

# Agile Partner- Stratégie RSE

## Introduction

Depuis 2016, Agile Partner a décidé de formaliser son engagement en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) afin de montrer comment la gestion de l'entreprise prend en compte les impacts sociaux, environnementaux et économiques de ses activités et de ses interactions avec ses parties prenantes.

Il ne s'agit pas seulement de faire un état des lieux de nos actions mais également de favoriser une prise de conscience, à tous les niveaux de notre entreprise, de l'impact de nos activités et d'inciter chacun d'entre nous à agir en ayant conscience de ces impacts, dans le respect de nos valeurs d'entreprise et avec l'ambition de créer de la valeur au-delà de l'entité économique qu'est Agile Partner.

## Objectif de ce document

Ce document, complémentaire à la stratégie d'entreprise, précise un certain nombre de points qui constituent le socle de base de la stratégie RSE d'Agile Partner. Il s'inscrit également dans la démarche de renouvellement du label RSE engagée avec l'INDR en 2022.

## Numérique Responsable

En tant qu'Entreprise de Services Numériques (ESN), nous sommes conscients de notre responsabilité quant à un usage positif des technologies de l'information et de la communication et à la minimisation de leurs impacts négatifs sur l'environnement et la société. Ainsi notre stratégie RSE est fortement alignée avec la démarche de Numérique Responsable, au sens de l'Institut du Numérique Responsable (INR). Nous avons d'ailleurs signé la Charte Numérique Responsable en 2021 (voir copie en annexe).



Notre ambition est de sensibiliser et d'accompagner nos clients dans une démarche similaire en les aidant plus spécifiquement à :

- Mettre en place et piloter une politique Numérique Responsable
- Concevoir et développer des services numériques responsables

## Les 6 axes de notre stratégie RSE

Plus particulièrement notre stratégie RSE s'articule autour de 6 axes importants pour nous et pour nos parties prenantes :

1. Nos actions à caractère social et/ou avec un impact local,
2. Le bien-être des équipes (internes et externes) et l'équilibre vie privée et vie professionnelle,
3. La formation et le développement des compétences,
4. La recherche de clients et projets avec un impact social ou environnemental positif,
5. La mise en œuvre d'une gouvernance claire et permettant l'implication de tous les employés à un niveau adéquat,
6. La réduction de nos impacts environnementaux, en premier lieu de nos émissions de Gaz à Effet de Serre (GES).

Pour chacun de ces 6 axes nous présentons ci-dessous :

- Des éléments de contexte qui permettent de comprendre l'importance de cet axe pour notre entreprise,
- Les orientations que nous avons choisies pour répondre aux enjeux sur cet axe,
- Les principales actions concrètes que nous avons déjà mises en œuvre sur cet axe.

### 1. Domaine Social et impact local

**Contexte** : Poids croissant du secteur informatique, notamment en termes d'emploi ; omniprésence des logiciels dans notre Société ; importance croissante de connaître et maîtriser la programmation informatique, sous-représentation des femmes dans les métiers d'ingénierie informatique.

**Nos orientations** : Education en matière de programmation informatique ; implication dans l'écosystème innovation et entrepreneuriat ; diversité du personnel (notamment mixité homme-femme) ; faire bénéficier le plus grand nombre, y compris des groupes à faibles moyens, de solutions logicielles.

**Nos actions concrètes** :

- Participation au Digital Skills Matchmaking organisé par IMS (en 2021 et 2022)
- Collaboration avec la House of Training pour le programme Fit4DigitalFuture
- Collaboration en 2022 avec le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la jeunesse et NumericALL pour la formation de « junior web developers » (Agile Module for coding jobs)
- Intervention comme mentor dans divers événements centrés sur l'innovation (Innovation Bootcamp, Ideation Camp, Hackathon...)
- Participation dans l'animation et sponsoring de Meetups : Yajug (Java User Group Luxembourg), Agile Luxembourg, .Net User Group, JS Meetup...
- Participation dans l'organisation et sponsoring d'événements : #Play14, FlowCon France, XP Days Benelux, Voxxed Days Luxembourg
- Mise en place du dispositif de don par arrondi de salaire (Payroll Giving) avec l'ONG PADEM

## 2. Bien-être des équipes et équilibre vie privée et vie professionnelle

**Contexte :** Evolution du rapport au travail surtout dans des professions intellectuelles ; besoin de sens et d'équilibre avec la vie privée ; hyper connectivité et perméabilité du professionnel dans le temps personnel ; besoin d'attirer des nouveaux collaborateurs et de garder les employés (attractivité, motivation, rétention) ; enjeux de mobilité au Luxembourg et Grande-Région, notamment pour les travailleurs frontaliers, attente forte de flexibilité du travail (temps de travail, horaires, télétravail...).

**Nos orientations :** Ecoute des employés et prise en compte de leurs avis pour améliorer leur satisfaction, ouverture à des modes de management ouverts et participatifs (management 3.0, sociocratie...) en interne et une offre de services qui va dans ce sens pour les équipes de nos clients (l'agilité privilégie les individus et leurs interactions par rapport aux processus et aux outils, l'agilité promeut également un rythme soutenable pour les équipes).

### Nos actions concrètes :

- Enquête *Great Place to Work* (2018 et 2019)
- Programme *Search Inside Yourself* (en 2019)
- Sensibilisation aux risques de l'infobésité et formations pour les éviter en 2020 et 2021
- Aménagement de nos nouveaux locaux en 2020 (organisation des espaces de travail, bureaux réglables en hauteur...)
- Label Positive Workplace 2 étoiles obtenu en 2021 (renouvellement en cours en 2022)
- Mini-sondage mensuel auprès des salariés (« Quel est ton état d'esprit à la fin de ce mois chez Agile Partner ? » - « N'hésite pas à expliquer pourquoi ou à poser tes questions »)
- Flexibilité des horaires de travail et du lieu (télétravail) – règlement interne en cours de finalisation en mai-juin 2022 avec implication de la Délégation du Personnel
- Incitation à l'utilisation des transports en commun (remboursement des abonnements)
- Coaching agile chez nos clients et dans nos équipes internes

## 3. Formation et développement des compétences

**Contexte :** Domaine IT en évolution constante et rapide ; besoin de se différencier pour garder une valeur ajoutée ; le développement des compétences est un facteur de qualité pour nos clients et un facteur de motivation pour les employés (développer leur expertise, maintenir l'employabilité...).

**Nos orientations :** Des formations et des échanges entre employés ; favoriser les initiatives de certains employés pour être speakers ou pour donner des cours ; favoriser l'expertise et la polyvalence de chacun (privilégier ce qu'on appelle les profils en « T » ou « *generalizing specialist* ») ; définition d'un ensemble de compétences cibles à développer à moyen terme.

### Nos actions concrètes :

- Investissement important et régulier dans la formation, qu'il s'agisse de formations en présentiel, de temps pour l'auto-formation, avec certification ou non, ou de participation à des conférences
- Formalisation des Communautés de Pratiques (CoP), dont l'un des objectifs clés est le développement des compétences dans un domaine donné

- Gestion des compétences au niveau de l'entreprise et au niveau individuel, en utilisant par exemple une cartographie des compétences cibles, des matrices de compétences par CoP et des plans de développement individuels
- Accompagnement d'employés en transition professionnelle (ex : changement de mission et changement de métier)
- Brown Bag : sessions se déroulant pendant la pause déjeuner, afin d'apprendre, partager et discuter sur un sujet présenté et choisi par un des participants
- Interventions à XP Days Benelux, Voxxed Days Luxembourg, L-DIH...
- Interventions à divers Meetups (Yajug, Agile Luxembourg, .Net User Group, JS Meetup...)

#### 4. Recherche de clients / projets avec un impact social ou environnemental positif

**Contexte** : Poids important du secteur financier dans le tissu économique local (banques, assurances) ; initiatives publiques pour soutenir d'autres secteurs traditionnels (ex : industrie) ou émergents (ex : spatial) ; recherche de sens de la part des employés qui contribue à leur motivation.

**Nos orientations** : Diversifier le portefeuille de clients dans des secteurs non-financiers (santé, transport, construction, tourisme, services...) et le secteur public en prenant compte la stratégie RSE des entreprises cibles.

**Nos actions concrètes :**

- Prospection orientée avec évaluation des critères RSE des entreprises cibles
  - o Définition des critères de ciblage
  - o Construction d'une liste de prospects prioritaires
  - o Suivi régulier de l'effort de prospection ciblé sur ces clients / projets
- Réponse à des appels d'offres pour des projets à impact positif (CLE, Valorlux, Rutabago...)

#### 5. Gouvernance

**Contexte** : Monde VUCA (Volatile, Incertain, Complexe et Ambigüe) nécessitant une organisation qui fonctionne comme un organisme vivant, une organisation qui est agile et qui peut réagir rapidement et efficacement aux stimuli externes et internes.

**Nos orientations** : Clarifier la Vision, la Mission et les Valeurs de l'entreprise et s'assurer de leur bonne compréhension par tous les employés ; adapter la gouvernance pour que les membres de l'organisation aient une grande autonomie tout en étant responsabilisés, et favoriser tous les mécanismes d'activation de l'intelligence collective afin que tous ensemble nous travaillions à la réalisation de la mission globale de l'entreprise ; communiquer sur nos objectifs et résultats, nos succès comme nos difficultés dans un soucis de transparence et avec confiance.

**Nos actions concrètes :**

- Formalisation des Vision – Mission – Valeurs d'Agile Partner
- Les orientations stratégiques et objectifs annuels étant définis par le Comité de Direction, ils sont déclinés chaque trimestre par un groupe élargi aux représentants des fonctions transverses et à des opérationnels
- Environ chaque trimestre un "Company Meeting" est organisé à l'attention de l'ensemble du personnel afin de partager les événements marquants, chiffres clés et informations

importantes ; c'est également l'occasion d'échanger de vive voix avec toutes les personnes présentes

- Depuis décembre 2021, une communication interne régulière (toutes les 2-3 semaines) est diffusée en interne afin d'assurer une bonne circulation des informations entre les Company Meetings
- Quatre Communautés de Pratique (CoP) sont constituées avec la mission de développer les compétences et de viser l'excellence dans un domaine donné. Dans un cadre commun, chaque CoP dispose d'une certaine autonomie pour s'organiser et réaliser cette mission.

## 6. Environnement

**Contexte** : dérèglement climatique, perte de la biodiversité et épuisement des ressources naturelles ; dernier rapport du GIEC (volet III) paru en avril 2022 qui fournit une évaluation mondiale et actualisée des progrès et des engagements en matière d'atténuation du changement climatique ; l'empreinte environnementale du numérique est déjà très significative et en forte croissance (en 2019, selon Green IT, à l'échelle planétaire, l'empreinte environnementale du numérique équivalait à un continent de 2 à 3 fois la taille de la France)

**Nos orientations** : faire un bilan carbone annuellement pour suivre les évolutions de nos émissions et élaborer une stratégie climat à partir de ce bilan ; sensibiliser en interne comme en externe sur les enjeux environnementaux et les impacts du Numérique ; réduire l'empreinte environnementale du numérique dans l'entreprise ; développer notre savoir-faire pour l'éco-conception de services numériques

**Nos actions concrètes** :

- Bilan carbone réalisé en 2021 sur l'exercice 2020, et en cours en 2022 sur l'exercice 2021 : formulation d'objectifs de réduction de notre empreinte carbone et plan d'actions
- Evolution de la Car Policy pour abaisser le seuil maximum d'émission de CO<sub>2</sub> à 150 g/km puis 130 g/km, avec ajout de modèles 100% électriques à la liste des modèles autorisés
- Signature de l'engagement Zero Single Use Plastic et achat de mugs et gourdes réutilisables pour les salariés
- Compensation carbone : don de 300 € à Reforest'Action en 2021 ; projet en cours avec Carbon Agri pour la compensation partielle de nos émissions 2020 (budget de 4000 €)
- Challenge Environnemental Energic de février à avril 2022
- Audit SDK en 2021, dépôts de déchets auprès de leur camion de collecte
- Collecte de matériel ICT usagé dans le cadre de l'opération Cyber World Clean Up Day pour réparation/réemploi ou recyclage

## Conclusion

La prise en compte des différents piliers de la RSE dans la gestion d'Agile Partner est tout à fait en phase avec les valeurs de l'entreprise. La formalisation depuis 2016 de notre stratégie RSE permet à chacun de mieux comprendre le sens de nos actions déjà engagées et nous fournit un cadre pour développer de nouvelles actions.

En effet nous sommes convaincus que notre engagement RSE est un des fondements de notre pérennité, et nous sommes déterminés à aller encore plus loin dans ce domaine.

Leudelange, le 03 juin 2022



**Sylvain CHERY**  
Administrateur



**Pascal Claus**  
Administrateur



**Franck CHALAUX**  
Administrateur



**Nicolas VARDAVAS**  
Administrateur