

ASIGMA

RAPPORT RSE 2019

NOS ENGAGEMENTS POUR UNE SOCIÉTÉ
DURABLE ET RESPONSABLE



SOMMAIRE

Avant-propos : l'organisation d'Asigma	p.4
1. Rappel des 10 principes du Global Compact des Nations Unies	p.5
2. Principes de conduite et gouvernance interne	p.6
Engagement en faveur des droits de l'homme	
Communication des dirigeants en toute transparence	
Loyauté des pratiques	
Lutte contre la corruption	
Respect des informations personnelles	
3. Relations et conditions de travail	p.8
Nos collaborateurs	
Protection de nos collaborateurs	
Politique de recrutement basée sur l'équité	
Formation	
Mobilité interne et géographique	
Suivi personnalisé et régulier	
Parrainage	
Bien-être au travail	
Cohésion d'équipe	
Equilibre vie privée / vie professionnelle	
4. Responsabilité environnementale	p.14
Green IT	
Dématérialisation des process et des documents	
Réduction des impressions	
Éviter la consommation d'énergie inutile	
Limitation de matériel jetable	
Recyclage	
Fournisseurs éco-responsables	
Favoriser l'utilisation de moyens de transport écologiques	
5. Engagement sociétal	p.18
Politique d'achats responsables	
Engagement pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	
Mécénat humanitaire	

INTRODUCTION

Asigma a formalisé sa politique RSE en 2018 avec la rédaction du précédent rapport visant à informer nos collaborateurs et parties prenantes sur les actions mises en place au sein de la structure en termes de Responsabilité Sociale et Environnementale mais également pour mesurer et améliorer nos performances sur ces thématiques. En 2019, nous souhaitons continuer dans cette lancée.

En tant qu'entité du Groupe Quanteam, nous avons comme objectif commun de proposer un modèle d'entreprise axé sur l'éthique, le partage, le respect mutuel et impliqué pour le développement durable et le respect de l'environnement.

L'inscription d'Asigma au Global Compact des Nations Unies au mois d'août 2018 a été un moyen de concrétiser nos engagements envers ses 10 principes rappelés en début de rapport. En parallèle, Asigma a été évalué par l'agence de notation EcoVadis qui nous permet de nous challenger et d'améliorer nos performances sociales, environnementales et sociétales. Lors de la première année d'adhésion nous avons tout de suite été certifiés "Gold" avec une note de 65/100 ce qui reste exceptionnel pour une entreprise en pleine croissance.

Pour conclure, notre rapport RSE nous servira également de Communication sur le Progrès (COP) et s'articulera autour des chapitres de l'ISO 26000, normes référentes en RSE, et des matrices d'objectifs de la SD 21000 qui nous semblent les plus pertinentes pour notre cabinet.

Delphine Picotin
Directrice Générale Associée Asigma



AVANT-PROPOS : L'ORGANISATION D'ASIGMA

Créé en décembre 2015, Asigma est le cabinet de conseil spécialisé en Assurance du Groupe Quanteam, multi spécialiste offrant trois offres complémentaires sur les métiers Financiers (Quanteam), les métiers Assuranciers (Asigma) et la Transformation digitale (Scala).

Situés dans les mêmes locaux à Paris, les Sièges de Quanteam et Asigma s'organisent autour de Fonctions Supports communes et, de fait, de principes éthiques, sociaux et environnementaux partagés. En effet, Quanteam, entité historique du Groupe créée en 2007, a initié une solide politique RSE depuis sa création et est certifié "Gold" par EcoVadis (note de 64/100) en 2018.

Le Groupe Quanteam est organisé de la façon suivante :



Ainsi, dans la suite de ce rapport, nous discuterons à la fois des règles internes communes à Asigma et Quanteam appliquées par les fonctions support ou au niveau des locaux et matériels partagés ainsi que des spécificités Asigma sur sa population de collaborateurs.

1. RAPPEL DES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

Droits de l'Homme

- 1** Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.
- 2** Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Normes internationales du travail

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

Environnement

- 7** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
- 8** Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- 9** Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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

2. PRINCIPES DE CONDUITE ET GOUVERNANCE INTERNE

Engagement en faveur des droits de l'homme

Asigma s'engage à respecter les droits de l'homme et à mettre en application les principes de l'OIT au sein de son organisation. Nous veillons également à ce que nos parties prenantes, clients et fournisseurs, respectent les principes de la Déclaration Universelle des droits de l'homme.

Communication des dirigeants en toute transparence

Delphine Picotin et Younes Elabdi, Directeurs Associés Asigma, sont Dirigeants-Actionnaires au sein du Groupe Quanteam détenu par Julien Bensoussan, Grégoire Jarry et Thibaut Angevin, également Dirigeants-Actionnaires. Ainsi, les choix stratégiques pour Asigma sont pris avec l'objectif de garantir une performance responsable et durable à long-terme afin d'assurer la pérennité de son développement.

Les collaborateurs Asigma reçoivent des newsletters mensuelles les informant des dernières nouvelles au sein de la structure et notamment des éventuelles orientations stratégiques de la société. De plus, les Directeurs Associés consultent régulièrement les consultants seniors afin d'avoir leur avis sur de nouvelles initiatives avant de les mettre en place en interne (cela a par exemple été le cas pour le programme de parrainage lancé en 2018).



En 2019, les Dirigeants et le Service Communication ont mis en place une présentation semestrielle des enjeux et axes stratégiques et économiques du Groupe Quanteam. La présentation s'est déroulée le 19 février 2019 et a été présentée à l'ensemble des collaborateurs présents au Siège Social ce jour.

Enfin, nous informons régulièrement nos clients et partenaires de nos activités, de nos performances et des nouveautés au sein d'Asigma sur notre site Internet et via LinkedIn.

Loyauté des pratiques

Les processus de décisions, mis en œuvre au sein d'Asigma, assurent les intérêts des différentes parties prenantes tout en respectant des principes éthiques clairs et connus de tous à savoir l'honnêteté, l'intégrité et l'équité dans les choix qui sont engagés.



Lutte contre la corruption

La lutte contre la corruption est un élément fort de notre politique interne et s'applique à tous les niveaux de l'entreprise. Nos Business Managers, en relation permanente avec nos clients, doivent justifier de toutes leurs dépenses. Un contrôle strict est appliqué sur les notes de frais : chaque montant engagé doit être argumenté et conforme à nos règles internes, rappelées régulièrement lors des réunions commerciales. De plus, lors des choix de fournisseurs, un appel d'offre est systématiquement mis en place.

Enfin, à l'échelle de la société, des Commissaires aux Comptes externes viennent vérifier la conformité des comptes d'Asigma au moment de la réalisation du Bilan.

Respect des informations personnelles de nos collaborateurs

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD ou GDPR en anglais) est mis en place depuis 2018 au niveau du Groupe Quanteam. Nous avons la conviction que cette réglementation renforce les libertés fondamentales de nos collaborateurs.



En effet, nous avons organisé en amont des groupes de travail autour de la protection des données avec nos salariés et parties prenantes afin que ces réflexions aboutissent à la nomination d'un DPO et à la définition d'un plan d'action visant la mise en conformité au sein du Groupe Quanteam. Ces initiatives ont porté leurs fruits et permettent à Asigma d'être en adéquation avec la réglementation en vigueur.

3. RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Nos collaborateurs

Les collaborateurs Asigma peuvent être répartis en trois ensembles :

- Les fonctions support (Administration des Ventes, Ressources Humaines, Recrutement, Communication, Informatique - page 4) partagées avec Quanteam,
- L'équipe commerciale Asigma, située au Siège Asigma,
- Les consultants, majoritairement en projet chez nos clients en France.

Les chiffres ci-dessous (au 30/06/2019) incluront strictement les salariés ayant un contrat de travail Asigma (équipe commerciale et consultants).

74
Collaborateurs

36 ans
Moyenne d'âge

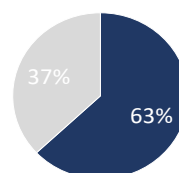
a) Politique « 100% CDI »

Nous avons la volonté de travailler de manière pérenne et durable avec nos collaborateurs. Notre engagement mutuel dans la durée se traduit par la mise en place d'une politique « 100% CDI ». Depuis sa création en décembre 2015, Asigma emploie 100% de ses salariés en contrat à durée indéterminée, un chiffre que nous souhaitons maintenir dans les prochaines années.

b) Égalité professionnelle

Chez Asigma, nous promovons l'égalité professionnelle. Un des indicateurs de cette égalité peut être la répartition hommes / femmes au sein de nos effectifs.

Répartition H/F



■ Hommes ■ Femmes

	Taux de femmes sur l'effectif global	Taux d'hommes sur l'effectif global
Population des consultants	28%	72%
Salariés du Siège	57%	43%
Totalité des collaborateurs Asigma	37%	63%

Protection de nos collaborateurs

Au 1er janvier 2019, nous avons changé de prestataire mutuelle et prévoyance et sommes à présent rattachés à Verlingue en tant que Courtier Conseil, Génération en tant que Gestionnaire des prestations et Generali en tant qu'Assureur. En effet, nous avons voulu bénéficier de prestations de meilleure qualité ainsi que d'un suivi plus efficace. Auparavant, nous adhérons au gestionnaire AXA. L'affiliation à la mutuelle et la prévoyance reste obligatoire pour l'ensemble de nos collaborateurs, sauf exception. Asigma prend en charge 50% de la cotisation à la mutuelle et 100% de la cotisation à la prévoyance, garantissant ainsi un avantage à nos salariés sur leur assurance santé et sur leur couverture médicale.

Politique de recrutement basée sur l'équité

Chez Asigma, notre politique de recrutement s'appuie sur un principe fort d'équité entre les candidats. Tous les intervenants de notre process de recrutement (Chargé(e)s de recrutement, Business Managers...) veillent à appliquer notre politique de non-discrimination sur laquelle ils sont sensibilisés lors d'une formation à leur arrivée.

Formation

Au sein d'Asigma nous portons une attention particulière à la montée en compétences de nos collaborateurs ainsi qu'au partage de connaissances. Nous souhaitons à la fois répondre aux aspirations personnelles de nos consultants et aux besoins de nos clients.

Une politique de formation est mise en place par l'équipe des Ressources Humaines afin de proposer des formations personnalisées, certifiantes, internes et externes. Le process de demandes de formation a été revu en 2017 afin de faciliter la remontée des souhaits de nos collaborateurs.

Six collaborateurs Asigma ont bénéficié de formations externes en 2018 et une quinzaine a pu participer à des formations organisées en interne par des consultants seniors sur le langage SQL et sur les modules SAS. Nous sommes persuadés que nous gagnons tous à travailler et échanger ensemble. Dans ce cadre, en plus de ces réunions, des retours d'expérience ont été organisés suite à la fin de projet de certains consultants.

En 2019, nous continuons d'amplifier le partage des expertises et des compétences au sein de la structure en accompagnant des consultants dans la rédaction d'articles et de livres blancs.

Mobilité interne et géographique

Nous souhaitons proposer à nos collaborateurs les meilleures perspectives d'évolution possibles en interne en fonction de leurs souhaits de carrière. Un processus de mobilité interne est en place aux Ressources Humaines afin de faciliter leurs démarches.



Cette mobilité interne peut se concrétiser en termes de compétences fonctionnelles/techniques sur des projets chez nos clients mais également en termes d'implication au sein du cabinet avec des rôles de Consultants Experts ou Consultants Managers par exemple.

Asigma compte des clients implantés dans différentes régions de France. Nous pouvons donc proposer une certaine mobilité géographique à nos collaborateurs. Nous avons notamment accompagné en 2017 la mobilité de 8 consultants sur les villes de Marseille, Lille et Le Mans. En 2019, nous continuons dans cette lancée en termes de mobilité géographique, une dizaine de collaborateurs sont en mobilité dans les villes précitées ainsi que dans 2 autres villes : Niort et Sarant.

De plus, en tant qu'entité du Groupe Quanteam, implantée entre autres à Bruxelles, Londres, Casablanca, Tunis, New York ou Montréal, nous pouvons répondre à des souhaits de mobilité internationale de nos collaborateurs, une mutation géographique au Canada est d'ailleurs prévue pour l'un de nos Business Managers en octobre 2019.

Suivi personnalisé et régulier

Chez Asigma, nous mettons un point d'honneur à assurer une véritable proximité entre les équipes du Siège et les consultants et notre taille le permet aujourd'hui particulièrement. Cette proximité passe en partie par un suivi personnalisé et régulier de chaque collaborateur.

De plus, des sessions d'intégration sont organisées mensuellement par les équipes des Ressources Humaines pour les nouveaux collaborateurs afin de faciliter leur insertion au sein du cabinet.

Tout au long de leur carrière, nos consultants sont accompagnés et suivis par un Business Manager et leur référent RH, à l'écoute de leurs attentes et de leurs souhaits d'évolution. Chaque manager organise régulièrement des points informels avec les consultants autour de déjeuners, de cafés etc...

Les bilans annuels sont le rendez-vous des collaborateurs pour faire le bilan de l'année écoulée et étudier avec leur manager et leur référent aux Ressources Humaines leurs souhaits et perspectives d'évolution. De plus, d'autres entretiens sont organisés plus ponctuellement à la demande des collaborateurs ou à l'initiative du Business Manager (suivi de mission, suivi du temps de travail...).

Parrainage

En février 2018, Asigma lance son programme de Parrainage afin de renforcer la collaboration et l'entraide entre les consultants ainsi que pour capitaliser sur l'expérience et les compétences de chacun.



Ainsi, chaque nouveau consultant arrivant au sein du cabinet est parrainé par un autre consultant qui l'accompagnera tout au long de sa carrière chez Asigma. L'accompagnement, la responsabilité et l'entraide sont au cœur de ce programme qui permet non seulement au parrain de développer de nouvelles compétences mais également d'impliquer nos collaborateurs dans le développement de la structure.

Comité Social et Economique

Les dernières élections professionnelles au sein d'Asigma ayant donné lieu à une carence de candidats et afin de respecter la législation en vigueur, un Comité Social et Economique (CSE) a été mis en place en juillet 2019. Les élections des membres du CSE ayant débuté en mai 2019 ont permis d'élire 5 titulaires et 1 suppléant pour 11 postes de titulaires et 11 postes de suppléants à pourvoir.

Bien-être au travail

Le bien-être de nos collaborateurs est un thème qui nous tient à cœur. En 2017, cette politique a pris plusieurs formes : l'amélioration du cadre et de l'ambiance de travail (petits déjeuners Happy Mondays les premiers lundis du mois, cafés organisés toutes les deux semaines, événements internes...), la mise à disposition d'une salle de sport au Siège ou encore la mise en place d'un process d'accompagnement des consultants en transition entre deux projets. Cette année, en juin 2019, nous avons également mis en place différents événements sportifs et de bien-être (cross fit, krav maga, sophrologie, ...) pour la semaine de la Qualité de Vie au Travail. Pour cette première édition, nous avons décidé de nous associer à Fiitli et réaliser les activités rythmées par des coachs certifiés.

Cette politique d'amélioration globale du bien-être de nos collaborateurs est amplifiée en 2019. En début d'année, nous avons créé une salle détente pour ceux qui souhaitent se reposer, étudier, bouquiner ou seulement se relaxer. De plus, nous avons réorganisé des espaces déjà existants (salle d'accueil des consultants en inter-projet, la salle de déjeuner).

Par ailleurs, nous mettons à disposition des fontaines à eau et des machines à café à chaque étage pour nos collaborateurs. Pour finir, des plantes vertes sont disposées dans tous les espaces de travail et les espaces communs afin de les rendre plus agréables d'une part et de générer un bon environnement de travail d'autre part.



Cohésion d'équipe

En tant que petite structure, nous souhaitons impliquer et créer une vraie émulation interne au sein d'Asigma afin de donner envie à nos collaborateurs de faire grandir le cabinet à nos côtés et d'apporter leur pierre à l'édifice.

Pour ce faire nous organisons, entre autres, des événements internes pour tous nos collaborateurs tous les trois mois (afterworks, dîners, bowling, escape game...). De plus, d'autres activités plus ponctuelles sont également proposées en collaboration avec Quanteam, sur inscription et selon le nombre de places disponibles.

Nous avons par exemple proposé les activités suivantes sur les 12 derniers mois : chute libre, solidays, initiation à l'escalade en salle, cours de cuisine, urban foot...

Ces activités permettent à nos consultants d'élargir leur réseau et de tisser des liens avec leurs collègues Asigma avec qui ils n'ont pas forcément l'occasion de travailler au quotidien.

Équilibre vie privée / vie professionnelle

Nous souhaitons garantir du mieux possible le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour nos consultants. Afin de leur assurer un droit à la déconnexion, nous insistons fortement auprès des managers pour qu'ils contactent leurs équipes de consultants uniquement sur leur adresse email corporate et en aucun cas sur leurs adresses email personnelles. De plus, le suivi du temps de travail est un des axes essentiels discutés lors des bilans annuels. Enfin, la Direction étudie pour cette nouvelle année la possibilité de bloquer les emails des collaborateurs sur des horaires hors du temps de travail : le soir au-delà d'une certaine heure ainsi que le weekend.

Par ailleurs, nous faisons des communications régulières pour inciter les collaborateurs à prendre leurs congés payés et RTT afin de ne pas les perdre à la fin de la période de référence concernée. De plus, nous avons la possibilité d'autoriser exceptionnellement la prise de congés payés de manière anticipée, nous avons la particularité d'être très flexible sur les jours de repos.



Depuis cette année 2019, Asigma propose à ses collaborateurs un programme de réservation de places en crèche grâce au prestataire « Ma Place en Crèche ». Ce programme, a été initié par les équipes des Ressources Humaines du groupe Quanteam, afin de venir en aide aux parents rencontrant des difficultés dans la garde de leur enfant, notamment suite à un congé maternité. En effet, le manque de structures d'accueil, l'éloignement du domicile, les horaires contraignants ou le coût des gardes peut parfois compromettre le retour au travail d'un des deux parents. Ce dispositif permet aux parents de se rendre à leur poste de travail de manière sereine.

4. RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Green IT

Dans le cadre de notre politique de réduction de notre consommation d'énergie, nous utilisons comme matériel informatique du matériel nouvelle génération, plus performant et avec un meilleur rendement, selon le Programme Gouvernemental Energy Star.

Nos collaborateurs disposent de tablettes Windows Surface Pro (intégrant les nouveaux processeurs Intel Skylake basse consommation) et des ordinateurs portables nouvelle génération, tous les deux certifiés Energy Star.



Dématérialisation des process et des documents

La dématérialisation de nos process a franchi un cap en 2017. Nous avons généralisé l'utilisation d'Office 365 et formé tous nos collaborateurs du Siège à cet outil lors de plusieurs workshops (Microsoft Exchange, SharePoint, OneDrive...). Au-delà d'une plus grande flexibilité en termes d'accès aux documents et donc l'amélioration de la mobilité, l'utilisation de SharePoint et de OneDrive doit permettre de limiter l'envoi de fichiers trop volumineux par email.



En parallèle, en nous avons procédé à la dématérialisation des fiches de paie sur Ilucca (Groupe Pagga) en septembre 2017. Il s'agit d'un coffre-fort électronique sur lequel tous les collaborateurs peuvent récupérer et stocker leurs bulletins de paie de façon sécurisée.

En 2019, nous avons la volonté de franchir une nouvelle étape en termes de virtualisation des process en intégrant notamment l'intégralité du recrutement, les bilans annuels ainsi que les documents administratifs liés au démarrage de nouveaux projets. En effet, nous avons fait appel à un intégrateur de logiciel qui nous permettra de dématérialiser au maximum nos process et ainsi faciliter le travail des fonctions support et des managers.

Réduction des impressions

La réduction des impressions au Siège d'Asigma passe avant tout par la sensibilisation de nos collaborateurs ainsi que de nos parties prenantes (mention dans les signatures électroniques incitant nos correspondants à ne pas imprimer nos emails si cela n'est pas nécessaire).

Les imprimantes sont paramétrées depuis mars 2017 pour imprimer uniquement en noir et blanc et en recto-verso. Nous avons souhaité aller plus loin en 2018 avec l'installation de la solution PaperCut MF sur toutes nos imprimantes afin de gérer et contrôler les impressions.

Cette solution permet d'apporter une plus grande flexibilité à nos collaborateurs qui peuvent lancer une impression à partir de n'importe quel compte Office 365. Nous aurons également la possibilité, si besoin, de mettre en place des quotas pour encourager nos collaborateurs à n'imprimer que lorsque cela est nécessaire. De plus, cette solution nous permettra d'obtenir des rapports plus détaillés sur nos impressions et ainsi assurer un meilleur suivi pour mettre en place des solutions adaptées.



Enfin, pour une cohérence totale avec notre volonté de réduction des impressions, nous fournissons à nos collaborateurs des tablettes et ordinateurs portables et non des postes fixes afin qu'ils soient mobiles pour travailler sans avoir besoin d'imprimer leurs documents de travail.

La dématérialisation des process ainsi que la réduction des impressions s'inscrivent dans notre politique « zéro papier ». En effet, nous souhaiterions d'ici 2020 réduire notre consommation de papier de 80% grâce aux nouvelles mesures mises en place concernant la virtualisation des procédures, la limitation des imprimantes et l'installation du système PaperCut MF. Ce nouveau système nous permettra d'effectuer un audit l'année prochaine afin de mesurer l'efficacité des actions mises en place et ensuite sensibiliser les collaborateurs ayant réalisé un nombre d'impressions trop important.

Éviter la consommation d'énergie inutile

Les collaborateurs d'Asigma sont régulièrement incités par email à éteindre leurs lumières et les éclairages inutiles au Siège. Ils sont également sensibilisés sur le fait d'éteindre leurs ordinateurs en fin de journée plutôt que de les passer en mode veille pour la nuit.

L'emménagement dans de nouveaux locaux en mars 2017 a servi cet engagement puisque la majorité des luminaires sont désormais sur minuteur et à détecteur de mouvement. De plus, ils sont reliés à un système central, privilégiant l'extinction automatique de toute une partie du matériel hors horaires de travail.



Limitation de matériel jetable

Depuis longtemps, nous mettons à disposition de nos collaborateurs des mugs pour prendre leurs thés et cafés et nous n'achetons plus de gobelets cartonnés pour les boissons chaudes afin de réduire notre production de déchets. En 2017, nous avons investi dans des bouteilles réutilisables.

Dès leur arrivée, nos collaborateurs se voient offrir cette bouteille et un mug afin de pouvoir se servir dans les fontaines à eau sans utiliser de gobelets en plastique jetables.

De plus, lors d'événements internes, nous privilégions la location et l'utilisation de vaisselle réutilisable plutôt que l'utilisation d'éléments jetables et nous avons investi en vaisselle (verres, assiettes, couverts) qui peut être utilisée par nos collaborateurs pendant leur pause déjeuner ou pour des événements.

En 2019, nous avons offert des sacs pour tablettes et ordinateurs à tous nos collaborateurs afin qu'ils puissent transporter leur effets personnels et/ou outils de travail facilement. Nous réduisons aussi ainsi notre consommation de sacs jetables.

Recyclage

Des corbeilles pour le papier sont disposées dans tous nos bureaux afin de garantir leur recyclage. Cette initiative portée par le programme Recy'Go de La Poste a été renouvelée en 2018. Il s'ajoute au programme Eco Box Xerox de recyclage des cartouches d'encre d'imprimantes.

Depuis 2018, nous procédons également au recyclage des capsules de café au Siège. Notre proximité avec la boutique Nespresso nous permet de les ramener directement pour qu'elles soient recyclées.



Depuis plusieurs années, nous avons installé deux poubelles jaunes dans nos locaux afin de pouvoir réaliser du tri sélectif. Ces poubelles nous permettent de pouvoir y déposer : les bouteilles et flacons en plastique, canettes en aluminium, boîtes de conserve, bidons de sirop et aérosols, journaux, magazines, prospectus, papiers, briques alimentaires et cartonnettes.

Le recyclage est important au sein d'Asigma. Les déchets collectés peuvent suivre un parcours de recyclage qui leur est propre et permet souvent de leur donner une nouvelle vie. Ainsi, nous évitons que des produits gaspillés se retrouvent dans la nature et prennent des années, voire des dizaines d'années, à disparaître. Recycler, c'est protéger l'environnement, penser à l'avenir des prochaines générations.

Fournisseurs éco-responsables

L'engagement pour l'environnement d'Asigma se matérialise également par le choix de nos fournisseurs. A titre d'exemple, en 2018, nous avons choisi, pour la troisième année consécutive, de louer le sapin de Noël du Siège auprès de la société Treezmas qui replante ces sapins, livrés en pot, à la fin des fêtes de fin d'année.

Enfin, Kotadoo, l'entreprise de nettoyage avec laquelle nous travaillons, se fournit en produits d'entretien écologiques (savon liquide éco, produits ménagers...), un critère qui a été important dans le choix de notre prestataire, avec sa proximité par rapport à nos nouveaux locaux.

Favoriser l'utilisation de moyens de transport écologiques



Chez Asigma, nous souhaitons diminuer notre impact sur l'environnement. Nous encourageons les déplacements à pied, en bicyclette ou en transport à faible impact écologique. Dans cette logique nous remboursions mensuellement 70€ à tous les collaborateurs pour l'utilisation des transports en commun. Nous avons décidé de porter ce montant au-delà des obligations réglementaires afin d'appuyer notre démarche.

Afin de faciliter les déplacements en Ile-de-France, en cas de mouvement de grève, temps de trajet trop long en transport ou autre type d'imprévu ou complication ; le groupe Quanteam a investi dans un moyen de transport secondaire : une voiture 100% électrique, la « Renault Zoé ». Celle-ci a pour objectif de permettre aux salariés de se déplacer sereinement et surtout sans émission de gaz à effet de serre. Un planning de roulement est prévu pour faciliter l'utilisation de la voiture électrique.

5. ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Politique d'achats responsables

La politique d'achats mise en place au sein d'Asigma soutient nos valeurs et nos engagements. Au-delà de notre souhait de travailler avec des fournisseurs respectueux des droits de l'homme et des normes internationales du travail, nous tenons également à inclure des entreprises du secteur protégé dans nos appels d'offre, notamment lors de la fabrication d'objets de communication. En 2018, nous avons continué à travailler avec des entreprises du secteur protégé pour la réalisation de l'intégralité de nos cartes de visite.

D'ici la fin de l'année 2019, nous finaliserons notre Charte d'Achats Responsables dans laquelle seront formalisés les principes auxquels nous souhaiterions que nos fournisseurs adhèrent. Cette charte sera co-écrite avec la société Quanteam, nos services Achats étant mutualisés.

Engagement pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Le Groupe Quanteam s'engage depuis 2015 pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés à travers l'initiative « Quanteam Hangagé ». Cette campagne Handicap se concrétise par le recrutement de collaborateurs en situation de handicap et l'aménagement de postes de travail en collaboration avec la médecine du travail et un ergonome. Après deux premières années dédiées principalement à la sensibilisation de la Direction, des managers puis de tous les collaborateurs, nous avons décidé d'aller encore plus loin en favorisant la « prise de conscience ». L'objectif était de libérer la parole et de mobiliser davantage les collaborateurs à travers différentes activités ludiques (témoignages vidéo, atelier de dégustation à l'aveugle, cécifoot, massages faits par des personnes en situation de handicap...). En 2019, nous continuons sur la même lignée avec nos actions de sensibilisation et de mobilisation.

Mécénat humanitaire

Aide et Action



En 2018, Asigma a choisi de s'investir en qualité de mécène, en contribuant au projet "A light for Africa" de l'Association Aide et Action. Ce soutien a permis l'électrification d'une école au Sénégal, afin d'améliorer l'accès à l'éducation scolaire des enfants. En 2019, dès lors que l'équipe de Business Managers remporte un projet, 100€ sont versés à l'association dans le but d'équiper en électricité une seconde école d'ici la fin de l'année.

Les Foulées de l'Assurance



Cette année, Asigma a eu plaisir de faire participer 10 de ses collaborateurs à la course Les Foulées de l'Assurance du dimanche 24 mars 2019. Plusieurs parcours étaient proposés et se déroulaient en plein cœur du Bois de Boulogne, tous les niveaux de coureurs pouvaient donc participer à cette course (10km, 5km ou marche de 8km). L'association Adicare, organisatrice de cette course, a pour objectif de soutenir et de faire connaître la recherche en cardiologie et chirurgie cardiaque. Elle participe notamment à la création, la mise en place, l'équipement et le fonctionnement de centres de recherche.

Impliquer nos collaborateurs dans la construction et le développement de la structure

Quantifier, analyser et évaluer nos actions RSE dans le but de nous améliorer

ASIGMA

Proposer un modèle d'entreprise axé sur **l'éthique, le partage et le respect mutuel**

Nous engager pour l'environnement en proposant un mode de **développement durable et responsable**