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

RAPPORT DE RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE 2021

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

UN GLOBAL COMPACT

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

RÉVISION

Version	Date	Auteurs(s)	Commentaires
1.0	03/01/2022	BGE	Version initiale
2.0	30/04/2022	BGE	Mise à jour COP Pacte Mondial

CIRCUIT DE VALIDATION

Date	Nom et Prénom	Titre	Rôle (auteur, relecteur, approbateur)
30/04/2022	XMO	Direction	Approbateur

SOMMAIRE

1. GENERAL 5

1.1 DECLARATION DE SOUTIEN AU PACTE MONDIAL 5

1.2 A PROPOS DE CE DOCUMENT 6

1.3 PRESENTATION DE L'ENTREPRISE 7

1.4 LES VALEURS DU GROUPE AMEXIO 7

1.5 NOTRE DEMARCHE RSE 8

1.6 AUDITS RSE 9

1.7 TABLE DE CONCORDANCE AVEC LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL ET LES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE 11

2. SOCIAL & DROITS DE L'HOMME 12

2.1 PREAMBULE 12

2.2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET VIE DU SALARIE 12

2.3 GESTION DES CARRIERES & FORMATION 13

2.4 DIVERSITE, DISCRIMINATION & HARCELEMENT 15

2.5 SANTE ET SECURITE DES EMPLOYE.E.S 18

2.6 DIALOGUE SOCIAL 19

2.7 SUJETS SUR LESQUELS L'ENTREPRISE COMMUNIQUE DES KPI 20

2.8 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021 20

2.9 PLAN DE PROGRESSION 2022 22

3. ENVIRONNEMENT 23

3.1 POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE 23

3.2 PREVENTION, REDUCTION ET RECYCLAGE DES DECHETS 23

3.3 CONSOMMATION D'ENERGIE ET EMPREINTE CARBONE 24

3.4 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021 25

3.5 PLAN DE PROGRESSION 2022 25

4. ETHIQUE 26

4.1 POLITIQUE ANTI-CORRUPTION 26

4.2 LOYAUTE DES PRATIQUES COMMERCIALES 26

4.3 SECURITE DE L'INFORMATION 27

4.4 EVALUATION EN MATIERE DE SECURITE DE L'INFORMATION 28
4.5 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021 29
4.6 PLAN DE PROGRESSION 2022 29

5. ACHATS RESPONSABLES 30
5.1 POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES 30
5.2 PROCESSUS D'ACHAT 30
5.3 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021 31
5.4 PLAN DE PROGRESSION 2022 31

6. INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE (KPI) 32
6.1 INDICATEURS SUR LE SOCIAL & LES DROITS DE L'HOMME 32
6.2 INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2020 33
6.3 ENQUETE DE SATISFACTION SUR LE « BIEN-ETRE AU TRAVAIL » 34
6.4 INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX 36
6.5 INDICATEURS LIES A LA FORMATION / SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS 37

1. GENERAL

1.1 DECLARATION DE SOUTIEN AU PACTE MONDIAL

DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

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

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

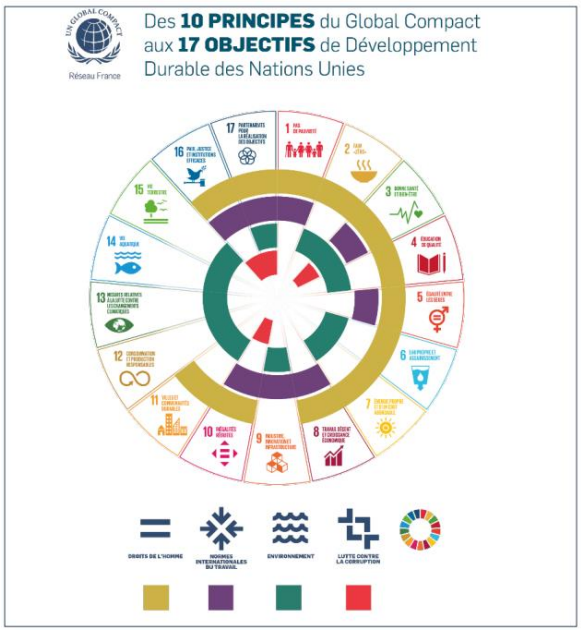
Xavier MORCILLO
P.D.G et Fondateur

1.2 A PROPOS DE CE DOCUMENT

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

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

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



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

1.3 PRESENTATION DE L'ENTREPRISE

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

Son offre consiste à accompagner les entreprises dans leur projet de valorisation des documents depuis leur collecte ou leur production jusqu'à leur gestion, transformation et diffusion.
Amexio intervient sur l'ensemble du cycle projet (étude d'opportunité, cadrage, conduite de projet MOA & MOE, réalisation, maintenance, etc.)

Dématérialisation

Gestion Electronique des Documents (GED)

Business Process Management (BPM)

Case Management

Customer Communication Management (CCM)

Système d'Archivage Electronique (SAE)

311 Amexiens & Amexiennes

Présence dans 5 pays

34,5 M€ CA

23% du capital détenu par les salarié.e.s

35% des consultant.e.s sont coopté.e.s

1.4 LES VALEURS DU GROUPE AMEXIO

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

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

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

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

1.5 NOTRE DEMARCHE RSE

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

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

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

NOTATION ECOVADIS 2022 : 65/100

AMEXIO RSE

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

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

UN GLOBAL COMPACT

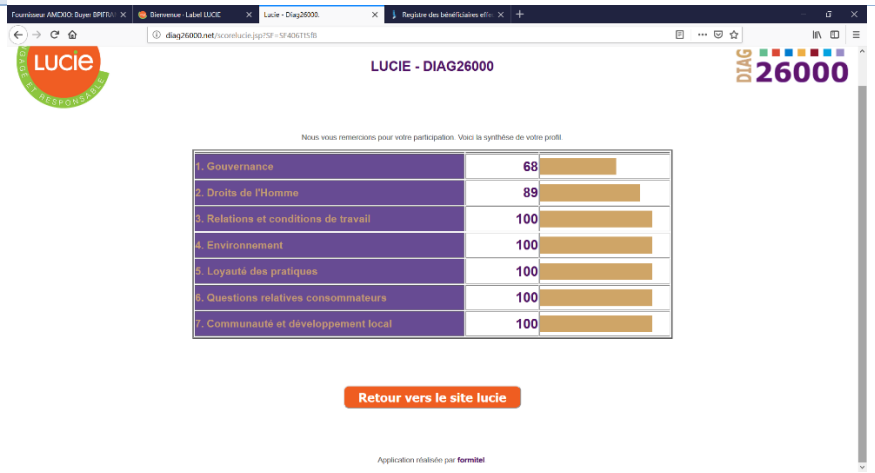
Notre Charte RSE est téléchargeable sur notre site internet (https://www.amexio.fr/demarche-rse/) afin de communiquer de façon claire et transparente sur nos convictions et nos engagements vers nos parties prenantes : actionnaires, clients, partenaires, associations, fournisseurs, collaborateurs.

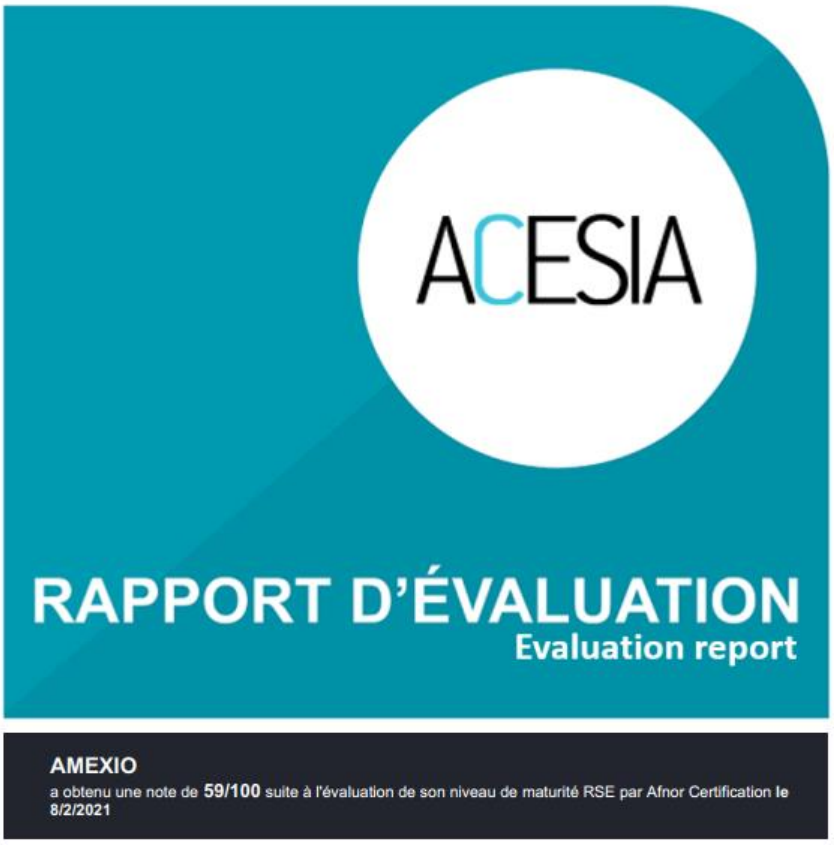
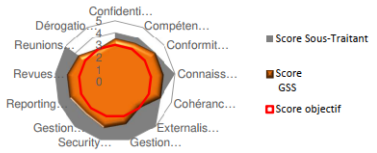
1.6 AUDITS RSE

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

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

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

Audit	Extrait du document de preuve
Audit CyberVadis commandité par L'OREAL	
Audit commandité par BpiFrance	

Audit	Extrait du document de preuve
Audit commandité par EDF	
Audit commandité par Orange	**Notation Sécurité Finale** Nom du sous-traitant: AMEXIO — Date de notation: 01/06/2020 Contact Sous-Traitant: [redacted] — Contrôleur de sous-traitant: [redacted] Score total Sous-Traitant: 4,31 Score total GSS: 3,69 **CONFIDENTIEL** 

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

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

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

Droits de l'Homme	Chapitres du document	ODD
1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme. 2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme	2 – Social & Droits de l'Homme 4 – Ethique 2 – Social & Droits de l'Homme 4 – Ethique	

Conditions de travail	Chapitres du document	ODD
3. Respecter la liberté d'association et reconnaitre le droit de négociation collective. 4. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi. 5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants. 6. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	2 – Social & Droits de l'Homme 2 – Social & Droits de l'Homme 2 – Social & Droits de l'Homme 2 – Social & Droits de l'Homme 4 – Ethique	

Environnement	Chapitres du document	ODD
7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement. 8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement. 9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	3 – Environnement 5 – Achats responsables 3 – Environnement 5 – Achats responsables 3 – Environnement 4 – Ethique 5 – Achats responsables	

Corruption	Chapitres du document	ODD
10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	4 – Ethique	

2. SOCIAL & DROITS DE L'HOMME

2.1 PREAMBULE

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

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

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

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

2.2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET VIE DU SALARIE

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

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

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

Primes : primes de vacances et de cooptation

Repas : une carte tickets restaurants

Transport : prise en charge à 100% de l'abonnement

Santé : Mutuelle et prévoyance renégociées chaque année

CE : avec Kalidéa, un porte-monnaie électronique de 50€/an

Chèques cadeau : 150€ de chèques cadeau par an

Epargne : tous les ans, redistribution d'une partie des bénéfices aux salarié.e.s.

Actions : Plan d'actionnariat salarié.e depuis 2018.

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

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

Nos actions principales en 2021 :

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

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

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

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

2.3 GESTION DES CARRIERES & FORMATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'Amexio Academy est un dispositif de formation continue :

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

sont réparties dans différentes équipes.

- Cette démarche permet de contenir le turnover tout en contribuant à **l'épanouissement des salarié.e.s en les accompagnant dans leur souhait d'évolution**.
- Chaque collaborateur.rice a la possibilité de participer à des **formations présentielles, distancielles ou en e-learning** par le biais de parcours à plusieurs niveaux : découverte, approfondissement, évaluation via un système de badges et/ou de certifications.

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

- Ces **parcours sont assurés par nos partenaires experts** dans notre domaine : IBM, Hyland Nuxeo & Alfresco, Appian, Techdata, Sefas, Business Document…
- En plus de ce dispositif innovant, **Amexio est «datadockée»** et dispense des formations en interne et chez ses clients.

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

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

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

2.4 DIVERSITE, DISCRIMINATION & HARCELEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NATHALIE NOUS PARLE DE SA FORMATION CHEZ AMEXIO

Interview

Qui est-tu?
Je m'appelle Nathalie, 26 ans. Je suis consultante ECM chez Amexio.

Ton ancienneté ?
Je suis arrivée chez Amexio en 2015 en tant que stagiaire, puis je suis devenue salariée.

Quelle formation as-tu suivie et que va t'elle t'apporter ?
J'ai suivi une formation sur le moteur de recherche Sinequa ES, directement chez l'éditeur Sinequa qui est spécialisé dans la recherche et l'analyse de Big data.

Dans quel but l'as-tu suivie ?
J'ai suivi cette formation afin d'intégrer une équipe chez un client, qui souhaite développer un moteur de recherche interne.

As-tu déjà mis en application ce que tu as appris lors de cette formation ?
Oui, j'ai déjà mis en application une majorité de ce qui a été vu en formation dans le cadre de ma mission.

Que penses-tu de la formation en entreprise ?
C'est un bon avantage pour les personnes qui souhaitent acquérir de nouvelles compétences ou même approfondir leurs connaissances.

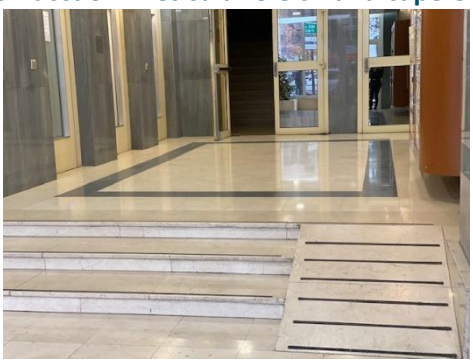
As-tu déjà suivi une autre formation depuis que tu es chez Amexio ?
Pendant mon stage, j'ai suivi des formations en ligne via la plateforme IBM.

Qu'est-ce que cette formation va t'apporter ?
Cette formation m'apporte une nouvelle compétence dans un nouveau domaine, qui pourra m'offrir plus d'opportunités par la suite.

- Des **animations** comme « Octobre Rose » ou « Movember » sont régulièrement organisées avec : ateliers d'échange, affichage, diffusion de vidéos.
- En 2021, nous avons mis en place **un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes** avec des objectifs de progression. Notre index d'égalité professionnelle femmes-hommes" est actuellement de 75/100 en 2020.

Mesures concernant l'intégration des handicapés :

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



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

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

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

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

2.5 SANTE ET SECURITE DES EMPLOYE.E.S

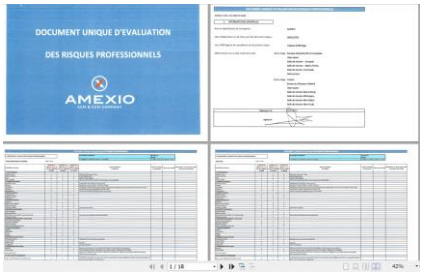
Compte tenu de notre activité, la **politique d'Amexio** en matière de sécurité des employé.e.s est centrée sur **l'intégration des nouveaux arrivants, le suivi au quotidien des collaborateur.rice.s, la gestion du stress et la cybersécurité**.

En 2019, notre **responsable RH a également été nommée « personne ressource »** pour les collaborateurs qui pourraient identifier des risques physiques ou psychologiques.
En 2021, l'équipe en charge des RH a suivi une **formation avec l'INRS pour acquérir les bases de la prévention des risques professionnels**.

En 2021 :
1 accident du travail
0 incident psychologique

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

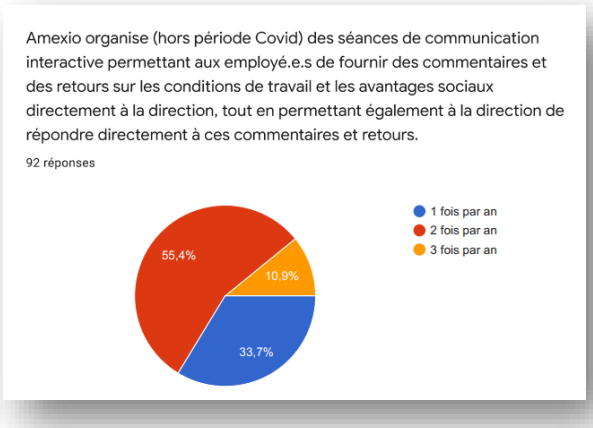
En plus des visites ACMS, afin d'assurer la **sécurité des équipements**, nous avons mis en place des **inspections et revues régulières** pour s'assurer du bon fonctionnement :

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

2.6 DIALOGUE SOCIAL

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

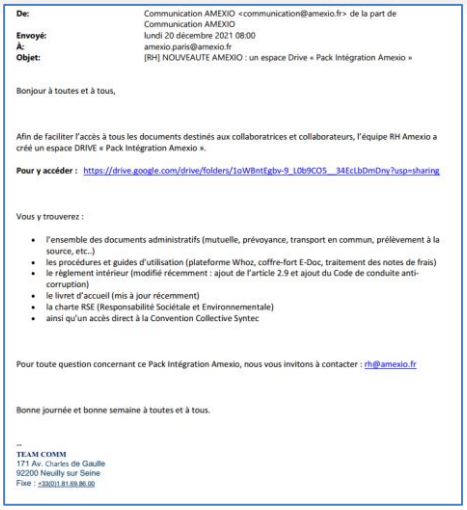
Pour élargir le dialogue social, en 2021 nous avons réalisé notre **première enquête de satisfaction.**



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

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

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



De: Communication AMEXIO <communication@amexio.fr> de la part de Communication AMEXIO
Envoyé: lundi 20 décembre 2021 08:00
À: amexio.paris@amexio.fr
Objet: [RH] NOUVEAUTE AMEXIO : un espace Drive « Pack Intégration Amexio »

Bonjour à toutes et à tous,

Afin de faciliter l'accès à tous les documents destinés aux collaboratrices et collaborateurs, l'équipe RH Amexio a créé un espace DRIVE « Pack Intégration Amexio ».

Pour y accéder : https://drive.google.com/drive/folders/1oWBntEgbv-9_L0b9CO5__34EcLbDmDny?usp=sharing

Vous y trouverez :

- l'ensemble des documents administratifs (mutuelle, prévoyance, transport en commun, prélèvement à la source, etc..)
- les procédures et guides d'utilisation (plateforme Whoz, coffre-fort E-Doc, traitement des notes de frais)
- le règlement intérieur (modifié récemment : ajout de l'article 2.9 et ajout du Code de conduite anti-corruption)
- le livret d'accueil (mis à jour récemment)
- la charte RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale)
- ainsi qu'un accès direct à la Convention Collective Syntec

Pour toute question concernant ce Pack Intégration Amexio, nous vous invitons à contacter : rh@amexio.fr

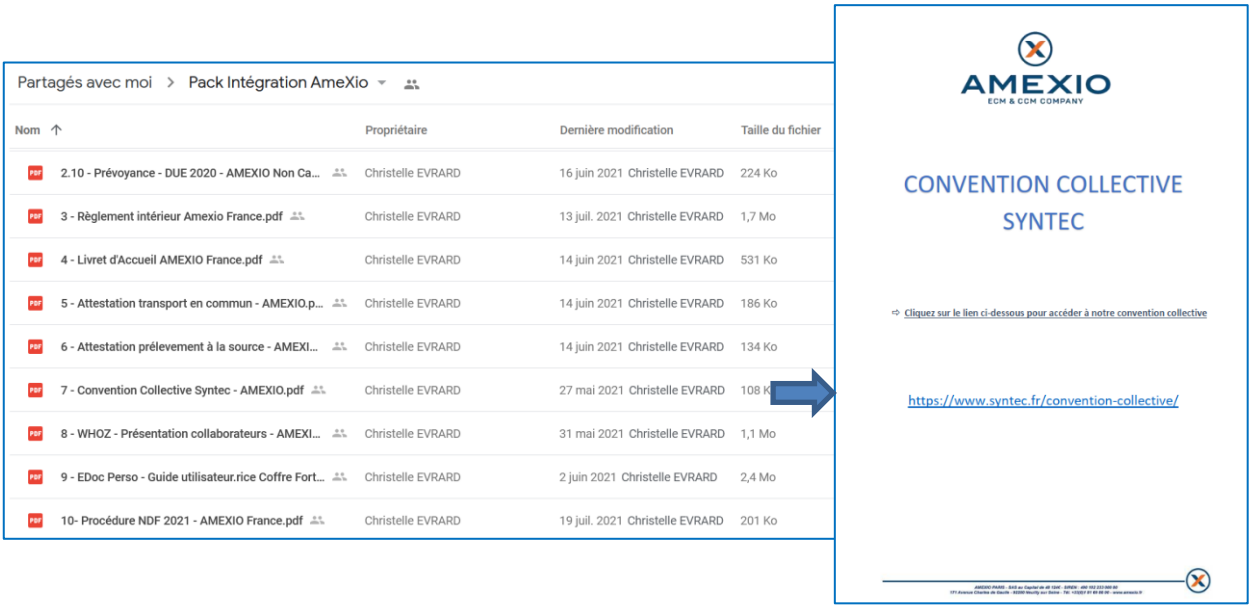
Bonne journée et bonne semaine à toutes et à tous.

--
TEAM COMM
171 Av. Charles de Gaulle
92200 Neuilly sur Seine
Fixe : +33(0)1.81.69.86.00

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

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

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



2.7 SUJETS SUR LESQUELS L'ENTREPRISE COMMUNIQUE DES KPI

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

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

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

2.8 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021

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

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

2.9 PLAN DE PROGRESSION 2022

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

3. ENVIRONNEMENT

3.1 POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

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

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

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

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

3.2 PREVENTION, REDUCTION ET RECYCLAGE DES DECHETS

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

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

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

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

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

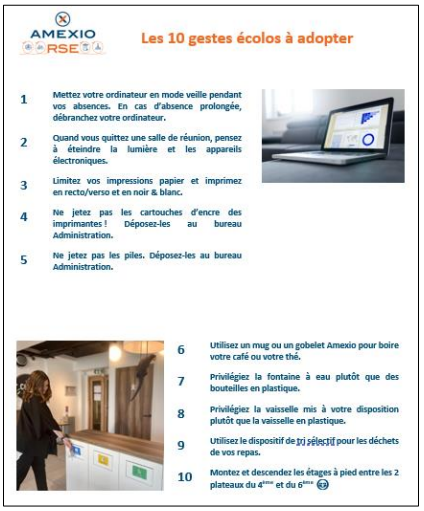
Dans le cadre de sa politique d'achats responsable, Amexio fait appel à NIKITA, **société écoresponsable pour l'entretien de ses locaux** en utilisant des produits exclusivement écologiques et écolabellisés.

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

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

3.3 CONSOMMATION D'ENERGIE ET EMPREINTE CARBONE

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



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

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

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

3.4 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021

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

3.5 PLAN DE PROGRESSION 2022

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

4. ETHIQUE

4.1 POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

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

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

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

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

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

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

4.2 LOYAUTE DES PRATIQUES COMMERCIALES

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

Ce code d'intégrité s'appuie sur :

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

Depuis sa création en 2006 :

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

4.3 SECURITE DE L'INFORMATION

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

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

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

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

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

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

4.4 EVALUATION EN MATIERE DE SECURITE DE L'INFORMATION

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

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

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

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

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

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

4.5 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021

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

4.6 PLAN DE PROGRESSION 2022

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

5. ACHATS RESPONSABLES

5.1 POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.2 PROCESSUS D'ACHAT

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

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

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

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

5.3 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2021

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

5.4 PLAN DE PROGRESSION 2022

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

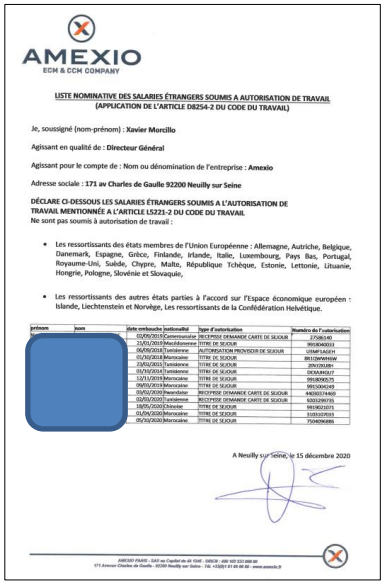
6. INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE (KPI)

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

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

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

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



AMEXIO
ECM & CCM COMPANY

LISTE NOMINATIVE DES SALARIES ÉTRANGERS SOUMIS A AUTORISATION DE TRAVAIL
(APPLICATION DE L'ARTICLE D8254-2 DU CODE DU TRAVAIL)

Je, soussigné (nom-prénom) : **Xavier Morcillo**

Agissant en qualité de : **Directeur Général**

Agissant pour le compte de : Nom ou dénomination de l'entreprise : **Amexio**

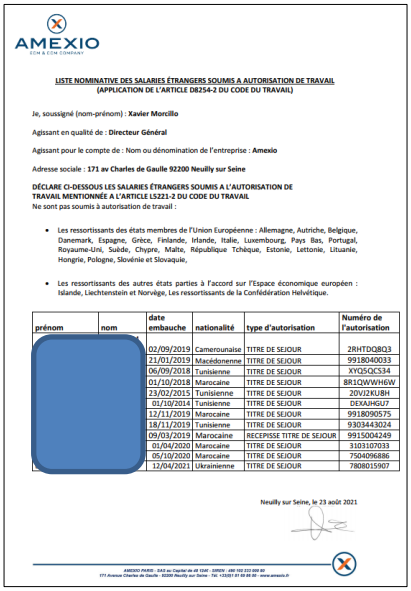
Adresse sociale : **171 av Charles de Gaulle 92200 Neuilly sur Seine**

DÉCLARE CI-DESSOUS LES SALARIES ÉTRANGERS SOUMIS A L'AUTORISATION DE TRAVAIL MENTIONNÉE A L'ARTICLE L5221-2 DU CODE DU TRAVAIL
Ne sont pas soumis à autorisation de travail :

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

prénom	nom	date embauche	nationalité	type d'autorisation	Numéro de l'autorisation
[redacted]		02/09/2019	Camerounaise	TITRE DE SEJOUR	2RHTDQBQ3
		21/01/2019	Macédonienne	TITRE DE SEJOUR	9918040033
		06/09/2018	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	XYQ5QCS34
		01/10/2018	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	8R1QWWH6W
		23/02/2015	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	20VJ2KUBH
		01/10/2014	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	DEXAHGU7
		12/11/2019	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	9918090575
		18/11/2019	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	9303443024
		09/03/2019	Marocaine	RECEPISSE TITRE DE SEJOUR	9915004249
		01/04/2020	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	3103107033
		05/10/2020	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	7504096886
		12/04/2021	Ukrainienne	TITRE DE SEJOUR	7808015907

A Neuilly sur Seine, le 15 décembre 2020



AMEXIO
ECM & CCM COMPANY

LISTE NOMINATIVE DES SALARIES ÉTRANGERS SOUMIS A AUTORISATION DE TRAVAIL
(APPLICATION DE L'ARTICLE D8254-2 DU CODE DU TRAVAIL)

Je, soussigné (nom-prénom) : **Xavier Morcillo**

Agissant en qualité de : **Directeur Général**

Agissant pour le compte de : Nom ou dénomination de l'entreprise : **Amexio**

Adresse sociale : **171 av Charles de Gaulle 92200 Neuilly sur Seine**

DÉCLARE CI-DESSOUS LES SALARIES ÉTRANGERS SOUMIS A L'AUTORISATION DE TRAVAIL MENTIONNÉE A L'ARTICLE L5221-2 DU CODE DU TRAVAIL
Ne sont pas soumis à autorisation de travail :

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

prénom	nom	date embauche	nationalité	type d'autorisation	Numéro de l'autorisation
[redacted]		02/09/2019	Camerounaise	TITRE DE SEJOUR	2RHTDQBQ3
		21/01/2019	Macédonienne	TITRE DE SEJOUR	9918040033
		06/09/2018	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	XYQ5QCS34
		01/10/2018	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	8R1QWWH6W
		23/02/2015	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	20VJ2KUBH
		01/10/2014	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	DEXAHGU7
		12/11/2019	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	9918090575
		18/11/2019	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	9303443024
		09/03/2019	Marocaine	RECEPISSE TITRE DE SEJOUR	9915004249
		01/04/2020	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	3103107033
		05/10/2020	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	7504096886
		12/04/2021	Ukrainienne	TITRE DE SEJOUR	7808015907

Neuilly sur Seine, le 23 août 2021

6.2 INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2020

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

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

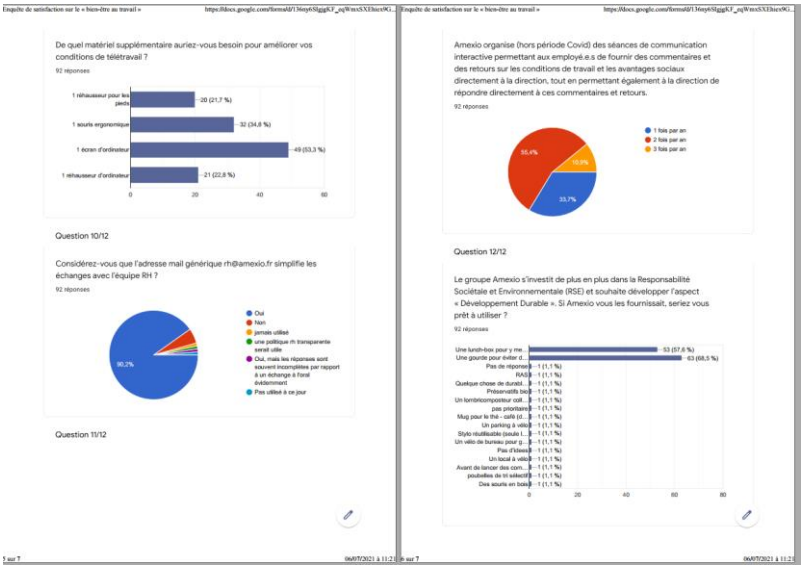
6.3 ENQUETE DE SATISFACTION SUR LE « BIEN-ETRE AU TRAVAIL »

6.3.1 Indicateurs communiqués :

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

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

6.3.2 Questionnaire de l'enquête de satisfaction :


De quel matériel supplémentaire auriez-vous besoin pour améliorer vos conditions de télétravail ?
92 réponses
1 rehausseur pour les pieds
1 souris ergonomique
1 écran d'ordinateur
1 rehausseur d'ordinateur
20 (21,7 %)
32 (34,8 %)
49 (53,3 %)
21 (22,8 %)
0
20
40
60
Question 10/12
Considérez-vous que l'adresse mail générique rh@amexio.fr simplifie les échanges avec l'équipe RH ?
92 réponses
90,2%
Oui
Non
jamais utilisé
une politique rh transparente serait utile
Oui, mais les réponses sont souvent incomplètes par rapport à un échange à l'oral évidemment
Pas utilisé à ce jour
Question 11/12
Amexio organise (hors période Covid) des séances de communication interactive permettant aux employé.e.s de fournir des commentaires et des retours sur les conditions de travail et les avantages sociaux directement à la direction, tout en permettant également à la direction de répondre directement à ces commentaires et retours.
92 réponses
55,4%
10,9%
33,7%
1 fois par an
2 fois par an
3 fois par an
Question 12/12
Le groupe Amexio s'investit de plus en plus dans la Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) et souhaite développer l'aspect « Développement Durable ». Si Amexio vous les fournissait, seriez vous prêt à utiliser ?
92 réponses
Une lunch-box pour y me...
Une gourde pour éviter d...
53 (57,6 %)
63 (68,5 %)
Pas de réponse
RAS
Quelque chose de durabl...
Préservatifs bio
Un lombricomposteur coll...
pas prioritaire
Mug pour le thé - café (d...
Un parking à vélo
Stylo réutilisable (seule l...
Un vélo de bureau pour g...
Pas d'idées
Un local à vélo
Avant de lancer des com...
poubelles de tri sélectif
Des souris en bois
0
20
40
60
80

6.4 INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX

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

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

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

[redacted]
Dream Act
47 avenue Pasteur
93100 Montreuil
[redacted]

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

Objet : Attestation sur l'honneur

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

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

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

Montreuil, le 12.02.22
[redacted]
Présidente de Dream Act

6.5 INDICATEURS LIES A LA FORMATION / SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

6.5.1 Synthèse des formations suivies en 2021 :

AMEXIO - Synthèse Suivi Formations

Année	Nombre de collaborateurs formés	Intitulé de la formation	Organisme de formation	Type formation	Durée de la formation en Nbr de jours	Total de journées de formations	Durée de la formation en HEURES	Salariés
2021	3	Certification Cloud Pak for Automation (Solution Architect	IBM	Distanciel	7	21	35	NLE / TNC / TSR
2021	2	Case Manager	IBM	Distanciel	4	8	28	MDA
2021	1	Appian Developer	Appian	Distanciel	5	5	35	SZG
2021	4	Appian Certification Niveau 1	Appian	Distanciel	1	4	7	BGI / MDA / SBM / NCN
2021	1	Appian Certification Niveau 2	Appian	Distanciel	1	1	7	NCN
2021	3	**Ethique & Intégrité des partenaires commerciaux**	IBM	Distanciel	0,5	1,5	4	BGE / RMS / FKL
2021	1	Sinequa V11 Basic Certification	SINEQUA	Distanciel	2	2	14	LHG
2021	1	Introduction Containers-Kubernetes-Openshift	IBM	Distanciel	8	8	56	NLE
2021	11	**Les essentiels de la cybersécurité**	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	2,75	2	NLE / FCX /MVY / HBS / DTS / JRY / ROI / BVA / SBS / CFR / JMT
2021	14	**Les essentiels de la cybersécurité**	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	3,5	2	AGT/TGN/HMA/MDA/HLI/ TLN/ADE/SVS/NLD/CTA/FOR MPN/NZO/SDS
2021	12	**Lutte contre la corruption**	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	3	2	. Direction Financière . Direction Commerciale
2021	5	**Agissements sexistes & harcèlement sexuel**	AMEXIO ACADEMY	Présentiel	0,5	2,5	4	SFY / MPE / ERZ / MBS / DRN
2021	6	IBM FileNet P8 Platform Essentials (V5.5.x) SPVC (Code: FZ	IBM	Distanciel	1	6	7	JTE / AIT / ABY / CLE / IAI / MPN
2021	4	IBM Content Navigator 3.0.6: Administration" (Code: ZF27	IBM	Distanciel	4,5	18	32	[redacted]
2021	5	Badge IBM Filenet P8 Plateform V5.5.x Administration	IBM	Distanciel	0,25	1,25	2	TNC / FKL / NLE / MKS / GRT
2021	11	Fundamentals Certification	Nuxeo	Distanciel	5	55	35	
2021	1	Backend Certification	Nuxeo	Distanciel	2	2	14	
2021	0	Frontend Certification	Nuxeo	Distanciel	2	0	14	
2021	0	Studio Certification	Nuxeo	Distanciel	3	0	21	
2021	0	Administration Certification	Nuxeo	Distanciel	3	0	21	
2021	2	Formation Santé & Sécurité des employés	INRS	Distanciel	3	6	21	CED / IFO
2021	6	**Seance gestion du stress**	AMEXIO ACADEMY	Présentiel	0,5	3	4	NLD / CTA / TGN / TLN / ADN / FOR
2021	15	**Les essentiels de la cybersécurité**	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	3,75	2	NAI / SBM / LBS / YLN / ATT / CLE / CTS / SLI / JCR / GDA / AFA / JBR / JDE / AZR / CHN
2021	1	HCS	Sefas	Distanciel	1	1	7	PCA
2021	1	Inspire Designer	Quadient	Presentiel	3	3	21	PCA
2021	0	Exstream	Opentext	Distanciel	3	0	21	
2021	1	Doc One	Doc One	Distanciel	3	3	21	JDE
2021	1	BDOC	Inetum	Distanciel	5	5	35	SBN
2021	5	**Recruter sans discriminer**	ACCORDIA	Présentiel	1	5	7	Equipe Recrutement
2021	159	**Harcelement moral (Campagne sensibilisation)**	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	39,75	2	. Equipe support obligatoire . 100% des collab Amexio

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

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

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
Gestion du stress **Séance de préparation soutenance**	--------- Forwarded message --------- De : [redacted] Date: lun. 20 sept. 2021 à 17:31 Subject: Préparation soutenance : gestion du stress et respiration To: [redacted] Bonjour à tous, Comme vu avec vous à la réunion de préparation de vos soutenances, je vous propose une réunion préparation "gestion du stress et respiration" pour que vous ayez tous les outils en votre possession pour réussir au mieux vos présentations (invitation à suivre). L'atelier se déroulera en deux parties : * Stress : présentation et outils pour diminuer * Respiration : pourquoi, comment et des exercices de respiration Pour ceux du siège : rdv à à l'Acropole, à distance : je vous envoie une invitation avec lien google meet. Réunion non obligatoire : vient qui veut c'est que du + 😉 Bonne soirée Emilie. [redacted] Responsable Recrutement & Communication [redacted] Site web : www.amexio.fr

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
Campagne de sensibilisation à la cybersécurité	10/11/2020 Messagerie AMEXIO - Sensibilisation à la cybersécurité #2 AMEXIO Bruno Couturier Amexio <bcouturier@amexio.fr> **Sensibilisation à la cybersécurité #2** **Communication AMEXIO** <communication@amexio.fr> Répondre à : communication@amexio.fr À : all@amexio.fr Bonjour à tous, Une fois encore nous mettons l'accent sur l'importance de Afin d'éviter de véritables catastrophes, il suffit d'une atter etc. Merci de prendre le temps de lire les articles ci-dessous : Un article sur les risques pendant les **Soldes, Black Frid** https://www.cybermalveillance.gouv.fr/tous-nos-contenus/ Un article sur les recommandations de **sécurité en télétr** https://www.cybermalveillance.gouv.fr/tous-nos-contenus/teletravail Merci à tous pour votre compréhension. Bonne journée. -- TEAM COMM 171 Av. Charles de Gaulle 92200 Neuilly sur Seine Fixe : +33(0)1.81.69.86.00 [redacted] **De:** Communication AMEXIO <communication@amexio.fr> de la part de Communication AMEXIO **Envoyé:** lundi 15 mars 2021 08:30 **Objet:** Sensibilisation à la cybersécurité [Mars 2021] Bonjour à tous, La sensibilisation sur les questions de sécurité de l'information et d l'entreprise. C'est pourquoi nous vous demandons le visionnage des 4 courtes vi de passe, phishing, sauvegardes) que vous trouverez dans le lien ci- https://www.cybermalveillance.gouv.fr/tous-nos-contenus/actualit france-televisions C'est une campagne « grand public » mais les gestes décrits sont es contre la cyber malveillance. Merci d'avance pour votre visionnage. Excellente journée. -- TEAM COMM 171 Av. Charles de Gaulle 92200 Neuilly sur Seine Fixe : +33(0)1.81.69.86.00 [redacted] **De:** Communication AMEXIO <communication@amexio.fr> de la part de Communication AMEXIO **Envoyé:** vendredi 9 juillet 2021 10:22 **Objet:** Sensibilisation à la Cybersécurité [Campagne Juin 2021] Bonjour à toutes et à tous, La sensibilisation sur la sécurité de l'information est essentielle pour Amexio. Vous **allez bientôt partir en vacances**, alors, nous vous invitons à regarder cette **vidéo de 30 secondes** sur **LA PROTECTION DE VOS APPAREILS MOBILES.** Visionner ici : https://www.youtube.com/watch?v=fugGYQk7b0M Les gestes décrits sont essentiels en entreprise et permettent de lutter contre la cyber malveillance. Merci d'avance pour votre visionnage. Team COM -- TEAM COMM 171 Av. Charles de Gaulle 92200 Neuilly sur Seine Fixe : +33(0)1.81.69.86.00

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
Formation "Santé et Sécurité"	

ATTESTATION DE RÉUSSITE

du parcours d'autoformation en ligne

Acquérir des bases en prévention des risques professionnels

délivrée le 08/06/2021

Numéro 111289

décernée à :

[redacted]

qui a validé le(s) module(s) suivant(s) :

- S'initier à la prévention des risques professionnels
- Comprendre les liens entre travail et santé
- Comprendre l'accident du travail
- Participer à l'évaluation des risques professionnels

ORIGINAL

Le chef du département Formati
Gérard Moutc

Nous vous informons que l'édition de votre certificat/ attestation de formation est faite sous votre responsabilité.
Ce document ne peut être modifié ni dans sa forme ni dans son contenu.
Modifier ce document de quelque façon que ce soit constitue un faux susceptible de poursuites pénales (article 441-1 c
code pénal)

ATTESTATION DE RÉUSSITE

du parcours d'autoformation en ligne

Acquérir des bases en prévention des risques professionnels

délivrée le 08/06/2021

Numéro 111276

décernée à :

[redacted]

qui a validé le(s) module(s) suivant(s) :

- S'initier à la prévention des risques professionnels
- Comprendre les liens entre travail et santé
- Comprendre l'accident du travail
- Participer à l'évaluation des risques professionnels

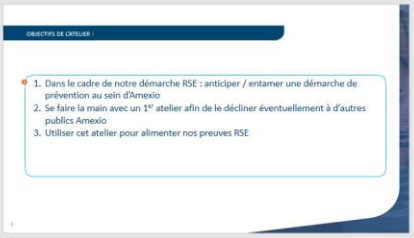
ORIGINAL

Le chef du département Formation
Gérard Moutche

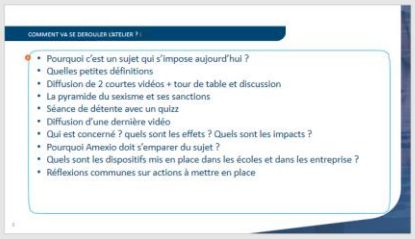
Nous vous informons que l'édition de votre certificat/ attestation de formation est faite sous votre responsabilité.
Ce document ne peut être modifié ni dans sa forme ni dans son contenu.
Modifier ce document de quelque façon que ce soit constitue un faux susceptible de poursuites pénales (article 441-1 du
code pénal)

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
Formation “Agissements sexistes et Harcèlement sexuel”	

1



2



AMEXIO

AMEXIO ACADEMY

COMPTE RENDU FORMATION

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

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

Durée en heures : 2 heures

Questions posées pendant la formation	Date de la séance	Réponses des participants
Selon vous, quelle(s) action(s) concrètes pourrait-on mettre en place chez Amexio ?	27/04/2021	• Faire un atelier plus synthétique avec les équipes RH et équipe Admin-Comptabilité. • Dans le cadre de la démarche RSE, mettre en place un process clair pour les collaborateurs, nommer un référent et définir son rôle. • Rajouter un chapitre dans le Livret d'Accueil sur comment faire en cas de situations « d'agissement sexiste et harcèlement moral et sexuel » : process et référent • Mettre en place des actions de prévention (webinar) pour les collaborateurs
Pour clôturer l'atelier, quelles sont vos impressions générales par rapport à cet atelier de prévention ?	27/04/2021	• Organisé, structuré. Les vidéos permettent de bien comprendre les situations. • Strictement nécessaire pour la prise de conscience. • Cet atelier s'inscrit complètement dans la démarche RSE d'Amexio. • Initiative utile pour sensibiliser. • Très intéressant et utile pour identifier les situations.
Pour vous-même, allez-vous changer quelque chose dans votre comportement ?	27/04/2021	• Prise de conscience / Remise en question / Plus de vigilance dans mon attitude. • Pas forcément de changement car pas nécessaire me concernant mais grâce à cette formation, j'aurai plus de facilité à échanger sur le sujet. • Pas forcément de changement, car comportement sain sauf si vous me dites le contraire. • Pas de changement. • Pas de changement. Faire plus attention autour de moi sur mes propos.

NOM Prénom du formateur : BARBARA GALITZINE

Signature :

Date : 27/04/2021

AMEXIO
ECM & CCM COMPANY

ATTESTATION DE FORMATION INTERNE

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

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

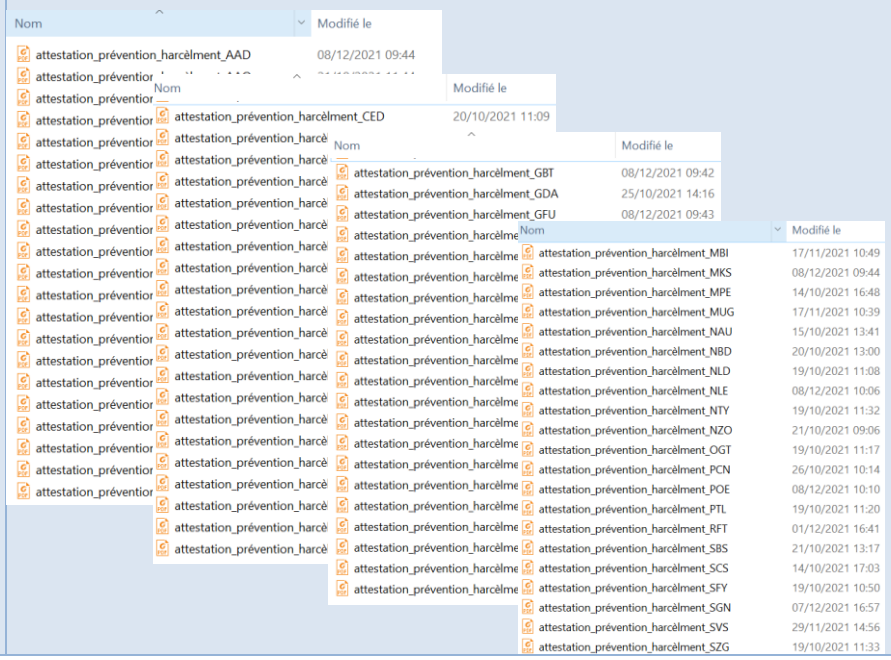
Nom du collaborateur	Fonction	Signature du collaborateur
[redacted]	Directeur Commercial France	absent excusé
	Directeur des Opérations	absent excusé
	Responsable Animation Commerciale IDF	
	Ingénieur Commercial	
	Assistante Commerciale	
	Responsable Recrutement & Communication	absente excusée
	Assistant Recrutement	
	Assistante Recrutement	

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

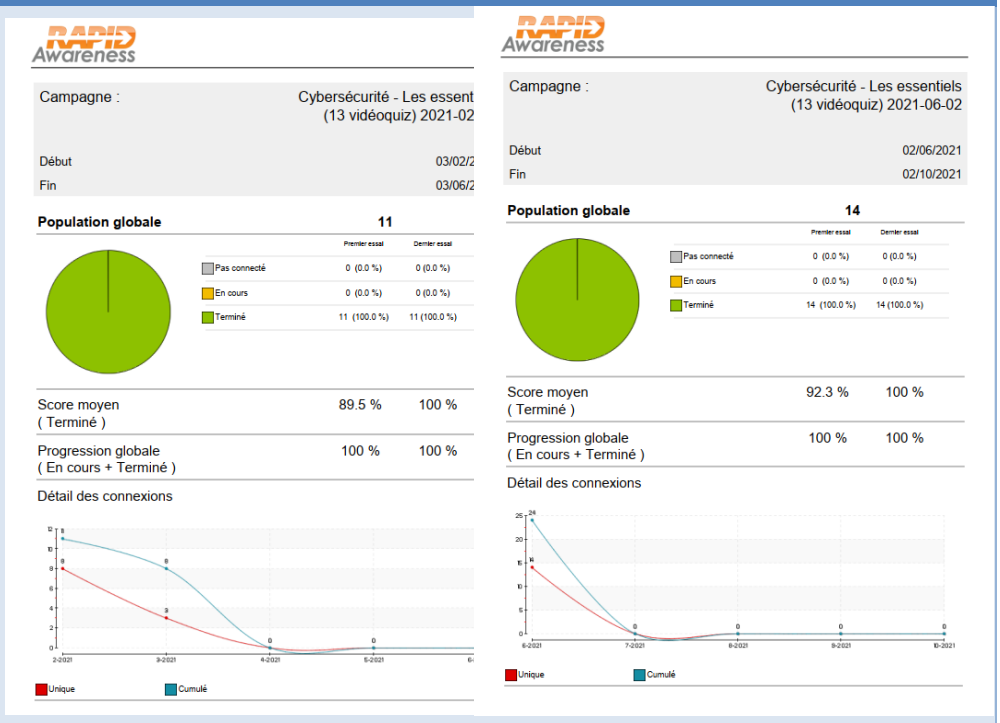
Signature du formateur

Signature et cachet de l'entreprise

AMEXIO
ECM & CCM COMPANY

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
Campagne de sensibilisation à la "Lutte contre le harcèlement moral"	

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
Formation “Les essentiels de la cybersécurité”	



RAPID Awareness

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

Début 03/02/2

Fin 03/06/2

Population globale 11

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

Score moyen (Terminé)	89.5 %	100 %
Progression globale (En cours + Terminé)	100 %	100 %

Détail des connexions

Unique Cumulé

RAPID Awareness

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

Début 02/06/2021

Fin 02/10/2021

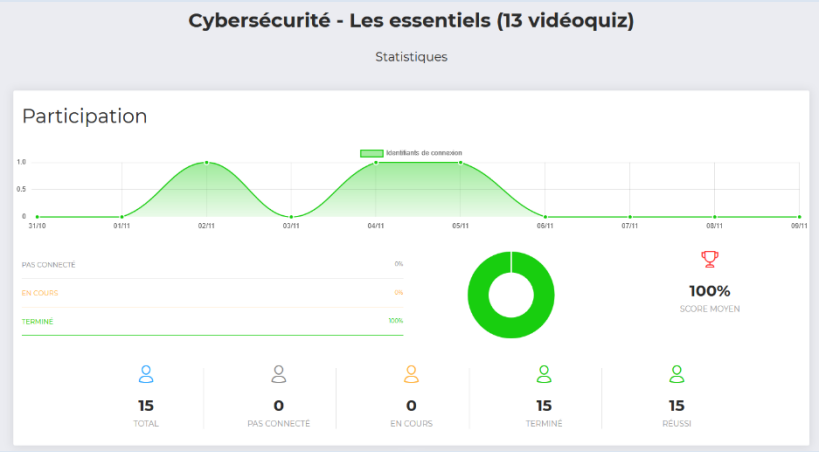
Population globale 14

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

Score moyen (Terminé)	92.3 %	100 %
Progression globale (En cours + Terminé)	100 %	100 %

Détail des connexions

Unique Cumulé



Cybersécurité - Les essentiels (13 vidéoquiz)

Statistiques

Participation

100%

SCORE MOYEN

15 TOTAL | 0 PAS CONNECTÉ | 0 EN COURS | 15 TERMINÉ | 15 RÉUSSI

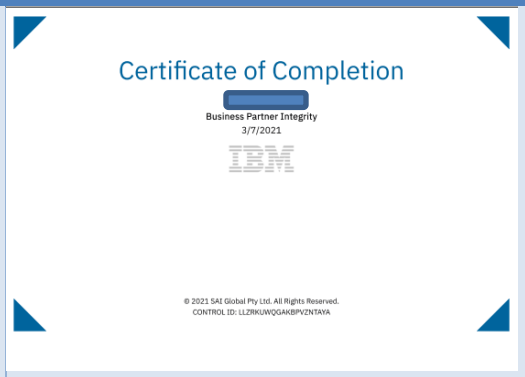
conscio technologies

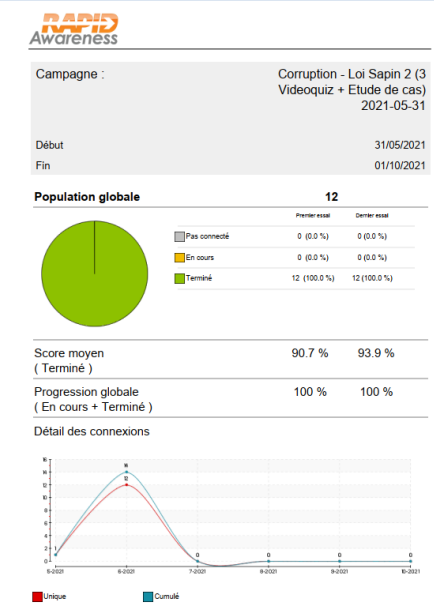
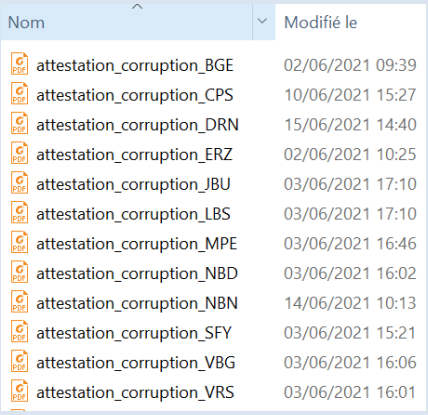
Cybersécurité - Les essentiels (13 vidéoquiz)

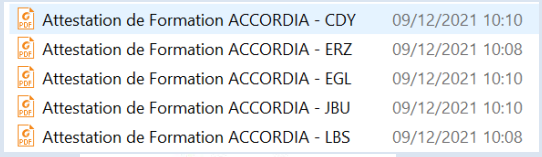
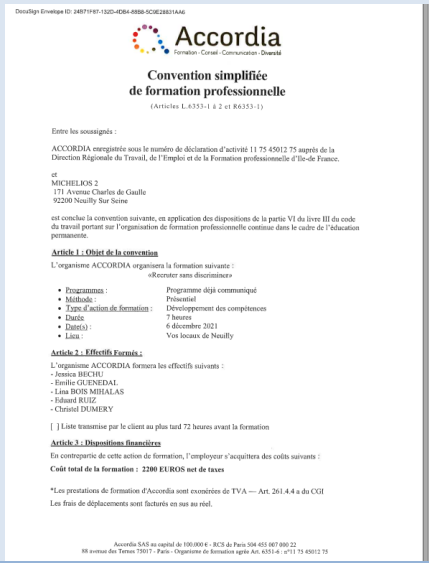
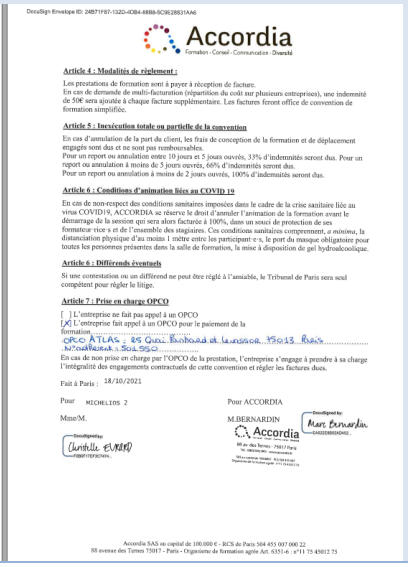
Validé

A participé avec succès à la campagne de sensibilisation: Cybersécurité - Les essentiels (13 vidéoquiz)

28 Sep 2021

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
Formation “Intégrité des partenaires commerciaux”	

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
Formation “lutte contre la corruption”	 

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
Formation “Recruter sans discriminer”	  

< Fin du document>