



# atol cd charte rse.



**Notre charte RSE s'articule autour de 4 grands thèmes:  
4 grandes thématiques retenues pour Atol CD**

- + qualité de vie au travail et bien être des salariés
- + favoriser l'égalité des chances et la diversité
- + notre démarche numérique responsable, notre engagement environnemental
- + ancrage territorial



"Une ESN aux valeurs fortes."



**Qualité de vie au  
travail et bien être  
des salariés.**

# Enjeux pour Atol CD.

Conserver et diffuser nos valeurs intrinsèques qui font partie de notre histoire, de notre projet d'entreprise

Attirer des talents dans un contexte de marché du travail tendu avec des évolutions de travail tel que le télétravail

Fidéliser nos talents afin de conserver un TO faible. Cette démarche permet à nos clients de constater concrètement un véritable maintien des connaissances projets et la continuité de ses interlocuteurs.

## Gagner en efficience

Atol CD a construit son modèle social autour de valeurs humaines fortes qui sont des piliers pour son évolution et sa croissance. Depuis 20 ans, Atol CD place l'humain au cœur de son activité et porte une attention toute particulière à la qualité de vie au travail et au bien-être de ses salariés.



Accorder la confiance et l'autonomie aux équipes à travers une organisation offrant à la fois un cadre structurant et rassurant pour les équipes mais qui favorise également l'entraide, la collaboration, l'émergence d'idées nouvelles et la transversalité



Développer le capital humain dès l'entrée dans l'entreprise



Offrir un environnement de travail épanouissant et adapté au plus grand nombre

# Une organisation matricielle.

L'organisation mise en place au sein d'Atol repose sur le principe d'équipes autonomes : des équipes à taille humaine avec une confiance accordée dans le cadre de la gestion de leurs projets et de la prise de décision (recrutements, choix technologiques, organisation, communication...).

Ces équipes s'appuient sur un management collaboratif, de l'entraide entre équipes et des fonctions transverses au service des équipes projet. Atol CD fournit un cadre rassurant porté par des managers d'équipe impliqués, le droit à l'erreur et la volonté de la direction de partager sa vision. Grâce à ce cadre rassurant, l'autonomie et la confiance données à chaque équipe et à chaque collaborateur-trice devient un élément structurant de l'engagement et de l'implication individuelle. Enfin, un service RH dédié est à l'écoute des salariés à tout moment.

Bien qu'autonomes, les équipes travaillent ensemble au quotidien et Atol CD met en œuvre des actions favorisant la collaboration entre les équipes, le transfert et le partage de connaissances :

Animation des "Jeudis Tech" : tous les 3ème jeudis du mois, un temps d'échange sur un sujet méthodologique ou technique est proposé à tous sur un sujet d'intérêt proposé et présenté par un-e atolien-ne pilote/expert.

Participation quotidienne au processus systématique de revues de code : toutes les équipes projets ont mis en place une revue de code participative afin de favoriser la montée en compétence et le partage de bonnes pratiques. Toute l'équipe est impliquée dans la revue de code, seniors comme

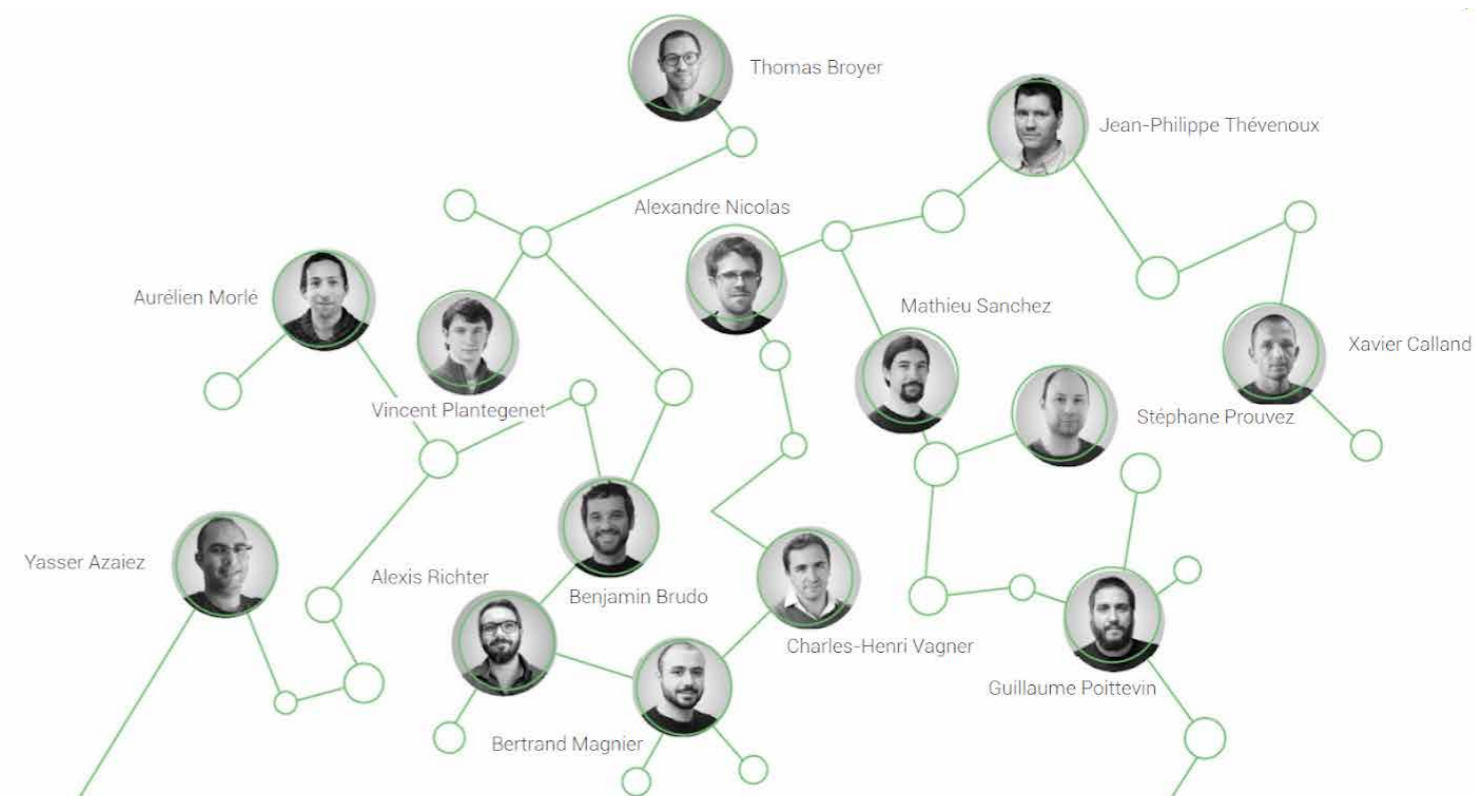
juniors.

L'organisation des "task force" sur un projet : à l'initiative du chef de projet, cette task force mobilise des volontaires d'autres équipes sur un temps limité pour relever un défi pour le projet. Cette équipe est supportée par des lead tech. Elle intègre des développeurs expérimentés, juniors et favorise le développement et le partage des connaissances.

Des ateliers de créativité sont organisés régulièrement afin de faire émerger des usages et bonnes pratiques applicables à nos projets clients. Tout l'intérêt est d'impliquer des profils variés, juniors et seniors, développeurs, chefs de projet, fonctions supports et issus d'équipes différentes. Ces ateliers s'appuient sur la méthode du "brain-writing".

La transparence est l'un des éléments du socle de confiance que nous souhaitons maintenir, aussi nous rassemblons tous les atolien-ne-s de manière régulière afin de les informer sur la santé financière de la société ainsi que sur les projets stratégiques pour lesquels ils s'engagent au quotidien. Ces temps de rassemblements sont aussi l'occasion de moments de convivialité entre nous et nous permettent d'ancrer nos valeurs à travers ces rituels.

# Développer le **capital humain** dès l'entrée chez Atol CD.



Afin de fidéliser nos talents dès leur arrivée, un soin tout particulier est mis sur les premiers mois d'intégration des nouveaux embauchés (CDI, comme stagiaires et alternant-e-s) avec un dispositif particulier comprenant la nomination d'un tuteur en plus du manager, un parcours de formation dédié et un suivi RH sur plusieurs mois.

Dans le cadre de ce parcours d'intégration, un petit déjeuner d'intégration est proposé aux nouveaux-elles collaborateur-trice-s qui leur permet d'appréhender rapidement les thématiques telles que nos équipes, nos valeurs, notre organisation, la communication Atol CD, les bonnes pratiques RGPD, la sensibilisation aux risques cyber et l'hygiène numérique, nos expertises et nos clients. Ces petits déjeuners permettent de créer des esprits de promo qui contribuent à la bonne ambiance et à la transversalité entre équipes.

Ces sessions de présentation et de sensibilisation sont complétées par un parcours de formation dédié organisé sur plusieurs journées et dispensé en interne par nos Leaders Techniques afin de permettre à chacun de maîtriser rapidement les environnements techniques de travail.

Les modules permettent d'homogénéiser les connaissances sur les sujets suivants :

- GIT/Gerrit
- Développements WEB: HTTP
- Bases de données - Bonnes pratiques
- Développements : les bonnes pratiques
- Les bases de Javascript
- Sensibilisation à la SSI

Le sujet du développement des compétences et des potentiels des collaborateur-trice-s est un thème stratégique, déployé par les équipes et un service RH dédié. Nous avons élaboré de nouvelles procédures et mis en œuvre différents parcours et dispositifs de formation, qui concernent tous les collaborateur-trice-s, qu'ils-elles soient nouveaux-elles ou dans la société depuis des années. Des sessions de formation dispensées par nos Leader Techniques peuvent être organisées à la demande. Un projet est en cours d'élaboration sur l'accompagnement des chefs de projet sur la gestion de la relation client et les techniques de communication.

Concernant la gestion de carrière de nos collaborateurs, les managers ont un rôle clé dans le développement des compétences au travers des feedbacks réguliers et des entretiens annuels de motivation. Nous encourageons la culture du feedback et nous accompagnons les managers sur ces bonnes pratiques. Un entretien professionnel avec la RH est organisé tous les 2 ans afin de faire un point sur les souhaits d'évolution et de favoriser les mobilités et les promotions internes.

Nous appuyons les mobilités internes, que ce soit pour évoluer vers d'autres technologies ou vers des fonctions de gestion de projet, de management ou de Lead tech. Ainsi la majorité de nos responsables d'équipes ou de nos Leader Techniques est arrivée dans l'entreprise en tant que stagiaire et a évolué dans l'entreprise.

La diversité de nos expertises techniques ou de nos univers fonctionnels offerts par nos clients est un choix stratégique qui permet d'offrir des perspectives à chacun selon ses affinités. Notre capacité d'assimiler les problématiques métier de nos clients et d'apporter un conseil ciblé est reconnue par nos clients. Cette approche à la fois technique et métier est une richesse pour les collaborateurs.

Par ailleurs, en plus de nos projets au forfait, nous développons des projets d'innovation. Ces projets ne sont pas menés par une cellule dédiée, mais chaque équipe peut se voir confier un projet, ou nous pouvons constituer une équipe ad hoc, toujours dans l'objectif d'offrir de nouveaux challenges aux équipes et apporter du sens à leur mission.

# Offrir un environnement de travail épanouissant et adapté au plus grand nombre.

Nous apportons une attention particulière aux conditions de travail. Notre siège est basé à Gevrey Chambertin, à proximité de Dijon. Et nous avons ouvert récemment deux agences en centre ville à Dijon et Lyon, toutes deux à proximité d'une gare. Certain-e-s collaborateur-trice-s disposent de contrats de travail en télétravail en raison de leur éloignement géographique du siège. Des locaux ont par ailleurs été ouverts à Paris et Nantes pour favoriser les réunions et le confort lors des passages de nos collaborateurs dans ces métropoles.

L'entreprise met à disposition, dans chaque agence, des boissons chaudes à volonté; et pour ceux qui ont la chance d'être à Gevrey, des tomates sont à cueillir au potager dans les beaux jours.

L'entreprise propose des temps de partage et de convivialité autour de passions communes telles que la musique (organisation de fête de la musique), le sport (escalade, course à pied, foot, badminton, table de ping pong), la gastronomie

(barbecues, journées à thème culinaire), jardinage (culture d'un potager à Gevrey-Chambertin), les jeux de société (organisation de tournois ou de parties de cartes), temps de méditation.

## Trophée Sentez-vous sport !

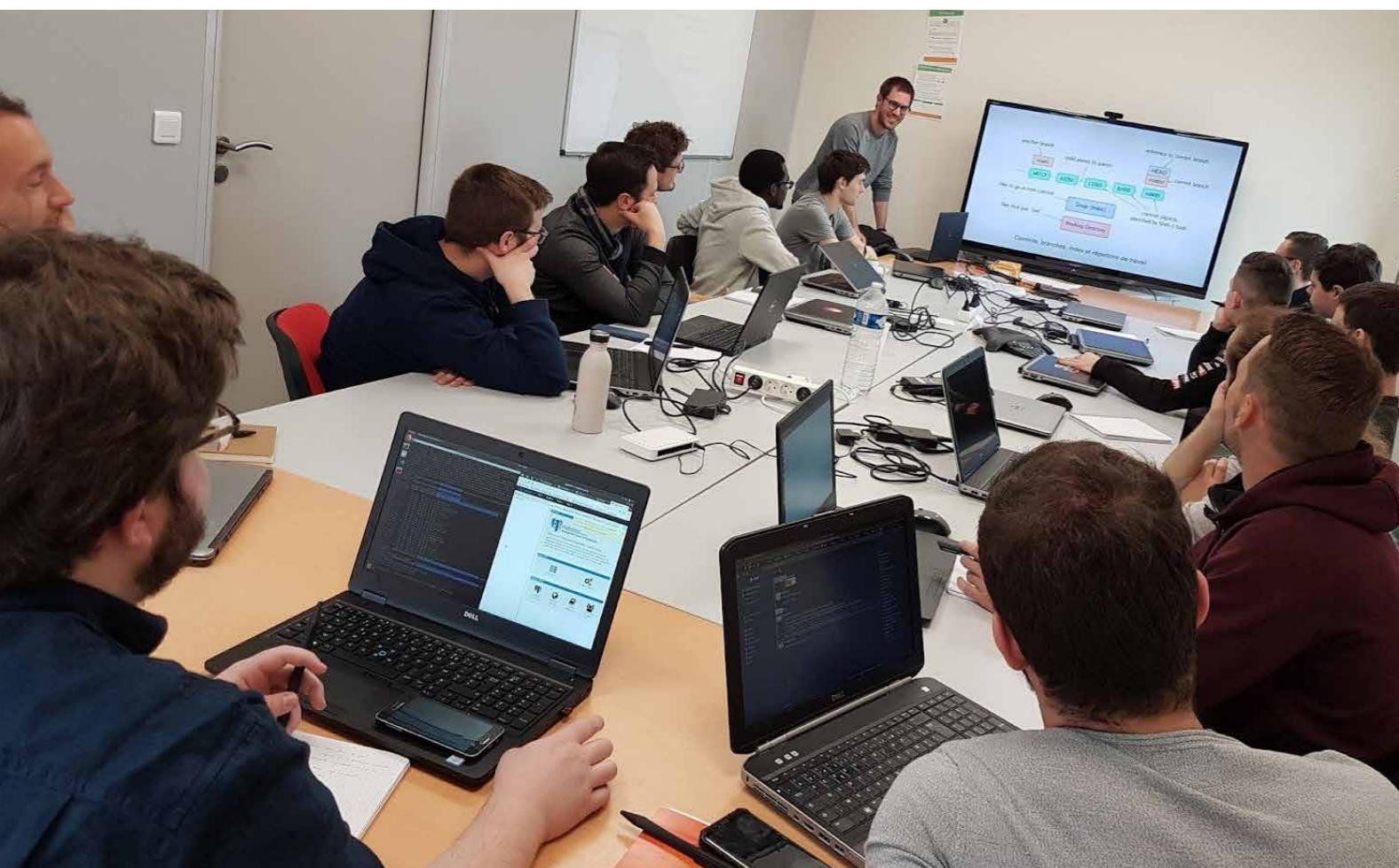
La cérémonie des Trophées Sentez-Vous Sport organisée par le Comité National Olympique et Sportif Français s'est tenue le mercredi 9 décembre 2020. Atol CD était nommé dans la catégorie "Entreprise la plus sportive de France -250 salariés". Suite à la décision du jury, Atol CD s'est vu décerner une très belle 2ème place !

**Atol Conseils et Développements**  
1 598 abonnés  
1 mois

Finaliste dans la catégorie "Entreprise la plus sportive de France -250 salariés" des Trophées #SentezVousSport, Atol CD s'est vu décerner une très belle 2ème place. Merci au Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF) et bravo à nos sportif-ves. <https://lnkd.in/dwCtjgZ>

**Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF)**  
31 439 abonnés  
1 mois

Retour en images sur les 7e Trophées #SentezVousSport qui se sont tenus mercredi 9 décembre 2020, en visioconférence. Une cérémonie de récompense au cours de laquelle des entrepris...voir plus



## + qualité de vie au travail et bien être des salariés

La conciliation vie professionnelle - vie privée est un axe majeur de notre accord d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Des actions concrètes sont menées en ce sens :

- Le télétravail fait l'objet d'un accord d'entreprise afin d'affirmer la dynamique d'autonomie et de confiance mutuelle avec nos collaborateurs. Chacun-e peut ainsi télétravailler à minima un jour par semaine dans le cadre de cet accord. Un guide de bonnes pratiques en télétravail est diffusé en interne et des entretiens RH spécifiques sont proposés
- Nous accompagnons également les mobilités géographiques personnelles, nos collaborateur-trice-s qui déménagent pour des contraintes familiales peuvent bénéficier d'accord de télétravail ou de mutation sur une autre agence.

- Nos collaborateur-trice-s peuvent également demander des conditions spécifiques selon leurs contraintes de travail, et certain-e-s bénéficient de contrat de télétravail de 60 à 100 %
- Les plages horaires fixes de travail ont été assouplies afin de prendre en compte les contraintes personnelles du plus grand nombre.
- L'accord d'entreprise prévoit une 6e semaine de congés payés
- Dans le cadre de notre accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail en vigueur au sein du Groupe depuis le 1er juillet 2018, l'entreprise offre la possibilité d'un aménagement du temps de travail spécifique pour les seniors sur 4,5 jours par semaine.



14



Atol CD encourage les salariés à s'engager auprès de causes et a mis en place certains dispositifs en ce sens :

- L'entreprise a signé la convention de soutien à la politique de la réserve militaire. Nos collaborateur-trice-s investi-e-s dans la réserve militaire disposent de facilités particulières leur permettant d'accomplir leurs périodes d'activité de réserve dans les meilleures conditions. Ainsi, nous octroyons jusqu'à six jours par an pour exercer leurs activités militaires avec maintien de l'intégralité de la rémunération dans la limite des 6 jours.
- Chaque salarié souhaitant faire don de son sang, peut le faire pendant son temps de travail.

Des actions de sensibilisation sont organisées pendant la semaine sur la qualité de vie au travail sur :

- l'importance d'une alimentation équilibrée
- La gestion du stress et l'intérêt de la méditation avec des séances d'initiation à la méditation
- la posture sur son poste de travail

Toutes ces actions contribuent à fidéliser nos collaborateurs et favorisent un turn over faible





**Favoriser l' égalité  
des chances **et** la  
diversité.**

+ favoriser l'égalité des chances et la diversité

## Enjeux pour Atol CD.

Avoir un impact sociétal fort

Défendre nos valeurs d'une société plus inclusive

Renforcer notre marque employeur

Enrichir les compétences à travers la diversité



18

Notre culture d'entreprise se fonde sur la possibilité pour tous les collaborateur·trice·s de mener à bien leur projet professionnel, sans aucune discrimination. Atol CD contribue par ses recrutements à favoriser l'insertion dans l'emploi et l'égalité des chances, notamment des jeunes.

Nous souhaitons promouvoir la diversité et luttons contre toutes les formes de discrimination à l'embauche, à la rémunération et à l'évolution professionnelle.

Atol CD fait partie des entreprises du Territoire engagées dans une démarche inclusive et, à ce titre, est signataire de la charte Entreprises et Quartiers, et participe activement au Club des entreprises inclusives du programme gouvernement la France une Chance.

Nous avons pris des engagements à travers l'éducation et l'orientation scolaire des collégien·ne·s et lycéen·ne·s, l'emploi, l'insertion et la formation et le mécénat de solidarité.

19

## Faciliter l'entrée dans la **vie active** des jeunes diplômés.



20

Atol Conseils et Développements s'implique depuis toujours dans le partage de connaissances. Véritable partenaire depuis 2007 de l'Université de Bourgogne, nous continuons d'éveiller les compétences des étudiants années après années.

Nos stagiaires et alternant-e-s viennent de tous horizons (Master, DUT, Licence Professionnelle, BTS, école spécialisée en informatique, ...) mais avec une seule motivation : continuer d'apprendre !

Chaque année, nous prenons en moyenne entre huit et douze alternant-e-s, et une dizaine de stagiaires pour leur faire découvrir le monde du travail et enrichir leurs compétences sur des projets informatiques.

Nous présentons régulièrement nos métiers et nos perspectives d'emploi (offres en cours et offres à venir) aux opérateurs de l'emploi du bassin dijonnais (Pôle Emploi, Cap Emploi, Apec, NQT, Centre de formation spécialisé, Université) afin d'élargir et de favoriser nos recrutements, en priorité des jeunes.

Beaucoup de nos postes en CDI sont ouverts aux jeunes diplômé-e-s, et nos managers sont sensibles à la formation des jeunes et à leurs montées en compétences. En 2020, 52% des nouvelles recrues en CDI étaient des jeunes diplômé-e-s.

21

## Accompagner des profils en **reconversion** professionnelle.

Nous nous engageons également chaque année à accueillir des stagiaires, alternant-e-s ou nouvelles recrues en reconversion professionnelle. Notre processus de recrutement évolue et s'adapte aux nouveaux enjeux liés à notre secteur d'activités. Nous nous émancipons de la culture du diplôme, en favorisant les compétences techniques et les soft skills (savoir-être). Aujourd'hui, les profils en reconversion professionnelle font preuve d'engagement et de motivation, et possèdent des compétences transposables de leurs expériences antérieures (gestion du stress, respect des délais, capacité managériale, pilotage de projet, ...). Ce sont de précieux atouts pour nos recrutements !

+ favoriser l'égalité des chances et la diversité

## Sensibiliser et soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap.

22

Nous nous engageons chaque année à sensibiliser nos collaborateur-trice-s, lors de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, avec des vidéos, des affiches et des jeux afin d'être plus attentif au parcours des personnes en situation de handicap.

Nous participons également à l'HandiJob de Dijon, chaque année en novembre, Job Dating organisé par l'Agefiph pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, toutes nos offres de recrutement sont ouvertes aux personnes en situation de handicap. Nous sommes également en relation avec Cap Emploi 21, organisme de soutien et de services aux personnes handicapées de Dijon, qui intervient parfois pour sensibiliser nos équipes lors du recrutement de personnes en situation de handicap.

Nous apportons notre soutien à la Commission basket – fédération française handisport (F.F.H) en finançant la conception et la mise en œuvre du site internet FranceBasketFauteuil.org via une action de mécénat.

Nous avons également fait le choix de faire intervenir des prestataires inclusifs comme par exemple pour le déménagement dans nos nouveaux

locaux dijonnais en 2020 où nous avons fait intervenir ID'EES 21, association œuvrant dans la lutte contre l'exclusion, l'action sociale, l'emploi, l'éducation spécialisée, ou lors de nos petits déjeuners d'intégration où nous le commandons chez le GIE Ateliers de Bourgogne, établissement et service d'aide par le travail (Esat) qui compte 1 200 travailleurs handicapés.



## Lutter contre les stéréotypes et favoriser la mixité des métiers.

23

Atol CD a connu une forte croissance ces 5 dernières années accompagnée par une augmentation des effectifs. Nous recrutons beaucoup de profils techniques (architectes et développeur-euse-s), et les candidates féminines ne sont pas légion car leur représentativité est faible dans les cursus de formation.

Le déséquilibre structurel, constaté sur les profils techniques, trouve sa source dans l'orientation scolaire et le peu de femmes au sein des formations concernées. Mais nous avons choisi une démarche proactive qui consiste à prendre part à cet engagement sociétal à travers différentes actions concrètes.

Depuis 2019, en partenariat avec l'Académie de Dijon, nous allons à la rencontre des collégien-ne-s et des lycéen-ne-s pour leur présenter nos métiers, éveiller leur curiosité et déconstruire leurs stéréotypes sur le monde de l'informatique. En 2020, nous avons rencontré 6 classes de 3e

et de 2nd des collèges Champollion, Bachelard et La Champagne (à Brochon), et des lycées Le Castel et Montchapet. Nous accueillons aussi au sein de nos agences des élèves et des enseignants afin de faire découvrir nos métiers et notre fonctionnement.

Atol CD veut favoriser le vivre ensemble et l'égalité professionnelle dans les métiers du numérique. Une campagne de sensibilisation est lancée chaque année, "Girl In Tech", afin d'informer sur les métiers de l'informatique et sur les stéréotypes qui leurs sont associés. Cette campagne met en avant nos collaborateur-trice-s pour sensibiliser aux comportements discriminants qui peuvent mettre des freins à l'égalité professionnelle. Une campagne de sensibilisation interne sur les questions de mixité est en cours de mise en place, elle aura pour but de lutter en faveur de l'égalité professionnelle et de présenter le rôle des représentants Harcèlement Sexuel.

## + favoriser l'égalité des chances et la diversité

En 2019, nous avons signé un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, Atol CD s'est engagé sur différents axes :

- Conserver un processus de recrutement neutre et égalitaire, avec des recrutements fondés sur les compétences et l'expérience professionnelle des candidat-e-s
- Ecrire nos offres d'emploi en écriture inclusive, dite « dégenré » car les différentes règles et pratiques cherchent à éviter toute discrimination sexiste par le langage
- Promouvoir les métiers du numérique avec des actions auprès des collèves et des lycées de la région au travers du Parcours Avenir
- Mener des actions de communication sur les réseaux sociaux pour favoriser l'orientation des femmes vers les métiers du numérique
- Garder une équité salariale à l'embauche, qui sera liée au niveau de formation, à l'expérience acquise et aux types de responsabilités confiées

- Gérer les promotions, les formations et les augmentations salariales sans discrimination de sexes (cette action a été confirmée et validée par notre index égalité H/F 2020).

Au niveau du recrutement, en 2019, nous avons recruté en CDI 20% de femmes contre 41% en 2020, en alternance 15% de femmes contre 38% en 2020 et en stage 5% de femmes contre 38% en 2020. Notre objectif étant de recruter à terme autant de femmes que d'hommes au sein d'Atol CD.

Atol CD a souhaité renforcer notre engagement auprès des carrières dans le numérique au féminin en signant le Manifeste pour la reconversion des Femmes dans le numérique. L'enjeu est double : accroître la présence des femmes dans les métiers du numérique et permettre à celles qui ont pris le virage de s'y intégrer. Ainsi nous nous sommes engagés notamment à élargir nos critères de recrutement – principalement pour les métiers dits techniques – pour prendre en compte le potentiel, les compétences transverses, la posture et l'ensemble du parcours de formation qu'il soit initial ou continu, car nous sommes convaincues que les compétences techniques peuvent s'acquérir tout au long de la vie.



24

25

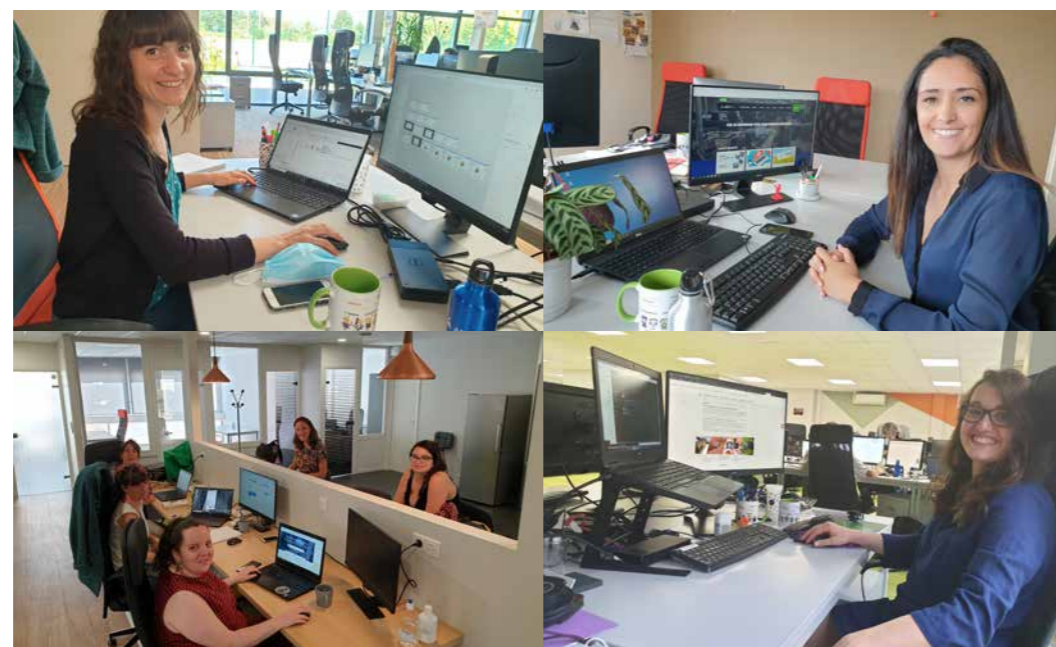
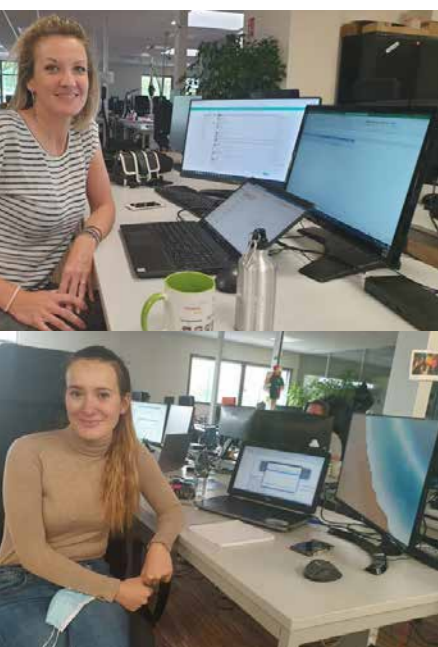
## Se mobiliser collectivement pour les jeunes.

Chaque année, nous accueillons six collégien-ne-s pour leurs stages de 3e. Nous avons créé un programme afin qu'en cinq jours, chacun-e puisse se faire une idée précise des métiers de l'informatique. Pendant leur stage, ils découvrent la vie quotidienne d'un-e développeur-euse, ainsi que les métiers transverses comme la communication, les ressources humaines, le design, le commerce ou la comptabilité. Ils réalisent également des lignes de codes tout en s'amusant sur des jeux virtuels. Ce que nous souhaitons surtout c'est faire évoluer les mentalités dès le plus jeune âge et entretenir des passions !

*"Grâce à ce stage j'ai pu avoir un bref aperçu des métiers nécessaires pour le bon fonctionnement d'une entreprise. J'ai également remarqué que les personnes rencontrées aimaient leur travail, ils le réalisent avec passion et à mon avis, cela rend l'ambiance bien plus conviviale et agréable. J'aimerais bien travailler plus tard dans une entreprise avec des projets innovants et diversifiés et qui partage les mêmes valeurs et la même atmosphère qu'Atol." - Yannis, stagiaire de 3e*

### Pour aller plus loin

Parrainage NQT ou Mission Locale : proposer le parrainage aux collaborateurs : Le parrainage a été développé pour lutter contre les discriminations et faciliter l'accès à l'emploi. Il consiste à accompagner des personnes rencontrant des difficultés d'insertion par des parrains, issus du monde professionnel, chargés de favoriser l'accès ou le maintien dans l'emploi, en prodiguant des conseils et en mobilisant leur réseau professionnel.





Notre **démarche**  
numérique **responsable.**

# Enjeux pour **Atol CD.**

**Marque employeur pour répondre aux attentes fortes des jeunes générations**

**Avoir un impact environnemental positif**

**Niches de business à prendre?**

**Avoir un temps d'avance sur nos concurrents**

28



Atol CD s'engage depuis plusieurs années dans une démarche d'éco-responsabilité qui se traduit par des engagements forts en faveur du développement durable. Notre démarche a pour objectifs de réduire l'empreinte écologique liée à nos activités mais aussi de proposer des actions et méthodes à nos clients et nos collaborateurs en faveur d'un numérique plus responsable.

29

# Réduire notre empreinte écologique.



## Des locaux **basse consommation**

Le siège social basé à Gevrey-Chambertin bénéficie d'un environnement idéal permettant aux collaborateur-trice-s d'apprécier l'air de la campagne mais aussi de travailler dans des locaux respectant les normes en matière d'économie d'énergie et d'eau. Construits aux normes environnementales modernes (label THPE - Très haute performance énergétique), les locaux de plus de 1000 m<sup>2</sup> sont composés d'un plateau de production, de bureaux, de salles de réunions, d'un espace détente dédié au confort des collaborateurs et d'un abri à vélos



## Déplacements : privilégions les **transports en commun**

Que ce soit pour le trajet domicile-travail ou pour les déplacements chez nos clients dans la France entière, la priorité est donnée aux transports en commun plutôt qu'à l'usage individuel de la voiture. Des cartes SNCF sont proposées à toutes celles et ceux qui font des déplacements.



## Le télétravail : un **mode de travail** adopté depuis la création de l'entreprise

La signature d'un accord sur le Télétravail est en vigueur depuis 2019 au sein d'Atol CD. Il permet à tout-e-s les salarié-e-s qui le souhaitent de bénéficier d'une journée de télétravail par semaine. Par ailleurs et depuis la création de l'entreprise en 2000, certain-e-s collaborateur-trice-s disposent de contrats de travail en télétravail en raison de leur éloignement géographique du siège.

Des outils de téléconférences permettent cette pratique mais aussi l'optimisation des temps de déplacements, des comités projet et de limiter l'empreinte carbone lié aux déplacements.



## Le **recyclage** des déchets et des matériels usagés

La mise en place d'un tri sélectif en vue du recyclage du carton et du verre a été mis en place. Ce sont les collaborateur-trice-s, qui sur la base du volontariat, se relaient pour apporter les déchets recyclables à la déchetterie. L'installation de fontaines à eau et de gourdes pour remplacer les bouteilles et les gobelets en plastique est en vigueur depuis plusieurs années.

Atol CD a également engagé un partenariat avec LaCollecte.tech - Emmaüs Connect pour valoriser les matériels électroniques (ordinateurs, écrans, routeurs, ...) qui ne sont plus utilisés et qui peuvent être encore utilisés.



## Des **fruits et légumes** à disposition sur le lieu de travail

Depuis plusieurs années maintenant, notre PDG ressort ses outils de jardinage le printemps venu pour proposer différentes plantations aux collaborateur-trice-s de l'entreprise : tomates, kiwis mais aussi les arbres fruitiers. Les fruits et les légumes produits sont ensuite à disposition de tous. Chacun-e peut les consommer pendant sa pause déjeuner ou en rapporter quand la production est très abondante, ce qui est souvent le cas ! Cette mise à disposition permet par ailleurs de sensibiliser nos collaborateur-trice-s aux circuits courts et à la production locale pour ceux qui le peuvent.



## **World Clean Up Day**

Chaque année, le World Clean Up Day mobilise au niveau international des milliers de personnes avec un objectif commun : la lutte contre la pollution à travers des nettoyages citoyens. En 2020, Atol CD a mobilisé une équipe de 8 personnes pour participer à cette action mêlant sport et engagement citoyen pour le respect de l'environnement.

Le parrain de l'opération, Alexis Miellet a accompagné l'équipe tout l'après-midi ! Au programme : course à pied et ramassage de 10 sacs de déchets ! Nous participerons bien sûr à l'édition 2021 et aux prochaines !



# Green IT et Numérique responsable : notre rôle en tant qu' ESN !

## Notre engagement dans les collectifs nationaux

### Conception Numérique Responsable



Atol CD est membre du Collectif Eco-conception Numérique (@CNumR) qui regroupe des experts et des organisations privées et publiques en faveur d'une conception responsable des services numériques.

### Planet Tech'Care



Lancée à l'occasion du colloque Numérique et environnement le 8 octobre 2020 à Bercy, la plateforme Planet Tech'Care a pour mission de créer un réseau d'intérêts communs autour du numérique et de l'environnement et de mettre à la disposition d'acteurs engagés les moyens de réduire leur

empreinte environnementale numérique. Atol CD a rejoint le réseau des signataires.

### La communauté du Coq Vert

Lancée en partenariat avec l'ADEME et le Ministère de la Transition Écologique, la communauté du Coq Vert a pour vocation de créer une émulation collective en faveur de la transition écologique. Pour aller plus loin dans notre démarche et afin de bénéficier d'un ensemble d'outils concrets pour favoriser les échanges de bonnes pratiques, Atol CD a décidé de candidater auprès de BPIFrance pour rejoindre la communauté du Coq Vert qui a répondu favorablement à cette demande en mai 2021. Nous sommes très fiers de rejoindre ce mouvement qui devrait nous aider à progresser dans cette voie !



## Des salarié·e·s formé·e·s à l'éco-conception de services numériques

Des collaborateur·trice·s d'Atol CD sont formé·e·s à l'éco-conception de services numériques et peuvent ainsi transmettre les bonnes pratiques aux autres collaborateur·trice·s de l'entreprise mais également à nos clients.

L'écoconception d'un logiciel ou d'un site web repose sur des principes simples : sobriété / frugal-

ité, simplicité et pertinence. Il s'agit de se concentrer sur l'essentiel afin de dépouiller le logiciel / site web du moindre gras numérique.

On applique cet état d'esprit à toutes les étapes du cycle de vie, de la conception fonctionnelle à l'hébergement.

## Des actions collectives en faveur de l'éco-conception de services numériques

Atol CD s'est engagé dans le groupement d'entreprises avec Cadoles, GreenIT.fr, Logomotion, PLANET Bourgogne et Pulsar DS pour développer une application publique destinée à tester la frugalité énergétique des sites internet. Accessible à tout administrateur de site, partout dans le monde, l'application en ligne permet de tester des dizaines de règles et de bonnes pratiques, de mesurer le niveau de maturité d'un site web en

termes d'éco-conception et d'identifier les points de progrès.

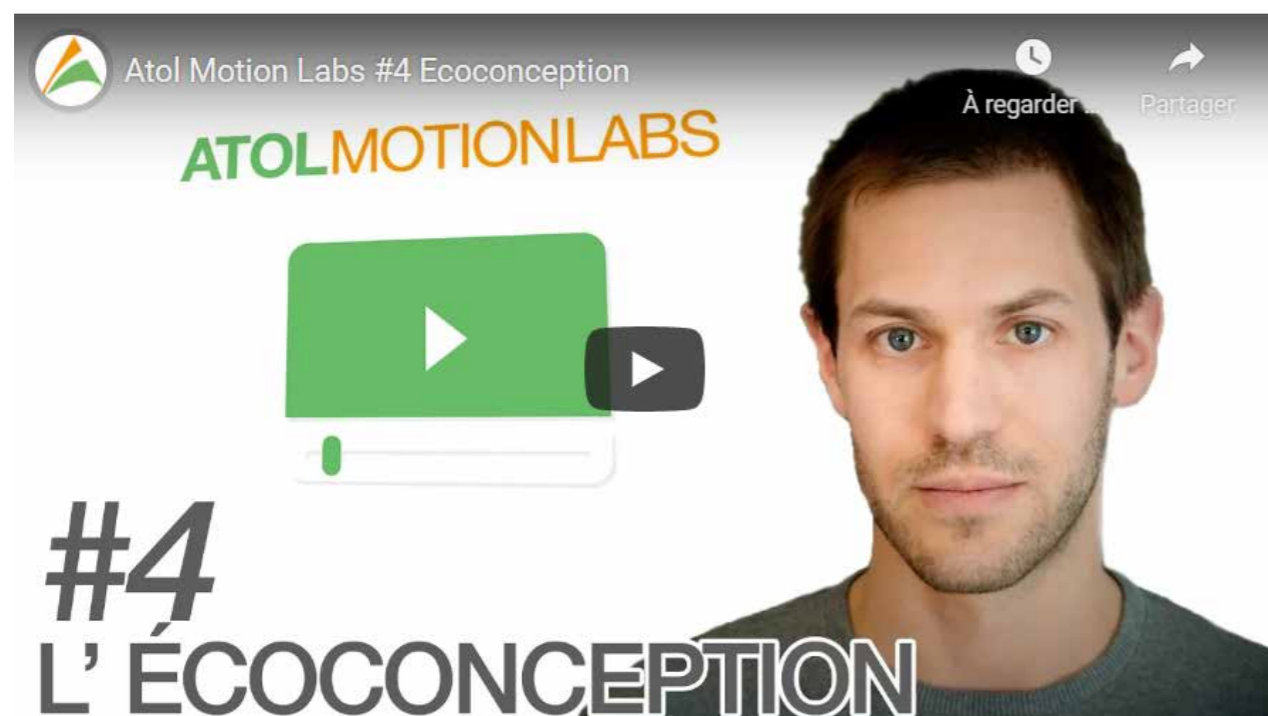
Cet outil de diagnostic a pour vocation d'accompagner les éditeurs de site dans leur transition énergétique mais aussi d'aider le plus grand nombre à prendre conscience de l'impact environnemental de l'Internet : <http://www.ecometer.org/>

**Browse it**  
For decision-makers and IT professionals, ECOMETER assesses the environmental impact of your online service on all phases of its life cycle.

**Test it green**  
ECOMETER tests 115 ecodesign best practices from the reference book published by Eyrolles, with contributions by more than 34 business experts.

**Improve it**  
Internationally intended, conducted with ADEME's financial support, ECOMETER is community driven, open-source, free and pedagogically oriented.

## Des actions de sensibilisation pour faire découvrir le concept d'éco-conception



34

Nous mettons en œuvre des actions de sensibilisation à l'éco-conception auprès de nos nouveaux collaborateurs mais également à l'occasion de présentations que nous faisons chaque année dans les établissements de formation partenaires (université de Bourgogne, ESIREM, ...). Nous travaillons également sur des supports comme des vidéos et des infographies que nous destinons à nos clients, nos prospects et nos partenaires.

## La participation à des projets en faveur du développement durable

Nos équipes sont fières de pouvoir participer à des projets d'ampleur en faveur du développement durable et du respect de l'environnement.

### 2 exemples :



35

Depuis 2015, Atol CD travaille au développement d' **Agrilocal**, une plate-forme d'annonces légales visant à mettre en relation les producteurs locaux et les établissements de restauration collective (établissements scolaires, maisons de retraites, hôpitaux, bases militaires, centres carcéraux, ...) afin de permettre un approvisionnement de proximité sans intermédiaire et d'offrir une meilleure connaissance de l'offre locale.



Eurofins, groupe français leader dans le domaine de prestations d'analyses, annonce le lancement du projet **TOFoo** (True Organic Food), en collaboration avec neuf partenaires dont Atol CD. Le projet **TOFoo** vise à développer des analyses et des services permettant de garantir l'authenticité et l'intégrité des produits alimentaires biologiques.



**Notre ancrage  
territorial.**

## Enjeux pour **AtoI CD.**

**Recruter des talents**

**Renforcer nos liens politiques institutionnels**

**Identifier des opportunités de business (Tiga, projets d'innovation)**

**Participer à l'attractivité du territoire**

**Faire fructifier le bassin d'emploi avec les acteurs locaux**

38

AtoI CD, depuis sa création est très fortement attachée et ancrée à son territoire. L'entreprise a mis en œuvre des actions à fort impact économique et social sur le territoire, des initiatives lui permettant d'avoir un impact économique et social sur le territoire.

39

## Nos **objectifs ?**

Les démarches mises en place ont pour objectifs de permettre à AtoI CD d'être un acteur reconnu sur le territoire, d'être un acteur identifié sur le marché de l'emploi, mettre en place des projets qui rendent service aux autres parties prenantes du territoire.

## Notre **implantation géographique.**

**Ato CD a fait le choix d'être un centre de service en région proposant une offre de prestation au forfait avec engagement de résultats.**

40

Ato CD est implantée à proximité de l'université de Bourgogne et d'autres établissements de formation supérieure avec qui l'entreprise entretient un lien fort. Chaque année, Ato CD recrute des étudiants en stage ou en alternance qui sont embauchés pour la grande majorité à la fin de leur formation. Cette proximité permet donc à Ato CD de recruter de nouveaux talents qualifiés et d'être acteur des programmes de formation en concertation avec les équipes enseignantes.

Grâce à son implantation dans de grandes métropoles (Dijon, Lyon, Paris et Nantes), Ato CD bénéficie d'une localisation stratégique à proximité des gares permettant de maintenir un contact régulier avec ses clients et en proposant un cadre de travail agréable pour ses collaborateurs-trices lors de déplacements.

Même si Ato CD développe des applications pour des acteurs sur tout le territoire national, le lien régional reste malgré tout très fort. Pour maintenir cette relation avec les acteurs du territoire, Ato CD a intégré plusieurs clusters.



***"Nous avons travaillé sur un positionnement marché qui fasse de notre localisation en région un véritable atout. Nous avons ciblé des prestations pouvant être réalisées en équipe, depuis un centre de service à distance et nous avons développé des expertises, des positionnements sur des niches de marchés pour être visible au national et réussir à vendre ce type de prestations."***

Jean-Philippe PORCHEROT, Président d' Ato CD



## Une **entreprise et une expertise reconnue.**

41

Depuis 2000, Ato CD a connu une véritable croissance reconnue par les acteurs du territoire. Ato CD a notamment été désignée 34<sup>ème</sup> meilleure entreprise de service de Côte d'Or (Palmarès des entreprises). Cette croissance résulte de l'implication et du travail collaboratif mené par les atoliennes.

En 2017, Jean-Philippe Porcherot a par ailleurs reçu le Prix de Chef d'entreprise de l'année qu'il n'a pas manqué de dédier au travail des collaborateurs-trices et l'entreprise fait partie du programme d'accélération BPI France BFC.



# Atol CD s'engage dans les clusters régionaux !

Atol Conseils et Développements s'engage activement dans des clusters et associations de références pour bénéficier de l'expertise et de la force du réseau mais également pour partager son expérience et participer à des actions collectives permettant de faire rayonner l'attractivité du territoire au niveau national.

Dans ce cadre, Atol CD est membre actif des clusters et associations :



## Vitagora

Vitagora est le pôle de compétitivité agroalimentaire des régions Bourgogne-Franche-Comté et Île-de-France. Il réunit des acteurs d'horizons différents autour de la thématique "Goût-Nutrition-Santé". Avec une dynamique forte autour de l'innovation et une connaissance des secteurs agricoles, de la santé et de l'agroalimentaire. Adhérent depuis 2015, Atol CD bénéficie des services proposés et du dynamisme de l'équipe Vitagora pour développer des synergies avec ses expertises : applications web et mobiles, objets connectés, gestion des connaissances, big data, cloud privé...



## BFCare

Travaillant également avec l'industrie de la santé, Atol CD a intégré le Pôle BF Care, cluster fédérant les industries des produits et services de santé basées en région Bourgogne Franche Comté en étant lien avec des acteurs évoluant dans différents domaines d'activité comme la Chimie fine, Pharma, Cosmétique, Technologies médicales (dispositifs médicaux, équipements de santé, e-santé) et Services & Innovation en Sciences de la Vie.



## FoodTech BFC

La FoodTech est la communauté de ceux qui rendent l'innovation utile à l'alimentation. Sa mission est de valoriser et d'accompagner l'émergence et le développement de solutions innovantes. Cela permet à Atol CD d'être en relation avec des start-ups et autres acteurs de la filière, issus de la diversité de nos territoires. Jean-Philippe Porcherot, Président d'Atol CD a d'ailleurs rejoint en 2020 le comité exécutif.



## BFC Numérique

Le cluster BFC Numérique fédère et accompagne plus de 200 acteurs majeurs de la région. BFC Numérique est l'acteur central de l'écosystème numérique régional, il est donc naturel pour Atol CD d'intégrer ce cluster.

## Des actions en faveur du territoire

# Des actions dans le domaine éducatif.

44

En tant qu'Entreprise de Services du Numérique (ESN), Atol CD compte dans ses effectifs majoritairement des salariés exerçant des métiers d'avenir. La majorité des postes de demain concernera le domaine du numérique, naturellement Atol CD s'inscrit dans une démarche de sensibilisation et d'éducation des jeunes en présentant les métiers du numérique dans les collèges et lycées.

Dans cette logique, Atol CD participe depuis deux ans au programme "Parcours Avenir" de l'académie de Dijon et de Besançon (BFC). Ce programme a pour objectif de faire connaître le monde de l'entreprise aux collégiens et lycéens et de les accompagner dans leur orientation professionnelle. Atol CD accueille fréquemment des collégiens et lycéens en stage afin de les plonger en immersion dans le monde de l'entreprise et plus particulièrement dans le domaine du numérique.



## Etre acteur sur le marché de l'emploi

# L'alternance chez Atol CD.

45

L'alternance (via les contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) est un mode de recrutement mis en œuvre depuis plusieurs années chez Atol CD. Chaque année, Atol CD accueille en moyenne 8 alternant-e-s. souvent issu-e-s de formations variées et, qui pour la majorité sont formé-e-s dans des établissements localisés en Bourgogne. L'alternance est un dispositif très intéressant qui permet à Atol CD d'intégrer des jeunes dans l'entreprise et également de les former, puisqu'ils bénéficient d'un parcours d'intégration et d'un accompagnement par les équipes tout au long de leur cursus. Accueil d'alternants / 1 jeune une solution

L'alternance permet à Atol CD de former et d'intégrer de nouveaux talents dans l'entreprise. Chaque année Atol CD accueille en moyenne 8/10 alternants. Pour la plupart, ils seront recrutés à la fin de leur cursus. En 2020, 8 jeunes ayant effectué leur alternance au sein d'Atol CD ont été recrutés.

Les offres d'alternances / stages sont diffusées auprès des réseaux de partenaires (comme par exemple à l'Université de Bourgogne / ESIREM ...). Le recrutement des alternants et stagiaires s'ef-

fectue principalement en région car à l'issue de leur formation, la grande majorité des alternants deviennent des collaborateurs-rices d'Atol CD. La plupart des salariés d'Atol CD sont d'ailleurs des anciens alternants issus de formations basées en BFC.

Atol CD participe également à des actions de sensibilisation, s'effectuant principalement par le biais d'interviews et de webinars pendant lesquels Atol CD partage son expérience avec les autres entreprises basées en BFC (Participation à la conférence "Un jeune une solution / Participation au Webinar "Alternance" par l'OPCO Atlas)

Malgré le contexte sanitaire actuel, Atol CD continue de s'engager auprès des alternants. Huit alternants en 2020 ont d'ailleurs été recrutés dans le cadre du Plan 1 jeune 1 solution mis en place par le Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion. Très impliqué dans la formation de jeunes talents, Atol CD a souhaité contribuer à la promotion de l'alternance auprès des acteurs locaux dans le cadre de l'initiative gouvernementale 1 jeune une solution, dans le but d'évoquer le parcours d'intégration d'un alternant, dans un contexte de crise sanitaire.

+ notre ancrage territorial

## Un effectif en pleine croissance.

L'entreprise a passé le cap des 50 personnes en 2013, des 100 personnes en 2018 avec 20% de croissance par an en moyenne de son CA ces dernières années. Elle compte aujourd'hui plus de 170 collaborateurs. Depuis sa création, l'entreprise a ouvert plusieurs agences, cette stratégie s'inscrit dans le projet d'entreprise qui prévoit 240 collaborateurs à l'horizon 2023.



## Participation à des rassemblements en lien avec le recrutement.

Atol CD participe régulièrement à des rassemblements et animations en lien avec l'emploi. L'occasion pour Atol CD de mettre en avant son expertise et son activité, mais surtout de rencontrer ses futur-es collaborateur-trices. L'entreprise a par exemple participé à la première édition Dijonnaise du Village des recruteurs. Cette opération, organisée en collaboration avec la Ville de Dijon et Dijon Métropole, ainsi que différents partenaires de l'emploi a permis à Atol CD de présenter son expertise ainsi que ses opportunités aux différents candidats. Atol CD participe également aux événements organisés par Pôle emploi et l'APEC dans la région Bourgogne-Franche-Comté ou encore à des événements organisés pour le recrutement d'étudiants comme le Forum Initiative'Emploi Stage organisé par l'université de Bourgogne.

Nous nous sommes impliqués auprès des organismes de formation, car leurs actions sont essentielles pour notre activité et il faut savoir donner, car nous recevons beaucoup de leur part. Nous avons signé en 2008 un partenariat université/en-

treprise avec l'Université de Bourgogne, plus de 50 % de nos collaborateurs sont issus de l'université et la plupart ont intégré l'entreprise après leur stage et sont toujours parmi nous.

La majeure partie de nos responsables d'équipes, lead tech, sont nos stagiaires des années 2000. Certains de nos collaborateurs donnent de leur temps pour dispenser des cours (DUT, licence pro, master).

Jean-Philippe Porcherot, notre Directeur, a également intégré le conseil pédagogique de l'école d'ingénieur ESIREM en 2021, nous travaillons également avec des organismes de formation tels que le CESI, le DIIAGE, l'ESAIP et l'ESEO.

Ces actions, que nous menons avec les acteurs locaux, répondent à notre volonté d'agir localement sur l'emploi et la formation.



