

RAPPORT RSE

JANVIER 2025

Edito

Vivre RSE chez Arondor, La question est vaste et complexe à l'image des enjeux qu'elle représente. Arondor a une longue histoire à travers cette Responsabilité Sociétale. L'une des valeurs revendiquées d'Arondor est être Entreprise Citoyenne. Et à ce titre, la RSE a toujours eu sa place dans notre organisation. Le mot "Citoyen" n'est pas un vain mot. Il appelle à une définition large, à plusieurs facettes.

- Une vision d'une entreprise dans la société
- Une vision aussi de notre responsabilité par rapport à ce qui nous entoure et avec laquelle nous interagissons notamment l'environnement

L'une des tendances actuelles sociétales est de formaliser cette responsabilité. Au premier abord, on peut le regretter, car l'exercice n'est jamais simple à faire compte-tenu de l'étendue du sujet. Mais la réglementation actuelle nous entraîne à le poser et l'exposer de manière écrite et surtout à définir notre vision de la RSE.

Cette vision doit se décliner en stratégie. Et de cette stratégie, il nous faut à nouveau la décliner en actions. C'est l'objectif de ce document.

Le sujet n'est et ne sera jamais abouti. L'entreprise ne peut se résumer à sa seule dimension économique. Cet engagement Arondor doit rester invariable à travers le temps et faire en sorte que la valeur Arondor Entreprise Citoyenne soit respectée et reconnue.

Alain Le Bras
Président d'Arondor



Handwritten signature of Alain Le Bras.

SOMMAIRE

Arondor présentation de l'entreprise

1. Modèle d'affaires
2. Historique
3. Tendances qui affectent nos métiers
4. Arondor en chiffres
 - 3.1 Synthèse des prestations
 - 3.2 Effectif
 - 3.3 Age moyen
 - 3.4 Turn over

Gouvernance

Politique des ressources humaines

1. Politique de recrutement
2. Rémunération
3. Formation
4. Gestion des carrières et formation
5. Fidélisation des collaborateurs
6. Télétravail
7. Communication interne

Notre politique RSE, nos enjeux pour 2024-2025

Politique environnementale

1. Consommation d'énergie et émission de gaz à effet de serre
2. Réduction des coûts de déplacement
3. Gestion des déchets et recyclage



SOMMAIRE

Politique sociale

1. Diversité et inclusion
 - 1.1 Les nationalités
 - 1.2 Égalité femme/homme
 - 1.3 Handicap
2. Santé et sécurité
3. Dialogue social
4. Conditions de travail et QVT
5. Relations écoles
6. Actions avec la société civile

Ethique et transparence

1. Corruption
2. Concurrence déloyale
3. Fournisseurs
4. Sécurité et traitement des données personnelles

Méthodologie



ARONDOR

Présentation de l'entreprise

Acteur incontournable dans le domaine de la GED et de la Smart Automation (RPA et dématérialisation) implanté en France, en Tunisie et aux Etats Unis



MODÈLE D'AFFAIRES

Les attentes d'un client vis-à-vis d'Arondor sont principalement :

- ♦ La maîtrise des dernières technologies liées à notre secteur (ECM, BPM, RPA, Dématérialisation)
- ♦ La capacité de nouer des partenariats technologiques pérennes
- ♦ La capacité de créer des solutions innovantes
- ♦ la disponibilité opérationnelle et la pérennisation de ressources
- ♦ la capacité à produire des services managés avec une obligation de résultat

Arondor est de plus en plus sollicité sur des périmètres larges. Notre stratégie est clairement dans la délivrance de nos expertises sous un modèle SaaS et/ou Cloud à nos clients.

Le marché s'accroît au gré de la disparition du format papier. La GED et la dématérialisation se démocratisent.

LES TENDANCES QUI AFFECTENT NOS MÉTIERS

La dématérialisation

Il y a des incitations réglementaires comme l'imposition de la facturation électronique pour toutes les entreprises en 2026/2027. Les solutions proposées seront de plus en plus performantes et intégreront l'Intelligence Artificielle (IA). Les cibles de ces solutions vont s'étendre à tous les types de structures.

Gestion des processus métier (BPM)

Le marché de la gestion documentaire associé aux processus métiers connaît une croissance annuelle moyenne de +6,8% entre 2022 et 2025.

Le Process Mining

De même, une nouvelle tendance s'observe : le Process Mining qui aura des répercussions sur notre écosystème.

A retenir

Arondor connaît une croissance constante depuis l'apparition de la GED et de la dématérialisation sur le marché de l'informatique. Nous avons pris le parti d'une constante adaptation aux évolutions inhérentes à son secteur. Nos solutions offrent à nos clients l'assurance d'une transition digitale réussie mais aussi un maintien en condition opérationnelle.

Le Cloud

D'un point de vue budgétaire, le cloud apporte la souplesse nécessaire imposée par les contraintes projet et développement. L'infrastructure est plus "élastique" et permet donc un accompagnement lors des phases projets Il y a également une simplification de certains services dans notre domaine (Stockage, Recherche, Services de Base,). Avec les normes associées (ISO:27001, HDS, PCI, etc...) en sus d'une surveillance outillée des flux, ils rassurent l'ensemble des acteurs et clients.

L'Intelligence Artificielle

L'arrivée de l'Intelligence Artificielle sur le marché commence tout juste à avoir des impacts sur l'activité. Dans nos domaines de prédilection, l'IA peut avoir de multiples utilisations. En voici une liste non exhaustive : aide à l'extraction des métadonnées de document, classification automatique de documents, aide à la décision dans les processus, aide à la réponse.

Filiale du Groupe
Neurones depuis 2011

SYNTHÈSE DES PRESTATIONS

HISTORIQUE

2003

Création d'Arondor France

2011

Intégration d'Arondor dans le groupe Neurones

2012

1er rapport RSE du Groupe Neurones, les données d'Arondor sont intégrées

2016

Signature par Neurones du Pacte Mondial de l'ONU. Arondor est soumis à ces engagements

2017

Mise en place du dispositif de prévention de la corruption (Loi Sapin II). Arondor contre signe le code de conduite.

2017

Arondor obtient le Label « Happy At Work » (de 2017 à 2023)

2018

Création de la filiale Arondor Tunisia, centre de service

2018

Le rapport RSE Neurones devient la Déclaration de Performance Extra-financière (DPEF). Les déclarations d'Arondor sont auditées

2019

Création d'Uxopian, filiale éditrice d'Arondor

2023

Signature de la Charte de la diversité et de l'inclusion

2024

Notation Ecovadis niveau bronze

2024

Réalisation du premier bilan Carbone

Chiffre d'affaires d'Arondor en 2024
25 millions d'€

Chiffre d'affaire d'Uxopian en 2024
4,8 millions d'€

Chiffre d'affaire d'Arondor Tunisie
468 000 €

EFFECTIFS

Arondor cherche à mettre en œuvre les meilleures pratiques d'une politique RH conforme et exemplaire, en vue d'être aligné avec ses objectifs et en ayant conscience que son capital humain est sa première richesse.

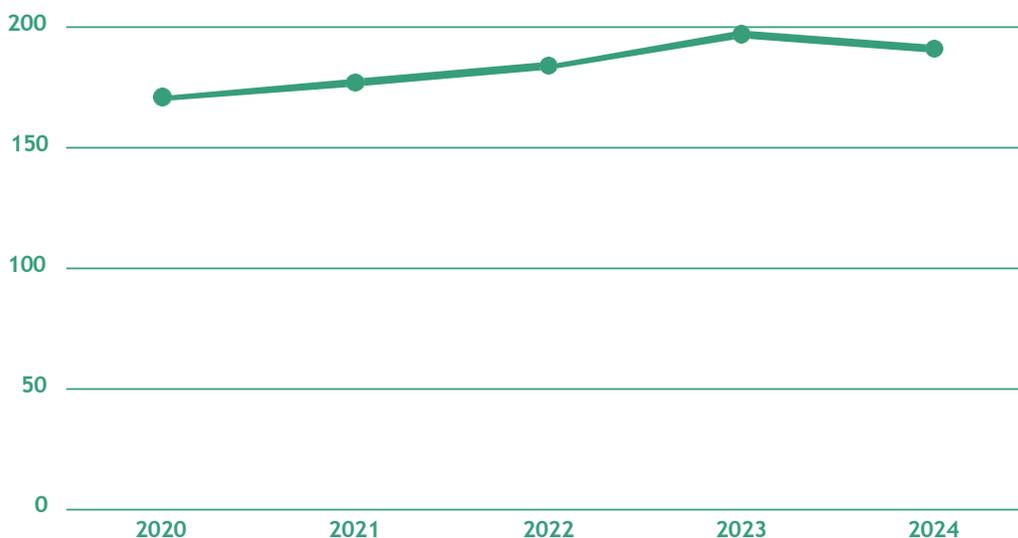
Le Groupe Arondor emploie presque 200 collaborateurs fin 2024.

En France, 100 % des contrats sont à durée indéterminée (CDI), le solde étant constitué de contrats d'alternance et d'apprentissage.

Les données sociales chiffrées ci-après sont calculées sur le périmètre total du groupe.

Nous comptons 11 alternant.es au sein du Groupe en 2024. Ils contribuent à des projets en lien avec nos métiers phare tels que l'ECM, la transformation numérique et la Smart Automation.

80% d'alternant.es embauchés en CDI ou CDD à la fin de leur contrat.



Evolution des effectifs en CDI

TURN OVER

	2023	2024
Entrées	60	45
Sorties	58	51
Démissions	21	15

En 2024, le turnover (nombre de démissions dans l'année rapporté à l'effectif moyen de l'année) s'est établi 7,8 % contre 10,9% en 2023.

ÂGE MOYEN

Chez Arondor, l'âge moyen des collaborateur.ices est de 34 ans en 2024. Chez Uxopian, cette moyenne est de 32 ans pour la même année.



GOVERNANCE



COMPOSITION

- **Aronдор France** depuis 2003 (intégrateur)
- **Aronдор Tunisie** depuis 2018 (centre de service)
- **Uxopian** depuis 2021 (éditeur)

LE COMITÉ DE DIRECTION

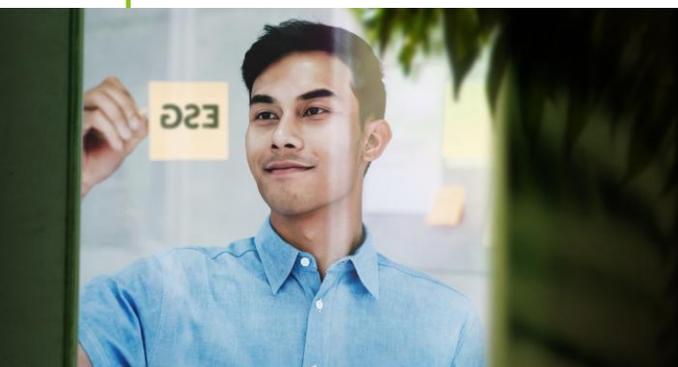
Un CODIR est organisé de manière trimestrielle avec l'ensemble des Responsables des Business Unit et des services transverses.

ACTIONNAIRES

Le Groupe Arondor compte 10 actionnaires fin 2024. Ce collège est composé de femmes et d'hommes ayant manifesté l'envie de s'impliquer de cette manière dans l'entreprise.

FILIALE DU GROUPE NEURONES

Nous sommes une filiale du Groupe Neuronnes à hauteur de 58%. Nous communiquons donc des indicateurs sur l'avancée des projets et sur les bonnes pratiques à notre maison mère en vue de réaliser la Déclaration de Performance Extra-financière.

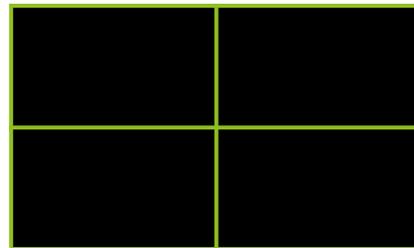




POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

RÉMUNÉRATION

En 2024, le total des rémunérations brutes s'élève à 7 346 000€ chez Arondor Pour Uxopian, le chiffre s'établit à 1 977 000€ Ces montants incluent les salaires fixes et variables et les provisions pour congés payés et jours de RTT. Il n'inclut pas les charges sociales patronales, ni la participation légale, la participation employeur aux repas et aux cartes de transport, la médecine du travail, les versements aux comités d'entreprises ni, bien entendu, les honoraires réglés aux sous-traitants.



Nombre de nouveaux
collaborateur.ices en CDI



Nombre de stagiaires accueillis

FORMATION



Le Groupe Arondor favorise l'évolution de carrière des collaborateur.ices dans les meilleures conditions. Nous nous appuyons notamment sur notre centre de formation interne. Suivant le Plan annuel de progression ou l'entretien professionnel individuel, une formation peut être proposée ou demandée.

Les formations concernent pour l'essentiel du perfectionnement technique mais également des formations au management et aux langues. **Un effort particulier est porté sur les certifications éditeurs de nos partenaires (IBM, Tungsten, Uipath, AWS, Alfresco, etc...).**

68 personnes
formées
en 2024

GESTION DES CARRIÈRES

La politique de gestion des carrières du Groupe Arondor est élaborée en accord avec la législation française et les dispositions de la convention collective Syntec. Chaque collaborateur.ice bénéficie d'un entretien professionnel obligatoire tous les ans. Nous privilégions la mobilité interne (horizontale ou verticale). Chaque collaborateur.ice est encouragé.e à mobiliser son CPF pour renforcer ses compétences et/ou développer des spécialisations. En 2024, plus de 70 % de nos collaborateur.ices ont participé à des formations ou obtenu des certifications (ex : certifications ECM (FileNet, Alfresco, Docuware) et BPM (IBM, CAMUNDA, appian), certifications SMART Automation (ABBYY, Tungsten Automation, UIPATH, Blueprism), certifications agiles et Cloud (Scrum, AWS, etc.), compétences spécifiques liées au RGPD et normes ISO 27 002 et HDS).

FIDÉLISATION DES COLLABORATEUR.ICES

Les collaborateur.ices bénéficient de la mutuelle d'entreprise prise en charge à 50%, de la prévoyance., d'une carte tickets restaurant prise en charge à 60%, de titres de transports remboursés à 50%.

Une prime de participation annuelle leur est versée sur la base des résultats de l'entreprise.

En 2025, deux autres services leur seront offerts : **Betterway** (mobilité durable) et **Gymlib** (bien être des collaborateur.ices).



TÉLÉTRAVAIL

Les collaborateur.ices d'Arondor pratiquent le télétravail, sur une base de deux jours par semaine. Une charte de Télétravail a été signée avec le CSE Arondor en 2020. Elle a été amendée en 2024.

COMMUNICATION INTERNE

La communication interne est assurée par le service administration du personnel et par le service des ressources humaines sous la direction de la Responsable Marketing et Communication. Les différentes communications se transmettent par le SIRH de l'entreprise.



NOTRE POLITIQUE RSE

NOS ENJEUX en 2025

Les enjeux prioritaires pour l'année 2025 en 4 trimestres :

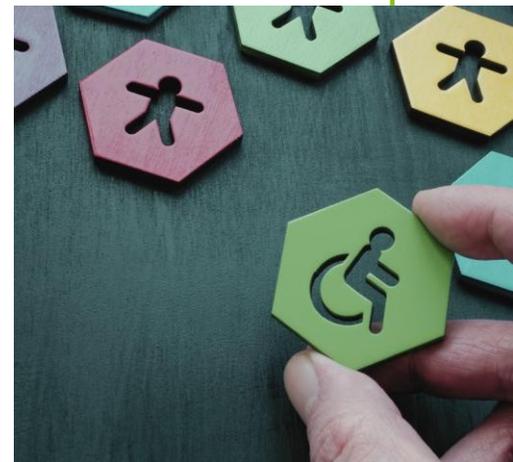
- T1 : **Réduction des émissions** (sensibilisation, réduction de la pollution numérique).
- T2 : **Gestion des déchets** (sensibilisation, projet de recyclage mutualisé, actions solidaires).
- T3 : **Egalité homme / femme** (sensibilisation, actions solidaires).
- T4 : **Diversité et l'inclusion** (sensibilisation au handicap, actions solidaires).

Au delà de ces enjeux prioritaires se sont dégagés d'autres enjeux :

- **Conditions de travail** (Gymlib.).
- **Mobilité durable** (Betterway).

Nous allons poursuivre nos efforts pour accroître la **sensibilisation des fournisseurs** au code de conduite du Groupe Arondor en matière d'achats responsables et mesurer la part de nos **fournisseurs engagés** dans une démarche de développement durable.

La démarche de **notation Ecovadis** sera renouvelée.



Nous participons à l'atteinte des ODD n° 12 (consommation et production) et n° 13 (lutte contre les changements climatiques)

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Nous en sommes rendus à un point critique en matière environnementale et climatique. Si rien n'est fait pour réduire l'empreinte environnementale du numérique et que les pratiques ne sont pas modifiées, l'empreinte carbone du numérique en France subirait une augmentation d'environ 45% à l'horizon 2030.

Le Groupe Arondor a alors intégré plusieurs dimensions dans sa politique environnementale en matière de RSE :

- ♦ **Évaluer et limiter les émissions de gaz à effet de serre ;**
- ♦ **Évaluer et limiter la consommation de ressources ;**
- ♦ **Limiter la production de déchets et optimiser leur recyclage ;**
- ♦ **Inciter les collaboratrices et collaborateurs à limiter leur empreinte carbone ;**

Les actions mises en place en 2024 pour rejoindre ces derniers objectifs sont multiples :

- ♦ Réalisation d'un bilan carbone
- ♦ Actions de sensibilisation (Fresques du climat (14 personnes sensibilisées) et Fresques du numérique (10 personnes sensibilisées), escape game Code climat (12 personnes sensibilisées).
- ♦ Collecte de jeux et jouets d'occasion reversés à Emmaüs.
- ♦ Collecte de vêtements reversés à la Croix Rouge Française.
- ♦ Reconditionnement du matériel informatique.
- ♦ Poursuite des efforts en matière de recyclage.



Nous respectons les prescriptions tant nationales (ex : accord de Paris) qu'internationales (ex: Objectifs de Développement Durable (ODD)). Le Groupe Neuronex a adhéré au UN Global Compact et ainsi le Groupe Arondor.

BILAN CARBONE GROUPE ARONDOR

Trajectoire bas carbone jusqu'en 2030

- 2024 : **309,7 tCo2e** ↓
- 2025 : **313,4 tCo2e** ↓
- 2030 : **360,2 tCo2e** ↓

Soit **-5,85%** de réduction d'ici à 2030



Émissions totales de Arondor



Intensité carbone sociale

Vos émissions CO2e totales
rapportées au nombre
d'employés.



Intensité carbone économique

Vos émissions CO2e totales
rapportées à votre chiffre
d'affaires.

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET ÉMISSIONS CO2

Le Groupe Arondor s'est doté d'une Charte environnementale en 2024.

- Utilisation de machines virtuelles AWS optimisées ;
- Contrôle de la consommation d'énergie ;
- Limitation du parc automobile ;



GESTION DES DÉCHETS ET RECYCLAGE

- Incitation aux éco-gestes (mugs, gobelets ecocup, gourdes réutilisables) ;
- Digitalisation (imprimantes paramétrées en noir, impression recto-verso, mise en place d'un SIRH pour la digitalisation de tous les dossiers administratifs) ;
- Recyclage de ordinateurs non réutilisables confiés à une entreprise ;
- Proposition de cartes tickets restaurant virtuelles ;

DÉPLACEMENTS

- Proposition d'un pass mobilité douce à nos collaborateurs : Betterway ;
- Politique de télétravail ;
- Utilisation de la visio-conférence ;
- Entretiens candidats en grande partie à distance ;



POLITIQUE SOCIALE

**Nous participons à
l'atteinte des ODD n° 3
(bonne santé et bien
être), n° 5 (égalité entre
les sexes) et n° 10
(inégalités réduites)**

Depuis 2005, une loi inscrit le principe de l'inclusion dans le droit français et qui encourage l'égalité des droits et des chances. Dans le cadre de sa politique sociale, le Groupe Arondor vise à :

- **Assurer la diversité et l'inclusion ;**
- **Favoriser l'égalité ;**
- **Améliorer la qualité de vie au travail ;**

Dans la politique RSE du Groupe cela se traduit par la volonté d'aborder les thématiques suivantes : diversité, discrimination et harcèlement, égalité des chances, parité homme / femmes au sein de la direction, inclusion des personnes en situation de handicap, respect du droit du travail et des droits de l'Homme, formation du personnel, lutte contre l'exclusion sociale.

La mise en œuvre de ces principes se traduit par :

- La signature de la Charte de la diversité ;
- Des procédures RH veillant au respect du principe d'égalité homme / femme et de non discrimination ;
- Un projet de bénévolat dans l'insertion par le numérique et l'environnement (3 bénévoles en 2024) ;
- Des sensibilisation au sexisme et au harcèlement sexuel (6 en 2023) ;
- Des sensibilisations sur les discriminations (6 en 2024) ;
- Des sensibilisations à la santé mentale (6 en 2024);



DIVERSITÉ ET INCLUSION



Le Groupe Arondor a signé la Charte de la diversité et de l'inclusion en février 2023. Des initiatives ont été mises en œuvre en 2024 : des sensibilisations au sexisme et au harcèlement sexuel (40 participants), aux discriminations (50 participants) et à la santé mentale (25 participants)..



NATIONALITÉS

19% de nos effectifs sont de nationalité étrangère. Le groupe Arondor est composé, en 2024, de 14 nationalités. Nous poursuivons cette politique de diversification de nos recrutements.

ÉGALITÉ HOMME - FEMME

Le Groupe Arondor compte 40% de femmes dans ses effectifs en 2024 en France. En 2024, notre Index d'égalité homme-femme est de 85/100.



HANDICAP

Nous participons à des salons emploi spécialisés et à des événements dédiés. Le Groupe Arondor s'est doté d'un Référent Handicap en 2022. Nous adaptons nos environnements de travail numériques (logiciels et outils internes). Nous sensibilisons sur l'inclusion qui est au cœur du Groupe.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

En 2024, le taux d'absentéisme était de 1,02%. Une analyse des risques est formalisée par la DUERP, en lien avec le CSE. Elle est mise à jour tous les ans, . Des mesures ont été préconisées et sont appliquées comme un affichage des mesures et des consignes, l'implication des représentants du personnel dans le cas des risques psychosociaux, des enquêtes, la formation et l'information des collaborateurs par une communication régulière.



CONDITIONS DE TRAVAIL ET QVT

Nous accordons une attention particulière au bien être de tous nos collaborateurs. Des temps forts sont organisés dans l'année (un séminaire annuel, des afterworks trimestriels, des actions mensuelles). Nous mettons un point d'honneur à faire appliquer le droit à la déconnexion. Nous sommes labellisés Happy at Work depuis 7 ans.

DIALOGUE SOCIAL

Les échanges entre les instances représentatives du personnel, comme le Comité social et économique, et la Direction sont réguliers et donnent lieu à des comptes rendus.

CERTIFIED



TechAtWork®

RELATIONS ÉCOLES

Le Groupe Arondor entretient des relations étroites avec un réseau d'écoles d'ingénieurs, d'écoles de commerce, et de formations universitaires spécialisées dans les métiers du digital et du numérique. Nous nous attachons à tisser des liens avec des établissements inclusifs (diversité et égalité des chances). Nous participons à des conseils de perfectionnement. Nous participons chaque année à des forums de recrutement et salons d'orientation, organisés au sein des écoles partenaires.

En 2024, nous avons participé à 5 forums école., 23 stagiaires et alternants ont été intégrés à des missions significatives et nous sommes intervenus 4 fois dans des établissements partenaires.



ACTIONS AVEC LA SOCIÉTÉ CIVILE

En 2024, un projet de bénévolat a été proposé aux collaborateur.ices d'Arondor. Nous avons travaillé avec l'association Halaye et avec les Brigades vertes du 11e et du 18e arrondissement de Paris.

Il s'agit d'une opportunité pour tous les arondorien.nes de prendre part à une action solidaire en faveur des personnes les plus éloignées du numérique par la tenue de permanences et la gestion d'un projet ou encore de participer à une collecte de déchets dans Paris. 3 collaborateur.ices se sont portés bénévoles.



ETHIQUE ET TRANSPARENCE



CORRUPTION

La politique en matière de corruption du Groupe Arondor vise à refuser toute situation relevant de **blanchiment d'argent** lié à des activités illégales et à refuser tout **trafic d'influence**. Le Groupe évite toute situation de **conflit d'intérêt**. Nous élevons au plus haut niveau les principes d'intégrité et de responsabilité.

CONCURRENCE DÉLOYALE



Le Groupe Arondor entretient des relations de long terme avec chacun de ses clients en respectant les règles prescrites par le droit des affaires. Nous offrons un **traitement équitable**, en termes de qualité de service, à tous quelque soit leur taille ou leur secteur d'activité.

Nous refusons les **pratiques d'entente illicite** avec des concurrents qui aurait pour effet la fixation directe ou indirecte de tarifs préférentiels.

Nous répondons aux appels d'offres de façon **loyale**.

Enfin, chacun de nos collaborateurs est **sensibilisé** à la loyauté dans les relations partenariales et à l'indépendance vis à vis des partenaires.

FOURNISSEURS



Depuis 2024, le Groupe Arondor s'est doté d'une **Charte d'achats responsables**. Dans le cadre de cette politique, des indicateurs ont été recueillis et une **sensibilisation** aux différents enjeux RSE concernant les relations fournisseurs a été menée au travers d'un questionnaire.

Les **prestataires locaux** sont priorités.

Nous participons activement à l'atteinte d'objectifs fixés par nos fournisseurs en renseignant, à leur demande, toutes les informations nécessaires sur la **plateforme Provigis**.



SÉCURITÉ ET TRAITEMENT DES DONNÉES PERSONNELLES

Le Groupe Arondor assure la **stricte confidentialité** des données et des informations de tout notre écosystème : nos clients, nos fournisseurs, nos partenaires, nos collaborateurs. Notre **SIRH** est certifié ISO 27001. Nous veillons à la **protection totale** des données de nos collaborateurs.

Un **Délégué à la protection des données** a été nommé.

Notre centre de service est certifié **ISO 27001** depuis 2022 et nous sommes certifiés **HDS** depuis 2024.

MÉTHODOLOGIE

Ce rapport concerne le Groupe Arondor dont le siège social se situe à Paris.

Le reporting RSE est concentré sur la période allant de janvier 2024 à décembre 2024.

Nous avons défini nos priorités en s'appuyant sur le principe de la norme ISO 26000, résultats d'une étude basée sur une matrice de matérialité. Nous avons dégagé 4 axes stratégiques prioritaires.