



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2018



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du Pacte mondial des Nations Unies.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



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. **25**

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



Business 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 7 villes en France (Paris, Lyon, Nantes, Rennes, Brest, Niort et Bordeaux), ASI compte 380 collaborateurs et a réalisé en 2017 un chiffre d'affaires de 33.3 millions d'euros.



L'ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT





Fidèle à notre à minima les 10 principes Compact des Nations après année un certain après, visant à rester exemplaire et cercle vertueux impulsé il y a maintenant plus de 7 ans, contribue à ce que nos collaborateurs soient particulièrement fiers de travailler chez ASI. De fait, ils n'hésitent pas à le dire lors d'enquêtes telle que celle réalisée par choosemycompany.com et cela se traduit par notre labellisation « Happy at Work » pour la 3^{ème} année consécutive.

engagement de respecter fondateurs du Global Unies, nous menons année nombre d'actions, décrites ci-engagé sur ces volets sociétaux. Ce

Notre motivation pour continuer à nous améliorer est toujours aussi forte. Elle s'illustre cette année par exemple par des formations conjointes entre nos IRP et la direction, et par des réunions de sensibilisation ou de formation sur la diversité et le dialogue social pour l'ensemble des équipes de management.

En tant que « Dirigeant Responsable de l'Ouest » (DRO) particulièrement impliqué sur la RSE, j'ai décidé avec mes équipes d'engager ASI dans une démarche visant la labellisation Planet'RSE dans les 18 mois à venir. Par ailleurs, au-delà d'ASI, en tant que chef de file de la fédération Syntec en Pays de Loire, j'ai convaincu la Fédération Syntec représentant 80 000 entreprises en France de démarrer une phase d'expérimentation, avec un pilote en région sur ce thème de la labellisation RSE sectorielle. Au-delà du savoir-faire, le faire savoir autour de la RSE et du Pacte Mondial doit être diffusé dans nos écosystèmes respectifs pour accroître toujours plus l'impact de cet engagement sociétal.

Vous l'avez compris, nous continuerons à promouvoir ardemment l'ensemble de ces valeurs, en renouvelant bien entendu 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 24 avril 2018

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

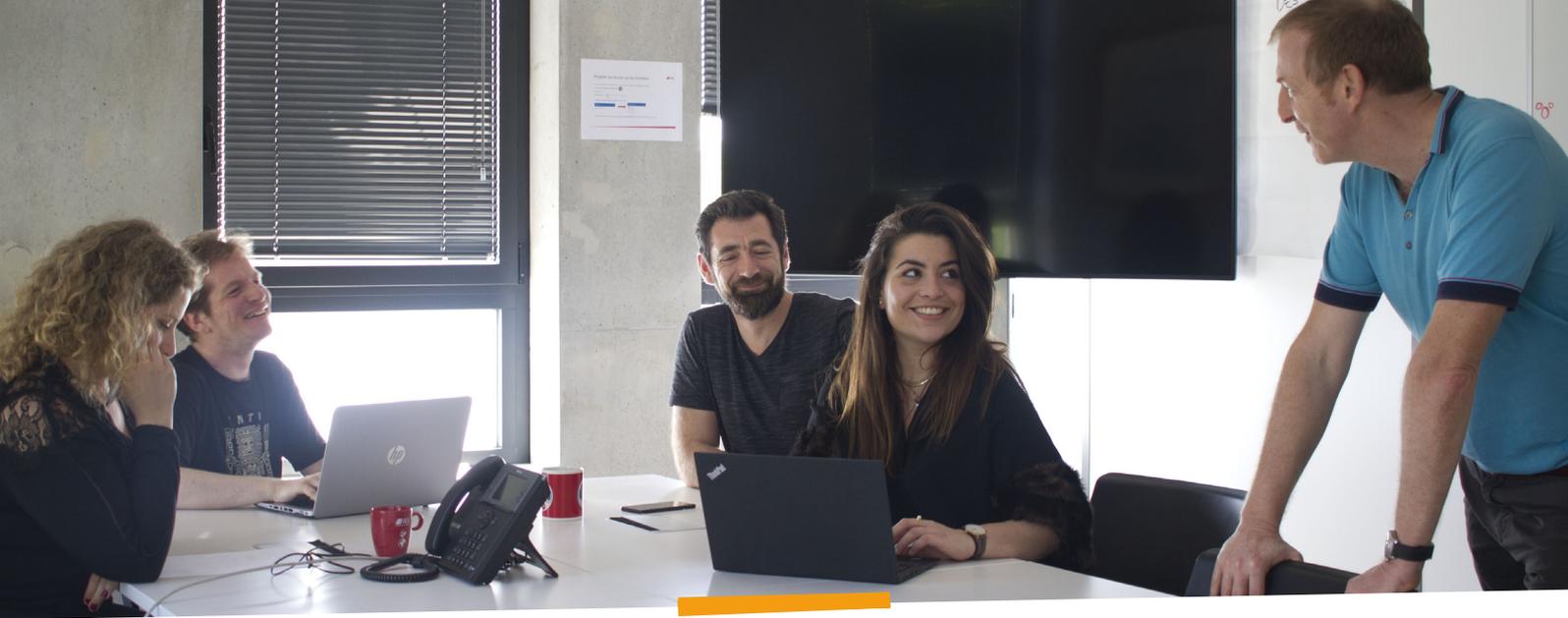
- 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

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.

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, évènements...

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 au quotidien

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

Nous organisons régulièrement dans nos agences des temps d'échanges pour partager les connaissances et expériences : **MidiGeeks** pour approfondir les technologies (Angular, React Native...), **Data Intelligence Friday** pour explorer les usages autour de la donnée (BI Agile, BigData...), **Sandwich Party** pour illustrer les opportunités de la transformation digitale (Relation Clients, Intelligence Collective...).

Sponsor des Agile Tour de Nantes et Rennes, du Devfest et partenaire de différents réseaux professionnels et écoles, ASI permet également à ses collaborateurs de transmettre leur savoir, d'échanger avec leurs pairs et de s'enrichir des compétences d'intervenants externes à l'entreprise.

« Un programme interne d'innovation numérique comme force d'anticipation pour nos clients et axe d'engagement pour nos collaborateurs. »

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

Nous nous appuyons sur nos savoir-faire technologiques et nos partenariats pour concrétiser nos projets : ChatBot avec Microsoft Bot Framework, Datalab avec Microsoft Azure, Services cognitifs avec IBM Watson et Google AI...

L'innovation numérique, portée par ASI, vise l'appropriation de technologies émergentes, de nouvelles méthodes (Design Thinking, Lean Startup, Agilité, FastIT...) et de nouveaux modèles (Cloud, tarification sur abonnement ou à l'usage, économie collaborative...) pour faciliter les projets d'avenir de nos clients et collaborateurs.

Enfin, ASI développe son offre de conseil en innovation numérique auprès de ses clients autour de 3 dynamiques : Inspirer, Transformer, Consolider.





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 mars 2018, les salariés d'ASI ont participé de manière anonyme à l'enquête annuelle de choosemycompany.com. Ils 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 4.24/5, ASI a obtenu le label HappyAtWork pour la 3^{ème} année consécutive. 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 transparence ».

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 : collecte de jouets à Noël sur le site de Nantes distribués aux enfants de familles en difficulté par le Secours populaire, Les Restos du Coeur et la Croix-Rouge française, participation d'une équipe féminine à la Course des Lumières à Paris pour soutenir la recherche contre le Cancer).



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 **13 nationalités** chez ASI.

La moyenne d'âge au sein de l'entreprise est de **35.56 ans** (10% de l'effectif a moins de 25 ans et 5% a plus de 50 ans).

La répartition des sexes est de **76% d'hommes pour 24% 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). L'entreprise a élaboré une **charte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** qui est affichée dans tous les locaux afin de rappeler tous les grands principes et pratiques qui garantissent cette égalité au quotidien.

ASI soutient l'Enseignement Supérieur et favorise l'insertion des jeunes diplômés, à travers des stages (**30 stagiaires accueillis en 2017, 50% 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 3^{ème} 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.

CONDITIONS DE TRAVAIL

NOS ACTIONS 2017

- Organisation de petits-déjeuners mensuels dans les 5 principaux sites de l'entreprise pour favoriser la convivialité et les échanges entre les collaborateurs : ces petits-déjeuners, baptisés Good Morning ASI, ont lieu tous les 3^{ème} vendredis du mois et sont organisés par des collaborateurs différents de chaque site à chaque fois. Ils sont devenus un RDV attendu et apprécié par tous.
- Mise en place d'un programme de formation continue pour les managers : Tous les managers participent à une réunion en ligne par trimestre sur des sujets qu'ils ont choisis car le programme est co-construit avec eux afin de répondre au mieux à leurs besoins. Ces réunions sont animées par des intervenants extérieurs experts du sujet traité.
- Négociation d'un accord sur la récupération des temps de déplacement : Signé en 2017, cet accord a déjà permis à 82 collaborateurs de bénéficier de congés de récupération de temps de déplacement.
- Formation à la non-discrimination : les chargées de recrutement ont été formées le 8 novembre 2017 afin d'assurer l'égalité de traitement dans le recrutement.

NOS ENGAGEMENTS 2018

- Déménagement de l'agence de Paris dans des locaux plus spacieux et moins bruyants
- Mise en place du programme Happy Team qui permet à tous les collaborateurs de bénéficier d'un budget de 150€ par an pour organiser des activités extraprofessionnelles avec d'autres collaborateurs
- Participation à la campagne internationale de levée de fonds pour dire adieu à la Sclérose en plaques - **Kiss Goodbye to MS**
- Formation à la non-discrimination de l'ensemble de nos managers
- Formation conjointe entre la Direction et les IRP
- Accueil de stagiaires de 3^{ème} issus de collèges inscrits en Réseau d'Éducation Prioritaire (REP/REP+)





ENVIRONNEMENT



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 CO₂.

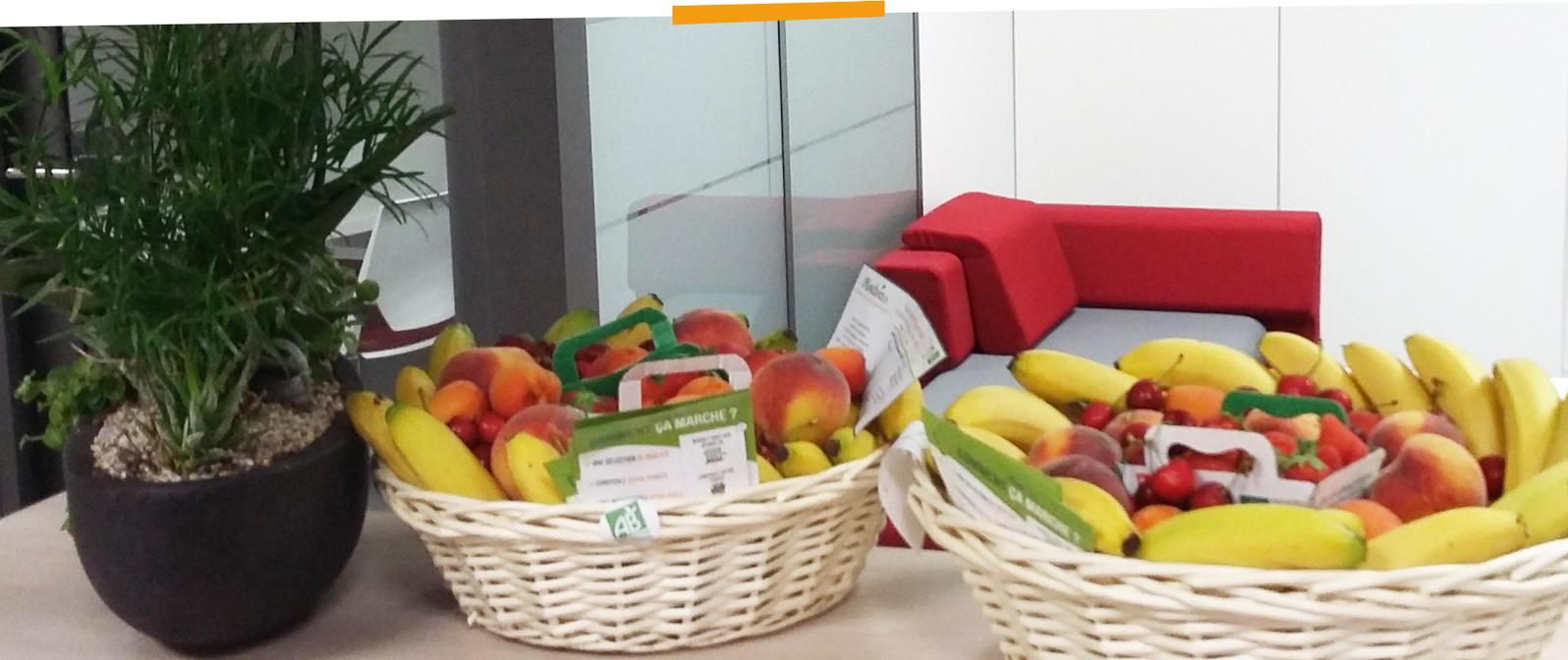
1 Déplacements professionnels (notre principal facteur d'émission de CO₂)

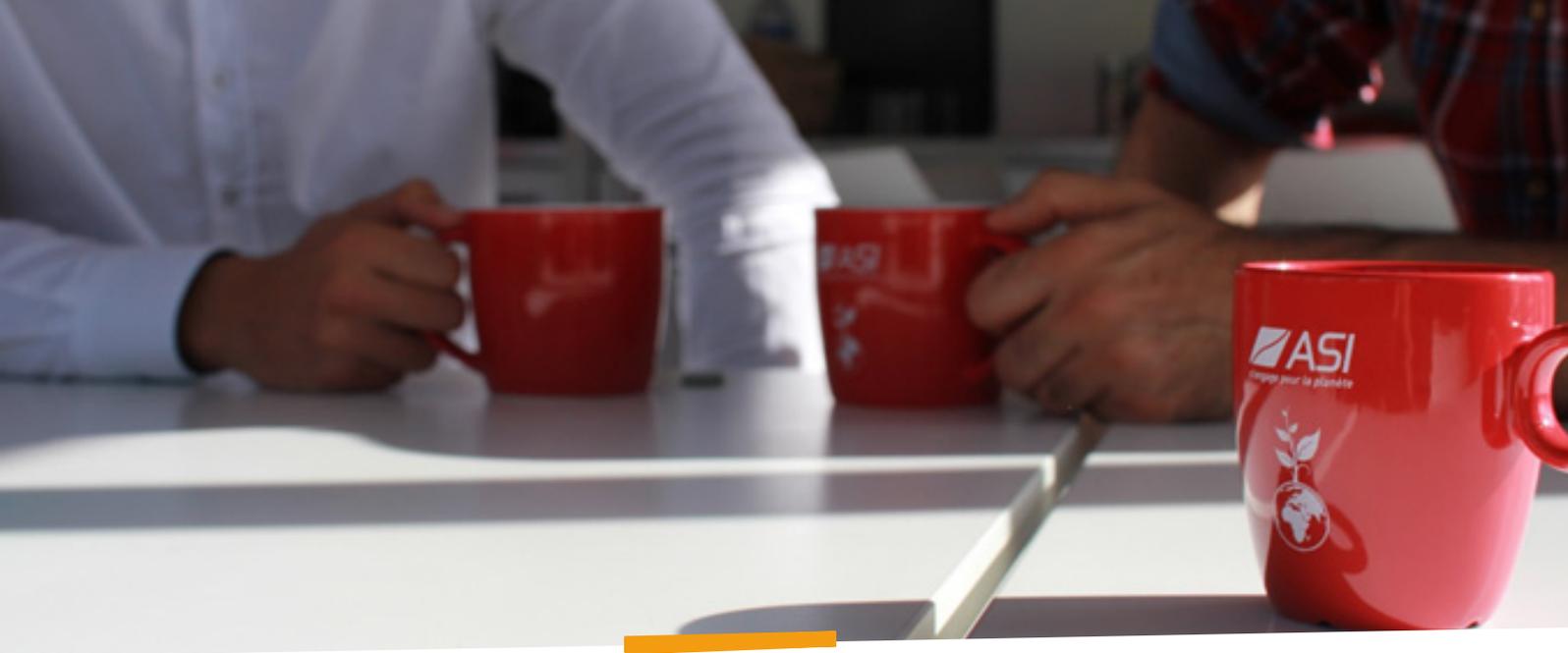
- Equipement de tous les sites de la société de systèmes de visioconférence pour réduire les déplacements.
- Intranet accessible à distance pour faciliter le télétravail pour l'ensemble des salariés ainsi que l'usage des outils de travail collaboratif tels que la messagerie instantanée ou le réseau social interne.
- Incitation des collaborateurs à privilégier les déplacements en transport en commun (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.
- Équipement 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 documents et procédures : les demandes de congés, notes de frais, demandes de déplacements se font en ligne sur l'intranet. Les bulletins de paie sont consultables et téléchargeables uniquement en ligne. 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.

- 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.

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

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 CO₂ (maximum 105 g/km)



ENVIRONNEMENT

NOS ACTIONS 2017

→ Dématérialisation des dossiers RH :
Le stockage numérique de l'ensemble des dossiers des collaborateurs facilite énormément le travail du service RH et limite les photocopies de documents.

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

NOS ENGAGEMENTS 2018

→ Obtenir la labellisation Planet'RSE dans les 18 mois à venir

→ Mise en place du recyclage des capsules usagées Nespresso



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



Membre actif du Syntec Numérique (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.

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.

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.

3 Relations d'affaires et cadeaux

Tous nos salariés sont informés 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 au fait de ne jamais se trouver volontairement ou involontairement dans une position telle qu'ils se retrouvent en position d'obligés.



www.asi.fr



0 806 700 800
Service gratuit
+ prix appel