



# DÉMARCHE RSE

Responsabilité Sociétale  
des Entreprises



 **OBJECTIFS**  
DE DÉVELOPPEMENT  
**DURABLE**

NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL





# SOMMAIRE

## 04

### QUI SOMMES-NOUS ?

05 - Notre démarche RSE

08 - Engagement du Président

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

## 18

### PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

19 – Sensibilisation des collaborateurs

21 – Consommation responsable et réduction des déchets

29 – Empreinte environnementale

33 - Soutien au maintien de la biodiversité

## 35

### NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

36 – Promotion interne

37 – Egalité salariale

38 – Dialogue social et accords d'entreprise

30 – Package salarial

42 – Actionnariat salarié

43 – Suivi de carrière

46 - Diversité et non discrimination

56 – Innovation et R&D au quotidien

58 – Bien-être et épanouissement au travail

## 64

### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

65 - Ethique

66 – Charte éthique

67 – Anti-corruption

# QUI SOMMES-NOUS ?

Créé en **1993**, ASI est un cabinet d'expertises numériques qui compte **7 agences en France et 500 collaborateurs**. Nous accompagnons les organisations publiques et privées, ETI et grands groupes dans leur transformation digitale en développant des services numériques destinés à leurs collaborateurs, partenaires ou clients. Grâce à nos expertises complémentaires (Pilotage, Marketing, Design, Architecture, Développement, Data, Processus et Conduite du changement), nous intervenons sur tout ou partie d'un projet, de la conception à la réalisation et l'adoption par les utilisateurs.

## 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.

### 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.

### 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.

### 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.



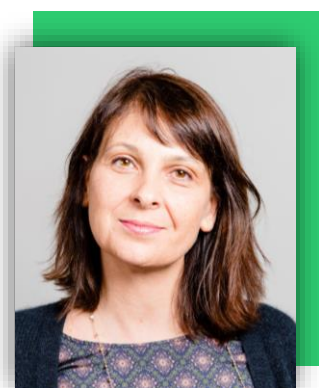
# NOTRE DEMARCHE RSE



« Engagés dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale depuis plus de 10 ans, nous progressons chaque année sur chacun des trois volets de la RSE, environnemental, social ou 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**

# NOTRE DEMARCHE **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 2020 notre niveau Gold avec une note globale de 66/100. 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.



**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 DEMARCHE RSE

## L'équipe RSE

ASI a constitué une équipe RSE composée de **30 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.



Léa

RENNES

« J'ai envie de creuser le sujet de la pollution énergétique et numérique et voir ce que l'on peut faire à l'échelle d'ASI. »



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. »



Lionel

LYON

« Le mail coûte extrêmement cher car il représente des volumes très importants. Il faut que les gens apprennent que la touche la plus importante sur un clavier et pour une boîte mail, c'est la touche suppr ! »



Laurine

PARIS

« Les collaborateurs passent une grande partie de leur vie au travail et doivent y être tous traités de manière égale quel que soit leur genre, leur origine ou tout autre critère identifié comme discriminant. »



Renaud

NANTES

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



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. »



Sylvain

BORDEAUX

« J'ai envie de faire découvrir à mes collègues les réseaux de distribution courts afin de bénéficier de produits locaux, de saison et de qualité. »

# ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT

« Pour la 8<sup>ième</sup> année consécutive, ASI renouvelle son adhésion au Global Compact, témoignant ainsi des engagements et des valeurs portés par l'entreprise, en accord avec les 10 principes fondateurs et les 17 Objectifs de Développement Durable impulsés par l'organisation.

Nous souhaitons continuer à partager avec nos pairs nos initiatives et différentes actions plaçant la RSE au cœur de notre stratégie. Nous apprécions les échanges et partages de bonnes pratiques entre adhérents afin d'alimenter nos réflexions avec la volonté de toujours continuer à progresser. En 2020, nous avons mis une emphase toute particulière sur la compétence et l'employabilité de nos collaborateurs.

En s'appuyant sur ASI Academy, nous avons très largement enrichi notre catalogue de formations avec la mise à disposition pour chaque salarié d'un accès illimité à l'ensemble des cours diplômants disponibles sur la plateforme de MOOC Open Class Room.

Nous avons également conclu un partenariat avec un organisme proposant un catalogue de 2000 formations en lien avec nos métiers. Ces actions ont eu pour effet d'augmenter de 50% le nombre de collaborateurs formés chez ASI par rapport à l'année précédente !



Un autre sujet d'attention concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Notre index publié le 1<sup>er</sup> mars 2021 se situe à 88 points sur 100, en croissance de 2 points par rapport à l'an passé, et bien au-dessus du seuil de 75 points. Nommé Ambassadeur de l'Egalité Professionnelle pour la Région Pays de Loire pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, par la Ministre du travail Elisabeth Borne, je me dois d'être exemplaire sur ce sujet et plus largement sur celui de la diversité. J'ai pour objectif de sensibiliser les entreprises du territoire et plus spécifiquement les PME afin qu'elles publient plus largement leur index, et qu'elles progressent sur leurs indicateurs.

En lien direct avec notre raison d'être « Agir pour un monde numérique responsable au service de l'humain », nous avons démarré des travaux de R&D sur le Numérique Responsable. Notre objectif, en s'appuyant sur des techniques d'écoconception de nos produits et services, est de pouvoir en mesurer l'impact carbone et de le diminuer. Suite à notre dernier bilan carbone réalisé à l'été 2020, comme la plupart des adhérents de DRO (Dirigeants Responsables de l'Ouest), nous visons une diminution de 50% de nos émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030. ASI fait aussi partie des toutes premières entreprises signataires du manifeste Planet Tech'Care – Le secteur numérique s'engage pour la planète !

# ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT

Notre objectif :

Une diminution de...

50%

De nos émissions de gaz à  
effet de serre d'ici 2030 !

L'entreprise est toujours très dynamique en matière de RSE, sujet qui est abordé désormais tous les mois lors de nos comités de direction par la directrice RSE. Celle-ci expose les travaux de la Team RSE, un groupe particulièrement dynamique d'une vingtaine de collaborateurs réparti sur l'ensemble de nos sites géographiques avec pour objectif de soumettre des propositions et axes d'améliorations.

Enfin, je suis fier d'avoir été missionné par le Ministre de l'Economie et des Finances Bruno Le Maire, aux côtés de Fella Imalhayène, DG du Global Compact France et de Coralie Dubost, député de l'Hérault très investie sur la loi PACTE, afin de remettre au gouvernement un rapport sur les labels RSE : Accompagner les entreprises et donner confiance à leurs parties prenantes.

En complémentarité de ces différentes actions, au nom de l'ensemble des collaborateurs d'ASI, je suis heureux de réitérer notre engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies et des principes qui le sous-tendent.»



Le 9 juin 2021  
Jean-Paul Chapron  
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 DE DEVELOPPEMENT 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 ou encore l'éducation.

## 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**



## **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 PERSONNELLES

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.

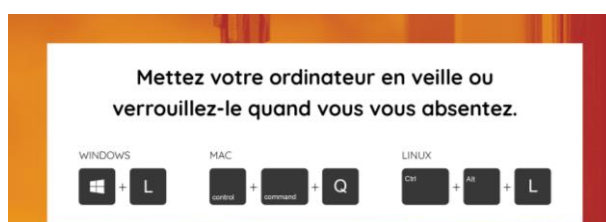


« Le Règlement européen entré en vigueur en 2018 a eu une double vertu. D'abord faire prendre conscience aux citoyens européens de l'utilisation intensive, et croissante, de leurs données personnelles dans des buts majoritairement mercantiles. Ensuite obliger les entreprises à redonner la main à ces 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. »

**Boris FLEURY**  
Directeur Technique, DPO

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.



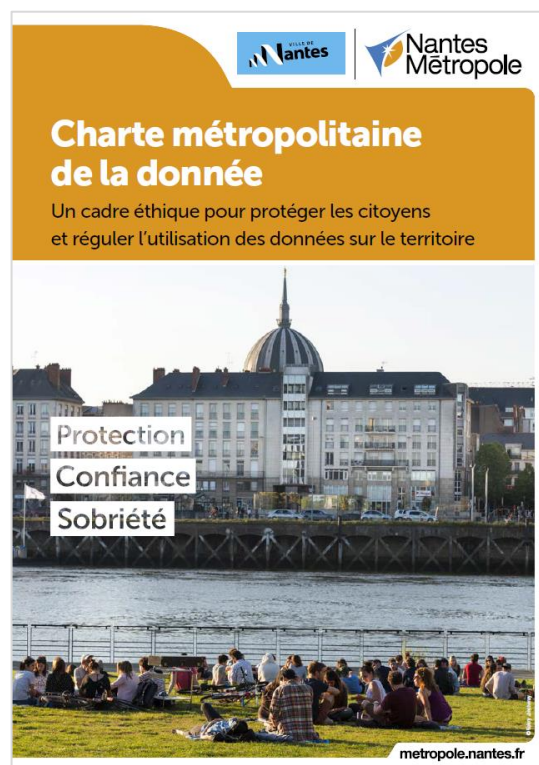
# PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

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

Tous les ans, 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

En 2021, les collaborateurs d'ASI se sont mobilisés pour financer près de 90 brioches permettant à 8 personnes de la Maison d'Accueil Spécialisée de Bouguenais d'assister à des ateliers de médiation musicale.



## Fond de dotation

Plus grand réseau de professionnels du numérique de France, l'association ADN Ouest (Agir pour le Développement du Numérique dans l'Ouest) œuvre au quotidien pour représenter et développer la filière numérique en Pays de La Loire et en Bretagne. **Adhérent d'ADN Ouest depuis de nombreuses années, ASI est aussi mécène de son fond de dotation, ADN Solidarity.**

Ce fond de dotation **soutient les projets d'intérêt général du Grand Ouest en faveur d'un numérique solidaire, inclusif et émancipateur, pour que le numérique n'exclut personne.** L'activité du fonds de dotation vise également à créer des liens durables entre les entreprises et les porteurs de projets et à faire émerger des synergies nouvelles sur les territoires.

# PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT



## ENVIRONNEMENT

Sensibilisation des collaborateurs  
Consommation responsable et réduction des déchets  
Empreinte environnementale  
Soutien au maintien de la biodiversité

# SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

**Responsable de 3,5 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) en 2019, le numérique a dépassé le secteur de l'aviation (2,5% en 2018).** Selon une étude de l'ADEME, en 2018, 47% des émissions de gaz à effet de serre générées par le numérique proviennent des équipements (smartphone, ordinateur, objets connectés), 28% des infrastructures réseaux et 25% des centres de données.

**ASI a bien conscience de ces éléments et met en place des actions pour préserver les écosystèmes et lutter contre le réchauffement climatique.**

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.

En 2021, **2 webinars animés par des membres de la Team RSE** ont été organisés ; le premier sur la consommation responsable présenté par Jennifer, manager à Brest et Valérie, consultante senior à Rennes ; le second portant sur les enjeux de la question climatique, animé par Alain, consultant au sein de l'agence lyonnaise.

Alain très engagé sur le sujet du climat a également organisé une Fresque du Climat, qui a permis aux collaborateurs de prendre conscience des causes et conséquences du changement climatique et de réfléchir à des solutions collectives.



## LA FRESQUE DU CLIMAT

*Vous avez toutes les cartes en main*

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

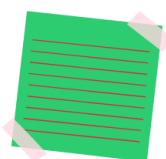
3

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



# CONSOMMATION RESPONSABLE ET REDUCTION DES DECHETS

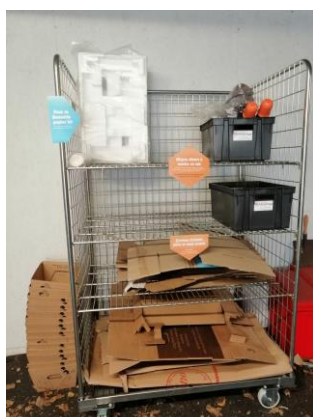
## Recyclage des déchets

Depuis 2019, au sein de son siège social, **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 cartonnettes recyclables et de bannettes pour les papiers.

Aujourd'hui, le dispositif demande plus de rigueur avec des poubelles différentes pour les plastiques, le verre, les papiers et cartonnettes, les cannettes, les piles, le toner et les cartons. Un collecteur pour les déchets ménagers et non-recyclables est toujours disponible.

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.



Contribution à l'ODD

**12** CONSOMMATION  
ET PRODUCTION  
RESPONSABLES



Établir des modes de consommation et de  
production durables

# CONSOMMATION RESPONSABLE ET REDUCTION DES DECHETS



## CERTIFICAT DE RECYCLAGE

ATTRIBUÉ À

**ASI**

ZAC Armor - 4 impasse Joséphine BAKER - 44800 St Herblain

Solution Recyclage certifie avoir collecté auprès de la société susvisée pendant la période du 01 janvier 2020 au 31 décembre 2020 les déchets suivants. Ces déchets ont été recyclés en matières premières secondaires, en conformité avec la réglementation en vigueur.

|                             |           |                                        |
|-----------------------------|-----------|----------------------------------------|
| Cartons                     | 454 kg    | ♣ Cartons recyclés                     |
| Papier Broyé                | 72 kg     | ♣ Papiers recyclés                     |
| Capsules Nespresso          | 34 kg     | ♣ Compost et métaux recyclés           |
| Polystyrène (PSE)           | 24 kg     | ♣ Cintres, pots de fleurs, profilés    |
| Canettes / conserves        | 6,60 kg   | ♣ Métaux recyclés                      |
| Mousse LDPE/Douffine        | 5 kg      | ♣ Sacs poubelle et films agricoles     |
| DIB                         | 20 kg     | ♣ Incinération - chaleur               |
| Film plastique (LDPE)       | 19,20 kg  | ♣ Sacs poubelles et films agricoles    |
| Papier                      | 1 938 kg  | ♣ Papiers recyclés                     |
| Bouteilles PET              | 24,69 kg  | ♣ Fibres textiles (polaire)            |
| Bouteilles verre            | 196,60 kg | ♣ Verre recyclé                        |
| Gobelets compostables       | 0,01 kg   | ♣ Compost / amendement                 |
| Piles                       | 0,03 kg   | ♣ Métaux recyclés                      |
| Toners / Cartouches d'encre | 5 kg      | ♣ Réutilisation / valorisation matière |

Votre démarche de recyclage a généré l'économie de :



**1 846 kg** de CO<sub>2</sub> ce qui représente une distance de **20 508 km** parcourus en voiture



**7 985 kWh** ce qui représente **23 mois** de consommation électrique d'un foyer français

D'autres sociétés interviennent au sein des différentes agences pour cette même prestation. La société Elise intervient à l'agence de Lyon par exemple. Cette société valorise les déchets de bureau en assurant leur recyclage et en créant des emplois solidaires.

Contribution à l'ODD

**12** CONSOMMATION  
ET PRODUCTION  
RESPONSABLES



Établir des modes de consommation et de production durables

# CONSOMMATION RESPONSABLE ET REDUCTION DES DECHETS

## Le « Welcome Pack »

Depuis plusieurs années déjà, chaque salarié dispose, dès son intégration, d'un mug aux couleurs de la société pour sa consommation de café, thé, eau, etc.



En 2020, ASI a décidé de leur remettre également une gourde en verre.

Ces actions ont permis de **supprimer l'utilisation de gobelets en plastique jetables et de limiter l'usage de bouteilles plastiques.**



Dans cette même perspective, chaque nouveau salarié reçoit à son arrivée, un sac 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).

Ce sac a pour objectif de remplacer les sacs jetables lors des pauses déjeuners notamment.



# CONSOMMATION RESPONSABLE ET REDUCTION DES DECHETS

## 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 3 ans.**



70kg

*de déchets ont été ramassés,  
toutes agences ASI confondues,  
lors de la Journée mondiale du  
nettoyage 2020*

# CONSOMMATION RESPONSABLE ET REDUCTION DES DECHETS

## Revalorisation des équipements 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. **25% du matériel est reconditionné** et 75% démantelé en vue de valoriser les matières premières selon les règles DEEE en vigueur.

**Ce partenariat a permis de créer un emploi à temps plein chez AFB pour une personne handicapée.**

**AfB**  
social & green IT

## Attestation

d'engagement Social et Environnemental

du 1 juin 2020 au 9 nov. 2020

AfB France tient à remercier  
ASI

Grâce à notre partenariat, vous contribuez activement à la préservation des ressources naturelles et à la création d'emploi pour des personnes en situation de handicap.

Le groupe AfB est une entreprise adaptée spécialisée dans la revalorisation de parcs informatiques et de téléphonie. Ses 19 filiales réparties en France, en Allemagne, en Autriche et en Suisse ont permis de créer depuis 2004 plus de 440 emplois dont la grande majorité pour des personnes en situation de handicap. Par son statut particulier d'entreprise commerciale à but non lucratif, le groupe européen s'engage à réinvestir ses bénéfices dans la création de nouveaux emplois.

|                                                                                                                                                         |                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| La coopération entre nos deux entreprises a permis de créer des emplois pour des personnes en situation de handicap. Le nombre de postes créés est de : | Le traitement de vos équipements informatiques représente une économie pour la planète de: |
| 1                                                                                                                                                       | 1 265 kg de Fer<br>2 756 kWh d'énergie<br>857 kg de CO <sub>2</sub>                        |

Selon une étude sur le cycle de vie des équipements électroniques réalisée par l'Observatoire Technique de Berlin en 2013.

Nous vous remercions de votre engagement et nous nous réjouissons de la poursuite de cette coopération avec vous.

Anneey, 9 nov. 2020

*[Signature]*  
Eric Lauer, Président d'AfB France

Plus et toujours de l'économie en Economie Sociale

GRANDS PRIX DE LA FRANCE SOLIDAIRE

PREMIER PRIX 2019

AFB France

RECONNAISSANCE DES OUTILS DE TRAVAIL

Contribution à l'ODD

**12** CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



Établir des modes de consommation et de production durables

# CONSOMMATION RESPONSABLE ET REDUCTION DES DECHETS

## Economies 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 2 ans, un suivi très précis de la consommation d'énergie de chacun des sites a été mis en place chez ASI afin de maîtriser au mieux les dépenses énergétiques et faciliter le transfert vers un fournisseur d'énergie verte. Un accord vient d'être signé avec Enercoop.



Contribution à l'ODD

**13** LUTTE CONTRE  
LES CHANGEMENTS  
CLIMATIQUES



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



# CONSOMMATION RESPONSABLE ET REDUCTION DES DECHETS

## Dématérialisation des procédures et documents

**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 remis sur une clé USB 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 Yammer, 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.





# CONSOMMATION RESPONSABLE 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.**

## 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...

## Achats 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 allons intégrer de manière systématique un critère environnemental dans la sélection de nos fournisseurs.

**Charte**   
RELATIONS FOURNISSEURS  
ET ACHATS RESPONSABLES

Contribution à l'ODD

**12** CONSOMMATION  
ET PRODUCTION  
RESPONSABLES



Établir des modes de consommation et de production durables

# EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

## Bilan Carbone

Membre de l'association Dirigeants Responsables de l'Ouest, un réseau de dirigeants qui place les dimensions environnementale, sociale et sociétale au cœur de leurs stratégies d'entreprise, nous partageons leur ambition qui est de diminuer de 50% nos gaz à effet de serre d'ici à 2030.

Afin d'identifier nos leviers d'action et définir un objectif précis, nous avons réalisé en juillet 2020 un bilan carbone avec la solution TOOVALU. **Notre ambition est donc d'atteindre 2 tonnes de CO<sub>2</sub>eq par salarié en 2030.**



- 1 Mon entreprise a mesuré son empreinte carbone :  
**1785 tCO<sub>2</sub>eq soit 4tCO<sub>2</sub>eq / salarié.e (450)**
- 2 Mon entreprise s'engage à réduire ses émissions de :  
**GES de 50% d'ici 2030**

### Mon plan d'actions :

100% d'énergies renouvelables,  
mobilité douce, matériaux issus de recyclés...

Pour en savoir plus :

Fait à Nantes, le 3 août 2020

Evaluation sur les émissions de GES de l'année 2019

Contribution à l'ODD

**13** LUTTE CONTRE  
LES CHANGEMENTS  
CLIMATIQUES



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

# EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

## Déplacements professionnels

Depuis de nombreuses années, les collaborateurs d'ASI sont incités à utiliser les transports en commun (train, tram, bus et métro). Ils bénéficient du **remboursement de 100% de leur abonnement** en IDF et 50% en régions.

Afin d'encourager plus fortement l'utilisation de moyens de déplacement moins émetteur de CO<sub>2</sub>, **ASI a signé un accord d'entreprise de Forfaits Mobilités durables** en 2021.

Cet accord permet à tous les collaborateurs d'ASI de bénéficier d'une indemnité de **2€ par trajet aller-retour** soit 440 € 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.



Contribution à l'ODD

13

LUTTE CONTRE  
LES CHANGEMENTS  
CLIMATIQUES



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

# EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

## Contenus numériques

Afin de faciliter le partage d'informations, les collaborateurs ont accès, depuis 2016, à une plateforme de contenu nommée Sociabble. Cette plateforme leur permet de consulter et de partager sur leurs réseaux sociaux les informations de l'entreprise ainsi que celles issues d'une veille sectorielle. Plus les collaborateurs contribuent, plus ils gagnent de points qu'ils peuvent ensuite convertir en arbres virtuels grâce à un partenariat avec l'association Tree-Nation, mis en place en juin 2019.

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.

**Les collaborateurs ont la possibilité de voir le nombre d'arbres plantés, l'impact CO<sub>2</sub> de chaque personne, de l'ensemble des collaborateurs, ainsi que les différentes espèces d'arbres plantés.**

Cette action contribue à la reforestation et encourage l'implication des collaborateurs dans la vie de l'entreprise. Son action respecte également une grande partie des Objectifs de Développement Durable.

Des contenus numériques respectueux de l'environnement : ASI en a fait son credo. 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.



### Objectifs de développement durable

Planter des arbres répond à la plupart des objectifs de développement durable des Nations Unies.

Contribution à l'ODD



Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres

# EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

## Convention des Entreprises pour le Climat

**ASI fait partie des 30 premières entreprises à avoir rejoint la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC).**

Début mars 2021, ASI a fait partie des 30 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. La raison d'être de la CEC est donc de contribuer à lever les freins systémiques à la transition socio-écologique des entreprises, tout en libérant leurs pouvoirs d'action et d'influence sur la société.

La finalité de la CEC est de faire élaborer par une équipe de 150 dirigeants une plateforme de propositions audacieuses et impactantes, qui soit cohérente dans son ambition avec les enjeux établis par la communauté scientifique. Ces propositions serviront notamment à alimenter les feuilles de route opérationnelles des 150 entreprises impliquées dans la Convention, mais aussi à construire un plaidoyer à l'attention des décideurs politiques, au niveau français et lorsque cela sera approprié, au niveau européen.



# 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

## Le « Bizzz Challenge »

Depuis 40 ans en Europe, 70% des fleurs sauvages\* et 80% des insectes pollinisateurs ont disparu\*\*. Face à ce constat, l'équipe RSE d'ASI a décidé d'organiser le Bizzz challenge dont l'objectif était de **procurer aux insectes pollinisateurs la nourriture dont ils ont besoin pour vivre et ainsi préserver la biodiversité**. 70 collaborateurs ont répondu présents.

En partenariat avec son fournisseur, *Grainettes*, ASI a passé commande de 200 bombes à graines mises à la disposition des collaborateurs participants.

Chaque bombe renferme des graines de plantes mellifères locales qui contiennent du pollen et du nectar. 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.

A la fois ludique et éco-responsable, le Bizzz Challenge a été un excellent moyen de **sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la préservation de la biodiversité**.



(Sources : \*PNUE \*\* PLOS One)

Contribution à l'ODD

15 VIE  
TERRESTRE



Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres

# NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL



## NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Promotion interne  
Egalité salariale  
Dialogue social et accords d'entreprise  
Package salariale  
Actionnariat salarié  
Suivi de carrière  
Diversité et non discrimination  
Innovation et R&D au quotidien  
Bien-être et l'épanouissement au travail

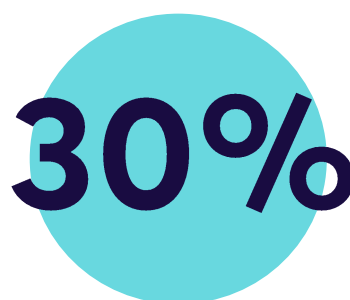
# PROMOTION INTERNE

**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 120 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*

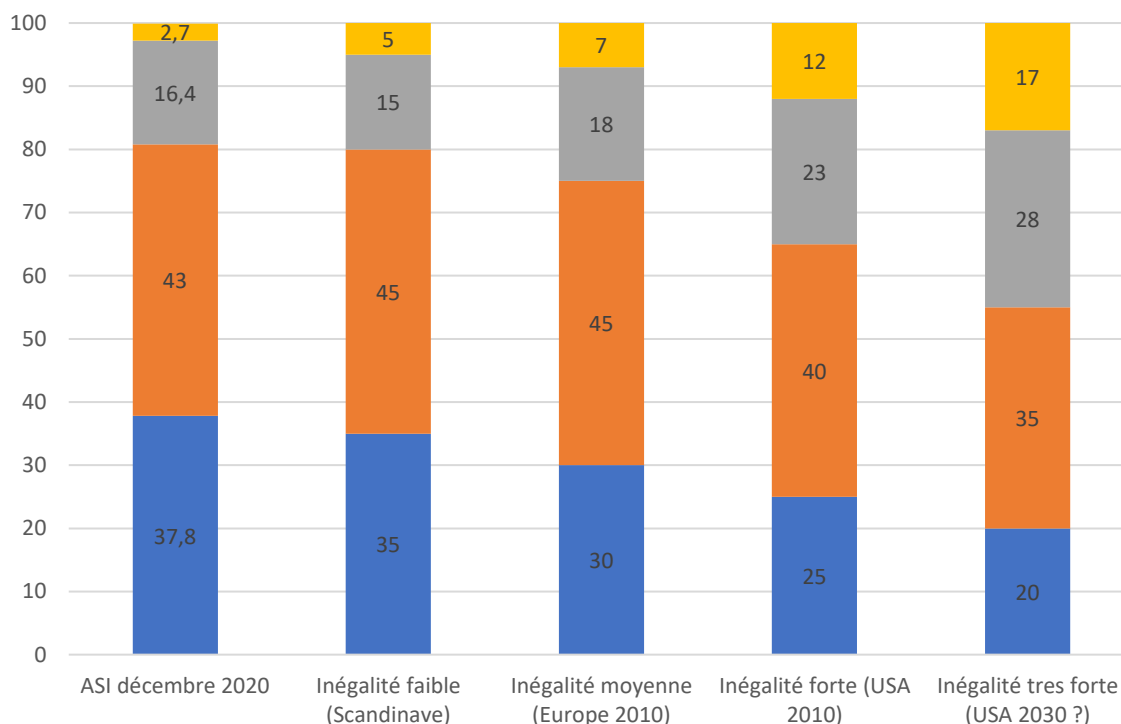
Contribution à l'ODD



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

# EGALITÉ SALARIALE

Repartition des revenus du travail (Piketty)



Profil sénior versus profil junior, homme versus femme ou encore Paris versus Province, les inégalités salariales sont fortes dans beaucoup d'entreprises. **La répartition des revenus du travail, selon la matrice de l'économiste Thomas Piketty, place ASI au dessus de la moyenne des entreprises scandinaves pourtant réputées pour leur faible niveau d'inégalité.**

Chez ASI, **la rémunération des collaborateurs est travaillée au plus juste**, selon la convention Syntec et en étudiant le marché. Pour ce faire, une nouvelle grille salariale a été établie.

Chaque année, les augmentations de salaires sont actées lors d'un comité carrière en fonction des performances des collaborateurs.

Contribution à l'ODD



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

# DIALOGUE SOCIAL ET ACCORDS D'ENTREPRISE

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). Ces échanges ainsi que les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) permettent de co-construire les différents accords d'entreprise.

Une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSST) est intégrée au CSE élue en 2019, selon la réglementation en vigueur.



## 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 juillet 2021 permet aux collaborateurs de télétravailler jusqu'à 3 jours / semaine** à son domicile ou dans un lieu déclaré en France métropolitaine.

# DIALOGUE SOCIAL ET ACCORDS D'ENTREPRISE

## Accord Grands déplacements, CET et dons de RTT

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 d'un PERECOL (Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif).

ASI propose également un Compte Epargne Temps 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.

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 renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'autres collaborateurs.





# PACKAGE SALARIAL

ASI a mis en place une offre globale pour attirer des talents au sein de ses équipes et fidéliser ses collaborateurs.

## PRIMES & AVANTAGES

### PRIMES

Primes de cooptation : 1 300 euros brut / cooptation  
Primes d'apport d'affaires : 500 euros brut / affaire

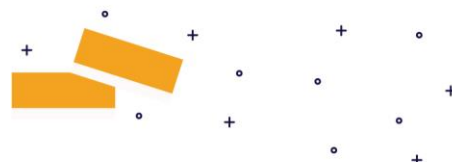


### TRANSPORTS

Titres de transport pris en charge à 50% (province) et 100% (Ile-de-France)  
Indemnité de 2€ par trajet aller-retour (en vélo et/ou autres engins personnels motorisés ou non, et covoiturage)

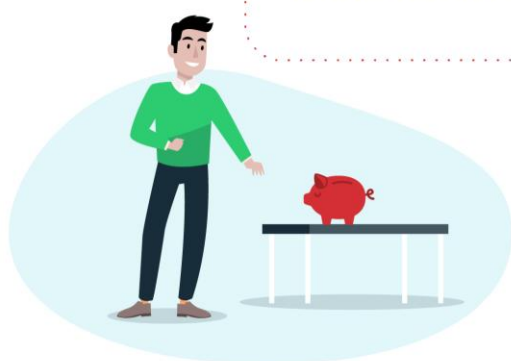
### REPAS

Titres restaurant d'une valeur faciale de 8€50



### ÉPARGNE ENTREPRISE

Participation aux résultats de l'entreprise  
Plan Épargne Entreprise (PEE)  
Compte Épargne Temps (CET)  
Plan Épargne pour la Retraite COLLECTIVE (PERCO)



### SANTÉ

Mutuelle avec régime de base et surcomplémentaire  
Prévoyance



# PACKAGE SALARIAL

## BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

### DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET CRÉATIVITÉ

ASI Academy  
Challenge Innovation  
Formations personnalisées  
internes et/ou externes

Midi Geek  
Data Intelligence Friday  
Business Class  
Sandwich party



### ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Récupération des temps de grands déplacements  
Accord télétravail  
Incitation à la déconnexion  
Accompagnement « action logement »  
aide à la location, à l'achat, à la mobilité et aux travaux

### ÉQUIPEMENTS PROFESSIONNELS en fonction du poste

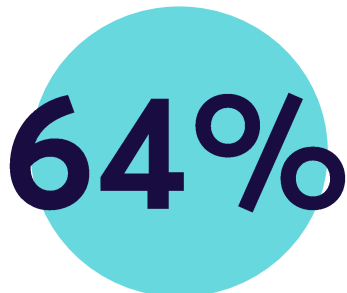
Ordinateur fixe ou portable  
Multi-écrans  
Téléphone portable iOS ou Android  
Véhicule de service ou de fonction



### VIE D'ENTREPRISE ET CONVIVIALITÉ

Petits déjeuners Good Morning ASI  
Happy Team : 150€ pour organiser une  
activité d'équipe extra-professionnelle  
Boissons chaudes à volonté  
Afterworks  
Soirées d'agence  
Œuvres sociales du CSE (chèques cadeaux,  
soirées, offres auprès de partenaires...)

# ACTIONNARIAT SALARIÉ



64%

*du capital de l'entreprise est  
détenu par des 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.

# SUIVI DE CARRIERE

## Ecoute et fidélisation des collaborateurs

Chaque salarié bénéficie d'un entretien annuel individuel, au cours duquel il échange avec son manager sur l'amélioration de ses compétences, les objectifs atteints et son projet professionnel.

Il peut retrouver l'intégralité de ses entretiens dans un espace dédié de l'intranet. Il peut ainsi les consulter à tout moment et y retrouver en particulier ses objectifs annuels définis avec son manager.

Le peu d'échelons hiérarchiques et la proximité entre les dirigeants et les équipes permettent de connaître et reconnaître chacun. Soutenues par la direction, les équipes de management intermédiaires assurent au quotidien le suivi des collaborateurs.

## Programme Trajectoire

Au-delà de la mise en place en 2013 de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences), **ASI accompagne la carrière de chacun de ses collaborateurs dans le cadre d'un programme baptisé « Trajectoire ».**

L'objectif de ce **programme de gestion des talents** 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



*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 processus d'accueil individualisé :** petit déjeuner d'accueil avec sa nouvelle équipe, présentation de l'entreprise et de son organisation, visite de locaux, déjeuner avec son manager, remise d'un livret d'accueil personnalisé et d'un welcome pack.

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.



# 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 **6% 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...

The screenshot shows the 'Votre carrière chez ASI' (Your career at ASI) portal. At the top, a header image shows people in a meeting. Below it, three main sections are visible: 'Mon emploi' (My job) with icons for a desk and chair, 'Mes formations' (My training) with a lightbulb and book icon, and 'Mon entreprise' (My company) with a building icon. Each section lists relevant items like 'Mon poste', 'Mes objectifs', 'Mes entretiens', 'Academy', 'Catalogue', 'Calendrier', 'Guide du collaborateur', 'Nos métiers', and 'Social wall'. Below these, there are three action bars: 'Mes actions en attente' (My pending actions) showing a table with columns for action and due date, 'Validations en attente' (Validations pending), and 'Contactez le service RH' (Contact the HR service) with a 'Nous écrire' (Write to us) button. At the bottom, there are two images: one of a person looking at a whiteboard and another of a group of people celebrating around a computer.

Contribution à l'ODD



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



# 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 **34.90 ans** (16% de l'effectif a moins de 25 ans et 5% a plus de 50 ans).



**12**  
Nationalités  
sont représentées  
chez ASI.

Contribution à l'ODD



*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 2018 à 2020) mais aussi des partenariats étroits avec des établissements d'enseignement supérieur, des organismes de formation et d'écoles. Certains collaborateurs y dispensent des cours, sont jury lors d'examens ou parrainent des promos. Des ateliers de rédaction de CV ou de simulation d'entretien de recrutement y sont aussi animés par nos équipes RH.



Interventions sur les métiers du numérique et l'agilité

**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, SUPINFO, EPSI, IAE, ESIR, Epitech, Ecole Centrale ou encore 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.

Contribution à l'ODD



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

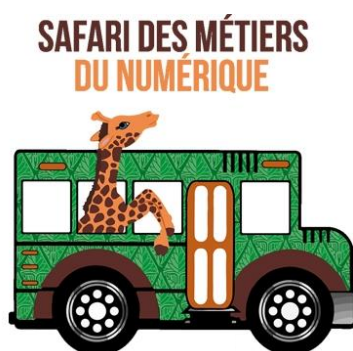
# DIVERSITÉ ET NON DISCRIMINATION

## 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...

Depuis 2 ans, ASI est aussi partenaire de la formation « Développeur Web » de l'Ecole Centrale Nantes et l'a accompagné dans l'obtention du label « Grande Ecole du Numérique ». 22 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



*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'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 à Vivatech (en présence de Cédric O, Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances et du ministre de l'Action et des Comptes publics, chargé du numérique).



# 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. Le Comité de direction de l'entreprise compte 25% 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.

Contribution à l'ODD

**5** ÉGALITÉ ENTRE  
LES SEXES



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



# DIVERSITÉ ET NON DISCRIMINATION

Index Egalité Femmes/Hommes

88/100

Index Egalité  
Femmes- Hommes d'ASI 2021

Depuis la promulgation de la loi Penicaut, les entreprises ont l'obligation de calculer un index « Egalité Femmes / Hommes ».

**Jean-Paul Chapron, le président d'ASI, s'est engagé personnellement sur le sujet.**

En 2020, il est devenu ambassadeur de l'égalité professionnelle femmes-hommes auprès du Ministère du Travail. Cet engagement au plus haut niveau de l'entreprise, traduit la volonté d'ASI de progresser en matière d'égalité salariale de façon concrète et mesurable.



Contribution à l'ODD

5 ÉGALITÉ ENTRE  
LES SEXES



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



# 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.



### Charte pour l'égalité 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 :

- I. 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,
- II. Sensibiliser et former l'ensemble des managers à l'égalité professionnelle femmes/hommes et à la mixité professionnelle, et aux bonnes pratiques correspondantes,
- III. Participer activement à la promotion des métiers du Numérique auprès du public féminin,
- IV. 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,
- V. 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,
- VI. 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,
- VII. 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,
- VIII. Développer un environnement favorable aux femmes enceintes et aux salariés-parents,
- IX. Utiliser des modes de communication non sexistes, non discriminants, non stéréotypés,
- X. Prévenir toute forme de violence et de harcèlement.

Christophe Piron,  
Directeur de l'Agence Atlantique Centre Ouest

Cédric Etienne,  
Directeur ASI 360

Jean-Paul Chapron,  
Président

Contribution à l'ODD

**5** ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



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

# DIVERSITÉ ET NON DISCRIMINATION

## Lutte contre le harcèlement sexuel

Deux référentes, l'une d'entre elles étant membre du CSE (Comité Social et Economique), ont été **formées sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**. Elles sont chargées d'orienter, informer et accompagner les salariés sur ces sujets en coordination avec le service RH de l'entreprise.



« En tant que membre élue du CSE et de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) , il me paraissait logique de tenir le rôle de référente harcèlement sexuel et agissements sexistes. J'ai voulu m'engager dans la préservation des valeurs éthiques de l'entreprise.»

**Angélique MONDEL**  
Assistante de direction – Agence de Lyon, membre de la CSSCT



**Lolita ANGER**  
Talent Acquisition Specialist

# DIVERSITÉ ET NON DISCRIMINATION

## Sensibilisation au handicap

Chaque année, lors de la Semaine européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, ASI met en place une **campagne de sensibilisation aux différentes formes de handicap** pouvant affecter directement ou indirectement l'activité professionnelle de collaborateurs. Ces campagnes ont été à l'origine de nombreuses discussions sur le sujet et ont permis une prise de conscience de ce qu'est réellement le handicap.

Les campagnes mises en place évoluent chaque année et prennent la forme :

- D'un affichage au sein des agences
- D'une campagne d'e-mailing
- Et/ou d'un 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).

Dans cette même volonté, par le biais de **Marie-Laure Caironi, référente mission handicap chez ASI**, l'équipe recrutement a suivi une formation animée par le GIRPEH.

Cette formation avait pour objectif d'accompagner l'équipe de recrutement dans la mise en œuvre d'une politique d'intégration conforme à la réglementation sur la non-discrimination.



« 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

Contribution à l'ODD



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

# DIVERSITÉ ET NON DISCRIMINATION

## Soutien aux travailleurs handicapés

**Depuis 2018, ASI verse une partie de sa taxe d'apprentissage auprès de l'ADAPEI.** A ce jour, l'ADAPEI propose plus de 3000 solutions d'accompagnement pour près de 2700 personnes handicapées, de la petite enfance à l'âge adulte.

ASI fait également appel à un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) pour l'entretien de ses espaces verts et commande des masques fabriqués par les travailleurs de l'ESAT des Ateliers du Landas pour équiper l'ensemble de ses collaborateurs.

**Tous nos postes sont ouverts aux travailleurs ayant un handicap. Ceci est explicitement indiqué dans nos annonces de recrutement.**



# INNOVATION ET R&D AU QUOTIDIEN

## Événements et moments d'échanges

Des temps d'échanges 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 (BI Agile, BigData...) en webinar, Sandwich Party pour illustrer les opportunités de la transformation digitale (Relation Clients, Intelligence Collective...).

Sponsor de nombreux événements 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 à l'entreprise.

**L'innovation fait partie de l'ADN de la société depuis sa création, pour accompagner les projets des clients et renforcer l'expertise technologique des collaborateurs.**

## Direction de l'innovation

Pour renforcer cette dynamique, ASI a créé, en 2017, une direction de l'innovation. Son but premier est de permettre l'incubation de nouvelles offres autour de l'Intelligence Artificielle, de la Data ou encore de l'IoT (objets connectés) à travers un budget dédié.



**Nicolas GEORGAULT**  
Directeur de l'offre  
et de l'Innovation

ASI s'appuie sur ses savoir-faire technologiques et ses partenariats pour concrétiser ses projets : ChatBot avec Microsoft Bot Framework, Datalab avec Microsoft Azure, Services cognitifs avec IBM Watson et Google AI...

L'innovation numérique, portée par ASI, vise **l'appropriation de technologies émergentes, de nouvelles méthodes** (Design Thinking, Lean Startup, Agilité, FastIT, éco-conception...) **et de nouveaux modèles** (Cloud, tarification sur abonnement ou à l'usage, économie collaborative...) pour faciliter les projets d'avenir de nos clients et collaborateurs. Dans cette démarche, ASI développe son offre de conseil en innovation numérique auprès de ses clients autour de 3 dynamiques :

**Inspirer, Transformer, Consolider.**

# INNOVATION ET R&D AU QUOTIDIEN

## Hackathon Eco-Conception

« Agir pour un monde numérique responsable au service de l'humain »  
en découvrant et en approfondissant les concepts d'éco-conception numérique.

En 2021, ASI a organisé un Hackathon Eco-conception. 30 collaborateurs volontaires issus des 7 agences de l'entreprise y ont participé.

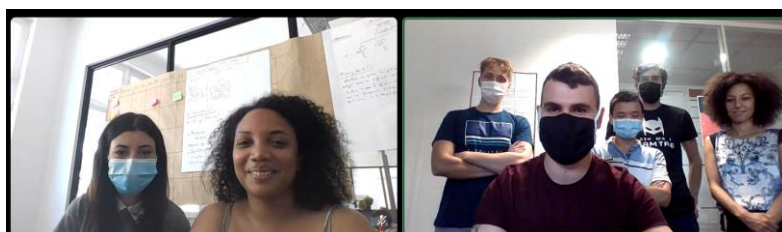
Regroupés par équipe, les salariés étaient invités à réfléchir, concevoir, réaliser, mesurer puis pitcher leur solution numérique auprès des collaborateurs d'ASI et d'un jury composé notamment de clients. **Objectif : imaginer et développer une solution numérique à la fois performante et respectueuse de l'environnement pour un client du secteur de l'assurance.**

Les collaborateurs avaient la possibilité de s'appuyer sur le référentiel des exigences d'ASI en matière de numérique responsable fondé sur 4 grands critères : la viabilité, l'éthique, la sobriété fonctionnelle et l'efficacité technique. Leurs contributions ont même permis de l'enrichir davantage.

La créativité était au rendez-vous. Les participants ont exploité des méthodes & concepts pour le moins innovants. Au terme de 48h de compétition intensive, c'est l'équipe « PrévaTeam » qui a tiré son épingle du jeu en proposant une solution aussi pertinente d'un point de vue économique que responsable.

Les 3 autres équipes n'étaient pas en reste ! Le jury a notamment valorisé le travail d'analyse des données et l'ambition de faire de l'assuré un acteur du changement chez l'équipe « IRDO » ; la sobriété et le positionnement sur l'assistance chez l'équipe « Asurance » ou encore la qualité technique et le design chez l'équipe « B'Safe ».

Une prochaine session de ce challenge est d'ores et déjà programmée.



Bravo à l'équipe gagnante !

Contribution à l'ODD



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



# BIEN-ÊTRE ET ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

## Équilibre vie pro / vie perso

Les entretiens annuels individuels sont 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.

Cette année, l'indicateur connaît une légère baisse due à la généralisation du télétravail chez ASI de mai 2020 à juin 2021, en accord avec les mesures gouvernementales prises face à la crise sanitaire.

| Équilibre vie professionnelle / vie personnelle | Moyenne 2020 | Moyenne 2021 |
|-------------------------------------------------|--------------|--------------|
| Femmes                                          | 3,03         | 2,91         |
| Hommes                                          | 2,96         | 2,89         |
| Total                                           | 2,98         | 2,90         |

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

## 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.

Les collaborateurs volontaires ont pu réfléchir et mettre en place des actions leur permettant de se sentir mieux dans leur environnement de travail.

# BIEN-ÊTRE ET ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

## Outils de travail

Afin que chaque collaborateur puisse travailler dans les meilleures conditions, les **outils collaboratifs de Microsoft** (réseau social interne Yammer, 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 sur 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.

En octobre 2020, les équipes techniques ont mis en place un nouvel ERP / CRM facilitant la gestion des données administratives et commerciales : **Everwin**.

Des sessions de formations ont été organisées afin de permettre une bonne compréhension de l'outil et répondre aux interrogations de chacun. Désormais, les collaborateurs utilisent Everwin pour la gestion des congés et de leur activité, un nouvel 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 en 2020 concernant les mots de passe, la gestion du matériel ou encore la sécurité des connexions web.

# BIEN-ÊTRE ET ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

## Événements internes

Des petits déjeuners sont organisés pour favoriser la convivialité et les échanges entre les collaborateurs : ces petits-déjeuners, baptisés Good Morning ASI, ont lieu tous les 3èmes vendredis du mois. Ils sont financés par ASI et organisés par des collaborateurs différents à chaque fois. **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 2018, près de 150 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*



# BIEN-ÊTRE ET ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

## Semaine de la Qualité de Vie au Travail

ASI s'est **associée pendant 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 Semaine de la QVT 2021, ASI s'est associé à *Médoucine*, plateforme de réseau de praticiens certifiés en médecine douce, pour proposer 5 ateliers (1 par jour) bien-être et prévention santé aux collaborateurs.

Sophrologues, praticiens en massage, ou encore hypnothérapeutes 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.

**Lundi 14 juin 2021 - 13h**  
**Initiation à la micro-sieste**

Déroulé de l'atelier - 1h

- Micro-sieste : fonctionnement et bienfaits
- Exercices de relaxation
- Micro-sieste collective



**Semaine de la Qualité de Vie au Travail**  
**Spéciale médecines douces**  
**5 ateliers bien-être et prévention santé**

**Mardi 15 juin 2021 - 13h**  
**Réduire sa charge mentale**

Déroulé de l'atelier - 1h

- Comment se forme la fatigue mentale et quelles sont ses répercussions sur notre santé
- Déterminer ses principales contraintes et ses ressources
- Astuces pour alléger sa charge mentale
- Exercices de relaxation



**Jeudi 17 juin 2021 - 13h**  
**Améliorer sa concentration**

Déroulé de l'atelier - 1h

- Comment se forme notre attention et concentration
- Exercices de préparation mentale
- Séance de sophrologie collective



**Mercredi 16 juin 2021 - 13h**  
**Alimentation et émotions**

Déroulé de l'atelier - 1h

- Les différents types de faim
- Qu'est-ce qu'une émotion
- Alimentation et émotions, comment ça marche ?
- Conseils nutritionnels



**Vendredi 18 juin 2021 - 13h**  
**Soulager ses tensions avec l'automassage**

Déroulé de l'atelier - 1h

- Comprendre comment se forme notre attention
- Les points d'acupression et de massage de notre corps
- Exercices d'auto-massage





# BIEN-ÊTRE ET ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

## Enquête Choose my company

Pour la 6<sup>ème</sup> 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 2021, la note globale d'ASI a encore progressée et s'élève à 4,39/5 (vs 4,38/5 en 2020). Le taux de recommandation de l'entreprise par ses salariés est de 83,8%. Le pourcentage d'opinions favorables est passé, en deux ans, de 75,2 % à 77,5 %. Ce dernier chiffre classe ASI environ 10 points 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 et se classe 8<sup>ème</sup> du secteur IT en 2021 en France.



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 ».

# BIEN-ÊTRE ET ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

## Enquête Choose my company

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 ImpactIndex® et une **5ème place dans le classement des entreprises de plus de 100 collaborateurs !**





# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

**LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

Ethique  
Charte Ethique  
Anti-corruption



# ETHIQUE



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, Président d'ASI**, a été nommé en 2014 Délégué régional Ouest du Syntec Numérique et donc désormais de Numeum.



# 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.**

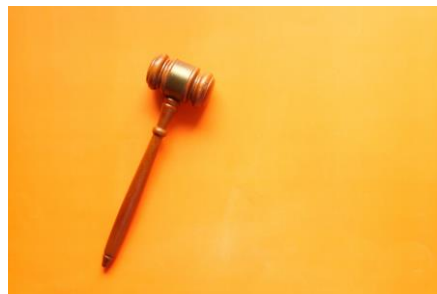
## Relations d'affaires et cadeaux

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](http://www.asi.fr)

Pour plus d'informations :  
[asicom@asi.fr](mailto:asicom@asi.fr)