



**DÉMARCHE RSE** | Responsabilité Sociétale des Entreprises

# COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



United Nations  
Global Compact

**25**  
YEARS

# ENGAGEMENT DE NOS CO-PRÉSIDENTS

## Engagés durablement pour un développement responsable

C'est avec conviction et fierté qu'ASI renouvelle, pour la douzième année consécutive, son engagement au **Global Compact des Nations Unies**. Cette fidélité témoigne de la constance de notre démarche et de la profondeur d'une culture de la responsabilité sociale et environnementale désormais ancrée dans toutes les dimensions de notre entreprise.

Au fil des années, nos choix stratégiques, nos objectifs et nos actions ont façonné une ambition collective : concilier performance économique, impact positif et sens donné à nos métiers. Depuis dix-huit mois, notre **statut de société à mission** renforce cette dynamique en inscrivant dans nos statuts notre raison d'être et nos engagements en faveur d'un développement plus durable, inclusif et éthique.

La **réorganisation menée en 2025** a été réalisée pour renforcer notre capacité à maîtriser les impacts de nos activités et à accompagner nos clients comme nos collaborateurs dans la construction de solutions plus sobres et plus utiles. Notre **certification Numérique Responsable – Niveau 1** obtenue en 2024 illustre la cohérence de cette approche.

Avec notre **démarche Impact ASI**, nous intégrons depuis 2 ans la mesure de la valeur créée pour nos parties prenantes au regard des ressources mobilisées. Cette approche nous engage dans une trajectoire exigeante : **réduire de 50 % notre empreinte écologique d'ici 2030**, en intégrant le scope 3, tout en développant des projets qui allient innovation, sobriété et impact positif.

Renouveler notre engagement au **Global Compact**, c'est affirmer notre conviction qu'une entreprise peut être un moteur de progrès pour tous. Fidèle à ses valeurs et à sa mission, ASI poursuit son chemin avec exigence et optimisme, convaincue que la durabilité, la coopération et l'innovation constituent les fondements d'un avenir responsable.

*Le 4 novembre 2025, à Saint-Herblain.*



**Cédric ÉTIENNE**  
Co-Président d'ASI

**Christophe PÉRON**  
Co-Président d'ASI

# SOMMAIRE

## 04

### QUI SOMMES-NOUS ?

- 05 Notre démarche RSE
- 11 Société à mission
- 13 Les 10 principes du Global Compact
- 14 Les 17 Objectifs de Développement Durable

## 15

### DROITS DE L'HOMME

- 16 Nos engagements
- 17 Protection des données personnelles
- 19 Participation à des projets solidaires

## 22

### PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

- 23 Sensibilisation des collaborateurs
- 27 Recyclage et réduction des déchets
- 30 Achats et consommation responsables
- 34 Réduction de nos émissions de CO2
- 39 Soutien au maintien de la biodiversité

## 42

### EPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL DES COLLABORATEURS

- 43 Missions et projets
- 45 Recrutement
- 46 Suivi de carrière
- 49 Package salarial
- 50 Flexibilité du travail
- 52 Qualité de vie au travail
- 55 Diversité et non-discrimination
- 65 Baromètre social

## 67

### ETHIQUE ET LUTE CONTRE LA CORRUPTION

- 68 Ethique
- 93 Nos prises de parole
- 71 Charte éthique
- 72 Anti-corruption

# QUI SOMMES-NOUS ?

---

Créé en 1993, ASI est un cabinet d'expertises numériques rassemblant 450 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 :

- **Créer de la valeur grâce au numérique.**
- **Avoir un impact positif pour l'ensemble des parties prenantes** (les utilisateurs, les collaborateurs, les partenaires, la société et la planète).
- **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

## 15 ANS D'ENGAGEMENT

Engagés dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale depuis 2010, nous progressons chaque année sur chacun des trois volets de la RSE : environnemental, social ou économique.

2009	●	1 <sup>er</sup> bilan carbone
2010	●	Formalisation de notre démarche RSE
2011	●	1 <sup>ère</sup> évaluation Ecovadis
2013	●	Adhésion au Global Compact
2019	●	Médaille d'or Ecovadis
2020	●	2 <sup>ème</sup> bilan carbone
2021	●	Inscription de notre raison d'être dans nos statuts Adhésion à Planet Tech'Care
2022	●	Convention des Entreprises pour le Climat 3 <sup>ème</sup> bilan carbone
2023	●	Lancement de notre Démarche Impact
2024	●	Label Numérique Responsable Statut de Société à Mission
2025	●	Participation à la coalition mondiale pour une IA responsable et durable (coalition for sustainable AI)

### Récompenses de nos engagements



# NOTRE DÉMARCHE RSE

---

Notre démarche RSE s'articule autour de quatre piliers fondamentaux :

- **Protection de l'environnement** : nous œuvrons activement pour réduire notre empreinte écologique et développer des solutions numériques éco-responsables.
- **Épanouissement des collaborateurs** : nous cultivons un environnement de travail stimulant où chacun peut développer son potentiel et contribuer à notre mission collective.
- **Diversité et inclusion** : nous menons une politique de recrutement volontariste qui valorise les talents dans toute leur diversité, convaincus que la richesse naît de nos différences.
- **Éthique des affaires** : nous plaçons l'intégrité et la transparence au cœur de nos relations avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Année après année, nous renforçons nos actions sur les trois dimensions de la RSE - environnementale, sociale et économique - pour créer un impact positif durable.

Notre statut de Société à Mission vient consolider ces engagements historiques et leur donne une nouvelle ampleur, alignant parfaitement notre mission sociétale avec notre stratégie d'entreprise, comme le traduit notre raison d'être :

## 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.



# 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 d'atteindre en 2025 un **niveau Silver avec une note globale de 76/100**. Cette note nous place parmi le top 15% des entreprises reconnues par EcoVadis



Percentile :  
**93 rd**

**↑ 76/100**



[Découvrir notre page Ecovadis](#)



**CHARTRE  
NUMÉRIQUE  
RESPONSABLE**



Déjà signataire de la charte Numérique Responsable de l'INR, ASI a obtenu en 2024 le **label Numérique Responsable** avec un score de 542 pour un minimum requis de 300 points.

Ce label a été construit par l'Institut du Numérique Responsable en partenariat avec le Ministère de la Transition Écologique, l'ADEME et WWF. Il permet d'identifier et de rassembler les organisations engagées dans la réduction de l'impact environnemental du numérique.

# NOTRE DÉMARCHE RSE

---

Du 9 septembre 2021 au 1er juillet 2022, ASI a participé à la **première édition de la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC)** aux côtés de dirigeantes et dirigeants de plus de 150 entreprises de toutes les régions de France, de tous secteurs et toutes tailles.

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 conviction de la CEC est 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.

## 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.

**Ce parcours a été un vrai accélérateur pour transformer radicalement notre façon de faire notre métier en tant qu'acteur du numérique comme le traduit notre feuille de route et le lancement de notre démarche Impact.**

La CEC se déploie maintenant dans les territoires et mobilise des dirigeants reflétant localement la diversité des entreprises pour les aider à réinventer leurs modèles d'affaires à l'intérieur des limites planétaires.

ASI apporte aujourd'hui son soutien à la CEC en tant qu'alumni.



# NOTRE DÉMARCHE RSE

---

ASI a rejoint en 2021 l'initiative Planet Tech'Care portée par Numeum, le syndicat professionnel de l'écosystème numérique en France.

En signant le manifeste de Planet Tech'Care, nous nous sommes engagés à :

1. Reconnaître que les changements environnementaux constituent un enjeu majeur pour l'humanité sur lequel les acteurs du numérique ont un impact et doivent se mobiliser
2. Nous mobiliser pour contribuer à la maîtrise des risques environnementaux en mesurant puis réduisant les impacts de nos produits et services numériques tout en sensibilisant nos parties prenantes.

**Des engagements en totale cohérence avec notre projet d'entreprise.**



**bpifrance**  
SERVIR L'AVENIR



**NOUS AVONS REJOINT  
LA COMMUNAUTÉ  
DU COQ VERT**

Début 2024, ASI a rejoint la communauté du Coq Vert lancée par Bpifrance, en partenariat avec l'ADEME et le ministère de la Transition écologique.

Cette Communauté regroupe des dirigeants d'entreprises engagés dans la transition écologique et énergétique afin de favoriser le partage d'expertise et d'expérience entre pairs

Plus de 2 000 entrepreneurs font partie de cette communauté, créant une émulation collective en faveur de la transition écologique.

# NOTRE DÉMARCHE RSE

---

## ENGAGEMENT POUR UNE IA ÉTHIQUE ET DURABLE

En 2025, ASI a rejoint la **Coalition for Sustainable AI**, une initiative internationale réunissant institutions, entreprises et organisations engagées pour faire de l'intelligence artificielle un levier de transition écologique et sociétale.



Convaincus qu'un **numérique responsable** constitue la clé d'une transformation durable, nous inscrivons l'IA au cœur de nos activités d'accompagnement de la transformation de nos clients. En tant qu'**entreprise à mission** et **cabinet de conseil en services numériques**, nous nous attachons à développer des solutions qui conjuguent innovation, sobriété et impact positif.

Notre engagement au sein de la Coalition traduit une ambition claire : **garantir une IA éthique, soutenable et véritablement au service du bien commun.**

### Ce que cela signifie pour ASI

- **Renforcer notre rôle d'acteur engagé** dans la construction d'un numérique plus sobre, inclusif et responsable ;
- **Contribuer à des initiatives internationales** visant à réduire l'empreinte environnementale de l'IA ;
- **Mobiliser notre expertise en data et intelligence artificielle** pour concevoir des solutions innovantes, utiles et durables.

En rejoignant la **Coalition for Sustainable AI**, ASI réaffirme sa volonté d'agir collectivement pour que l'intelligence artificielle devienne un moteur de **progrès partagé** et un **vecteur de transition écologique** au service des générations futures.

# SOCIÉTÉ A MISSION

## UNE MISSION POUR ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION

Depuis notre participation à la Convention des Entreprises pour le Climat et le lancement de notre démarche Impact, c'est la manière d'être un acteur du numérique que nous souhaitons transformer.

En devenant Société à Mission, notre volonté est de matérialiser ces engagements par des objectifs statutaires clairs, déclinés en objectifs opérationnels, en actions associées avec des indicateurs permettant à notre écosystème de mesurer la concrétisation des objectifs fixés.

## NOTRE RAISON D'ÊTRE

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

Centrés sur l'humain et conscients de l'impact du numérique sur notre société, nous développons des solutions utiles, sobres et efficaces dans le but d'améliorer le quotidien des utilisateurs.

De manière concrète et mesurable, nous cherchons à apporter de la valeur aux projets de nos clients afin qu'ils s'inscrivent dans les transitions sociales et environnementales.

## UN COMITÉ DE MISSION OUVERT ET ENGAGÉ

Notre comité de mission, composé à 50% d'internes et à 50% d'acteurs du monde économique, supervise le bon déploiement de la mission et nous challenge pour continuer de progresser. Il est présidé par Denis Pourlier-Cucherat, Directeur général de Keran et SCE Aménagement & Environnement.



**#1**

Favoriser l'épanouissement des collaborateurs, développer leur niveau d'expertise, leur conscience des enjeux sociétaux et environnementaux liés au numérique ainsi que leur capacité à déployer notre mission au sein de l'entreprise et chez nos clients.



**#2**

Développer des solutions numériques utiles et créatrices de valeur dans le quotidien des utilisateurs.



**#3**

Ancrer dans nos offres et dans nos accompagnements les dimensions de sobriété et d'accessibilité liées au numérique responsable.



**#4**

Créer une dynamique vertueuse et collective autour du numérique responsable en partageant avec toutes les parties prenantes nos convictions et savoir-faire.



**#5**

Participer sur nos territoires d'implantation à la mise en place de projets en lien avec le numérique favorisant la transition sociale et environnementale.

# SOCIÉTÉ À MISSION

## UN COMITÉ DE MISSION OUVERT ET ENGAGÉ

Notre comité de mission, composé à 50% d'internes et à 50% d'acteurs du monde économique, supervise le bon déploiement de la mission et nous challenge pour continuer de progresser.



**Denis Poutier-Cucherat**  
Directeur général  
de Keran et SCE



**Anaïs Vivion**  
CEO de Beapp



**Patrick Vallée**  
Dirigeant-cofondateur du  
groupe Tibco



**Loïc Mathys**  
Consultant confirmé



**Lysa Corcuff**  
Développeuse

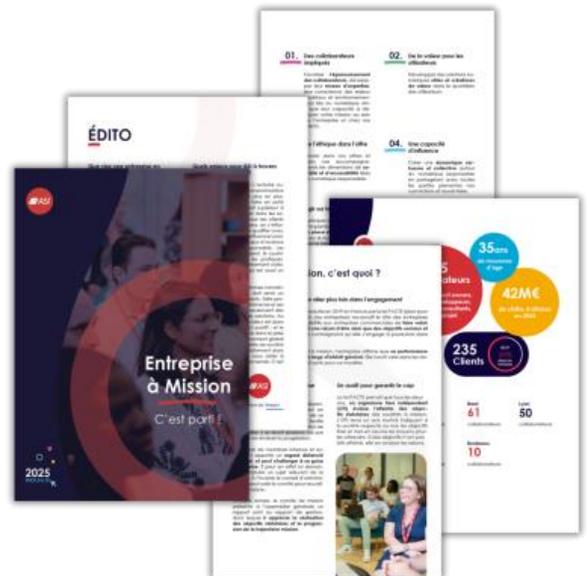


**Théophile Toussaint**  
Consultant

## RAPPORT DE MISSION 2025 : CONCRÉTISER NOTRE AMBITION COLLECTIVE

Un an après être devenue société à mission, ASI publie son **premier rapport officiel**, fruit d'un travail rigoureux mené en 2024. Ce document revient sur la dynamique collective qui a permis de structurer notre raison d'être et nos 5 objectifs statutaires, ainsi que sur les premières actions concrètes mises en œuvre pour leur donner vie.

Ce rapport reflète notre volonté d'**agir pour un numérique responsable au service de l'humain**, et de rendre compte en toute transparence de l'impact de nos engagements. Il marque une étape importante dans notre trajectoire de transformation et de contribution positive à la société.



[Découvrir le rapport](#)

# LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT



## DROITS DE L'HOMME

- 1 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



## NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 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



## PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

- 7 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



## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10 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 DONNÉES

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, localisé en France.** 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 des opérations Groupe

*"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.



06/07

**Vous n'accepteriez pas de prêter votre brosse à dents.**



# PROTECTION DES DONNÉES

## Cybersécurité

Chaque année, CyberVadis évalue notre maturité en cybersécurité et protection de l'information. Cette évaluation annuelle nous permet d'améliorer continuellement nos pratiques et nos performances, tout en maintenant la confiance de nos partenaires et clients.

L'évaluation de CyberVadis offre une vue d'ensemble approfondie de notre dispositif de cybersécurité, articulée autour de quatre axes stratégiques : identifier, protéger, détecter et réagir. Elle marque le point de départ d'un suivi continu qui nous permet d'identifier nos points forts et nos axes d'amélioration potentiels.

Au-delà de l'analyse technique, CyberVadis nous accompagne dans la vérification et la mise en œuvre des mesures nécessaires à notre conformité aux exigences réglementaires, notamment celles du RGPD, renforçant ainsi notre gouvernance et notre sécurité numérique.



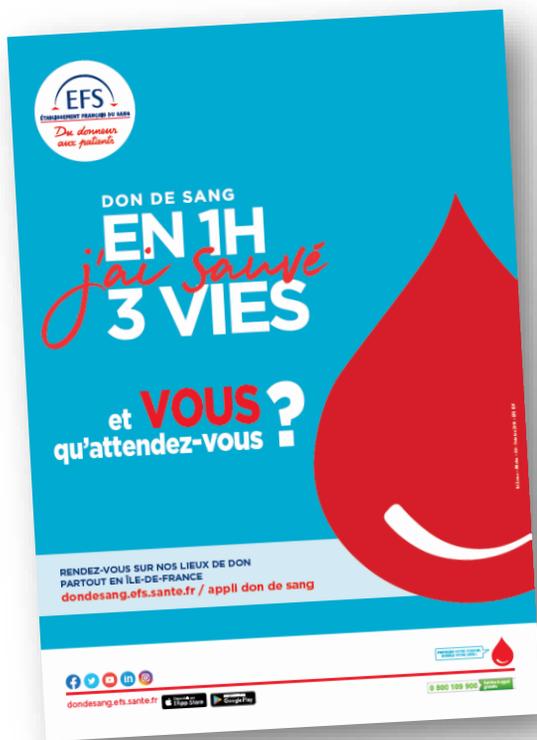
## Intelligence Artificielle

L'Intelligence Artificielle est un outil puissant qui peut améliorer considérablement nos travaux quotidiens et les prestations que nous réalisons pour nos clients.

En tant qu'Entreprise de Service Numérique, nous reconnaissons l'importance d'une utilisation responsable et éthique de l'IA. C'est pour cela, que nous avons élaboré une Charte IA destinée à nos collaborateurs.

Cette charte évolutive définit les règles applicables par chacun au sein de l'entreprise. Chaque nouvelle version est signée électroniquement par nos collaborateurs.

# 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.



## Courses solidaires

Tous les ans, de nombreux collaborateurs de l'entreprise participent à des courses solidaires comme les Petites Foulées d'Ar Mor au profit du Secours Populaire, Odyssea qui soutient la lutte contre le cancer du sein ou encore le marathon vert à Rennes organisé avec la Fondation Yves Rocher sous l'égide de l'Institut de France où 1 km parcouru = 1 arbre planté.



Les petites foulées d'Ar Mor  
juin 2025



Odyssea Nantes  
Mars 2025



Tournoi inter-entreprise  
organisé par l'Associations du  
Parc d'Ar Mor (PAM)

# PARTICIPATION À DES PROJETS SOLIDAIRES

## Vente caritative

Chaque mois d'octobre, ASI participe à une **vente de brioches** organisée par l'Adapeila (l'Association Départementale d'Amis et de Parents d'Enfants Inadaptés en Loire Atlantique). 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.

**OPÉRATION BRIOCHES :  
DU 14 AU 20 OCTOBRE 2024**



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



## Collectes solidaires

Depuis plusieurs années, ASI s'associe à plusieurs collectes au profit de différentes associations tel que le Secours Populaire, les Restos du Cœur, la Croix Rouge... en fonction des événements géopolitiques et des besoins locaux. Des collaborateurs se portent volontaires pour déposer l'ensemble des produits offerts dans les points de collecte prévu à cet effet.

**Le résultat témoigne d'une belle générosité !**



# PARTICIPATION À DES PROJETS SOLIDAIRES

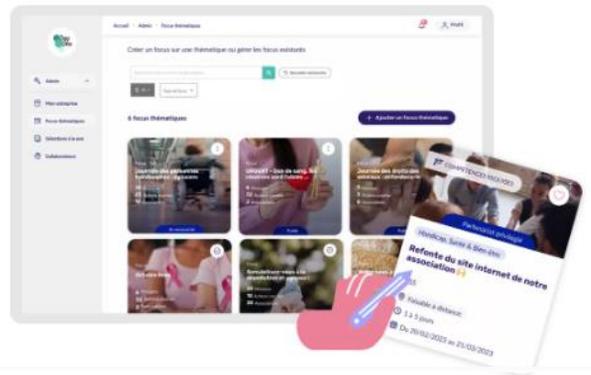


Depuis 2024, ASI a mis en place un dispositif de mécénat de compétences au sein de l'entreprise en partenariat avec Day One.

Day One est une plateforme d'engagement solidaire qui permet aux collaborateurs de mettre leurs expertises au service d'associations sous forme de mécénat de compétences lors de leur période d'intermission ou de bénévolat sur leur temps personnel.

Ce dispositif est en lien avec notre 4ème objectif en tant que société à mission :

« Participer sur nos territoires d'implantation à la mise en place de projets en lien avec le numérique favorisant la transition sociale et environnementale »



## Total associations soutenues

19

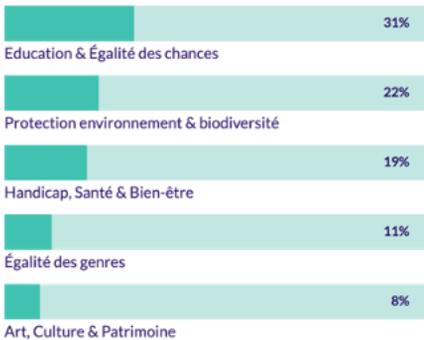
Associations en train d'être soutenues	2
Associations déjà soutenues	17

## Total engagements

36

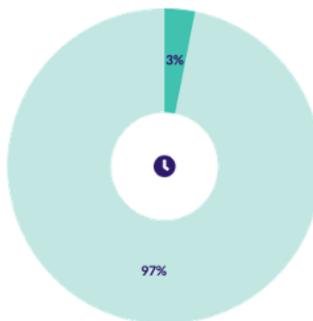
Actions solidaires	32
Dons et collectes	0
Sensibilisations	4

## Causes



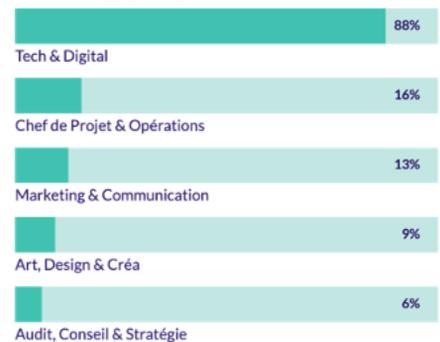
## Détails des engagements

S'applique uniquement aux actions solidaires



## Compétences utilisées

S'applique uniquement aux actions solidaires



● Quelques heures par se... ● Plusieurs jours/semaine...

# 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

## Fresque du Numérique

**Le numérique représente 4 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre — soit 1,5 fois plus que le transport aérien — et ce chiffre augmente de 9 % par an.**

78 % de cet impact provient de la fabrication des équipements, une étape très consommatrice de métaux rares et souvent réalisée dans des pays au mix énergétique carboné (source : ADEME).

Consciente de ces enjeux, ASI agit pour réduire son impact et préserver les écosystèmes. La sensibilisation des collaborateurs est au cœur de cette démarche : campagnes de communication, adoption de bonnes pratiques et organisation d'ateliers de Fresque du Climat.

Certains collaborateurs, formés à l'animation, sensibilisent à leur tour leurs collègues. La Team RSE et plusieurs salariés ont également participé à la Fresque du Numérique, prolongeant ainsi la réflexion autour d'un numérique plus responsable.



## Fresque de l'IA

*“Adopter les outils d'IA Générative, ce n'est pas qu'une question de technologie. Les sujets soulevés sont bien plus larges qu'une simple formation produit : il s'agit de comprendre les impacts humains, environnementaux et éthiques de l'IA”.*



**Marie BERTUCAT**  
Consultante Change  
Management  
& Fresqueuse de l'IA

**Chez ASI et MOCA by ASI, nous sommes convaincus que l'implémentation de l'IA n'est pas qu'un projet IT, mais une démarche collective qui embarque toutes les fonctions de l'entreprise : RH, Juridique, Communication, Direction, etc.**

Pour favoriser cette acculturation, nous nous appuyons sur la Fresque de l'IA, conçue par Galances Conseil & Formation. Nous avons la chance de compter parmi nos équipes Marie, Lead IA, Change Management, Experte Copilot et certifiée Fresqueuse de l'IA. Elle anime des ateliers qui complètent les Fresques du Climat et du Numérique déjà déployées au sein d'ASI, afin d'élargir la sensibilisation aux impacts environnementaux et technologiques. La Fresque de l'IA est un atelier collaboratif et cross-métiers qui permet d'aborder l'IA autrement, de façon ludique et concrète, pour ouvrir les consciences et construire ensemble des usages responsables et porteurs de sens.

**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

## 1. GUIDE DES ÉCOGESTES NUMÉRIQUES

Nous avons participé à plusieurs 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 éco gestes 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 !**



## 2. SENSIBILISATION « ROOKIE DE L'IMPACT »

Dans une logique d'acculturation progressive, **tous les collaborateurs ASI** suivent dès leur arrivée un parcours de sensibilisation en ligne intitulé « **Rookie de l'Impact** ».

Ce module obligatoire a pour objectif d'apporter à chacun les **fondamentaux du numérique responsable** et de la démarche Impact portée par l'entreprise.

Découpé en cinq parties, il aborde les grands principes du numérique et ses impacts, les **trois piliers du numérique responsable** (Planète, Personnes, Prospérité), ainsi que des **mises en pratique concrètes** pour agir au quotidien.

D'une durée d'environ **une heure à une heure trente**, ce parcours se conclut par un **quiz de validation des acquis**, permettant à chaque collaborateur d'ancrer durablement ces notions clés dans sa pratique professionnelle.

**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

## 3. LA FORMATION IMPACT

Afin de renforcer la culture du numérique responsable au sein de l'entreprise, ASI a déployé en 2024 une **formation "Impact"** dédiée aux enjeux environnementaux et sociaux du numérique. Cette journée de sensibilisation aborde les thématiques d'**éco-conception**, de **protection des données**, d'**éthique** et d'**accessibilité numérique**, à travers des cas pratiques favorisant la mise en action.

Ouverte à l'ensemble des métiers, elle a réuni **112 collaborateurs sur 13 sessions** organisées sur nos différents sites.

En 2026, des **sessions de niveau 2** viendront approfondir ces apprentissages, avec une **priorité donnée au thème de l'accessibilité numérique**.

112

Collaborateurs  
en 2024

13

Sessions de formation  
en présentiel

NIVEAU  
2

Prévu pour 2026 !

## 4. LE PARCOURS « ACCESSIBILITÉ ROOKIE »

Dans la continuité de notre engagement en faveur d'un numérique responsable, ASI a rendu **obligatoire en 2025** le suivi d'un **parcours de sensibilisation à l'accessibilité numérique** pour l'ensemble de ses collaborateurs. Ce module, intitulé « **Accessibilité Rookie** », vise à renforcer la compréhension des **enjeux, obligations et leviers d'action** permettant de rendre nos services numériques accessibles à tous.

Ce nouveau parcours s'inscrit dans notre volonté d'agir concrètement pour un **numérique plus éthique, inclusif et durable**, en cohérence avec notre statut d'entreprise à mission.

D'une durée d'environ **une heure**, ce parcours se conclut par un quiz de validation des acquis. Un score de 85% soit 25 bonnes réponses sur les 30 questions valide votre parcours.



[Parcourir la sensibilisation](#)

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



# 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 ELISE, une entreprise française spécialisée dans la collecte et le recyclage des déchets de bureau. Elle se distingue par son engagement social et environnemental, en créant des emplois pour des personnes en difficulté d'insertion ou en situation de handicap.

Ce dispositif a été mis en place dans plusieurs de nos agences et demande plus de rigueur avec des poubelles différentes pour le plastique, le verre, le papier, les cannettes, les piles, le toner et les cartons. Nous avons également mis à disposition des composts.

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.



## Recyclage des déchets électriques

Des WE(ee)TRI box de l'éco-organisme Ecologic sont à la disposition de nos collaborateurs afin de leur permettre d'y déposer leurs petits appareils électriques usagés professionnels ou personnels pour qu'ils soient bien recyclés et revalorisés.



Bilan recyclage à Nantes du 01/01/2025 au 01/10/2025

● BIO DECHETS	160.50 kg
● DECHETS NON RECYCLABLES	15.50 kg
● METAUX	12.50 kg
● PAPIER & CARTON	238 kg
● PLASTIQUES	44.50 kg
● VERRE	52.50 kg

Contribution à l'ODD 12

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

# RECYCLAGE ET REDUCTION DES DECHETS

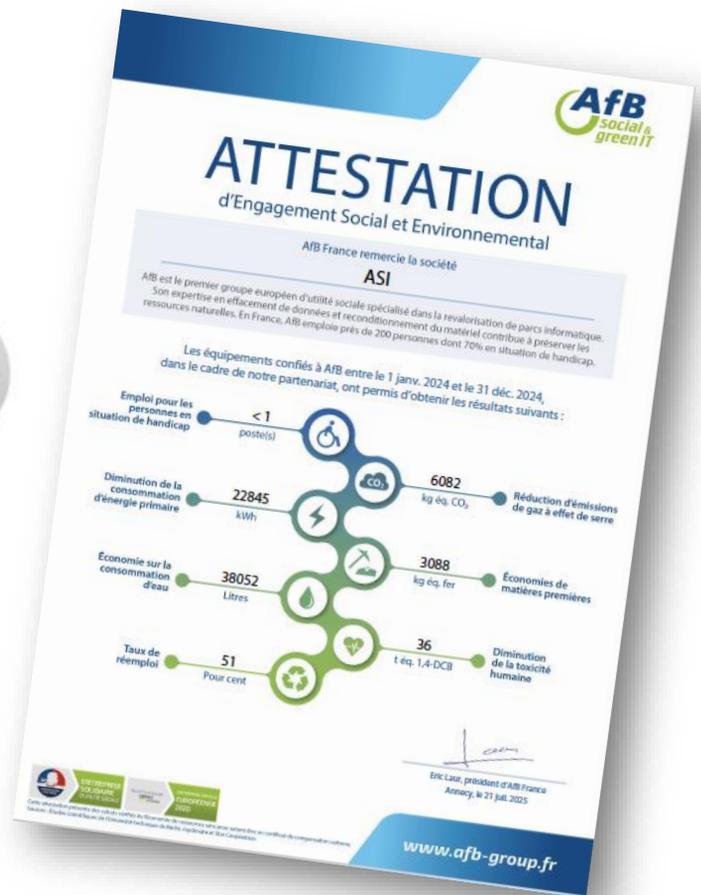
## Revalorisation de nos matériels informatiques

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. **65% du matériel est reconditionné et 35% 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.



Répartition entre réemploi et recyclage des appareils collectés :



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 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

## 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 ISO 14000 et Imprim'Vert** pour l'impression de tous les documents officiels de la société (cartes de visite, papiers à en-tête, plaquettes, 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 (RFAR)** en 2021.

Dans la continuité de cet engagement, nous avons cette année **rédigé et diffusé notre Politique Achats Responsables**, ainsi que la **Charte Fournisseurs 2025**, qui devra obligatoirement être **signée par l'ensemble de nos fournisseurs**.

Ces deux documents s'appuient directement sur les engagements pris dans le cadre de la **Charte RFAR**, dont nous sommes signataires.

En tant que signataire, ASI participe **chaque année au Comité du Parcours National des Achats**, organisé par le **ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique**.

Conformément à nos engagements, un **critère environnemental** est intégré de manière systématique 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

# ACHATS ET CONSOMMATION RESPONSABLES

## ÉQUIPEMENTS ÉLECTRONIQUES

Pour limiter l'impact environnemental très fort de la fabrication des équipements électroniques, nous agissons activement sur la durée de vie de nos matériels. Ainsi, tant que les matériels sont compatibles avec nos critères de performances et de sécurité, nos collaborateurs sont tenus de les conserver pour des durées minimales :

- **5 ans pour les ordinateurs**
- **3 ans pour les téléphones**

Durant cette période, la **réparation est systématiquement privilégiée**, lorsqu'elle est possible et pertinente.

À l'issue de la période minimale de détention, le matériel est remplacé uniquement en cas de **dysfonctionnement**, d'**inadéquation avec la mission du collaborateur**, ou pour des **raisons de sécurité**.

Depuis 2021, **100 % des téléphones mobiles** achetés par l'entreprise 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 écrans ou autres types de matériel électronique, le service achats privilégie **le reconditionné dès que cela est possible**.



**Contribution  
à l'ODD 12**

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

# ACHATS ET CONSOMMATION RESPONSABLES

## 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...

## Le « Welcome Pack »

Chaque salarié dispose, dès son intégration, d'un pack de bienvenue, composé de :

- 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).
- 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.
- un **carnet imprimé en France et fabriqué en papier recyclé**
- une **tasse de fabrication européenne**
- un **stylo BIC bio-based**

**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

Depuis 2012, notre siège social est situé dans un bâtiment labellisé **BBC EFFINERGIE RT2005**

Depuis 2021, le bâtiment occupé par notre agence de Rennes a été conçu et réalisé dans une démarche de haute performance énergétique et environnementale.

**Il bénéficie du niveau E2/C1 du label Énergie Carbone**, en conformité avec la réglementation thermique RT 2012.



### Ce label atteste :

- d'une performance énergétique supérieure à la réglementation en vigueur,
- d'une réduction significative de l'empreinte carbone du bâtiment,
- de la prise en compte de critères exigeants en matière d'isolation, de gestion des consommations (chauffage, climatisation, ventilation double flux, éclairage LED), et de confort des occupants.

**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

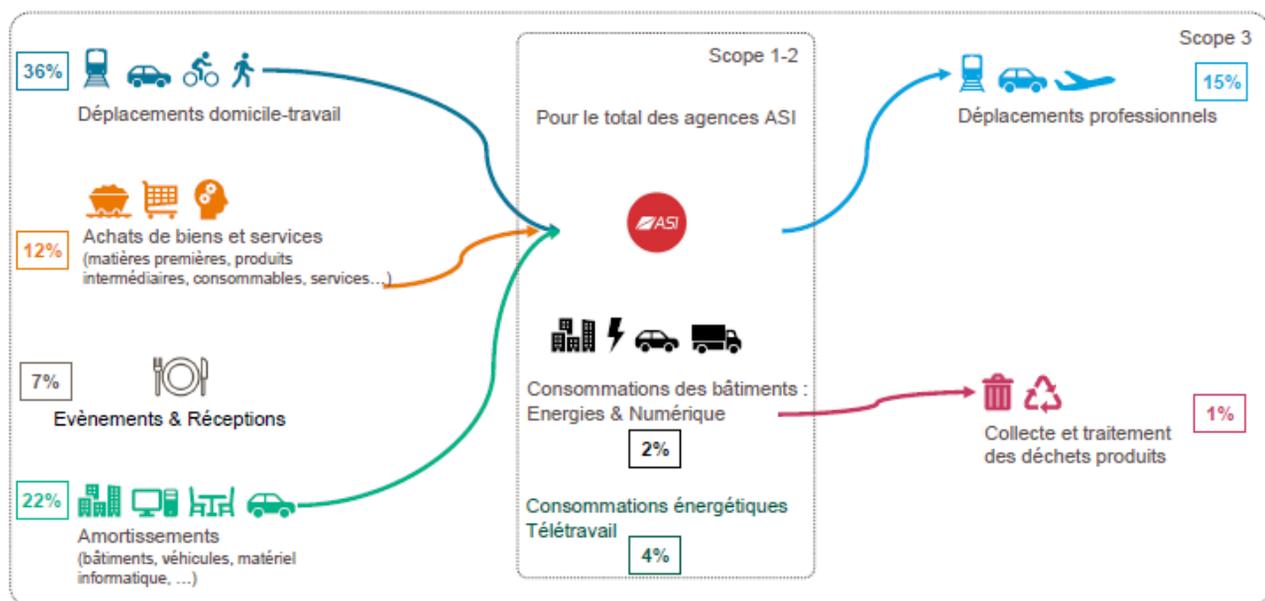
Après deux premiers bilans carbone réalisés en 2009 et 2020 essentiellement sur les scopes 1 et 2, nous nous sommes fait accompagner en 2022 par lors des précédents bilans carbonés **EKODEV** pour réaliser un **bilan carbone sur les 3 scopes**.

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 carbonés, 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 CO<sub>2</sub>

## 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 tCO<sub>2</sub>e

## 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 tCO<sub>2</sub>e

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 aux 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.

Jusqu'à  
**800€**  
Indemnisation prévue  
par l'accord Forfaits  
Mobilités Durables

**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

## 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 électriques.**

100%

De véhicules électriques dans notre car policy



**Contribution à l'ODD 13**

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

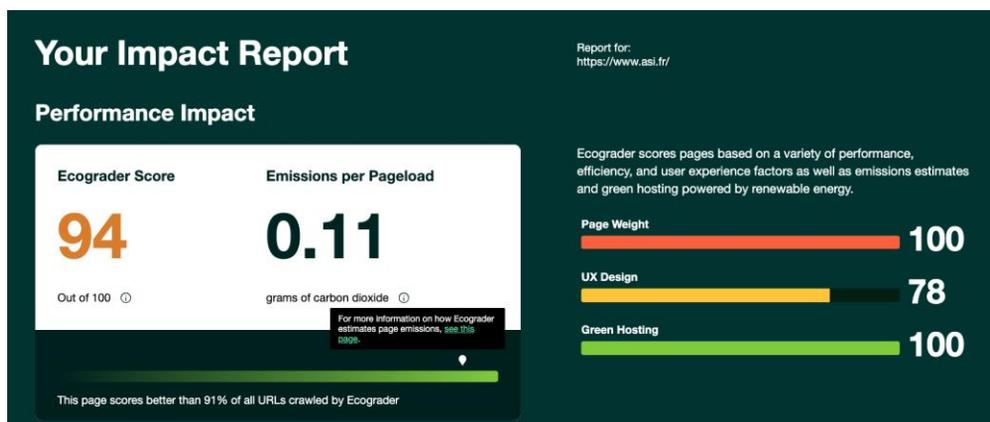
# RÉDUCTION DE NOS ÉMISSIONS DE CO2

## 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.

**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 arborescence moins profonde et présentation optimisée 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. Une prochaine évolution permettra d'aller plus loin avec un format « AVIF ».
- **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.



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

**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

## L'impact CO2 de mon site web

Ce graphique montre comment les émissions de CO2 du site web de ASI sont compensées.

  
**1,060,111**  
Pages neutres en CO2 vues

  
**1.70T**  
CO2 compensé

  
**34**  
Arbres plantés

  
**14,889**  
Vues restantes pour planter un nouvel arbre

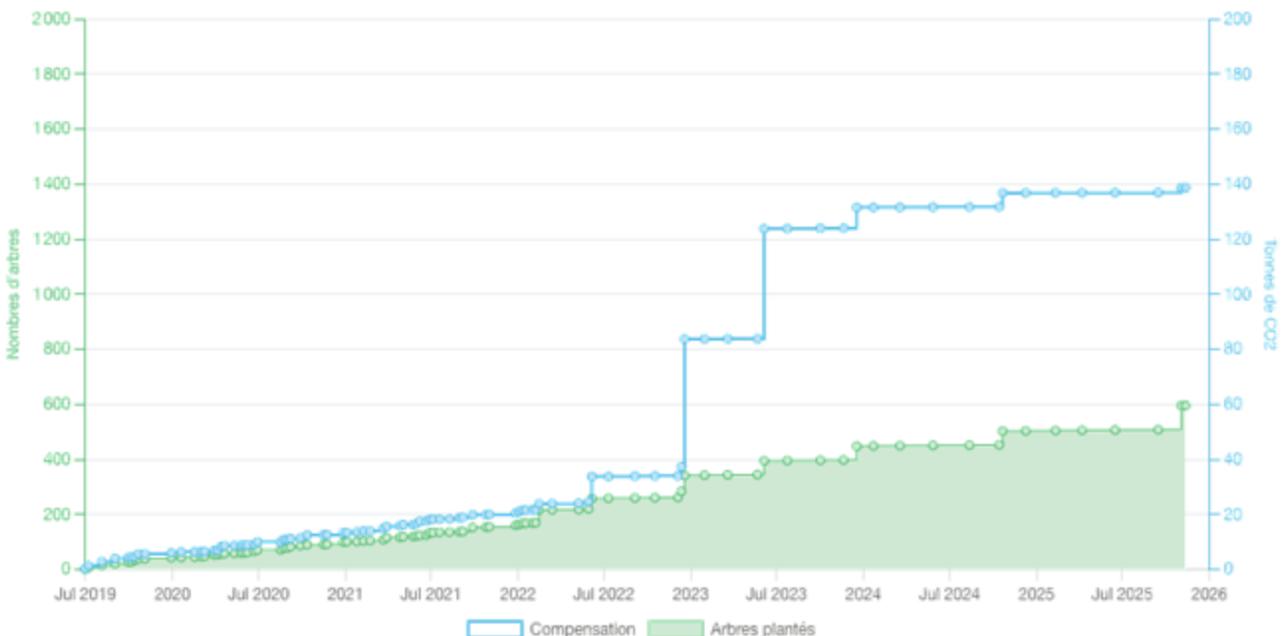
### Notre site web est neutre en carbone depuis septembre 2019 !

Depuis 2019, nous avons rejoint la communauté Tree-Nation. Un tracker collecte le nombre de pages vues sur le site. Toutes les 5 000 pages vues, Tree-Nation plante automatiquement un arbre au nom d'ASI.

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**. Chacun a la possibilité de voir le nombre d'arbres ainsi que les différentes espèces plantées sur le site de tree-nation.

### Évolution du nombre d'arbres plantés et du CO2 capturé



  
**596 arbres**  
Total d'arbres plantés

  
**1.02 hectares**  
Total reboisé

  
**138.75 tonnes**  
Total de CO2 capturé

# 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.



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



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

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.).

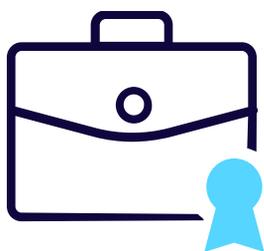
Il suffit alors de déposer ces bombes à graines sur un coin de terre pour voir pousser des fleurs sauvages très appréciées des abeilles, bourdons, papillons et autres pollinisateurs.

**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 organisées pour partager les connaissances et expériences :

- Les **MidiGeeks** servent à pour approfondir les technologies (Angular, React Native, API, micro-services ...),
- Les **Data Intelligence Friday** ont pour but d'explorer les usages autour de la donnée (Data Science, Data Quality, IA...),
- Les **Sandwich Party** sont l'occasion d'illustrer les opportunités de la transformation digitale par des retours d'expériences.
- Les **communautés Produit, Data & IA, Pilotage et Transformation**, animées par des Practice Leaders et Team Leaders, permettent aux collaborateurs d'approfondir leurs compétences et expertises par le partage de connaissances et de bonnes pratiques.



Sponsor de nombreux événements 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.

# RECRUTEMENT

99%

Des recrutements se font en CDI

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

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

30%

Des recrutements sont issus de la cooptation

En 2024, plus de 90 recrutements ont été effectués.



Des communications sont adressées régulièrement à nos collaborateurs afin de les alerter sur les postes à pourvoir et faciliter la **mobilité interne**.

Régulièrement, les postes les plus recherchés sont mis en avant dans la newsletter interne. Cela favorise les candidatures internes mais aussi la **cooptation** qui représente **11%** des recrutements 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

# 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.



### 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 co-présidents 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 outil dédié 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	2021	2022	2023	2024
Femmes	3,13	3,02	3,06	3,05
Hommes	3,08	3,12	3,12	3,16
Total	3,09	3,09	3,10	3,12

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 **5% de la masse salariale consacré à la formation**, l'équipe des ressources humaines accompagne les collaborateurs dans leur souhait d'évolution.

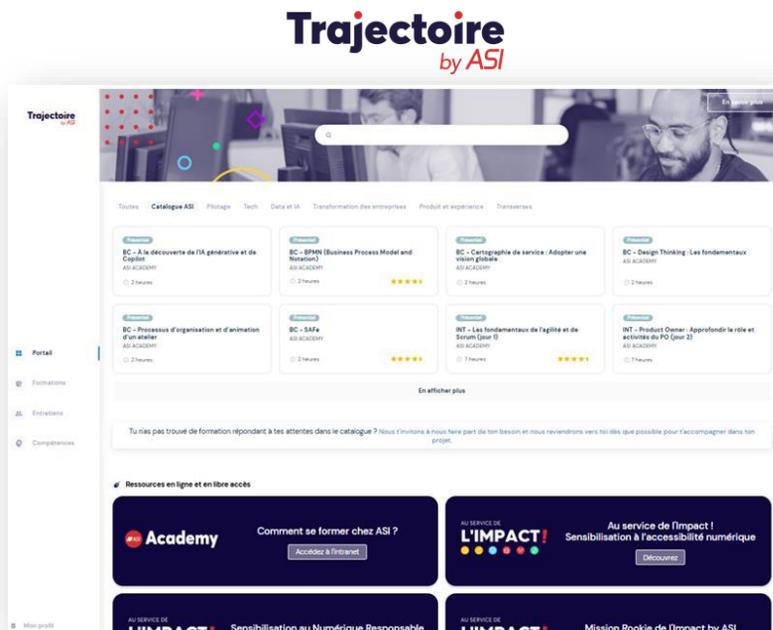
Une démarche qui permet de contenir le turnover, tout en contribuant à l'épanouissement des salariés.

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...



Capture d'écran de l'espace personnelle de formation

**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

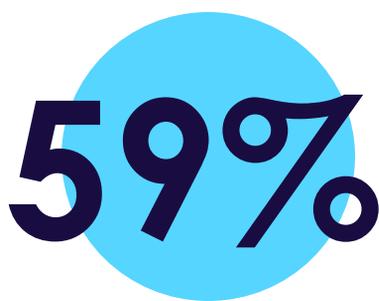
La rémunération des collaborateurs est établie au plus juste, selon la convention Syntec et grâce à une veille constante du marché. La grille salariale est revue chaque année. Les augmentations de salaires sont actées lors d'un comité carrière annuel en fonction des performances individuelles des collaborateurs.

La participation est particulièrement équitable car 100% de sa répartition est proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice. Pour les alternants, les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise sont comptabilisées dans leur durée de présence.

En complément de la rémunération fixe à laquelle s'ajoute 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 1000 € brut récompense le collaborateur ayant identifié une nouvelle affaire chez un client.



59%

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

## Actionnariat salarial

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** élue en 2023, 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.

## 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.



## 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'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif).

## Guide de la parentalité

En 2025, ASI a actualisé son Guide de la parentalité afin de renforcer l'accompagnement des collaborateurs parents ou futurs parents. Ce document recense l'ensemble des dispositifs légaux et internes favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale : congés maternité, paternité, adoption, parental ou PMA, mais aussi aménagements horaires, maintien de la rémunération, aides sociales et dispositifs de soutien psychologique. De plus, nous avons décidé de réduire l'ancienneté minimum pour bénéficier d'un maintien de salaire dans le cas d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant à 1 an d'ancienneté (au lieu de 2 ans). Ce guide illustre concrètement l'engagement d'ASI en faveur de l'inclusion, de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### 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

# 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'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.

Lors 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.



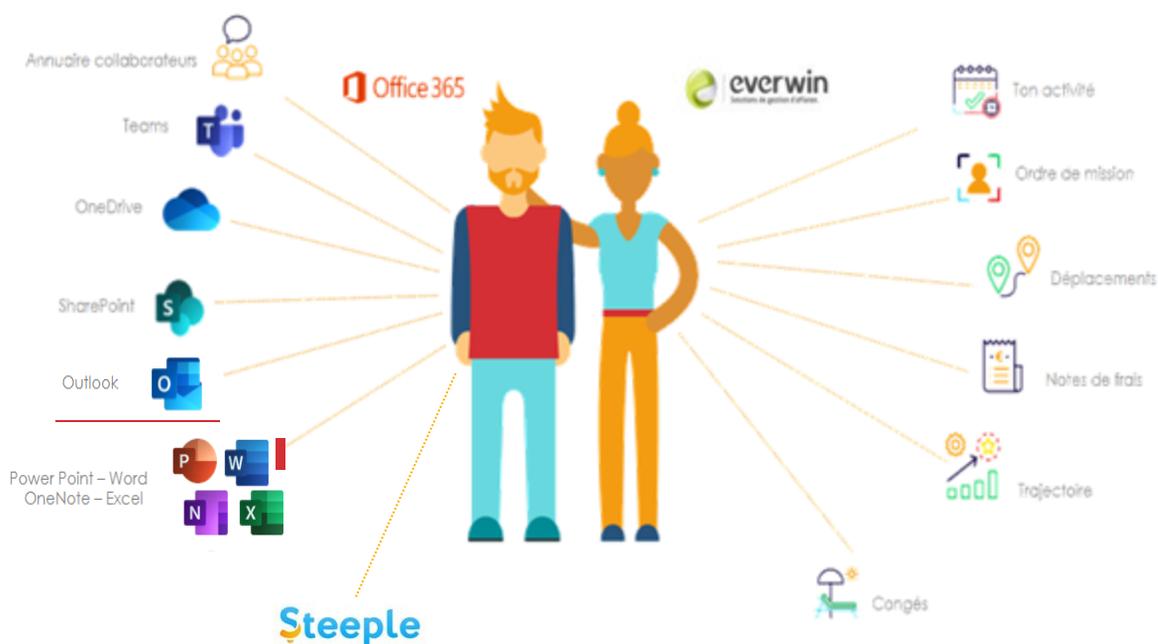
# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## 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 installés 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.



Steeple est notre outil de **communication interne** qui facilite l'engagement et la cohésion d'équipe. Il permet de connecter tous les collaborateurs, où qu'ils soient, via des écrans tactiles, applications mobiles et web. Chaque collaborateur est libre de partager les informations qu'il souhaite sur Steeple.

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 250 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.



# 12

Nationalités  
sont représentées  
chez ASI.

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.

Tous nos managers et chargés de recrutement suivent une formation spécifique afin d'assurer l'égalité de traitement dans le recrutement et la non-discrimination.

**L'âge moyen au sein d'ASI était de 35.07 ans en 2024** (11.33 % de l'effectif à moins de 25 ans et 9.80% de l'effectif à plus de 50 ans).

## Charte des 1000

ASI est signataire de la Charte des 1000. Lancée par la Métropole de Lyon et la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'Emploi (MMI'e), cette charte encourage les entreprises à s'engager en particulier dans des actions concrètes telles que le recrutement inclusif, la formation adaptée, et le soutien aux acteurs de l'insertion.



« Nous sommes convaincus que l'insertion professionnelle et l'emploi sont des enjeux cruciaux pour notre société. En rejoignant ce réseau, nous affirmons notre volonté de contribuer activement à l'inclusion et à la diversité dans le monde du travail, en parfaite cohérence avec notre statut de Société à Mission. »



Yannick GONNET, Directeur d'Agence Lyon

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

Depuis 2021, 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 le Big Bang de l'emploi.



### 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.

« Après des études de psychologie, j'ai choisi de me reconvertir dans l'informatique. J'ai suivi un parcours intensif à l'ENI, en un an et demi, qui m'a permis de découvrir le développement mobile et d'en faire ma spécialité. Quand j'ai rejoint ASI en 2020, j'ai trouvé un environnement qui valorise vraiment les parcours atypiques et la montée en compétences. Aujourd'hui, en tant que lead développeuse mobile, j'accompagne les équipes au quotidien, je résous des problèmes techniques, et surtout, je continue d'apprendre tous les jours. Ce que j'aime chez ASI, c'est qu'on nous donne la possibilité d'évoluer, de transmettre, mais aussi de nous impliquer dans des projets à impact, comme le mécénat de compétences avec Day One ou la team RSE. »



**Témoignage de Barbara,  
Lead développeuse chez  
ASI après un parcours  
en reconversion**

## MANIFESTE

#ReconversionFemmesNum

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.



En 2025, ASI a monté sa première communauté « ASI Women », un collectif ouvert à toutes et tous, convaincu que l'égalité professionnelle est l'affaire de chacun. Il vise notamment à promouvoir la place de la femme dans le Numérique à travers des actions de sensibilisation.

**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 (une cinquantaine par an) mais aussi des partenariats étroits 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, IFSIC, EPSI, IAE, Ecole Centrale, INSA, Audencia...**

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.



### 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, disponible dans l'intranet et affichée dans tous les locaux. Cette charte rappelle 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 :

- 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 : SAC Air Mer - 8 Impasse Joséphine Esler - 44800 SAINT-HÉLÉAN - TEL : 53 53 20 92 52 53  
343 ou capital de 1 000 000 € - RCS Nantes 8 390 843 749 - FRF 390 843 749 00126 - NAF 4223A - 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% 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 31.81 % de femmes et 68.19 % d'hommes.**



**88  
/100**

Index Egalité F/H  
ASI 2025



## Index Egalité Femmes/Hommes

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

Chez ASI, la promotion de la diversité et la prévention des discriminations constituent des engagements majeurs.

Une équipe diversité, composée de collaborateurs volontaires, œuvre pour sensibiliser et accompagner l'ensemble des salariés vers un environnement de travail inclusif, bienveillant et respectueux des différences.

Ses missions consistent notamment à :

- **Sensibiliser et former les salariés** aux enjeux de diversité, d'inclusion et de respect, à travers des actions concrètes et des ateliers participatifs ;
- **Prévenir les situations de discrimination** par la mise en place de mesures adaptées et le suivi des pratiques inclusives ;
- **Promouvoir un environnement de travail serein où chacun peut s'épanouir** ;
- **Veiller au respect de la réglementation** en matière de diversité, d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations.

En complément de ce collectif, trois référentes disposent d'un rôle spécifique et identifié :

- **Marie-Laure CAIRONI, Référente Handicap**, accompagne et sensibilise sur les situations liées au handicap et facilite les démarches d'adaptation au poste de travail.
- **Lolita ANGER et Angélique MONDEL, Référentes Harcèlement sexuel et agissements sexistes**, formées sur ces sujets, sont à l'écoute des collaborateurs. Leur mission est d'informer, orienter et accompagner toute personne qui en fait la demande, en lien avec le service RH.

Ainsi, l'équipe Diversité et les Référentes s'engagent conjointement à garantir un cadre de travail respectueux, inclusif et protecteur pour toutes et tous.



**Marie-Laure CAIRONI**  
Responsable RH,  
Référente Handicap



**Lolita ANGER**  
Référente harcèlement sexuel  
et agissements sexistes



**Angélique MONDEL**  
Référente harcèlement sexuel  
et agissements sexistes

**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

L'une des réalisations de l'équipe diversité est cette affiche visible dans tous nos locaux.



# DIVERSITÉ ET NON DISCRIMINATION

## Politique handicap

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

### 1. Recruter sans discriminer

Nos managers et l'équipe recrutement ont suivi une formation spécifique, dispensée par le GIRPEH, afin d'assurer l'égalité de traitement dans le recrutement et la non-discrimination. Cela 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 :

- Jours de congés complémentaires :
  - **1 jour** pour faire les **démarches de reconnaissance**
  - **2 jours** par an ensuite sans justification autre que la **RQTH** (jours d'absences rémunérés)
- **4 jours** supplémentaires de **télétravail** par mois
- **2 jours de congés révision** supplémentaires pour nos alternants
- **Une prime à l'insertion au moment de l'embauche** :
  - 500 € bruts pour tous les CDD ≥ 6 mois
  - 500 € bruts pour toute pérennisation d'un CDD vers un CDI
  - 1000 € bruts pour tous les CDI
- 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 :

- Affichages au sein des agences
- Campagnes d'e-mailing
- Différentes animations annuelles, telles que conférence théâtralisée, webinars animés par des intervenants extérieurs experts, témoignages internes de nos collaborateurs ...



## 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'ADAPEILA.

**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

# BAROMÈTRE SOCIAL



## Enquête ChooseMyCompany

En 2025, ASI a renouvelé pour la 10<sup>e</sup> année consécutive sa participation à l'enquête **HappyAtWork®** afin de mesurer le bien-être et l'engagement de ses collaborateurs.

Avec un **taux de participation de 64,9 %**, les résultats confirment une **culture d'entreprise fondée sur la convivialité, la collaboration et un environnement de travail moderne**.

L'enquête évalue six dimensions clés : **développement professionnel, environnement de travail, management, reconnaissance, fierté d'appartenance et plaisir au travail**.

Les collaborateurs saluent particulièrement la qualité des **relations humaines** et la dynamique collective qui caractérisent ASI. Cette enquête reflète également une forte adhésion à nos **engagements RSE** et à notre raison d'être, illustrant la cohérence entre nos valeurs et nos pratiques au quotidien.



Malgré cette dynamique positive, **nos résultats sont en légère baisse cette année**, ne nous permettant pas d'obtenir la labellisation — un recul principalement lié à un **marché plus complexe et à une réorganisation interne en cours**.

## Certifications 2024

CERTIFIED



TechAtWork®  
FRANCE 2024

CERTIFIED



WelImpactIndex®  
FRANCE 2024

CERTIFIED



HappyIndex® AtWork  
FRANCE 2024

# BAROMÈTRE SOCIAL

## Questionnaire collaborateur – Démarche Impact

Dans le cadre de notre **démarche Impact**, le ressenti individuel est aussi essentiel que ce que nous réalisons collectivement pour nos clients, leurs utilisateurs, la société et la planète.

Afin de mieux suivre cette perception, **une enquête interne trimestrielle** est menée auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Composée de **8 questions**, elle permet de **prendre la température**, de **mesurer le ressenti général** et d'**identifier d'éventuels signaux faibles** chez certains collaborateurs, afin de pouvoir **agir de manière préventive et adaptée** :



1. Globalement, quel intérêt trouves-tu à la mission, le projet ou les activités que tu réalises en ce moment ?
2. Ce que tu es en train de faire, est au niveau difficulté :
3. Actuellement, quelle est ta perception de ton évolution en termes d'apprentissage :
4. One Team / Accompagnement de l'entreprise : comment considères-tu, en ce moment, ta propre situation ?
5. Impact / sens de la démarche : comment perçois-tu le sens de tes actions ?
6. Considères-tu que ton travail soit reconnu à sa juste valeur ?
7. Plaisir au travail : Ces derniers temps, comment te sens-tu dans ton environnement de travail au quotidien ?
8. Un commentaire ? Une remarque complémentaire ?

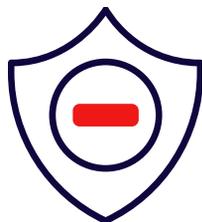
	Mars 2024	Juin 2024	Sept. 2024	Déc. 2024	Mars 2025
<b>Nombre de salariés sollicités</b>	455	443	428	416	402
<b>Total de répondants</b>	440	407	367	337	342
<b>Taux de réponses</b>	96,7 %	91,9 %	85,8 %	81 %	85,1 %



Les **réponses sont traitées en toute confidentialité** par le service RH, sans aucune transmission d'informations nominatives.

Cette écoute régulière vise à **favoriser le dialogue**, **renforcer le bien-être au travail** et soutenir, trimestre après trimestre, **une dynamique collective plus durable et inclusive**.

# ETHIQUE ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



- Ethique
- Charte Ethique
- Anti-corruption

# ÉTHIQUE

---

num  
eum

Syndicat et organisation professionnelle de l'écosystème numérique en France

## Engager le numérique

ESN · Éditeur de logiciels · Conseil en technologies · Plateforme

**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.

# Nos prises de parole

## Interventions engagées

En 2025, ASI a poursuivi son engagement à **sensibiliser et mobiliser l'écosystème numérique autour des enjeux de durabilité, d'éthique et de responsabilité**. Nos équipes ont pris part à plusieurs **interventions majeures** qui illustrent concrètement notre volonté d'allier innovation technologique et impact positif :



Jun 2024

« **Infuser l'impact en entreprise** » – Une table ronde inspirante sur la manière d'intégrer la responsabilité sociale et environnementale au cœur des stratégies d'entreprise, en conciliant performance et engagement collectif.

Avec Cédric Étienne, co-président d'ASI, Hélène Drillaud (SCOPIC) et Antoine Poincaré (AXA Climate). Animée par Estelle Lambert (Beapp)

Mars 2025

**Participation à l'EniTech Fest 2025** – Une présence active pour promouvoir un **numérique plus responsable et durable**, fondé sur la mesure de l'empreinte environnementale et la transformation des pratiques au sein des organisations.

Avec Boris Fleury, Responsable des Opération Groupe chez ASI, Lucile Vannier, Référente Numérique Responsable chez BPCE Solutions informatiques et Groupe BPCE et Eric COLY Directeur RSE chez TIBCO. Animée par Jean-Charles VERDALLE



Jun 2025

« **Souveraineté numérique & IA : enjeux et leviers concrets** » (AI Days – Brest) – Participation à une table ronde sur la **maîtrise des données**, l'**indépendance technologique** et le **développement de solutions locales**, avant d'animer un atelier dédié aux **bonnes pratiques de pilotage des projets IA**. Une prise de parole au service d'une **IA souveraine, opérationnelle et responsable**.

Avec Katell Le Scanff, consultante change IA chez ASI, a animé la table ronde « *Souveraineté : un enjeu critique pour votre entreprise* » aux côtés de Maxime Havez (Crédit Mutuel Arkéa) et Quentin Adam (Clever Cloud)

# Nos prises de parole

## Interventions engagées



Jun 2025

« IA & durabilité : quels enjeux pour demain ? » – Une réflexion ouverte sur les conditions d'un développement responsable de l'intelligence artificielle, alliant souveraineté, sobriété énergétique et utilité sociétale.

Avec Jean-Philippe Clair (ASI) Fatima Zaraba (Entreprises engagées) et Stéphanie HAMON (Bpifrance)

## Mini-série HumanAlty

Cette série en 5 épisodes reprend les moments forts de nos interventions à Génération IA, l'événement organisé par l'ADIRA, qui réunit chaque année entreprises, experts et acteurs publics autour des usages concrets de l'intelligence artificielle.

- **Épisode n°1 "Souveraineté & IA : retour d'expérience avec Mistral AI"** Dans cette intervention, Simon Griffon explore l'essor de l'IA générative et ses implications pour les entreprises : adoption, souveraineté, sécurité et valeur métier.
- **Épisode n°2 "IA et développeur augmenté"** Dans cette conférence, Yannick et Boris partagent un retour d'expérience pragmatique sur l'usage des outils d'IA générative dans le développement logiciel, entre scepticisme initial et adoption massive.
- **Épisode n°3 "Y a-t-il (vraiment) une place pour la durabilité avec l'IA ?"** Dans cette conférence, Jean-Philippe Clair explore un sujet crucial : comment concilier l'essor fulgurant de l'IA générative avec les impératifs de durabilité et de numérique responsable.
- **Épisode n°4 "IA et accessibilité : l'innovation au service de l'inclusion"** Dans cette conférence, Boris Fleury revient sur les fondamentaux de l'accessibilité numérique et explore comment l'IA peut en devenir un accélérateur puissant.
- **Épisode n°5 "IA au service de l'expérience collaborateurs"** Dans cette conférence, Luc Jousselin (Groupe Adéquat) et Jean-Philippe Clair (ASI) partagent un retour d'expérience sur l'intégration rapide et concrète de l'IA générative au service des équipes internes.



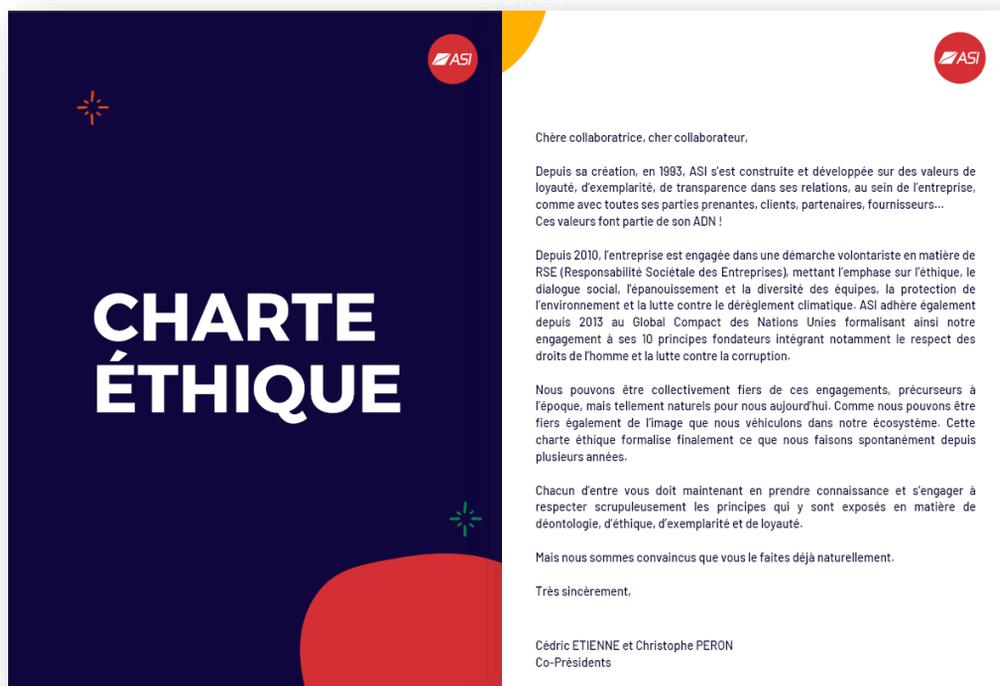
À travers ces prises de parole, ASI réaffirme son ambition : **mettre la technologie au service d'un numérique utile, éthique et durable**, au bénéfice des entreprises, des individus et de la planète.

# 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

Chaque collaborateur doit en prendre connaissance et l'attester par une signature électronique. Ce document est accessible à l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet.



# 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

À 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)