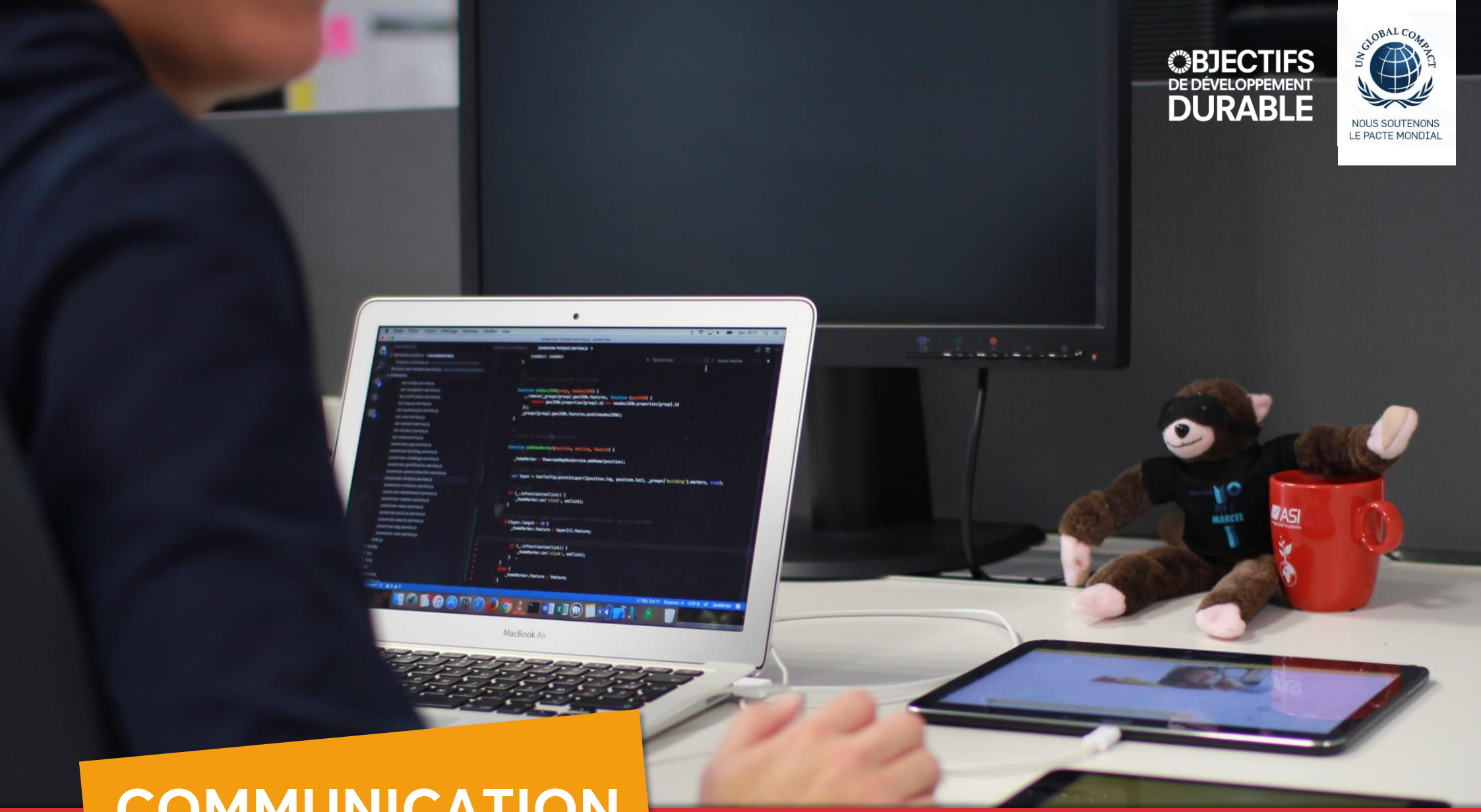
OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

UN GLOBAL COMPACT
NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

2019 - 2020

DÉMARCHE RSE

Responsabilité Sociétale des Entreprises

ASI

SOMMAIRE

Qui sommes-nous ? 3

Notre démarche RSE 4

Engagement du Président 5

Les 10 principes du Global Compact 6

DROITS DE L'HOMME

Nos engagements 7

ENVIRONNEMENT

Consommation responsable et réduction des déchets 8

Economies d'énergie 12

Soutien au maintien de la biodiversité 14

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Un suivi de carrière attentif 16

La promotion interne 18

L'égalité salariale 18

Un dialogue social régulier et transparent 19

Les accords d'entreprise 19

L'actionnariat salarié 19

Un package salarial avantageux 20

La Diversité 21

L'innovation et la R&D au quotidien 27

Le bien-être et l'épanouissement au travail 29

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Confidentialité et protection des données 34

Sélection des fournisseurs 35

Relations d'affaires et cadeaux 35

Mouvements bancaires 35

Charte Big Data 36

QUI SOMMES-NOUS ?

Créé en **1993**, ASI est un **cabinet d'expertises numériques** qui accompagne les organisations publiques et privées, ETI et grands groupes dans leur transformation digitale. Notre métier est de comprendre les besoins de nos clients et d'identifier leurs usages à valeur ajoutée afin de concevoir, réaliser et déployer des solutions digitales dans 3 grands domaines :

Digitalisation des Processus et Services
Conception et développement web, mobile, applications métiers, services clients…

Data Intelligence
Reporting et analyse, gouvernance des données, Big Data…

Connaissance et la Collaboration
Intranet collaboratif, Digital Workplace, réseau social d'entreprise, base de connaissances, CRM…

Notre raison d'être

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

450 ASIens

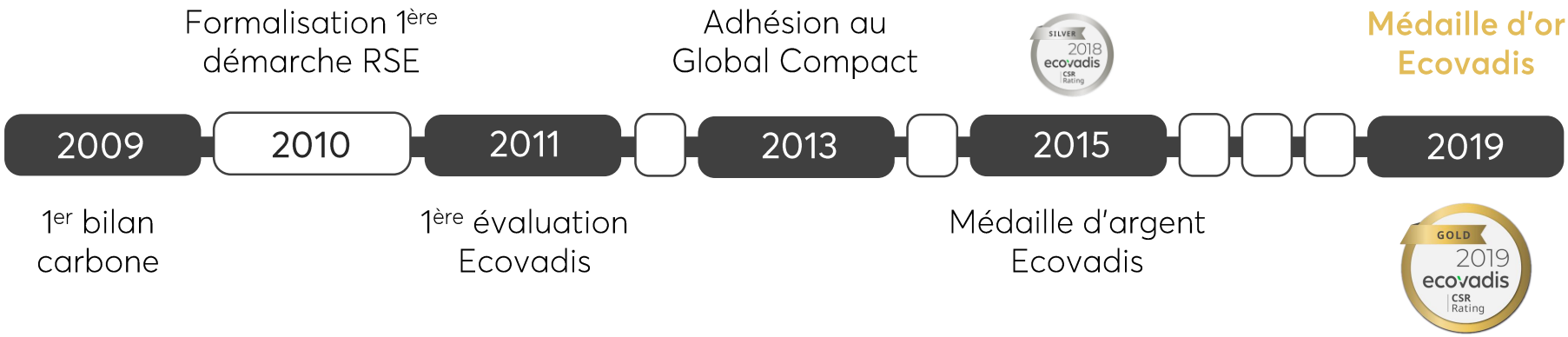
13 Nationalités

35,2 M€ CA

51% du capital
détenu par les salariés

4,32/5
Happy at Work

NOTRE DEMARCHE RSE



EcoVadis 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 a permis d'obtenir, en mai 2019, une note globale de **64/100**. Cette note place l'entreprise au niveau Gold et parmi les 5% des entreprises reconnues par EcoVadis comme étant les plus avancées et les plus engagées en faveur du développement durable, tous secteurs confondus.

ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT

Depuis notre adhésion en 2013, nous progressons chaque année sur chacun des trois volets de la RSE, qu'il soit environnemental, social ou économique. Les évolutions les plus visibles dans nos métiers de service concernent le volet social. Nous avons mis un focus particulier cette année sur le sujet de la formation et du développement des compétences de nos collaborateurs, à travers la mise en place de l'ASI Academy et du programme « Trajectoire », afin que chaque collaborateur puisse être acteur de sa carrière. Bien entendu, qui plus est dans notre secteur du numérique toujours fortement masculin, nous sommes particulièrement attentifs au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tant en termes de carrière que de salaire. A cet effet, nous avons signé un accord d'entreprise mettant en évidence quatre indicateurs évaluant précisément le respect voire la progression de principe d'égalité et de diversité.

Sur le volet économique, l'équipe est particulièrement vigilante à rester exemplaire en termes de comportement, que ce soit sur le respect des délais de paiement de nos partenaires et fournisseurs, ou bien en matière de pratiques commerciales, refusant toute forme de corruption, tant active que passive.

Cet état d'esprit, profondément inscrit dans notre ADN, et les différentes actions qui en découlent, nous ont permis, pour la 4ème année consécutive, de décrocher le label « Happy at Work » avec un score en croissance continue de 4,32/5. Au-delà de notre fierté de faire partie des entreprises où il fait bon travailler, ce label est la meilleure illustration de notre engagement en matière d'innovation managériale, d'écoute et de bienveillance, fortement teinté de RSE et prenant appui sur les principes fondateurs du Global Compact.

Au nom d'ASI, je suis heureux de renouveler notre engagement auprès du Pacte Mondial des Nations Unies et de respecter, promouvoir et mettre en œuvre ses dix principes concernant les droits de l'homme, les normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Le 15 juillet 2019
Jean-Paul CHAPRON
Président

LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

DROITS DE L'HOMME

NOS ENGAGEMENTS

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, l'entreprise, depuis sa création en 1993, n'a jamais été confrontée à des violations du droit international relatif aux droits de l'Homme.

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.

ENVIRONNEMENT

CONSOMMATION RESPONSABLE ET REDUCTION DES DECHETS

1. Recyclage des déchets

Depuis 2019, au sein de son siège social, ASI a renforcé le recyclage des déchets et le tri sélectif en faisant appel à la société Solution Recyclage.

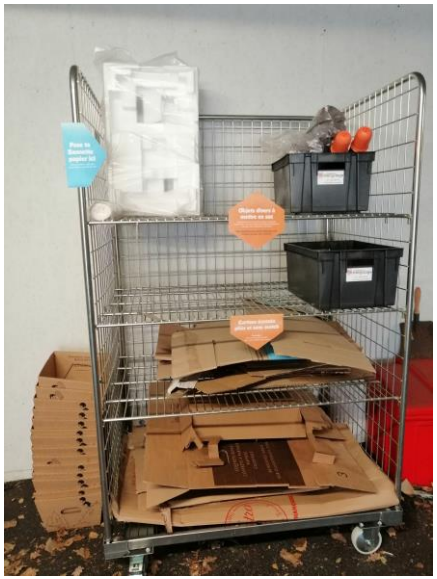
Auparavant, les collaborateurs bénéficiaient d'un collecteur de déchets dits « tout venant », d'un collecteur de manières plastiques et cartonnettes recyclables et de bannettes pour les papiers.

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

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

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

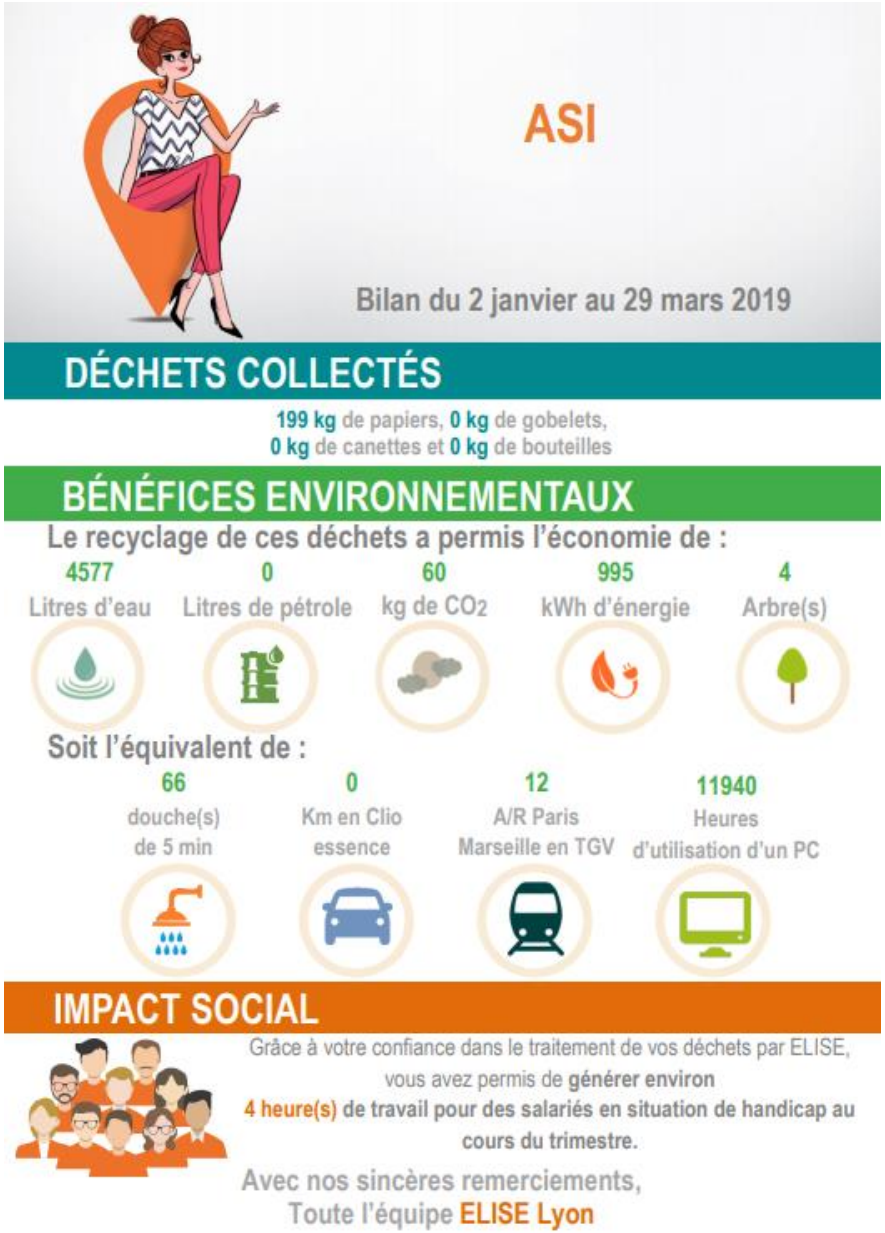
D'ici 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.



ENVIRONNEMENT

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

Depuis plusieurs années déjà, chaque salarié dispose, dès son intégration, d'un mug aux couleurs de la société pour sa consommation de café, thé, eau, etc. Cette action a permis de supprimer l'utilisation de gobelets en plastique jetables.

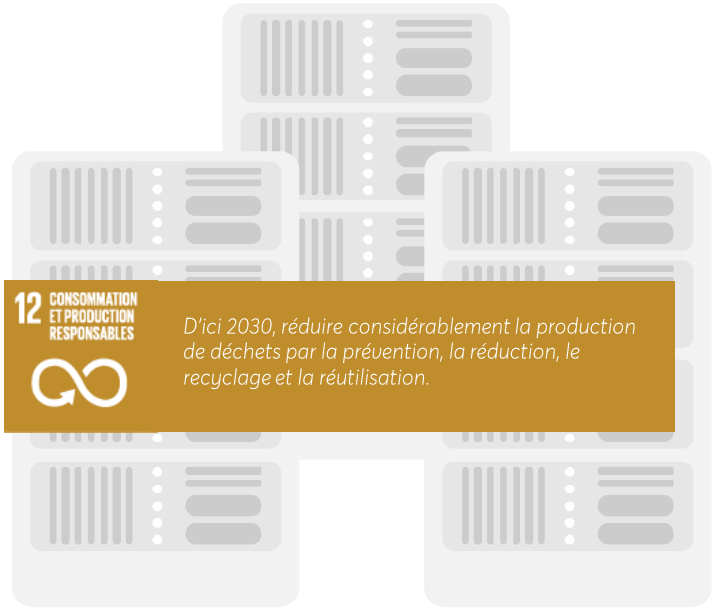


ENVIRONNEMENT

2. Revalorisation des équipements informatiques

ASI procède au recyclage des matériels informatiques et téléphoniques en fin de vie par l'intermédiaire d'associations et d'entreprises solidaires, telle que AFB, dont la mission est de donner une seconde vie au matériel informatique et un nouveau départ à des personnes en situation de handicap.

AFB collecte les parcs informatiques dont les entreprises et les collectivités souhaitent se séparer, efface les données de façon certifiée et propose le matériel à la vente en magasin à moindre coût, assorti d'une garantie d'un an. Un service de réparation est également à la disposition des clients du magasin. Les équipements trop vétustes ou abîmés sont démantelés et recyclés selon les règles DEEE en vigueur.



3. Dématérialisation des procédures et documents

Les demandes de congés, les notes de frais et les demandes de déplacement se font en ligne dans l'intranet. Tous les contrats sont stockés dans une GED.

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

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

Le livret d'accueil ainsi que l'ensemble des documents d'intégration sont remis sur une clé USB aux nouveaux arrivants. La consommation de papier est ainsi limitée.

Toute la communication interne est également dématérialisée. La newsletter mensuelle est envoyée par mail et les informations courantes sont publiées sur Yammer, le réseau social interne.

ENVIRONNEMENT

4. 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 NB 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.

5. Réduction des goodies

ASI a décidé d'accentuer sa mouvance « No-goodies » en supprimant l'achat d'objets promotionnels pouvant avoir été produits dans des pays étrangers.

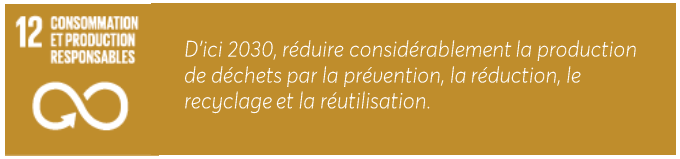
Que ce soit pour les collaborateurs, les clients ou les partenaires, tous les nouveaux goodies distribués par l'entreprise sont désormais utiles et produits en France : gourde, couverts, bento, cache-webcam, sweat, stylo, carnets…

6. Achats responsables

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

Parmi les actions concrètes, on peut noter :

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



D'ici 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.

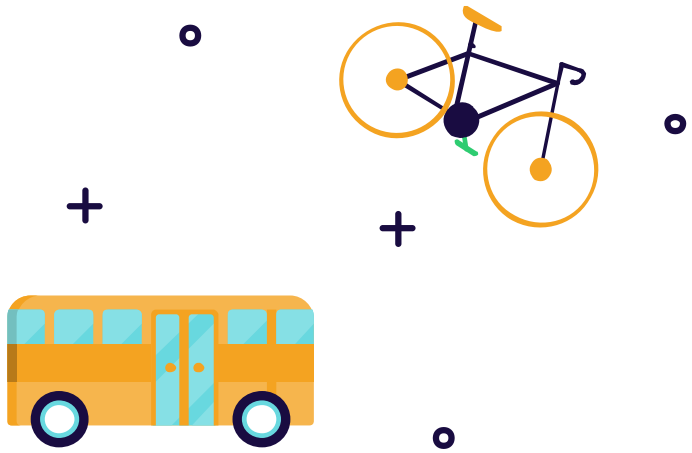
ENVIRONNEMENT

ECONOMIES D'ENERGIE

1. Déplacements professionnels

La Politique Voyage de l'entreprise favorise les comportements plus responsables et incite les collaborateurs à privilégier un mode de déplacement moins émetteur de CO_2 :

- **Transport en commun** (train, tram, bus et métro) : ASI rembourse pour ses collaborateurs 100% de l'abonnement au transport en commun en IDF et 50% en province.
- **Co-voiturage :** 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…
- **Vélo :** un accord d'entreprise a été signé avec la délégation syndicale pour permettre à ceux qui se déplacent à vélo, de leur résidence habituelle jusqu'à leur lieu de travail, de percevoir une **indemnité kilométrique de 0,25€ par kilomètre**.
- **Véhicules de société** : la sélection des véhicules de société s'effectue en fonction de leur taux d'émission de CO_2 qui ne doit pas dépasser 105 g/km.



ENVIRONNEMENT

2. Les gestes écolos

Les collaborateurs sont incités, par l'intermédiaire de communications régulières et d'affiches, à adopter des bonnes pratiques afin de limiter la consommation d'énergie comme utiliser le mode veille des ordinateurs, écrans et imprimantes, baisser d'1°C les chauffages, privilégier la lumière du jour, éteindre la lumière dès qu'ils quittent leur bureau. Les bureaux sont aussi équipés de multiprises à interrupteur permettant de gagner 5% des émissions d'un poste informatique.

Les économies d'énergie passent aussi par l'infrastructure, à la fois du bâtiment et de l'informatique.

Le siège social et l'agence Atlantique Centre Ouest sont situés dans un bâtiment **labellisé BBC EFFINERGIE RT2005.**

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

Les postes de travail ont tous 4 ans maximum et sont **certifiés Energy Star**.

Depuis 2 ans, un suivi très précis de la consommation d'énergie de chacun des sites a été mis en place afin de maîtriser au mieux les dépenses énergétiques.

ENVIRONNEMENT

Le secteur du numérique est le 3ème secteur émettant le plus de CO_2 derrière l'aviation et l'automobile. Selon une étude de l'ADEME, en 2018, 25% des émissions de gaz a effet de serre générées par le numérique proviennent des centres de données, 28% des infrastructures réseaux et 47% des équipements : smartphone, ordinateur, objets connectés… ASI a conscience de ces éléments et met en place des actions pour préserver les écosystèmes.

SOUTIEN AU MAINTIEN DE LA BIODIVERSITÉ

1. Parrainage d'une ruche

Depuis avril 2019, 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.

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.

15 VIE TERRESTRE

Prendre des mesures énergiques pour réduire la dégradation du milieu naturel, mettre un terme à l'appauvrissement de la biodiversité et, d'ici à 2020, protéger les espèces menacées et prévenir leur extinction.

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.

Passionné par son métier, il fait partie de l'équipe du « rucher du Luxembourg » (Société Centrale d'Apiculture) où il donne des cours d'apiculture. 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.

ENVIRONNEMENT

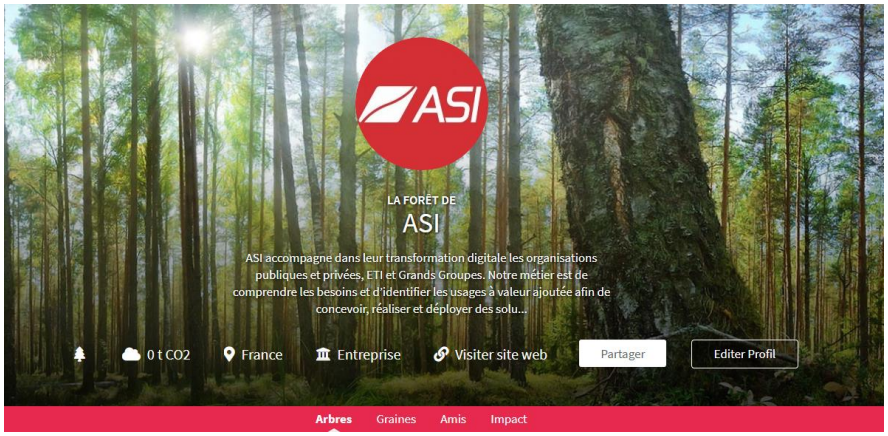
2. Gamification avec Sociabble

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

Tree-Nation participe au reboisement de la planète et se charge de transformer chaque arbre virtuel en arbre réel. L'entreprise choisit quel projet elle souhaite soutenir. Toutes les informations sont accessibles depuis la plateforme.

Les collaborateurs sont aussi en mesure de voir le nombre d'arbres plantés, l'impact CO_2 de chaque personne, de l'ensemble des collaborateurs, ainsi que les différentes espèces d'arbres plantés.

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



Prendre des mesures énergiques pour réduire la dégradation du milieu naturel, mettre un terme à l'appauvrissement de la biodiversité et, d'ici à 2020, protéger les espèces menacées et prévenir leur extinction.

Objectifs de développement durable

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

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

UN SUIVI DE CARRIERE ATTENTIF

1. Ecoute et fidélisation des collaborateurs

Chaque salarié bénéficie d'un entretien annuel individuel, 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. Il peut retrouver l'intégralité de ses entretiens dans un espace dédié de l'intranet. Il peut ainsi les consulter à tout moment et y retrouver en particulier ses objectifs annuels définis avec son manager.

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

2. Programme Trajectoire

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 d'un programme baptisé « Trajectoire ». L'objectif de ce programme de gestion des talents est de mettre en visibilité les possibilités de carrières, les passerelles possibles entre filières, ainsi que les attendus en termes de compétences permettant de progresser au sein de chacune de ces filières.

3. Accueil des nouveaux embauchés

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

Pour permettre à chaque collaborateur de connaitre 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 #WelcomeDayASI 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 ASIens de s'imprégner de la culture d'entreprise de manière très pragmatique et conviviale.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

4. ASI Academy : montée en compétences

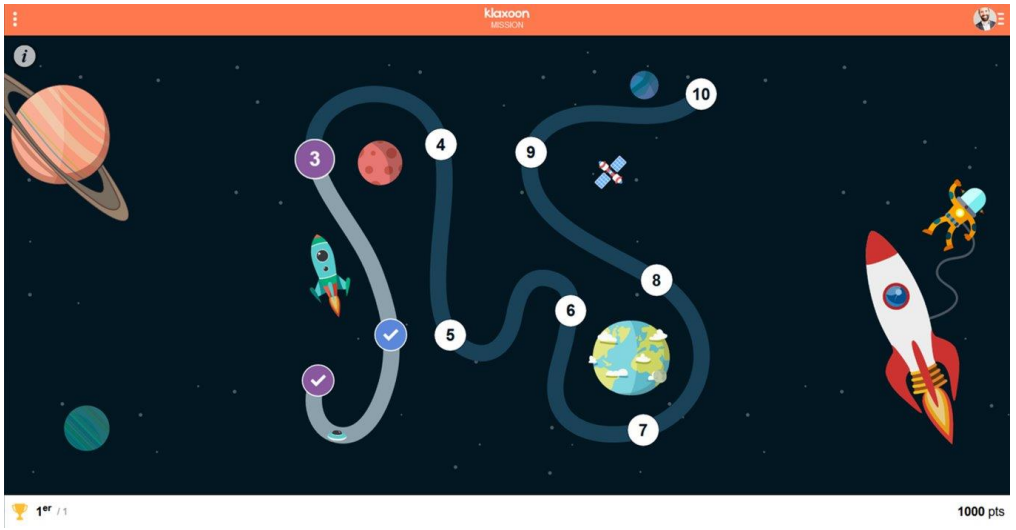
Dans un secteur très compétitif où le marché du travail est particulièrement tendu retenir les bons éléments est un challenge permanent. Avec 4% de la masse salariale consacré à la formation, l'équipe des ressources humaines accompagne les collaborateurs dans leur souhait d'évolution. Une démarche qui permet de contenir le turnover, tout en contribuant à l'épanouissement des salariés.

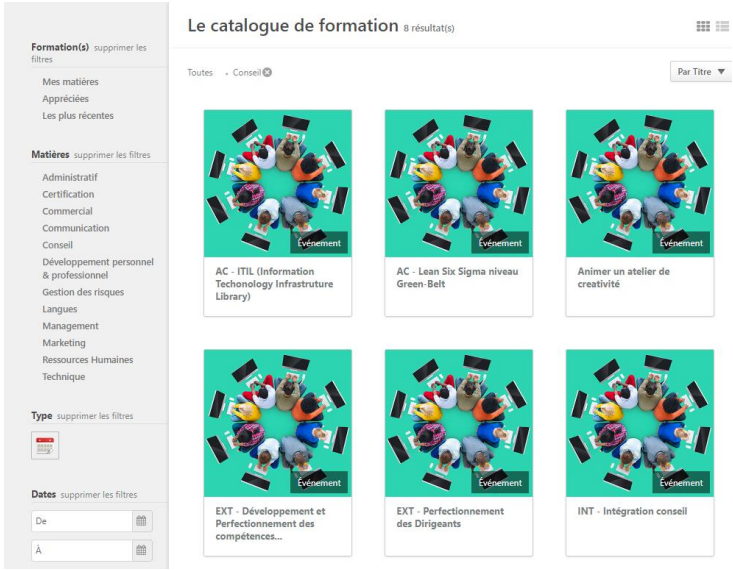
Afin de permettre à tous de monter en compétences et de développer les savoirs sur des thèmes clés du Digital : Expérience Clients, Data, Plateformes et applications, Process Management, Agilité, Innovation numérique… ASI a mis en place le programme **ASI Academy.**

Chaque collaborateur a la possibilité de participer à des formations présentielles, 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…



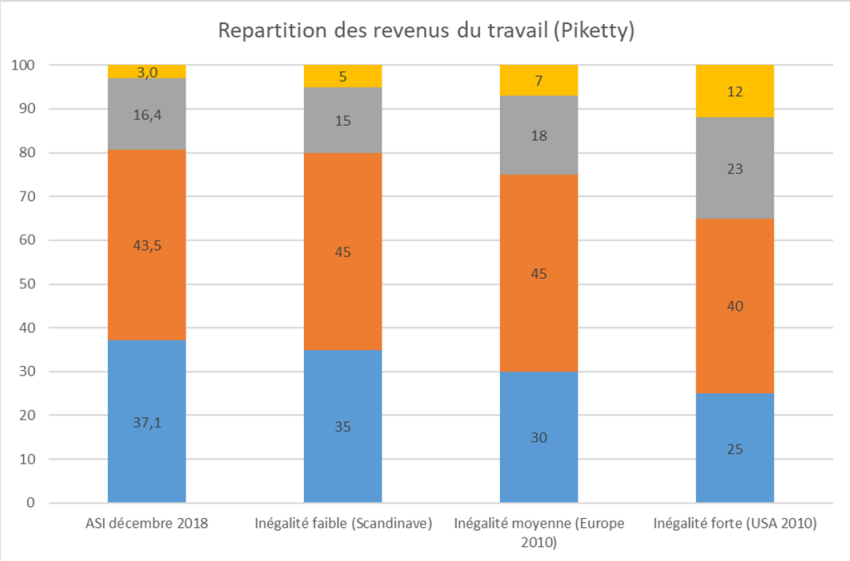


NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

LA PROMOTION INTERNE

99% des recrutements se font en **CDI.** La croissance d'ASI est organique : aucune opération de croissance externe n'a eu lieu depuis la création de l'entreprise en 1993. La croissance des effectifs par l'embauche fait partie intégrante de la stratégie. Chaque année, plus de 100 recrutements sont effectués.

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



L'EGALITÉ SALARIALE

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

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

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

Dans ce contexte, la Direction a appliqué les recommandations d'Emmanuel Macron en fin d'année 2018, en octroyant une prime exceptionnelle exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux, pour soutenir le pouvoir d'achat des ménages.

Cette prime de **500€ dite « pouvoir d'achat »** a été versée aux collaborateurs ayant un salaire mensuel inférieur à 2500€ brut. Ce dispositif a été étendu aux alternants, qui ont bénéficié d'une prime de 200€.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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 est régulier avec les Délégués du Personnel et les représentants des organisations syndicales. 10 réunions sont fixées dans l'année avec le **CSE** (Comité Social et Economique). Ces échanges permettent de co-construire les différents accords d'entreprise.

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

LES ACCORDS D'ENTREPRISE

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 accord sur le télétravail avec ses salariés le 24 mars 2015.**

Il a été revu pour une plus grande accessibilité en 2017 avec les délégués du personnel.

Les collaborateurs amenés à se déplacer sur des sites clients éloignés de leur domicile bénéficient d'une récupération des temps de déplacement. **Un accord des grands déplacements** a été **signé le 5 juillet 2016.** Il permet aux salariés concernés de récupérer ces temps de déplacement sous forme de congés supplémentaires ou de les monétiser au travers par exemple d'un PERCO (Plan D'Epargne Retraite Collectif).

ASI propose également un **Compte Epargne Temps** à l'ensemble de ses salariés afin de leur permettre de gérer différemment et avec souplesse leur droit à congé. Un accord d'entreprise a été signé avec les partenaires sociaux le **10 avril 2017** afin de mettre en place ce dispositif.

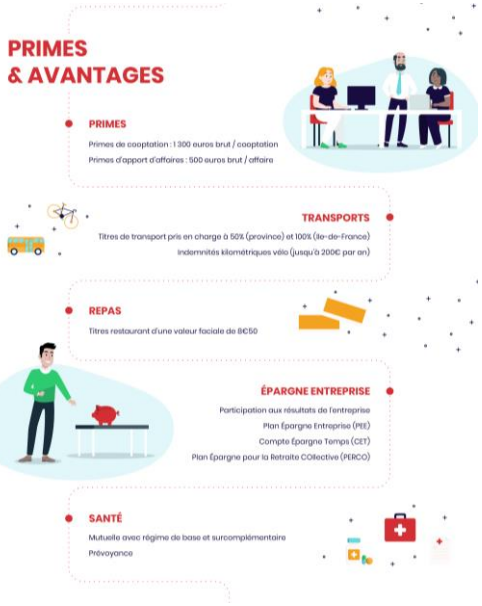
L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

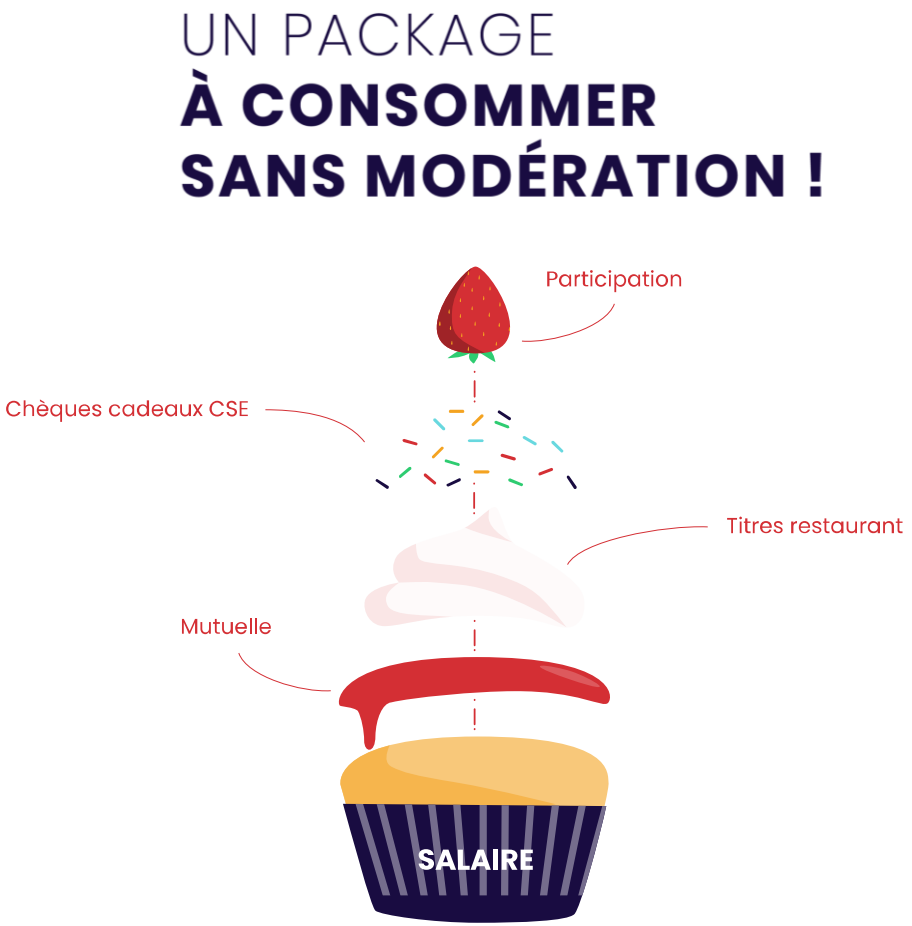
Depuis 2008, ASI a choisi d'intégrer ses salariés à son développement en associant des cadres volontaires au capital de l'entreprise lors d'une opération de MBO (Management Buy Out). Cela favorise une dynamique de croissance basée sur la collaboration, la confiance et la pérennité.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

UN PACKAGE SALARIAL AVANTAGEUX

ASI a mis en place une offre globale pour attirer de nouveaux talents au sein de ses équipes et fidéliser ses collaborateurs. Dès l'entretien, les Chargé(e)s de Recrutement présentent l'ensemble des avantages dont bénéficie le collaborateur lors de son intégration. Ce package est présenté dans une infographie.





NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

LA DIVERSITÉ

1. Soutien à la reconversion professionnelle

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

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

22 collaborateurs issus de ces cursus ont intégré l'entreprise depuis janvier 2018.

En parallèle, ASI participe à divers événements permettant de présenter les métiers et opportunités professionnelles au sein de l'entreprise. Quelques exemples : le Safari des Métiers du Numérique, l'événement Mix et Métiers, Web2day ou encore des interventions avec l'Apec.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

2. Actions pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et étudiants

ASI favorise l'insertion des jeunes diplômés, à travers des stages et alternances (**43 stagiaires** accueillis en 2018, **58% des stagiaires sont embauchés** à l'issue de leur stage) mais aussi des partenariats étroits avec des établissements d'enseignement supérieur, des organismes de formation et d'écoles. Certains collaborateurs y dispensent des cours, sont jury lors d'examens ou parrainent des promos. Des ateliers de rédaction de CV ou de simulation d'entretien de recrutement y sont aussi animés par nos équipes RH.

Nous participons à plus d'une **vingtaine de forums école par an.** Ces forums sont l'occasion de rencontrer et d'échanger avec des étudiants en recherche de poste ou de stage de fin d'études. ASI reverse chaque année sa taxe d'apprentissage auprès de certaines de ces écoles.

Les écoles avec lesquelles l'entreprise collabore historiquement sont : Polytech, SUPINFO, EPSI, IAE, ESIR, Epitech, Ecole Centrale ou encore INSA.

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

Interventions sur les métiers du numérique et l'agilité

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

3. Egalité Femmes / Hommes

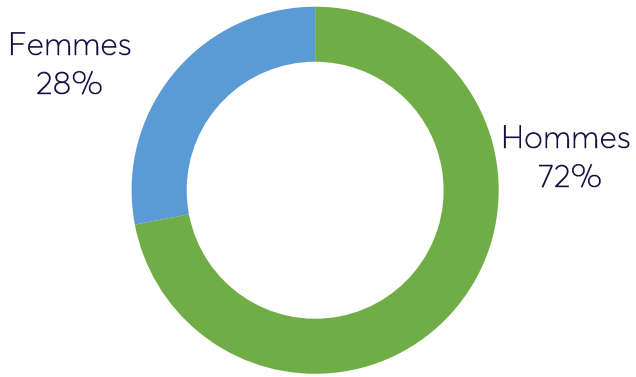
Au sein d'ASI, la répartition des sexes est de **72% d'hommes** pour **28% de femmes**. Le Comité de direction de l'entreprise compte 25% de femmes.

Ce déséquilibre est lié au secteur d'activité qui attire malheureusement peu les femmes dès les formations.

Les promotions dans les écoles d'ingénieurs comptent à peine 20% de femmes.

Depuis la promulgation de la loi Penicaut, les entreprises ont l'obligation de calculer un **index « Egalité Femmes / Hommes »**. Il doit être supérieur à 75 points. L'index d'ASI est de **86 points sur 100** en 2019.

Répartition Femmes/Hommes



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

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

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie économique et publique

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

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

Le président d'ASI, Jean-Paul Chapron, s'est engagé personnellement sur le sujet. Dans le cadre de son adhésion au réseau Dirigeant Responsable de l'Ouest, il participe cette année à un atelier pour réduire les écarts de salaires en entreprise, entre les sexes et entre la base et le sommet de l'entreprise. Avec 10 autres chefs d'entreprise, il réfléchit et élabore des outils pour que toutes les entreprises du réseau les déploient en interne.

Jean-Paul Chapron. Président d'ASI. | DR

Consulter l'interview de Jean-Paul Chapron « Egalité hommes-femmes *Un écart de salaire doit pouvoir se justifier* »

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie économique et publique

Charte pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes chez ASI

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.

Christophe Péron, Directeur de l'Agence Atlantique Centre Ouest

Cédric Etienne, Directeur ASI 360

Jean-Paul Chapron, Président

Siège social : ASI – ZAC Ar Mor – 4 impasse Joséphine Baker 44800 Saint-Herblain
www.asi.fr asicom@asi.fr 0806 700 800 (prix d'un appel local)

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

4. Charte de la Diversité

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

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

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

Ces bonnes pratiques de recrutement et de gestion du personnel se traduisent en particulier par la présence de **13 nationalités** chez ASI.

La **moyenne d'âge** au sein de l'entreprise est de **35.14 ans** (12% de l'effectif a moins de 25 ans et 5% a plus de 50 ans).

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre-ensemble et donc de performance.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

Par la signature de la Charte de la diversité, nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

1. **Sensibiliser et former nos dirigeants et managers** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. **Promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.
3. **Favoriser la représentation de la diversité de la société française** dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale ; au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.
4. **Communiquer sur notre engagement** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.
5. **Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité** un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.
6. **Évaluer régulièrement les progrès réalisés,** informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

www.charte-diversite.com

PAR Les entreprises pour la Cité

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

5. Sensibilisation au Handicap

Lors de la **Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées** qui s'est déroulée du **19 au 23 novembre 2018**, l'entreprise CR2E a été sollicitée pour la mise en place d'une campagne de sensibilisation aux différentes formes de handicap pouvant affecter directement ou indirectement l'activité professionnelle de collaborateurs. Cette campagne a été à l'origine de nombreuses discussions sur le sujet et a permis une prise de conscience de ce qu'est réellement le handicap.

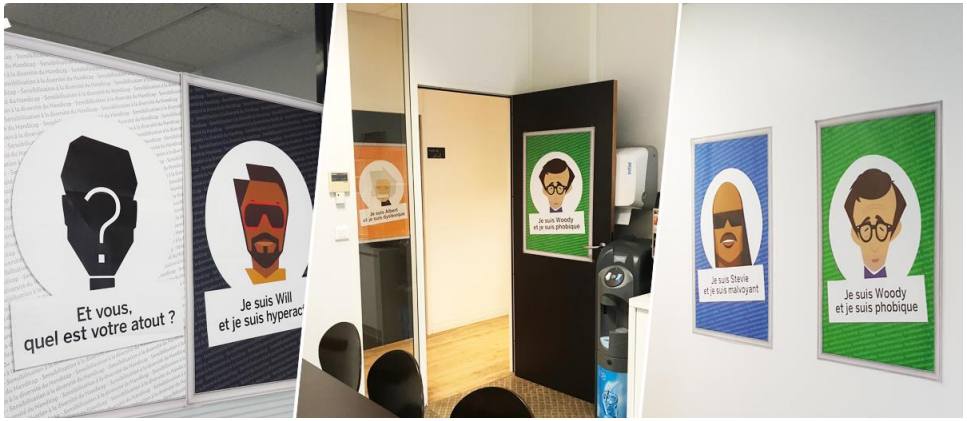
Le dispositif s'est fait en 3 temps :

- Affichages au sein des agences
- Campagne d'e-mailing : 1 vidéo par jour
- Ligne téléphonique ouverte pendant 1 mois pour permettre aux collaborateurs de se renseigner sur le statut de travailleurs handicapés

Dans cette même volonté, en 2018, ASI a décidé de s'acquitter de sa taxe d'apprentissage auprès de deux établissements de l'ADAPEI. A ce jour, l'ADAPEI propose plus de 3000 solutions d'accompagnement pour près de 2700 personnes handicapées, de la petite enfance à l'âge adulte, et emploie près de 1 700 professionnels.

Tous nos postes sont aussi ouverts aux travailleurs handicapés, ce qui est explicitement indiqué dans nos annonces de recrutement.

Nous faisons également appel à un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) pour l'entretien de nos espaces verts.



Affiches à Nantes – Bordeaux – Rennes

Exemples de mailings envoyés

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

L'INNOVATION ET LA R&D AU QUOTIDIEN

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

1. Evénements et moments d'échanges

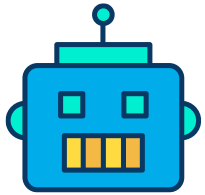
Des temps d'échanges sont organisés pour partager les connaissances et expériences : **MidiGeeks** pour approfondir les technologies (Angular, React Native…), **Data Intelligence Friday** pour explorer les usages autour de la donnée (BI Agile, BigData…) en webinar, **Sandwich Party** pour illustrer les opportunités de la transformation digitale (Relation Clients, Intelligence Collective…).

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

2. Direction de l'innovation

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

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



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

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

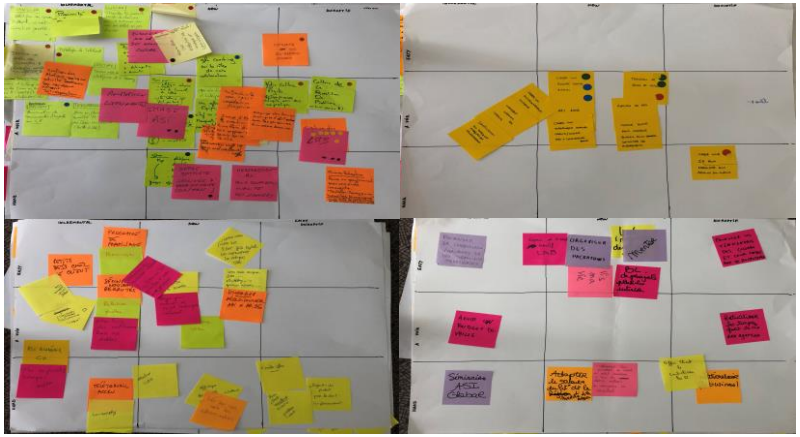
NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

3. Challenge Innovation

En juin 2019, 20 collaborateurs volontaires issus de l'ensemble des 7 sites de l'entreprise ont participé à un Challenge Innovation impulsé par la Direction de l'Innovation, pendant 2 jours dans un lieu atypique propice à la réflexion et aux échanges.

L'objectif de ce challenge était de stimuler la créativité des collaborateurs, de leur faire découvrir et exploiter des méthodes de facilitation pour faire émerger des concepts innovants. Objectif atteint car 4 concepts ont été présentés et 2 ont été retenus pour une étude de faisabilité.

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



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

LE BIEN-ÊTRE ET L'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL

1. Equilibre Vie professionnelle / Vie personnelle

Les entretiens annuels individuels sont l'occasion pour les collaborateurs d'évaluer leur **équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.** Cet indicateur réactualisé chaque année, est en croissance pour la troisième année consécutive. Il est passé de **2,91 en 2018 à 3 en 2019**, pour un maximum de 4. L'équipe de direction et les managers sont très attentifs à l'évolution de cet indicateur pour chacun des collaborateurs.

Equilibre vie professionnelle / vie personnelle	Moyenne 2018	Moyenne 2019
Femmes	3,01	3,00
Hommes	2,88	3,00
Total	**2,91**	**3,00**

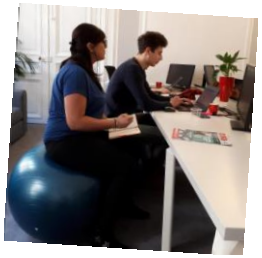
Échelle : *1 = Très déséquilibré 2 = Passable 3 = Equilibré 4 = Très bon*

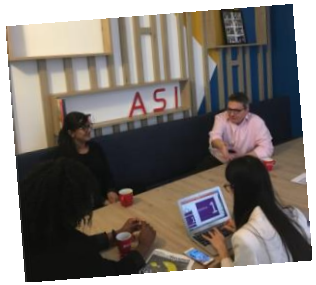
2. Environnement de travail

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

La qualité de vie au travail et l'expérience collaborateur sont au centre des préoccupations des managers. En 2018, ASI a lancé **les Cercles d'Amélioration**.

Les collaborateurs volontaires ont pu réfléchir et mettre en place des actions leur permettant de se sentir mieux dans leur environnement de travail. L'équipe de Rennes a ainsi installé un espace détente et repos, alors que l'équipe de Paris a aménagé son open space de manière ludique pour casser la routine et a changé la décoration des nouveaux locaux dans lesquels l'équipe s'est installée en 2018.





NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

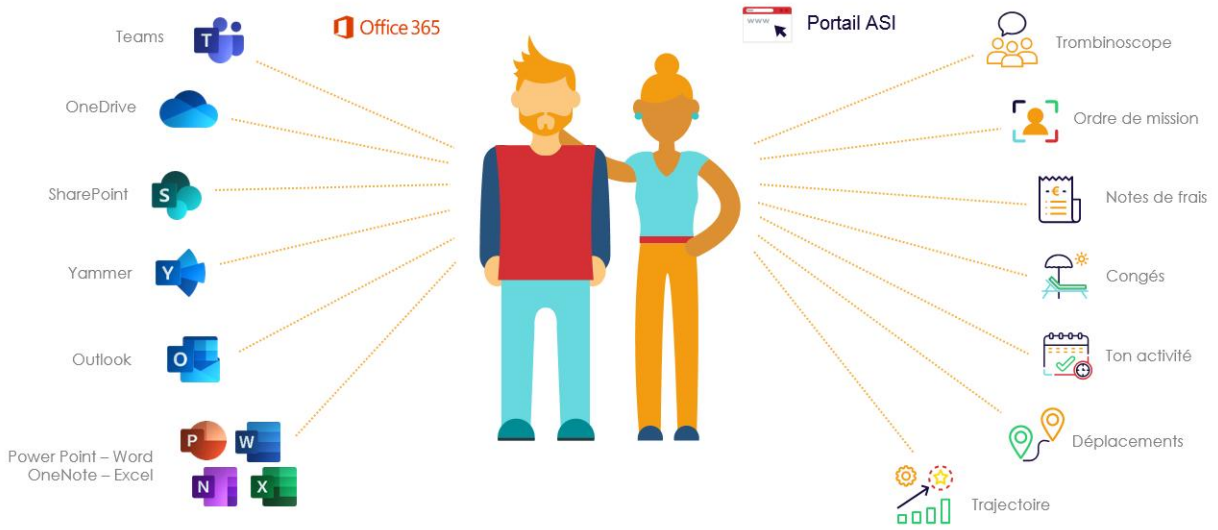
2. Outils de travail

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

De plus, des dispositifs de **visio-conférence** ont été mis en place 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.

Le **portail intranet** pour la gestion des congés et de l'activité, va être modernisé. Les équipes techniques mènent actuellement le projet de mise en place d'un **nouvel ERP / CRM** pour faciliter la gestion de ces données et des données commerciales. Des sessions de formations vont être organisées afin de permettre une bonne compréhension de l'outil et répondre aux interrogations de chacun.

La **sécurité informatique** est également primordiale dans la mise en place de ces outils. Afin de garantir la sécurité des données des clients mais aussi des collaborateurs. Chacun va être sensibilisé aux bonnes pratiques par le biais d'affichage et de supports en ligne. Les règles internes ont également été renforcées en 2019 concernant les mots de passe, la gestion du matériel ou encore la sécurité des connexions web.



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

3. Evénements internes

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

Le programme **Happy Team** permet à tous les collaborateurs de bénéficier d'un **budget de 150€ par an** 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. Certaines de ces activités ont aussi vocation à soutenir une cause. (ex : participation à la course Odyssea en soutien à la lutte contre le cancer du sein). Ce dispositif est plébiscité par les collaborateurs. Ils ont été **330** à participer à une activité Happy Team en 2018.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

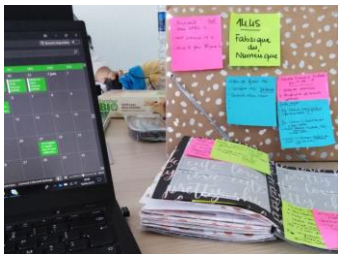
4. Semaine de la Qualité de Vie au Travail

ASI s'est associée pendant 10 ans à la **Semaine du Développement Durable** pour sensibiliser ses collaborateurs à la protection de l'environnement.

Cette année, l'entreprise a décidé de participer à la **Semaine de la Qualité de Vie au Travail** (du 17 au 21 juin 2019) pour faire découvrir ou rappeler aux collaborateurs quelques bonnes pratiques afin de développer leur bien-être au travail, au travers de mails d'informations et de challenges internes.

#TopQVT #Challenge

Challenge n°1 : Comment démarres-tu ta semaine ?
Un café, un chocolat, un moment entre collègues ou encore une pile de mails à traiter...
Poste une photo qui illustre ton début de semaine :)



Le stress n'est pas une fatalité

Journée à rallonge, des embouteillages, une pile de mails et de dossiers à traiter, de nouveaux projets à venir... ajoutez à cela des deadlines pour hier et votre petite famille à gérer, le stress est partout dans votre quotidien.

Il est important de savoir gérer son stress, car s'il est efficace pour nous aider à surmonter rapidement une situation dangereuse, il peut devenir excessif et avoir des répercussions sur notre santé quand il s'installe dans la durée.

Selon une étude de l'Observatoire du Stress au travail publiée en 2018, près d'un quart des salariés français souffriraient de stress chronique ou aussi appelé hyper-stress pouvant conduire au burn out.

Comment faire pour gérer mon stress ?

Solution n°1 : bien s'organiser
Lister, prioriser et anticiper ! Ces quelques minutes que vous prendrez à organiser votre journée seront un bonus pour optimiser vos actions et être en avance de phase quand cela est possible.

Solution n°2 : les médecines douces
La réflexologie et la sophrologie vont agir sur votre corps et votre flux énergétique afin d'évacuer vos tensions. Il faut suivre plusieurs séances avant de constater des résultats, il n'y a pas de miracle.

Solution n°3 : les plantes
Soyons précis, nous ne vous incitons pas à consommer de produits illicites ! ^^
L'aromathérapie et la phytothérapie vont créer des réactions synaptiques dans votre cerveau pour vous faire vous sentir bien. Passiflore, aubépine et valériane

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

5. Enquête Happy At Work

En mars 2019, 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.

Au terme de cette enquête, pour la 4ème année consécutive, ASI a réuni les 3 critères qui permettent à une entreprise d'être **labellisée HappyAtWork** : un taux de participation d'au moins 50 %, une note globale supérieure à 3,8/5 et un taux de recommandation excédant 60 %.

Mieux, l'entreprise a encore progressé sur l'ensemble des indicateurs. La note globale attribuée à ASI s'élève à **4,32/5** (vs 4,23/5 en 2018) et le taux de recommandation de l'entreprise par ses salariés à **85,4%** (vs 79,3% en 2018). Le pourcentage d'opinions favorables est passé, en un an, de 70,8 % à **75,2 %.** Ce dernier chiffre classe ASI environ 10 points environ au-dessus de la moyenne enregistrée par le secteur de l'IT/Digital, qui est pourtant le secteur obtenant les scores les plus élevés. Les verbatim recueillis auprès des collaborateurs soulignent tout particulièrement « la bonne ambiance, la convivialité et l'entraide entre les équipes » mais aussi « la diversité et l'intérêt des missions confiées ».

« La liberté d'organiser mon emploi du temps, et d'ajuster mes horaires en fonction de mes contraintes familiales. »

« La convivialité, l'aide entre les collègues, l'ambiance mélangée avec du sérieux au moment du travail. »

« L'accueil et la mise à l'aise des nouveaux arrivants. »

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.

CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES

Les contrats de travail d'ASI incluent une clause par laquelle les 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 les clients.

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

Un **DPO** (Délégué à la Protection des Données), nommée 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 mise en œuvre.

ISO 27001

RGPD

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

SÉLECTION DES FOURNISSEURS

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

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

RELATIONS D'AFFAIRES ET CADEAUX

A leur arrivée dans l'entreprise, tous les salariés sont informés, par le règlement intérieur, qu'ils doivent formellement s'abstenir de solliciter ou accepter de recevoir de quelconques cadeaux ou prestations risquant, même involontairement, de compromettre leur impartialité ou leur intégrité, que ces cadeaux ou prestations émanent de clients, de fournisseurs ou de tout autre tiers. Ils sont également sensibilisés au 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.

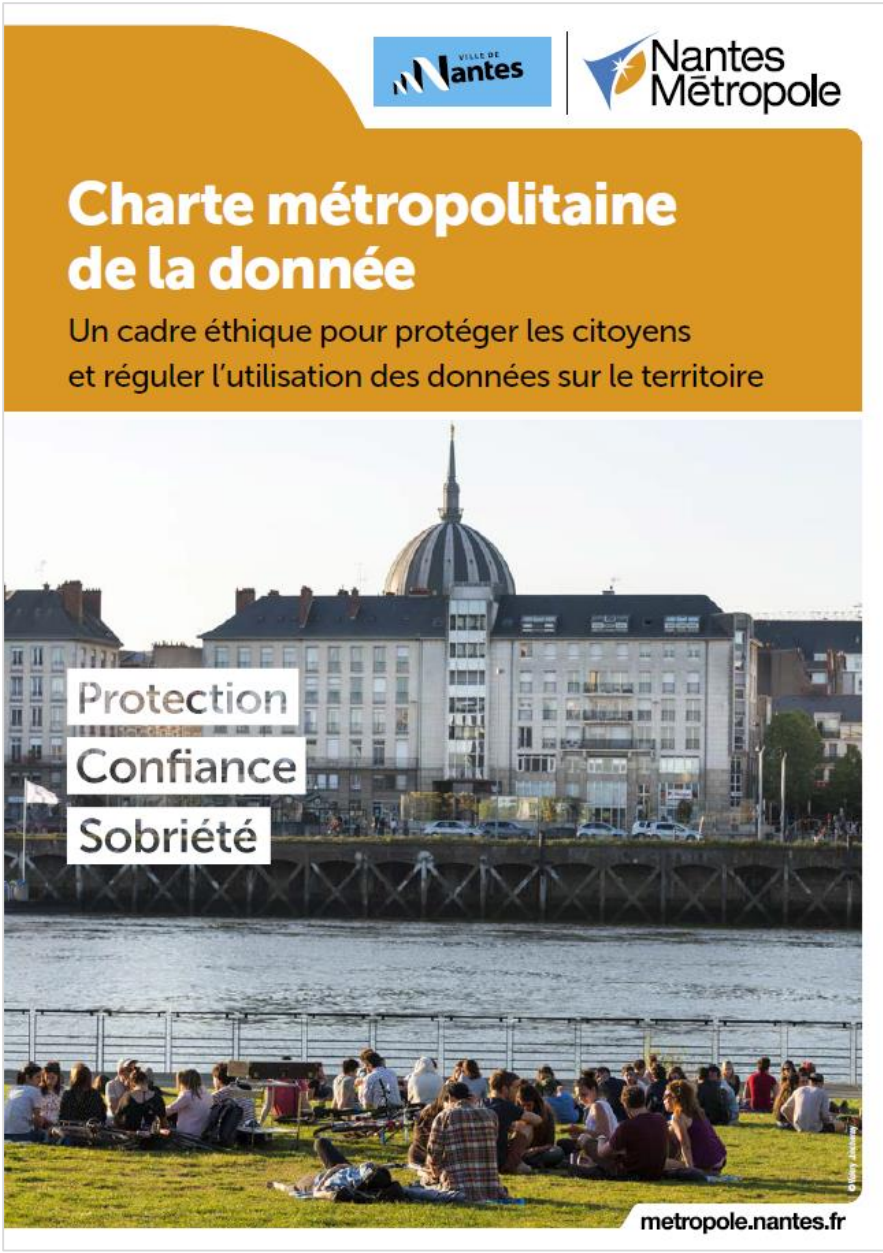
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

CHARTE BIG DATA

ASI est co-signataire de la Charte métropolitaine de la donnée instaurée pour Nantes Métropole. Son objectif principal est d'instaurer un cadre éthique pour la protection des données des citoyens, qu'elles soient publiques ou privées, en contrôlant leur circulation et leur utilisation.

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

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



www.asi.fr

Pour plus d'informations :
asicom@asi.fr