



# COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2016-2017



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.





# SOMMAIRE

p. **04**

ASI en quelques mots

p. **06**

L'engagement du Président

p. **08**

10 principes du Pacte Mondial

p. **10**

Droits de l'Homme

p. **12**

Conditions de travail

p. **20**

Environnement

p. **26**

Lutte contre la corruption

ASI EN

QUELQUES MOTS

---

ASI accompagne dans leur transformation digitale les organisations publiques et privées, ETI et Grands Groupes. Notre métier est de comprendre les besoins et d'identifier les usages à valeur ajoutée afin de concevoir, réaliser et déployer **des solutions digitales qui améliorent l'Expérience des Collaborateurs et des Clients** dans 3 grands domaines :

1

### La Digitalisation des Processus et Services

Conception et développement d'applications métiers, services clients, web et mobile ...

2

### La Data Intelligence

Reporting et analyse, gouvernance des données, Big Data...

3

### La Connaissance et la Collaboration

Intranet/portail collaboratif, réseau social d'entreprise, base de connaissances, CRM...

Expérience Collaborateurs



La Digitalisation des processus et services métiers



Business Intelligence



Intelligence Collective



Développement de services clients



Data Value



Transformation de la relation client

Expérience Clients

Nos clients nous choisissent pour la valeur de nos offres, ils se développent grâce à notre expertise et décident de nous rester fidèles pour la qualité de nos réalisations développées le plus souvent en mode Agile dans nos centres de services basés en France. Cette collaboration s'inscrit dans la confiance, la transparence et la convivialité.

Créée en 1993 et implantée dans 10 villes en France (Paris, Lyon, Marseille, Rennes, Brest, Nantes, Niort, Tours, Bordeaux et Toulouse), ASI compte 360 collaborateurs et a réalisé en 2015 un chiffre d'affaires de 32.4 millions d'euros.

# L'ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT

---



En juin 2016, l'organisme « Meilleures-Entreprises.com » a décerné à ASI le label HappyAtWork. Ce label témoigne du plébiscite de l'entreprise par nos collaborateurs sur les 6 dimensions complémentaires que sont : la progression professionnelle, un environnement de travail stimulant, la qualité du management, la reconnaissance et la motivation, la fierté et le plaisir de travailler chez ASI.

Un certain nombre de ces valeurs sont directement liées à notre engagement à respecter les 10 principes du Global Compact et à développer chaque année notre démarche en faveur de la Responsabilité Sociétale et Environnementale.

Une attention particulière est portée sur la qualité du dialogue social en lien avec les IRP, sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus largement sur le respect de toute forme de discrimination avec nos parties prenantes.

C'est pour cela que je continue, avec mes équipes, à promouvoir haut et fort ces valeurs portées par la RSE, et que je renouvelle avec enthousiasme notre engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JP Chapron', written in a cursive style.

Le 4 novembre 2016

**Jean-Paul CHAPRON**  
**Président**

10 PRINCIPES  
DU PACTE  
MONDIAL

---

Lancé en juillet 2000 par Kofi Annan, alors Secrétaire général de l'ONU, le Global Compact des Nations Unies (Pacte Mondial) est une initiative collective invitant les entreprises, organismes, travailleurs et représentants de la société civile à s'engager volontairement à progresser sur les dix principes universels suivants :

### Droits de l'Homme

- 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;
- 2 À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

### Normes Internationales du travail

- 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- 4 L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- 5 L'abolition effective du travail des enfants ;
- 6 L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

### Environnement

- 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

- 8 À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- 9 À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### Lutte contre la corruption

- 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Par son adhésion au Global Compact depuis 2013, ASI s'engage à aligner sa stratégie et ses opérations sur ces dix principes, à mettre en place tous les ans des actions concrètes en adéquation avec les valeurs fondamentales du Pacte Mondial et à communiquer annuellement ses bonnes pratiques.

# DROITS DE L'HOMME

---



De manière générale, ASI adhère et 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, notre entreprise, depuis sa création en 1993, n'a jamais été confrontée à des violations du droit international relatif aux droits de l'Homme.

# CONDITIONS DE TRAVAIL

---

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 principes et droits fondamentaux au travail : liberté syndicale, reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants, et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

## 1 Bien-être et épanouissement professionnels

### Un dialogue social régulier et transparent

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 régulier avec les Délégués du Personnel et les réunions mensuelles avec le Comité d'Entreprise et le CHSCT permettent d'identifier et de prendre en compte toute difficulté.

Une boîte à idées est à la disposition de tous les salariés pour s'exprimer sur des améliorations ou innovations possibles dans l'organisation de l'entreprise.

Un réseau social interne permet de faciliter la communication, les échanges et la collaboration entre tous.

La transparence, valeur fondatrice de l'entreprise, s'applique 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 et messages d'information sur l'actualité de l'entreprise et les décisions stratégiques, événements...

### Un suivi de carrières attentif

Chaque salarié bénéficie d'un entretien individuel annuel, au cours duquel il est encouragé à s'exprimer sur ses conditions de travail et à étudier avec son manager des solutions pour remédier à d'éventuels problèmes.





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

Dans un secteur très compétitif, où le marché du travail est particulièrement tendu, retenir les bons éléments est un challenge permanent. Avec 4% 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 optimisant l'épanouissement et la productivité des salariés.

Au-delà de la mise en place début 2013 de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences), ASI accompagne la carrière de chacun de ses collaborateurs dans le cadre du programme « Trajectoire ». L'objectif de ce programme de gestion des talents, s'appuyant sur un outil intranet à disposition de tous, est de mettre en visibilité les possibilités de carrières (trajectoires), passerelles possibles entre filières, ainsi que les attendus en termes de compétences permettant de progresser au sein de chacune de ces filières.

L'ensemble des formations disponibles est également accessible à travers cet intranet ainsi que les entretiens annuels individuels (EAI). Chaque collaborateur peut ainsi les consulter à tout moment et y retrouver en particulier ses objectifs annuels définis avec son manager.

## L'Innovation et la R&D au quotidien

ASI est particulièrement attentive à l'évolution et la reconnaissance des compétences de ses collaborateurs. La réalisation et le développement des potentiels sont facilités par les outils collaboratifs, les programmes de formation et de certification sur des domaines d'expertise. Au 30 septembre 2016, ASI compte 82 collaborateurs certifiés.

L'innovation fait partie de l'ADN de la société depuis sa création. Elle est incarnée entre autres par les travaux de R&D réalisés par les collaborateurs et par les projets novateurs réalisés pour nos clients. ASI a été récompensée à plusieurs reprises pour son dynamisme et ses compétences.

ASI a ainsi reçu par IBM un award sur le domaine IBM Collaboration Solutions à trois reprises. Cette récompense est décernée aux partenaires d'IBM qui excellent aussi bien au niveau de l'innovation que de la qualité de leurs prestations et solutions.

En 2016, ASI a atteint le niveau de partenariat Gold chez Microsoft concernant le domaine Cloud Productivity. Par ce niveau, l'éditeur reconnaît le savoir-faire d'ASI dans l'intégration et la mise en œuvre de solutions basées sur les technologies Microsoft Office 365 pour l'implémentation notamment d'applications collaboratives.

Lors du Prix de l'Entreprise Collaborative, organisée par Cegos à Paris le 27 janvier 2016, le Groupe Keolis a été récompensé dans la catégorie « Communautés et Travail Collaboratif » pour sa plateforme collaborative KeoShare, développée et mise en œuvre par ASI.

Sponsor des Agiles Tour de Nantes et Rennes ainsi que du Devfest, ASI permet à ses collaborateurs d'échanger avec leurs pairs, de transmettre leur savoir et de s'enrichir des compétences des intervenants.

Les **Midigeeks** organisés régulièrement dans les agences permettent aussi aux collaborateurs d'échanger sur un thème technique autour d'une pizza afin de favoriser le partage de compétences.

ASI encourage et soutient également les initiatives individuelles de ses collaborateurs. En juin 2016, une équipe de collaborateurs d'ASI s'est spontanément constituée pour participer et remporter le Qlik OpenData Challenge France qui récompense la meilleure application Qlik exploitant l'open data.





## L'actionnariat salarié

Depuis 2008, ASI a choisi d'intégrer ses salariés à son développement, en associant des cadres volontaires au capital de l'entreprise lors d'une opération de MBO (Management Buy Out). Cela favorise une dynamique de croissance basée sur la collaboration, la confiance et la pérennité.

## L'ESN où il fait bon travailler

En avril 2016, les salariés d'ASI se sont exprimés sur leur ressenti au quotidien dans l'entreprise, pour évaluer leur expérience sur 6 dimensions : développement professionnel – environnement stimulant – management – salaire & reconnaissance – fierté – plaisir. Avec une note globale de 3.85/5, ASI a obtenu le label HappyAtWork en juin et s'est placée en dixième position des entreprises de 250 à 5000 employés évaluées en 2016. Les verbatim recueillis auprès des collaborateurs soulignent notamment « **la bonne ambiance, la convivialité et l'entraide entre les équipes** », « **la proximité des équipes managériales** », « **la reconnaissance du travail accompli** » et « **la promotion interne** ».

Dans le secteur des ESN, la question de la mobilité est centrale : les collaborateurs étant régulièrement amenés à se rendre sur site, voire à intégrer pendant plusieurs mois les entreprises clientes dans le cadre de leurs missions, le modèle sur lequel s'est construite ASI, avec ses agences régionales, offre une proximité bénéfique pour les clients mais surtout pour les employés en termes de bien-être au travail.



L'intranet et le réseau social interne accessibles à distance permettent par ailleurs de faciliter la communication et le télétravail pour l'ensemble des salariés et de maintenir le lien entre les collaborateurs exerçant à l'extérieur et le siège.

Au-delà du cadre professionnel, ASI soutient ses collaborateurs engagés dans des compétitions sportives (Squash, The Mud Day...) en aménageant leur temps de travail et en les aidant financièrement au niveau des frais de participation (maillot, inscription...). L'entreprise encourage également ses salariés à participer à des événements à but humanitaire (ex : près d'une vingtaine de participants à Odyssea et Courir pour Elles, une quinzaine pour les petites foulées au profit des Restos du Cœur).

## 2 Respect d'une éthique sociale



Convaincue que la diversité est un atout pour l'entreprise, ASI est signataire depuis 2006 de la Charte de la diversité. ASI s'engage

ainsi à respecter le principe de la non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion des collaborateurs. L'objet de cette charte est également de sensibiliser et former les collaborateurs de l'entreprise aux enjeux de la non-discrimination.

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

Ces bonnes pratiques de recrutement et de gestion du personnel se traduisent en particulier par la présence de plus de **12 nationalités** chez ASI, en **hausse de 20%**.

**La moyenne d'âge** au sein de l'entreprise est de **36.57 ans** (9.5% de l'effectif a moins de 25 ans et 2.8% a plus de 55 ans).

La répartition des sexes est de **80% d'hommes pour 20% de femmes**. Ce déséquilibre est lié à notre secteur d'activité qui attire malheureusement peu les femmes dès les formations (très faible représentativité des femmes dans les écoles d'ingénieurs).

Tous nos postes sont ouverts aux travailleurs handicapés, ce qui est explicitement indiqué dans nos annonces de recrutement. Nous faisons appel à un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) pour des prestations de traiteurs et pour l'entretien de nos espaces verts.





Animation d'un serious game agile à l'École Supérieure d'Ingénieurs de Rennes en avril 2015

ASI soutient l'Enseignement Supérieur et favorise l'insertion des jeunes diplômés, à travers des stages (**17 stagiaires accueillis en 2015, 65% des stagiaires sont embauchés** à l'issue de leur stage) mais aussi des partenariats étroits avec des établissements d'enseignement supérieur avec notamment des cours dispensés par de nombreux collaborateurs d'ASI.

Nous accueillons également régulièrement des élèves de 3ème dans le cadre de leur stage découverte.

Jean-Paul Chapron, Président d'ASI, est membre de l'association Dirigeants Responsables de l'Ouest qui vise à fédérer les chefs d'entreprises engagés dans une démarche RSE afin de faciliter les échanges d'expériences et de bonnes pratiques.

## CONDITIONS DE TRAVAIL

### NOS ACTIONS 2015

→ Renouveau du baromètre social afin d'être toujours plus à l'écoute de nos collaborateurs : Ce sondage a été réalisé en octobre/novembre 2015 sur la même période que 2014 avec un taux de participation de 80% des salariés. Il sera renouvelé tous les 2 ans.

→ Installation de tables de pique-nique sur les espaces verts du site de Nantes : mise en place au printemps 2016, ces tables ont rencontré un vif succès tout l'été à l'heure du déjeuner et ont également favorisé l'organisation d'after-work conviviaux. Certains les ont également adoptées pour travailler au grand air !

### NOS ENGAGEMENTS 2016

→ Organisation de petits déjeuners mensuels dans les 5 principaux sites de l'entreprise pour favoriser la convivialité et les échanges entre les collaborateurs.

→ Déménagement de l'agence de Brest dans des locaux plus spacieux.

→ Candidature au Label HappyAtWork 2017.

→ Communication sur les 6 gestes de la reconnaissance : affichage sur site, article dans la newsletter ...

→ Mise en place d'un programme de formation continue pour les managers.

→ Négociation d'un accord sur la récupération des temps de déplacement.



ENVIRONNEMENT

---

En 2009, ASI a fait réaliser un Bilan Carbone suivant la méthodologie de l'ADEME par un consultant spécialiste du Développement Durable afin de connaître son impact sur l'environnement. Ce bilan nous a permis de mieux cerner notre périmètre de responsabilité environnementale et de mettre en place un plan d'actions ciblées pour réduire nos émissions de CO<sub>2</sub>.

## 1 Déplacements professionnels (notre principal facteur d'émission de CO<sub>2</sub>)

- Equipement de tous les sites de la société de systèmes de visioconférence pour réduire les déplacements.
- Intranet accessible à distance pour faciliter le télétravail pour l'ensemble des salariés ainsi que l'usage des outils de travail collaboratif tels que la messagerie instantanée ou le réseau social interne.
- Incitation des collaborateurs à privilégier les déplacements en transport en communs (train, tram, bus et métro) → ASI rembourse 50% de l'abonnement au transport en commun pour tous ses collaborateurs.

- Dans le cadre d'un déplacement d'équipe, le covoiturage est privilégié.

## 2 Economies d'énergie

- Déménagement du siège social et de l'agence Atlantique Centre Ouest dans un bâtiment labellisé BBC EFFINERGIE RT2005.
- Equipement des bureaux de multiprises à interrupteur (= permet de gagner 5% des émissions d'un poste informatique).
- Incitation à utiliser le mode veille des ordinateurs, écrans et imprimantes, à baisser d'1°C les chauffages, à privilégier la lumière du jour, à éteindre la lumière dès que l'on quitte son bureau... par l'affichage de ces bonnes pratiques dans les bureaux.
- Virtualisation de la majorité de l'infrastructure informatique sur des serveurs basse consommation.





- Participation à la semaine du développement durable depuis 2009 sous forme de quizz quotidien proposé aux collaborateurs pour les sensibiliser sur les bons gestes et habitudes à adopter. Depuis 2015, des paniers de fruits bio ont également été mis à la disposition des collaborateurs sur chaque site de l'entreprise.

### 3 Réduction des déchets

---

- Dématérialisation des procédures : les demandes de congés, notes de frais, demandes de déplacements se font en ligne sur l'intranet. Tous les contrats sont stockés dans une GED. Nous limitons ainsi notre consommation de papier. Toute la communication interne est également dématérialisée, que ce soit le livret d'accueil et l'ensemble des documents d'intégration qui sont remis sur une clé USB aux nouveaux collaborateurs, la newsletter mensuelle envoyée par mail ou les infos courantes qui sont publiées sur le réseau social.

- Configuration des imprimantes pour des impressions en recto/verso par défaut, en mode brouillon.

- Sensibilisation au tri sélectif.

- Recyclage du papier, du carton et des cartouches d'encre du siège social par l'association Arbres qui a pour mission l'insertion professionnelle des personnes en difficulté.

- Des fontaines à eau sont à la disposition des salariés pour limiter l'achat de bouteilles plastiques.

- Chaque salarié dispose d'un mug aux couleurs de la société pour sa consommation de café, thé, eau, etc. Ce qui a permis de supprimer les gobelets en plastique jetables.

- Recyclage des matériels informatiques et téléphoniques en fin de vie par la société Fast-Net.

## 4 Mise en place d'une démarche d'achats responsable

---

Le service achats a pour mission de proposer une alternative écologique pour tous les achats courants. Parmi les premières actions concrètes, on peut noter :

- Le remplacement du papier utilisé dans l'ensemble des imprimantes et photocopieurs par du papier PEFC (issu de forêts durablement gérées)
- Le recours à un imprimeur certifié ISO14000 et imprim'vert pour l'impression de tous les documents officiels de la société (carte de visite, papier à en-tête, plaquette, etc.)
- Le choix de produits d'entretien écologiques pour l'ensemble des sites
- Sélection des véhicules société en fonction du taux d'émission CO<sub>2</sub> (maximum 110 g/km)



## ENVIRONNEMENT

### NOS ACTIONS 2016

→ Dématérialisation des bulletins de paie : réalisée en mars 2016, 82% des salariés ont adhéré à ce dispositif à fin octobre.

→ Dématérialisation des tickets restaurants : mise en place de la carte Apetiz en remplacement des tickets restaurants en janvier 2016.

→ Extension de l'usage de la GED aux documents commerciaux.

→ Mise en place d'un tableau de suivi de la consommation d'électricité et d'eau pour l'ensemble des sites.

### NOS ENGAGEMENTS 2016

→ Enrichir le tableau de suivi de la consommation d'électricité et d'eau avec de nouveaux indicateurs (consommation de papier, nombre d'impressions, émissions de CO<sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels...).

→ Pour aller encore plus loin dans la digitalisation RH, après la dématérialisation des bulletins de salaire, lancement de la dématérialisation du dossier RH de l'ensemble des salariés.

# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

---

Membre actif du Syntec Numérique ([www.syntec-numerique.fr](http://www.syntec-numerique.fr)), qui définit les règles déontologiques de la profession, ASI s'engage à les respecter et les promouvoir.

Jean-Paul Chapron, Président d'ASI, a été nommé en 2014 délégué régional Ouest du Syntec Numérique.

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.

## 1 Confidentialité

---

Nos contrats de travail incluent une clause par laquelle nos salariés s'engagent à ne pas communiquer à qui que ce soit, pendant la durée du contrat de travail et après sa rupture, des informations sur les méthodes, l'organisation et le fonctionnement de la société et à faire preuve d'une discrétion absolue sur l'ensemble des données ou informations dont ils pourraient avoir connaissance, directement ou indirectement, que celles-ci soient ou non en rapport avec leur fonction.

Ils sont également sensibilisés au fait qu'en complément de cette clause de confidentialité, ils pourront être amenés à signer ponctuellement des clauses de confidentialité demandées par nos clients.

## 2 Sélection des fournisseurs

---

Nous réalisons des choix objectifs en comparant la qualité et le prix des prestations proposées. Nous faisons systématiquement établir plusieurs devis et ne favorisons pas un fournisseur par rapport à des critères subjectifs. Nous nous attachons à rester objectifs et impartiaux.





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



**0 806 700 800**

Service gratuit  
+ prix appel