



CLIENT	Amexio
PROJET	Responsabilité Sociétale de l'Entreprise
RÉFÉRENCE	RAP108
VERSION	3.1
STATUT DU DOCUMENT	Approuvé

RAPPORT ANNUEL RSE 2022 & PLAN DE PROGRES 2023

COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS



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
3.0	20/01/2023	BGE	Réponse Ecovadis
3.1	28/02/2023	BGE	Mises à jour (Ecovadis, Index, KPI)

CIRCUIT DE VALIDATION

Date	Nom et Prénom	Titre	Rôle (auteur, relecteur, approbateur)
30/04/2022	XMO	Direction	Approbateur
02/03/2023	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	10
2. SOCIAL & DROITS DE L'HOMME	11
2.1 POLITIQUE GENERALE	11
2.2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET VIE DU SALARIE	11
2.3 GESTION DES CARRIERES & FORMATION	13
2.4 DIVERSITE, DISCRIMINATION & HARCELEMENT	15
2.5 SANTE ET SECURITE DES EMPLOYE-E-S	19
2.6 DIALOGUE SOCIAL	21
2.7 SUJETS SUR LESQUELS L'ENTREPRISE COMMUNIQUE DES KPI	22
2.8 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2022	22
2.9 PLAN DE PROGRESSION 2023	23
3. ENVIRONNEMENT	24
3.1 POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE	24
3.2 PREVENTION, REDUCTION ET RECYCLAGE DES DECHETS	25
3.3 CONSOMMATION D'ENERGIE ET EMPREINTE CARBONE	26
3.4 GREEN IT	27
3.5 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2022	28
3.6 PLAN DE PROGRESSION 2023	29
4. ETHIQUE	30
4.1 POLITIQUE ANTI-CORRUPTION	30
4.2 ETHIQUE ET LOYAUTE DES PRATIQUES COMMERCIALES	31



4.3	SECURITE DE L'INFORMATION	31
4.4	EVALUATION EN MATIERE DE SECURITE DE L'INFORMATION	32
4.5	ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2022	34
4.6	PLAN DE PROGRESSION 2023	34
5.	ACHATS RESPONSABLES	35
5.1	POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES	35
5.2	ANALYSE DES RISQUES RSE	36
5.3	PROCESSUS D'ACHAT	37
5.4	ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2022	38
5.5	PLAN DE PROGRESSION 2023	38
6.	INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE (KPI)	39
6.1	INDICATEURS SUR LE SOCIAL & LES DROITS DE L'HOMME	39
6.2	INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2022	41
6.3	ENQUETE AUPRES DES COLLABORATEUR·RICE·S	41
6.4	INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX	44
6.5	INDICATEURS LIES A LA FORMATION / SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS	45



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 de l’Entreprise du Groupe AMEXIO sur les enjeux environnementaux, sociaux, économiques et éthiques de son activité.

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 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES (ODD)



Les données publiées dans ce document couvrent la période du 1er janvier au 31 décembre 2022.

1.3 PRESENTATION DE L'ENTREPRISE

Créé en 2006, le **Groupe 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.

Le **Groupe Amexio** intervient sur l'ensemble du cycle projet (étude d'opportunité, cadrage, conduite de projet MOA & MOE, réalisation, maintenance, etc.)



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 compétents**, animés 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

Le Groupe AMEXIO est **engagé depuis plusieurs années dans une démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise 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.



Amexio est évalué chaque année par **EcoVadis** qui certifie l'engagement en matière de développement durable des entreprises.

L'engagement d'Amexio est récompensé par EcoVadis qui lui attribue le statut **GOLD** avec un score de **73/100**.



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.

Notre Rapport 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

En 2022, dans le cadre d'un changement d'actionariat, EthiFinance a réalisé une évaluation ESG du Groupe Amexio.

oneTrack Services by Ethifinance www.onetrack-esg.com

Amexio

Catégorie Service
Secteur d'activité Technologies
Classe d'actifs Non coté

Notation	2020	2021	Tendance 2020-2021	Benchmark 2022	Appréciation / Benchmark
GOUVERNANCE	39	50	↗	48	●
Fonctionnement des instances de gouvernance	33	33	=	60	●
Politique RSE, enjeux extra-financiers et conduite des affaires	50	83	↗	22	●
SOCIAL	56	72	↗	46	●
Conditions de travail	75	83	↗	41	●
Egalité des chances	50	50	=	38	●
Développement des compétences	75	88	↗	45	●
Santé-sécurité	33	75	↗	58	●
ENVIRONNEMENT	42	79	↗	53	●
Politique environnementale et système de management	0	50	↗	25	●
Impact : Empreinte carbone	50	75	↗	67	●
Eau, air, sols et déchets	50	100	↗	48	●
PARTIES PRENANTES EXTERNES	89	89	=	43	●
Relation avec les fournisseurs	100	100	=	50	●
Relation avec les clients, la société civile et responsabilité des produits	83	83	=	40	●
Note Globale	53	72	↗	48	●

Légende : ● favorable (note > moyenne benchmark) ● neutre (note +/-10 pts = moyenne benchmark) ● défavorable (note < moyenne benchmark)

Le cabinet indépendant ayant réalisé cet audit s'est focalisé sur les items RSE suivants : **Gouvernance, Environnement, Social et Produits**. Il a utilisé la dernière version des données du SASB (Sustainability Accounting Standards Board). Par cette analyse, l'entreprise a été comparée, selon la classification du SASB, avec l'industrie suivante : **Logiciels informatiques et services professionnels et commerciaux**.

Par ailleurs, depuis plusieurs années, le Groupe Amexio est **audité régulièrement par ses propres clients ou par des organismes externes** sur son système de management de la qualité, son système d'information et sur le management de la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

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)**.

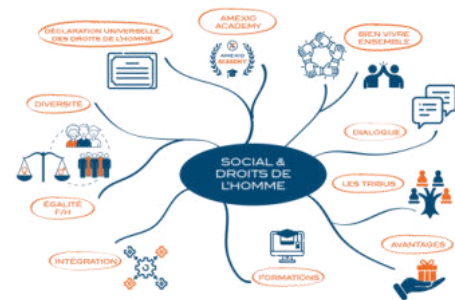
Droits de l'Homme	Chapitres du document	ODD
<ol style="list-style-type: none"> Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme 	<ol style="list-style-type: none"> 2 – Social & Droits de l'Homme 4 – Ethique 2 – Social & Droits de l'Homme 4 – Ethique 	    
Conditions de travail	Chapitres du document	ODD
<ol style="list-style-type: none"> Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective. Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. 	<ol style="list-style-type: none"> 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
<ol style="list-style-type: none"> Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. 	<ol style="list-style-type: none"> 3 – Environnement 5 – Achats responsables 3 – Environnement 5 – Achats responsables 3 – Environnement 4 – Ethique 5 – Achats responsables 	   
Corruption	Chapitres du document	ODD
<ol style="list-style-type: none"> Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. 	<ol style="list-style-type: none"> 4 – Ethique 	  

2. SOCIAL & DROITS DE L'HOMME

2.1 POLITIQUE GENERALE

Chez Amexio, nous reconnaissons que notre **capital humain est la clé de notre succès** et que notre projet de croissance et de développement ne peut être accompli sans un engagement fort et soutenu dans le temps en faveur de nos collaboratrices et collaborateurs.

Notre politique sociale et droits de l'Homme constitue une base solide pour une gestion efficace des Ressources Humaines au sein du Groupe Amexio, à l'échelle de l'ensemble de nos sites. Cette politique a pour vocation d'affirmer et de promouvoir les 3 valeurs fondamentales de notre groupe : l'excellence humaine, l'écoute, l'expertise.



Supervisée par le **Comité de Direction et par son Président**, cette politique s'applique à **l'ensemble du Groupe Amexio, dans tous les pays où il opère**. Ses principes sont mis en œuvre dans l'exécution de l'ensemble de ses activités.

L'Organisation des Nations Unies définit les droits de l'Homme comme étant des droits inaliénables de tous les êtres humains, sans distinction aucune, notamment de race, de genre, de nationalité, d'origine ethnique, de langue, de religion ou de toute autre situation.

Notre **politique de respect des Droits de l'Homme** est attachée aux principes internationaux contenus dans la « **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme** » et la « **Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail** » relative aux principes et droits fondamentaux du travail.

Nous **appliquons les principes directeurs de l'OCDE** à l'intention des entreprises multinationales et sommes **signataire du Pacte Mondial des Nations Unies**. Nous nous engageons à respecter tous les droits humains internationalement reconnus et pertinents pour nos opérations.

En cas de différence entre la législation nationale et les normes des droits humains internationaux, notre principe consiste à appliquer la norme la plus exigeante. En cas de conflit, nous appliquerons la législation nationale, tout en cherchant à respecter les droits humains internationaux dans la plus grande mesure possible.

2.2 CONDITIONS DE TRAVAIL ET VIE DU SALARIE

Le Groupe Amexio adopte **une politique sociale dynamique**, qui englobe un salaire fixe ainsi qu'un certain nombre d'avantages sociaux :

- 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

Amexio veille à la pleine **conformité avec les lois applicables en matière de salaire, d’heures de travail, d’heures supplémentaires et d’avantages sociaux** dans chaque pays où le Groupe opère. Les heures de travail standard sont conformes à la réglementation en vigueur dans chaque pays. La rémunération de chaque collaborateur-riche dépend de ses performances et de son potentiel d’évolution.

Pour **fidéliser ses collaborateur-riche-s et attirer de nouveaux talents**, Amexio a mis en place une offre globale. Dès l’entretien, les chargé-e-s de recrutement présentent **l’ensemble des avantages du package salarial** dont bénéficient les futurs collaboratrices et 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

Carte cadeau : 150€ par an

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

Actions : Plan d’actionnariat salarié-e-s depuis 2018.

L’équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de nos collaborateurs et collaboratrices est un enjeu central pour le Groupe Amexio. Nous estimons qu’il s’agit d’une façon d’assurer le bien-être des salarié-e-s, de les fidéliser et d’augmenter leur motivation. Nous assurons un ensemble de mesures pour aider nos salarié-e-s à équilibrer leur temps de vie, en prenant en compte les différentes situations (mission chez le client, état matrimonial, enfants, personnes à charge).

Afin de **favoriser le travail à distance**, nous avons investi dans l’achat de nouveaux ordinateurs portables et de sacs à dos pour les collaborateurs. **Des chartes « Télétravail » et « Droit à la déconnexion »** ont été mises en place **dès 2018**.

Les collaborateurs en télétravail bénéficient des mêmes droits que ceux qui effectuent leur mission au sein des locaux du groupe, qu’ils s’agissent de droits individuels ou collectifs.

Dans un esprit de **qualité de vie et de bien-être au travail**, Amexio encourage la créativité et l’audace :

Les tribus : Elles rassemblent des Amexiens et des Amexiennes autour de centres d’intérêts divers : course à pied, challenge de foot ...

Bien vivre ensemble : Des occasions pour faire la fête, des afterworks bi-mensuels et un séminaire chaque année pour se retrouver.

Se dépasser lors d’événements sportifs : Amexio accompagne ses salarié-e-s dans leur passion extra professionnelle en sponsorisant certains évènements.

En 2021, une **première enquête auprès des collaborateurs** a permis à ces derniers d’exprimer leur niveau de « bien-être sur leur lieu de travail » : 53,3% estiment que le niveau de bien-être est « bon » et 18,8% qu’il est « très bon ».

En juin 2022, une enquête sur la **gestion du stress** auprès des alternants, stagiaires et équipes managériales nous a conduit à **intégrer dans notre Programme d’Onboarding Amexio** un module de formation sur la **gestion du temps**.

2.3 GESTION DES CARRIERES & FORMATION

Etant attentif à la rétention des talents, **la politique de recrutement et de mobilité du Groupe Amexio** encourage et favorise en premier lieu la mobilité interne dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et besoins en compétences des sites.

Toute décision de recrutement, en interne ou en externe, se fait suivant des processus clairs et transparents et tient compte de l’adéquation du profil du poste, de la qualité du collaborateur et de sa discipline.

Amexio s’engage à privilégier la mobilité interne lors d’une ouverture de poste. Les critères de mobilité interne sont définis selon les performances des collaborateur·rice·s, leur assiduité et leur comportement au sein de l’équipe. Certaines mobilités internes requièrent certaines conditions spécifiques.

Afin d’animer la relation avec les collaboratrices et collaborateurs et être le point d’entrée sur les questions RH, un **poste de responsable RH & Administratif** a été créé en 2019. Pour garantir transparence et confidentialité des échanges, une adresse électronique générique RH a été créée.

Depuis 2022, notre processus de recrutement et d’intégration est affiché de façon **claire et transparente** sur notre site internet et toutes nos offres sont rédigées **en écriture inclusive**.



Chaque nouvel arrivant bénéficie d’un **processus d’intégration personnalisé** : petit déjeuner, visite des locaux, présentation des équipes managériales, création d’une adresse électronique et accès à l’ensemble des documents clés sur le Drive « Pack Intégration Amexio ».

Un suivi au quotidien : le peu d’échelons hiérarchiques et la proximité entre les dirigeants les équipes permettent de connaître et reconnaître chacun et chacune. Les équipes de management assurent au quotidien le suivi des collaborateurs et collaboratrices.



Evaluation annuelle : 100% des salarié-e-s bénéficie d'un entretien annuel afin de faire le point sur l'année écoulée, de s'exprimer sur les conditions de travail, de fixer des objectifs futurs et d'appréhender les souhaits dans le cadre des choix d'orientation de mission. Depuis 2021, la Fiche d'évaluation annuelle contient une question concernant le respect par l'entreprise de l'équilibre vie professionnelle / vie privée.

96,18% des salarié-e-s indiquent dans leur fiche d'évaluation que leur vie pro./vie privée est bien respectée (2022).



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 collaboratrices et collaborateurs évoluent dans une structure flexible où rien n'est figé.

Nous avons déjà eu **plusieurs 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...

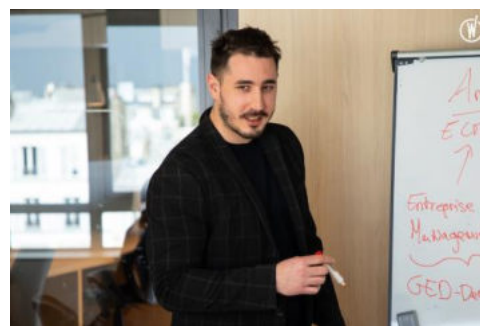


La **formation est considérée comme nécessaire et souhaitable** pour l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs. Nous encourageons chacun-e à exprimer ses objectifs et ses attentes en termes d'évolution de carrière dans le cadre d'un dialogue ouvert et constructif.

Notre plan de carrière et de formation est adapté à chaque collaborateur selon son profil, ses connaissances, les solutions techniques en place chez les clients et les projets sur lesquels il/elle est amené à travailler. Pour **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 médiums 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**.



Chacun-e 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 badge et/ou de certification.

87,18 % des employé-e-s ont suivi au moins une formation (2022).

En fonction des spécificités, ces **parcours sont assurés par nos partenaires experts** : IBM, Hyland Nuxeo & Alfresco, Appian, SER, Spark Archives, Sinequa, Ephesoft, Sefas, Quadient, 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 au quotidien

L'innovation fait partis de l'ADN de la société depuis sa création pour accompagner les projets des clients et renforcer l'expertise des collaboratrices et collaborateurs.

Les « présentations du jeudi soir » sont régulièrement organisées afin de partager sur les produits et les retours d'expériences des projets réalisés chez les clients.

Amexio permet également à ses collaboratrices et collaborateurs 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 du 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

Notre politique consiste à promouvoir un environnement de travail libre de toute forme de discrimination ou de harcèlement

basée sur la race, le genre, la couleur, l'origine sociale ou nationale, l'appartenance à une ethnie, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression sexuelle, les opinions politiques ou tout autre aspect protégé par la loi en vigueur. Toutes les décisions relatives au recrutement, à l'embauche, au développement, à la formation, à la rémunération et à la promotion au sein du Groupe Amexio se font uniquement sur la base des qualifications, des performances, des compétences et de l'expérience des collaboratrices et collaborateurs.



Convaincu que la diversité est un atout pour l'entreprise, le Groupe Amexio est signataire de la Charte de la Diversité depuis 2021. Notre politique diversité se traduit par une dynamique de recrutements (variété des profils et des compétences), 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 chargé.e-s de recrutement a suivi une formation « recruter sans discriminer ».
- Ces bonnes pratiques de recrutement et de gestion du personnel se traduisent par une présence multiculturelle au sien du Groupe Amexio.
- La moyenne d'âge au sein de l'entreprise est de 36 ans : 10,77 % de l'effectif a moins de 25 ans et 13,33 % a plus de 50 ans.

Amexio favorise l'insertion professionnelle des jeunes et des étudiants au travers de stages et d'alternances :

- 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, ESTIAM, MIAGE.
- **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.

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



La taxe d'apprentissage est versée à Atlas Opcvo qui se charge de distribuer la contribution d'apprentissage à différents établissements scolaires agréés.



Amexio favorise la réinsertion et la reconversion professionnelle :

- En 2021, Amexio est devenu **partenaire de l'Association Social Builder** qui a pour mission de permettre aux femmes de concrétiser son parcours professionnel dans le numérique via des actions d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle. Pour ancrer notre collaboration, nous avons intégré le **programme « Women In Digital »**.
- En 2022, nous avons développé le dispositif de **Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEi)** avec les écoles Global Knowledge, M2i Formation et ISIKA.



En 2022, nous avons recruté 2 personnes via le dispositif de POEi.



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

- Notre répartition est passée de **16% en 2018 à 25,64% de femmes en 2022**.
- **Depuis 2021, l'écriture inclusive** est intégrée sur tous nos supports de communication (web, RS, documents salariés, documents commerciaux, mails, offres d'emploi...) et une **procédure des bonnes pratiques** est à disposition des collaborateurs.

En 2022 :
36,36% des recrutements étaient des femmes

MANIFESTE

#ReconversionFemmesNum

En 2021, Amexio est devenu signataire du **Manifeste #ReconversionFemNum** et a pris 3 engagements pour **accroître la reconversion des femmes dans les métiers du numérique** :



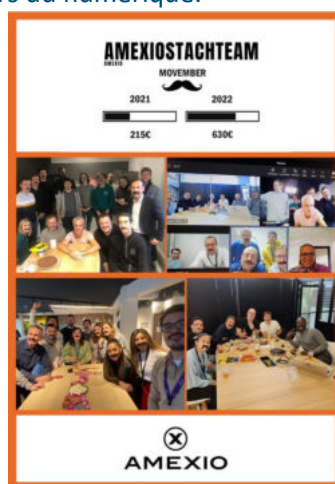
- Elargir ses critères de recrutement,
- Valoriser tous types de parcours professionnels,
- Recruter des profils de tout âge.

- En 2021, un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes a été mis en place avec des objectifs de progression. Notre « Index d'égalité professionnelle femmes-hommes » est passé de 75 à 87/100.

Index égalité professionnelle Femmes-Hommes 87/100 (2022)

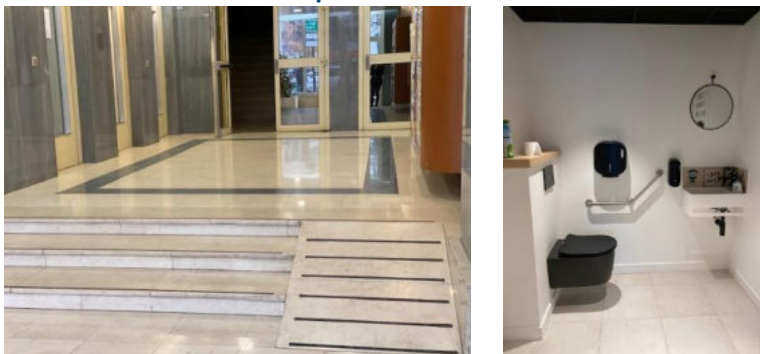
Des actions de sensibilisation et de prévention sont régulièrement organisées pour lutter contre les stéréotypes :

- L'envoi d'une Newsletter à l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices pour les sensibiliser lors de la **Journée Internationale des droits des Femmes**
- Animations autour des évènements **Octobre Rose** ou **November** avec ateliers d'échange, affichage, diffusion de vidéos.
- Une matinée de sensibilisation pour la **Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie**.
- Des **actions de communication** via des post LinkedIn pour **sensibiliser notre réseau** sur nos engagements en faveur de l'égalité femmes-hommes, de nos engagements pour assurer l'accès des femmes aux métiers du numérique.



Nos mesures et nos axes de progression concernant l'intégration des handicapés :

- Le déménagement du siège Amexio a été l'occasion d'aménager nos locaux de sorte à pouvoir accueillir les salarié-e-s handicapé-e-s.



- Depuis 2022, nous collaborons avec l'ANRH Entreprise Adaptée de Peyruis en charge de la fabrication de certains objets promotionnels et cadeaux clients.
- Depuis 2021, nous confions chaque année le réemploi de nos produits informatiques à l'Association ECODAIR.
- Dans le cadre de nos activités de conseils, nous collaborons régulièrement avec deux Entreprises Adaptées : Arcesi, Innov&co.
- Par ailleurs, nous comptons deux personnes handicapées dans nos effectifs.



Nos actions pour sensibiliser sur les sujets de harcèlement et de discrimination :

- Un affichage « Harcèlement Sexuel » est désormais accessible et indique la procédure de signalement.
- 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.
- Tous nos chargé-e-s de recrutement ont suivi une formation pour « recruter sans discriminer ».
- Les équipes des directions Commerciale, Recrutement et Communication ont été formées et sensibilisées aux « agissements sexistes & harcèlement sexuel ».
- Une campagne de sensibilisation sur la « lutte contre le harcèlement moral au travail » a été proposée à 100% des effectifs d'Amexio.



70,44% : taux de participation à la campagne de sensibilisation sur la « lutte contre le harcèlement moral au travail » (2021)

2.5 SANTE ET SECURITE DES EMPLOYE·E·S

Notre politique consiste à offrir un milieu de travail sain et sécurisé et à assurer la protection de l'intégrité physique et psychologique de l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs. Nous respectons les principes généraux sur la sécurité du travail, la protection de la santé du travailleur, l'ergonomie, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail.

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**.

Compte tenu de notre activité, **notre politique 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 temps et la cybersécurité**.

Notre **responsable RH a été nommée « personne ressource »** pour les collaborateurs qui pourraient identifier des risques physiques ou psychologiques. Les équipes en charge des RH et du Recrutement ont suivi une **formation avec l'INRS pour acquérir les bases de la prévention des risques professionnels**.

En 2022 :
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 réglementaire 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



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 référents.

Depuis 2021, pour **accompagner nos alternant·e·s en amont de leur soutenance**, l'Amexio ACADEMY a mis en place des **séances préparation et répétition**. 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, 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 **sessions annuelles**.

Des **campagnes de sensibilisation à la cybersécurité** sont diffusées en moyenne **trois fois par an** à l'ensemble des collaborateurs 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

La formation obligatoire « les essentiels de la cybersécurité » a été suivie par 56 personnes (2022).

2.6 DIALOGUE SOCIAL

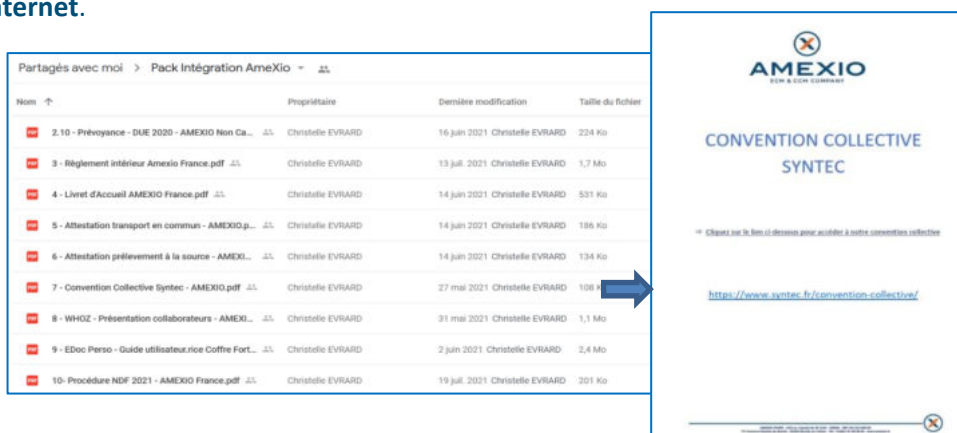
Amexio respecte le droit de ses collaboratrices et collaborateurs d’adhérer à un syndicat, de rechercher une représentation et de négocier collectivement conformément aux lois locales, sans craintes de représailles.

Cependant, 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 1^{er} et 2^{ème} tour des élections professionnelles.

À la suite d’une **première enquête de satisfaction** réalisée en 2021, Amexio a mis en place les mesures suivantes :

- Augmentation du nombre des **séances de communication interactive Direction-Salarié-e-s à deux par an**,
- Rédaction systématique d’un **« procès-verbal »** signé par la Direction,
- Mise à disposition des salarié-e-s avant la séance, d’un **questionnaire anonyme** (2022), afin que les questions les plus demandées soient remontées puis traitées en séance.

Depuis 2021, un **espace google drive « Pack Intégration Amexio »** permet aux collaborateurs **d’accéder librement à tous les documents concernant l’entreprise** : livret d’accueil, règlement intérieur, code de conduite anti-corruption, attestation de transport, documents de mutuelle et prévoyance, ainsi qu’à la **convention collective Syntec** qui est **directement accessible** grâce à un **lien vers son site internet**.



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.**

2.7 SUJETS SUR LESQUELS L'ENTREPRISE COMMUNIQUE DES KPI

Depuis 2020, **des indicateurs clés de performance** ont été mis en place sur les items suivants, et nous les optimisons chaque année :

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

Ces **KPI** sont présentés dans le **chapitre « Indicateurs clés de performance »** de ce présent document.

2.8 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2022

Actions engagées en 2022	Actions réalisées
Rendre le processus de recrutement transparent pour tous les candidat-e-s (sur le site internet Amexio)	✓
Développer le dispositif de POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi)	Initialisé en 2022
Intégrer le programme « Women in Digital » de l'Association Social Builder	Initialisé en 2022
Continuer à développer des actions de communication et de prévention pour lutter contre les stéréotypes	✓
Faire 2 séances/an de communication interactive salarié-e-s-direction avec rédaction d'un PV signé par la Direction	✓
En amont des séances de communication interactive, mettre en place un questionnaire anonyme pour les collaborateurs	✓

2.9 PLAN DE PROGRESSION 2023

Plan de progrès 2023	Niveau d'engagement
Accroissement de la part des femmes dans les métiers du numérique : <ul style="list-style-type: none"> • Suivre les engagements du Manifeste #ReconversionFemNum (élargir les critères de recrutement, valoriser tous types de parcours professionnels et recruter des profils de tout âge) • Développer le programme Women In Digital Social Builder • Développer le programme de POE 	Périmètre : France
Féminisation des Instances Dirigeantes : 20% de femmes dans les instances du Groupe	Périmètre : Groupe
Prévention pour lutter contre les stéréotypes : 2 campagnes par an	Périmètre : Groupe
QVT, santé et sécurité : intégrer un module « Gestion du Temps » dans le programme d'Onboarding Amexio	Périmètre : France
Cybersécurité : <ul style="list-style-type: none"> • 3 sessions par an de formations obligatoires sur les Essentiels de la cybersécurité pour les nouveaux arrivants • A minima 2 campagnes par an de sensibilisation à la cybersécurité 	Périmètre : France
Dialogue social : 2 séances annuelles de communication interactive salariés – direction + questionnaire anonyme en amont + rédaction d'un procès-verbal signé par la Direction	Périmètre : France

3. ENVIRONNEMENT

3.1 POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Afin de renforcer les initiatives prises en 2021, le Groupe Amexio a mis en place en 2022 une Charte Environnementale.

A travers cette Charte, le Groupe Amexio a pour ambition de partager avec l'ensemble des parties prenantes, les **Objectifs du Groupe** en la matière et les **Règles d'action correspondantes**.

Les Objectifs du Groupe consiste à :

- Réduire de manière durable et pérenne notre empreinte environnementale (consommation des ressources, gestion des déchets et émissions de gaz à effet de serre),
- Mener une action continue et déterminée pour avoir un impact positif au sein de notre écosystème (salarié-e-s, clients, partenaires, fournisseurs, prestataires, sous-traitants).

L'engagement prioritaire de la Direction du Groupe est un facteur décisif de succès dans la poursuite de ces objectifs. Amexio invite l'ensemble de ses parties prenantes à respecter les exigences de la politique environnementale de l'entreprise.

En vue d'atteindre les Objectifs précités, AMEXIO s'impose les règles d'actions suivantes :

1. Mettre en œuvre des systèmes de management de l'environnement satisfaisant aux exigences de la norme ISO 14001 qui repose sur le principe d'amélioration continue de la performance environnementale par la maîtrise des impacts liés à l'activité de l'entreprise.
2. Fixer des objectifs de performances clairs et pertinents en mettant l'accent sur les indicateurs prioritaires.
3. Mesurer nos performances et communiquer sur nos progrès de façon régulière et transparente.
4. Réduire l'impact environnemental de nos sites, produits, services et activités, ainsi que contribuer aux objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre associées.
5. Favoriser les pratiques de mobilités durables afin de réduire l'impact environnemental des déplacements professionnels ou des trajets domicile – travail.
6. Promouvoir le réemploi et le recyclage des déchets liés à l'activité économique de l'entreprise, les DEEE et les déchets dangereux.
7. Favoriser la prise de conscience des salarié-e-s afin qu'ils intègrent les considérations environnementales dans leur quotidien.
8. Mettre en œuvre nos capacités d'ingénierie pour intégrer des critères relatifs au Green IT et réduire l'impact environnementale des offres que nous concevons ou opérons en liaison avec nos clients.
9. Tendre à améliorer continuellement notre performance en matière d'environnement.

Cette Charte est consultable sur le site internet du Groupe Amexio : <https://www.amexio.fr/>

Depuis 2020, des **indicateurs clés de performance environnementale** ont été mis en place et nous les optimisons chaque année. Ces **KPI** sont présentés dans le **chapitre « Indicateurs clés de performance »** de ce présent document.

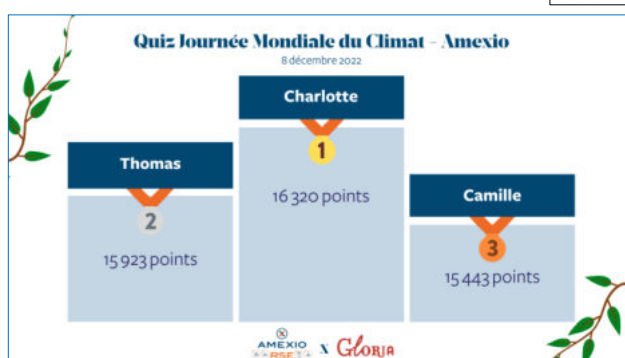
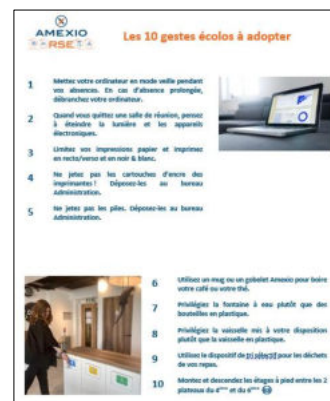


3.2 PREVENTION, REDUCTION ET RECYCLAGE DES DECHETS

Depuis 2021, nous mettons en place des actions de prévention, de réduction et de recyclage des déchets.

Nos actions pour sensibiliser aux enjeux de la durabilité, aux écogestes et à l'environnement :

- Les collaborateurs sont sensibilisés sur les bonnes pratiques à adopter dans les locaux et chez nos clients par l'intermédiaire de communications régulières et d'affichettes.
- La Journée Mondiale du Recyclage et la Semaine du Développement Durable sont l'occasion de campagnes de sensibilisation sur les réseaux sociaux pour évaluer son empreinte carbone et rappeler les bonnes habitudes.
- Pour sensibiliser de façon ludique sur les enjeux écologiques, nous avons organisé en 2022 un quizz digital interactif, autour de la Journée Mondiale du Climat.



Nos actions pour diminuer la quantité d'entrants et de consommables :

- 100% de nos sites sont équipées d'un nombre limité de photocopieurs.
- Les impressions sont par défaut en N&B recto/verso et nous utilisons 70% de papier recyclé.
- Les tickets restaurants et bulletins de paie sont dématérialisés.
- Les documents destinés aux collaborateurs sont accessibles via google Drive.
- Une plateforme permet de gérer l'activité et les demandes de congés des collaborateurs ainsi que l'activité commerciale.
- Depuis 2022, un portail permet une gestion dématérialisée des notes de frais.
- Chaque salarié-e dispose d'un sac à dos, d'un gobelet et d'une gourde.

Nos initiatives en faveur de la gestion des déchets et des substances dangereuses liées à notre activité :

- 100% de nos sites sont équipés d'une machine à café en grains et d'une fontaine à eau.
- 100% de nos espaces « cantine Coco Bar » sont équipés d'un dispositif de tri sélectif.
- La gestion des déchets papier, carton, plastique, verre et organique est pris en charge par le syndicat de chacun de nos sites et par la Mairie des communes où ils se trouvent.
- 25% de nos sites disposent d'un processus de collecte et de recyclage des toners usagés via



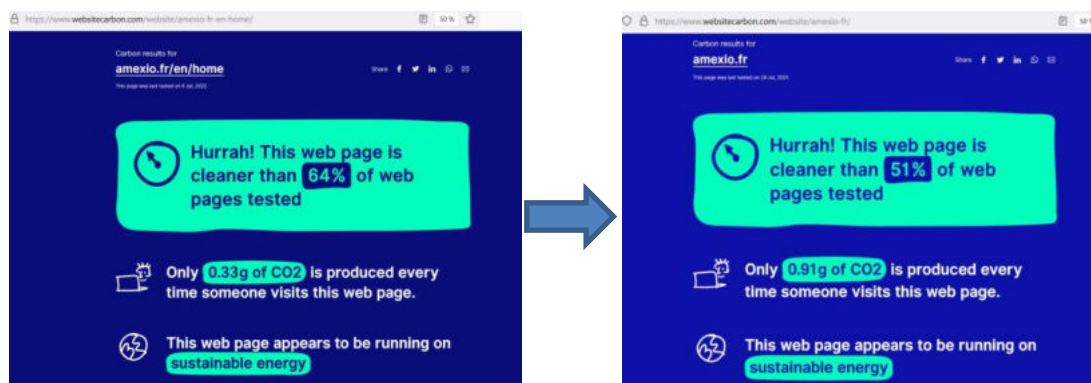
notre fournisseur CONIBI.

- 25% de nos sites disposent d'un **processus de collecte et de recyclage du matériel informatique**, via notre partenariat avec l'Association ECODAIR. De façon général, notre **politique nous conduit à faire réparer le matériel** plutôt que le changer, à **maintenir le matériel au-delà de sa durée d'amortissement** lorsqu'il est encore totalement opérationnel.
- Les **piles sont régulièrement collectées** et déposées dans les collecteurs de MONOPRIX.
- Des **collectes d'objets et de vêtements** sont organisées avec des associations locales.

3.3 CONSOMMATION D'ENERGIE ET EMPREINTE CARBONE

Depuis plusieurs années, nous déployons des **actions en faveur des économies d'énergie et de réduction des émissions de gaz à effet de serre** :

- Tous nos sites 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.
- 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.
- Nous compensons **les émissions de GES** en confiant le **réemploi de nos produits informatiques**, ce qui permet **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 2022, nous avons **réduit la consommation de notre site web** en limitant la taille des images et les animations.



Nous mettons également en place des **initiatives pour réduire l'impact environnemental des déplacements professionnels ou des trajets domicile – travail** :

- La **normalisation du télétravail** pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices a permis de réduire **l'impact environnemental des trajets domicile – travail**.
- Dans le cadre de notre **plan de mobilité** :
 - Nous encourageons les **moyens de transport durable** via le remboursement à 100% de l'abonnement aux transports en commun.
 - Nous avons équipé **71% de nos sites d'un parc à vélos**
 - 100% de nos sites sont équipés **d'outils collaboratifs, de dispositifs de visioconférences, ainsi que du VPN**, permettant à l'ensemble de nos parties prenantes (salarié-e-s, candidats, clients, fournisseurs, partenaires) de réduire les déplacements.
- Notre flotte de véhicules comporte à ce jour **8% de véhicules hybrides**.

3.4 GREEN IT

Depuis 2021, l'entreprise a mis en place des actions en faveur de la réduction de l'empreinte environnementale du numérique :

- Notre partenaire ECODAIR collecte les DEEE (Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques),
- OVH, notre principal fournisseur d'hébergement de données, est en passe d'obtenir les certifications ISO5001 et ISO14001, ce qui renforce le choix du Groupe,
- Des réflexions sont en cours sur les sujets suivants : formation des collaborateur-rices aux thématiques du Green IT, sensibilisation de nos clients, remplacement du système IT.

Amexio est conscient d'avoir une marge de **progression à franchir et a déjà identifié des axes d'améliorations pour le Groupe**.

Nous présentons ici une synthèse que vous pouvez retrouver dans le Plan de progrès 2023.

- **Référent GREEN IT** : Désigner un référent pour le Groupe qui formalisera une politique Green IT ;
- **Offre de service Amexio** : Intégrer des critères relatifs au Green IT dans les offres de services ;
- **Fresque du climat** : Participer en présentiel à un atelier pour 80% du top management ;
- **Formation** : Former 80% des collaborateurs en charge de la conception des offres (développeurs) à l'éco-conception dans le cadre de l'Amexio Academy ;
- **Gestion des DEEE** : Etendre et harmoniser la démarche de recyclage des DEEE à l'ensemble des sites en fonction de leurs besoins ;
- **Bilan carbone** : Réaliser un bilan carbone de scope 3 sur l'exercice 2022 sur toutes les entités du Groupe et identifier les actions futures de réduction des émissions carbone ;

3.5 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2022

Actions engagées en 2022	Actions réalisées
Mise en place d'une Charte Environnementale	✓
Livret accueil : rajouter une section sur les bonnes pratiques dans les locaux d'Amexio (prévention et recyclage conso énergie / gestion déchets)	✓
Réduire la consommation du site web Amexio en limitant la taille des images et les animations	✓
Faire une opération de recyclage du matériel informatique avec ECODAIR	✓
Faire une opération au siège Amexio avec La Ressourcerie pour le don et le réemploi : livres, jouets, vêtements, etc...	✓
Etudier le dispositif de « Prime Mobilité durable » pour les collaborateurs qui utilisent vélo/trottinette dans leur trajet domicile – travail.	✓

3.6 PLAN DE PROGRESSION 2023

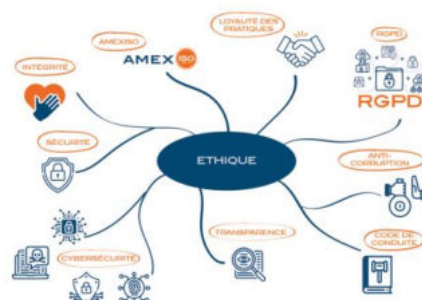
Plan de progrès 2023	Niveau d'engagement
Thématique : Empreinte carbone Existence d'un plan d'action en faveur des économies d'énergie et de réduction des émissions de gaz à effet de serre	
Bilan carbone : Réalisation d'un bilan carbone de scope 3 sur exercice 2022	Périmètre : Groupe
Energie verte : Passer 50% des sites en contrat « Energie verte 100% renouvelable »	Périmètre : France
Thématique : Empreinte carbone Initiatives visant à réduire l'impact environnemental des déplacements professionnels ou des trajets domicile - travail	
Télétravail : Normalisation du télétravail pour l'ensemble du Groupe contribuant à réduire l'impact environnemental des trajets domicile – travail	Périmètre : Groupe
Plan de mobilité : Equiper 85% des sites en 2023 (soit un 6 ^{ème} site, sous réserve acceptation du syndic)	Périmètre : Groupe
Bornes de recharge : Etude de faisabilité pour installation de bornes de recharge pour véhicules hybrides (Site Paris) Décision soumise au vote de l'Assemblée Générale de l'immeuble.	Périmètre : France
Flotte de véhicules : Passer la flotte à 16% de véhicules hybrides (sous réserve d'acceptation par les collaborateurs concernés)	Périmètre : Groupe
Thématique : Politique sur les déchets (Eau, air, sols et déchets) Initiatives / actions pour diminuer la quantité d'entrants/consommables - hors énergie – (papier, eau, matières premières, etc) et/ou déchets	
Papier recyclé : Passer à 80% d'utilisation	Périmètre : Groupe
Toner d'imprimante : Réduire leur utilisation de 15% sur les sites utilisateurs	Périmètre : Groupe
Signature de mail : Apposer « baseline environnementale » pour encourager les destinataires à limiter les impressions	Périmètre : Groupe
Thématique : Politique sur les déchets (Eau, air, sols et déchets) Initiatives / actions en faveur de la gestion des déchets et des substances dangereuses (DEE, REACH, ROHS, etc)	
Gestion des toners d'imprimante : Etendre le processus de recyclage à 100% des sites utilisateurs de toners	Périmètre : Groupe
Gestion du matériel informatique : Etendre le process de recyclage à 50% des sites	Périmètre : France
Thématique : GREEN IT Existence d'un plan d'action en faveur de la réduction de l'empreinte environnementale du numérique	
Référent GREEN IT : Désigner un référent pour le Groupe qui formalisera une politique Green IT	Périmètre : Groupe
Offre de service Amexio : Intégrer des critères relatifs au Green IT dans les offres de services	Périmètre : Groupe
Fresque du climat : Participer en présentiel à un atelier pour 80% du top management	Périmètre : Groupe
Formation : Former 80% des collaborateurs en charge de la conception des offres (développeurs) à l'éco-conception dans le cadre de l'Amexio Academy	Périmètre : Groupe

4. ETHIQUE

4.1 POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

Les principes du Groupe Amexio pour lutter contre la corruption sont imprégnés de valeurs fortes : honnêteté, intégrité, loyauté, transparence et impartialité.

Afin que ces valeurs soient préservées en toute circonstance et à tout niveau dans le Groupe Amexio, nous suivons trois grands principes de prévention de la corruption et des actes illicites visés dans le code de conduite anti-corruption qui s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur niveau ou leur lieu de travail :



1. Aucune tolérance n'est accordée quelle que soit la forme de corruption et de tout acte illicite visé dans le présent code ;
2. Il appartient à tous de s'engager dans cette lutte contre la corruption et contre tout acte illicite visé dans le présent code ;
3. Tout le monde est concerné car même si certains salarié-e-s, en raison de leurs activités, sont plus fréquemment exposés que d'autres, chacun-e peut être un jour confronté, sinon à une sollicitation, du moins à une situation ambiguë.

Le dispositif anti-corruption mis en place au sein du Groupe se décline de la façon suivante :

- Pour répondre à la mesure n° 6 de la loi Sapin, 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**.
- Le **Code de conduite anti-corruption** est annexé au **Règlement Intérieur** et permet ainsi d'informer clairement chaque collaborateur·rice des **procédures anti-corruption établies au sein du Groupe Amexio**.
- Un **dispositif d'alerte** a été mis en place avec la création d'une adresse générique : rse@amexio.fr. Cette adresse électronique permet notamment, dans un cadre confidentiel, d'obtenir des informations ou des conseils sur l'application ou l'interprétation du code de conduite, ou de signaler des dysfonctionnements pouvant sérieusement affecter l'activité du Groupe ou engager gravement sa responsabilité. Toute alerte est notifiée à la Direction Financière du Groupe.
- En 2022, afin d'optimiser la gestion des transactions sensibles (frais, invitations, cadeaux d'affaires...), nous avons déployé auprès de nos collaborateurs un **portail de gestion des frais et une procédure associée**.
- Nous **communiquons de façon transparente des indicateurs clé de performance (KPI)** sur :
 - Le nombre de salarié-e-s formés à la lutte anti-corruption et à l'éthique des affaires
 - Les éventuels incidents et procédures d'alerte

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 depuis sa création en 2006.

4.2 ETHIQUE ET LOYAUTE DES PRATIQUES COMMERCIALES

Le Groupe Amexio est engagé dans une démarche d'intégrité dans la conduite de ses affaires au niveau européen et mondial.

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 missions
- 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 présence systématique des **exigences relatives aux conditions sociales, à la sécurité, à la loyauté des affaires** dans les contrats avec nos sous-traitants.
- La **réalisation annuelle d'une revue concernant l'inventaire des sous-traitants** pour valider la loyauté de leurs pratiques.
- La **transparence vis-à-vis de nos clients dans la gestion de nos collaborateurs** :
 - Equilibre vie professionnelle/vie privée
 - Respect des conditions de travail
 - Prévention des risques
- Une formation **certifiante sur l'intégrité des partenaires commerciaux délivrée chaque année par IBM** aux collaborateurs en charge de la relation partenaire et de l'offre IBM.

4.3 SECURITE DE L'INFORMATION

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

- 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.
- Depuis 2020, des **campagnes de sensibilisation à la sécurité de l'information** ont lieu en moyenne 3 fois par an.
- Depuis 2021, 100% des nouveaux arrivants suivent **obligatoirement un module de formation à la cybersécurité** dans le semestre qui suit leur 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 prestation de service** comportent des articles sur la **confidentialité des informations**, sur la **sécurité du système d'information** et sur la **protection des données à caractère personnel**.

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 « gestion des escalades » et « gestion des incidents sécurité »**
- 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 collaborateurs** sur les exigences relatives au RGPD.

4.4 EVALUATION EN MATIERE DE SECURITE DE L'INFORMATION

La politique du Groupe AMEXIO en matière de sécurité est une préoccupation majeure qui contribue à l'objectif majeur de ISO9001 : la satisfaction client.

Notre procédure « PRO090 - Management de la sécurité » décrit les dispositions qu'AMEXIO met en œuvre pour répondre aux exigences du management de la sécurité dont la sécurité informatique :

- Cette procédure définit en particulier l'organisation mise en place, la méthodologie à suivre pour gérer la sécurité informatique et les mesures techniques, organisationnelles et procédurales qui sont mises en œuvre.
- Cette procédure a été rédigée à partir d'exemple de référentiels basés sur la norme ISO27000.
- Nous avons fait évoluer nos pratiques et avons transféré les rôles du SM (Security Manager) vers un SOC (Security Operation Center). Le SOC est composé :
 - Du DPO (Data Protection Office)
 - Du RSSI (Responsable Sécurité des Services Informatiques)
 - Des représentants qualité locaux
 - De l'équipe Support IT Amexio
- La sécurité étant une préoccupation majeure, ce document est diffusé à l'ensemble des



collaborateur·rice·s AMEXIO et également aux partenaires AMEXIO. Tout est mis en œuvre pour que cette diffusion soit continue, comme ceci est le cas avec les règlements intérieurs, le livret d'accueil.

La charte d'utilisation des systèmes d'information est intégrée au sein du Livret d'Accueil remis à chaque nouvel arrivant chez AMEXIO.

Notre Système de Gestion de la Qualité et de la Sécurité est régulièrement évalué et noté.

En tant que fournisseur de sociétés de grande taille et taille moyenne, nous répondons 1 à 2 fois par mois à **des questionnaires liés à la Qualité-Sécurité.**

Depuis 2021, Amexio est évalué chaque année par Cybervadis sur la maturité de son système de gestion de la sécurité de l'information : En 2022, nous avons obtenu un score global de 802 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 2022

Actions engagées en 2022	Actions réalisées
Former les équipes des directions Commerciale et Financière à la lutte contre la corruption	✓
Former les nouveaux arrivants à la cybersécurité	✓
Se faire évaluer par Cybervadis	✓
Mettre en place un portail de gestion des notes de frais	✓

4.6 PLAN DE PROGRESSION 2023

Plan de progrès 2023	Niveau d'engagement
Lutte contre la corruption : Former 100% des collaborateurs de la Direction Commerciale et Financière via 1 session par an	Périmètre : Groupe
Cybersécurité : <ul style="list-style-type: none"> • 3 sessions par an de formations obligatoires sur les Essentiels de la cybersécurité pour les nouveaux arrivants • A minima 2 campagnes par an de sensibilisation à la cybersécurité 	Périmètre : France
Evaluation système information : Faire 1 évaluation CyberVadis chaque année	Périmètre : Groupe

5. ACHATS RESPONSABLES

5.1 POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

Afin de renforcer sa politique d'achats, le Groupe Amexio a mis en place en 2022 une Charte Achats Responsables.

A travers cette Charte, le Groupe Amexio a pour ambition de partager son engagement avec ses Fournisseurs, acteurs majeurs de sa réussite, et de s'assurer de leur implication dans le développement durable.

Cette Charte présente les engagements attendus par le Groupe Amexio en matière d'éthique, de lutte contre la corruption, de respect des Droits de l'Homme et des normes de travail, de protection de la santé et de la sécurité des personnes, et de protection de l'environnement.

Elle s'inscrit notamment dans le prolongement du Code de Conduite en vigueur au sein de l'ensemble des sociétés du Groupe Amexio.

En adhérant à cette Charte, le Fournisseur s'engage à faire ses meilleurs efforts pour respecter et mettre en œuvre, et pour faire respecter et mettre en œuvre par ses propres fournisseurs, l'ensemble des principes qui y sont exposés, dans le respect des dispositions contractuelles et des lois et réglementations en vigueur.

Le Fournisseur se doit de respecter les principes de la déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies, des Conventions Fondamentales établies par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les différentes lois et réglementations applicables.

Il adhère aux 10 principes énoncés dans le Pacte Mondial des Nations Unies, auxquels le Groupe Amexio adhère pleinement, et dont il est membre depuis 2022.

Cette Charte est consultable sur le site internet du Groupe Amexio : <https://www.amexio.fr/>

Pour tout signalement, une adresse email générique a été créée ; elle garantit anonymat et protection de l'émetteur du signalement : rse@amexio.fr.



5.2 ANALYSE DES RISQUES RSE

En 2022, une cartographie des fournisseurs a été initialisée sur la base des critères suivants :

- Catégorie d'achat
- Présence géographique
- Présence de labels et/ou certifications
- Présence de clauses RSE dans les contrats (environnement, travail, droits de l'homme)
- Part de PME / TPE parmi les fournisseurs

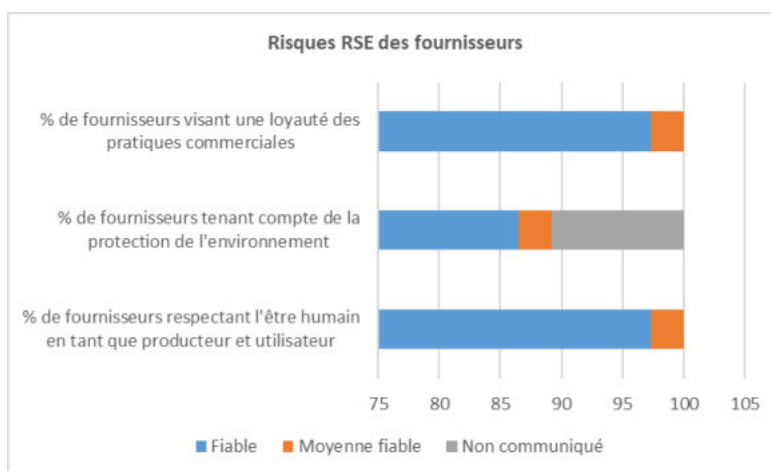
Cette cartographie nous a permis de mettre en place **des premiers indicateurs concernant nos fournisseurs** sur 2022 :

- 92% ont leur siège social en France
- 68% présentent des labels et/ou certifications (RSE ou autre)
- 46% sont des TPE / PME
- 30% ont un contrat contenant des clauses environnement, travail et droits de l'homme

30% de nos fournisseurs ont un contrat contenant des clauses environnement, travail et droits de l'homme (versus 23,53% en 2021)

En conclusion, 97% de nos fournisseurs sont « fiables » et ne présentent aucun risque RSE.

Des mesures ont déjà été mises en place pour remplacer les fournisseurs présentant des risques.



Par ailleurs, dans le cadre de notre collaboration avec des **sociétés de sous-traitance de ressources humaines, nos contrats 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 ces sous-traitants** et valider la loyauté de leurs pratiques.

Notre objectif 2023 consiste à cibler en priorité nos fournisseurs appartenant à la catégorie des TPE/PME afin de leur faire signer la Charte Achats Responsables mise en vigueur fin 2022.

Pour le moment, nous n'envisageons **pas d'évaluations et/ou d'audits RSE des fournisseurs.**

5.3 PROCESSUS D'ACHAT

Depuis 2021, Amexio renforce sa politique d'achats responsables en intégrant des critères écoresponsables dans ses achats et en soutenant les prestataires ayant une démarche RSE.



Cette démarche se traduit par les actions suivantes :

- Utilisation de la **Gamme Verte de Bruneau** pour les fournitures de bureau, le papier et les produits d'entretien
- Choix du **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
- **Réparation du matériel informatique et maintien au-delà de sa durée d'amortissement** lorsqu'il est encore totalement opérationnel
- Collecte et réemploi de notre matériel informatique par **l'Association ECODAIR** qui propose une activité durable et porteuse de sens à des **personnes en situation de handicap et en parcours d'insertion**
- **Hébergement de nos données par OVHCloud** qui propose des solutions économes et à faible émission de carbone
- Mise en place d'une collaboration avec **l'ANRH Entreprise Adaptée de Peyruis** pour l'achat et la fabrication de nos objets promotionnels
- Développement de notre **partenariat avec l'Association Social Builder**, en charge de la réinsertion des femmes dans les métiers du numérique
- Collaboration régulière avec des **entreprises adaptées** spécialisées dans les services en ingénierie informatique, dans le cadre de nos activités de conseil
- Utilisation de **machines à café en grains** pour limiter les déchets
- Reversement de 1% du montant de notre commande (2021) 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**.

En 2022, le réemploi des produits informatiques a permis :

- D'économiser 2 tonnes de matière première
- De fournir du travail à 1 travailleur handicapé pendant 16 jours.

5.4 ACTIONS ENGAGEES ET RESULTATS 2022

Actions engagées en 2022	Actions réalisées
Etudier la possibilité de travailler avec une Entreprise Adaptée (EA) pour l'achat et la réalisation d'objets promotionnels	✓
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.	✓
Réaliser une cartographie des fournisseurs	✓



5.5 PLAN DE PROGRESSION 2023

Plan de progrès 2023	Niveau d'engagement
Signature électronique : Mise en place d'un processus de signature de notre Charte Achats Responsables	Périmètre : Groupe
Cartographie des fournisseurs : Réalisation d'un suivi annuel	Périmètre : Groupe
Signature de la Charte Achats Responsables : <ul style="list-style-type: none"> • Par 80% des sous-traitants • Par 50 % des fournisseurs TPE/PME 	Périmètre : Groupe

6. INDICATEURS CLES DE PERFORMANCE (KPI)

Les indicateurs de l'année 2021 et 2022 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 Ce document est approuvé et signé par la Direction		Signature, cachet entreprise :		
				
		Commentaire	2021 Hors rachat Alféa	2022 Avec rachat Alféa
Effectifs				
Nombre total de collaborateurs au 31 décembre de l'année (effectif permanent fin d'exercice)		VA	159,00	195,00
Collaborateurs cadres dans l'entreprise		%	93,71	97,95
Taux moyen de turnover		%	15,09	22,56
Age moyen dans l'année de référence		Moyenne	36 ans	35,5 ans
dont % de collaborateurs de moins de 25 ans		%	17,61	10,77
dont % de collaborateurs de plus de 50 ans		%	10,69	13,33
Stagiaires dans l'année de référence		VA	11,00	22,00
Alternants dans l'année de référence		VA	22,00	24,00
Egalité des chances				
Part des femmes dans l'effectif		%	27,04	25,64
Part des femmes dans l'effectif cadre		%	24,83	25,13
Femmes occupant des postes de Direction (hors membres du conseil d'administration)		%	0,00	0,00
Femmes membres des instances dirigeantes (Comité Executif)		%	20,00	20,00
Part des salariés en situation de handicap		%	0,63	1,03
Ecart de rémunération entre hommes et femmes		%	17,59	12,00
Index égalité Femmes - Hommes		Index	75/100	87/100
Travailleurs issus de minorités et / ou de travailleurs vulnérables par rapport à l'ensemble de l'organisation (personnes en situation de handicap + collaborateurs étrangers)		%	8,18	6,67
Travailleurs issus de minorités et / ou de travailleurs vulnérables occupant des postes de responsabilité hors membres du conseil d'administration (personne en situation de handicap)		%	0,63	1,03
Recrutements				
Nombre de recrutements dans l'année de référence		VA	29,00	33,00
<i>dont recrutements via cooptation dans l'année de référence</i>		%	13,79	3,03
<i>dont stagiaires recrutés en CDI à la fin du stage de fin d'étude</i>		%	0,00	3,03
<i>dont alternants recrutés en CDI à la fin de leur période d'alternance</i>		%	37,93	15,15
<i>dont stagiaires et alternantes FEMMES recrutées en CDI</i>		%	13,79	12,12
<i>dont total de FEMMES recrutées en CDI dans l'année de référence</i>		%	48,28	36,36
<i>dont FEMMES en reconversion vers les métiers du numérique</i>		%	3,45	12,12
<i>dont programme de POE (Préparation Opérationnelle à l'Embauche)</i>		%	0,00	6,06
Santé - Sécurité				
Bilans de santé pour les collaborateurs		%	94,34	96,41
Accidents du travail		%	0,63	0,51
Taux d'absentéisme pour maladie et accidents du travail		%	1,88	1,99
Taux de fréquence des accidents du travail		VA	3,82	3,12
Taux de gravité des accidents du travail		VA	0,02	0,00
Incidents physiologiques et psychologiques liés aux activités de l'entreprise		%	0,00	0,00
Collaborateurs sensibilisés à la cybersécurité		%	100,00	100,00
Collaborateurs formés à la cybersécurité		%	25,16	28,72
Collaborateurs formés aux questions de santé et sécurité		%	1,26	3,08
Collaborateurs sensibilisés à la discrimination ou aux questions de harcèlement		%	100,00	100,00
Formation				
Collaborateurs ayant participé à au moins une formation au cours de l'année		%	73,58	87,18
Nombre moyen de journées de formation par collaborateur		Moyenne en J	1,10	2,12
Taux de contribution à la formation		%	1,00	1,00
Ethique				
Collaborateurs formés à la lutte anti-corrupcion / à l'éthique des affaires		%	9,43	5,64
Procédure ouverte suite à un envoi de mail à rse@amexio.fr (éthique affaires, corruption, discrimination, harcèlement)		VA	0,00	0,00
Dialogue social				
Collaborateurs couverts par des avantages sociaux (mutuelle, prévoyance, CE, transport, tickets restaurant)		%	97,48	94,87
Collaborateurs couverts par une convention collective (Synthec)		%	100,00	100,00
Sessions de communication interactive salariés - direction (avec Procès Verbal)		VA	2,00	2,00
Engagement des collaborateurs				
Taux de participation à l'enquête de satisfaction sur "le bien-être au travail" (réalisée sur l'ensemble de l'effectif)		%	57,86	
Taux de participation à la campagne de prévention sur "le harcèlement moral" (réalisée sur l'ensemble de l'effectif)		%	70,44	
Taux de participation à l'enquête sur "la gestion du stress" (réalisée sur l'effectif Siège Amexio)		%		62,00

Travailleurs issus de minorités et/ou vulnérables par rapport à l'ensemble de l'organisation :

AMEXIO
ECH & CCM COMPANY

LISTE NOMINATIVE DES SALAIRES 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 : **Président**

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

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

DÉCLARE CI-DESSOUS LES SALAIRES 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, Slovaquie 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.

Salaire	Date entrée	Pays de nationalité	Titre de séjour
	06/09/2018	TUNISIENNE	Carte de résident (FP2020/204) jusqu'au 26/02/2024
	12/11/2019	MAROCAINE	Carte de résident temporaire "salarié" (09/8009075) jusqu'au 23/07/2022
	03/10/2018	MAROCAINE	Carte de résident (2016/2028) du 08/06/2021 jusqu'au 31/05/2031
	24/08/2021	CONGOLAISE	Carte de séjour pluridimensionnelle "salarié" (15/08/2021) du 12/04/2021 jusqu'au 11/04/2024
	06/10/2020	MAROCAINE	Carte de résident (19/4096986) jusqu'au 02/02/2024
	05/09/2021	BRITANNIQUE	Carte de membre de la famille d'un citoyen de l'Union/EEA/Suisse (2018/02021) du 03/02/2023 jusqu'au 03/02/2029
	04/11/2019	TUNISIENNE	Carte de résident temporaire "salarié" (020346/2019) jusqu'au 31/03/2023
	08/09/2021	CONGOLAISE	Régulation de demande de carte de séjour (1708007212) du 13/01/2022 jusqu'au 28/07/2022
	01/10/2014	TUNISIENNE	Carte de résident (063488107) jusqu'au 31/03/2027

Neuilly sur Seine, le 31 décembre 2021

AMEXIO
ECH & CCM COMPANY

LISTE NOMINATIVE DES SALAIRES 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 Avenue Charles de Gaulle 92200 Neuilly sur Seine**

DÉCLARE CI-DESSOUS LES SALAIRES 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, Slovaquie 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.

NOM	PRENOM	Date d'embauche	NATIONALITE	TITRE DU TITRE DE SEJOUR	NUMERO DU TITRE DE SEJOUR
		07/02/2022	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	810620314
		21/01/2019	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	2151202R
		06/09/2018	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	DEKAJHGJ7
		01/10/2018	Marocaine	TITRE DE SEJOUR	991809075
		23/02/2015	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	930443024
		12/11/2019	Congolaise	TITRE DE SEJOUR	9920019921
		03/02/2020	Britannique	TITRE DE SEJOUR CITOYEN UE/FREE/USSE	8403032820
		18/05/2020	Tunisienne	TITRE DE SEJOUR	TBOWDL78
		01/04/2020	Tunisienne	VISA SALAIRE	602708791

Fait à Neuilly le 04/12/2022



6.2 INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2022

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes 2022

	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	0,2	39	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	3,5	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	1	0	10	10
Total des indicateurs calculables			74		85
INDEX (sur 100 points)			87		100

6.3 ENQUETE AUPRES DES COLLABORATEUR·RICE·S

6.3.1 QVT : Enquête sur le « bien-être au travail » (réalisée en 2021) :

Enquête de satisfaction sur le « bien-être au travail »

Dans le cadre de sa démarche RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale), Amexio vous propose pour la 1ère fois de répondre à une enquête de satisfaction.

Nous allons progressivement sortir de cette période Covid et reprendre peu à peu une vie presque normale. C'est la raison pour laquelle nous avons souhaité orienter cette enquête de satisfaction sur le thème du « Bien-être au travail » afin de nous projeter dans les mois à venir.

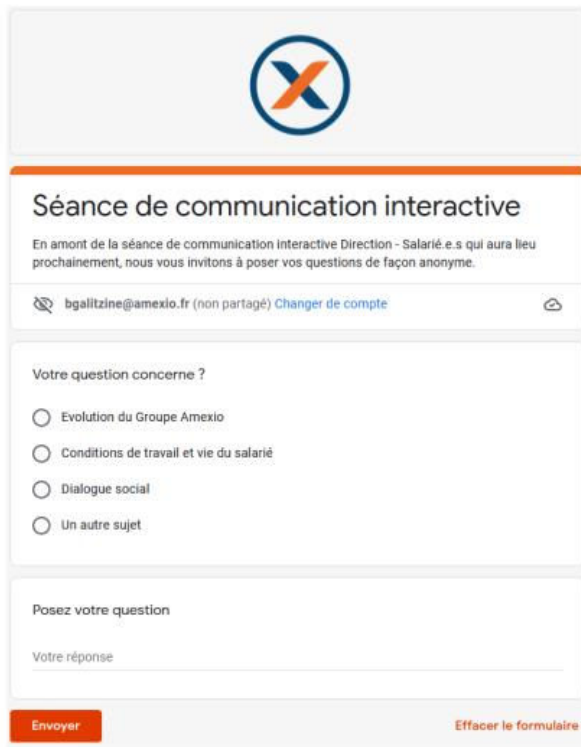
Ce questionnaire comporte 12 questions et est totalement anonyme. Les résultats nous permettront d'évaluer la tendance et de mettre en place des actions préventives le cas échéant.

Vous avez jusqu'au 30 juin pour répondre.
Nous vous remercions d'avance pour votre forte implication.

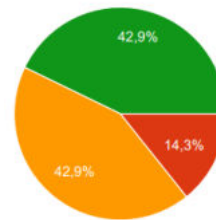
	<p>Indicateurs clés</p> <p>Enquête sur le "bien-être au travail"</p> <p>Environnement [ISO 26000]</p> <p>Ce reporting prend en compte le siège social Amexio</p> <p>Ce document est approuvé et signé par la Direction</p>	<p>Date, signature, cachet entreprise :</p> <div style="text-align: center;">  </div>
-------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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 Dialogue Social : Questionnaire anonyme en amont de la séance de communication interactive Direction – Salariés (réalisé en mai et novembre 2022)



The screenshot shows a Google Forms interface for an interactive communication session. At the top is the Amexio logo. The title is "Séance de communication interactive". Below the title, it says: "En amont de la séance de communication interactive Direction - Salarié.e.s qui aura lieu prochainement, nous vous invitons à poser vos questions de façon anonyme." The form includes a user email field (bgallitine@amexio.fr), a question category selection with radio buttons, and a text input field for the question. The categories are: Evolution du Groupe Amexio, Conditions de travail et vie du salarié, Dialogue social, and Un autre sujet. There are "Envoyer" and "Effacer le formulaire" buttons at the bottom.



- Evolution du Groupe Amexio
- Conditions de travail et vie des salarié.e.s
- Dialogue social
- Un autre sujet



The screenshot shows a thank-you message from Amexio. It features the Amexio logo at the top. The text reads: "Amexio vous remercie pour votre participation. Toutes les questions seront remontées à la Direction Générale. Les questions faisant l'objet d'un nombre important de demandes seront traitées en priorité lors de la séance de communication." At the bottom, it says "Ce formulaire a été créé dans AMEXIO. Signaler un cas d'utilisation abusive" and the Google Forms logo.

6.3.3 QVT: Enquête sur la « gestion du stress » (réalisée en juin 2022) :



Enquête sur la gestion du stress



Bonjour à toutes et à tous,

Les collaboratrices et collaborateurs d'Amexio avaient participé à une enquête de satisfaction sur le thème « bien-être au travail ». 76% des sondé.e.s avaient répondu être intéressé.e.s par des conférences ou des ateliers autour du bien-être au travail. Le thème de la gestion du stress est le sujet ayant obtenu le plus de sollicitations.

À la suite de ces retours, nous souhaiterions mettre en place des outils pour mieux gérer votre stress au travail. Pour cela nous avons besoin que vous répondiez, de manière totalement anonyme, à ce questionnaire. Il nous permettra de mieux ajuster notre proposition et de comprendre précisément votre besoin.

Les résultats du questionnaire seront connus uniquement par la responsable communication (Emilie [redacted]) et la responsable RSE ([redacted]). Nous vous garantissons l'anonymat des réponses.

6.4 INDICATEURS DE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTAUX

	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	Signature, cachet entreprise : 
-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Item	Données	Indicateur	2020	2021	2022
Consommation de matériaux et gestion des déchets	Déchets non dangereux (toner imprimante vide)	Tonnes	0,0024	0,0024	0,0024
	Déchets dangereux (matériel informatique)	Tonnes		0,282	0,115
	Dont matériel informatique recyclé	Tonnes		0,056	0,0069
	Dont matériel informatique reconditionné et réemployé	Tonnes		0,05	0,1081
	Réemploi / Reconditionnement de produits informatiques :	Nombre		15	15
	<i>a permis une économie de matière première</i>	Tonnes		12,21	2
Utilisation de matériaux recyclés	<i>a permis une économie éq. CO2 émis cradle-to-gate</i>	Tonnes		2,004	0,589
	<i>a permis de fournir du travail à un travailleur handicapé</i>	en jours		12,9	16
Consommation énergétique totale (en MWH)	Papier recyclé	en %	60	70	80
	Electricité	MWH	52	83	57
	Chauffage	MWH	18	33	Communiqué Syndic => Mai 2023
Compensation carbone	Eau	MWH	18	14	Communiqué Syndic => Mai 2023
	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	0	0

6.5 INDICATEURS LIES A LA FORMATION / SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

6.5.1 Synthèse des formations suivies en 2021 et 2022 :

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
2021	3	Certification Cloud Pak for Automation (Solution Architecte)	IBM	Distanciel	7	21	35
2021	2	Case Manager	IBM	Distanciel	4	8	28
2021	1	Appian Developer	Appian	Distanciel	5	5	35
2021	4	Appian Certification Niveau 1	Appian	Distanciel	1	4	7
2021	1	Appian Certification Niveau 2	Appian	Distanciel	1	1	7
2021	3	Éthique & Intégrité des partenaires commerciaux	IBM	Distanciel	0,5	1,5	4
2021	1	Sinequa V11 Basic Certification	SINEQUA	Distanciel	2	2	14
2021	1	Introduction Containers-Kubernetes-Openshift	IBM	Distanciel	8	8	56
2021	11	Les essentiels de la cybersécurité	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	2,75	2
2021	14	Les essentiels de la cybersécurité	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	3,5	2
2021	12	Lutte contre la corruption	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	3	2
2021	5	Agissements sexistes & harcèlement sexuel	AMEXIO ACADEMY	Présentiel	0,5	2,5	4
2021	6	IBM FileNet P8 Platform Essentials (V5.5.x) SPVC (Code: F2809G)	IBM	Distanciel	1	6	7
2021	4	IBM Content Navigator 3.0.6: Administration* (Code: ZF270G)	IBM	Distanciel	4,5	18	32
2021	5	Badge IBM FileNet P8 Platform V5.5.x Administration	IBM	Distanciel	0,25	1,25	2
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
2021	6	Seance gestion du stress	AMEXIO ACADEMY	Présentiel	0,5	3	4
2021	15	Les essentiels de la cybersécurité	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	3,75	2
2021	1	HCS	Sefas	Distanciel	1	1	7
2021	1	Inspire Designer	Quadient	Présentiel	3	3	21
2021	0	Exstream	Opentext	Distanciel	3	0	21
2021	1	Doc One	Doc One	Distanciel	3	3	21
2021	1	BDOC	Inetum	Distanciel	5	5	35
2021	5	Recruter sans discriminer	ACCORDIA	Présentiel	1	5	7
2021	159	Harcèlement moral (Campagne sensibilisation)	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	39,75	2


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
2022	9	Formation administration plateforme Whoz	AMEXIO ACADEMY	Présentiel	1	9	7
2022	1	Formation administration plateforme Whoz avancée	AMEXIO ACADEMY	Présentiel	5	5	7
2022	6	Formation Santé & Sécurité des employés	INRS	Distanciel	3	18	21
2022	2	HCS Designer Administration	Sefas	Distanciel	1	2	7
2022	8	IBM Cloud Pak for Automation Tech Jam IBM Case Manager Essentials (F2909G)	IBM	Distanciel	1	8	7
2022	5	IBM Case Manager Essentials (F2909G)	IBM	Distanciel	1	5	8
2022	4	Build an IBM Case Manager Solution (V5.3.2) SPVC (F2919G)	IBM	Distanciel	1	4	8
2022	4	IBM Case Manager: Configure Security (V5.3.2) SPVC (F2929G)	IBM	Distanciel	1	4	8
2022	4	Customize the IBM Case Manager Client User Interface (V5.3.2) SPVC (F2949G)	IBM	Distanciel	1	4	8
2022	6	FileNet Administration (F2819G)	IBM	Distanciel	6	36	40
2022	5	IBM Content Navigator 3.0.6 Administration (ZF270G)	IBM	Distanciel	5	25	32
2022	4	IBM Case Manager 5.2 - Customize and Extend the Features (F217G)	IBM	Distanciel	3,5	14	24
2022	1	Fundamentals of IBM Business Automation Workflow: Developing Case Management Solutions (Z8838G)	IBM	Distanciel	6	6	40
2022	1	Fundamentals of IBM Business Automation Workflow: Developing Workflow Solutions (Z8837G)	IBM	Distanciel	6	6	40
2022	9	Developing Workflow Solutions using IBM Business Automation Workflow V20.0.0.1 SPVC (WB835G)	IBM	Distanciel	6	54	40
2022	2	Developing Workflow Solutions using IBM Business Automation Workflow V20.0.0.1 SPVC (Z8835G)	IBM	Distanciel	6	12	40
2022	3	Ethique & Intégrité des partenaires commerciaux	IBM	Distanciel	0,5	1,5	40
2022	8	Lutte contre la corruption	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	2	2
2022	6	Formation Technique Cybersécurité	Formation SSI	Distanciel	1	6	6
2022	1	Sensibilisation à la Sécurité des Systèmes d'Information	E LEARNING	Distanciel	1	1	6
2022	56	Les essentiels de la cybersécurité	Conscio Technologie	Distanciel	0,25	14	2
2022	5	Cloud_Pak_for_Business_Automation_Sales_Intermediate	IBM	Distanciel	1	5	35
2022	5	Cloud_Pak_for_Business_Automation_Technical_Sales_Intermediate	IBM	Distanciel	1	5	35
2022	1	Cloud_Pak_for_Business_Automation_Sales_Foundation_V2	IBM	Distanciel	5	5	35
2022	2	Appian Overview	APPIAN	Distanciel	0,5	1	4
2022	2	Appian Foundations	APPIAN	Distanciel	4	8	28
2022	2	Appian Analyst	APPIAN	Distanciel	4	8	28
2022	1	Appian Developpeur	APPIAN	Distanciel	5	5	40
2022	2	Perfectionner ses interventions à l'oral	Cegos	Présentiel	2	4	14
2022	1	Formation Excel : Approfondissement	DAWAN	Distanciel	2	2	14
2022	3	EphesoR_Compelition_Certificate - Operator Training	EPHESOFT	Distanciel	0,25	0,75	2
2022	2	EphesoR_Compelition_Certificate - Advanced Training	EPHESOFT	Distanciel	0,25	0,5	2
2022	3	EphesoR_Compelition_Certificate - Basic Administrator	EPHESOFT	Distanciel	0,25	0,75	2
2022	1	EphesoR_Compelition_Certificate - Advanced Administrator	EPHESOFT	Distanciel	0,5	0,5	1
2022	8	Formation "Achats Responsables"	AMEXIO ACADEMY	Présentiel	0,25	2	2
2022	5	SER Administration plateforme Doxis	SER	Distanciel	4	20	28
2022	1	Sinequa_V11 Practical Basics	SINEQUA	Présentiel	2	2	14
2022	18	Formation fonctionnelle	SPARK ARCHIVES	Distanciel	1,25	22,5	10
2022	1	HyperScience	AMEXIO ACADEMY	Distanciel	1	1	7
2022	1	Auto Formation Bdoc Suite V5/V7	BDOC	Distanciel	4	4	28
2022	1	Application Security and Secure Coding Training	E LEARNING	Distanciel	4	4	28
2022	1	Microfocus ITSM Service management automation (smax)	E LEARNING	Distanciel	1	1	7
2022	1	Abbyy Timeline Process mining	E LEARNING	Distanciel	2	2	14
2022	9	Nuxeo Fundamentals Certification	HYLAND	Distanciel	5	45	40
2022	9	Nuxeo Advanced Certification	HYLAND	Distanciel	3	27	21


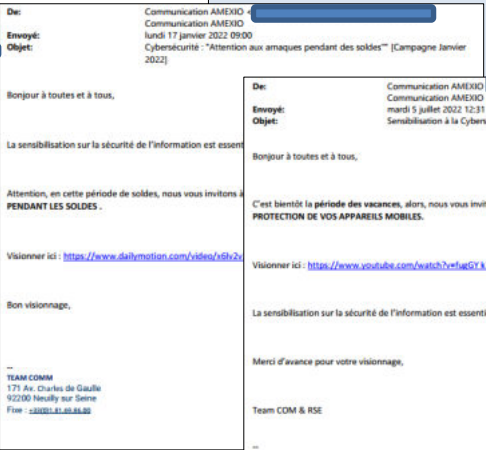




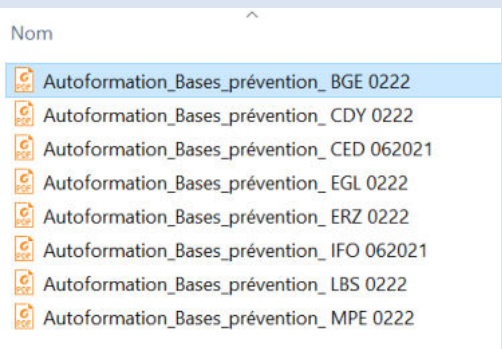
6.5.2 Documents et outils de formations & campagnes de sensibilisations réalisées en 2021 et 2022 sur les sujets autres que les solutions informatiques

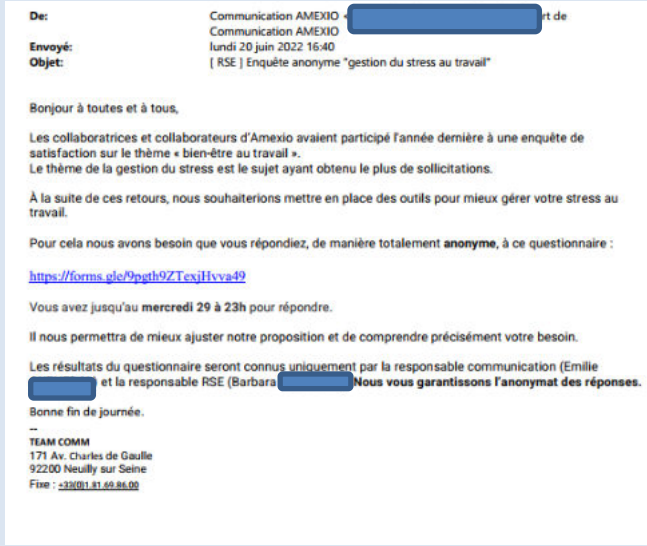
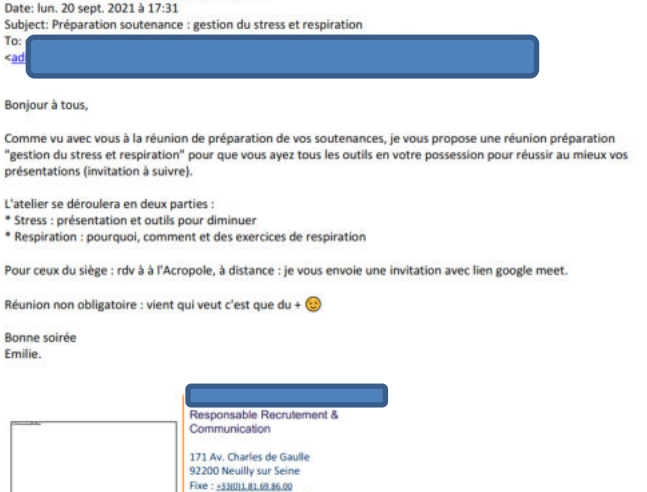
- Formation « Les essentiels de la cybersécurité »
- Formation « Cybersécurité / profil technique »
- Campagne de sensibilisation à la cybersécurité
- Formation « Santé et Sécurité »
- Sensibilisation « Gestion du stress »
- Formation « Gestion du temps »
- Formation « Recruter sans discriminer »
- Formation « 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 « plateforme Whoz – métier support »
- Formation « Achats Responsables »

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
<p>Formation “Les essentiels de la cybersécurité”</p> <p>2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> AMA_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite AMH_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite CDY_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite CLE_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite DBD_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite DCS_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite EDE_Campagne de formation les essentiels de la cybersecurite EDL_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite ERO_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite FRD_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite HEI_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite JVR_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite KAH_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite KBA_campagne-de-formation les essentiels de la cybersecurit LMG_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecur LQI_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecuri MAM_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersec MML_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecu MND_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersec MSR_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecu PAR_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecur RBA_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite SBB_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite SCT_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite SSI_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite TBE_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite TYT_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite YFD_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite YGI_campagne-de-formation-les-essentiels-de-la-cybersecurite 

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
<p>Formation “Cybersécurité / Profil Technique ”</p> <p>2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> SSI Cybersecurite_Certificat formation_ALC SSI Cybersecurite_Certificat formation_EIA SSI Cybersecurite_Certificat formation_GRT SSI Cybersecurite_Certificat formation_ISE SSI Cybersecurite_Certificat formation_JCN SSI Cybersecurite_Certificat formation_SGN 

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés	
<p>Campagne de sensibilisation à la cybersécurité</p> <p>2022</p>		 

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés	
<p>Formation "Santé et Sécurité"</p> <p>2021 et 2022</p>		

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
<p>Sensibilisation</p> <p>Gestion du stress</p> <p>Enquête auprès des collaborateurs</p> <p>2022</p>	 <p>De: Communication AMEXIO - [redacted] rt de Envoyé: Communication AMEXIO lundi 20 juin 2022 16:40 Objet: [RSE] Enquête anonyme "gestion du stress au travail"</p> <p>Bonjour à toutes et à tous,</p> <p>Les collaboratrices et collaborateurs d'Amexio avaient participé l'année dernière à une enquête de satisfaction sur le thème « bien-être au travail ». Le thème de la gestion du stress est le sujet ayant obtenu le plus de sollicitations.</p> <p>À la suite de ces retours, nous souhaiterions mettre en place des outils pour mieux gérer votre stress au travail.</p> <p>Pour cela nous avons besoin que vous répondiez, de manière totalement anonyme, à ce questionnaire : https://forms.gle/9pgh9ZTcxjHvva49</p> <p>Vous avez jusqu'au mercredi 29 à 23h pour répondre.</p> <p>Il nous permettra de mieux ajuster notre proposition et de comprendre précisément votre besoin.</p> <p>Les résultats du questionnaire seront connus uniquement par la responsable communication (Emilie [redacted]) et la responsable RSE (Barbara [redacted]). Nous vous garantissons l'anonymat des réponses.</p> <p>Bonne fin de journée.</p> <p>— TEAM COMM 171 Av. Charles de Gaulle 92200 Neuilly sur Seine Fixe : +33(0)1.81.69.86.00</p>
<p>Séance de préparation soutenance</p> <p>2021</p>	 <p>----- Forwarded message ----- De : [redacted] Date: lun. 20 sept. 2021 à 17:31 Subject: Préparation soutenance : gestion du stress et respiration To: [redacted] <ad> [redacted]</p> <p>Bonjour à tous,</p> <p>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).</p> <p>L'atelier se déroulera en deux parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Stress : présentation et outils pour diminuer * Respiration : pourquoi, comment et des exercices de respiration <p>Pour ceux du siège : rdv à à l'Acropole, à distance : je vous envoie une invitation avec lien google meet.</p> <p>Réunion non obligatoire : vient qui veut c'est que du + 😊</p> <p>Bonne soirée Emilie.</p> <p>[redacted] Responsable Recrutement & Communication 171 Av. Charles de Gaulle 92200 Neuilly sur Seine Fixe : +33(0)1.81.69.86.00 Site web : www.amexio.fr</p>

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
<p>Formation</p> <p>Gestion du temps</p> <p>2022</p>	   

Sujets de formation / sensibilisation

Documents / Outils utilisés

Formation "Recruter sans discriminer"

2021

FORMATION RECRUTER SANS DISCRIMINER

Cette formation permet d'acquies les connaissances essentielles à la mise en oeuvre de pratiques de recrutement respectueuses des principes de non-discrimination afin d'identifier et sélectionner les meilleures candidatures.

PROGRAMME

COMPRENDRE

Diversité et recrutement : les enjeux de la non-discrimination

- Diversité, discrimination, égalité des chances et impact positif : de quoi parle-t-on ?
- Les bénéfices d'une politique diversité active
- La discrimination et la diversité en France

Cadre légal de la non-discrimination

- Les critères de discrimination interdits
- Les discriminations autorisées
- Cerner les enjeux en pratique (jeunes, handicapés, etc.)
- Les sanctions
- L'égalité et l'obligation de recrutement
- Exercer pratiquement : mise en perspective pour le recrutement

Les mécanismes de la discrimination

- Stéréotypes et préjugés : leurs impacts sur la diversité

AGIR : FORMATION ET ACTION

Recruter les meilleures candidatures

Présentation d'outils et de bonnes pratiques pour éviter les discriminations et favoriser la diversité et la diversité des profils

Passer sur les étapes du processus de recrutement :

- Réduction d'annonces et sourcing
- Utilisation des nouvelles outils de sourcing (Indeed, Glassdoor, Keysearch, Google, etc.)
- Travaux concrets sur les pratiques innovantes (CV de CV créatif, modèle de CV en 2D)
- Critères de recrutement : questions éthiques et techniques de reformulation
- Présenter une candidature adaptée à un opérationnel
- Savoir écouter un candidat et écouter à l'entrevue de recrutement (éviter les postures)

PUBLIC : Recruteur ou à de recrutement / Chargé de sourcing / Managers recruteurs etc

DURÉE : 1 jour

OBJECTIFS

- Connaître les enjeux de la diversité
- Maîtriser le cadre légal de la prévention des discriminations
- Savoir différencier les discriminations des inégalités de traitement
- Mettre en pratique de recrutement sans discrimination liés au recrutement à la diversité
- FRODIS - usage des outils NFE
- Identifier les meilleures candidatures sur la base des compétences

Méthodes pédagogiques :

- Des ateliers participatifs basés sur les situations, la présentation des outils et mises en pratique sur le terrain en accord avec l'animateur. (jeunes, handicapés, etc.)

Attestation de Formation ACCORDIA - CDY	09/12/2021 10:10
Attestation de Formation ACCORDIA - ERZ	09/12/2021 10:08
Attestation de Formation ACCORDIA - EGL	09/12/2021 10:10
Attestation de Formation ACCORDIA - JBU	09/12/2021 10:10
Attestation de Formation ACCORDIA - LBS	09/12/2021 10:08

Accordia

ATTESTATION DE FORMATION

Nous certifions que (nom et nom de collaboration) : **Christel DUMERY**

a suivi la formation (nom de la formation) : **RECRUTER SANS DISCRIMINER**

Nature : **SE Action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances**

Objectifs : **Connaître les critères de discrimination et les concepts de diversité, savoir identifier les signes de discrimination dans un processus de recrutement, savoir mettre en oeuvre des pratiques de recrutement sans discrimination dans un entretien.**

Date : **09 Décembre 2021**

Durée : **1J=1jour**

Méthodes de validation des acquis : **SE Connaissance et/ou d'habiletés / SE Connaissance en cours d'acquisition / SE Connaissance non Acquis**

Fait à Neuilly sur Seine, le 9 Décembre 2021

Signature

Accordia SAS au capital de 180 000 € - RCS de Paris 504 451 007 006 22
171 Avenue des Nations 92017 Paris
Téléphone de Neuilly sur Seine : 01 81 69 68 00 - 01 81 69 68 00

Accordia

Convention simplifiée de formation professionnelle

(Articles L.6333-1 à 2 et R6353-1)

Entre les soussignés :

ACCORDIA enregistrée sous le numéro de déclaration d'activité : 11 75 45021 75 auprès de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de l'Île-de-France.

et

MICHELLEUX 2
171 Avenue Charles de Gaulle
92010 Neuilly Sur Seine

ont conclu la convention suivante, en application des dispositions de la partie VI du livre III du code de travail relatif aux l'organisation de formation professionnelle continue dans le cadre de l'obligation permanente :

Article 1 - Objet de la convention

L'organisme ACCORDIA organise la formation suivante : **Offre de non-discrimination**

- Programme : **Programme de développement personnel**
- Méthode : **Pratiqué**
- Type d'action de formation : **Développement des compétences**
- Durée : **7 heures**
- Date(s) : **6 décembre 2021**
- Lieu : **Vieilles Maisons de Neuilly**

Article 2 - Effectifs Forcés :

L'organisme ACCORDIA finance les effectifs suivants :

- Françoise BENOIT
- Estelle GUYENNEAU
- Lisa BROS MICALAN
- Fabrice RUCZ
- Christel DUMERY

[] Liste transmise par le client au plus tard 72 heures avant la formation

Article 3 - Dispositions Spécifiques

En contrepartie de cette action de formation, l'employeur s'engage à verser à l'organisme :

Coût total de la formation : **2200 € TTC hors de taxes**

*Les prestations de Formation d'Accordia sont exonérées de TVA - Art. 263.4.4 du CGI

Les frais de déplacement sont facturés au tarif en vigueur.

Accordia SAS au capital de 180 000 € - RCS de Paris 504 451 007 006 22
171 Avenue des Nations 92017 Paris - Téléphone de Neuilly sur Seine : 01 81 69 68 00 - 01 81 69 68 00

Accordia

Convention simplifiée de formation professionnelle

(Articles L.6333-1 à 2 et R6353-1)

Entre les soussignés :

ACCORDIA enregistrée sous le numéro de déclaration d'activité : 11 75 45021 75 auprès de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de l'Île-de-France.

et

MICHELLEUX 2
171 Avenue Charles de Gaulle
92010 Neuilly Sur Seine

ont conclu la convention suivante, en application des dispositions de la partie VI du livre III du code de travail relatif aux l'organisation de formation professionnelle continue dans le cadre de l'obligation permanente :

Article 1 - Objet de la convention

L'organisme ACCORDIA organise la formation suivante : **Offre de non-discrimination**

- Programme : **Programme de développement personnel**
- Méthode : **Pratiqué**
- Type d'action de formation : **Développement des compétences**
- Durée : **7 heures**
- Date(s) : **6 décembre 2021**
- Lieu : **Vieilles Maisons de Neuilly**

Article 2 - Effectifs Forcés :

L'organisme ACCORDIA finance les effectifs suivants :

- Françoise BENOIT
- Estelle GUYENNEAU
- Lisa BROS MICALAN
- Fabrice RUCZ
- Christel DUMERY

[] Liste transmise par le client au plus tard 72 heures avant la formation

Article 3 - Dispositions Spécifiques

En contrepartie de cette action de formation, l'employeur s'engage à verser à l'organisme :


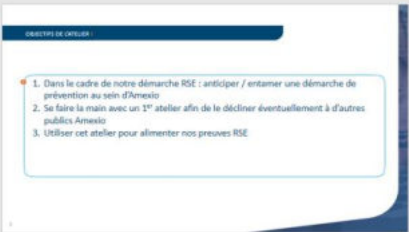
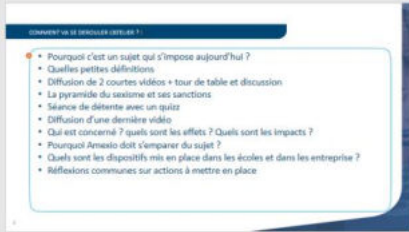
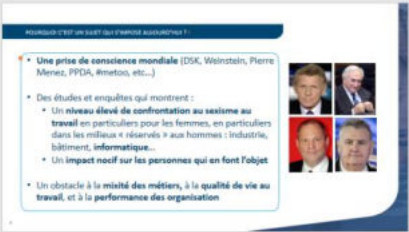
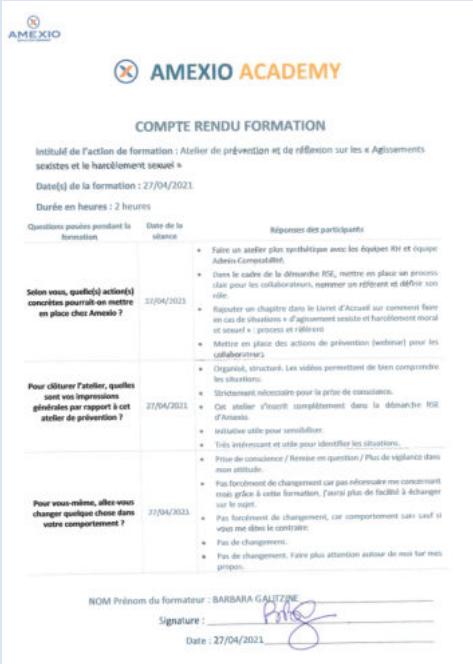

Coût total de la formation : **2200 € TTC hors de taxes**

*Les prestations de Formation d'Accordia sont exonérées de TVA - Art. 263.4.4 du CGI

Les frais de déplacement sont facturés au tarif en vigueur.

Accordia SAS au capital de 180 000 € - RCS de Paris 504 451 007 006 22
171 Avenue des Nations 92017 Paris - Téléphone de Neuilly sur Seine : 01 81 69 68 00 - 01 81 69 68 00



Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
<p>Formation “Agissements sexistes et Harcèlement sexuel”</p> <p>2021</p>	<div style="display: flex; flex-wrap: wrap;"> <div style="width: 50%;">  </div> <div style="width: 50%;">  </div> <div style="width: 50%;">  </div> <div style="width: 50%;">  </div> <div style="width: 50%;">  </div> <div style="width: 50%;">  </div> </div>

Sujets de formation / sensibilisation

Campagne de sensibilisation à la “Lutte contre le harcèlement moral”

2021

Documents / Outils utilisés

AMEXIO - Campagne de prévention sur le « harcèlement moral »

Envoyé: jeudi 14 octobre 2021 14:27

Objet: AMEXIO - Campagne de prévention sur le « harcèlement moral »

Bonjour à toutes et à tous,

Dans le cadre de sa démarche RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale), Amexio lance une campagne de prévention sur le harcèlement moral dans les prochains jours. L'objectif est de vous donner les clés en cas de situation inconfortable afin de vous permettre d'agir de façon appropriée.

Ce module dure 30 minutes et comprend 4 vidéoquizz. Un vidéoquizz est une capsule de microlearning constituée d'une courte vidéo suivie d'un quizz. Vous aurez donc besoin d'un casque.


A la fin du module, vous obtiendrez une ATTESTATION qu'il faudra impérativement télécharger et me transmettre. Cette attestation sera conservée par Amexio.


ATTENTION : Dès que j'aurais activé la campagne, vous allez recevoir un mail de la part de Rapidawareness. Surtout ne le jetez pas. Vérifiez vos spams si vous n'avez rien reçu.

Vous avez jusqu'au 15 décembre pour réaliser ce module. Il n'y aura pas de session de rattrapage.

Si toutefois vous rencontrez des difficultés, contactez-moi afin que je puisse vous accompagner.

La Team RSE vous souhaite à toutes et tous une bonne formation,






Lutte contre le harcèlement moral au travail (4 videoquizz)


Validé

A participé avec succès à la campagne de sensibilisation: Lutte contre le harcèlement moral au travail (4 videoquizz)
18 Oct 2021



Certificat N°: 0Q9uUARVY100MfVedIma32Yvkapq472

Accueil / Lutte contre le harcèlement moral au travail (4 videoquizz)



AGISSONS CONTRE LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

Bienvenue dans votre campagne de sensibilisation au harcèlement moral, composée de 4 vidéoquizz, d'une durée moyenne de 6 minutes chacun.

Cliquez sur les liens pour lancer les vidéoquizz. Il est préférable de respecter l'ordre proposé.

Stop aux préjugés

Sept signes alarmants


Comment réagir

Comment le prévenir

Certificat

Nom	Modifié le
attestation_prevention_harcement_AAD	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAG	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAI	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAJ	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAK	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAL	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAM	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAN	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAO	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAP	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAQ	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAR	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAS	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAT	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAU	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAV	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAW	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAX	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAY	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_AAZ	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_CED	20/10/2021 11:09
attestation_prevention_harcement_GBT	08/12/2021 09:42
attestation_prevention_harcement_GDA	25/10/2021 14:16
attestation_prevention_harcement_GFU	08/12/2021 09:43
attestation_prevention_harcement_MBI	17/11/2021 10:49
attestation_prevention_harcement_MKS	08/12/2021 09:44
attestation_prevention_harcement_MPE	14/10/2021 16:48
attestation_prevention_harcement_MUG	17/11/2021 10:39
attestation_prevention_harcement_NAU	15/10/2021 13:41
attestation_prevention_harcement_NBD	20/10/2021 13:00
attestation_prevention_harcement_NED	19/10/2021 11:08
attestation_prevention_harcement_NLE	08/12/2021 10:06
attestation_prevention_harcement_NTY	19/10/2021 11:32
attestation_prevention_harcement_NZO	21/10/2021 09:06
attestation_prevention_harcement_OGT	19/10/2021 11:17
attestation_prevention_harcement_PCN	26/10/2021 10:14
attestation_prevention_harcement_POE	08/12/2021 10:10
attestation_prevention_harcement_PTL	19/10/2021 11:20
attestation_prevention_harcement_RFT	01/12/2021 16:41
attestation_prevention_harcement_SBS	21/10/2021 13:17
attestation_prevention_harcement_SCS	14/10/2021 17:03
attestation_prevention_harcement_SFY	19/10/2021 10:50
attestation_prevention_harcement_SGN	07/12/2021 16:57
attestation_prevention_harcement_SVS	29/11/2021 14:56
attestation_prevention_harcement_SZG	19/10/2021 11:33



Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
<p>Formation “Intégrité des partenaires commerciaux”</p> <p>2022</p>	

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés
<p>Formation “lutte contre la corruption”</p> <p>2022</p>	<div data-bbox="448 1193 911 1534">  </div> <div data-bbox="933 1205 1428 1541">  </div> <div data-bbox="459 1552 1134 1877"> <ul style="list-style-type: none">  AFA-campagne-de-formation-a-la-lutte-contre-la-corruption  BRR_campagne-de-formation-a-la-lutte-contre-la-corruption  CDY_campagne-de-formation-a-la-lutte-contre-la-corruption  CLH_campagne-de-formation-a-la-lutte-contre-la-corruption  FVE_campagne-de-formation-a-la-lutte-contre-la-corruption  HEI_campagne-de-formation-a-la-lutte-contre-la-corruption  KAH_campagne-de-formation-a-la-lutte-contre-la-corruption  RMS_campagne-de-formation-a-la-lutte-contre-la-corruption </div> <div data-bbox="454 1888 1401 2056"> <p>Campagne de formation à la lutte contre la corruption</p>  <p> PAS CONNECTE 0% EN COURS 0% TERMINE 100% </p> <ul style="list-style-type: none"> Disponibilité du 20-04-2022 au 20-08-2022 Licences utilisées: B / B Tous les utilisateurs ont reçu une invitation </div>

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés	
<p>Formation “Plateforme Whoz – métier support”</p> <p>2022</p>	 <p>1</p> 	 <p>2</p> 

Sujets de formation / sensibilisation	Documents / Outils utilisés	
<p>Formation “Achats Responsables”</p>		
<p>2022</p>		
		
	<p>1</p>	<p>2</p>
		
	<p>4</p>	<p>5</p>
		

< Fin du document >

