



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

2023



 OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

DÉMARCHE RSE

Responsabilité Sociétale des Entreprises

SOMMAIRE

03

QUI SOMMES-NOUS ?

04 | Notre démarche RSE

08 | Engagement des Co-Présidents

10 | Les 10 principes du Global Compact

11 | Les 17 Objectifs de Développement Durable

12

DROITS DE L'HOMME

13 | Nos engagements

14 | Protection des données personnelles

16 | Participation à des projets solidaires

19

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

20 | Sensibilisation des collaborateurs

24 | Recyclage et réduction des déchets

27 | Achats et consommation responsables

30 | Réduction de nos émissions de CO2

34 | Soutien au maintien de la biodiversité

37

EPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL DES COLLABORATEURS

38 | Missions et projets

40 | Recrutement

41 | Suivi de carrière

44 | Package salarial

46 | Flexibilité du travail

49 | Qualité de vie au travail

52 | Diversité et non-discrimination

61 | Baromètre social

63

ETHIQUE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

64 | Ethique

65 | Charte éthique

66 | Anti-corruption

QUI SOMMES-NOUS ?

Créé en 1993, ASI est un cabinet d'expertises numériques rassemblant 500 talents aux compétences complémentaires : designers, product owners, architectes, développeurs, data analysts, consultants, pilotes de projet...

Notre vocation est de concevoir et développer des services numériques sur mesure, de bout en bout : services en ligne, application web et mobile, espace client, tableaux de bord, outils de gestion, de communication ou de collaboration, et tant d'autres encore.

Ce qui nous anime collectivement au quotidien, c'est de créer de la valeur grâce au numérique.

D'avoir un impact positif pour l'ensemble des parties prenantes : les utilisateurs, les collaborateurs, les partenaires, la société, la planète.

D'augmenter et mesurer l'utilité, la simplicité, l'efficacité, la viabilité et la responsabilité de nos solutions par nos regards croisés.

Cet engagement est au cœur même de notre identité, **ASI = Au Service de l'Impact**.

Nos valeurs



L'écoute

L'écoute est clé au sein de notre organisation. Elle consolide la qualité de notre action auprès de nos clients car elle nous permet de mettre en œuvre des solutions à la mesure de leurs objectifs et même d'anticiper leurs besoins futurs ou sous-jacents. L'écoute permet aussi à nos collaborateurs de fonctionner au sein d'un collectif solidaire avec la bienveillance et le respect nécessaires à l'épanouissement professionnel et personnel de chacun.

Le plaisir



Le plaisir de travailler dans la bonne humeur, sur des projets intéressants et épanouissants avec l'envie de faire plaisir à ses collègues et clients.



La confiance

La fiabilité et le sens de la responsabilité de nos équipes contribuent à la relation durable et de confiance que nous construisons depuis 1993 avec nos clients.

L'engagement



L'engagement fait partie depuis toujours de notre culture collective. Il est à la fois sociétal à travers notre démarche RSE et quotidien avec nos clients. Nous travaillons dans une logique de qualité de livrables et de création de valeur. Ainsi, nous savons challenger, proposer et prendre des risques. Pour nos collaborateurs, nous portons une attention particulière à la création d'un environnement de travail positif et stimulant qui favorise la montée en compétences et la prise d'initiative.

NOTRE DÉMARCHE RSE

« Engagés dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale depuis 2009, nous progressons chaque année sur chacun des trois volets de la RSE, environnemental, social et économique.

L'épanouissement de nos collaborateurs, une politique de recrutement axée sur la diversité, un sens profond de l'éthique dans les affaires et le respect de l'environnement guident notre développement.

En tant qu'acteur du numérique, nous souhaitons agir et nous engager fortement sur le Numérique Responsable comme le traduit notre raison d'être inscrite dans nos statuts. »



Magali BARBEY
Directrice Marketing,
Communication et RSE

Agir pour un monde numérique responsable au service de l'humain

- 2022** ● 3ème bilan carbone
Participation à la Convention des Entreprises pour le Climat
- 2021** ● Inscription de notre raison d'être dans nos statuts
Adhésion Planet Tech'Care
- 2020** ● 2ème bilan carbone
- 2019** ● Médaille d'or Ecovadis
- 2013** ● Adhésion au Global Compact
- 2011** ● 1ère évaluation Ecovadis
- 2010** ● Formalisation de notre démarche RSE
- 2009** ● 1ère bilan carbone



NOTRE DÉMARCHE RSE

ASI est évaluée chaque année par EcoVadis qui certifie l'engagement en matière de développement durable des entreprises. Sa méthodologie de notation s'appuie sur les standards internationaux du développement durable, tels que le Global Reporting Initiative (GRI), le Pacte Global des Nations Unies et la norme ISO 26000. Elle repose sur 21 indicateurs répartis sur les 4 domaines suivants : Environnement, Politique sociale et conditions de travail, Éthique des affaires et Chaîne d'approvisionnement responsable

L'évaluation des initiatives déployées par ASI nous a permis de confirmer en novembre 2022 notre niveau Gold avec une note globale de **70/100**. Cette note nous place parmi les 5% des entreprises reconnues par EcoVadis comme étant les plus avancées et les plus engagées en faveur du développement durable, tous secteurs confondus et dans le **top 3% des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur d'activité Programmation informatique; conseils et activités connexes**.



Signataire du **manifeste Planet Tech'Care**, nous nous engageons à mesurer puis réduire les impacts environnementaux de nos produits et services numériques, ainsi qu'à sensibiliser nos parties prenantes afin que tous les acteurs de l'écosystème numérique soient en mesure de contribuer à réduire leurs impacts sur leurs périmètres de responsabilité.



NOTRE DÉMARCHE RSE

Début mars 2021, **ASI a fait partie des premières entreprises à avoir rejoint la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC).**

En relais de la Convention Citoyenne pour le Climat (CCC), la CEC vise à renforcer l'implication des entreprises et spécifiquement de leurs dirigeants, dans la transition écologique.

La CEC procède de la conviction que les entreprises ont les ressources humaines et financières pour contribuer directement à la réussite de la transition de l'économie, mais aussi pour jouer un rôle d'accélérateur vis-à-vis des autres acteurs de la société – gouvernement, administration, associations, syndicats, consommateurs. 150 entreprises ont participé à la première édition.

Objectif de la CEC : coconstruire un nouveau modèle économique respectueux du vivant et le mettre en œuvre à travers des feuilles de route opérationnelles et des projets concrets pour transformer durablement les territoires en réconciliant écologie, économie et social.

La feuille de route d'ASI est consultable sur le [site de la CEC](#). Elle présente notamment nos différents leviers de redirection, nos objectifs d'impacts mesurables ainsi que notre plan d'actions à horizon 2030.

La CEC se déploie maintenant dans les territoires et mobilise des dirigeants reflétant localement la diversité des entreprises pour les aider à agir rapidement et concrètement face à l'urgence écologique (climat, biodiversité, ressources, pollution...). ASI apporte son soutien au déploiement de la CEC en Bretagne et Pays de la Loire.



NOTRE DÉMARCHE RSE

La Team RSE

ASI a constitué une équipe, baptisée la Team RSE, composée d'une quarantaine de **collaborateurs volontaires** et engagés sur des sujets aussi divers que la préservation de l'environnement, le bien-être et la qualité de vie au travail, la lutte contre toutes formes de discrimination ou encore le numérique responsable. Ils ont **pour mission principale d'être les référents RSE au niveau local et de participer à l'enrichissement de la démarche RSE d'ASI.** Chaque mois, l'équipe se réunit afin de partager des bonnes pratiques, idées ou actions menées sur chaque site.



Jennifer

BREST

« Je souhaite réfléchir à la diminution de la consommation des outils que l'on fabrique pour nos clients que ce soient des sites web ou des logiciels : essayer de faire en sorte qu'ils consomment le moins possible. »

« Mon objectif ? Sensibiliser les collaborateurs à la préservation de la biodiversité ! »

Renaud

NANTES



Gwladys

NIORT

« Mettre en place des actions afin que mes collègues adoptent les bons gestes tous les jours. Voilà pourquoi j'ai rejoint la Team RSE d'ASI. »

La Team RSE traduit en actions concrètes, les engagements nationaux de l'entreprise.

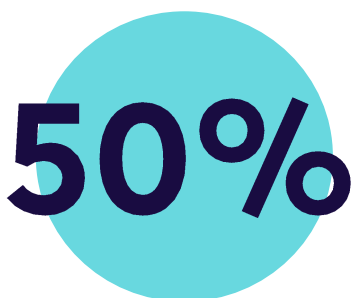
Quelques exemples :

- Ciné débat, animations, ou encore soirées thématiques contribuent à **l'épanouissement des collaborateurs** au sein de l'entreprise
- Courses solidaires, collectes de vêtements et jouets **renforcent notre engagement sur les enjeux de diversité et non-discrimination**
- L'équipe a également contribué à **l'élaboration de la Charte Ethique** de l'entreprise, à **notre démarche Numérique Responsable** et au **changement de fournisseur d'énergie.**

ENGAGEMENT DES CO-PRÉSIDENTS

Pour la 10ème année consécutive, ASI renouvelle avec enthousiasme son engagement au Global Compact des Nations Unies.

Le fait de publier annuellement notre Communication sur le Progrès nous stimule pour aller de l'avant avec audace et continuer à innover en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale.



50%

D'émissions de gaz à effet de serre en - d'ici 2030 !

ASI ayant accueilli en 2022 son 500ième collaborateur, cette COP nous prépare à nos prochaines obligations en matière de reporting extra financier, en étant le fondement de notre futur rapport RSE.

En 2020, nous avons mis une emphase toute particulière sur notre démarche de formation et de maintien en compétences de nos collaborateurs, en s'appuyant sur notre **ASI Academy**, qui représente désormais **7% de notre masse salariale**.

Courant 2021, avec l'implication de l'équipe de direction, nous avons souhaité concentrer un certain nombre de nos actions sur la **réduction de notre empreinte environnementale**, afin de tenir nos engagements de réduction de 50% nos émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030.

Pour stimuler la réflexion, nous avons participé à la **Convention des Entreprises pour le Climat**, regroupant 150 dirigeants de toute taille d'entreprises, de tous secteurs d'activités et de toutes régions. Sur une durée de 10 mois, ce parcours apprenant et exigeant nous a permis de réfléchir à la façon de faire évoluer notre modèle d'affaires, en enclenchant une trajectoire permettant de devenir une entreprise à impact positif.

ENGAGEMENT DES CO-PRÉSIDENTS

Ce processus est lancé, la trajectoire est semée d'embûches, mais la motivation des équipes est telle que la direction d'ASI continuera son implication à travers la CEC Ouest, déclinaison régionale de cette initiative nationale.

Pour soutenir notre trajectoire visant à diminuer notre empreinte écologique de 50% d'ici 2030, nous avons réalisé en 2022 notre **3ème bilan carbone** en intégrant cette fois-ci le « scope 3 » mesurant toutes nos émissions indirectes. La mise en place des indicateurs qui y sont liés nous permettra de définir annuellement nos actions prioritaires, en impliquant nos parties prenantes, afin de tenir cet objectif 2030.

Au moment où nous reprenons les rênes de l'entreprise, notre souhait est donc, plus que jamais, de tracer notre chemin en déclinant un modèle économique soutenable en y associant l'ensemble de nos collaborateurs au sein d'une démarche baptisée Impact.

Le 9 mars 2023,



Cédric ÉTIENNE
Co-Président d'ASI

Christophe PÉRON
Co-Président d'ASI

LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT



1

DROITS DE L'HOMME

Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme

2

Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme



3

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

4

Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

5

Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

6

Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi



7

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

8

Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

9

Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



10

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

LES 17 OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Une démarche en lien avec les Objectifs de Développement Durable

En septembre 2015, les 193 États membres de l'ONU ont adopté le programme de développement durable à l'horizon 2030, intitulé Agenda 2030. Au cœur de l'Agenda 2030, 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) ont été fixés. Ils couvrent l'intégralité des enjeux de développement dans tous les pays tels que le climat, la biodiversité, l'énergie, l'eau, la pauvreté, l'égalité des genres, la prospérité économique ou encore la paix, l'agriculture, l'éducation, etc.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



ASI a décidé de s'engager plus particulièrement sur les ODD 5, 8, 12, 13 et 15 qui ont du sens par rapport à son activité.

DROITS DE L'HOMME



Nos engagements
Protection des données personnelles
Participation à des projets solidaires

NOS ENGAGEMENTS

ASI soutient les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948.

Du fait de ses activités, de son implantation géographique française, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs, et de son périmètre d'influence, l'entreprise n'a jamais été confrontée à des violations du droit international relatif aux droits de l'Homme depuis sa création en 1993.

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

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



PROTECTION DES DONNEES

Afin de protéger les données de l'entreprise, de ses salariés et les données de ses clients, **ASI a fait le choix d'héberger ses infrastructures informatiques auprès d'un hébergeur certifié ISO 27001**. Cette certification se base sur plusieurs chapitres : cybersécurité, protection des données personnelles, contrôle des data, management des systèmes d'informations.

Un DPO (Délégué à la Protection des Données), nommé en janvier 2018, assure des formations et des communications régulières auprès des collaborateurs sur les exigences relatives au **RGPD** (Transparence, Droit à l'oubli, Portabilité,...). Cela permet aux équipes de prodiguer les bons conseils aux clients et d'intégrer ces exigences dans tous les projets et solutions mis en œuvre.



Boris FLEURY
Directeur Technique, DPO

"Le Règlement européen entré en vigueur en 2018 a eu une double vertu. D'abord faire prendre conscience aux citoyens européens de l'utilisation intensive, et croissante, de leurs données personnelles dans des buts majoritairement mercantiles. Ensuite obliger les entreprises à redonner la main à ces mêmes citoyens, en les informant clairement et en leur donnant la possibilité de contrôler le traitement de leurs données.

Nous avons eu à coeur d'intégrer ces règles de gestion des données personnelles dans le référentiel d'exigences de base d'ASI pour la conception et le développement des services numériques."

Les collaborateurs d'ASI sont aussi régulièrement sensibilisés à la protection des données personnelles au travers de communications par mail, de formations ponctuelles ou d'affiches présentes dans tous les locaux.



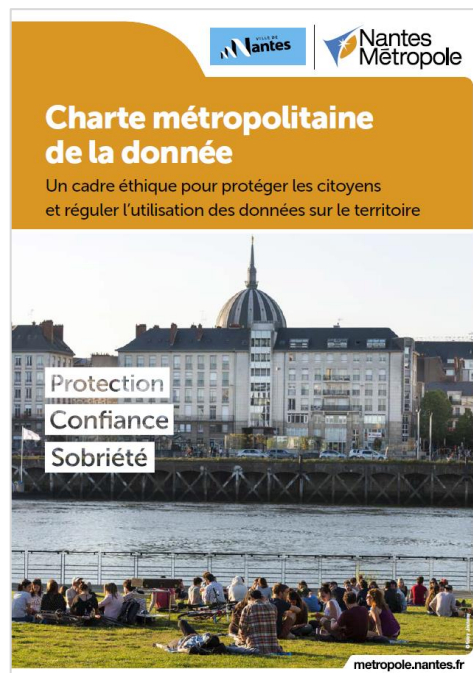
PROTECTION DES DONNEES

ASI est **co-signataire de la Charte métropolitaine de la donnée instaurée pour Nantes Métropole.**

Son objectif principal est d'instaurer un cadre éthique pour la protection des données des citoyens, qu'elles soient publiques ou privées, en contrôlant leur circulation et leur utilisation.

Portée par plus de 40 acteurs privés, associatifs et publics, la charte prône une gestion démocratique, éthique et transparente des données autour de 4 engagements :

- Garantir la souveraineté de la collectivité sur ses données
- Protéger les données
- Garantir la transparence
- Favoriser de nouveaux usages



PARTICIPATION À DES PROJETS SOLIDAIRES

Don du sang

ASI s'associe chaque année à des collectes de don du sang organisées à proximité de ses agences et encourage ses collaborateurs à y participer.

Afin de rappeler à ses parties prenantes l'importance du don de sang et les encourager à faire un don, ASI participe aussi à **la campagne de sensibilisation au don du sang #MissingType** lancée par l'Établissement français du sang.



Courses solidaires

Tous les ans, de nombreux collaborateurs de l'entreprise participent à des **courses solidaires** comme Odyssée qui soutient la lutte contre le cancer du sein ou Run'INSA Orange qui a pour but de mettre en relation des étudiants et des salariés d'entreprises en les faisant courir en équipes mixtes « étudiants/salariés ».



PARTICIPATION À DES PROJETS SOLIDAIRES

Vente caritative

Chaque année, au mois d'octobre, ASI s'associe à une **vente de brioches** organisée par l'**Adapei** (l'Association départementale en Loire Atlantique des amis et parents de handicapés mentaux). Soutenue nationalement par l'Unapei (fédération reconnue d'utilité publique), cette opération vise à la fois :

- un gain de notoriété auprès du grand public et des entreprises afin de sensibiliser sur les actions de l'Adapei
- une collecte de fonds qui financera des sorties, des séjours, des activités culturelles et sportives pour les personnes accompagnées par l'organisme

POUR VOUS, CE N'EST QU'UNE BRIOCHE. POUR MOI, C'EST UN MOMENT DE DÉTENTE.

Adapei Loire-Atlantique

Opération Brioches

JOURNÉES SOLIDAIRES DES ASSOCIATIONS UNAPEI • DU 3 AU 9 OCTOBRE 2022

Handicap Agir Ensemble
Adapei Loire-Atlantique

PARTICIPATION À DES PROJETS SOLIDAIRES

Collectes solidaires

Quelques semaines avant Noël, le Département propose aux habitants et habitantes de Loire-Atlantique de faire un geste solidaire à Noël sous forme d'une collecte de jouets neufs au profit du Secours populaire, des Restos du cœur et de la Croix Rouge Française.

Depuis plusieurs années, ASI s'associe à cette démarche et organise une collecte au sein de l'entreprise. Chaque année, un collaborateur se porte volontaire pour déposer l'ensemble des cadeaux offerts dans un des points de collecte du département.

Le résultat témoigne d'une belle générosité !



En soutien aux populations d'Ukraine, des collectes de produits de première nécessité (hygiène, alimentation, médicaments...) ont été organisées.

Nos collaborateurs ont témoigné d'une belle mobilisation. De nombreux dons ont ainsi pu être acheminés et des actions ont été conduites en matière d'aide humanitaire d'urgence.

L'entreprise a également souhaité exprimer concrètement sa solidarité en faisant un don de 20 000€ au **fonds de concours entreprises urgence Ukraine**.



PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT



Sensibilisation des collaborateurs
Recyclage et réduction des déchets
Achats et consommation responsables
Réduction de nos émissions de CO2
Soutien au maintien de la biodiversité

SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

Le numérique représente 4% des émissions de gaz à effet de serre dans le monde, c'est 1,5 fois plus que le transport aérien et ce chiffre est en augmentation de 9% par an.

78% de l'impact environnemental du numérique est lié à l'étape de fabrication des équipements. Celle-ci nécessite une extraction importante de métaux rares et est surtout effectuée dans des pays au mix énergétique fortement carboné (source ADEME)



En tant qu'acteur du numérique, ASI a bien conscience de ces éléments et met en place des actions pour réduire son impact et préserver les écosystèmes.

Cela commence par la **sensibilisation des collaborateurs**. Plusieurs actions de communication sont régulièrement mises en place pour les inciter à adopter des bonnes pratiques afin de limiter leur impact sur l'environnement.



Plusieurs ateliers de Fresque du Climat ont été organisés à l'initiative de la direction de l'entreprise et certains collaborateurs se sont portés volontaires pour se former à l'animation de la Fresque. Ils peuvent donc être régulièrement sollicités, en interne, pour sensibiliser, à leur tour, leurs collègues sur les enjeux climatiques.

**La Fresque
du Numérique**



Les membres de la Team RSE ainsi que les collaborateurs ayant rejoint ASI en 2022 ont également participé à **la Fresque du Numérique**.

Contribution à l'ODD 13 *Lutte contre les changements climatiques*
Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

Guide des écoGESTES numériques

Nous avons participé à 2 reprises au Digital Clean Up Day, une journée de sensibilisation à l'empreinte environnementale du numérique, qui a lieu en mars de chaque année.

Afin de prolonger les actions initiées lors cet événement, nous avons élaboré et mis à disposition de nos collaborateurs un guide des écoGESTES numériques qui recense toutes les bonnes pratiques responsables à adopter tout au long de l'année.

Archivage et suppression automatique des messages, optimisation du partage de documents ou encore gestion efficace de son système de stockage... Les astuces sont nombreuses !



Bien naviguer sur le web pour limiter sa consommation d'énergie

- ❑ Mettre en favoris les sites web que l'on consulte fréquemment pour éviter une requête inutile dans les moteurs de recherche.
- ❑ Limiter le nombre des onglets ouverts dans son navigateur.
- ❑ Télécharger les documents uniquement s'ils sont essentiels.

Prendre soin de son matériel pour allonger sa durée de vie

- ❑ Protéger son matériel (housse, coque, sac de transport adapté...)*.
- ❑ Désinstaller les programmes qui ne sont plus utilisés.
- ❑ Passer en mode veille si on s'absente entre 15 et 60 minutes ou arrêter son ordinateur pour une absence prolongée.
- ❑ Éteindre son écran et son ordinateur en fin de journée.

*Chaque collaborateur dispose d'un budget pour s'équiper. Le remboursement est réalisé via une note de frais.

Utiliser Teams à bon escient

- ❑ Créer une équipe Teams uniquement lorsque je travaille sur un projet.
- ❑ Éviter d'enregistrer plusieurs copies d'un document et privilégier le versioning* pour collaborer plus facilement et suivre les modifications d'un document.
- ❑ Privilégier les appels et les discussions instantanées plutôt que la visioconférence avec caméra allumée.
- ❑ Privilégier l'utilisation de la version web de Teams pour optimiser les performances de votre équipement.

*Le versioning est l'historique des modifications d'un document. Il permet d'identifier qui a travaillé sur le document et d'en restaurer le contenu en cas de problème.

Contribution à l'ODD 13

Lutte contre les changements climatiques
Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

Les bonnes pratiques ci-dessous sont affichées dans tous nos locaux .

LES 10 GESTES ECOLOS À ADOPTER ILlico



1

Prendre soin de ton ordinateur pour allonger sa durée de vie



2

Devenir un(e) adepte du e-cleaning : ne conserver que les mails et fichiers dont tu as vraiment besoin

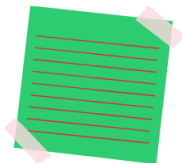
3

Mettre ton ordinateur en mode veille pendant tes absences, sans oublier d'éteindre l'écran. En cas d'absence prolongée, débrancher tout ton matériel



4

Imprimer uniquement les pages utiles et de préférence en recto/verso, noir et blanc ou sur des feuilles déjà imprimées d'un côté



5

Préférer la visioconférence aux déplacements



6

Utiliser un mug pour boire son café ou thé au lieu d'un gobelet jetable



7

Boire l'eau du robinet plutôt que de l'eau en bouteille



8

Trier tes déchets



9

Aller au bureau à pied, à vélo, en transport en commun, en scooter plutôt qu'en voiture



10

Utiliser les escaliers plutôt que l'ascenseur



SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

World Clean Up Day

La quantité considérable de déchets solides produite chaque année sur Terre (plus de deux milliards de tonnes selon un rapport de la Banque mondiale) est devenue un véritable fléau pour notre planète. Ce sont en effet des millions de tonnes de débris qui se retrouvent, chaque année, abandonnés dans la nature, polluant les écosystèmes.

La Journée mondiale du nettoyage est un mouvement civique qui unit 180 pays et des millions de personnes à travers le monde pour agir concrètement en faveur de la cause environnementale. Particuliers, collectivités, associations, entreprises se réunissent ainsi pour nettoyer les déchets sauvages laissés sur nos plages, rivières, forêts et rues. **ASI s'associe à cet événement depuis 2019.**



Clean Up Day à Lyon



Clean Up Day à Nantes



Clean Up Day à Rennes

70kg

de déchets ont été ramassés,
toutes agences ASI confondues,
lors de la Journée mondiale du
nettoyage 2022

Contribution
à l'ODD 13

*Lutte contre les changements climatiques
Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les
changements climatiques et leurs répercussions*

RECYCLAGE ET REDUCTION DES DECHETS

Recyclage des déchets courants

ASI a renforcé le recyclage des déchets et le tri sélectif en faisant appel à la société Solution Recyclage. Auparavant, les collaborateurs bénéficiaient d'un collecteur de déchets dits « tout venant », d'un collecteur de manières plastiques et cartonnets recyclables et de bannettes pour les papiers.

Aujourd'hui, le dispositif s'est élargi à l'ensemble de nos agences et demande plus de rigueur avec des poubelles différentes pour les plastiques, le verre, les papiers et cartonnets, les cannettes, les piles, le toner et les cartons.

Un collecteur pour les déchets ménagers et non-recyclables est toujours disponible. Nous avons également mis à disposition un compost.

Des documents de sensibilisation et de bonnes pratiques sont disponibles sur l'intranet et des affichages sont disposés au-dessus des poubelles pour guider les collaborateurs.



CERTIFICAT DE RECYCLAGE

ATTRIBUÉ A

ASI

ZAC ARMOR 44800 SAINT-HERBLAIN

Solution Recyclage certifie avoir collecté auprès de la société susvisée pendant la période du 01/01/2021 au 31/12/2021 les déchets suivants. Ces déchets ont été recyclés en matières premières secondaires, en conformité avec la réglementation en vigueur.

Papier	1653.0 Kg	➔ Papiers recyclés
Cartons	341.5 Kg	➔ Cartons recyclés
Bouteilles verre	190.0 Kg	➔ Verre recyclé
Capsules Nespresso	30.6 Kg	➔ Compost et métaux recyclés
Canettes / conserves	6.0 Kg	➔ Métaux recyclés
Bouteilles PET	55.5 Kg	➔ Fibres textiles (polaire)
Masques jetables (nbre sacs de 100L)	4.5 Kg	➔ T-shirt technique
Polystyrène (PSE)	2.7 Kg	➔ Cintres, pots de fleurs, profilés
Toners / Cartouches d'encre	3.6 Kg	➔ Réutilisation / valorisation matière
Biodéchets	28.0 Kg	➔ Compost / amendement
DIB	60.0 Kg	➔ incinération - chaleur
Mousse LDPE/Douffline	5.0 Kg	➔ Sacs poubelle et films agricoles
Papier Broyé	12.0 Kg	➔ Papiers recyclés

Votre démarche de recyclage a généré l'économie de :

1558 kg de CO₂ ce qui représente une distance de **17312** km parcourus en voiture

6475 kWh ce qui représente **19** mois de consommation française

Contribution à l'ODD 12

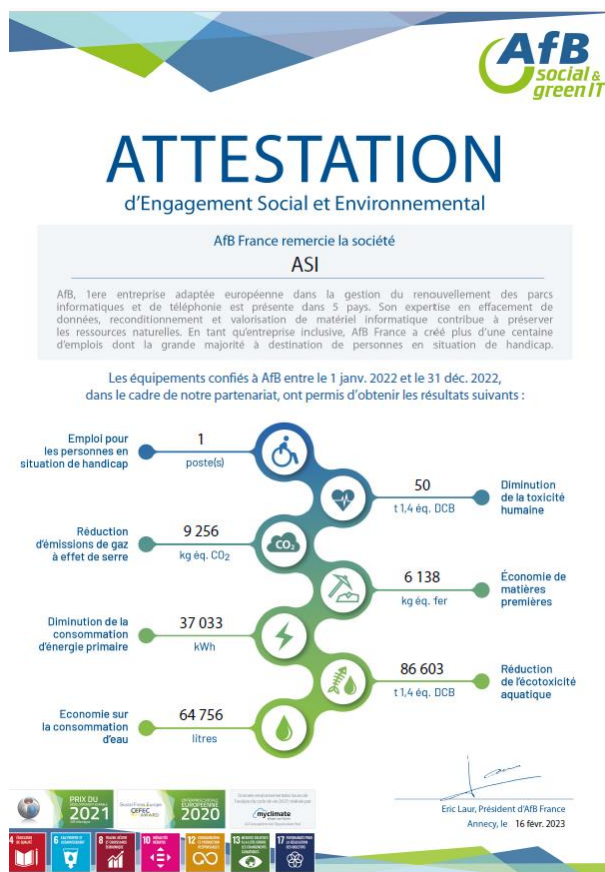
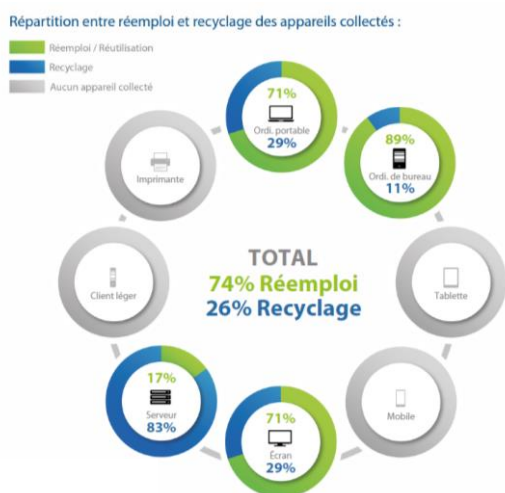
Consommation et production responsables
Établir des modes de consommation et de production durables

RECYCLAGE ET REDUCTION DES DECHETS

Revalorisation de nos matériels informatiques

ASI a signé une convention de partenariat avec AFB, la 1ère entreprise adaptée européenne à but non lucratif spécialisée dans le reconditionnement informatique. Sa mission, directement liée au Développement Durable, est de donner une seconde vie aux parcs informatiques et de proposer des emplois durables pour des personnes en situation de handicap.

Chaque année, AFB collecte l'ensemble de nos équipements informatiques obsolètes ou cassés. Toutes les données sont effacées selon un processus certifié ISO 9001. 74% du matériel est reconditionné et 26% démantelé en vue de valoriser les matières premières selon les règles européennes en vigueur. Ce partenariat a permis de créer un emploi à temps plein chez AFB pour une personne handicapée.



Contribution à l'ODD 12

Consommation et production responsables
Établir des modes de consommation et de production durables

RECYCLAGE ET REDUCTION DES DECHETS

Réduction de la consommation de papier

Les imprimantes individuelles ont été quasiment toutes supprimées et remplacées par un nombre limité de photocopieurs qui impriment par défaut en noir & blanc, recto-verso. **Chaque collaborateur dispose d'un code personnel pour** déclencher et récupérer l'impression de ses documents. Cela permet de **réduire significativement la consommation de papier** et de **renforcer la sécurité des données de l'entreprise**.

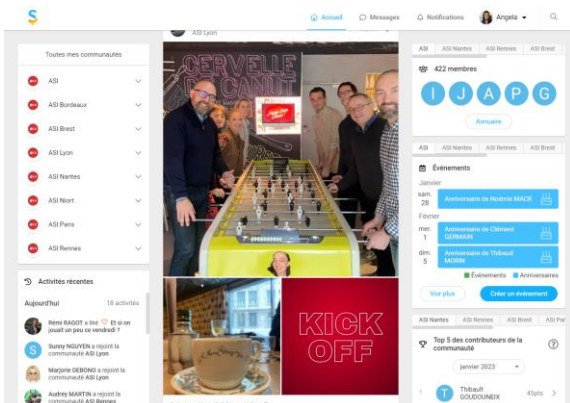
Les demandes de congés, les notes de frais et les demandes de déplacement se font en ligne dans l'intranet.

Les dossiers RH (contrat de travail...) ont été **dématérialisés**. Le stockage numérique de l'ensemble des dossiers des collaborateurs facilite le travail du service RH et limite les photocopies de documents.

Les bulletins de paie ont également été **dématérialisés** et sont mis à disposition des collaborateurs dans un coffre-fort numérique personnel.

Le livret d'accueil ainsi que l'ensemble des documents d'intégration sont **présentés de façon dématérialisée aux nouveaux arrivants**. La consommation de papier est ainsi limitée.

Toute la communication interne se fait en ligne. La newsletter mensuelle est publiée dans l'intranet et les informations courantes sur Steeple le réseau social interne. En ce qui concerne les échanges clients-fournisseurs, **l'envoi des factures clients est dématérialisé** ainsi que la majorité des factures fournisseurs.



Contribution à l'ODD 12

Consommation et production responsables
Établir des modes de consommation et de production durables

ACHATS ET CONSOMMATION RESPONSABLES

Le service achats a pour mission de proposer une alternative écologique pour tous les achats courants.

Parmi les actions concrètes, on peut noter :

- Le remplacement du papier utilisé dans l'ensemble des imprimantes et photocopieurs par du papier PEFC (issu de forêts durablement gérées)
- Le recours à un imprimeur certifié ISO14000 et imprim'vert pour l'impression de tous les documents officiels de la société (carte de visite, papier à en-tête, plaquette, etc.)
- Le choix de produits d'entretien écologiques pour l'ensemble des sites.

Afin de continuer à progresser dans nos pratiques achats, **nous avons adhéré à la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables** en 2021.



Afin de respecter les engagements de cette charte, nous avons intégré de manière systématique un critère environnemental dans la sélection de nos fournisseurs.

Goodies

ASI a décidé de réduire au maximum l'achat d'objets promotionnels produits dans des pays étrangers.

Que ce soit pour les collaborateurs, les clients ou les partenaires, tous les nouveaux goodies distribués par l'entreprise sont désormais utiles et produits autant que possible en France : gourde, sacs, stylos, carnets...

Equipements électroniques

Pour limiter l'impact environnemental très fort de la fabrication des équipements électroniques, nos collaborateurs sont tenus de conserver leur matériel pendant une durée minimale de 4 ans. Le matériel est ensuite remplacé uniquement en cas de dysfonctionnement ou d'inadéquation avec la mission du collaborateur. Le service achat privilégie alors le reconditionné.

Aujourd'hui, **100% des téléphones mobiles achetés** par l'entreprise à destination des collaborateurs sont **reconditionnés**. Nous avons également intégré dans notre **référencement** les mobiles de la société européenne « **Fairphone** », des appareils pensés pour **intégrer des contraintes environnementales et de commerce équitable tout au long de la chaîne de production**.

En ce qui concerne les ordinateurs et les écrans, le reconditionné est privilégié quand l'appareil est disponible.

ACHATS ET CONSOMMATION RESPONSABLES

Le « Welcome Pack »

Depuis plusieurs années déjà, chaque salarié dispose, dès son intégration, d'un pack de bienvenue. Son contenu a évolué au fil du temps. Aujourd'hui, il est composé :

- D'un **sac déjeuner réutilisable, 100% éco-conçu, à partir de toiles de stores recyclées, et confectionné à la main** au sein de l'atelier de réinsertion professionnelle Lilokawa, basé à Ancenis (Pays de La Loire).
- D'une **gourde en inox** pouvant être utilisée sur de nombreuses années. Son utilisation permet donc de **supprimer définitivement l'usage de bouteilles ou de gobelets en plastique** au bureau.
- D'un **carnet imprimé en France et fabriqué en papier recyclé**
- D'une **tasse de fabrication européenne**
- D'un **stylo BIC bio-based**
- D'un **pot de miel issu de la ruche d'ASI**



100%

Durable, utile et responsable !

Contribution
à l'ODD 12

Consommation et production responsables
Établir des modes de consommation et de
production durables

ACHATS ET CONSOMMATION RESPONSABLES

Consommation d'énergie

Chez ASI, les économies d'énergie passent par l'infrastructure, à la fois du bâtiment et de l'informatique. Le siège social et l'agence Atlantique Centre Ouest sont situés dans un bâtiment **labellisé BBC EFFINERGIE RT2005**.

Tous les **serveurs sont virtualisés** soit 150 machines qui « tournent » sur 3 matériels physiques (ESX). Moins de serveurs, cela veut dire moins de consommation d'électricité, en particulier pour les besoins de climatisation. Les postes de travail sont certifiés **Energy Star**.*

**(Energy Star est le nom d'un programme gouvernemental américain chargé de promouvoir les économies d'énergie aux États-Unis et utilisé au Canada, Australie et Union Européenne. Il a été initié par l'EPA en 1992 pour réduire les émissions de gaz à effet de serre.)*

Depuis 2020, un suivi très précis de la consommation d'énergie de chacun des sites a été mis en place afin de maîtriser au mieux les dépenses énergétiques. Les fournisseurs d'énergie verte sont privilégiés et à défaut les contrats électricité verte des fournisseurs traditionnels.

Les sites de Nantes et Brest ont par exemple contractualisé avec Enercoop en 2021.



Contribution à l'ODD 13 *Lutte contre les changements climatiques*
Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS DE CO2

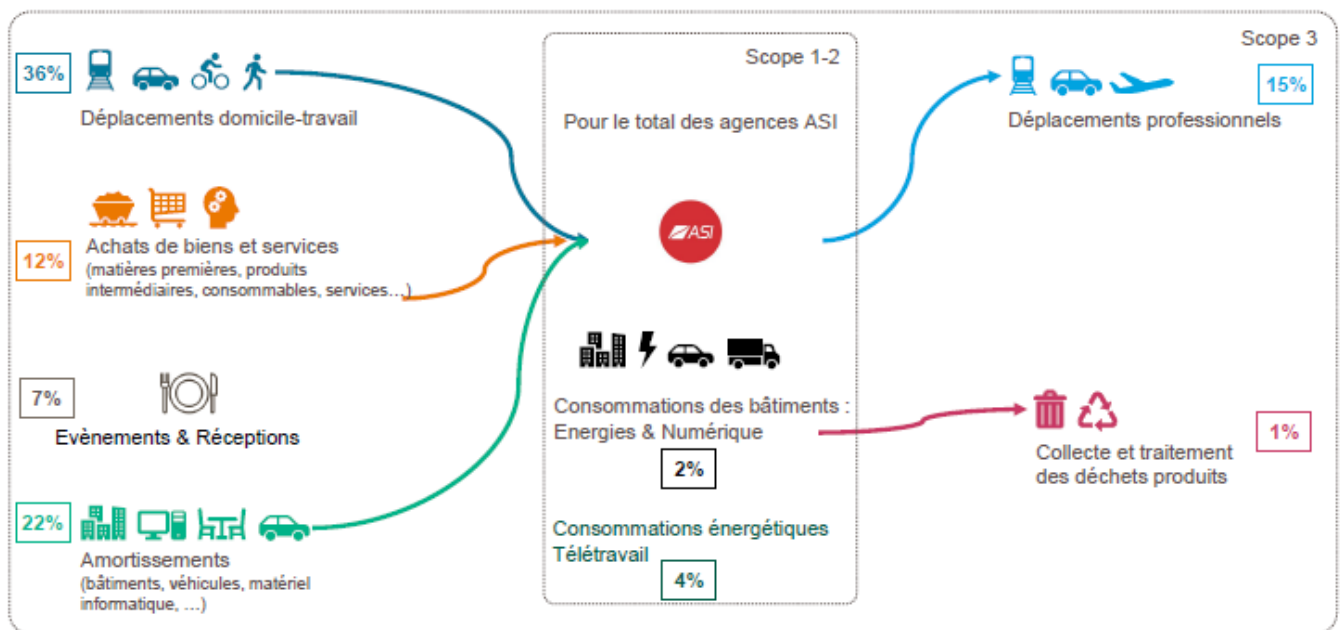
Bilan Carbone

Après deux premiers bilans carbone réalisés en 2009 et 2020 essentiellement sur les scopes 1 et 2, nous nous sommes fait accompagner en 2022 par le cabinet **EKODEV** pour réaliser un **bilan carbone sur les 3 scopes**.

Nous avons réalisé ce bilan carbone complet dans le but d'estimer au mieux nos émissions totales et de pouvoir identifier nos leviers d'action majeurs pour diviser par deux nos émissions d'ici 2030.

L'étude a porté sur la mise en œuvre de l'ensemble des activités directes et induites par chacun des 7 sites de l'entreprise, sur une année complète d'activité, en l'occurrence 2021. Comme lors des précédents bilans carbone, les résultats ont fait ressortir l'impact important de nos déplacements.

Nous avons donc renforcé nos plans d'actions sur le sujet en particulier sur les trajets domicile travail, avec notamment le déploiement du forfait mobilité douce et mis en place des indicateurs précis de suivi.



Contribution à l'ODD 13 *Lutte contre les changements climatiques*
Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS DE CO₂

Activité de bureaux ASI



- Tous les postes sur lesquels un collaborateur ASI donné a un impact direct, notamment l'énergie, les déplacements & les déchets.



880 tCO₂e

Utilisation des produits vendus



- Mesure l'empreinte carbone liée à l'expertise propre à ASI sur son cœur de métier
- Prise en compte afin de déterminer au mieux l'empreinte carbone d'ASI sur l'ensemble de sa chaîne de valeur



971 tCO₂e

Mais l'enseignement principal de ce nouveau Bilan Carbone est **l'impact majeur des services numériques que nous concevons et développons pour nos clients**. Il est supérieur à toutes les émissions liées au fonctionnement de l'entreprise. Cela renforce nos convictions et engagements vers la sobriété numérique.

Ce bilan carbone est publié sur le site de l'ADEME et a été réalisé dans le cadre du programme Diagnostic Décarbon'Action proposé conjointement avec Bpifrance.

Contribution à l'ODD 13

*Lutte contre les changements climatiques
Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions*

RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS DE CO2

Déplacements

Depuis de nombreuses années, les collaborateurs d'ASI sont incités à utiliser les transports en commun (train, tram, bus et métro). Depuis janvier 2023, **ils bénéficient du remboursement de 100% de leur abonnement.**

Afin d'encourager plus fortement l'utilisation de moyens de déplacement moins émetteur de CO₂, **ASI a signé un accord d'entreprise de Forfaits Mobilités durables** en 2021 qui évolue tous les ans.

Cet accord permet à tous les collaborateurs d'ASI de bénéficier d'une indemnité de **3,20€ par trajet aller-retour** soit **704 € pour 220 jours travaillés par an, s'ils adoptent l'un des modes de déplacement suivants :**

- **Vélo personnel** qu'il soit électrique ou non,
- **Engins de déplacement personnels (motorisés ou non)** ou en location ou en libre-service, comme les gyropodes, les scooters électriques, les trottinettes électriques. Lorsque ces engins sont motorisés, le moteur ou l'assistance doivent être non thermiques.
- **Covoiturage** en tant que conducteur ou passager : il est encouragé le plus souvent possible pour les trajets quotidiens et dans le cadre professionnel entre collègues : déplacement sur un évènement, réunion avec un client ou un partenaire...

Le contrat s'applique sur les trajets domicile-lieu de travail habituels ainsi que sur tous les trajets de rabattement vers une gare, une station de métro ou de bus.

Si un collaborateur souhaite cumuler son abonnement en transports en commun avec l'indemnité prévue par l'accord Forfaits Mobilités Durables, alors son indemnité annuelle passe à 800 €. L'entreprise rembourse donc son abonnement à 100% tout en lui permettant également de bénéficier d'un plafond maximum de 800 € remboursés s'il utilise en complément des modes de déplacement doux pour ses trajets domicile-travail.

Véhicules électriques

Les objectifs fixés par la loi sur la transition énergétique placent les véhicules électriques au centre d'un enjeu important. Les nombreuses initiatives en faveur de la mobilité électrique prouvent que le véhicule électrique s'insère parfaitement dès aujourd'hui dans la réflexion autour de la mobilité de demain.

C'est pourquoi, nous avons décidé de donner la possibilité à nos collaborateurs d'assurer leur déplacements domicile-travail en voiture électrique en installant des **bornes de recharge en libre-service dans nos locaux.**

La Car Policy de l'entreprise ne référence plus que des véhicules hybrides ou électriques.



100%

De véhicules hybrides ou électriques dans notre car policy

RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS DE CO2

Refonte globale de notre site internet : dans les règles de l'art de l'écoconception

Le projet de refonte global du site internet de l'entreprise a été pensé de façon à ce que celui-ci soit le plus éco-conçu possible et continue de respecter les normes d'accessibilité.

Notre site web est neutre en carbone depuis septembre 2019.

Pour concilier nos enjeux de communication et nos objectifs environnementaux, nous avons travaillé à la fois l'UX / UI Design, le code, l'hébergement et la manière de concevoir les contenus. Cela se traduit concrètement sur notre site par :

- **Un design épuré, plus simple.**
- **Une réduction du nombre** et de la **complexité des pages.**
- **Une nouvelle arborescence et présentation de nos savoir-faire** pour faciliter la navigation et le référencement du site web.
- **Un outil de mesure d'audience 100% RGPD** : Matomo. On ne récupère que les données d'audience et de navigation qui sont essentielles.
- **Une réduction des poids des images** avec l'utilisation d'un format « next-gen » : le webp.
- **Un hébergeur green.** OVH est un des acteurs majeurs en termes de responsabilité écologique. L'hébergeur raisonne sa consommation d'eau. [Consultez son manifeste.](#)
- **Une optimisation du code** avec la minification des CSS, l'utilisation d'éléments en SVG en priorité et la réduction du nombre de requêtes en limitant l'appel à des ressources externes.



99/100

Score moyen de nos pages
via l'outil [Ecograder](#)

Retrouvez le détail des résultats de notre analyse sur www.asi.fr

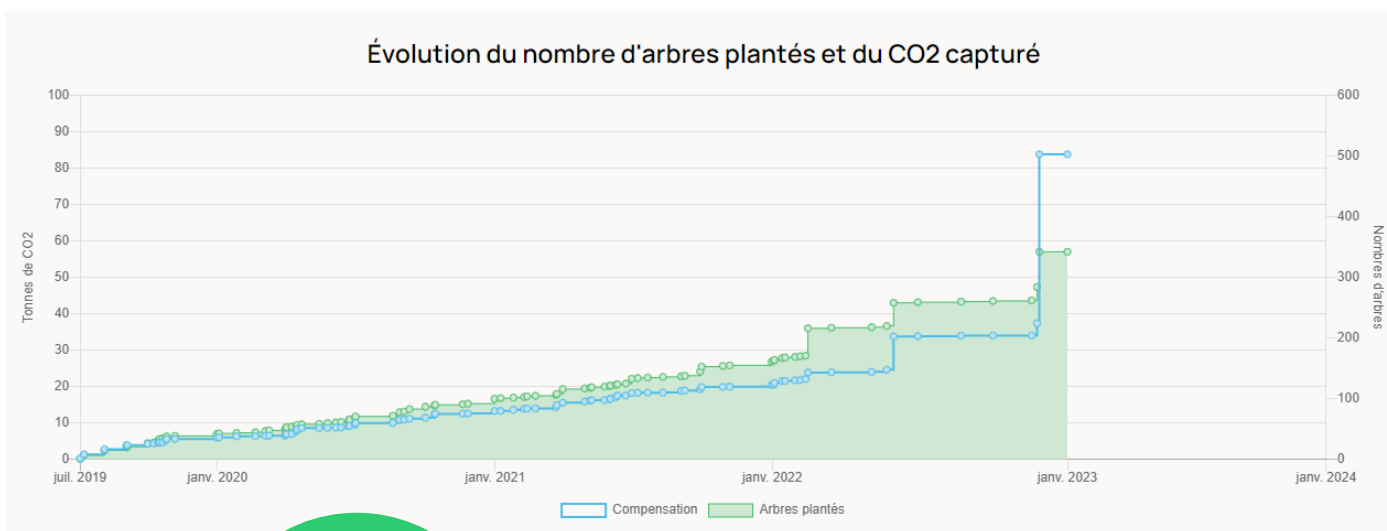
Contribution à l'ODD 13 *Lutte contre les changements climatiques*
Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

SOUTIEN AU MAINTIEN DE LA BIODIVERSITÉ



Nous avons conservé le dispositif Tree-Nation sur notre site web. Un tracker analyse le nombre de visites recensées sur le site. À partir d'un certain seuil de visites (5000 pages vues) Tree-Nation plante automatiquement des arbres au nom de l'entreprise.

Tree-Nation **participe au reboisement de la planète et se charge de transformer chaque arbre virtuel en arbre réel**. L'entreprise choisit quel projet elle souhaite soutenir. De plus, à chaque nouvelle arrivée de salarié dans l'entreprise, un arbre est planté. Les collaborateurs ont la possibilité de voir le nombre d'arbres ainsi que les différentes espèces plantées.



343

Arbres plantés dans
La Forêt ASI
au 1^{er} février 2023

SOUTIEN AU MAINTIEN DE LA BIODIVERSITÉ

Parrainage d'une ruche



Afin de contribuer à préserver la biodiversité, **ASI a décidé de parrainer une ruche par le biais de l'association Un toit pour les Abeilles** depuis avril 2019,

L'association participe à la sauvegarde des abeilles noires et au développement des colonies. Espèce en voie de disparition à cause de pesticides et autres parasites liés à la pollution, ces abeilles meurent ou désertent leurs ruches empêchant la pollinisation.

Alors que certaines entreprises installent des ruches sur le toit de leurs bâtiments, ASI a privilégié le parrainage chez un apiculteur qui saura préserver l'espèce. Grâce à un espace sur le site web de l'association, les collaborateurs peuvent suivre les actualités postées par l'apiculteur ainsi que le développement de la colonie.

Mais cet échange va plus loin qu'une simple interface web, certains apiculteurs proposent de visiter leur exploitation lors de portes ouvertes afin de sensibiliser le grand public à l'enjeu de la préservation des abeilles. C'est le cas d'Alain, rucher des Cours Doux où se trouve la ruche ASI.

Alain est apiculteur dans la Brie verte depuis 25 ans et s'occupe d'environ 100 ruches. Il est aussi engagé dans un projet d'économie sociale au Maroc où il assure la formation d'une trentaine de femmes.

Le miel du rucher des Cours Doux détient le label AB : Agriculture Biologique.



Contribution
à l'ODD 15

Vie terrestre
Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres

SOUTIEN AU MAINTIEN DE LA BIODIVERSITÉ

Partenariat avec « Grainettes »

Depuis 40 ans en Europe, 70% des fleurs sauvages* et 80% des insectes pollinisateurs ont disparu**. L'urgence est réelle ! ASI a décidé d'agir en mobilisant l'ensemble de ses collaborateurs autour de ces enjeux et en s'entourant de partenaires partageant la même volonté de lutte en faveur de la préservation de la biodiversité. Objectif : sensibiliser !

L'entreprise Grainettes, spécialisée dans la vente de bombes à graines, est l'un des fournisseurs privilégiés d'ASI depuis 2018.

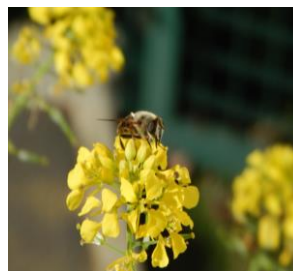
Ces petites bombes qui renferment des graines de plantes mellifères locales contenant du pollen et du nectar sont devenues les vedettes des différents événements auxquelles participe l'entreprise. Challenges ludiques en interne, job dating, rencontres clients ou encore salons : toutes les occasions sont bonnes pour sensibiliser aux enjeux de la préservation de la biodiversité.

Petite, pratique et surtout très utile, la bombe à graines est un petit bouchon végétal qui permet de fleurir très facilement un balcon ou un jardin dans le but de nourrir les insectes pollinisateurs en déclin (abeilles, bourdons, papillons, etc.).

Il suffit alors de déposer ces bombes à graines sur un coin de terre pour voir pousser des fleurs sauvages très appréciées des abeilles, bourdons, papillons et autres pollinisateurs.



(Sources : *PNUE ** PLOS One)



Photos prises par des collaborateurs quelques semaines après avoir utilisé les bombes à graines Grainettes.

Contribution
à l'ODD 15

Vie terrestre
Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres

EPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL DES COLLABORATEURS



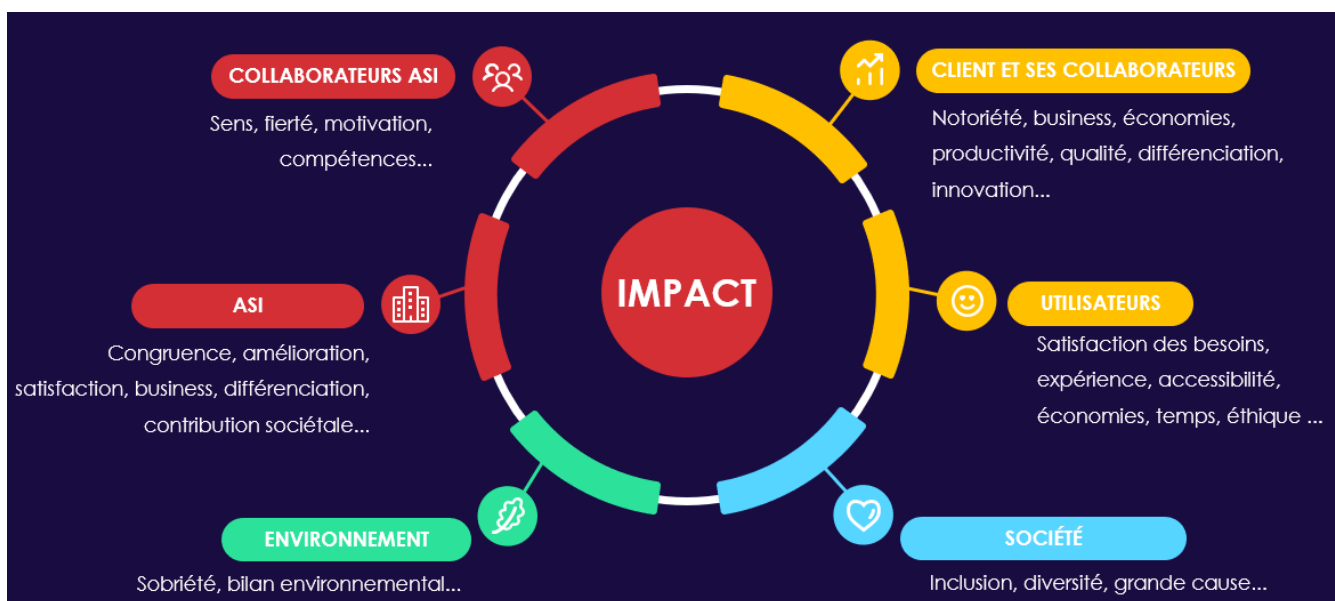
Missions et projets
Recrutement
Suivi de carrière
Package salarial
Flexibilité du travail
Qualité de vie au travail
Diversité et non-discrimination
Baromètre social

MISSIONS ET PROJETS

Démarche Impact

Nous avons lancée début 2023 une démarche de transformation dont l'objectif est d'intégrer nos engagements RSE dans l'activité quotidienne des équipes ASI. Nous l'avons baptisée **Démarche Impact**.

Elle comprend de nouvelles méthodes, de nouveaux livrables, de nouveaux référentiels, qui centrent nos approches sur l'Impact de nos actions pour toutes les parties prenantes : nos clients, leurs utilisateurs, la société, l'environnement, les collaborateurs ASI et l'entreprise dans une logique d'amélioration continue.



Cela se matérialise par :

- une meilleure association des expertises, des regards croisés sur les situations : vision produit, expérience utilisateur, approches technologique et organisationnelle,
- un questionnement plus structuré sur les conséquences de chaque action pour chaque cible,
- et surtout, une mesure systématique de l'Impact sur l'ensemble des axes concernés par la transformation.

MISSIONS ET PROJETS

Partage de connaissances

Des temps d'échanges entre collaborateurs sont organisés pour partager les connaissances et expériences : MidiGeeks pour approfondir les technologies (Angular, React Native, API, micro-services ...), Data Intelligence Friday pour explorer les usages autour de la donnée (Data Science, Data Quality...) en webinar, Sandwich Party pour illustrer les opportunités de la transformation digitale (Expérience Clients, Business models...).

Sponsor de nombreux évènements tels que l'Agile Tour ou le Devfest et partenaire de différents réseaux professionnels et écoles, ASI permet à ses collaborateurs de transmettre leur savoir, d'échanger avec leurs pairs et de s'enrichir des compétences d'intervenants externes.



Agile Tour



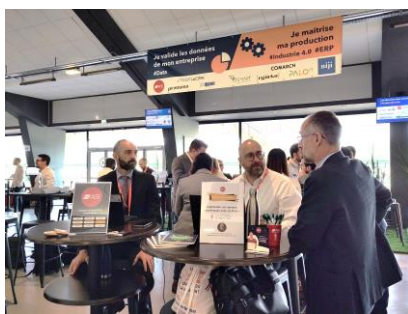
Devfest



Camping des Speakers



Digital Tech



Halles du Numérique



Séminaire Lead Tech



Atelier de NégoTraining



Devox



BreizhCamp

RECRUTEMENT



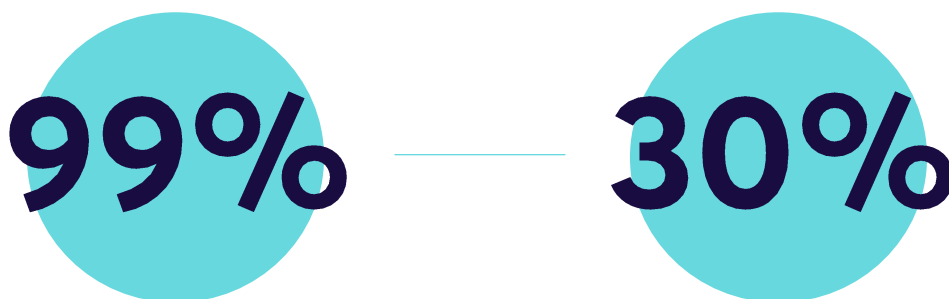
99% des recrutements se font en CDI.

La croissance d'ASI est organique : aucune opération de croissance externe n'a eu lieu depuis la création de l'entreprise en 1993.

La croissance des effectifs par l'embauche fait partie intégrante de la stratégie.

Chaque année, plus de 130 recrutements sont effectués.

Des communications sont adressées régulièrement à nos collaborateurs afin de les alerter sur les postes à pourvoir et **faciliter la mobilité interne**. Tous les mois, les postes les plus recherchés sont mis en avant dans la newsletter interne. Cela favorise les candidatures internes mais aussi la cooptation qui représente 30% des recrutements chez ASI.



Des recrutements se font en CDI

Des recrutements sont issus de la cooptation

Contribution à l'ODD 8

*Travail décent et croissance économique
Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous*

SUIVI DE CARRIERE

Parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs

Chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un **parcours d'accueil personnalisé** préparé par son manager : petit déjeuner d'accueil avec sa nouvelle équipe, présentation de l'entreprise et de son organisation, visite des locaux, déjeuner avec son manager et ses collègues, remise d'un welcome pack, moments d'échange avec ses homologues...

Pour permettre à chaque collaborateur de connaître au mieux l'organisation, l'ensemble des compétences et des métiers de l'entreprise, tous les nouveaux collaborateurs participent, dans le semestre de leur arrivée, à une journée baptisée **Welcome Day** au siège de l'entreprise.

Cette journée **animée par le Comité de Direction**, allie présentation corporate, ateliers ludiques, moments de convivialité et d'échanges. Elle permet aux nouveaux ASlens de **s'imprégner de la culture d'entreprise** de manière très pragmatique et conviviale.



Programme Trajectoire

ASI accompagne la carrière de chacun de ses collaborateurs dans le cadre de Trajectoire, un programme de gestion des talents.

L'objectif de Trajectoire est de rendre visible les possibilités de carrières, les passerelles possibles entre filières, ainsi que les attendus en termes de compétences permettant de progresser au sein de chacune de ces filières.

Contribution
à l'ODD 8

*Travail décent et croissance économique
Promouvoir une croissance économique soutenue,
partagée et durable, le plein emploi productif et un travail
décent pour tous*

SUIVI DE CARRIERE

Ecoute et proximité

Le peu de niveaux hiérarchiques favorise la proximité entre tous, des coprésidents aux stagiaires, tout le monde se tutoie chez ASI.

Les managers accompagnent au quotidien leurs collaborateurs dans leur montée en compétence et l'atteinte de leurs objectifs professionnels.

Manager chez ASI, c'est avant tout **être à l'écoute de son équipe, tout en lui donnant les moyens de réussir.**



L'entretien annuel individuel permet à chaque collaborateur d'échanger avec son manager sur l'amélioration de ses compétences, les objectifs atteints et son projet professionnel.

Chacun peut retrouver l'intégralité de ses entretiens dans un espace dédié de l'intranet et les consulter à tout moment.

Equilibre vie pro / vie perso

Les entretiens annuels individuels sont aussi l'occasion pour les collaborateurs d'évaluer leur **équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.**

L'équipe de direction et les managers sont très attentifs à l'évolution de cet indicateur pour chacun des collaborateurs.

Equilibre vie professionnelle / vie personnelle	Moyenne 2021	Moyenne 2022
Femmes	3,13	3,02
Hommes	3,08	3,12
Total	3,09	3,09

Échelle : 1 = Très déséquilibré 2 = Passable 3 = Équilibré 4 = Très bon

Contribution à l'ODD 8

*Travail décent et croissance économique
Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous*

SUIVI DE CARRIERE

ASI Academy : montée en compétences

Dans un secteur très compétitif où le marché du travail est particulièrement tendu, retenir les talents est un challenge permanent.

Avec **7% de la masse salariale consacré à la formation**, l'équipe des ressources humaines accompagne les collaborateurs dans leur souhait d'évolution.

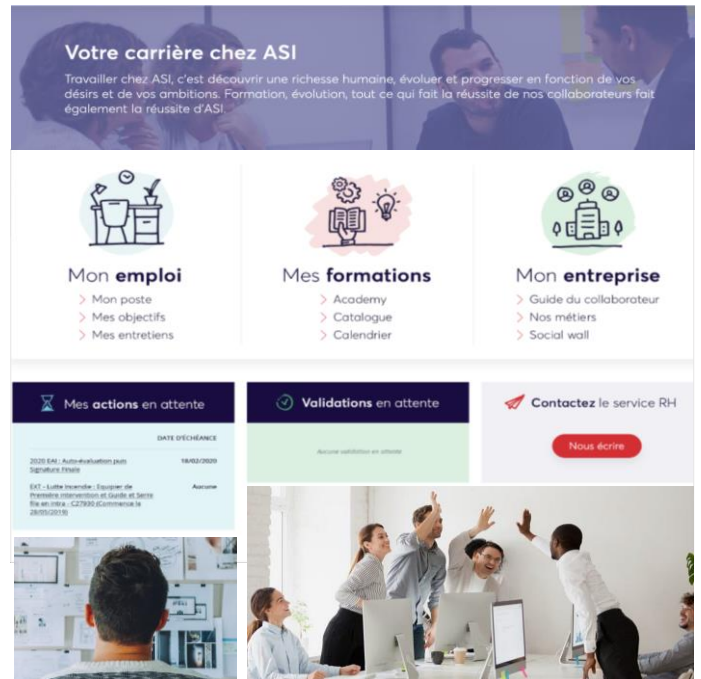
Une démarche qui permet de contenir le turnover, tout en contribuant à l'épanouissement des salariés.

Afin de **permettre à tous de monter en compétences et de développer des savoirs sur les thèmes clés** du Digital : Expérience Clients, Data, Plateformes et applications, Process Management, Agilité, Innovation numérique... **ASI a mis en place le programme ASI Academy.**

Chaque collaborateur a la possibilité de participer à des formations en présentiel ou distanciel, des Mooc, masterclass ou encore du microlearning par le biais d'un parcours à plusieurs niveaux : découverte, approfondissement, évaluation...

Ces formations multimodales sont aussi un moyen de les sensibiliser sur :

- La culture d'ASI
- Les savoirs stratégiques : Stratégie digitale & Expérience Clients, Plateforme & Applications, Data & IA, Process & Agilité
- Les savoir-faire : gestion de projet, conseil, business development, management...
- La connaissance clients
- Les savoir-être : gestion de crise, management, intelligence émotionnelle...



Contribution
à l'ODD 8

*Travail décent et croissance économique
Promouvoir une croissance économique soutenue,
partagée et durable, le plein emploi productif et un travail
décent pour tous*

PACKAGE SALARIAL

Rémunération et primes

Chez ASI, la rémunération des collaborateurs est établie au plus juste, selon la convention Syntec et grâce à une veille constante du marché. La grille salariale est revue chaque année.

Les augmentations de salaires sont actées lors d'un comité carrière annuel en fonction des performances des collaborateurs.

En complément de la rémunération fixe à laquelle s'ajoute la **participation** et potentiellement un variable, les collaborateurs bénéficient **de titres restaurant** d'une valeur faciale de 9,50€, dont 5€ pris en charge par ASI. Ces titres restaurant sont **dématérialisés** pour faciliter leur utilisation.

Chacun bénéficie également de primes qui valorisent leur implication dans l'entreprise.

- **La prime de cooptation** de 1300 € brut récompense la participation d'un collaborateur dans le recrutement d'un nouveau talent.
- **La prime d'apport d'affaires** de 1 000 € brut récompense le collaborateur ayant identifié une nouvelle affaire chez un client.

Depuis 2023, les collaborateurs ont également la possibilité de **monétiser leurs jours de RTT**.

En effet, particulièrement attentive au soutien du pouvoir d'achat de ses collaborateurs, ASI a signé un accord d'entreprise relatif à la monétisation des jours de RTT salariés (vs employeur).



La 1^{ère} campagne du dispositif a été lancée en juin 2023 permettant aux collaborateurs éligibles de monétiser jusqu'à 3 jours de RTT.

Deux campagnes seront organisées chaque année : une en juin avec paiement sur la paye du mois de juillet et une en décembre avec paiement sur la paye du mois de janvier.

Contribution
à l'ODD 8

*Travail décent et croissance économique
Promouvoir une croissance économique soutenue,
partagée et durable, le plein emploi productif et un travail
décent pour tous*

PACKAGE SALARIAL

Actionnariat salarial

59%

*du capital de l'entreprise est détenu
par ses dirigeants et salariés.*

Depuis 2008, **ASI a choisi d'intégrer ses salariés à son développement** en associant des cadres volontaires au capital de l'entreprise lors d'opérations de MBO (Management Buy Out).

Cela favorise une dynamique de croissance basée sur la collaboration, la confiance et la pérennité.

En 2023, Cédric Etienne et Christophe Péron, Co-présidents d'ASI ont décidé **d'étendre l'ouverture du capital à l'ensemble des salariés** par le biais de la création d'un Fond Commun de Placement d'Entreprise (FCPE).



Contribution
à l'ODD 8

*Travail décent et croissance économique
Promouvoir une croissance économique soutenue,
partagée et durable, le plein emploi productif et un travail
décent pour tous*

FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL

ASI assure à ses institutions représentatives du personnel l'ensemble des droits prévus par la législation française et s'attache à faire vivre la négociation collective dans l'entreprise.



Le dialogue est régulier avec les représentants du personnel et de la délégation syndicale.

10 réunions sont fixées dans l'année avec le CSE (Comité Social et Economique).

Une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est intégrée au CSE, selon la réglementation en vigueur.

Ces échanges ainsi que les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) permettent de coconstruire les différents accords d'entreprise qui garantissent une vraie flexibilité et beaucoup de souplesse dans l'organisation du travail de chacun.

Accord Télétravail

La possibilité de télétravailler permet aux salariés de **réduire le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail**, temps souvent considéré comme un facteur de stress, d'anxiété ou de fatigue.

La réduction de ce temps de déplacement contribue aussi à la réduction du risque routier et de l'empreinte environnementale de la société. Cette forme de travail apporte également une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée et offre aux télétravailleurs une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches.

Le télétravail participe aussi aux mesures visant à **assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.**

Pour toutes ces raisons, ASI a conclu un premier accord sur le télétravail avec ses salariés le 24 mars 2015. Cet accord a été revu et mis à jour à plusieurs reprises.

La dernière version signée en novembre 2021 permet aux collaborateurs de **télétravailler jusqu'à 3 jours / semaine à son domicile ou dans un lieu déclaré en France métropolitaine.**

Contribution
à l'ODD 8

*Travail décent et croissance économique
Promouvoir une croissance économique soutenue,
partagée et durable, le plein emploi productif et un travail
décent pour tous*

FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL

Le Congé Parenthèse

Cet accord permet au collaborateur de mettre sa carrière professionnelle en pause pendant un à 5 mois, pour se consacrer à un projet personnel.

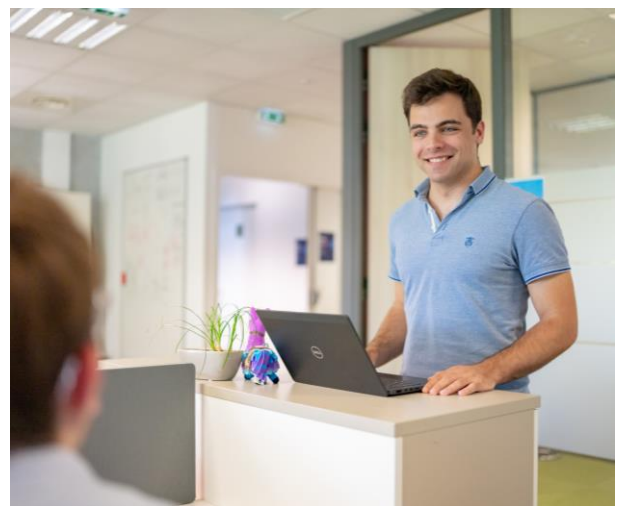
Le collaborateur bénéficiaire doit avoir acquis 3 ans d'ancienneté à la date de la demande. Ce congé n'est pas rémunéré mais la cotisation santé du collaborateur est maintenue pendant toute sa durée.

L'accord Grands Déplacements

Les collaborateurs amenés à se déplacer sur des sites clients éloignés de leur domicile bénéficient d'une récupération des temps de déplacement.

Un accord des grands déplacements a été signé le 5 juillet 2016.

Il permet aux salariés concernés de récupérer ces temps de déplacement sous forme de congés supplémentaires ou de les monétiser au travers par exemple du PERECOL (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif).



Le Compte Epargne Temps

ASI propose également un **Compte Epargne Temps (CET)** à l'ensemble de ses salariés. Un accord d'entreprise a été signé avec les partenaires sociaux le 10 avril 2017 afin de permettre aux collaborateurs de gérer, différemment et avec souplesse, leur droit à congé.

L'accord de Don de RTT

Les salariés bénéficient aussi de la mise en place du **don de jours de repos s'appliquant à l'ensemble des collaborateurs de la société.**

L'accord de Don de RTT, signé le 6 juin 2021, permet aux collaborateurs de donner anonymement et sans contrepartie 3 jours de repos non pris à d'autres collaborateurs chaque année.

Contribution
à l'ODD 8

*Travail décent et croissance économique
Promouvoir une croissance économique soutenue,
partagée et durable, le plein emploi productif et un travail
décent pour tous*

FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL

Bourse aux projets



ASI accompagne ses collaborateurs dans des défis sportifs ou personnels en conformité avec nos engagements RSE, par le biais d'aménagement du temps de travail et éventuellement de sponsoring financier.

En 2022, nous avons soutenu Nicolas, consultant à Nantes dans son parcours de sélection à la Mini Transat, une course transatlantique sans assistance, sur des voiliers de 6,50m.

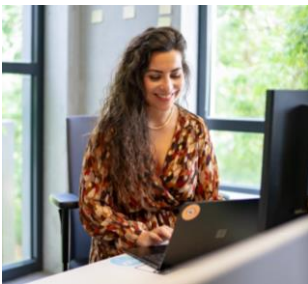
Nicolas s'est lancé cet incroyable défi en embarquant l'ensemble des collaborateurs dans le récit de ses aventures : préparation, obstacles, découvertes... tout en les sensibilisant aux enjeux de pollution maritime.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Environnement de travail

La confiance et l'écoute, valeurs fondatrices de l'entreprise, s'appliquent au quotidien, à travers **une communication régulière des dirigeants et des managers** sur de multiples supports et vers l'ensemble des salariés et des IRP (Instances Représentatives du Personnel) : réunions d'agence trimestrielles, réseau social interne, newsletters, messages d'information sur l'actualité de l'entreprise et les décisions stratégiques, événements...



La qualité de vie au travail et l'expérience collaborateur sont au centre des préoccupations des managers.

En 2018, ASI a lancé les Cercles d'Amélioration. Une initiative qui permet aux collaborateurs volontaires de réfléchir et mettre en place des actions leur permettant de se sentir mieux dans leur environnement de travail.

Semaine de la Qualité de Vie au Travail



ASI s'associe depuis plus de 10 ans à la Semaine du Développement Durable pour sensibiliser ses collaborateurs à la protection de l'environnement. Depuis 2019, l'entreprise a décidé de participer aussi à la Semaine de la QVT (Qualité de Vie au Travail) qui a lieu tous les ans au mois de juin.

L'objectif est de **faire découvrir ou rappeler aux collaborateurs quelques bonnes pratiques afin de développer leur bien-être au travail, au travers de communications et animations internes.**



A l'occasion de la dernière Semaine de la QVT, ASI a proposé 5 ateliers (1 par jour) bien-être et prévention santé aux collaborateurs.

Professeurs de Tai-Chi, de Yoga du rire ou encore de Posturologie ont partagé des techniques et astuces simples à reproduire. Les salariés ont pu apprendre notamment à améliorer leur concentration, réduire leur charge mentale ou encore soulager les tensions physiques du quotidien.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Outils de travail

Afin que chaque collaborateur puisse travailler dans les meilleures conditions, **les outils collaboratifs** de Microsoft (Outlook, Teams, SharePoint...) sont mis en place depuis plusieurs années. Ils permettent également le travail à distance (télétravail et mobilité) facilitant ainsi le quotidien.

De plus, des dispositifs de visio-conférence ont été mis en place dans chaque site afin de réduire le nombre de déplacements, facteurs de fatigue pour les collaborateurs, tout en permettant un travail collaboratif de qualité et en préservant le lien social.

Les collaborateurs utilisent Everwin pour la gestion des congés et de leur activité, un outil performant et intuitif.



La sécurité informatique est primordiale dans l'utilisation de ces outils. Tous les collaborateurs sont sensibilisés aux bonnes pratiques par le biais d'affichage et de supports en ligne. Les règles internes ont également été renforcées concernant les mots de passe, la gestion du matériel ou encore la sécurité des connexions web.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Happy Team

Le programme Happy Team permet à tous les collaborateurs de bénéficier d'un budget par an de 150€ pour organiser des activités extraprofessionnelles avec d'autres collaborateurs.

Karting, soirée jeu, cours de poterie, de cuisine, escalade ou encore running, escape game, gyropode...

Les salariés font preuve d'ingéniosité pour proposer des expériences toujours plus originales.

Ce dispositif est plébiscité par les collaborateurs. Depuis sa création en 2017, près de 200 activités ont été réalisées par les collaborateurs.



150€

C'est le budget offert par an et par collaborateur pour organiser des activités extraprofessionnelles entre collègues

DIVERSITÉ ET NON DISCRIMINATION



Charte de la diversité

Convaincu que la diversité est un atout pour l'entreprise, **ASI est signataire depuis 2006 de la Charte de la diversité**. L'entreprise s'engage ainsi à respecter le principe de la non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion des collaborateurs. L'objet de cette charte est également de sensibiliser et former les collaborateurs de l'entreprise aux enjeux de la non-discrimination.

ASI affiche ainsi sa volonté de **développer la diversité au sein de l'entreprise** et de faire en sorte que chacun, quelles que soient ses particularités, se sente appartenir à la société et soit toujours reconnu pour ses compétences.

Les managers et les chargées de recrutement ont suivi une formation spécifique afin d'assurer l'égalité de traitement dans le recrutement et la non-discrimination.

La **moyenne d'âge** au sein de l'entreprise est de **34 ans** (16% de l'effectif a moins de 25 ans et 5% a plus de 50 ans).



14
Nationalités
sont représentées
chez ASI.

Contribution
à l'ODD 8

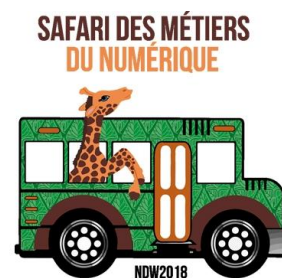
*Travail décent et croissance économique
Promouvoir une croissance économique soutenue,
partagée et durable, le plein emploi productif et un travail
décent pour tous*

DIVERSITÉ ET NON DISCRIMINATION

Soutien à la reconversion professionnelle

ASI travaille avec différentes écoles et organismes dans le cadre de POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle, tels que Diginamic, M2I, Wild Code School, DTA, Fitec...

Une vingtaine de collaborateurs issus de ces cursus ont intégré l'entreprise ces 3 dernières années. En parallèle, ASI participe à divers événements permettant de présenter les métiers et opportunités professionnelles au sein de l'entreprise comme le Safari des Métiers du Numérique ou l'événement Mix et Métiers.



Contribution
à l'ODD 8

*Travail décent et croissance économique
Promouvoir une croissance économique soutenue,
partagée et durable, le plein emploi productif et un travail
décent pour tous*

DIVERSITÉ ET NON DISCRIMINATION

Chez ASI, les profils en reconversion sont de plus en plus nombreux. Ancien électricien, opérateur médical ou encore agent de voyage rejoignent les équipes à la recherche d'une entreprise où chaque talent est mis à contribution pour cultiver les valeurs de collaboration, d'exigence et de pluridisciplinarité.

Témoignage de Marion, développeuse chez ASI après un parcours en reconversion



« J'ai intégré ASI pour un stage de 6 mois que j'ai fait dans le cadre d'une reconversion, cela fait maintenant un peu plus de 2 ans. Agent de voyage pendant 12 ans, j'ai eu envie de prendre un virage à 180 degrés (...) J

J'avais des craintes quant à mon profil technique que je trouvais trop léger.

Chez ASI, mes compétences transversales développées tout au long de ma carrière précédente ont été vraiment mises en avant. Aujourd'hui je ne suis pas juste une technicienne, j'ai aussi d'autres choses à apporter. Ça, ASI a su le valoriser. »

Comme 150 entreprises qui se sont engagées et ont recruté 533 femmes en reconversion en externe ou en interne, ASI est signataire du Manifeste #ReconversionFemmesNum, lancé en mai 2019.



Contribution
à l'ODD 8

*Travail décent et croissance économique
Promouvoir une croissance économique soutenue,
partagée et durable, le plein emploi productif et un travail
décent pour tous*

DIVERSITÉ ET NON DISCRIMINATION

Insertion professionnelle des jeunes et étudiants

ASI favorise l'insertion des jeunes diplômés, à travers des stages et alternances (**90 stagiaires accueillis de 2020 à 2022**) mais aussi des partenariats avec des établissements d'enseignement supérieur, des organismes de formation et d'écoles. Afin d'accompagner ses collaborateurs dans la réussite à leurs examens, ASI accorde à tous ses salariés en contrat d'alternance, quel que soit le type de contrat (apprentissage, professionnalisation), un droit à congés supplémentaires, baptisé « **congés révisions** » d'une durée de 5 jours ouvrés. Ces jours de congés sont rémunérés et sont à prendre dans le mois précédant l'examen final prévu au contrat d'alternance.

Nous participons à plus d'une vingtaine de forums école par an.

Ces forums sont l'occasion de rencontrer et d'échanger avec des étudiants en recherche de poste ou de stage de fin d'études. ASI reverse chaque année sa taxe d'apprentissage auprès de certaines de ces écoles.

Les écoles avec lesquelles l'entreprise collabore historiquement sont : **Polytech, EPSI, l'ENI, IAE, l'ISTIC, ESIR, Epitech, l'ENIB, l'UBO, EXCELIA ou encore l'INSA.**

ASI accueille également régulièrement des élèves de 3ème et seconde dans le cadre de leur stage découverte, ainsi que des élèves de terminale pour leur faire découvrir nos métiers et les aider dans leur choix d'orientation.

Nos collaborateurs sont aussi encouragés à s'investir dans les écoles et organismes de formation. Certains dispensent des cours, d'autres sont jury lors d'examens ou parrainent des promos. Des ateliers de rédaction de CV ou de simulation d'entretien de recrutement sont aussi animés par nos équipes RH.



Interventions sur les métiers du numérique et l'agilité


Contribution
à l'ODD 8

*Travail décent et croissance économique
Promouvoir une croissance économique soutenue,
partagée et durable, le plein emploi productif et un travail
décent pour tous*

DIVERSITÉ ET NON DISCRIMINATION

Charte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'entreprise a élaboré une charte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui est signée par la direction et affichée dans tous les locaux afin de rappeler les grands principes et les pratiques qui garantissent cette égalité au quotidien.



CHARTRE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES CHEZ ASI

Afin de formaliser son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **ASI s'engage à :**

- 1. Mettre en place et animer** une démarche globale en faveur de l'égalité femmes/hommes et de la diversité au sein de l'entreprise, et la promouvoir en interne et en externe,
- 2. Sensibiliser et former** l'ensemble des managers à l'égalité professionnelle femmes/hommes et à la mixité professionnelle, et aux bonnes pratiques correspondantes,
- 3. Participer activement** à la promotion des métiers du Numérique auprès du public féminin,
- 4. Appliquer** le principe d'égalité femmes/hommes à l'embauche, en matière de rémunération, d'emploi et de positionnement, à qualification, compétences et expériences équivalentes,
- 5. Veiller** à ce que toutes les formations soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble des salariés sans distinction de sexe,
- 6. Respecter** le principe d'égalité femmes/hommes dans les évolutions de carrière en matière de rémunération, emploi et positionnement, à qualification, compétences et expériences équivalentes,
- 7. Respecter** le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents, en prenant en compte l'importance de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale,
- 8. Développer** un environnement favorable aux femmes enceintes et aux salariés-parents,
- 9. Utiliser** des modes de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés,
- 10. Prévenir** toute forme de violence et de harcèlement.

Cédric ETIENNE
Co-Président

Christophe PERON
Co-Président

Siège social : IAC Air Mar - 4 Impasse Joséphine Salor - 48000 SAINT-HERBLAIN - Tél. + 33 (0)2 49 92 52 33
SAS au capital de 1 000 000 € - RCS Nantes 8 390 545 749 - SIRET 390 545 749 00124 - NAF 4202A - www.asi.fr

Contribution
à l'ODD 5

Egalité entre les sexes
Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

DIVERSITÉ ET NON DISCRIMINATION

Les femmes dans le numérique

A l'heure où la révolution technologique s'accélère, les femmes ne représentent toujours que 27,9% des emplois du numérique et ce, malgré les nombreuses initiatives pour faire évoluer ce chiffre depuis une dizaine d'années. Pourtant, la présence des femmes est stratégique tant au niveau de l'impact économique que de la compétitivité des entreprises et de l'innovation.

Ce déséquilibre est lié au secteur d'activité qui attire malheureusement trop peu les femmes dès les formations. Les promotions dans les écoles d'ingénieurs comptent à peine 20% de femmes.

Au sein d'ASI, la répartition des sexes est de 70% d'hommes pour 30% de femmes.



ASI a adhéré à l'association Femmes du Digital Ouest qui mène des actions concrètes pour encourager la mixité dans le numérique.

Ses objectifs sont de favoriser la présence des femmes aussi bien dans les événements numériques que dans l'économie numérique en général, fédérer l'écosystème local et favoriser la mixité, casser les codes d'un secteur encore trop masculin et sensibiliser les jeunes femmes aux métiers et aux opportunités du numérique afin de susciter des vocations.

88/100

Index Egalité
Femmes- Hommes d'ASI 2022

Notre index Egalité Femmes / Hommes se situe à 88 points sur 100 soulignant l'attention toute particulière que nous mettons chez ASI, notamment lors des comités carrières, à veiller à cette égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est pour nous une évidence et une exigence.

Contribution
à l'ODD 5

Egalité entre les sexes
Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

DIVERSITÉ ET NON DISCRIMINATION

Lutte contre les faits de discrimination et le harcèlement sexuel

8 collaborateurs volontaires constituent l'Equipe Diversité d'ASI. Chaque mois, ils se réunissent pour échanger sur la mise en place d'actions de sensibilisation en interne (midi-débats, affiches, enquêtes...)

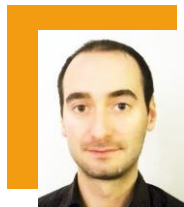
Au sein de l'équipe, **3 collaboratrices ont un rôle un peu plus spécifique : Marie-Laure CAIRONI est Référente Handicap, Lolita ANGER & Angélique MONDEL sont Référentes Anti-Harcèlement.** Elles ont, toutes deux, été formées sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en milieu professionnel ; et sont chargées d'orienter, informer et accompagner les salariés sur ces sujets en coordination avec le service RH de l'entreprise.



Audrey JEZEQUEL
Talent Acquisition
Specialist



Angela MASSING
Chargée de
communication



Renaud LAVADOU
Consultant



Emilie HUSLIN
Consultante Manager



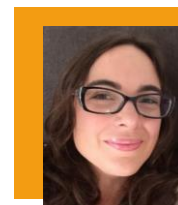
Marie-Laure CAIRONI
Responsable RH,
Référente Handicap



Sylvie SANQUER
Directrice Financière,
RH & Administrative



Lolita ANGER
Talent Acquisition Specialist
Référent Anti-Harcèlement



Angélique MONDEL
Assistante de direction
Membre de la CSSCT
Référent Anti-Harcèlement

Contribution
à l'ODD 8

*Travail décent et croissance économique
Promouvoir une croissance économique soutenue,
partagée et durable, le plein emploi productif et un travail
décent pour tous*

DIVERSITÉ ET NON DISCRIMINATION

Politique handicap

La politique handicap d'ASI s'appuie sur 5 composantes :

1. Recruter sans discriminer

Nos managers et chargés de recrutement ont suivi une formation spécifique, dispensée par le GIRPEH, afin d'assurer l'égalité de traitement dans le recrutement et la non-discrimination. Ce qui nous permet d'ouvrir tous nos postes aux personnes en situation de handicap, et surtout, de les accompagner une fois intégrées dans l'entreprise.

2. Accompagner les collaborateurs en interne via l'action de notre Référente Handicap, Marie-Laure CAIRONI.



« J'accompagne l'entreprise dans l'animation et le développement de sa politique Handicap. Chez ASI, les salariés en situation de handicap, sont informés et suivis. L'entreprise veille aux bonnes conditions de travail des collaborateurs et aux éventuels aménagements nécessaires. »

Marie-Laure CAIRONI
RH Experte Paie & Formation / Référente Handicap

Nos collaborateurs en situation de handicap bénéficient de :

- 1 jour de congé par an complémentaire
- 4 jours supplémentaires de télétravail
- 2 jours d'absence autorisés rémunérés
- 2 jours de congés de révision supplémentaires pour nos alternants
- des primes à l'insertion (pour tous les CDD < 6 mois, 500 € brut, 1000 € brut pour tous les CDI, 500 € brut pour toute pérennisation vers un CDI)
- ou encore un accompagnement personnalisé vers les aides éligibles de l'AGEFIPH.

Contribution
à l'ODD 8

*Travail décent et croissance économique
Promouvoir une croissance économique soutenue,
partagée et durable, le plein emploi productif et un travail
décent pour tous*

DIVERSITÉ ET NON DISCRIMINATION

3. Sensibiliser, communiquer et mobiliser grâce à l'engagement de notre équipe Diversité ainsi qu'aux différentes campagnes de communication menées chaque année notamment lors de la Semaine européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées :

- Affichage au sein des agences
- Campagne d'e-mailing
- Et/ou webinar animé par une professionnelle du GIRPEH (Groupement Interprofessionnel Régional de Promotion de l'Emploi et du Handicap de la Région des Pays de la Loire).

En 2022, Florian, Développeur chez ASI depuis près de 6 ans a souhaité initier ses collègues à la langue des signes. Une action de sensibilisation a donc été mise en place en interne. Une belle façon d'inciter à la tolérance et à l'ouverture d'esprit.



4. Intégrer l'accessibilité dans nos services numériques

Notre démarche Numérique Responsable vise à réduire l'empreinte écologique, économique et sociale des technologies de l'information et de la communication dans nos modes de travail et les réalisations produites pour nos clients. Pour répondre à ces ambitions, ASI a construit un référentiel d'exigences fondé sur 8 valeurs clés. L'accessibilité fait partie de ces 8 valeurs. Nous formons nos collaborateurs sur les méthodes et bonnes pratiques sur ce sujet afin de les intégrer dans le développement de nos services numériques.

5. Soutenir le secteur du travail protégé et adapté.

Nous soutenons les entreprises du secteur du travail protégé et adapté en leur confiant l'entretien de nos espaces verts (Saprena), le recyclage de nos déchets (Elise) ou encore le reconditionnement informatique de nos équipements (AFB). Depuis 2018, ASI verse également une partie de sa taxe d'apprentissage auprès de l'ADAPEI.

BAROMÈTRE SOCIAL

Enquête ChooseMyCompany

Pour la 8^{ème} année consécutive, les salariés ont participé de manière anonyme à l'enquête annuelle de choosemycompany.com.

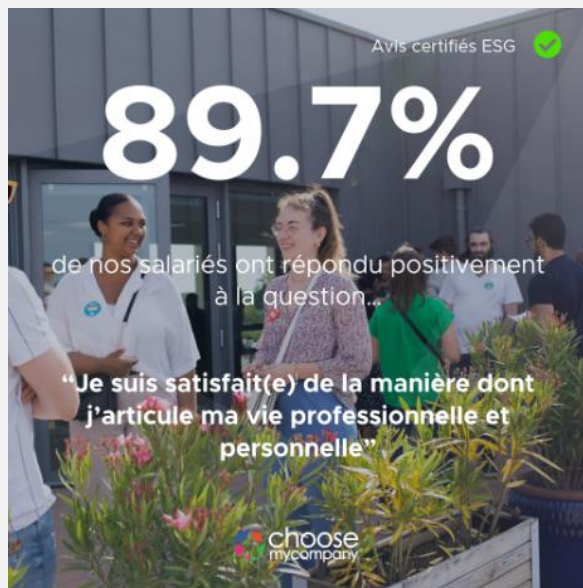
Ils se sont exprimés sur leur ressenti au quotidien dans l'entreprise, en évaluant leur expérience sur 6 dimensions : développement professionnel – environnement stimulant – management – salaire & reconnaissance – fierté – plaisir.

En 2023, **la note globale d'ASI s'élève à 4,36/5. Le taux de recommandation de l'entreprise par ses salariés est de 82,7%.**

Le pourcentage d'opinions favorables est de 77,1%. Ce dernier chiffre classe ASI **bien au-dessus de la moyenne enregistrée par le secteur de l'IT/Digital**, qui est pourtant le secteur obtenant les scores les plus élevés.

ASI a obtenu ainsi une nouvelle fois l'accréditation **HappyIndex®AtWork**.

Les verbatim recueillis auprès des collaborateurs soulignent tout particulièrement « la bonne ambiance, la convivialité et l'entraide entre les équipes » mais aussi « la diversité et l'intérêt des missions confiées ».



BAROMÈTRE SOCIAL

Enquête ChooseMyCompany

Les réponses apportées par nos équipes de développement nous ont permis d'obtenir également la **labellisation TechAtWork®**, un complément du précédent **label, qui récompense les entreprises dans lesquelles les profils Techs sont les plus heureux de travailler.**

Dernier volet étudié cette année : l'évaluation de notre démarche RSE par les collaborateurs. **Depuis plusieurs années, nous avons pris des engagements forts pour réduire notre impact et intégrer la RSE dans notre stratégie.** Nos équipes en sont bien conscientes et cela se concrétise par la **labellisation WelmpactIndex® et une 10ème place** dans le classement des entreprises de plus de 100 collaborateurs !



ETHIQUE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION
Ethique
Charte Ethique
Anti-corruption



ÉTHIQUE



num
eum

Engager
le numérique

ASI est un membre actif du syndicat professionnel Numeum, né en 2021 de la fusion du Syntec Numérique, qui représente les entreprises de services du numérique et de conseils en technologies, et Tech'in France, l'association des éditeurs de logiciels.

Numeum représente désormais 2.300 entreprises réalisant 85% du chiffre d'affaires total du secteur du numérique et pesant plus de 500.000 emplois en France. L'organisation indique vouloir « agir au service d'un numérique responsable pour tous » et faire « rayonner la voix du numérique ».

Numeum définit les règles déontologiques de la profession, ASI s'engage à les respecter et les promouvoir.

Jean-Paul CHAPRON, ancien Président d'ASI, a été nommé en 2014, Délégué régional Ouest du Syntec Numérique et donc désormais de Numeum.

CHARTRE ÉTHIQUE

Une Charte Ethique, coconstruite avec l'équipe RSE et la Direction Générale, définit les 9 principes que les collaborateurs d'ASI s'engagent à respecter scrupuleusement dans la pratique quotidienne de leur métier et dans leurs relations avec les parties prenantes :

- Le respect des lois & règlements
- L'absence de conflits d'intérêts
- L'anti-corruption
- La concurrence loyale
- La confidentialité
- La délivrance de services de qualité
- La transparence des échanges
- La neutralité
- La participation à l'éco-système d'ASI

Ce document est accessible à l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet.



Chère collaboratrice, cher collaborateur,

Depuis sa création, en 1993, ASI s'est construite et développée sur des valeurs de loyauté, d'exemplarité, de transparence dans ses relations, au sein de l'entreprise, comme avec toutes ses parties prenantes, clients, partenaires, fournisseurs... Ces valeurs font partie de son ADN !

Depuis 2010, l'entreprise est engagée dans une démarche volontariste en matière de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), mettant l'accent sur l'éthique, le dialogue social, l'épanouissement et la diversité des équipes, la protection de l'environnement et la lutte contre le dérèglement climatique. ASI adhère également depuis 2013 au Global Compact des Nations Unies formalisant ainsi notre engagement à ses 10 principes fondateurs intégrant notamment le respect des droits de l'homme et la lutte contre la corruption.

Nous pouvons être collectivement fiers de ces engagements, précurseurs à l'époque, mais tellement naturels pour nous aujourd'hui. Comme nous pouvons être fiers également de l'image que nous véhiculons dans notre écosystème. Cette charte éthique formalise finalement ce que nous faisons spontanément depuis plusieurs années.

Chacun d'entre vous doit maintenant en prendre connaissance et s'engager à respecter scrupuleusement les principes qui y sont exposés en matière de déontologie, d'éthique, d'exemplarité et de loyauté.

Mais nous sommes convaincus que vous le faites déjà naturellement.

Très sincèrement,

Cédric ETIENNE et Christophe PERON
Co-Présidents

ANTI-CORRUPTION

Sélection des fournisseurs

Des choix objectifs en comparant la qualité et le prix des prestations proposées sont réalisés. Plusieurs devis sont systématiquement établis et les critères subjectifs sont exclus des prises de décision pour une objectivité et une impartialité complète.



Aucun jugement, ordonnance, amende ou autre événement dans le domaine de la corruption, de l'extorsion de fonds ou des pots-de-vin n'a été rapporté concernant ASI depuis sa création en 1993.

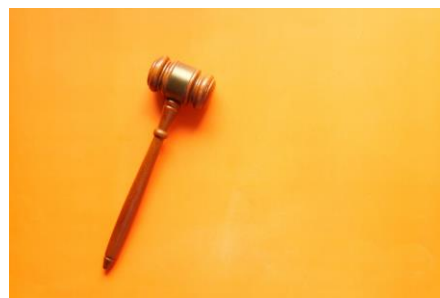
Relations d'affaires et cadeaux

A leur arrivée dans l'entreprise, tous les salariés sont informés, par le **règlement intérieur**, qu'ils doivent formellement s'abstenir de solliciter ou accepter de recevoir de quelconques cadeaux ou prestations risquant, même involontairement, de compromettre leur impartialité ou leur intégrité, que ces cadeaux ou prestations émanent de clients, de fournisseurs ou de tout autre tiers. Ils sont également sensibilisés sur le fait de ne jamais se trouver volontairement ou involontairement dans une position telle qu'ils se retrouvent en position d'obligés.

Mouvements bancaires

Pour éviter tout risque de fraude et contre-carrer les tentatives de manipulation par le biais d'ingénierie sociale, les ordres de virement sont contrôlés et doivent être signés avant leur mise en paiement. Les notes de frais des salariés bénéficient également d'un dispositif de validation à plusieurs étapes.

Le collaborateur doit tout d'abord renseigner ses frais depuis le portail collaborateur mis à sa disposition puis faire valider sa note de frais par son manager avec ses justificatifs. L'assistante d'agence se charge ensuite de vérifier la bonne conformité des justificatifs donnés avant de transmettre la note de frais au service comptabilité pour remboursement vers le collaborateur.





www.asi.fr

Pour plus d'informations :
asicom@asi.fr