



AUDENSIEL

## Communication sur le Progrès

2022/2023



Ce document est en lien avec la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies** dont nous sommes signataire.



## 1. Contexte

Audensiel est un acteur en **transformation digitale, conseil métier et conseil en technologies.**



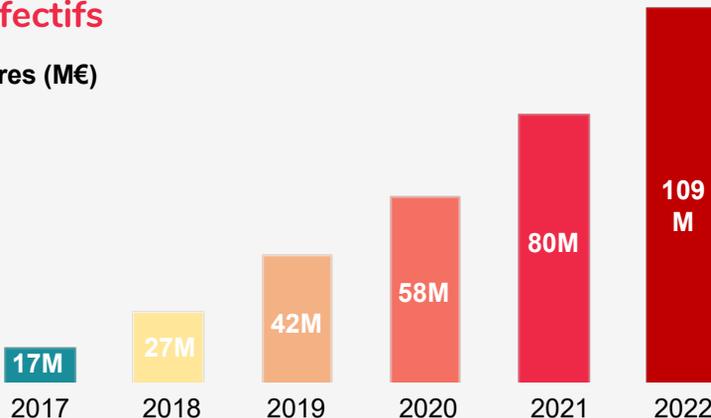
Audensiel accompagne ses clients de tout secteur d'activité en France et à l'international. Depuis 2021, Audensiel est entreprise à mission.

### Notre raison d'être

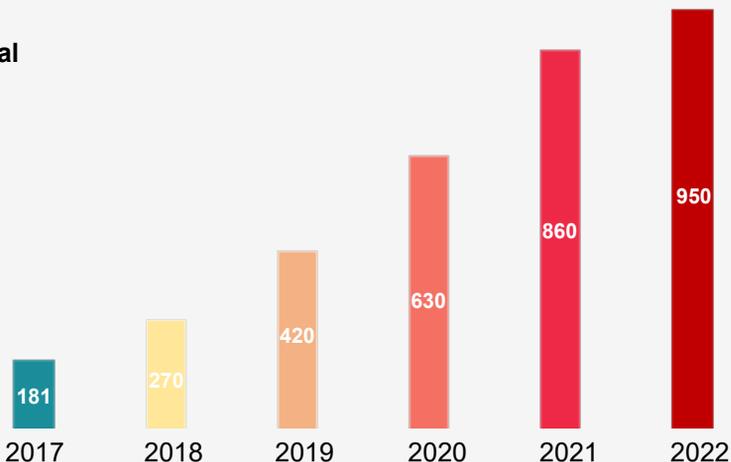
*« Faciliter l'accès aux usages et aux métiers du numérique afin de contribuer à une société plus juste et inclusive »*

## 2. CA et effectifs

Chiffre d'affaires (M€)



Effectif global





## 3. Chiffres clés en 2023



Taux de croissance



Effectif prévisionnel  
fin 2023



Clients actifs



CA prévisionnel 2023

## 4. Une couverture internationale

Audensiel est présent en France, en Belgique, au Luxembourg, en Suisse, en Espagne, au Mexique et au Canada avec plus de 1500 collaborateurs

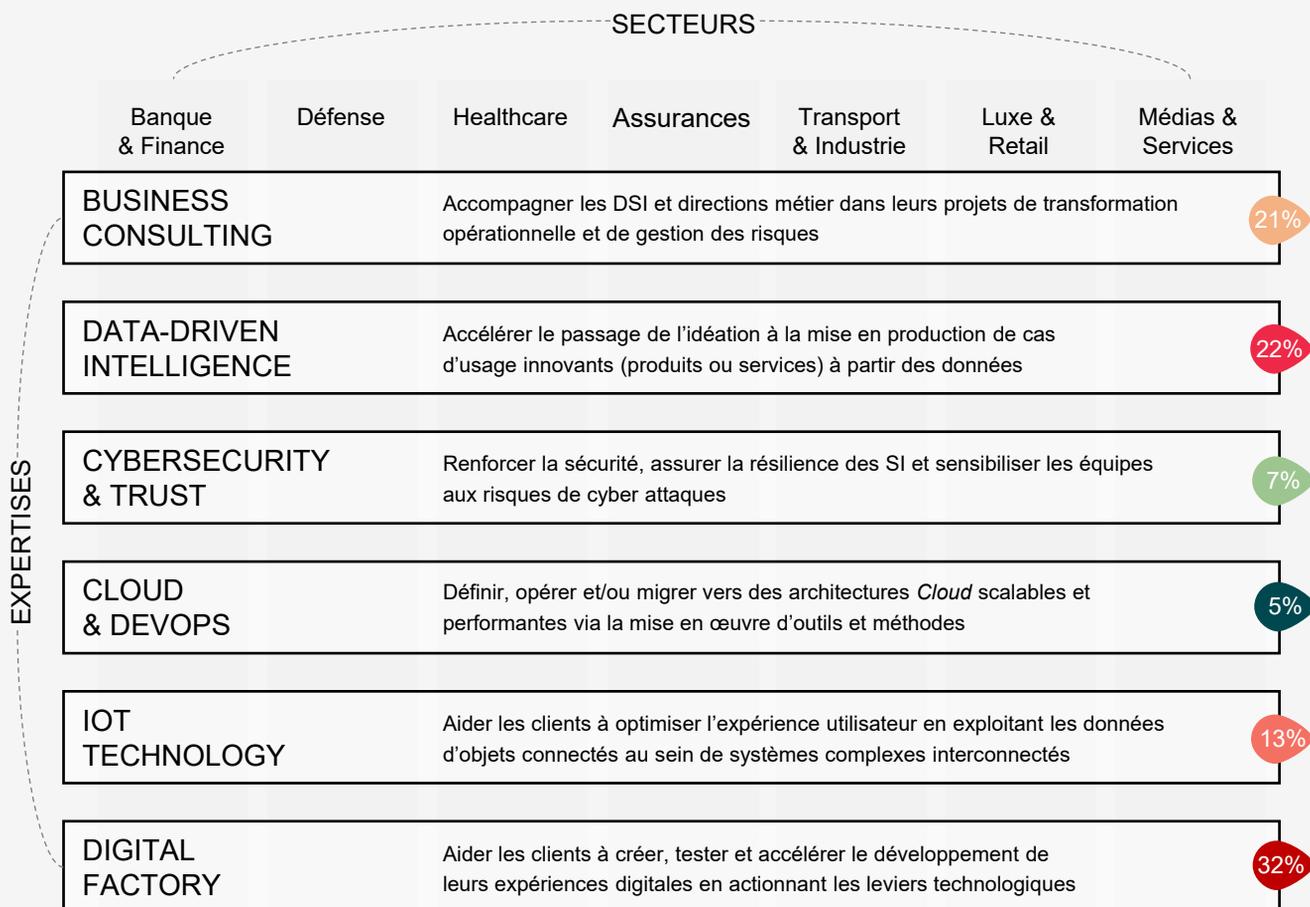




## 5. Une offre diversifiée

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

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



### 70% ASSISTANCE TECHNIQUE

Projets en régie délivrés chez le client (engagement de moyens)

### 20% CENTRES DE SERVICES

Projets réalisés au sein des locaux Audensiel (mix moyens / résultats)

### 10% FORFAIT

Projets réalisés au forfait avec engagement de résultats



## 6. Ambition 2026

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



CA prévisionnel 2026



Offre business  
diversifiée

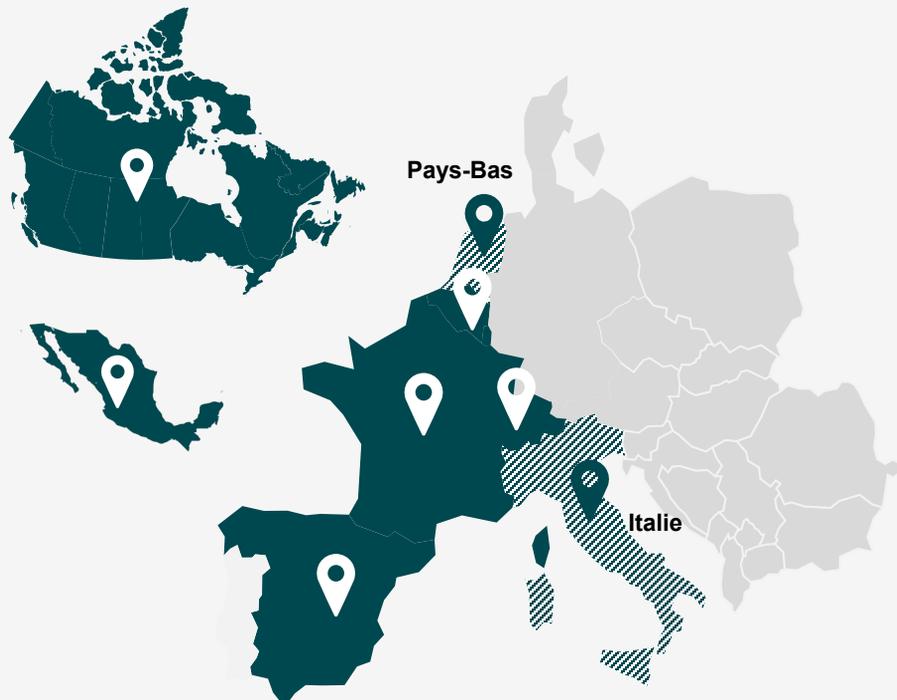


Doubler de taille par  
croissance organique



Croissance externe en  
Europe et Amérique du  
Nord

Groupe international de +3000 collaborateurs

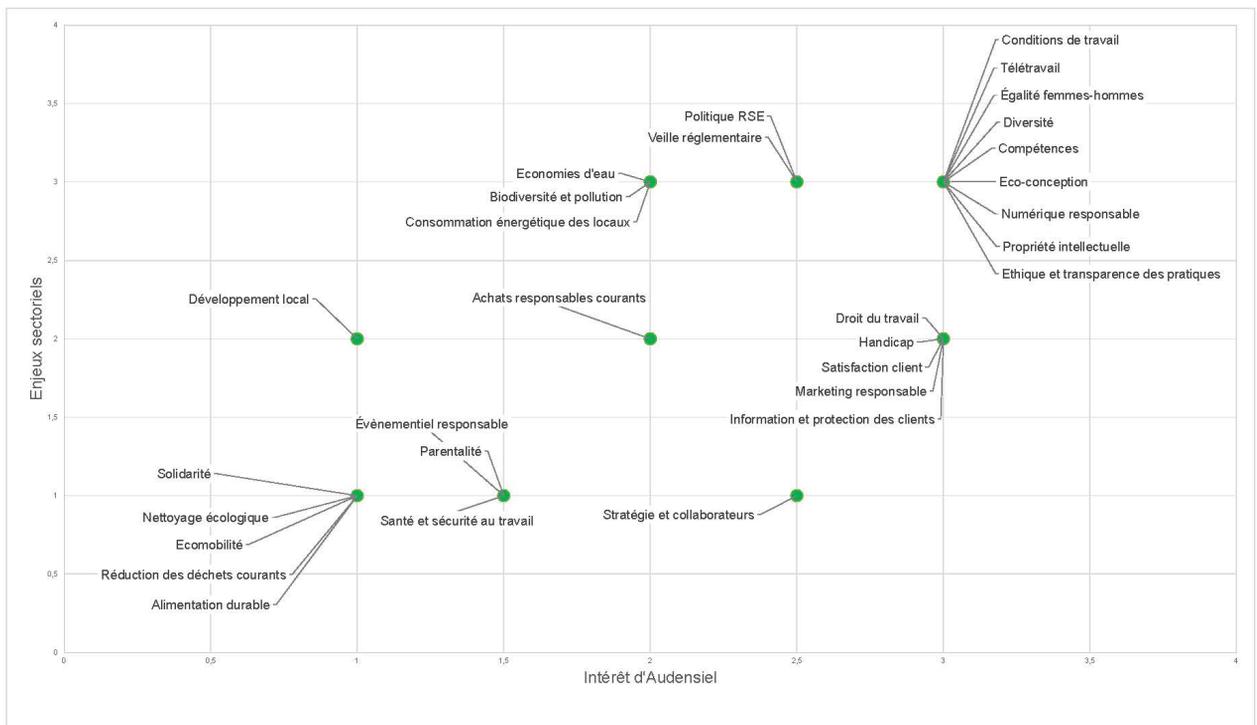




# Matrice de matérialité

La matrice de matérialité offre une visualisation complète de nos enjeux RSE fixés en intégrant les différentes parties prenantes.

Dans le cadre du développement de notre démarche RSE, cette matrice permet de comprendre les attentes des parties prenantes, de mieux communiquer et de s'aligner aux attentes sociétales.



## 1. Nos engagements et nos valeurs

Nos collaborateurs.trices sont les acteurs.trices de notre réussite.

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

Nous sommes responsables et engagés au service de l'Homme et de son environnement. Nous adhérons au Pacte Mondial des Nations Unies, à la charte de la Diversité ainsi qu'à la charte Planet Tech'Care et soutenons ardemment les activités et valeurs de ces collectifs engagés. Nos collaborateurs.trices ont l'occasion tout au long de l'année de mener des actions bénévoles en France auprès d'associations partenaires. Toutes nos actions sont réalisées dans le respect des 10 principes fondamentaux en matière de droits de l'Homme, témoigne de notre engagement pour conserver l'Homme au cœur de nos préoccupations et de nos métiers. Cette responsabilité est aussi matérialisée par nos propres valeurs.

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

Habilité

Expertise

Innovation

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

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

**Offres de services multiples**

Obligation de moyens et de résultats

Centres de services

Intervenir sur des projets stratégiques et structurants

**Aider les clients à accélérer leurs projets d'innovation**  
Facteur clé de succès pour le recrutement des talents



Satisfaction client

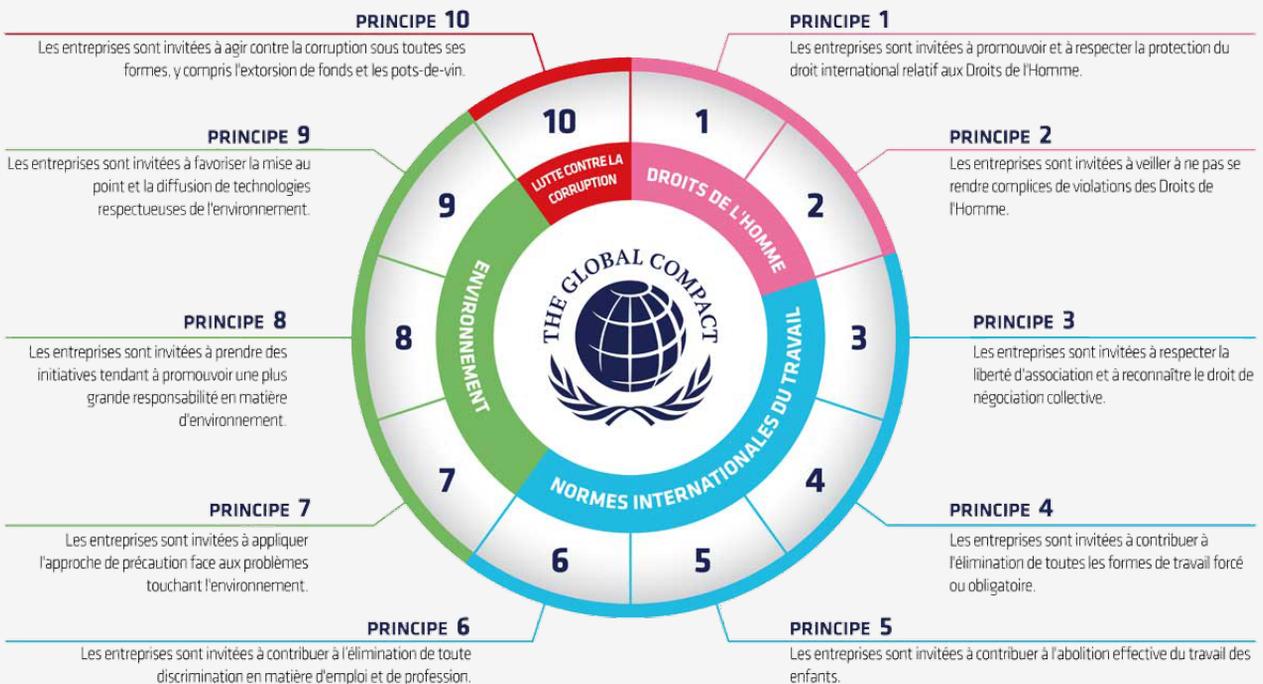
**Accompagnement de proximité**  
Anticiper pour gagner en réactivité et renforcer la proximité



Indépendance

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

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



## 3. Droits de l'Homme



### 3.1 Richesse et diversité des Ressources Humaines

Nous mettons tout en œuvre pour permettre à nos collaborateurs.trices d'évoluer dans un environnement stimulant et impliqué. En effet, nous nous engageons à ne pratiquer aucune discrimination et à appliquer les principes de traitement équitable et d'égalité des chances. Le principe de non-discrimination est un thème important de la formation de tout nouveau chercheur de talents chez Audensiel. Nous proposons régulièrement des moments de sensibilisation tout au long de leur carrière.



### 3.2 Respect de la dignité humaine

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

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

### 3.3 Respect de la vie privée

Le respect de la vie privée est un droit reconnu à toute personne. Audensiel respecte la confidentialité des informations personnelles et nous ne conservons que les données nécessaires à nos activités. Nos engagements RGPD sont inscrits sur l'ensemble des contrats de travail.

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

Depuis 2022, le respect des 10 principes du Global Compact et le traitement des données personnelles sont présents dans les contrats de sous-traitance afin que ces points soient respectés par les sous-traitants.

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

## 3.4 Handicap

La Direction des Ressources Humaines accompagne et soutient chaque collaborateur.trice potentiellement concerné.e par une situation de handicap dans ses démarches auprès des Administrations.

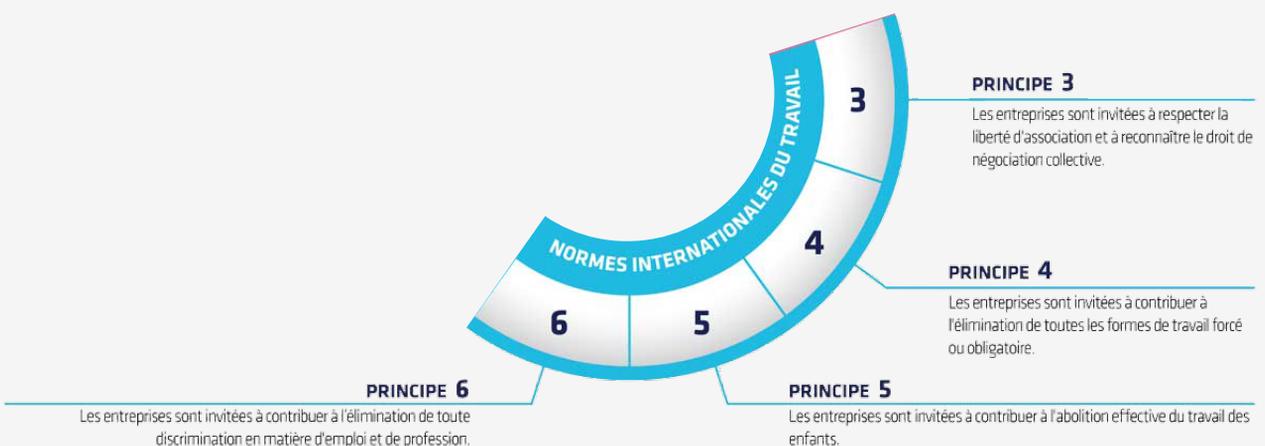
Toutes nos offres d'emplois adaptées sont ouvertes aux personnes en situation de handicap et diffusées sur des jobboards spécialisés (Agefiph, Capemploi).

Nous prenons part à la SEEPH (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées). En plus de mener des actions de sensibilisation auprès de nos collaborateurs/trices, nous accueillons chaque année une personne en situation de handicap dans les locaux du siège social pour découvrir les métiers et les services d'Audensiel, dans le cadre des Duoday.

Depuis 2019, Audensiel développe des partenariats de sous-traitance avec le secteur protégé, comme :

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

## 4. Normes du travail





## 4.1 Discrimination et Diversité

### Diversité des origines des collaborateurs

Les équipes d'Audensiel réunissent une quarantaine de nationalités différentes.

Par conséquent, nous veillons à proscrire toute discrimination aussi bien à l'embauche que tout au long du parcours dans l'entreprise.

Nos équipes impliquées suivent une formation chaque année sur la lutte de non-discrimination et biais cognitifs animée par le service RH.



Depuis le 16 avril 2019, Audensiel s'engage en faveur de la diversité en signant la Charte de la Diversité. Cette charte reprend plusieurs principes du Pacte Mondial comme le respect de la diversité d'origine, le dialogue social, la lutte contre toute forme de discrimination.

### Promotion des femmes dans l'entreprise

Audensiel réaffirme chaque année la nécessité de garantir l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes, enjeu majeur de développement des collaborateurs.trices et de l'entreprise.

En 2023, les femmes représentent plus 32% (+5% par rapport à 2022) des effectifs de l'entreprise.

Depuis janvier 2021, Audensiel est partenaire de l'association Elles bougent qui fait la promotion des métiers d'ingénieures auprès du public féminin dans les établissements scolaires : collèges, lycées et universités. À travers ce partenariat, des collaboratrices volontaires sont marraines de l'association et s'engagent dans des actions terrains auprès des collégiennes, lycéennes et étudiantes. Tous nos collaborateurs.trices sont invité.e.s à être le relai des actions de l'association.

Enfin, dans le cadre des dispositions de la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, **Audensiel a établi son index égalité femmes hommes et obtient un score de 93 points sur 100** sur la période de référence 2022 pour l'ensemble des salariés du groupe Audensiel en France.

Ce score est l'accomplissement du travail réalisé pour l'égalité professionnelle des collaborateurs.trices Audensiel.

Audensiel et ses équipes s'engagent en faveur de la non-discrimination pour un environnement de travail équitable et inclusif où tous les collaborateurs.trices sont traités avec respect et sans discrimination.

Cet engagement prend sa forme avec politique anti-discrimination claire :

- Engagement en faveur de la non-discrimination : Audensiel réaffirme une tolérance 0 pour tout comportement discriminant
- Critères de non-discrimination
- Procédure de signalement
- Sensibilisation et formation : Audensiel forme chaque année ses managers et ses équipes recrutement sur les critères de discrimination interdits par la loi et les biais cognitifs.

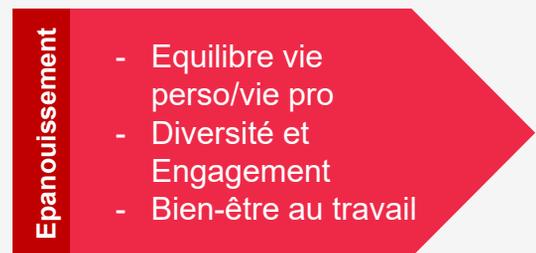
L'image ci-dessous présente les 23 critères de discrimination interdits par la loi :



## 4.2 Accompagnement et RH

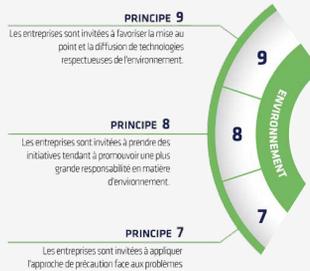
La politique RH d'Audensiel est construite de façon à offrir un parcours structuré de l'entretien jusqu'à l'offboarding en passant par un suivi tout au long de la carrière chez Audensiel.

Ce parcours chez Audensiel se traduit par des moments marquants.





## 5. Environnement



La Politique Environnementale est actualisée tout au long de l'année. En 2023, en lien avec les ODD, des actions sont mises en place pour réduire l'impact environnemental de l'entreprise.

### 5.1 Tri sélectif



Dans le cadre du tri, de la valorisation de ses déchets, Audensiel fait appel, depuis 2020, à ELISE, entreprise adaptée de sauvegarde des ressources naturelles avec 7 flux : Non recyclable, Bouteilles plastique, bouteilles verre, capsules de café, canettes, papier. Nous récupérons également le marc de café des machines à café à grains du siège à Boulogne pour l'utiliser sur le potager, installé sur la terrasse.

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

### 5.2 Emissions de CO<sub>2</sub>

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

Pour les déplacements réalisés en 2022 et 2023, le train est favorisé par rapport à l'avion.

En 2022, 663 déplacements ont été réalisés dont :

- 548 en train
- 115 en avion

En 2023, 663 déplacements ont été réalisés dont :

- 524 en train
- 70 en avion

## 5.3 Achats responsables

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

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



En 2022, nous consolidons ces engagements par la signature de la charte des relations fournisseurs et des achats responsables pilotée par le Médiateur des entreprises et le Conseil National des Achats.

## 5.4 Bonnes pratiques du quotidien qui ont du sens

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

Nous poursuivons notre collaboration avec WEEZEA pour l'impression de nos supports de communication, qui est une ESAT, basé dans le Nord de la France.

Chaque salarié.e a reçu une sensibilisation aux bonnes pratiques environnementales. Cette sensibilisation est envoyée à chaque nouvel.le arrivant.e. En 2022, les salarié.e.s ont réalisé un bilan carbone individuel permettant de comprendre son impact environnemental.

Les outils d'impression sont paramétrés et bridés sur du recto/verso, noir et blanc par défaut et une limite d'impression par utilisateur pour une consommation responsable.

Audensiel est signataire de la plateforme Planet Tech'Care par le Conseil National Numérique, qui propose des actions et sensibilisations pour réduire l'empreinte environnementale.

Audensiel est en train d'opérer une transition de son parc automobile pour arriver à 50% de véhicules hybrides d'ici 2024. En 2023, Audensiel possède 20% de véhicules hybrides sur la totalité de son parc.

Depuis 2022, Audensiel a des contrats d'électricité verte pour ses locaux de Boulogne-Billancourt, Montreuil et Bordeaux.

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



## 6. Lutte contre la corruption



### 6.1 Conflits d'intérêts & corruption

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

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

### 6.2 Mise en place de pratiques

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

Audensiel met donc à disposition de ses collaborateurs.trices :

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



## Audit  pour un regard externe

Au cours de l'année 2023, Audensiel a été audit  par nos fonds d'investissement Ardian, Capza et Sagard et notre banque BPI France sur la thématique de la RSE.

Voici les détails pour l'année 2022 :

Auditeur	Sujets audités	Note
<b>Ardian avec Reporting21</b>	Empreinte carbone Partage de valeur Composition du comité stratégique Ethique des affaires	
<b>BPI France avec Tennaxia</b>	<b>Social</b> Emploi, égalité des chances, formation et partage de valeur, santé et sécurité <b>Environnement</b> Neutralité carbone, impacts et risques <b>Gouvernance</b> Non exécutif, politique RSE, litiges et controverses	
<b>Capza avec Reporting 21*</b> 	Gouvernance Empreinte environnementale Taxinomie Empreinte sociale Supply chain Risques environnementaux Sociétal	90/100
<b>Sagard avec EthniFinance*</b>	Gouvernance Social Environnement Parties prenantes externes Controverses	60/100

\*Reportings en annexes

# Engagements en faveur des ODD

Les 193 Etats membres des Nations Unies ont défini 17 Objectifs de Développement Durable\*.

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

Les 17 Objectifs de Développement Durable sont :



En cohérence avec nos activités d'ingénierie et conseil, Audensiel s'engage en 2023 sur 10 ODD (vs 7 ODD en 2022) que vous pouvez retrouver dans les pages suivantes.

\*Objectifs de Développement Durables à cette adresse : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>.

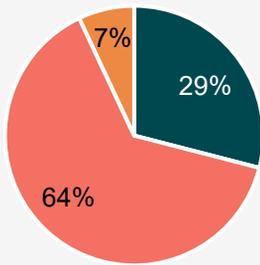
# Engagements en faveur des ODD

Les indicateurs retenus sont :

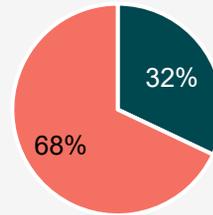
Pourcentage de personnes au sein des organes de gouvernance de l'organisation dans chacune des catégories suivantes :

- Le sexe : en juin 2023, 1 femme pour 4 hommes au COMEX : **20%** (juin 2022, 3 femmes pour 8 hommes au COMEX : 27%)
- Groupe d'âges : moins de 30 ans, 30-50 ans, plus de 50 ans ;

## 2023

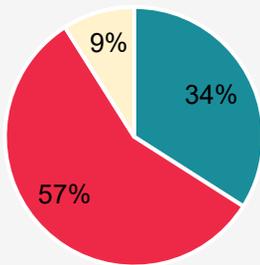


■ Moins de 30 ans ■ 30-50 ans ■ Plus de 50 ans

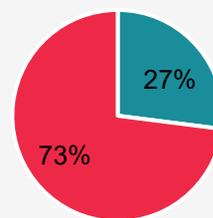


■ Femmes ■ Hommes

## 2022



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



■ Femmes ■ Hommes

## 1. Bien-être des collaborateurs.trices



**Objectif :** proposer un programme annuel permettant de créer un équilibre au travail

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



Sur l’année 2023, nous avons proposé un programme d’ateliers basés sur la gestion du stress, la relaxation et retrouver un équilibre au travail à travers la respiration. Ces ateliers sont composés d’une partie théorique et d’une partie pratique avec des exercices facilement réalisables chez soi ou au bureau. Ils ont lieu une fois par trimestre et sont animés par Anjayati, le spécialiste du bien-être à l’ensemble des collaborateurs.trices.

## 2. Handicap



**Objectif :** sensibiliser les collaborateurs.trices au handicap

En 2022, Audensiel a participé au dispositif DuoDay en accueillant un jeune en situation de handicap. Il a pu découvrir nos métiers de Business Managers, de développeur et de Docteur en Informatique pendant une après-midi.



## 3. Labels

*Objectif : certifier nos actions et les bonnes conditions au travail*



Pour la période 2022/2023, Audensiel obtient deux labels : Happy Index At Work par Choose My Company avec 4,7/5 et Best Workplace Expérience par Speak & Act avec 4,15/5

Le premier est basé sur le développement professionnel, le management, la RSE, la reconnaissance, l'agilité et l'environnement de travail.

Le deuxième est basé sur la rémunération, la formation, les missions, le management, l'environnement de travail, l'évolution professionnelle et l'équilibre vie pro et perso.

Audensiel souhaite apporter une preuve de qualité à travers ces labels pour les collaborateurs.trices actuel.le.s et les futurs talents.



Enfin, nous avons évalué notre performance RSE avec le label Ecovadis dont nous avons obtenu la note de 65/100 pour la période 2022/2023. Cette note nous donne le statut Silver.\*



## 1. Egalité



*Objectif : parvenir à l'égalité entre les sexes*

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



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

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

Conformément aux dispositions de la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, pour l'année 2022 **Audensiel a calculé son index égalité femmes hommes et obtient à nouveau un score de 93 points sur 100** pour l'ensemble des salarié.e.s du groupe Audensiel en France.

Ce score est l'accomplissement du travail réalisé pour l'égalité professionnelle au sein d'Audensiel.

Cet Index, commun à l'ensemble des entreprises, a été créé par le ministère du Travail. Il permet de calculer l'écart de rémunération et d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise peuvent agir pour faire progresser l'égalité.

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 5 indicateurs. La somme des résultats obtenus par l'entreprise pour chacun de ces indicateurs donne une note sur 100.

Notre index se compose selon les 5 indicateurs suivants :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et à âge comparables
- l'écart de taux d'augmentation individuelle, hors promotion
- l'écart de taux de promotion
- le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations



# Actions sociétales

## 2. Projet Ambition 2026



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

La stratégie d'Audensiel, Ambition 2026, est d'atteindre sur les 3 années à venir les 3000 collaborateurs en Europe et en Amérique du Nord

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

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

Nombre d'heures de formation 2022 par catégorie professionnelle :



**CADRE**



**ETAM**

## 3. Investissement dans l'innovation



*Objectif : Concevoir des projets innovants pour garantir une expertise reconnue*

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



# Actions sociétales

## Projets en cours

**S**MOOV

Suivi d'une cible en mouvement  
Développement d'un système de ciblage spatial de deux entités l'une par rapport à l'autre  
*Clients potentiels : Dassault, Thales, Safran, Airbus*

Lauréat  
Concours  
bpifrance

**A**I-DRUG

Prédiction des effets de la chaîne de production sur un principe actif biologique  
Mise en place d'un outil permettant de déterminer l'impact sur la dénaturation d'une biomolécule ou sa perte d'activité  
*Clients potentiels : Sanofi, Carmat*

**P**ERFECTECOM

Recommandation pour sites e-commerce; Apprentissage adaptatif pour que la fonction coût change selon l'utilisateur et la requête traités  
*Client potentiel : CDiscount*

**U**SEC

Réseau IOT unifié et sécurisé  
Système unique de gestion des communications entre objets connectés en éliminant au maximum l'intervention humaine  
*Clients potentiels : Acteurs Cybersécurité*

100%

Propriétaire de la propriété intellectuelle

5%

Du CA 2021 investi en innovation

20

Docteurs / doctorants

12

Projets traités En 2022

500k€

Subventions perçues chaque année

100%

Du CIR collecté sur les projets internes

## 4. Partenariats en lien avec notre raison d'être



*Objectif : mise en place de partenariats pour l'inclusion numérique*

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

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

**Elles bougent**

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

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

**Les entreprises pour la Cité**

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

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

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

# Actions environnementales



## 1. Bilan carbone

*Objectif : évaluer les émissions de l'entreprise par rapport à notre activité*

Dans le cadre du programme Décarbon'action\*, nous avons été accompagnés par ALKAEST Conseil pour la réalisation de notre bilan carbone sur l'entité bordelaise du groupe.

Le périmètre de l'analyse s'est porté sur le scope 1-2 sur les consommations des bâtiments : énergie, froid. Un scope 3 a été réalisé sur les éléments suivants :

- Déplacements domicile-travail
- Déplacements visiteurs
- Achats de biens et services
- Sous-traitance
- Amortissements
- Déplacements professionnels
- Collecte et traitement des déchets produits

**80**

T CO2e

**7,9**

Kg CO2e par k€  
de CA

**2,4**

T CO2e par  
collaborateur.trice

### Emissions de GES par poste, en tCO2e

Energie ( 2%)	<b>1</b>
Hors énergie (25%)	<b>20</b>
Intrants (4%)	<b>3</b>
Déplacements (37%)	<b>30</b>
Déchets directs (1%)	<b>0,7</b>
Immobilisations (1%)	<b>1</b>
Autres postes (Fret, futurs emballages, utilisations produits et services, fin de vie)	<b>24,3</b>

\*Résumé du bilan carbone en annexe

# Actions environnementales

## 2. Plan de revalorisation des écosystèmes forestiers



*Objectif : associer notre activité à un programme éco-responsable*

Audensiel a choisi Reforest'Action pour la mise en place d'un programme de replantation d'arbres en lien avec notre activité. Lors de l'arrivée d'un.e nouveau.elle collaborateur.trice au sein des équipes, nous plantons un arbre dans une projet forestier français.



136

Arbres plantés  
en 2022

164

Arbres plantés  
en 2023

Bénéfices

**20** tonnes de CO2 stockées  
**408** abris pour animaux créés  
**544** mois d'oxygène générés  
**136** heures de travail créées

**25** tonnes de CO2 stockées  
**492** abris pour animaux créés  
**656** mois d'oxygène générés  
**164** heures de travail créées

## 3. Energie verte



*Objectif : obtenir une énergie plus propre dans les locaux de l'entreprise*

Audensiel a choisi de mettre en place des contrats d'énergie verte pour ses locaux de Boulogne-Billancourt, Montreuil et Bordeaux. Cela correspond aux locaux sur lesquels nous sommes locataires. Les autres agences régionales sont principalement au sein d'établissements de coworking. L'énergie est donc gérée par l'entreprise de coworking.

## 4. Recyclage informatique



*Objectif : revaloriser les appareils numériques non-utilisés pour un monde de consommation inclusif*

En 2023, Audensiel fait appel à Ecodair, l'association qui reconditionne et retransforme les appareils numériques.\*



7

Ordinateurs portables

100%

reconditionné

Bénéfices

6 jours travaillés pour une personne en situation de handicap ou d'insertion  
 868 kg de CO2 équivalent évités, soit l'équivalent de...  
 2 A/R Paris-New-York en avion  
 2 tonnes de minerais de cuivre  
 1 tonne de minerais d'or

## 5. Bilan carbone individuel

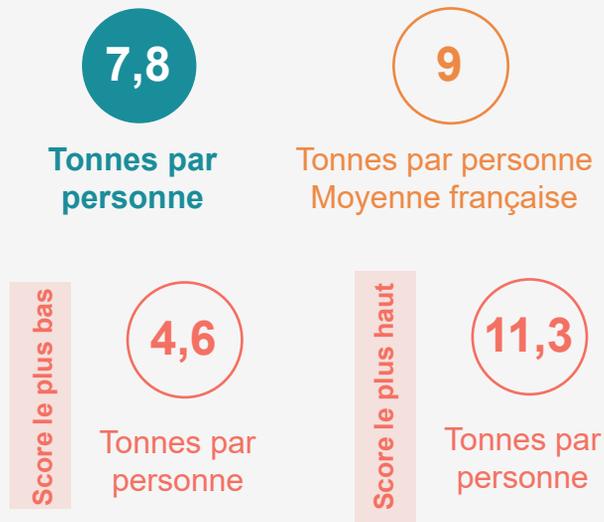


*Objectif : sensibiliser nos collaborateurs aux émissions en tant qu'individu*

En juin 2023, Audensiel a proposé à ses collaborateurs.trices de réaliser l'empreinte climat par personne. Cette action a pu être effectuée en groupe avec la plateforme Nos Gestes Climat soutenue par l'ADEME.

### Résultats obtenus

*Catégories étudiées : transport, alimentation, services sociaux, logement, divers*





# ANNEXES

---



# Reportings RSE

## Audensiel

	2021	2022	Δ vs 2021
<b>Revenue (MC)</b>	77.0	<b>109.0</b>	41.6%
<b>Total employees</b>	861	<b>950</b>	10%
<b>Contact</b>	Aude Rigaudière, CFO Thomas Fuzel, Communication Manager		

Data as of 31/12

### 2022 reporting activity and scope

Audensiel is an actor of digital transformation. Its offer is structured around six areas of expertise: Digital, IoT, Data/IA, DevOps/Cloud, Business consulting, Cybersecurity. The company acquired Cognodata (Spain) in July 2022, included in the reporting and Cream consulting (Belgium) in December 2022, which is not included. The reporting scope covers 23 entities located in 4 countries.

### SASB ESG stakes

**Sector:** Software & IT Services

**Stakes:** Data Security ; Recruiting & Managing a Global, Diverse & Skilled Workforce ; Data Privacy & Freedom of Expression ; Intellectual Property Protection & Competitive Behavior ; Managing Systemic Risks from Technology Disruptions



### Principal adverse impacts (PAI)<sup>1</sup>

- Information and data security as digital is the core business of Audensiel
- Governance of 950 employees over the world
- Turnover and retention of talents
- Environmental impact of transportation

### Sustainability risks<sup>1</sup>

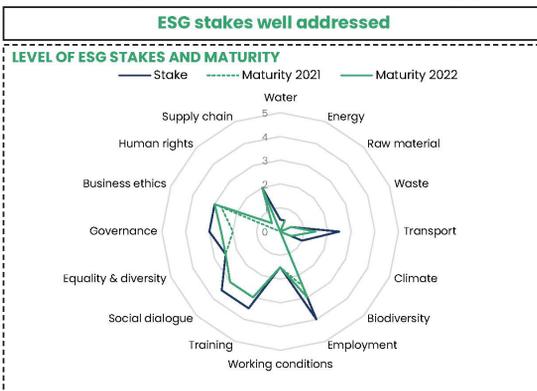
- Operational risks: absenteeism and accident rates, lack of talent retention
- Opportunity risk due to insufficient training of employees
- Reputational risks due to social litigations and data security
- Shutdown of the operations due to a cyberattack

Maturity of the ESG approach (Graded out of 5)	2022	2021	2020
Quality of the questionnaire response	4.5	3.0	3.0
Resources used	4.0	4.0	3.0
Formalisation	4.5	4.0	3.0

Sustainability-linked objectives No

ESG score 2021 (%): 87

ESG score 2022 (%): 90



15/05/2023

<sup>1</sup>Principal adverse impacts and Sustainability risks identified are linked to the activity of the company but do not consider mitigation actions implemented.

Confidential / © Siraa 2023

2

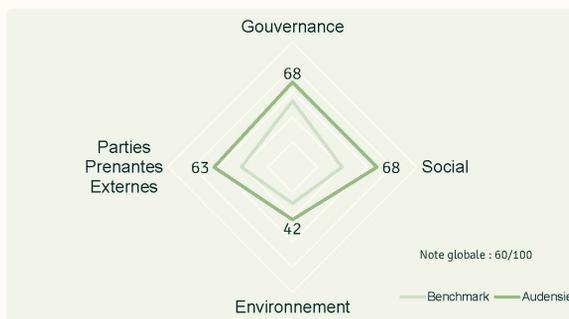
## Annexe 1 : Synthèse de l'audit ESG par CAPZA

### Synthèse ESG

60 NOTE ESG (sur 100) > Benchmark +20 points ↑ Tendance en progrès (niveau, sur 5) 0 Controverses

#### PERFORMANCE ET PROFIL DE RISQUE

En 2022, Audensiel fait état d'une performance ESG globale intermédiaire à avancée au regard du référentiel et du benchmark. Celle-ci témoigne d'une connaissance des risques ESG afférents à l'activité assortie d'efforts ciblés. Toutefois, l'entreprise n'a pas encore pris la mesure complète de son empreinte environnementale et n'a pas déployé ses actions ESG de manière systématique sur le périmètre complet de l'activité. Dans le même temps, la définition d'une raison d'être l'expose et l'engage plus fortement que ses concurrents sur les sujets de développement durable.



#### AXES DE PROGRES

Si Audensiel a démontré sa capacité à rendre compte de sa sensibilité aux enjeux ESG et de ses actions, l'entreprise gagnerait à prendre des engagements plus clairs assortis d'objectifs précis et en cohérence avec sa raison d'être (quel est l'étalon du succès lié à la raison communiquée publiquement ?). Cette ambition, ainsi précisée, pourra être portée par une gouvernance plus diversifiée, en cohérence avec la diversité de du Groupe et les exigences réglementaires (cf annexe 7). Par ailleurs et dans la perspective d'une gestion systématique des risques, il apparaît pertinent de renforcer les dispositifs managériaux sur le périmètre complet de l'activité (bilan GES, tests cybersécurité,... et plans d'action liés). Enfin, une marge de progression existe sur le pilier social (turnover élevé en contexte sectoriel) et pourrait passer par l'association des salariés au capital de l'entreprise.

STRICTLY CONFIDENTIAL

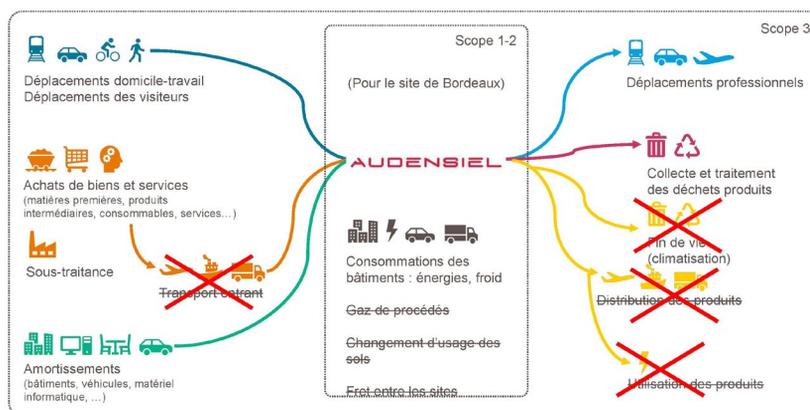
4

## Annexe 2 : Synthèse de l'audit ESG par EthniFinance pour Sagard

# Bilan carbone

## 04. Le périmètre de l'analyse

L'étude porte sur la mise en œuvre de l'ensemble des **activités directes et induites** par chacun des sites de l'entreprise, sur **une année complète d'activité**.



Périmètre géographique	Période d'analyse
Audensiel Sud-Ouest (Bordeaux)	Septembre 2021 - septembre 2022

bpifrance | 35

### Annexe 3 : Périmètre de l'analyse du bilan carbone

## 04. Conclusion

### Profil des émissions de GES

- Avec 37 % du total des émissions, les déplacements représentent le poste le plus important des émissions de GES, principalement en véhicules individuels (25 % du total) et en avion (18%)
- Les prestations en sous-traitances représentent 31 % des émissions totales d'Audensiel Sud-Ouest
- Les émissions fugitives (climatisation) représentent 25 % du Bilan Carbone
- Les intrants (consommables et services) comptent pour 4 % du Bilan Carbone
- L'énergie (électricité) représente 2 % du total, essentiellement pour les besoins thermiques (climatisation, chauffage et production d'eau chaude sanitaire)
- Les équipements informatiques et des consommations de données n'interviennent que marginalement dans le Bilan Carbone total

### Principales pistes de progrès

- Réduire les déplacements individuels (voiture et avion) : transports collectifs et télétravail
- Impliquer les sous-traitants dans la réduction des émissions de GES
- Réduire la part des consommables informatiques : utiliser produits recyclés
- Limiter la consommation de la climatisation grâce à des écrans, à la ventilation nocturne, ...

52

### Annexe 4 : Conclusion du bilan carbone

# Matériel numérique



Rapport d'Audit	
Opération n°	1271
Compte client	AUDENSIEL
Date d'émission du rapport	24/07/2023
Contact chez Ecodair	Christophe LE SÈNÉCHAL
Mail	clesenechal@ecodair.org
Téléphone	07 81 06 24 00

Numéro de collecte interne	Numéro Interne	Famille d'article	Numéro de série	Modèle
CLT-1271	VIL042393	SECR		
CLT-1271	CAP-211422	1POR	PF1M02S	
CLT-1271	CAP-211421	1POR	YD0687E4	Lenovo ideapad S130-14IGM
CLT-1271	CAP-211423	1POR	9LR01P2	Inspiron 5482
CLT-1271	CAP-211426	1POR	CND832SNDL	
CLT-1271	CAP-211420	1POR	G66/YXQ2	Inspiron 5570
CLT-1271	CAP-211419	1POR	CND832SVCQ	
CLT-1271	CAP-211425	1POR	NGG/LEFD197510EC223400	Aspire A515-51G

Processeur	Numéro de Série Disque	Type Disque	Taille Disque	RAM	Etat Batterie	Etat Dalle
Intel Core i3-7020U @ 2.30GHz	MJ91N466612101A1U	SSD	119 Go	4 Go	OK	C
Intel Pentium Silver N5000 @ 1.10 GHz	2658801982	SSD	58 Go	4 Go	OK	C
Intel Core i5-8265U @ 1.60GHz	NJ89N40071170954W	SSD	238 Go	8 Go	Moyen	A
Intel Core i5-8250U @ 1.60GHz	WXP1A68PE9PA	HDD	932 Go	4 Go	OK	A
Intel Core i5-8250U @ 1.60GHz	ZDEB2V4Z	HDD	932 Go	8 Go	OK	A
Intel Core i5-8250U @ 1.60GHz	WX41A68FY3RN	HDD	932 Go	4 Go	OK	C
Intel Core i5-7200U @ 2.50GHz	174719E75A88	SSD	238 Go	8 Go	OK	A

Etat Clavier	Etat Pointeur	Présence Webcam	Etat Webcam	Plasturgie	Dysfonctionnement	Etat BIOS	Grade Machine
		OUI		Défaut mineur (petites rayures),		BIOS déjà déverrouillé	B
		OUI		Défaut mineur (petites rayures),		BIOS déjà déverrouillé	B
		OUI		Défaut mineur (petites rayures),		BIOS déjà déverrouillé	C
		OUI		Angle(s) cassé(s),		BIOS déjà déverrouillé	B
		OUI		Défaut mineur (petites rayures),		BIOS déjà déverrouillé	C
		OUI		Angle(s) cassé(s),		BIOS déjà déverrouillé	C
		OUI		Défaut mineur (petites rayures),		BIOS déjà déverrouillé	A

## Annexe 5 : Rapport d'audit pour le traitement du matériel informatique

# Label Ecovadis

## AUDENSIEL TECHNOLOGIES SAS (GROUP)

Boulogne-Billancourt - France | [Activités d'architecture et d'ingénierie](#)



65/100

89ème percentile

Fiche d'évaluation [Carbone](#) [Indicateurs](#) [Plan d'actions correctives](#) [Activités RSE](#) [Autre](#) ▾

Date de publication : 13 sept. 2022 (Révisée : ... ▾)

Valable jusqu'au : 13 sept. 2023

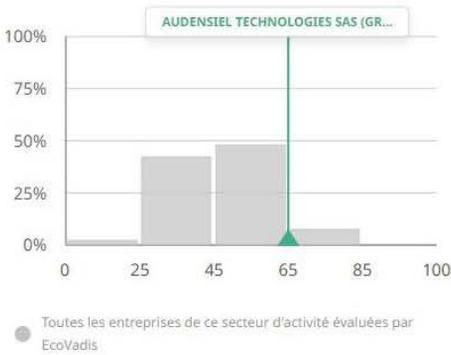
Télécharger le questionnaire

Partager ma fiche d'évaluation

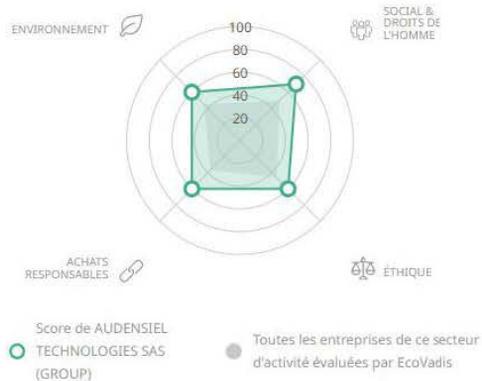
Performance en matière de RSE ● Insuffisante ● Partielle ● Adaptée ● Avancée ● Excellente  Score moyen du secteur d'activité



Répartition des scores globaux



Comparaison des scores de thème



### Annexe 6 : Fiche d'évaluation Audensiel par Ecovadis



**Restons en contact**

*Scannez-moi pour plus d'infos*



**AUDENSIEL**