

RAPPORT GLOBAL COMPACT 2019



Sommaire

Les 10 principes du Global Compact	3
Déclaration de soutien continu	4
Automatique & Industrie (AI)	5
Nos compétences spécifiques	7
AI & la RSE	8
Droits de l'homme	9
Engagement d'AI pour promouvoir et respecter les droits de l'homme	9
Respect du droit du travail	9
Diversité	11
Evaluation de notre capital humain	12
Normes internationales du travail	13
Liberté d'association et droit de négociation collective	13
Bien-être et santé au travail	14
Santé mentale	16
Sécurité au travail	17
Non-discrimination chez AI	19
Innovation collaborative	22
Ancrage territorial	23
Engagement local	23
Soutien aux associations et mécénat de compétence	24
Environnement	26
Initiatives pour réduire notre impact environnemental	26
Mise au point et diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	31
Lutte contre la corruption	36
Cartographie des parties prenantes	37
Nos axes d'amélioration	38



Les 10 principes du Global Compact



Extrait du site Internet français du Global Compact : <http://www.globalcompact-france.org/p-28-les-10-principes>



Déclaration de soutien continu

Pour AI la performance ne doit pas être une guerre mais une compétition dans laquelle l'éthique, la loyauté, le respect et l'épanouissement des parties prenantes sont des fondamentaux. En renouvelant notre engagement auprès du Global Compact nous voulons affirmer que plus que jamais, Automatique & Industrie fait siens les 10 principes fondamentaux concernant les droits de l'homme, le droit du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Le développement d'AI s'appuie tant sur les savoirs-faire que les savoirs-être et sur des valeurs fortes et réellement partagées par tous les Altiens : L'esprit d'équipe, la fiabilité, l'exemplarité, la transparence et l'innovation collaborative. Ces valeurs sont la base des trois objectifs que nous suivons :

- ✓ Objectif économique : faire d'AI un leader des métiers de l'automatisation, avec une croissance de l'ordre de 10% par an et une rentabilité nous permettant de pérenniser notre avenir et assurer notre indépendance, assurer la satisfaction de nos clients et développer des partenariats stratégiques. Nous disposons ainsi d'une force commerciale et technique innovante, d'outils de gestion de projets performants, nous consacrons 6% de notre chiffre d'affaires à la R&D et 6% de la masse salariale à la formation.
- ✓ Objectif social : continuer à faire d'AI une entreprise où il fait bon vivre. Assurer la sécurité tant physique que morale de nos collaborateurs. Offrir des possibilités d'évolutions de carrières dans différentes directions pour tous nos collaborateurs. Permettre à chacun de partager ses connaissances et de stimuler sa créativité. Permettre de concilier épanouissement professionnel et vie privée. Prouver que bien être et rentabilité peuvent aller de pair.
- ✓ Objectif sociétal : faire d'AI une entreprise responsable, éthique, solidaire et le prouver sur les aspects économiques, sociaux, environnementaux avec l'ensemble des parties prenantes qui l'entourent. Contribuer à notre échelle, individuellement et collectivement dès aujourd'hui par notre créativité et notre enthousiasme à la construction d'un monde meilleur.

Osons assumer dans l'entreprise l'injonction de Socrate « Connais-toi toi-même » dans le sens où il y a en *chacun* de nous une quête d'excellence qui doit guider nos actions au service de chacun et de l'humanité toute entière.

Pascal Mioche
Président



Automatique & Industrie

Automatique & Industrie (AI) est PME d'origine Iséroise créée en 1995, puis reprise en 2006 par Pascal MIOCHE. Son siège se situe proche de Grenoble, en France.

AI est détenue en majorité par ses dirigeants. Depuis 2006, la société connaît une croissance régulière à deux chiffres. En janvier 2019, AI s'agrandit en fusionnant avec Euro System 4.0, une société qui se positionne sur des secteurs complémentaires aux activités d'AI parfois aussi en concurrence sur l'intégration de solutions automatisées pour l'industrie et les infrastructures. Ce rapprochement s'est inscrit dans une logique de croissance externe des deux côtés. Pour AI cela a permis d'élargir son périmètre à de nouveaux marchés tels que l'eau et l'assainissement, grâce à une activité historique d'Euro System dans la gestion d'énergie automatisée de la marine marchande et militaire, ainsi que la gestion technique électrique et la télégestion. Euro System était également dotée d'une solide expérience dans les domaines du chauffage/ventilation/climatisation, les eaux usagées et potables et la distribution électrique. Plus qu'un élargissement et un renforcement d'activités, la fusion est également synonyme d'extension à l'international, en Europe d'une part (Suisse, Italie), et en Arabie Saoudite et Algérie d'autre part.

Avec cette fusion, AI compte désormais une centaine de collaborateurs pour un chiffre d'affaires de 9,3 M€ en 2018-2019.

En quelques chiffres, AI c'est :

20 % c'est la part du chiffre d'affaires réalisé à l'export

70 % c'est la part qu'AI détient du marché français du contrôle commande de balisage de pistes d'aéroports

100 collaborateurs suite à la fusion

2x3 : 5 ans de certification MASE*

**3+
Notation par la banque de France (Excellente)**

3 : c'est le nombre d'années renouvelées pour le crédit d'impôt recherche

AI est un acteur majeur et incontournable de l'automatisation reconnu à la fois comme fiable et original par ses clients et partenaires. Spécialiste dans l'analyse, le développement et la mise en service d'applications automatisées pour les infrastructures et l'industrie.

*MASE : Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises. Cette certification a pour objectifs de réduire les risques au travail dans l'entreprise.



L'innovation est une valeur forte d'AI. Le goût de l'innovation passe par notre investissement dans des programmes de R&D (6% du CA) mais encore, nos contributions à la rédaction de normes relatives au management de l'énergie et l'évaluation d'économies d'énergie.

3 grands secteurs
d'activités

Bâtiments et
infrastructures

Energies

Industries

ISÈRE → SERVICES NUMÉRIQUES

Automatique & Industrie truste les podiums

La société Automatique & Industrie (AI ; Pdg : Pascal Mloche ; Saint-Jean-de-Molrans ; CA 2018-2019 : 9,3 M€ avec cent pers.) termine l'année 2019 en beauté. Ce spécialiste de l'ingénierie industrielle et du logiciel en automatisation a été primé lors de plusieurs événements récompensant les acteurs innovants de la région, après le Prix Open Innovation de GE Renewable Energy reçu le 5 décembre dernier. Lauréate des dernières Victoires du Capital Humain à Lyon, AI a été primée pour son développement qui s'appuie sur l'originalité de son mode managérial, sa gestion des RH, ainsi qu'une politique RSE engagée au service d'une croissance maîtrisée. « Chaque année, nous souhaitons aller plus loin dans notre démarche RSE, explique Eva Peraldo, directrice du développement humain. Partant du principe que la santé de nos employés est déterminante pour la bonne santé de notre entreprise, nous avons lancé en cette rentrée une grande étude interne avec le cabinet Nacéol. »

La PME veut, en 2020, augmenter son CA de 10% en se renforçant sur ses trois secteurs

principaux : transition énergétique, gestion d'énergie et infrastructures ; contrôle industriel, maintenance multiservices.

*Article du magazine « Bref Eco », n°2395 du
mercredi 18 décembre 2019*



Nos compétences spécifiques



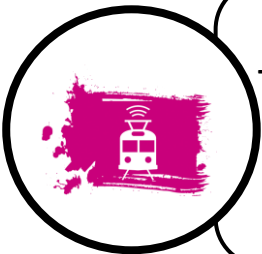
Industrie & OEM, exemples de réalisations :

- Réalisation d'un programme standard d'une coulée verticale d'aluminium
- Développement, adaptation du standard de programmation et mise en service de programmes automatés pour machines spéciales de traitement de pièces mécaniques pour un constructeur automobile leader
- Programmation et mise en service d'installations de sciage de lingot d'aluminium



Aéroportuaire, exemples de réalisations :

- Balisage de l'aéroport du Bourget
- Tri bagages de l'aéroport de Bamako au Mali
- Hydrants pour l'aéroport international de Djeddah en Arabie Saoudite



Transport terrestre, exemples de réalisations :

- Réalisation de la gestion technique centralisée (GTC) du téléphérique de Brest
- Réalisation de la GTC du tramway de Grenoble



Eau & assainissement, exemples de réalisations :

- Rénovation de systèmes de supervision pour la distribution d'eau potable
- Rénovation de stations de pompage et de traitement d'eau potable
- Contrôle commande de process de station de dépollution



Energies renouvelables (ENR) & hydroélectricité, exemples de réalisations :

- Balisage de l'aéroport du Bourget ;
- Tri bagages de l'aéroport de Bamako au Mali ;
- Hydrants pour l'aéroport international de Djeddah en Arabie Saoudite



Bâtiments tertiaires, exemples de réalisations :

- Réalisation des évolutions GTC de la maison d'accueil familial au sein d'un centre pénitentiaire
- Installation radio et logiciels de gestion de l'énergie pour un sous-traitant automobile



Depuis de longues années Automatique & Industrie (AI) accorde une importance cruciale au bien-être, à la sécurité et à la formation de ses collaborateurs, à la satisfaction et à la fidélisation de ses clients, au développement de relations harmonieuses avec ses fournisseurs et à la transparence avec l'ensemble de ses partenaires. AI conçoit des systèmes dédiés à l'efficacité énergétique des industries, s'implique dans le tissu socio-économique de son territoire par sa présence dans le secteur associatif, les pôles de compétitivité, les partenariats avec les écoles, la Maison de L'Emploi, l'accompagnement de créateurs d'entreprises.

Étant audités Acesia à la demande d'un de nos clients en 2013, nous nous sommes mis en route sur le recensement de nos actions de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) et la formalisation de notre politique globale RSE. Nous avons été accompagnés dans cette démarche et dans la construction de notre plan d'actions par des professionnels et par l'AFNOR dans le cadre du Plan PME de la région Rhône-Alpes. Nous avons ensuite rapidement travaillé à l'obtention de notre certification MASE, obtenue à l'été 2014 renouvelée en 2017 pour 3 ans. Depuis lors nous n'avons eu de cesse d'étendre et développer la RSE chez AI dans tous ses champs et domaines d'application.

Une démarche RSE ne peut être efficace que si l'ensemble des équipes se l'approprie et la fait vivre avec passion et fierté dans un esprit de responsabilité collective et individuelle, de développement durable et d'amélioration continue de la performance. Les groupes de pilotage Mase/qualité et Innovation, environnement et cyber sécurité, les représentants du personnel, les différents services et l'ensemble du personnel sont impliqués et consultés à diverses occasions. Le personnel est sensibilisé par divers moyens : le wiki, les conventions annuelles, les mails généraux et les réunions innovation.

Nos salariés sont impliqués parce qu'il leur est demandé de trouver les chemins les plus respectueux des autres et de l'environnement pour accomplir leur travail, ce qui se manifeste par des actions très concrètes telles que l'impression écologique, le tri des déchets ou la participation à un événement tel que le challenge mobilité Rhône-Alpes sur les transports propres. L'implication va bien au-delà encore pour certains salariés volontaires tels que ceux qui portent actuellement la RSE environnement. Ainsi nous conduisons le changement de manière volontaire mais équilibrée sans pression supplémentaire pour les collaborateurs AI, en se donnant le temps de l'assimilation compatible avec l'activité de chacun.

Le mécénat de compétences, que nous avons initié en décembre 2015 avec la Banque Alimentaire et qui concerne actuellement 2 associations se maintient jusqu'en 2024 à minima. Nous poursuivons également nos recherches en R&D sur la maîtrise de l'énergie dans l'industrie.

En 2019, notre démarche RSE s'est particulièrement concentrée autour du plan de mobilité et nous avons décliné de nombreuses actions incitatives sur ce plan et sur la santé au travail.



Engagement d'AI pour promouvoir et respecter les droits de l'homme

Automatique & Industrie adhère aux principes de la Déclaration française des droits de l'homme et du citoyen de 1789, de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T). L'entreprise respecte chaque jour le droit légal applicable en France.

Respect du droit du travail

Il n'y a aucune forme de discrimination chez AI, le respect d'autrui est l'une des valeurs principales de la société, et les futurs employés en sont informés dès leur entretien d'embauche.

La société prend en charge en totalité la mutuelle individuelle pour l'ensemble des salariés. De plus, AI a réalisé et diffusé à tout le personnel, une charte « d'équilibre des temps de vie », destinée à donner un cadre au respect de la vie privée des salariés. Un chapitre a été rajouté par la suite sur le « droit à la déconnexion ». Au-delà de notre charte d'équilibre des temps de vie et de droit à la déconnexion, nous nous équipons au fur et à mesure de plus en plus de solutions techniques permettant de garantir aux salariés qui le souhaitent de se déconnecter en dehors de leurs heures de travail et de lutter ainsi contre le risque de sur-engagement. Dans ce sens nous avons mis en œuvre un système de téléphonie numérique qui permet aux salariés d'être joints sur un numéro professionnel même lorsqu'ils sont en déplacement, d'indiquer leurs plages de disponibilité et donc d'être non joignables en dehors de leurs horaires de travail.

AI dépend des conventions collectives de la Métallurgie.

AI a toujours été soucieuse de l'égalité femme/homme au travail mais aussi hors travail et à la non-discrimination. Actuellement, AI se prépare à remplir un index d'égalité femme/homme. De plus, l'entreprise cherche à aller plus loin en prenant en compte l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. L'article du Dauphiné Libéré du 29 octobre 2019 d'Emilie BROCHIER, nous apporte le témoignage de deux salariés d'AI sur ce sujet.

En 2019, Automatique & Industrie a désigné au sein de son CSE, une référente harcèlement et agissements sexistes.



Chez Automatique et Industrie aller encore plus

loin

Le Dauphiné Libéré, le 29 octobre 2019

"En août 2014 était promulguée la loi sur l'égalité réelle entre femmes et hommes. En 2015, Automatique et Industrie, basée à Saint-Jean-de-Moirans, signait un accord d'entreprise sur l'égalité. Un sujet qui a suscité débats et interrogations entre Pascal Mioche, président et Eva Peraldo, directrice du développement humain et initiatrice de la démarche. [...]"

Egalité mais aussi équilibre

Si l'égalité semble ici être une évidence, un autre point est au coeur des préoccupations de l'entreprise : l'équilibre. [...] "Notre entreprise s'adapte afin que les sphères professionnelles et personnelles soient compatibles, et ce qu'il s'agisse des femmes, ou des hommes" poursuit Eva peraldo. "Créer du bien être se répercute directement sur l'entreprise. La relation de confiance et l'échange s'établissent, la seule condition est qu'il y ait une vraie responsabilité des deux côtés. "

Un positionnement dont ont pu bénéficier de nombreux salariés. "Des circonstances familiales, mais aussi l'arrivée de ma petite fille m'ont poussée à aller vers le télétravail, explique Marion poix, leader technique, intégrée à l'entreprise depuis 2013. "Nous avons beaucoup échangé, et les choses ont été actées dès mon congé parental. J'ai pensé à quitter l'entreprise pour me rapprocher de mon domicile...J'ai même été démarchée par une autre entreprise, qui s'est révélée très peu ouverte à des aménagements liés à la vie familiale ! J'ai, bien sûr, décliné l'offre ! Ici, j'ai été écoutée et entendue, une grande confiance mutuelle s'est établie et les choses se sont organisées de façon assez évidente grâce au dialogue et à l'anticipation... Alors, on est forcément plus motivé! J'ai remarqué que dans d'autres entreprises ces questions posent problème. le congé parental, notamment pour les hommes est loin d'être naturel pour certains employeurs. Dans l'entreprise, des pères en bénéficient sans rencontrer d'obstacles, je trouve que cela démontre bien la philosophie d'Automatique et Industrie."

"Et l'un de ces pères, c'est Emmanuel Perin, lui aussi leader technique, présent dans l'entreprise depuis 10 ans. "Lorsque je suis arrivé, je n'avais qu'un enfant, j'en ai aujourd'hui quatre. L'évolution du congé parental m'a permis de prendre la place de mon épouse auprès des enfants, ce dont j'avais très envie. Je suis heureux d'avoir cette chance, de voir ma famille évoluer. J'avais déjà échangé avec mon employeur sur ce sujet. Ma demande a été immédiatement acceptée, et tout a été fait pour que les choses se passent au mieux. Côté professionnel, je suis en pleine évolution, j'aborde les métiers de la recherche et du développement, ce qui était mon souhait."

Auteure : Emilie Brochier



En juin 2019, deux accords d'entreprise ont été signés pour harmoniser les conditions de travail entre les cadres et les non cadres. Plusieurs mesures étaient en défaveur des non cadres. Ces accords portent entre autres sur les congés et le travail exceptionnel de nuit et les jours fériés.

AI a également lancé son auto-évaluation concernant le RGPD afin de se conformer à la réglementation en matière de protection des données de ses salariés.



Diversité

AI est aussi signataire de la Charte de la Diversité et s'engage donc dans le sens des 6 articles la charte.

Chez Automatique & Industrie, la diversité est un modèle d'innovation et de développement qui se confirme. Avec la fusion de l'entreprise Euro System, nous avons eu une opportunité nouvelle de nous développer par la diversité. Ces deux organisations réunies par leurs pratiques, par le travail des femmes et des hommes, sont autant d'occasions qui ont permis un enrichissement et une innovation :

- Pour intégrer de nouveaux segments de marché : le secteur hospitalier, le secteur de la climatisation, de la ventilation et du chauffage, etc.
- Pour intégrer de nouveaux profils notamment par le biais de l'alternance.

AI a également **un partenariat avec le Pôle Formation de Moirans**. Nous avons favorisé l'ouverture d'une formation CQPM (certificat de qualification paritaire de la Métallurgie) en Conceptions de systèmes automatisés et interfaces associées. Ce CQPM est accessible à des personnes moins qualifiées ou en reconversion. Nous avons recruté pour l'année scolaire 2019-2020, 2 alternants sur les 4 élèves de la classe.

AI n'a pas seulement un partenariat avec le Pôle Formation de Moirans, mais est également **parrain de Grenoble INP – ENSE3** depuis septembre 2019. Ce parrainage a une durée de 3 ans. Nous accueillerons d'ailleurs en 2020, 2 étudiants en stage de projet de fin d'études de la filière ASI : Automatique et Systèmes Intelligents.



Présence d'AI à la journée des parrains du 01/10/2019



Evaluation de notre capital humain

En 2019, le Groupe Leaders League, nous a présélectionné pour les Victoires des Leaders du Capital Humain. Le but de ces victoires est de récompenser les actions et initiatives des leaders du management des ressources humaines en entreprise. Nous avons donc postulé pour deux catégories : « Le groupe en croissance » et « Leadership and Talent Management ». Après la réalisation du dossier et d'une audition via un grand oral, nous avons remporté les trophées pour les deux catégories dans lesquelles nous avons postulé. AI a été primée pour son développement qui s'appuie sur l'originalité de son mode managérial et de sa gestion des RH, ainsi qu'une politique RSE très engagée au service d'une croissance maîtrisée.



*Remise d'un des trophées des Leaders du
Capital Humain lors de la soirée du
12/12/2019 à Lyon*



Liberté d'association et droit de négociation collective

Comme précédemment évoqué, AI a signé en juin 2019 deux accords d'entreprise en vue de l'harmonisation des conditions de travail entre les cadres et les non cadres. Plusieurs mesures étaient en défaveur des non cadres. Ces accords portent entre autres sur les congés et le travail exceptionnel de nuit et des jours fériés.

L'entreprise conformément aux obligations légales, dispose d'un Comité Social et Economique depuis Avril 2018, constitué de 6 représentants (3 titulaires et 3 suppléants dont 1 délégué syndical). Nous avons fait le choix d'avoir une réunion chaque mois et non tous les deux mois, comme légalement, pour faciliter ce dialogue. Durant les réunions du CSE sont abordés les thèmes réglementaires mais aussi des sujets de la vie courante de l'entreprise et de l'organisation du travail. Les questions qui relèvent de la santé et sécurité au travail, dans le cadre de notre certification MASE sont abordées lors de 4 réunions annuelles du CSE.

Chez AI le travail collaboratif est au cœur de notre fonctionnement. Nous avons des outils de gestion de projet qui encadrent la coopération autour des projets clients : réunions de lancement, courtes réunions de suivi chaque semaine, réunions du comité de pilotage, retour d'expérience (REX).

En dehors des projets, nous avons d'autres formes existantes de travail collaboratif chez AI, autour de la santé et de la sécurité : causeries MASE. Il existe aussi des rassemblements de salariés volontaires autour de diverses thématiques : réunions régulières sur l'innovation collaborative mais aussi organisation de notre convention par un groupe de salariés volontaires. Enfin nous avons de nombreux outils qui facilitent cette coopération entre tous les salariés et qu'ils utilisent au quotidien sur des sujets techniques, organisationnels comme purement conviviaux : Portail AI, Wiki AI, Accès distant VPN, Skype entreprise via Office 365, messagerie générale et mobilité des salariés.



AUTOMATIQUE ET INDUSTRIE MULTIPLIE LES SOURCES DE RECRUTEMENT

Automatique et Industrie, qui dispose de 100 collaborateurs, continue de recruter par différents biais. À la fin du mois de septembre, l'entreprise va aussi prendre cinq stagiaires pour compléter ses équipes. La formation démarre le 20 septembre.

« Nous recrutons toujours régulièrement. Et comme tout le monde, ce n'est pas forcément évident de recruter dans le secteur industriel », commence Pascal Mioche, président de l'entreprise basée à Saint-Jean-de-Moirans.

Le choix du président, ancien enseignant en lycée technique, est donc de diversifier les sources de recrutement. En septembre, il va accueillir les cinq premiers stagiaires qui vont

se familiariser « sur du logiciel de développement et d'étude. À terme, ils seront capables d'automatiser des lignes de production et de gérer des interfaces de pilotage de ligne de production », explique Pascal Mioche.

Pour mener à bien le recrutement de ces stagiaires et leur encadrement, Automatique et Industrie décide de se mettre en lien avec l'Udimec (Union des industries et métiers de la métallurgie de l'Isère, branche industrie du Medef) et la Maison de l'emploi des Pays voironnais et Sud Grésivaudan, pour pourvoir au total 10 postes en alternance (qui seront à répartir sur différentes entreprises industrielles).

UNE AIDE BIENVENUE

« La Maison de l'emploi vient nous aider sur la phase recrutement des



Le président de l'entreprise, Pascal Mioche

candidats puisqu'elle a le réseau et l'habitude de rechercher des gens pour des formations ou recrutements », détaille le président de Automatique et Industrie.

Pourtant, Pascal Mioche n'est pas un

novice en recrutement. Il énumère : « Nous avons cinq stagiaires de fin d'études d'écoles d'ingénieurs qui commencent en CDI en septembre. Mais nous recrutons aussi des gens expérimentés chez des concurrents, par les réseaux sociaux, ou des cabinets de recrutements. On essaie de passer annonce un peu partout ! » Comme d'autres secteurs industriels, Automatique et Industrie a du mal à trouver les salariés qu'il lui faut. « Je discutais récemment avec un patron qui travaille dans la fonderie. Là aussi, il est compliqué de pourvoir ces postes. » En tout cas, le programme de formation proposé a été validé par l'Udimec. Cette formation en automatisme peut donc être déployée au niveau national. Les premiers stagiaires devraient, au bout d'un an, obtenir un CDI.

■ Jean-Baptiste Auduc

10  DU VENDREDI 31 AOÛT AU JEUDI 6 SEPTEMBRE 2018 ÉCONOMIE

Bien-être et santé au travail

Nous souhaitons depuis plus d'un an travailler la question de la santé au travail dans l'entreprise, pour approfondir et compléter l'évaluation de notre capital immatériel qui date maintenant de 2017. C'est pourquoi nous avons fait appel à une entreprise externe locale spécialisée : Nacéol pour nous accompagner dans une évaluation globale de la santé au travail dans l'entreprise.

La santé est un sujet et une préoccupation individuels mais c'est aussi un devoir de l'employeur de faire en sorte que les salariés soient dans de bonnes conditions de travail et de favoriser un bon état général des personnes dans leur cadre professionnel.

Nous avons voulu l'aborder par une approche qui corresponde à notre culture d'entreprise. L'approche de Nacéol est ludique et à la fois individuelle et collective. L'idée est de se mettre en mouvement en plus de répondre à un questionnaire, afin de s'autoévaluer et de pouvoir échanger entre nous si on le souhaite sur les différents thèmes qui ont trait à la santé.

Concrètement c'est un atelier de 2 à 3 heures au siège à 6 collègues durant lequel les participants sont amenés à faire de petits exercices et éventuellement à échanger sur les différentes thématiques de la santé : sommeil, nutrition, mobilité, soin, etc. A l'issue de cet atelier, chacun(e) repart avec une autoévaluation personnelle et confidentielle, qui permet de cibler des points d'amélioration que la personne choisit ensuite ou non de travailler.



Côté entreprise, une fois que tous les ateliers auront été réalisés, nous aurons une vision globale, générale de l'évaluation par les salariés de leur santé et nous recevrons des préconisations de la part de Nacéol sur ce que nous pourrions proposer ou améliorer pour contribuer à une meilleure santé générale au travail.

Les ateliers ont démarré en octobre et nous devrions avoir terminé ces ateliers fin décembre puis recevoir le bilan en début d'année 2020.

Sur les 34 premiers participants, un bilan très positif s'est dégagé de cette expérience :

- Une satisfaction élevée à participer à l'action : moyenne de 17,35/20
- Une moyenne de 15,58/20 pour la réponse à la question « cette action vous donne-t-elle des axes de motivation pour améliorer votre santé, votre bien-être ? »
- 31 personnes recommanderaient le protocole

En 2019, AI a également participé au financement de l'étude de faisabilité du projet Tiers-lieux de Centr'Alp dédié au bien-être et à la santé des salariés au travail.

Un rapport hebdomadaire, *weekly*, permet aux salariés d'AI qui le souhaitent de remonter des informations et alertes à la direction sur ces points.

En sus, des entretiens d'évaluations personnelles 360° ont été mis en place afin de favoriser les retours sur projet et les discussions et trouver des voies d'améliorations. Manager et managés sont alors encouragés à se faire des retours et à progresser ensemble.

L'intervention d'un ostéopathe et d'un cours de yoga ont également été proposés aux salariés entre midi et deux en 2019.

La convivialité et le sport sont au cœur d'AI. Nous favorisons les rencontres avec l'ensemble du personnel : convention annuelle, réunions innovation, pot familial, soirées et sorties loisirs, organisées par les salariés. Ces dernières sont de plus en plus nombreuses : foot en salle, midi pizza, sorties ski, raclette-party, running, piscine...





Sortie ski et soirée raclette



Si la convivialité est au rendez-vous, il est de même pour l'humour qui est un vecteur essentiel de communication chez AI. Certaines de ses manifestations visibles, outre les rires sonores du siège, étant pour exemple : la blague du vendredi qui circule par mail à l'ensemble des salariés en provenance d'un salarié qui en a eu l'idée.

Santé mentale

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est pris en compte dans l'organisation de l'entreprise. Nous avons ainsi signé une charte équilibre des temps de vie destinée à donner un cadre pour le respect de la vie privée des salariés. Cette charte comprend 15 engagements de l'entreprise dans ce sens. En effet, les attentes et contraintes personnelles sont prises en considération dans la répartition des missions et des horaires.

Ces attentes et contraintes sont analysées en continu au travers des réunions du comité de pilotage (gestion du planning projets), dans les réunions de suivi de projet, ainsi que dans les ordres de missions. Ainsi, le télétravail est autorisé en cas d'impossibilité du salarié de se rendre sur son lieu de travail (enfant malade, problème de garde, conditions météorologiques, etc.), mais aussi dès que les projets le permettent. Aujourd'hui, 15% à 20% du personnel utilise cette possibilité à hauteur de 1 à 5 journées par mois. Les horaires de présence dans l'entreprise peuvent également être adaptés de manière ponctuelle (rendez-vous médical ou administratif, etc.).

Par ailleurs, lorsque nous savons qu'un salarié a des difficultés personnelles, nous redoublons d'attention et de vigilance à son égard. Nous adaptons nos attentes et exigences vis-à-vis de lui. Nous faisons du sur-mesure ponctuel pour la personne, en termes de projets, missions, accompagnement.

Nous donnons enfin de la flexibilité aux salariés pour leurs prises de congés et nous adaptons autant que possible à leurs souhaits et besoins en la matière.



Afin de réaliser une évaluation du bien-être au travail, nous sommes actuellement en recherche d'outils, méthodes et plateformes faciles de prise en main et qui nous permettront de remettre en place des sondages réguliers auprès des salariés sur ce point.

En 2019, notre Directrice du développement humain a participé à un atelier sur les risques psychosociaux organisé par la médecine du travail.

Sécurité au travail

	2019	2018	2017	2016
Accidents du travail avec arrêt-AAA	0	0	0	0
Accidents du travail sans arrêt-ASA	0	0	0	0
Accidents de trajet	3	1	0	2
Taux de fréquence 1 : AAA x 1 000 000/ heures travaillées	0	0	0	0
Taux de fréquence 2 : (AAA+ASA) x 1 000 000/ heures travaillées	0	0	0	0
Taux de gravité : NJP x 1 000 000/ heures travaillées	0	0	0	0

Total des accidents du travail et accidents de trajet chez AI en 2019

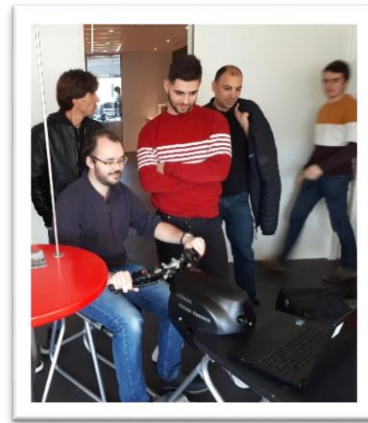
AI a un taux d'accidents du travail exceptionnellement bas, qui s'explique par la qualité de la formation, du processus et du suivi de la sécurité des collaborateurs en entreprise, dans le cadre de notre certification MASE. En 2019, nous n'avons eu qu'un accident de trajet malgré les 1 669 610 kms parcourus par nos salariés. Notre convention annuelle 2019 a été orientée sur les remontées d'événements préoccupants, donc des risques perçus ou des situations dangereuses vécues par les salariés dans le cadre de leurs missions. Des ateliers de travail ont été animés autour de ces sujets-là lors de la convention.

Tous les salariés d'AI bénéficient d'une formation préventive à leur arrivée dans l'entreprise puis d'audits collaborateurs en guise de rappel. Cette formation les sensibilise aux risques qu'ils encourent notamment lors des mises en service sur site mais les incite aussi à se positionner en « préventeur » c'est-à-dire en « alerteur » à chaque fois qu'ils sont témoins d'un risque santé, sécurité et/ou environnement pour un collègue, client ou fournisseur. C'est dans ce cadre que des remontées d'événements sécurité sont faites auprès de Pierre notre responsable MASE. Ces remontées donnent lieu le plus souvent à un échange avec le salarié et parfois à des échanges et à la sensibilisation du client ou du sous-traitant. D'ailleurs, en 2019, notre fiche d'ordre de mission a été modifiée de nombreuses fois pour prendre en compte des nouveaux risques perçus.



Chaque mois nous diffusons une Maseletter, outil de prévention SSE auprès de tous les salariés.

La Maseletter de décembre 2019 était sur le thème : la prévention routière suite à la visite de la Prévention routière qui est venue proposée aux salariés d'AI des ateliers de prévention sécurité pour 3 modes de déplacements : vélo, moto et voiture. Au programme des ateliers : jeux d'erreurs sur voiture et vélo, révision du code de la route, entraînement sur un simulateur de moto...



Ateliers de prévention routière du 23/11/2019



De plus, AI a obtenu en 2017 un renouvellement de la certification MASE pour 3 ans. En 2020, un nouvel audit aura lieu pour la ré-obtention de la certification MASE.



Non-discrimination chez AI

L'entreprise permet à tous ses salariés d'accéder à la formation et à l'acquisition de compétences. AI fait chaque année un réel investissement dans la formation, bien au-delà de son obligation. La part de la masse salariale consacrée à la formation continue est de 6,01%. En 2019, 36% des salariés ont bénéficié d'une formation interne soit 546 heures cumulées ou 78 jours de formation et 62% des salariés ont bénéficié d'une formation externe soit 3965 heures ou plus de 566 jours.

Aujourd'hui, AI remplit son obligation d'emploi de personnes en situation de handicap.

En 2019, nous avons fait travailler une entreprise d'impression et un traiteur, entreprise adaptée, qui embauche principalement des personnes en situation de handicap.

31/12/2019		
	Hommes	Femmes
Part dans l'effectif	85%	15%

Hommes dans l'effectif au 31/12/2019	
Part de cadres	Part de non-cadres
79%	21%

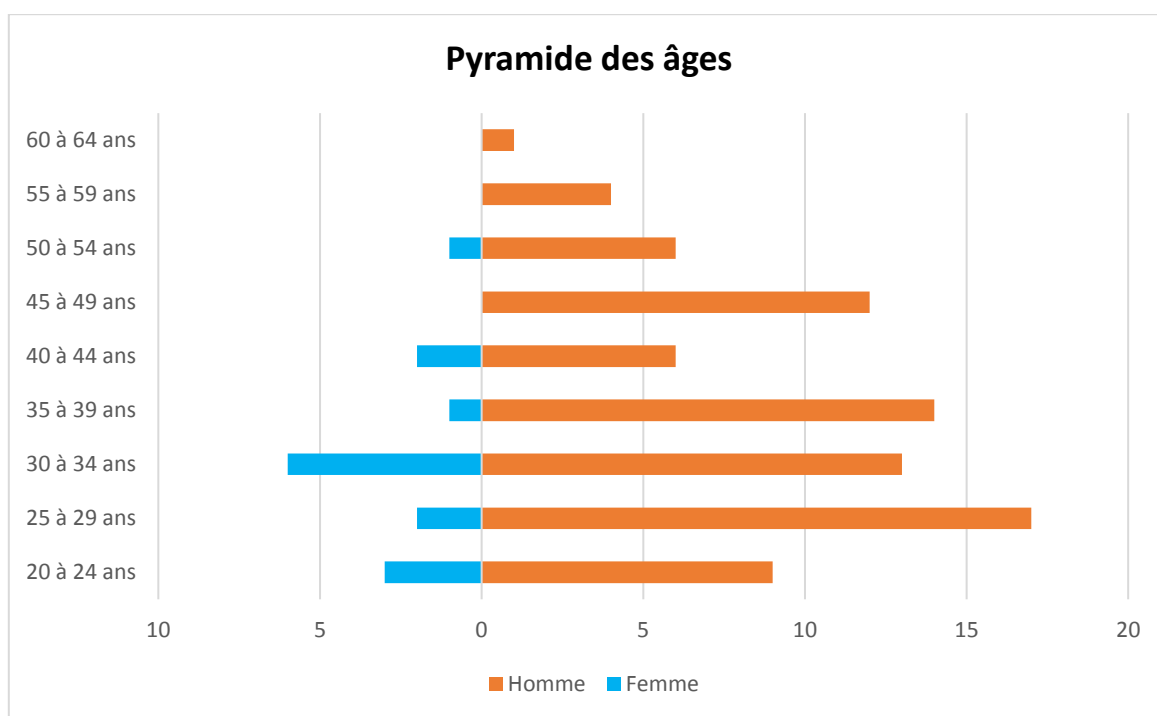
Femmes dans l'effectif au 31/12/2019	
Part de cadres	Part de non-cadres
53%	47%

Répartition de l'effectif salarié AI au 31/12/2019

AI conserve un taux bas de femmes dans ses effectifs, reflet de la faible féminisation des cursus d'ingénieurs et techniciens en général et automaticiens en particuliers. En 2019, tous types de contrats confondus mais hors stages et alternances, nous avons eu 26% de candidatures féminines. En 2019, tous types de contrats confondus, nous avons embauché 17,4% de femmes.

Notre index égalité femmes/hommes est également représentatif de la non-discrimination chez AI. En effet, nous avons obtenu la note de 89 sur 100 et avons de très bons résultats sur l'égalité des rémunérations et de l'accès aux augmentations.





Pyramide des âges des salariés AI au 31/12/2019

En 2019, AI reste une entreprise jeune et dynamique puisque la moyenne d'âge des salariés est de 36 ans. Elle ne manque cependant pas d'expérience avec 12% de salariés qui ont plus de 50 ans.

23 embauches entre janvier 2019 et décembre 2019	
Dont 11 CDI	Dont 8 cadres et 15 non cadres

Côté recrutement nous embauchons exclusivement en CDI et en contrats d'alternance, contrairement à la majorité des employeurs aujourd'hui. Nous souhaitons lutter ainsi contre la précarisation actuelle de l'emploi et donner accès à nos salariés à une sérénité et à une stabilité socio-économique. Nous ne recourons d'ailleurs pas à l'intérim. Sur les 23 personnes embauchées en 2019, 2 l'ont été suite à un stage de fin d'études d'école d'ingénieurs.

Chaque année nous accueillons entre 2 et 5 stagiaires que nous formons et embauchons ensuite en CDI si le stage s'est bien déroulé. En 2019, 2 alternants ayant un niveau bac+2 ont été recrutés pour la formation CQPM ouverte avec le Pôle Formation de Moirans, 3 alternants en licence professionnelle à l'IUT 1 de Grenoble et 1 alternante en Master.





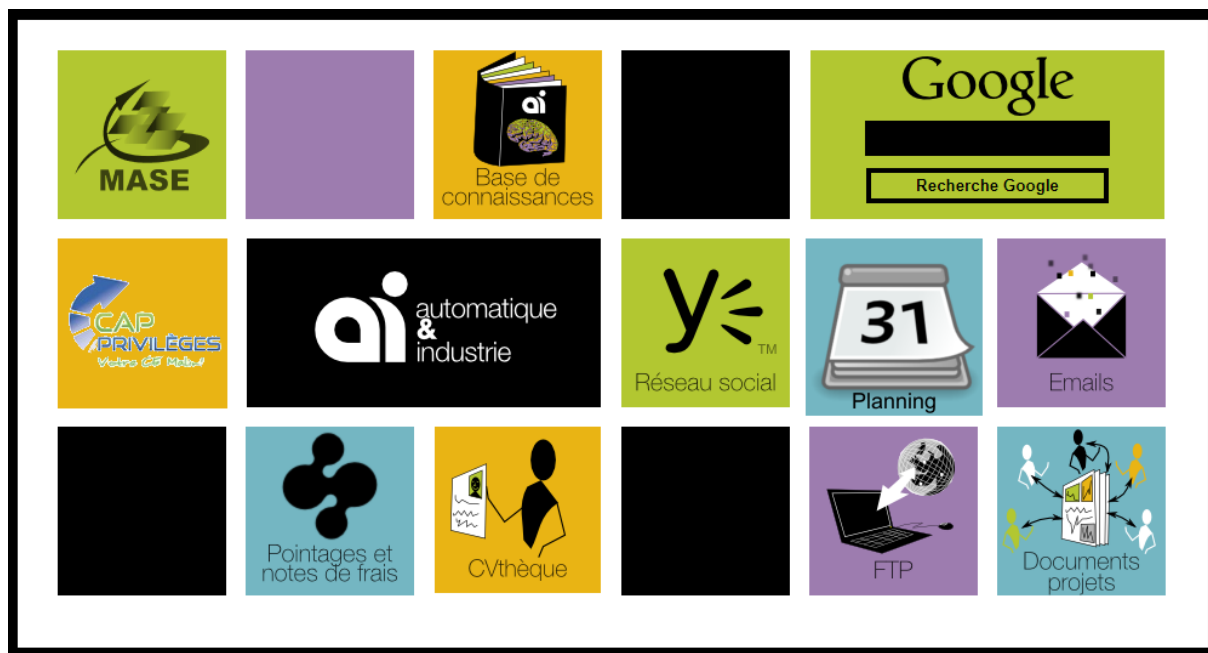
Stand recrutement ENSE3 Octobre 2019

Nous étudions tous les CV reçus et invitons en entretien les personnes ayant l'expérience et la qualification requises. Nous ne faisons aucune distinction en raison de leurs : origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, âge, situation de famille, grossesse, caractéristiques génétiques, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, nom de famille, état de santé ou handicap, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, nation ou race. Nos critères de recrutements ne tiennent pas compte de ces éléments et se basent uniquement sur les compétences techniques et relationnelles de la personne.



Innovation collaborative

L'innovation collaborative au sein d'AI c'est d'abord l'engagement de la direction et de tous les salariés dans une démarche d'amélioration de la performance dans tous les domaines de l'entreprise. Cette démarche est basée sur l'initiative et l'organisation collective.



Afin que chacun puisse y contribuer au quotidien, des outils d'innovation collaborative ont été mis en place.

Le wiki interne constitue notre base de connaissances. Chacun est libre d'utiliser les informations présentes mais aussi de les enrichir au fil du temps.

En plus de ces outils la démarche d'innovation collaborative s'appuie également sur une équipe de correspondants Innovation dont le rôle principal est d'accompagner les porteurs d'idées dans leur démarche. Les correspondants Innovation organisent aussi plusieurs fois par an des Rencontres Innovation où tous les salariés d'AI sont invités à participer et à échanger sur des thèmes abordés dans l'année.

Nous avons également une CVthèque, entièrement développée en interne. Cet outil, qui regroupe les CV des salariés, apporte une véritable aide pour les salariés car il leur permet de déterminer quelle personne est capable de venir leur prêter main forte sur un sujet technique. Il permet également un transfert de compétences spontané et réactif. Cet outil permet donc une vraie solidarité technique tout en protégeant les données sensibles et personnelles des salariés.



Engagement local 2019

Date	Actions
Février	Intervention de Pascal et Eva à la CCI de Grenoble auprès de la commission Industrie du Club Ecobiz au sujet du bien-être au travail et des nouveaux modes de travail
Mars	Témoignage d'Eva à la matinée des nouvelles formes de travail dans le cadre de la journée nationale du Coworking à CoWork Voiron, sur notre espace de Coworking à Echirolles
Avril	Intervention de Pascal au Rotary à Voiron sur la qualité de vie au travail décliné au niveau d'AI et de Centr'Alp
	Intervention de Pascal et Eva à une table ronde auprès de responsables commerciaux membres de l'association grenobloise des Dirigeants Commerciaux de France, sur le thème : « Entreprise libérée et management responsable » à la maison du rugby de Montbonnot
Mai	Participation au Bar Camp de GEM sur l'Innovation Managériale auprès d'étudiant.e.s de 2ème année de l'école
Juin	Participation au challenge mobilité Rhône-Alpes 2019 orienté sur les transports actifs. AI reçoit le trophée prix spécial coup de cœur du challenge mobilité pour son inventivité, sa créativité et son originalité
	Participation à la réflexion et aux groupes de travail sur le projet de lieu de vie des salariés sur Centr'Alp
Juillet	AI parrain de l'ENSE3 avec deux autres PME pour 3 ans : présence de plusieurs salariés AI à la journée carrières, à la journée des parrains et réalisation de simulations d'entretiens pour des étudiants des 3 promotions de l'ENSE3. Intervention à des tables rondes et présentations d'AI lors de ces différents événements en septembre et octobre 2019
Octobre	Témoignage d'Eva sur le recrutement chez AI auprès d'étudiants en MASTER RH de l'IAE
Novembre	Candidature aux Victoires des Leaders du capital humain de Lyon dans deux catégories : groupe en croissance et Leadership and Talent Management : AI lauréat dans les deux catégories présentées aux Victoires des Leaders du Capital Humain (12/12/19)
	Mise à disposition de 7 salariés volontaires pour la grande collecte nationale de la Banque Alimentaire
Décembre	AI primée et récompensée à l'Open Innovation Journey with GE Renewable Energy pour son projet Tideme
	Organisation en interne d'une collecte de dons de seconde main auprès des salariés au bénéfice des familles aidées par le Secours Populaire de Moirans : calendrier de l'avent inversé



Notre Président, Pascal Mioche, est très actif sur le territoire et est engagé dans plusieurs réseaux locaux :

Réseaux Entreprendre Isère, UNIRV, UDIMEC, Association des entreprises de Centr'Alp, ECC4IU, ENSE3, APM

De plus, il est porteur d'un projet d'espace de vie partagé pour les salariés de Centr'Alp ainsi que d'un projet d'écologie industrielle.

Al est présente et active dans 3 groupes de travail interentreprises locaux : RH, RSE et transports.

Soutien aux associations et mécénat de compétence

Ainsi, en 2017, Al a apporté son soutien à la Banque Alimentaire en lui donnant son spot publicitaire sur RMC d'une valeur de 100 000€. En 2018, nous avons mis à disposition cinq salariés lors de la grande collecte nationale et en 2019, 7 salariés ont de nouveau prêté main forte pour une nouvelle collecte nationale. En fin d'année 2019, nous avons également mis en place un calendrier de l'Avent inversé. Le principe était de collecter des objets (livres, DVD, jouets...) plus utilisés par les salariés volontaires afin de les remettre au Secours Populaire de Moirans. Ce dernier offrirait ainsi les objets en tant que cadeaux de Noël aux enfants des familles en besoin.

Sur l'année 2019, Al a au total réalisé 137,5 heures, soient près de 20 jours, de mécénat de compétence.

Al a également fait don aux jardins de la solidarité de 2500€ et de 350€ à l'Association de Sécurité Routière.



Salariés d'Al pour la collecte nationale de la Banque Alimentaire





Remises des cadeaux au Secours Populaire de Moirans

Fin 2015 Automatique & Industrie s'est lancée dans le mécénat de compétences. Cette action poursuit deux objectifs : la solidarité comme objectif immédiat mais aussi l'ouverture à l'autre des collaborateurs d'AI qui est un élément de réelle compétitivité pour une entreprise de service. AI a donc mis à disposition gracieusement certains de ses collaborateurs volontaires afin de renforcer les équipes d'associations caritatives locales.

- ✓ Les Nouveaux Jardins de la Solidarité qui font de l'insertion professionnelle de personnes en difficulté à partir d'une activité de maraichage et pépinière bio
- ✓ La Banque Alimentaire de l'Isère qui collecte et distribue des colis alimentaires à des associations au contact de publics en situation de précarité



2 salariés aux Jardins de la Solidarité



Initiatives pour réduire notre impact environnemental

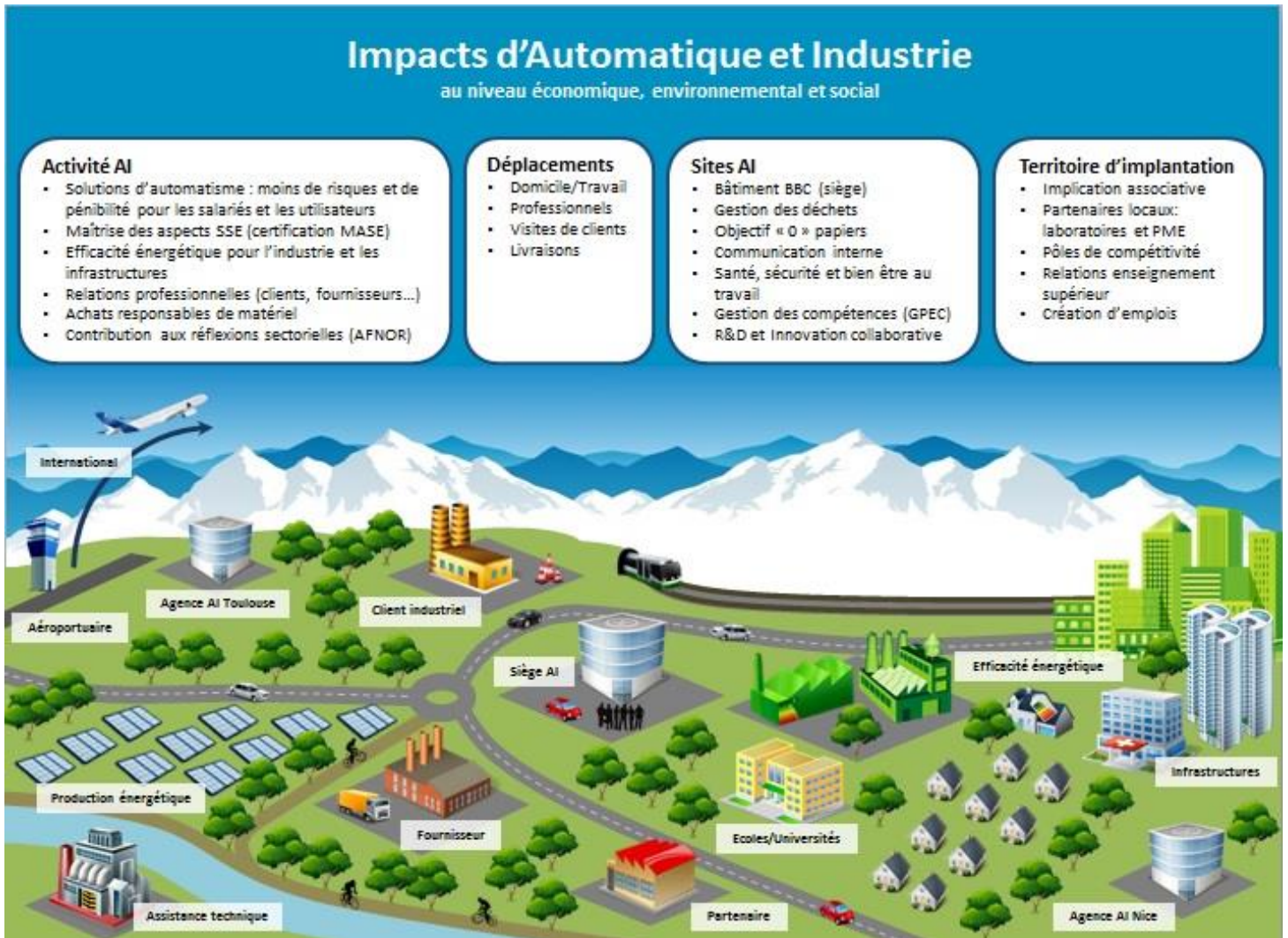


Schéma d'impacts AI

- **Bâtiment :**

Automatique & Industrie a déménagé en 2015 dans des locaux BBC afin de réduire ses consommations d'énergie et ses émissions de gaz à effet de serre. Le bâtiment a été construit conformément à la norme RT2012 (matériaux et agencement) limitant ainsi les besoins en chauffage l'hiver et en climatisation l'été. De même l'éclairage est géré par des capteurs de présence afin de ne pas consommer inutilement.

Chaque année, nous réalisons le bilan de nos consommations d'eau et d'électricité pour suivre nos consommations d'énergie.



- **Biodiversité**

AI valorise les espaces naturels et la biodiversité. En ce qui concerne les eaux de pluie, elles sont captées par deux noues situées à l'avant et le long du bâtiment. Ces noues permettent de récolter 53m³ d'eaux de pluies qui sont ensuite traitées naturellement par des plantes épuratrices. Ce volume est en conformité avec les études hydrauliques du Pays Voironnais.

L'hôtel à insectes construit en 2017 par l'initiative d'une stagiaire a été rénové à la fin d'année 2019.



- **Déchets**

Les salariés d'AI sont sensibilisés et accompagnés dans leur démarche de tri des déchets grâce à des présentations et jeux sur ce thème ainsi qu'à la présence de différentes poubelles de tri. En effet chez AI nous trions : les papiers de bureau, les piles, le verre alimentaire, les capsules de café, les déchets ménagers recyclables et les déchets compostables. De plus, certains de nos déchets sont également réutilisés comme par exemple le matériel informatique et électrique et matériaux que nous donnons à des établissements scolaires afin de leur donner une nouvelle vie ou leur trouver un aspect pédagogique. Nous collectons aussi les bouchons en plastique tout au long de l'année pour l'association « Temps forts, Temps libres », qui vient en aide à des personnes en situation de handicap.



Al est aussi impliquée dans le projet d'écologie industrielle de la zone d'activités Centr'Alp, ainsi que dans le programme "zéro déchet, zéro gaspillage" du Pays Voironnais.

Une collecte pour la réutilisation de matériels informatiques est organisé par Centr'Alp avec l'association AFB et à laquelle nous contribuons.

En 2019, Al a poursuivi ses efforts dans le sens de la réduction de ses déchets, pour cela elle a mis en place plusieurs actions :

- Installation de 3 îlots de tri aux 4 coins du bâtiment du siège en vue de supprimer les poubelles dans les bureaux
- Mise à disposition de sacs réutilisables pour récupérer les repas du midi
- Rachat de couverts et assiettes non jetables pour les midis et les événements internes
- Achat d'eco-cup pour les salariés, les événements internes et la réception des clients et partenaires

• Déplacements

Afin de limiter notre impact environnemental, nous cherchons à réduire nos sources d'émissions de gaz à effet de serre. Comme nous n'avons pas de production matérielle, ces sources sont principalement :

1. les déplacements professionnels et

À ce titre nous effectuons chaque année un bilan carbone de nos déplacements professionnels (hors trajets domicile-travail).

Le bilan carbone ci-dessous a été calculé pour l'année 2019. Il comprend les déplacements routiers (location de voiture et indemnités de déplacement routier), en train et en avion.

Tableau 1: Bilan carbone

	Nombre de km parcourus en déplacements	Nombre de Kg eq CO2 en déplacements	gCO2 eq par km de déplacement	Part de km routiers sur le total	Part de l'avion	Part du train
2019	1 699 610	277 143	163	75 %	19 %	4 %

On constate que le nombre de km parcourus en déplacement a quasiment doublé en 1 an mais que le gCO2 eq par km de déplacement a nettement diminué. L'utilisation de l'avion reste faible et a diminué par rapport aux dernières années.

La méthodologie de calcul est la suivante :

Pour les déplacements en avion, la distance est récupérée soit à partir des données de réservations faites en ligne soit avec le site airplanemanager.com qui propose un service de calcul de distance des vols, sur la base des lignes aériennes répertoriées par les opérateurs.



Cette distance est convertie en poids de CO2 équivalent émis en la multipliant par le facteur d'émission par kilomètre et par passager (262 g CO2/km/passager). Les distances routières sont relevées directement et les émissions sont calculées sur la base du facteur d'émission par kilomètre de 148 gCO2/km.

Les coefficients utilisés sont des moyennes relevées sur la base de différentes sources (ADEME, organisation de l'aviation civile internationale, etc.). Dans la mesure où plusieurs valeurs sont disponibles pour chaque type de transport, selon les méthodes de calcul utilisées par les différentes sources, les valeurs les plus pénalisantes ont été volontairement choisies pour faire notre calcul. Les distances et émissions des déplacements en train ont directement été prises depuis l'application SNCF qui donne les valeurs en fonction des trajets exacts effectués.

2. les déplacements domiciles-travail des collaborateurs

Concernant les déplacements domicile-travail, nous promouvons activement les modes de transport doux auprès de nos salariés, par des newsletters internes, des événements annuels comme le challenge mobilité Rhône Alpes et une forte implication au niveau de l'étude des déplacements sur notre zone industrielle Centr'Alp.

Nous avons des places de parking réservées aux covoitureurs avec un marquage au sol. Nous sommes également engagés au travers de l'association des entreprises de Centr'Alp, que préside notre président, dans le programme Territoires à Énergie Positive (TEPOS) du Pays Voironnais du Parc de Chartreuse. Son objectif est d'amener le territoire (entreprises, collectivités et particuliers) à une autonomie énergétique à l'horizon 2050.

AI est partie prenante dans l'étude des flux sur la zone de Centr'Alp. Un dispositif d'auto-stop a été mis en place sur toute la zone, élargie au Pays Voironnais, plus de communication ont vu le jour sur les moyens de transport en place depuis Grenoble et le Pays Voironnais, des changements au niveau des itinéraires de certaines lignes de bus afin de faciliter la venue en transports en commun.

En 2019, AI a signé son plan de mobilité accompagné par le Pays Voironnais, avant même d'avoir l'obligation légale d'en rédiger un. En effet, AI, via son engagement dans une démarche globale RSE se fixe chaque année des objectifs d'amélioration de son impact environnemental et transports.

Ainsi, la première étape du projet a été de réaliser un état des lieux via un sondage, des moyens de transports utilisés par nos salariés pour se rendre sur leur lieu de travail. Le constat a été que la majorité des salariés sont des automobilistes. Suite à cela, une soirée RSE a été organisée par le chef de ce projet pour entre autres, présenter les résultats du sondage et amener une réflexion collective sur les modes de transports et les moyens d'actions possibles à mettre en place. Cette réflexion a donc permis de constituer la base du plan de mobilité.



L'objectif du plan de mobilité est de faire baisser l'usage de la voiture individuelle au profit des transports en commun, d'augmenter la part modale du vélo dans les déplacements domicile-travail et de favoriser le co-voiturage en interne et avec les entreprises les plus proches du site.

AI a mis en place en 2019 les actions suivantes :

- Augmenter le remboursement des abonnements de transport en commun à 70%
- Verser une indemnité kilométrique vélo
- Prévoir l'installation d'un garage à vélo sécurisé à l'extérieur
- Proposer un prêt à taux zéro pour l'acquisition d'un vélo classique ou à assistance électrique dans la limite de 1800€
- Ateliers de réparation vélo
- Mise à disposition de vélo électrique pour test avec cours de vélo
- AI a également mis en place des coaching mobilité avec la participation du Pays Voironnais afin d'aider les salariés à trouver les différentes alternatives possibles pour rejoindre le siège d'AI par le biais des transports doux. Ces coaching ont été bien accueillis par les salariés et ils ont trouvé que le Pays Voironnais avait su répondre à leurs attentes.

Ce projet est un projet participatif qui met des moyens conséquents pour inciter les salariés à alterner leurs modes de transport et qui a été porté par des salariés volontaires et convaincus de l'importance de notre transition vers des modes de transports actifs et doux.

En juin 2019, AI a remporté le prix spécial coup de cœur du challenge mobilité Rhône-Alpes-Auvergne récompensant ainsi son originalité et son inventivité dans l'organisation de cet événement.

Des trophées internes autour de ce challenge ont également été mis en place : le prix du meilleur déguisement, prix du rassemblement le plus important et le prix de la meilleure photo.

837 km verts ont été parcouru ce jour-ci avec notamment 288 km en vélo, 185 km en covoiturage, 125 km en transports en commun et 52 km en marche.



Salariés participants au challenge mobilité Rhône-Alpes et récompense des prix à Lyon le 03/07/2019



Mise au point et diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Automatique & Industrie mène des projets de recherche et développement autour de la maîtrise de l'énergie et propose une offre d'efficacité énergétique aux industriels, bâtiments et infrastructures qui les aident à réduire leurs consommations.

- **R&D**

CACTUS^{es} est le fruit de ce programme de R&D débuté en 2012. L'objectif est de fournir une suite logicielle pragmatique, simple d'utilisation et qui valorise les données par l'intelligence énergétique :



Energy Data

Cactus Energy Data permet de collecter, traiter et analyser les **données du plan de mesurage de la performance énergétique** (électricité, gaz, air comprimé, données de production...)



Energy Management

Ce module intègre la partie système de votre démarche de management de l'énergie avec la gestion de votre **plan d'actions**, l'automatisation de la **revue énergétique** ou encore la diffusion de **rapports**



Energy Contract

A partir des compteurs de vos postes de livraison d'électricité, Cactus Energy Contract vous permet de **réduire** votre facture énergétique, **comprendre** vos consommations ainsi que **suivre** vos coûts énergétiques

C'est dans ce cadre que CACTUS^{es} a reçu deux labels des pôles de compétitivités :

- ✓ Label Green de Minalogic
- ✓ Label Energized by Tenerrdis (parmi les 10 premiers projets sélectionnés et présentés lors de la COP21)



En savoir plus sur CACTUS^{es} : <http://www.cactus-energy-suite.com/>



Afin de lever un verrou sur la qualité des données collectées, l'équipe R&D d'AI a réalisé le projet nommé **TIDEME** : Traitement Intelligent des Données Énergétiques Manquantes ou Erronées.



Ce projet soutenu par l'ADEME a permis de développer une brique logicielle associée à une méthodologie permettant le traitement intelligent de tous types de données énergétiques. Cette solution détecte et corrige automatiquement les données manquantes ou erronées issues de chaînes de mesures du secteur industriel via un algorithme. AI a d'ailleurs obtenu son premier brevet de l'Institut National de la Propriété Industrielle (INPI) pour son projet TIDEME !

AI travaille actuellement sur une étude de faisabilité pour réaliser la maintenance prédictive sur ces centrales photovoltaïques. La méthode utilisée pour prévoir le défaut d'un équipement ou la baisse de performance de la centrale est le machine-learning. L'enjeu du projet est de maximiser le rendement de production d'énergie.

En 2019, AI a été lauréat du challenge Open Innovation GE Renewable Energy dans la catégorie Machine Learning dans l'industrie 4.0. Ce prix vient récompenser les solutions développées par la R&D pour détecter et reconstruire automatiquement des données manquantes ou erronées.



Régis et Matthieu au challenge Open Innovation GE Renewable Energy



- **Offre Energie Automatique & Industrie**

Nous sommes classés parmi les 27 meilleures sociétés françaises engagées dans une stratégie d'optimisation de la facture énergétique côté Énergie & Environnement, en 2016, par Décideurs Magazine. Notre offre comprend trois champs d'intervention :

- ✓ Audit ou assistance à maitrise d'ouvrage du système de mesurage de la performance énergétique
- ✓ Intégration d'un système d'information de la Gestion d'Énergie
- ✓ Formation méthodologique et technique sur les systèmes de mesurage

Nous intervenons très souvent auprès d'un public de professionnels de tous secteurs sur ces thématiques de la maitrise de l'énergie et de la performance énergétique.



*Matthieu Bourgain, expert
énergie Automatique &
Industrie
en intervention au salon
ENERGY TIME Paris*

Afin de sensibiliser les industriels sur le monitoring énergétique, Automatique & Industrie anime un blog 50001 kWh qui vise à promouvoir les bonnes pratiques, éviter les pièges du plan de comptage et partager les retours d'expériences.

<https://gestion-energie-iso50001.com/>



Culture Générale
Evolution et perspectives du paysage énergétique

Les barrières à lever
Quels sont les freins à la gestion de l'énergie ?

Bien Choisir
Les bonnes questions avant de choisir un logiciel de gestion énergétique

Partage d'expériences
Ils ont franchi le pas et donnent leur avis


Partage d'expériences

Retrouvez les retours d'expériences d'expert ou utilisateur d'outils de gestion de l'énergie.



MODELE DE CAHIER DES CHARGES OFFERT!

LES BARRIÈRES À LEVER



Les 4 causes de l'échec d'un Logiciel de Management de l'Energie


BY MATTHIEU BOURGAIN / 27 NOV 2018 / 0

Les 4 causes de l'échec d'un Logiciel de Management de l'Energie

Dans un article précédent j'ai mis en avant la difficulté des industriels à mettre en place un Logiciel de Management de l'Energie à la place d'un suivi sous...

[Lire la suite](#)

CULTURE GÉNÉRALE



Les CEE pour financer la performance énergétique


BY MATTHIEU BOURGAIN / 21 NOV 2018 / 0

Les CEE pour financer la performance énergétique

Depuis 2006, les CEE est un dispositif qui a fait ses preuves. La démarche est portée par l'ATEE pour faciliter l'investissement dans des actions de performance...

[Lire la suite](#)

MODELE DE CAHIER DES CHARGES OFFERT!



Téléchargez gratuitement un modèle de cahier des charges pour un logiciel de gestion de l'énergie

Société

Email

En soumettant ce formulaire, j'accepte que les informations saisies soient exploitées pour m'envoyer le cahier des charges pour un logiciel de gestion de l'énergie.

TELECHARGER

Vos données sont strictement protégées, nous ne communiquons jamais les emails.

Article de Energie plus de Novembre 2018



En 2019, à l'occasion de la 7^{ème} édition des Trophées Présences, organisés par la CCI de Grenoble, lors de la Nuit de l'Economie, nous avons remporté le trophée de la catégorie « Energie ».

Nous avons été récompensés pour notre dynamisme de croissance en France et à l'international, notamment en matière d'innovation pour proposer des solutions répondant aux enjeux actuels et futurs en termes de transition énergétique. Nous avons aussi été primée pour nos capacités à répondre et devancer les attentes du marché, notre politique d'implication des équipes et un ancrage affirmé sur le territoire.

Trophée Énergie : Automatisme & industrie



Pascal Mioche, président d'Automatisme & Industrie.

Photo Le DL/Anaïs MARIOTTI

Le trophée Énergie « reflète un secteur stratégique de l'économie grenobloise », indiquent la CCI et Présences. Ce prix récompense une entreprise reconnue pour sa performance et contribuant au positionnement de «Grenoble, capitale de la transition énergétique».

Le jury a retenu cette année Automatisme & Industrie, « pour son développement constant en France et à l'international, ses capacités à répondre et même devancer les attentes du marché, sa politique d'implication des équipes et un ancrage affirmé sur le territoire ».

Basée à Saint-Jean-de-Moirans, dirigée par Pascal Mioche, cette entreprise compte une centaine de salariés et est spécialisée dans l'intégration de solutions complètes et innovantes d'automatisme et de gestion d'énergie.

Article du Dauphiné Libéré, vendredi 13/12/19



Lutte contre la corruption

De tous les principes du Global Compact, ce principe est celui sur lequel Automatique & Industrie a le moins travaillé à ce jour. En effet notre chiffre d'affaires à l'export étant encore modéré, nous avons privilégié les axes RH, management et environnement de notre RSE, ne nous sentant pas confrontés à cette problématique régulièrement.

Depuis 3 ans, nous faisons un effort particulier de réduction des cadeaux clients, ainsi en 2019, AI a dépensé 1 117 € en cadeaux clients ce qui représente 0.01% du chiffre d'affaire. Nous limitons les cadeaux clients au niveau des règles communément admises par le fisc et ces cadeaux sont tracés nominativement.

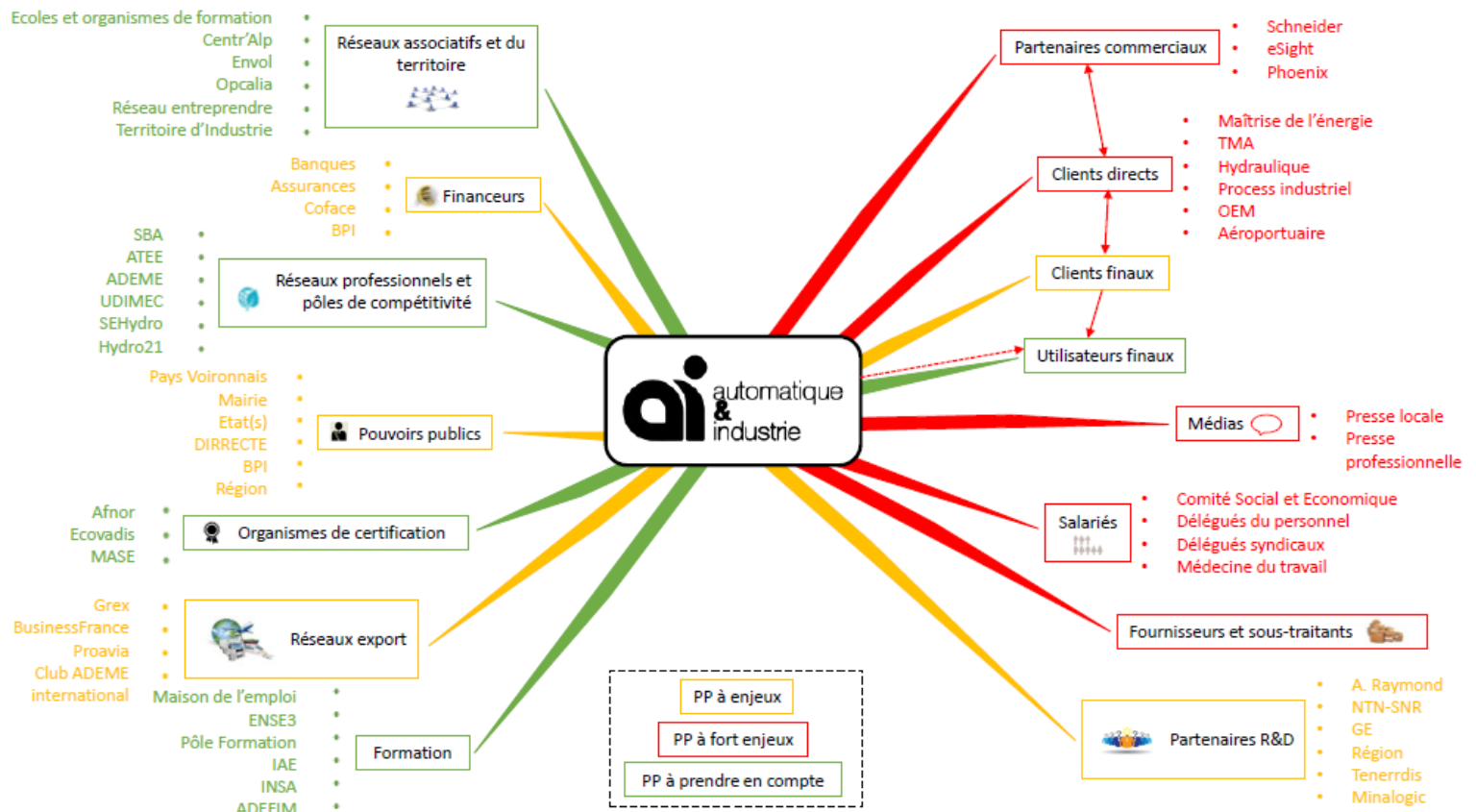
Notre organisation « matricielle » des achats et de la comptabilité, permet un contrôle des commandes, des factures fournisseurs, des notes de frais des salariés et permet de limiter tout risque de dérive. Notre contrôle de gestion permet de vérifier les variations de marge d'un mois sur l'autre. Nous avons également accentué cette sécurité en 2018, la personne validant un achat ne pouvant être celle qui le paie.

À l'export, le risque lié à la problématique de corruption est jugé limité à ce jour chez AI car nous ne disposons pas d'agents ou de commerciaux locaux dans nos pays d'exportation ni d'intermédiaires. L'ensemble du commerce est géré et piloté par des commerciaux basés en France sur les mêmes bases que pour des projets en France. Nous travaillons potentiellement avec des sous-traitants locaux qui sont partie prenante des projets et vis-à-vis desquels nous attendons de vraies prestations que nous encadrons au même titre que nos partenaires français.

Nous souhaitons sensibiliser nos fournisseurs et toutes nos parties prenantes à la RSE et donc entre autres à cette thématique. AI a intégré une clause liée à la RSE dans les contrats fournisseurs.



Cartographie de nos parties prenantes



Nos axes d'amélioration

La politique RSE chez Automatique & Industrie est en mouvement perpétuel depuis longtemps et est formalisée depuis 2013. Nous travaillons avec un plan d'action que nous suivons et étoffons régulièrement avec la direction et les salariés Altiens volontaires.

Cependant nous sommes conscients qu'il y a encore des axes à améliorer et qu'il y en aura toujours.

Les points principaux sur lesquels AI souhaite travailler pour 2020 :

- ✓ La réduction de l'impact environnemental sur les trajets domiciles-travail et dresser le bilan de notre plan de mobilité un an après sa mise en place ;
- ✓ Le tri des déchets notamment avec l'aménagement intérieur des poubelles dans les ilots de tri du siège ;
- ✓ La réduction des consommations d'énergie avec l'édition de tableau de bord des consommations ;
- ✓ La réduction de l'éclairage extérieur nocturne pour préserver la biodiversité ;
- ✓ Cultiver notre ancrage territorial ;
- ✓ Continuer de développer et de maintenir le bien-être et la santé des salariés au travail et ce notamment, grâce aux retours des ateliers santé au travail, en mettant en place des axes d'amélioration travail pour toute l'entreprise ;
- ✓ Développer un aspect plus culturel dans l'entreprise pour sensibiliser les salariés en proposant une exposition d'un artiste local.

