une maladie ne figurant pas sur les tableaux des maladies professionnelles mais pour laquelle il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail et qui a entraîné une incapacité permanente du salarié d'au moins 25 % ou son décès.

Dans les deux derniers cas, la Sécurité Sociale reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

Au regard des précisions ci-dessus apportées, il n'y a pas de maladie professionnelle reconnue chez Ausy en 2021 en France.

Nos salariés bénéficient d'une surveillance régulière liée effectuée par la médecine du travail.

analyse et prévention des accidents de travail et des risques professionnels

La prévention des risques professionnels propres à Ausy est prévue dans un plan de prévention des risques annuel et il existe un accord santé au travail et une charte intercontrat s'agissant des RPS.

Il est précisé que les accidents du travail incluent les accidents de trajet. S'agissant des accidents du travail en France au cours de l'année 2021 :

	2021	2020	2019
Nombre d'accidents de travail avec arrêts	31 dont 24 accidents de trajet	25	15
Nombre de jours ouvrés d'arrêt	404	558	578
Taux de fréquence pour accidents de travail avec arrêt ⁽¹⁾	2,191	4,208	3,838
Taux de gravité accidents de travail ⁽¹⁾	0,062	0,082	0,131
Maladies professionnelles	0	0	0

(1) Les taux de fréquence et de gravité sont calculés selon l'application de la formule légale française

2.1.5 formation.

La politique de formation appliquée dans l'entreprise vise à favoriser la formation des consultants aux nouvelles technologies afin de compter parmi nos effectifs de véritables experts correspondants aux besoins de nos clients.

Notre atout : l'Université Ausy, qui a mis en œuvre des actions de formation ciblées pour les consultants et pour la population managériale.

Depuis la crise sanitaire, l'Université Ausy construit des parcours avec différentes modalités : 100% présentiel, hybride, 100% distanciel avec des actions de formation en situation de travail.

La politique mise en oeuvre en matière de formation et le nombre d'heures de formation

La politique de gestion du personnel en matière de formation s'articule autour de deux

types d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail et/ou liées à l'évolution des emplois au maintien dans l'emploi;
- les actions de développement des compétences

Ausy France met tout en œuvre pour former les collaborateurs aux différents besoins des clients. Ausy poursuit le développement de son université d'entreprise qui a pour vocation de former les compétences techniques et managériales.

71 976 heures de formation dispensées en interne et en externe en 2020*
(66 780 heures en 2019)

2 235 840 € de budget consacré à la formation professionnelle continue.

Répartition des heures de formation (France/2021)	Total en heures
CPF de transition professionnelle (anciennement FONGECIF)	1 146
Formation interne	1 454
Plan de Développement des Compétences + formations obligatoires (3 765)	21 497
Professionalisation + Apprentissage	47 879
Total général	71 976

**incluant les heures réalisées en école dans le cadre de contrats de professionnalisation*

2.2 responsabilité environnementale

Au regard de nos métiers et activités exercés, les thématiques réglementaires suivantes ne sont pas applicables :

- les mesures de prévention, de réduction ou de répartition de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement
- la prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité
- l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales
- l'utilisation des sols
- l'adaptation aux conséquences du changement climatique
- les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

Ausy travaille au quotidien pour gérer, intégrer et minorer les éventuelles répercussions de ses activités sur les plans social, environnemental et économique (conformément aux principes RSE) et pose ses objectifs :

- mieux connaître les impacts de ses activités sur l'environnement
- garantir le respect de la réglementation
- améliorer en continu ses pratiques dans une logique de respect de l'environnement

2.2.1 sensibilisation des collaborateurs

Ausy mène des actions de formation et d'information des salariés en matière de protection de l'environnement et de prévention des risques environnementaux et des pollutions. Dans ses relations avec ses collaborateurs, Ausy remet à chaque collaborateur un guide éco-responsable* dès son entrée chez Ausy, ce qui lui permet d'apporter sa contribution à cette démarche qui se veut citoyenne et volontaire.



Ausy invite ses collaborateurs par des actions au quotidien à protéger l'environnement et réduire l'impact de son activité sur l'environnement. Chaque année est organisée

une semaine à thème pour promouvoir les engagements d'Ausy en faveur du développement durable.

2.2.2 pollution et gestion des déchets

Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets. Depuis l'exercice 2014, Ausy a engagé une procédure visant à relever les indicateurs de consommation d'énergie sur son siège social et sur ses sites en vue d'obtenir une vision claire et globale de sa consommation d'énergie et de pouvoir prendre des mesures qui pourront améliorer l'efficacité de la consommation.

les bonnes pratiques mises en œuvre :

- recyclage et valorisation du papier utilisé grâce à des bennes de collecte à tous les étages du siège et sur les sites importants en France ainsi que tous les consommables (cartouches, toners...)
- recyclage du matériel informatique usé en France via l'un de nos fournisseurs certifié Entreprise Adaptée. Cela permet ainsi à Ausy France de recycler l'ensemble de son parc informatique.

Une récupération des ordinateurs non utilisés et en bon état des sites a été réalisée en 2021 afin d'effectuer un don auprès de l'entreprise Emmaüs Connect dans le but de lutter contre la fracture numérique.

- recyclage de tous nos consommables et encombrants (mobilier...) via l'un de nos fournisseurs certifiés.



2.2.3 utilisation durable des ressources

Conscient de ses impacts directs ou indirects, AUSY France a développé une politique générale en matière environnementale et a notamment réalisé un bilan gaz à effet de serre en 2019 et qui sera à nouveau réalisé en 2022.

Ausy a également réalisé son audit énergétique, qui a été transmis à l'administration en octobre 2019 et prévoit de le renouveler tous les 4 ans, conformément à l'article 40 de la loi n°2013-619 du 16 juillet 2013 (intégrée au code de l'énergie : Articles L233-1 à L233-4) au décret du 24 novembre 2014 et à l'arrêté du 24 novembre 2014 précisant les modalités d'application de l'audit énergétique obligatoire.

exemples d'actions en faveur du développement des économies d'énergie ...

- configuration de l'ensemble des matériels en mode économie d'énergie;
- incitation de nos collaborateurs à éteindre écrans, bureaux et postes de travail lorsqu'ils partent;
- le respect de la réglementation thermique 2005 au siège situé à Sèvres qui dispose notamment de moquettes à base de matériaux recyclés;
- utilisation d'ampoules à économie d'énergie couplées à des détecteurs de présence qui équipent tous les bureaux, les lieux de vie et de passage et l'éclairage éteint la nuit;
- achats de PC labellisés "Green IT" ou "Energy Star" afin d'avoir des alimentations plus économes en énergies;
- utilisation du service d'eau de la ville pour alimenter les fontaines;
- contrat énergie verte établi avec EDF

De plus, dans ses relations avec ses clients, Ausy développe la virtualisation des serveurs : il s'agit là d'une réponse adaptée à la nouvelle problématique de réduction d'espace et de maîtrise de consommation d'énergie. Avec cette offre, Ausy met son savoir-faire et sa maîtrise technologique au service de ses clients et leur permet par la

même occasion de répondre aux exigences de réduction de leur consommation d'énergie liées à leur politique de développement durable.

2.2.4 actions de lutte contre le changement climatique

Afin de limiter les rejets de gaz à effet de serre, la réduction des déplacements est un enjeu majeur chez Ausy, ce qui a été particulièrement important pendant l'année 2021 avec la crise sanitaire.

Ainsi AUSY a renforcé l'utilisation :

- de visio-conférences : Ausy a déployé un outil de visio-conférence sur la plupart de ses sites en France et à l'international. Ces sites sont équipés d'une salle de visio-conférence et une salle de réunion avec grand écran et une caméra haute définition.
- de la call-conférence qui s'étend sur presque tous les gros sites et qui sont ainsi équipés d'au moins une pieuvre, certains en disposant de plusieurs. D'autre part, tous les téléphones fixes permettent de réaliser des conférences audio jusqu'à 6 personnes.
- du VPN, Virtual Private Network, qui permet l'accès au réseau depuis le domicile ou le site client.

Ce qui a contribué à :

- une baisse des consommations de carburants de son parc automobile. Le renouvellement du parc automobile intègre les enjeux de réduction de gaz à effet de serre avec le développement d'un parc de véhicules moins polluants (électrique et hybride).

- une valorisation de la mobilité douce avec le déploiement depuis 2018 des indemnités kilométriques vélo (Ik vélos).

Des sensibilisations régulières sont proposées à la sécurité routière. Dans ce cadre, des lampes de casques de vélos ont été commandées en 2021 pour les collaborateurs éligibles aux Ik vélos.

exemples d'actions environnementales

Le Groupe Randstad a lancé un partenariat avec Blablacar Daily qui profite également à Ausy. Ce partenariat a pour but d'inciter l'ensemble de nos collaborateurs à se lancer dans le covoiturage et plus précisément pendant le trajet domicile-travail. En effet, réduire l'impact écologique du Groupe passe également par la réduction des gaz à effet de serre émis lors de nos déplacements domicile-travail.

Un webinar introduisant ce partenariat et des communications mensuelles ont été mis en place en 2021 et le seront également en 2022, afin de sensibiliser le plus possible les collaborateurs.



Ausy s'est associé avec **EcoTree** afin d'investir dans la plantation d'arbres et la gestion durable des forêts.

En 2021, à travers ce partenariat, Ausy a permis à **53 personnes** de devenir propriétaires d'un arbre : le/la salarié.e obtient la propriété de l'arbre, EcoTree s'occupe de la plantation et de l'entretien des forêts. Puis, ces arbres séquestrent du carbone et

favorisent la biodiversité. Le/la salarié.e a connaissance de la localisation et de la quantité de CO2 planté.

Nous faisons contribuer nos collaborateurs au renouvellement de la forêt : pour un arbre exploité, EcoTree en replante trois.



2.3 responsabilité sociétale

2.3.1 relation avec parties prenantes

L'identification des parties prenantes et le dialogue avec elles sont essentiels pour aborder la responsabilité sociétale d'entreprise. AUSY a réactualisé sa cartographie des parties prenantes et déterminé sa sphère d'influence. En 2021, Ausy a déployé sa politique RSE en nouant un lien fort avec ses parties prenantes.



collaborateurs

Parce que la RSE concerne tout le monde et n'est pas l'affaire de quelques personnes seulement nous avons en avril 2021, réalisé une enquête auprès des collaborateurs afin de recueillir leur perception de la RSE et d'établir, ensemble, les enjeux prioritaires pour AUSY.

Suite à cette enquête, nous avons mis en place des groupes de travail pour chacun des enjeux identifiés. Ces groupes de travail avaient pour objectif commun l'acculturation collective, déclinée sur plusieurs axes.

De chaque groupe de travail ont émané plusieurs idées d'actions pertinentes dont la mise en place est intervenue en 2021.

Ausy déploie par ailleurs deux enquêtes de satisfaction salariés : Peakon et Costumer Delight. Parce que l'avis de nos salariés est important, ils/elles sont invité.e.s à répondre à un questionnaire qui a pour objectif l'amélioration de la satisfaction des candidats, des clients et des consultants (Customer Delight).

candidats et étudiants

AUSY a publié sa seconde étude sur les ingénieurs et leurs aspirations, effectuée en avril 2021. Réalisée en partenariat avec Infopro Digital, Ausy a présenté au dernier trimestre cette étude menée auprès de 643 ingénieurs en poste et d'étudiants.

Ainsi, la lutte contre le réchauffement climatique et l'innovation dans les nouvelles sources d'énergie sont les premier défis de société identifié par 38 % des futurs ingénieurs, selon notre étude. Elle dessine le portrait d'une génération convaincue d'avoir un rôle sociétal à jouer, à la fois dans sa contribution à l'innovation et dans son apport aux enjeux sociaux et environnementaux (73 %).

Ces enjeux sont entendus par Ausy qui mène depuis 2009 des engagements en matière de développement durable.

clients

Ausy est évalué depuis 2021 par Ecovadis. Ecovadis est une évaluation de la responsabilité d'entreprise (sociale, éthique des affaires, environnement, achats responsables).

Cette année encore, Ausy obtient la médaille Silver pour sa performance en matière de responsabilité d'entreprise en 2021.

Ausy a obtenu la médaille Silver Fournisseur Responsable par Progivis qui évalue notre conformité en tant que fournisseur.

Nous avons obtenu le titre de fournisseur silver suite à l'évaluation pour l'année 2021.



2.3.2 partenariats

Ausy entretient depuis de longues années maintenant des relations privilégiées avec différentes écoles d'ingénieurs et universités, sur l'ensemble du territoire.

À ce titre, Ausy mène les actions suivantes :

- participation à des forums écoles chaque année pour favoriser le recrutement en local (ESME Sudria en novembre 2021 forum Rhone-Alpes)
- jury d'examen (ENSEIRB/ ESEO)
- accompagnement des étudiants dans le cadre de leurs projets scolaires
- accompagnement à la recherche de stage, d'alternance, d'emploi (atelier CV, lettre de motivation, simulations d'entretiens): Atelier conseil RH octobre 2021 pour ESEO / simulation d'entretien
- interventions pédagogiques sur des modules techniques et témoignages métier ;

2.3.3 exemples d'actions solidaires 2021

Un appel au don de vêtements professionnels a été lancé auprès de nos collaborateurs avec l'association **Cravate Solidaire** afin de donner une seconde vie aux tenues récoltées et est une aide précieuse pour les candidats en recherche d'emploi qui en ont besoin pour leurs entretiens d'embauche.

Près de **36kg** de vêtements ont été récoltés.

Une collecte de jouets a été organisée sur notre plus grand site en France (Sèvres) avec l'association **Rejoué**. Cette association collecte, trie, rénove et remet en circulation les jouets grâce au travail de femmes et d'hommes accompagné.es vers le retour à l'emploi

et l'inclusion sociale.

Plus de **8 cartons** ont été obtenus contre 2 en moyenne sur le plan national.

2.3.4 achats responsables

Adopter le développement durable, ce n'est pas seulement réduire l'empreinte environnementale des services que l'on vend, mais aussi de ceux que l'on achète. C'est pourquoi AUSY favorise les relations partenariales éthiques, équilibrées et durables.

Au-delà des critères de qualité, coût, délais, et d'innovation, la responsabilité sociétale et environnementale (RSE), fait partie intégrante des critères de sélection de nos fournisseurs. Il importe de contribuer au développement des entreprises locales et de proximité. L'intégrité et l'éthique guident nos actions au quotidien. Nous veillons dans ce cadre à nouer avec nos fournisseurs des relations justes et équitables.

AUSY a introduit en 2016 en annexe de ses contrats fournisseurs et sous-traitants son Code de déontologie (pour la partie sociale et sociétale) et un livret pour un partenariat éco-responsable (pour la partie environnementale) afin de sensibiliser ses partenaires aux problématiques de développement durable et encourager une démarche citoyenne.

En 2020, les services mutualisés avec le service du Groupe Randstad, pour la partie Achats, ont revu nos procédures d'achats (charte, bonnes pratiques...). Ce travail se poursuit en 2021. Très engagé dans les actions en faveur des personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi, le Groupe veut pérenniser et développer des partenariats avec des Entreprises Adaptées (EA), des Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) et des Entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire (EESS).

2.3.5 éthique, conformité.

Ausy a nommé un Délégué à la protection des Données (DPO); il prend en charge les mesures nécessaires pour assurer la conformité de la société en matière de données personnelles ainsi que la sensibilisation des salariés à la protection des données personnelles.

sécurité de l'information

Du fait de son activité, Ausy présente de nombreuses spécificités :

- le groupe Ausy est l'une des principales sociétés françaises de conseil et d'ingénierie en technologie avancée disposant d'un effectif en progression constante;
- ses implantations sont nombreuses et internationales;
- les interconnexions avec les clients sont nombreuses au travers, entre autres, de "plateaux dédiés" ; dans ce contexte, les politiques de sécurité et les modes de fonctionnement des Clients sont appliqués en complément de ceux d'Ausy;
- compte tenu des secteurs de marché adressés (automobile, télécom, énergie, banque, finance, secteur public, transport, défense, aéronautique et spatial), Ausy présente une sensibilité importante au regard de la protection du patrimoine stratégique, technique ou technologie de ses clients;
- la typologie des données à protéger est très variée (industrielles, techniques,...).

L'activité d'Ausy confère un caractère stratégique à la protection de son patrimoine informationnel. La sécurité des systèmes d'information est une composante essentielle de la protection d'AUSY dans ses intérêts propres et dans ceux de ses partenaires

Des besoins de sécurité sont ainsi formulés sur les biens supports : les postes informatiques, les réseaux, les applications et les données qui constituent "le système

d'information d'Ausy"

droits de l'homme

Par son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies concernant les Droits de l'Homme, la protection de l'environnement, la lutte contre la corruption, et les normes relatives au droit du travail se traduisant notamment par :

- le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective;
- l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession;
- l'élimination du travail forcé ou obligatoire;
- l'abolition effective du travail des enfants.

Ausy a exprimé sa volonté de faire progresser ces principes dans sa zone d'influence et les intégrer dans sa stratégie, sa culture commerciale et ses modes opératoires.

Une politique spécifique au respect des Droits de l'Homme a été diffusée pour la première fois à l'ensemble des collaborateurs en décembre 2020. Cette politique reprend les grands principes dont chaque salarié doit avoir connaissance. Elle rappelle également la procédure d'alerte existante.

table de concordance 10 principes Global Compact.

Les référentiels	Les 10 principes du Global Compact	Les engagements RSE de AUSY
------------------	------------------------------------	-----------------------------

Droits de l'homme

Le Global Compact s'appuie sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Les Droits de l'Homme ou Droits humains sont les droits inaliénables de tous les êtres humains, quels que soient leur nationalité, lieu de résidence, sexe, origine ethnique ou nationale, couleur, religion, langue ou toute autre condition.	1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits humains 2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits humains	Voir « responsabilité sociale », chapitre 2 section 1. page 9 : « dialogue social », « diversité et égalité des chances », « santé, sécurité et conditions de travail ». Voir « responsabilité sociétale » chapitre 2 section 4. page 35 : « Achats responsables » et section 5 « éthique, conformité » page 36
---	---	---

Normes Internationales du Travail

Le Global Compact se réfère à la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail (1998) de l'OIT (Organisation internationale du Travail)	3. Respecter la liberté d'association et à 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 et de profession	Voir « responsabilité sociale », chapitre 2 section 1. page 9: « dialogue social », « diversité et égalité des chances », « santé, sécurité et conditions de travail »; « formation » Voir « responsabilité sociétale » chapitre 2 section 3. page 36: « éthique, conformité ».
---	--	---

Environnement

Le Global Compact s'appuie sur certains principes de La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement de 1992, tel le principe de précaution, et sur le chapitre 30 de l'Agenda 21 du Sommet de Rio qui précise le rôle des	7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ; 8. Promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement. 9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	Voir « responsabilité environnementale », chapitre 2, section 2. page 25
--	---	--

entreprises dans le Développement Durable.		
---	--	--

Lutte contre la corruption

Ce principe renvoie à la Convention des Nations Unies contre la corruption.	10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	Voir « responsabilité sociétale » chapitre 2 section 3. page 36 :« éthique, conformité et droits de l'homme».
---	---	--