

ii



# REPORTING R.S.E

Ignimission – Février 2024



# SOMMAIRE

## **1. Préambule**

- 1.1. Les dix Principes du Pacte Mondial des Nations Unies
- 1.2. Le mot du Président

## **2. Gouvernance**

- 2.1. Qui sommes-nous ?
- 2.2. Nos moyens d'action

## **3. Responsabilité environnementale**

- 3.1. Préambule
- 3.2. La sobriété énergétique de nos locaux
- 3.3 Réduction des déchets
- 3.4. Sensibilisation interne aux économies d'énergie et à l'impact du numérique
- 3.5. Atelier "Le numérique à l'heure du changement climatique, action !" : de l'engagement et du concret

## **4. Responsabilité sociale**

- 4.1. Préambule
- 4.2. Diversité et inclusion
- 4.3. Parité
- 4.4. Bien-être au travail
- 4.5. Santé et sécurité des collaborateur(ice)s
- 4.6. Gestion des carrières et formations
- 4.7. Politique salariale
- 4.8. Communication interne
- 4.9. Evènements réguliers

## **5. Ethique**

- 5.1. Protection de la donnée et transparence de l'information
- 5.2. Défendre un numérique éthique
- 5.3. Sécurité de l'information

## **6. Responsabilité économique**

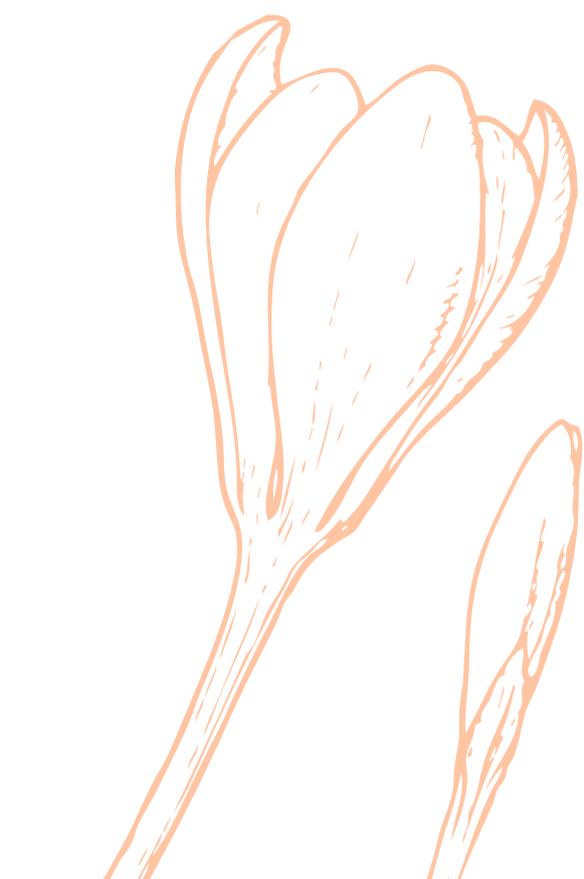
- 6.1. Préambule
- 6.2. Favoriser la durabilité des équipements
- 6.3. Politique d'achat responsables



ii

# PRÉAMBULE

Nos ambitions



# 1.1. Les dix principes du Pacte des Nations Unies

*Chez Ignimission, nous avons fait nôtres les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies. En tant qu'entreprise, nous sommes investis de la responsabilité de faire vivre ces principes à travers notre organisation pour une société plus responsable, plus juste et plus respectueuse de son environnement.*

## Droits de l'Homme

**1** Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme

**2** Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

## Normes internationales du travail

**3** Respecter la liberté d'association et de reconnaître le droit de la négociation collective

**4** Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

**5** Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

**6** Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

## Environnement

**7** Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

**8** Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

**9** Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

## Normes internationales du travail

**10** Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin



# 1.2. Le mot du Président

Chers toutes et tous,

Nous sommes heureux de vous faire part de notre engagement RSE, conscients du rôle crucial que chaque entreprise, quelle que soit sa taille, doit jouer pour œuvrer à une société plus juste et plus respectueuse de l'environnement qui l'entoure.

Nos actions sont dirigées en ce sens : avoir un impact positif sur notre société, notre économie et notre environnement. Nous croyons fermement que chacun peut contribuer au changement, quel que soit son niveau de taille ou de ressources.

Nous sommes convaincus qu'agir dès maintenant, c'est aussi nous rendre plus résilients : le changement climatique nous oblige à repenser nos pratiques et à imaginer d'autres possibilités, d'autres manières de faire, aussi bien dans nos activités que dans notre fonctionnement interne.

Pour une société plus juste, nous avons besoin d'entreprises qui agissent en faveur de la diversité, l'inclusion et la parité : vous pouvez compter sur notre engagement. Nous œuvrons chaque jour pour permettre à chacune et chacun de s'épanouir dans son activité professionnelle.

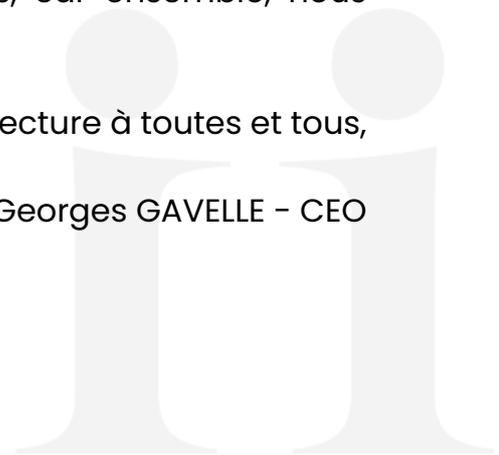
Chaque jour, nous cherchons à contribuer au bien-être de nos collaborateur(ice)s auxquels nous témoignons toute notre reconnaissance pour leur investissement quotidien chez Ignimission.

Nous espérons que 2024 sera une année encore plus ambitieuse, convaincus que nous pouvons aller encore plus loin dans notre stratégie RSE pour contribuer à l'impact positif que peuvent avoir les entreprises, quelles que soient leur taille ou leur envergure.

Soyez assurés que chez Ignimission, nous continuerons à placer la durabilité et la responsabilité sociale au cœur de nos actions, et nous encourageons chacun à faire de même, même par de petits gestes, car ensemble, nous pouvons accomplir de grandes choses.

Bonne lecture à toutes et tous,

Georges GAVELLE - CEO

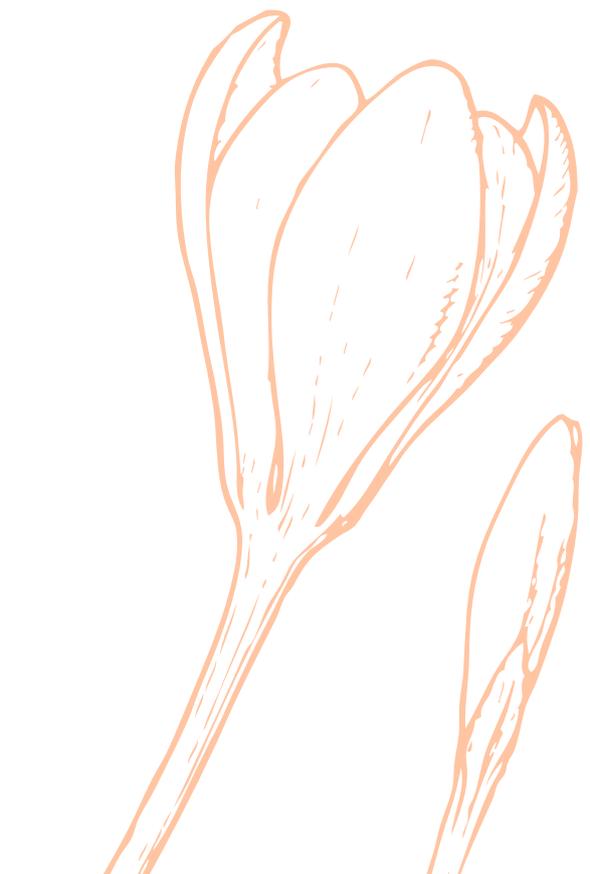




ii

# GOUVERNANCE

Nos moyens mis en place



## 2.1. Qui sommes-nous ?



Ignimission est une société éditrice de logiciel accompagnant de grandes entreprises dans la collecte de leurs données par une approche innovante et centrée sur l'utilisateur.

Notre objectif est de simplifier la collecte de données pour l'utilisateur final et de convertir les processus manuels en de puissantes applications génératrices de business.

Dans cette optique, nous proposons deux solutions :  
Ignimission Platform et Ignimission Protec.

Nous mettons ainsi notre expertise et nos idées au service de nos clients en toute agilité, pour leur permettre d'atteindre et de dépasser leurs objectifs.

Ignimission est avant tout une aventure humaine :  
l'épanouissement professionnel de nos collaboratrices et nos collaborateurs est donc une de nos priorités.



## 2.2. Nos moyens d'action

### Une impulsion par la direction

La stratégie RSE est au cœur de notre gouvernance : des points réguliers sont organisés avec le Comité Exécutif pour suivre l'avancement des actions et tenir nos engagements.

### Partage de notre ligne de conduite

Notre ligne de conduite est claire et nous la partageons avec nos collaboratrices et collaborateurs : chacune et chacun veille à respecter une éthique de travail pour des relations professionnelles reposant sur la confiance et la bienveillance.



### Notre livret d'accueil

A ce titre, notre livret d'accueil rassemble tous les éléments relatifs aux principes et fonctionnement de l'entreprise, valeurs qui l'animent et règles internes sur lesquelles nous nous sommes accordés. Il vise à accompagner aussi bien les nouveaux/elles arrivant/e/s que tous nos collaboratrices et collaborateurs pour assurer à toutes et tous un environnement de travail serein.

### Chartes stagiaires/alternant(e)s

Pour les jeunes qui nous rejoignent, deux chartes ont été mises en place afin de rappeler les engagements de chaque partie et garantir des relations de travail équilibrées.

## 2.2. Nos moyens d'action

### **Nos kick-off trimestriels**

Nous communiquons régulièrement la ligne de conduite de l'entreprise à travers nos kick-off trimestriels lors desquels les projets menés, les résultats ainsi que les objectifs passés et à venir sont partagés à l'ensemble des équipes.



### **Notre charte pour la diversité et l'inclusion**

Cette charte vise à rappeler nos engagements en matière de diversité et d'inclusion ainsi que notre politique tolérance zéro à l'égard de toute discrimination.

La plus grande fermeté sera opposée à toute personne violant les principes énoncés dans cette charte et se verra soumise à des sanctions disciplinaires.

### **Politique de confidentialité**

Nous disposons d'une politique de confidentialité, précisant notamment notre usage des données salarié(e)s et leur protection.

### **Indicateurs RSE**

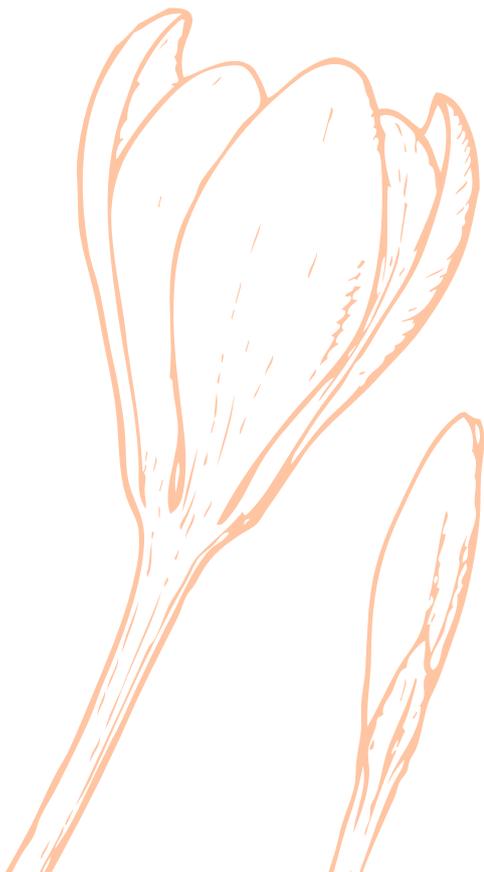
Nous disposons à ce jour de 30 indicateurs RSE. Ils sont en cours de calcul.



ii



# RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE



## 3.1. Préambule

Face au changement climatique, il est impératif pour les entreprises de repenser leurs pratiques pour renforcer leur résilience. Qu'il s'agisse de leurs opérations professionnelles ou de leur fonctionnement interne, intégrer les nouvelles contraintes et envisager de nouvelles possibilités pour lutter contre le changement climatique est désormais incontournable pour les entreprises de tous les secteurs. Il incombe à chacun d'entre nous de déclencher ce cercle vertueux dès maintenant, tant que nous avons encore la capacité d'agir et de faire une réelle différence.

Le numérique est un secteur contribuant à hauteur de 4% aux émissions de GES[1] mondiales[2] et représente 2,5% de l'empreinte carbone de la France[3]. La consommation électrique en France du numérique revient à 68 millions de Françaises et Français qui parcouraient 2 259 km pendant un an[4]. La consommation d'eau est également à rappeler : il s'agit de l'équivalent de 242 Milliards de packs d'eau de 9L par an à l'échelle mondiale[5].

Il est également crucial de mentionner l'impact environnemental du fonctionnement interne de chaque entreprise, qu'elle soit du secteur numérique ou non, allant de la consommation énergétique des postes de travail à la restauration pendant les pauses et les déjeuners.

Chez Ignimission, nous nous engageons à activer tous les leviers possibles pour réduire notre empreinte environnementale. Chaque jour, nous travaillons à améliorer nos pratiques, des petits gestes à la remise en question de certaines de nos activités professionnelles. Nous nous efforçons d'impliquer un maximum de nos collaborateurs dans cette démarche, car nous sommes conscients que c'est maintenant que nous devons agir.

[1] Gaz à effet de serre

[2] Dossier « A quelles conditions le numérique peut-il favoriser la transition écologique ? », ADEME, septembre 2022

[3] Chiffres de l'ADEME, 2022

[4] Chiffres de l'ADEME, 2022

[5] Etude de GREEN IT, « Empreinte environnementale du numérique mondial », Septembre 2019



## 3.2. La sobriété énergétique de nos locaux

*Ignimission a fait le choix de locaux angevins et parisiens portés sur la sobriété énergétique. Ces derniers veillent en effet à maîtriser et réduire leur consommation d'énergie.*

### **La sobriété énergétique angevine**

Dans un contexte de changement climatique où les épisodes météorologiques extrêmes sont amenés à se multiplier, il nous semble essentiel de rendre nos bâtiments plus résilients.

A Angers, des filtres anti-UV ont été installés pour réduire l'impact des rayonnements solaires, notamment lors des périodes de forte chaleur. Ces filtres permettent de garder la lumière naturelle pour le bien-être de nos collaborateurs tout en limitant le réchauffement dû à l'exposition solaire.

Pour maîtriser notre consommation d'énergie, il existe un éclairage automatique dans les bâtiments, notamment dans les toilettes, afin d'éviter les « oublis de lumière ».



Les régulateurs de thermostat installés sur les chauffages maintiennent quant à eux une température de 19°C comme le recommandent les autorités pour la période hivernale.

La restauration des huisseries est également en cours dans l'optique de limiter les courants d'air et donc les pertes inutiles de chaleur.



## 3.2. La sobriété énergétique de nos locaux

### La sobriété énergétique parisienne

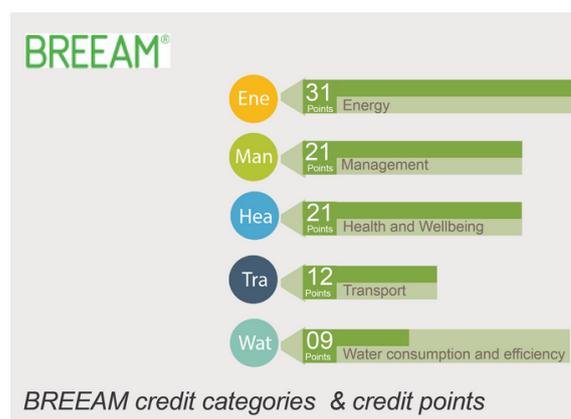
A Paris, Ignimission est situé dans les bâtiments WOJO de la rue de Calais, certifiés par le label BREEAM. Le score obtenu par les bâtiments est « Very Good », reconnu notamment pour leur maîtrise de leur consommation énergétique.



L'éclairage automatique ainsi que le réglage automatique des chauffages à 19°C en journée ont été instaurés.



A noter qu'à partir de 19h, la température des chauffages passe à 16°C dans un souci d'économie d'énergie.



## 3.3. La réduction des déchets

Chez Ignimission, une attention toute particulière a été portée à la collecte des déchets créés lors des temps de pause et de déjeuner. Ces déchets dits « de la petite restauration » sont en effet souvent dans l'angle mort des politiques des entreprises de gestion de déchets. C'est la raison pour laquelle des moyens ont été mis en place pour assurer un tri des plus efficaces et adapté à cette « petite restauration ».

### Un tri sélectif efficace à Angers

Sur le site angevin, des poubelles clairement identifiées et dédiées à la « petite restauration » ont été mises en place afin d'opérer le tri selon les consignes de tri d'Angers Métropole. Un rappel des consignes de tri et une signalétique pour chaque bac ont été dans le même temps installées.



### Une ambition forte : auto-gestion du tri de nos biodéchets

Chez Ignimission, nous avons souhaité aller plus loin dans la réduction de nos déchets en instaurant le tri de nos biodéchets : un composteur de cuisine a pris place dans la cafétéria début février 2024.

Etant donné que les points de collecte des biodéchets à Angers

sont pour l'instant au nombre de deux et éloignés de nos locaux, nous avons décidé de traiter nous-mêmes nos biodéchets et de compter sur nos collaborateurs et collaboratrices pour gérer en bonne intelligence le compost et opérer un roulement pour récupérer le compost une à deux fois par mois.



### Une collecte du papier centralisée à Angers

Le papier et le carton font l'objet d'une collecte spécifique au RDC du bâtiment : un bac de collecte, géré par ALDEV, récupère papier et carton de l'ensemble des entreprises locataires du bâtiment.

## 3.3. La réduction des déchets

### Réduire les emballages

Une démarche de réduction des emballages à Angers est engagée sur tous les produits achetés par l'entreprise pour la cafétéria : le café est moulu et des tasses et des écopups sont mises à disposition.



Les collaborateur(ice)s ont aussi accès à des micro-ondes sur les deux sites pour amener, s'ils le souhaitent, leur repas : cela évite de systématiser l'achat de repas « à emporter » qui contribuent à l'augmentation des emballages.

### Une collecte maîtrisée à Paris

Sur le site parisien, le prestataire WOJO a obtenu, lors de sa labellisation BREEAM, son meilleur score pour sa gestion des déchets. En effet, il a établi un partenariat avec PAPREC pour la collecte de tous ses déchets (verre, ordures ménagères...).

WOJO assure ainsi une traçabilité complète de la collecte et du traitement de l'ensemble de ses déchets.



### Eviter le gaspillage

La présence sur nos deux sites de réfrigérateurs vise à réduire le gaspillage en offrant une solution de conservation des aliments sur le temps de travail avant que ces derniers puissent être consommés.

### Pas de déchet, c'est encore mieux !

Comme le « meilleur déchet est celui que l'on ne produit pas », nous sensibilisons nos collaborateurs et collaboratrices à la réduction de leur consommation de papier lors de leurs impressions. La présence d'une seule imprimante par site encourage également à limiter les impressions inutiles tout en conservant la possibilité d'imprimer si nécessaire avec du matériel de qualité.

# 3.4. Sensibilisation interne aux économies d'énergie et à l'impact du numérique

Chez Ignimission, nous sensibilisons et encourageons nos collaborateurs et collaboratrices à être attentifs à leur consommation d'énergie.

## Des « petits gestes » au bureau

Des affichages ont été installés pour rappeler les « petits gestes » d'économie d'énergie au bureau :

- Éteindre les écrans lorsqu'on n'en a plus l'usage
- Éteindre les lumières en quittant une pièce
- Supprimer les emails inutiles
- Éviter les mises en copie systématiques dans les emails



## Campagne « Les bonnes pratiques du numérique »

En complément, une campagne de sensibilisation a été lancée pour informer nos collaboratrices et collaborateurs sur « les bonnes pratiques du numérique », rappelant dans le même temps les chiffres relatifs à la consommation énergétique du numérique.

Cette sensibilisation a pris la forme d'un partage d'astuces pour réduire son impact environnemental dans son utilisation du numérique :

- Utilisation du « mode sombre » sur les écrans
- Fermeture des onglets inutiles
- Éteindre les ordinateurs non utilisés
- Envoyer les messages internes via notre outil de messagerie instantanée (Teams) plutôt que par email
- Limiter l'envoi de pièces jointes lourdes
- Vider sa corbeille
- Supprimer les dossiers non utilisés
- Ne partager son écran en visioconférence que si nécessaire
- Mettre en favori les sites récurrents et entrer l'adresse web directement dans la barre de recherche

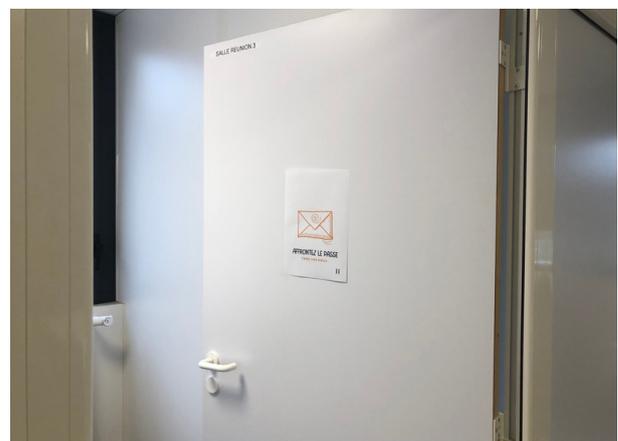
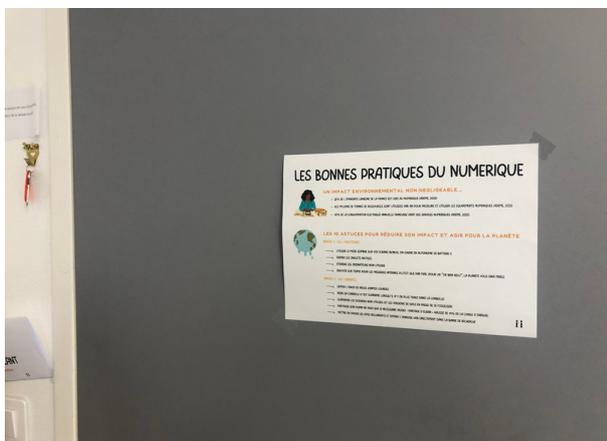
# 3.4. Sensibilisation interne aux économies d'énergie et à l'impact du numérique

Cette sensibilisation vise à remettre en question certains comportements professionnels et à rechercher chaque petite occasion d'économiser de l'énergie (et de l'eau !), car nous sommes convaincus que chaque geste compte.

## Réduction des notifications email

Dans notre procédure d'installation des instances, nous avons recommandé à nos collaboratrices et collaborateurs de limiter le nombre de notifications email dans l'ajout de services et précisé les dispositions à prendre pour réduire ces notifications.

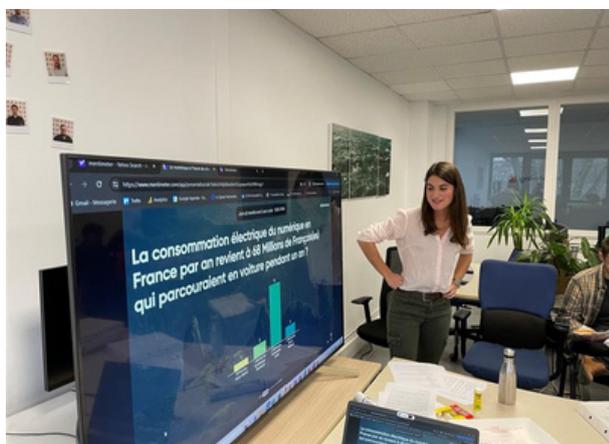
Nous sensibilisons également nos collaborateur(ice)s à limiter l'usage de leurs emails pour réduire le nombre de notifications.



## 3.5. Atelier “Le numérique à l’heure du changement climatique : action !”

*Conscients de l'importance de favoriser les échanges et de réfléchir collectivement à l'impact environnemental du numérique, de l'entreprise ainsi que celui de nos collaborateurs, nous avons proposé un atelier le 8 février 2024, intitulé « Le numérique face au changement climatique : agir ! ».*

Avec une vingtaine de nos collaborateur(ice)s, nous avons réfléchi à des moyens d'action concrets que nous pourrions mettre en place pour réduire l'empreinte environnementale de nos activités et par extension, du numérique.



Une première partie de l’atelier a été dédiée à la sensibilisation, permettant de rappeler les chiffres clés de l’empreinte environnementale du numérique à l’échelle mondiale et en France. En se basant sur les 74 bonnes pratiques proposées par Green IT, nous avons ensuite exploré, en petits groupes, les possibilités spécifiques à notre secteur pour agir.



Plusieurs thèmes ont ainsi été abordés et discutés en profondeur avec l’objectif de réduire notre impact environnemental : durabilité des équipements, gouvernance, postes de travail, techniques, vie au bureau...



## 3.5. Atelier “Le numérique à l’heure du changement climatique : action !”

Chaque groupe a ensuite présenté à l'ensemble des participants leur travail et leurs suggestions. Les supports utilisés ont été affichés dans les bureaux pour que chacun puisse se rappeler des discussions et éventuellement proposer d'autres idées.

Au-delà de la sensibilisation, l'objectif de cet atelier était de s'appuyer sur les conclusions des groupes de travail pour créer de nouvelles perspectives et collaborer à de nouvelles actions.



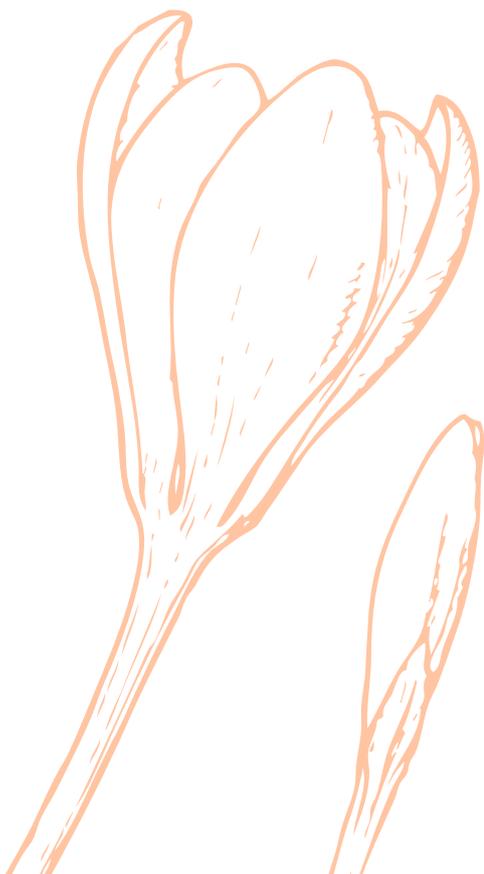
Nous souhaitons renouveler cet exercice et organiser d'autres ateliers thématiques afin que chaque collaborateur soit pleinement engagé dans la politique environnementale de l'entreprise.



ii



# RESPONSABILITÉ SOCIALE



## 4.1. Préambule

Chez Ignimission, nous croyons fermement qu'une entreprise est avant tout une aventure humaine, où des hommes et des femmes choisissent de s'investir. C'est pourquoi nous considérons essentiel de prendre soin de nos collaborateur(ice)s, sans lesquels Ignimission ne serait pas ce qu'elle est aujourd'hui. Pour nous, le succès d'une entreprise réside avant tout dans le bien-être qu'elle procure à ceux qui y contribuent.

Chaque individu a sa place parmi nous, et nous le réaffirmons chaque jour. Nous travaillons activement pour promouvoir l'inclusion et offrir à chacun la possibilité de s'épanouir au sein de notre entreprise.

La parité est un enjeu majeur, surtout dans le domaine du numérique où les femmes ne représentent que 30% des effectifs. Chez Ignimission, nous agissons pour changer cette situation et attirer davantage de femmes dans le secteur et dans notre entreprise.

Nous nous engageons également à reconnaître et récompenser les efforts de nos collaborateur(ice)s car notre succès est le fruit d'efforts collectifs !

Le bien-être de nos collaborateur(ice)s est au cœur de nos préoccupations et guide notre stratégie. Nous nous efforçons donc d'améliorer constamment leurs conditions de travail et de contribuer à leur épanouissement, afin que venir travailler chez nous reste un plaisir et une source d'épanouissement !



## 4.2. Diversité et inclusion

Chez Ignimission, nous défendons activement **la diversité et l'inclusion**, persuadés de la richesse et de l'apport que représentent les différents parcours, expériences, origines et perspectives. Notre charte pour la diversité et l'inclusion réaffirme nos engagements et notre politique de tolérance zéro envers toute forme de discrimination.

Nous encourageons la **diversité géographique**, avec environ 15% de nos collaborateur(ice)s venant de l'étranger, ce qui témoigne de notre volonté d'accueillir des talents de tous horizons pour contribuer au succès de notre entreprise.

Dans le but d'améliorer l'**accès des jeunes au marché du travail**, nous intervenons dans les écoles, notamment à l'ESAIP, pour mettre en lumière les métiers du numérique et susciter des vocations.



Nous avons d'ailleurs signé une convention de partenariat avec l'ESAIP pour contribuer à l'éducation et l'innovation à Angers.



Notre taux de conversion des stages et des alternances en CDI atteint 75%, démontrant notre engagement à intégrer les jeunes talentueux motivés par notre projet d'entreprise, quelle que soit leur origine géographique.

Conscients des obstacles à l'emploi dans certains quartiers, nous nous engageons à recruter également dans les quartiers défavorisés, offrant ainsi à tous les jeunes la même opportunité de s'épanouir professionnellement.



## 4.2. Diversité et inclusion

Nous soutenons activement les personnes en quête de **reconversion professionnelle** et collaborons à cet effet avec France Travail.



Le **handicap** ne doit pas être un frein à l'activité professionnelle des personnes. Les personnes en situation de handicap peuvent ainsi compter sur l'accessibilité de nos locaux parisiens. Les locaux angevins ne sont pas encore accessibles aux personnes en situation de handicap : il s'agit donc d'un sujet sur lequel nous allons mobiliser notre bailleur.

Chez Ignimission, nous accordons une importance primordiale à la flexibilité en matière d'aménagement du temps de travail. Cela permet aux personnes ayant besoin d'adaptations en raison d'un handicap ou de raisons médicales de continuer à travailler sans être entravées dans leur activité professionnelle.



## 4.3. Parité

Dans le secteur du numérique, les femmes ne représentent que 30% des salarié(e)s. La parité est donc un véritable enjeu dans le digital : nous avons nous-mêmes de grandes difficultés à recruter des femmes tant les candidatures se font peu nombreuses. Nous déplorons cette situation et cherchons à agir pour encourager davantage de femmes à rejoindre les métiers du numérique.

### **Notre adhésion au réseau féminin numérique Femmes du Digital Ouest**

En ce sens, nous avons adhéré au réseau féminin du numérique Femmes du Digital Ouest.

Basé dans le Pays de la Loire, territoire où nous avons également nos principaux ancrages, ce réseau régional agit pour plus de mixité dans les métiers du numérique. Nous avons été convaincus par les actions mises en place par l'association.

De la sensibilisation des jeunes aux métiers du numérique au soutien à l'entrepreneuriat des femmes dans le numérique, nous partageons l'esprit insufflé par l'association, consciente de l'importance des rôles modèles pour permettre à des jeunes femmes de se projeter dans ces métiers et de la sensibilisation dès le plus jeune âge.

Nous tenons donc à soutenir l'association par notre adhésion et sommes ouverts à d'autres actions pour approfondir plus amplement ces sujets.



### **Nos portraits de collaboratrices et de collaborateurs, les femmes à l'honneur !**

Dans notre fresque de portrait, nous mettons les femmes à l'honneur avec une de nos collaboratrices, Hanxu (BI Consultante)



## 4.3. Parité

### **Notre atelier sur la parité dans le numérique**

En interne, nous sommes déjà actifs sur ces sujets. Un atelier sur la parité a été planifié le 6 mars 2024 dans l'optique de sensibiliser nos collaboratrices et collaborateurs au sexisme ordinaire et aux enjeux de la parité dans le numérique.

**Être inclusif dans nos offres de poste** Dans nos offres d'emploi, nous ajoutons systématiquement, afin d'être les plus inclusifs possibles, un « H/F » à côté de chaque intitulé de poste ainsi que la mention suivante : « Ignimission favorise la diversité et l'égalité des chances. Toutes les candidatures seront prises en considération, indépendamment de l'âge, du sexe, de l'origine ethnique, de la religion, de l'orientation sexuelle ou du handicap. ».

Nous sommes conscients que l'écriture a un impact psychologique sur la capacité ou non à se projeter pour un poste et faisons notre possible pour que femmes comme hommes se sentent légitimes de candidater. Nos contrats de travail sont également rédigés en écriture inclusive.



## 4.4. Bien-être au travail

*Chez Ignimission, nous sommes sensibles à ce que chaque collaborateur(ice) puisse bénéficier de bonnes conditions de travail.*

### **Notre livret d'accueil pour souhaiter la bienvenue !**

Nous avons mis en place un livret d'accueil pour accompagner les nouvelles et nouveaux arrivants et leur permettre de démarrer en toute sérénité chez Ignimission.

Nous avons conçu notre livret d'accueil comme un guide pratique pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants dans notre entreprise. Il regroupe notre histoire, nos valeurs, nos avantages, ainsi que des informations utiles telles que les temps forts de l'entreprise et des détails pratiques incluant les bonnes adresses à proximité de nos bureaux à Angers et à Paris.

Nous avons pensé ce livret comme un guide pour accompagner les nouveaux collaborateur(ice)s lors de leurs premiers pas au sein de notre entreprise. Il vient compléter notre accompagnement ainsi que celui du mentor désigné pour chaque nouvel arrivant.

### **Mieux accompagner les jeunes qui nous rejoignent**

Nous accueillons chaque année avec joie stagiaires et alternant(e)s et œuvrons pour leur bonne intégration dans les équipes. Afin de faciliter leur accompagnement, nous avons souhaité formaliser les engagements de l'entreprise ainsi que du/de la stagiaire et/ou de l'alternant(e)

lorsqu'une convention de stage ou un contrat d'alternance est signé dans notre entreprise. Ces chartes, selon le statut du jeune (stagiaire ou alternant/e), doivent être signées par les deux parties engagées.



### **Un réaménagement des espaces à Angers**

Nos bureaux angevins ont connu en ce début d'année un réaménagement pour offrir des espaces de travail mieux isolés les uns des autres. Nous bénéficions toujours d'une cafétéria dans un espace dédié et à l'écart des pièces de travail pour éviter les nuisances sonores qui pourraient affecter le travail des collaboratrices et collaborateurs. Et les plantes nous ramènent un peu de nature dans les locaux pour un air un peu plus frais !

## 4.5. Santé et sécurité des collaborateur(ice)s

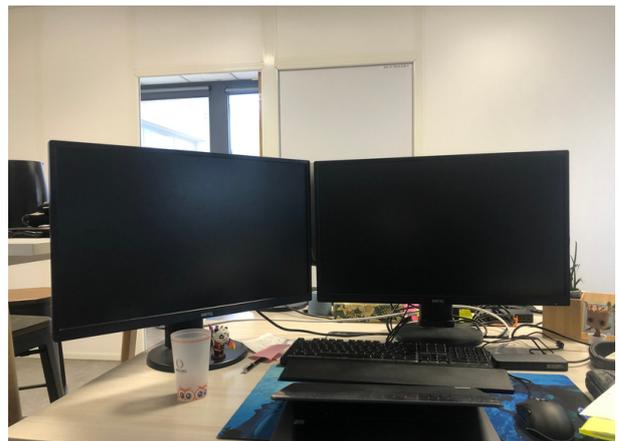
*La santé des collaboratrices et collaborateurs est au cœur de nos préoccupations. Nous sommes notamment sensibilisés aux risques professionnels.*

### **Améliorer le confort matériel**

Nos métiers nous amènent à être assis pendant de longues périodes. L'achat et l'installation de chaises ergonomiques s'est ainsi avérée essentielle pour éviter notamment les problèmes de dos, récurrents dans les activités sédentaires. Les repose-pieds soulagent également nos collaboratrices et collaborateurs.

L'ensemble de nos équipes travaillent essentiellement sur ordinateur et l'installation de double-écrans vise à faciliter leur travail en leur permettant de réduire les rotations cervicales et basculement du tronc.

La mise en place de panneaux réducteurs de bruit lors de notre réaménagement des bureaux angevins contribue à réduire les perturbations sonores lors du travail de nos collaborateur(ice)s qui disposent déjà de salles pour s'isoler.



### **La santé et pas qu'au bureau !**

Nous savons que la santé, c'est important : nous proposons donc à nos collaboratrices et collaborateurs une couverture d'assurance efficace et élevée avec une prise en charge à hauteur de 60% de la mutuelle.



# 4.5. Santé et sécurité des collaborateur(ice)s

## Vigilance pour la sécurité de nos collaborateur(ice)s

L'accès à nos bâtiments est sécurisé (badge nominatif et code).

Chaque année, nous remplissons également le DUER faisant état des risques évalués pour les collaborateur(ice)s et les mesures préventives mises en place.

## Un rappel de la procédure interne pour signaler un agissement sexiste ou un harcèlement sexuel

Nous avons mis en place un rappel de la procédure interne de signalement d'un agissement sexiste ou d'un harcèlement sexuel. Ce rappel s'est accompagné d'un affichage concernant les dispositions légales et les peines encourues en cas d'agissement sexiste ou d'harcèlement sexuel.

### LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

**DE QUOI PARLE-T-ON ?**

**DISTINGUER SEDUCTION ET HARCELEMENT SEXUEL**

**SEDUCTION**

- PROPOS POSITIFS ET RESPECTUEUX
- RELATIONS SOUHAITEES SONT EGALITAIRES ET RECIPROQUES
- PERSONNE QUI SEDUIT A L'ECOUTE DE CE QUE PRESENT L'AUTRE PERSONNE
- CLIMAT DE SECURITE

≠

**HARCELEMENT SEXUEL**

- LE HARCELEUR VEUT IMPOSER SON CHOIX ET SON DESIR
- LE HARCELEUR NE TIENNT PAS COMPTE DE LA PERSONNE EN FACE DE SON PRESENT
- LA VICTIME EST MAL À L'AISE, HUMILIEE, NERVEUSE, CHERCHE À EVITER LE HARCELEUR
- CLIMAT D'INSECURITE

**LE HARCELEMENT SEXUEL CONSTITUE UN DELIT PENAL**

EN APPLICATION DE L'ARTICLE 223-27 DU CODE PENAL, LE DELIT DE HARCELEMENT SEXUEL EST PUNI D'UNE PEINE DE 3 ANS D'EMPRISONNEMENT ET DE 30 000 € D'AMENDE OU PEUT ETRE PORTÉE A 5 ANS D'EMPRISONNEMENT ET 45 000 € D'AMENDE LORSQUE LES FAITS SONT COURUS :

- PAR UNE PERSONNE QUI ABUSE DE L'AUTORITE QU'IL OCCUPE EN EXERCICE DE SES FONCTIONS
- SUR UN MINEUR DE MOINS DE QUINZE ANS
- SUR UNE PERSONNE VULNERABLE NOTAMMENT EN RAISON DE SON AGE, D'UNE MALADIE, DE SON ETAT DE GROSSESSE OU DE SA SITUATION ECONOMIQUE OU SOCIALE
- PAR PLUSIEURS PERSONNES AGISSANT EN QUALITE D'AUTEUR OU DE COAUTEUR ; PAR TOUTE AUTRE PERSONNE AVANT SUR LA VICTIME UNE AUTORITE DE DROIT OU DE FAIT (ARTICLE 223-28 DU CODE PENAL)

### LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

**PROCÉDURE INTERNE DE SIGNALEMENT**

! SI VOUS ÊTES TÉMOIN OU VICTIME D'UN AGISSEMENT SEXISTE OU DE HARCELEMENT SEXUEL, VEUILLEZ ÉCRIRE À L'ADRESSE DÉDIÉE SUIVANTE : [SIGNALEMENT@COMMISSION.COM](mailto:SIGNALEMENT@COMMISSION.COM)

### LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

**DE QUOI PARLE-T-ON ?**

**AGISSEMENT SEXISTE**

ARTICLE L. 1143-1 DU CODE DU TRAVAIL : « NUL NE DOIT SUBIR D'AGISSEMENT SEXISTE, DÉFINI COMME TOUT AGISSEMENT LIÉ AU SEXE D'UNE PERSONNE, AYANT POUR OBJET OU POUR EFFET DE PORTER ATTEINTE À SA DIGNITÉ OU DE CRÉER UN ENVIRONNEMENT INTIMIDANT, HOSTILE, DÉGRADANT, HUMILIANT OU OFFENSANT »

→ CE SONT DONC DES REMARQUES ET BLAGUES SEXISTES, DES INJURES À RAISON DU SEXE OU « LA POLICE DES COULES SOCIAUX DU SEXE » (ORNE D'UNE FEMME QU'ELLE N'EST PAS "FEMME"), LES INTERPELLATIONS FAMILIÈRES, LES REMARQUES APPLIQUÉES SUR LES TENUES PAR EXEMPLE...

**HARCELEMENT SEXUEL**

TERME TYPE D'HARCELEMENT SEXUEL : « PRÉSSION GRAVE DANS LE BUT D'OBTENIR UN ACTE DE NATURE SEXUELLE (HARCELEMENT SEXUEL ASSIMILÉ) »

ARTICLE L. 1153-1 DU CODE DU TRAVAIL : « AUCUN SALARIÉ NE DOIT SUBIR DES FAITS (...) ASSIMILÉS AU HARCELEMENT SEXUEL, CONSISTANT EN TOUTE FORME DE PRÉSSION GRAVE, MÊME NON RÉPÉTÉE, EXERCÉE DANS LE BUT RÉEL OU APPARENT D'OBTENIR UN ACTE DE NATURE SEXUELLE, QUE CELUI-CI SOIT RECHERCHÉ AU PROFIT DE L'AUTEUR DES FAITS OU AU PROFIT D'UN TIERS »

→ IL S'AGIT D'UN ABUS D'AUTORITÉ, MÊME NON RÉPÉTÉ, AVEC MENACES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL, ACTES DE CHANTAGE À LA PROMOTION OU LICENCIEMENT POUR OBTENIR DES ACTES SEXUELS

TERME TYPE D'HARCELEMENT SEXUEL : « PROPOS OU COMPORTEMENTS À CONNOTATION SEXUELLE NON DESIRÉS ET RÉPÉTÉS »

ARTICLE L. 1153-1 DU CODE DU TRAVAIL : « AUCUN SALARIÉ NE DOIT SUBIR DES FAITS (...) DE HARCELEMENT SEXUEL, CONSISTANT EN PROPOS OU COMPORTEMENTS À CONNOTATION SEXUELLE RÉPÉTÉS OU SOIT PORTÉES ATTEINTE À SA DIGNITÉ EN RAISON DE LEUR CARACTÈRE DÉGRADANT OU HUMILIANT, SOIT CRÉENT À SON ENCONTRE UNE SITUATION INTIMIDANTE, HOSTILE OU OFFENSANTE »

→ IL S'AGIT DE PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS, PROPOS OU COMPORTEMENTS SUBIS ET NON DESIRÉS PAR LA VICTIME

LE HARCELEMENT SEXUEL, NE SE RÉSUME PAS AU FAIT D'EXIGER D'UNE PERSONNE DES FAVEURS SEXUELLES « LE FAIT, PAR EXEMPLE, D'INSISTER SUR LE PRÉJUGÉ DE QUELQU'UN, D'ÉVOQUER DE MANIÈRE RÉPÉTÉE SES EXPÉRIENCES OU DESIRS SEXUELS, OU ENCORE, D'AVOIR DES PROPOS OBSCÈNES, PEUT ÊTRE CONSTITUTIF D'UN HARCELEMENT SEXUEL » (MINISTÈRE DU TRAVAIL, MAI 2019)

# 4.6. Gestion des carrières et formations

*Au sein d'Ignimission, nous souhaitons que chacune et chacun puisse s'épanouir et évoluer, s'il ou elle le souhaite, au sein de l'entreprise.*

## **Temps dédiés à l'évolution au sein de l'entreprise**

En ce sens, nous organisons chaque année des entretiens dits « entretiens annuels ». Pour chaque entretien, des objectifs sont fixés ainsi que des moyens de l'atteindre : à l'issue de chaque entretien, les objectifs de l'année passée sont analysés pour évaluer s'ils ont été atteints ou non.

Ces entretiens favorisent les échanges entre les managers et les membres de leur équipe sur les aspirations de chacun, notamment en ce qui concerne les perspectives professionnelles.

Les points projets visent à faire un état des lieux des projets en cours, définir le calendrier, la répartition des tâches de chacun,...

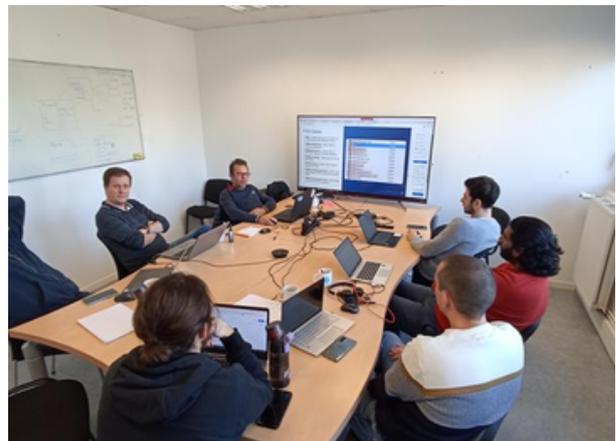
## **Monter en compétences**

Chez Ignimission, nous proposons régulièrement à nos collaborateur(ice)s des formations afin de leur donner la possibilité de monter en compétence s'ils le souhaitent.

Parmi les formations proposées cette année, nous avons eu :

- Formation CyberArk personnalisée (11 participants)

- Plan de développement de compétences en anglais (5 personnes en ont bénéficié)
- Accompagnement RH (9 personnes en ont bénéficié)
- Coaching PHP, Algorithmie, ...
- Coachings consultants
- Formation équipier de première intervention (incendie, prévention, secourisme)
- Formations internes



## **Une évolution favorisée dans l'entreprise**

Dans notre entreprise, nous avons à cœur d'encourager celles et ceux qui veulent être investi(e)s de plus de responsabilités. La mobilité interne est un sujet qui nous intéresse chez Ignimission ! Sur la période 2020-2023, 75% des personnes arrivées en stage ou alternance ont été ensuite recrutées en CDI dans notre entreprise.

## 4.7. Politique salariale

*Notre politique salariale encourage les collaborateur(ice)s à s'investir et investir dans l'entreprise.*

### **Partage de la valeur de l'entreprise**

Un accord d'intéressement pluriannuel a été signé pour récompenser l'engagement des collaborateur(ice)s et leur contribution au succès de l'entreprise.

En 2023 les dirigeants sont allés plus loin en ouvrant le capital aux collaborateurs à travers la mise en place de Bons de Souscription de Création d'Entreprise (BSPCE).

### **Une augmentation régulière des salaires**

Nos chiffres en témoignent, les salaires de nos collaboratrices et collaborateurs sont régulièrement revus à la hausse ! Entre 2020 et 2023, à périmètre constant, les salaires ont connu une augmentation moyenne de 25,6%.



# 4.8. Communication interne

Nous partageons en interne l'actualité de l'entreprise avec tous nos collaborateur(ice)s tout en sensibilisant aux effets de la sur-sollicitation numérique et encourageant à veiller au caractère raisonnable des sollicitations.

## Halte à la sur-sollicitation !

Pour le bien-être de chacune et chacun, il est nécessaire de veiller aux multiples sollicitations induites par nos modes de communication. Sensibles à cette question et aux effets néfastes que peut provoquer l'abondance d'informations et de sollicitations, nous avons réalisé des affiches de sensibilisation pour donner chiffres et astuces pour recouvrir attention et concentration !

**OH ATTENTION... VOLEE !**  
VOLÉ, C'EST VOLÉ, POUR LA RETROUVER, C'EST PLUS COMPLIQUÉ !

**3 MINUTES**  
UNE SALARIÉE EST INTERRUPTÉE EN MOYENNE TOUTES LES 3 MINUTES (SOURCE : UN UNIVERSITÉ DE CALIFORNIE)

**11 MINUTES**  
C'EST LE TEMPS DE CONCENTRATION D'UNE SALARIÉE (CHIFFRE ESTIMÉ À PARTIR DE LA RECHERCHE DE COLGAN PINK, DE UN UNIVERSITÉ DE CALIFORNIE)

**C'EST GRAVE DOCTEUR !**

- LES INTERRUPTIONS ALIMENTENT LES HORMONES DU STRESS (COURTESY DE LA RECHERCHE DE LA DR. JESSICA BURTON)
- TEMPS PERDU PAR L'ARRÊT D'UNE TÂCHE EST SUPPLÉMENTAIRE AU TEMPS D'INTERUPTION (RECHERCHE DE LA DR. CAROLAN DANS LES ANNEES 90)
- TOUTE TÂCHE COMPLEXE ET NON TERMINÉE, C'EST UN DOSSIER RESTÉ OUVERT DANS LE CERVEAU
- TOUTS LES CANNALS D'INFORMATION CRIENT UNE « SURCHARGE COGNITIVE »

**POUR RETROUVER SA CONCENTRATION...**

- CRÉER DES « BULLES DE CONCENTRATION » (DES PLACES NON-INTERRUPTÉES DE TOUTES SOLICITATIONS (SMS, MESSAGES, NOTIFICATIONS...))
- OPTER POUR UN TRAVAIL DES PAUSES À HEURE FIXE (15 MINUTES) ET RÉGULIÈRES (TOUTES LES 90 MINUTES)
- NE PAS COURIR PLUSIEURS LIÈVRES À LA FOIS POUR NE PAS S'ÉPARPILLER
- FIRE UNE TO-DO LIST

**... ET PRENDRE SOIN DE CELLE DES AUTRES !**

- PRENDRE GARDE AUX SOLICITATIONS QUE L'ON ENVOIE (INSPECTER LES NIVEAUX DE NOUVEAU, NE PAS MULTIPLIER LES CANNALS D'INFORMATION...)
- FAIRE PLACE DE COMPRÉHENSION ET D'EMPATHIE, SE METTRE À LA PLACE DE SON INTERLOCUTEUR LORSQU'ON ENVOIE UNE SOLICITATION

## Les bonnes nouvelles, ça se partage

L'actualité de l'entreprise et d'autant plus les bonnes nouvelles sont partagées à l'ensemble des équipes. Nous communiquons entre autre sur les projets gagnés, la participation à des évènements, nos apparitions dans la presse, des infos de la tech ou encore sur la sensibilisation cyber!

Yasmin . 21/07/23 12:03

**Ignimission dans Le Journal des Entreprises**

Hello Général, retrouvez ici un article qui parle d'ignimission : [https://www.linkedin.com/news-article/developper-ignimission-international-activity-70880952827473018?utm\\_source=share&utm\\_medium=member\\_desktop](https://www.linkedin.com/news-article/developper-ignimission-international-activity-70880952827473018?utm_source=share&utm_medium=member_desktop)

Likez/ commentez le post LinkedIn pour un max de visibilité 😊

Merci !

Ignimission on LinkedIn: Ignimission veut se dé...  
[Presse] Le Journal des entreprises parle d'ignimission ! « La société angevine Ignimission connaît une très forte...  
[www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)

**Discussion Human talks**

Bonjour Général,  
j'ai créé un channel pour parler des Human talks (qui doit apparaître résumé déjà écrit qu'on avait partagé dans le canal des développeurs)

7

Julien 21/11/23 10:09

Merci Brice, super intéressant

1

Répondre

**Forum recrutement ESAIP nous sommes prêts**

voir plus

2 2 1 1 1

## 4.9. Evènements réguliers

*Le collectif, c'est une valeur forte chez Ignimission ! Notre aventure est un effort commun et la réussite d'Ignimission repose entièrement sur le travail de nos équipes qui s'investissent chaque jour !*

### **Les kick-off, moments où la transparence totale est de mise pour discuter des objectifs, des résultats et des retours d'expérience**

C'est notre occasion de partager avec toutes les équipes les résultats, les moments forts, les objectifs, les nouvelles recrues, les faits saillants, les projets en cours côté conseil et les avancées en R&D, ainsi que les retours d'expérience avec l'intervention de certains de nos collaborateurs. Nous discutons également des perspectives sur les futurs projets à venir. Pour clôturer ces réunions, un dîner est organisé pour permettre à chacun de se retrouver autour d'un bon repas !



### **Les points d'équipe réguliers pour avancer ensemble**

En R&D comme en DevOps, tous les matins, on fait le point sur les tâches réalisées la veille, les difficultés rencontrées, les tâches de la journée et le point par le/la manager/euse.

L'équipe R&D se réunit également tous les 15 jours pour aborder les points positifs et négatifs et définir le plan d'action des 15 prochains jours.

Pour l'équipe Conseil, les réunions ont lieu environ deux fois par semaine pour l'équipe QA et l'équipe PO. De plus, il y a une réunion hebdomadaire avec le CDM et le responsable du support.

### **Nos olympiades annuelles pour travailler l'esprit d'équipe**

Chaque été, nous prenons un après-midi ensemble pour travailler esprit d'équipe et dépassement de soi autour du sport et activités de réflexion. Et nous faisons notre traditionnel barbecue avec l'ensemble des équipes !



## 4.9. Evènements réguliers

### Les naissances, ça se fête !

Les nouvellement papa ou maman chez Ignimission reçoivent un bon d'achat, de quoi trouver le cadeau parfait pour bébé !

### Les goodies, pour montrer notre fierté de travailler chez Ignimission

Nous offrons des goodies à nos collaborateur(ice)s : bonnet, polaire, t-shirt, stylos, etc... Il n'est pas rare de voir un ou une de nos collaborateur/ice s arborer fièrement un accessoire made in Ignimission !



De quoi être à la pointe de la mode en toute saison !



### S'engager ensemble pour le don du sang

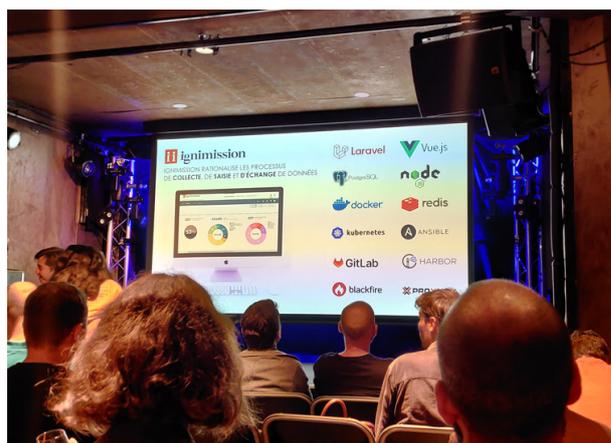
Nous avons un Canal Teams « Don du sang » pour aller ensemble donner notre sang. L'Etablissement Français du Sang estime que les besoins sont de l'ordre de 10 000 dons par jour[1] : chaque année, c'est 1 million de personnes sauvées grâce aux dons. Alors chez Ignimission, on s'engage !

[1] Chiffres de l'Etablissement Français du Sang

### Les Human Talks, s'engager hors les murs

Organisées tous les mois et destinées aux développeur(euse)s, ces soirées réunissent des professionnel(le)s de la tech. Chaque soirée comprend des talks de 10 minutes, permettant ainsi d'aborder de 3 à 5 sujets. Nos collaboratrices et collaborateurs y participent en tant qu'intervenant(e)s et/ou participant(e)s, et Ignimission est sponsor de ces événements.

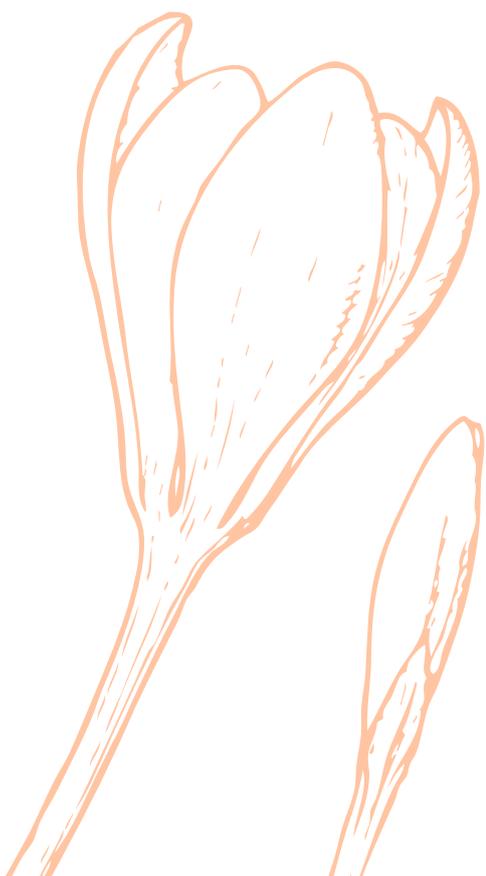
Ces rencontres favorisent une veille technique dans une atmosphère conviviale en dehors de nos locaux!



ii



# ETHIQUE



# 5.1. Protection de la donnée et transparence de l'information

*En qualité d'éditrice de logiciels, notre entreprise est amenée à traiter une quantité importante de données. Par conséquent, il nous est primordial de mettre en place des politiques de protection strictes pour ces données, conformément aux règles du RGPD en vigueur.*

## **Charte informatique**

En ce sens, nous avons en premier lieu édité une charte informatique visant à formaliser les règles relatives à l'utilisation des données. Nous avons défini le champ d'application de notre charte et stipulé les dispositions prises concernant la confidentialité des paramètres d'accès, la protection des ressources, l'accès à internet, la messagerie électronique, le contrôle des activités et les sanctions en cas de manquement aux règles et mesures de sécurité fixées dans la charte.

## **Politique de confidentialité**

Cette politique vise à clarifier notre utilisation des données des salarié(e)s et les mesures que nous prenons pour les protéger.

Chez Ignimission, nous attachons une grande importance à la transparence de nos informations, en particulier vis-à-vis de nos collaboratrices et collaborateurs.

## **Transparence sur les chiffres**

Nos kick-offs tous les trimestres sont pour nous le moment où nous partageons la ligne de conduite de l'entreprise avec nos collaboratrices et collaborateurs. Nous évoquons à cette occasion les chiffres, les objectifs ainsi que les actualités relatives à la vie interne, au marketing et aux événements auxquels nous participons. Nous partageons notre positionnement et notre vision avec les collaboratrices et collaborateurs et sommes totalement transparents sur nos chiffres, les perspectives ainsi que la stratégie de l'entreprise .



## 5.2. Défendre un numérique éthique

*Exiger une éthique irréprochable dans le numérique, c'est chercher à développer ses activités commerciales dans un écosystème responsable, lisible et encadré. C'est la raison pour laquelle nous portons une attention toute particulière à notre éthique et à celle de nos partenaires commerciaux.*

### **Certification médaille d'argent Provigis**

Notre engagement en tant que tiers responsable et conforme a été reconnu par la certification Provigis, pour laquelle nous avons obtenu une médaille d'argent. Nous accordons une grande importance à la sécurisation de nos relations commerciales et à maintenir des liens de confiance avec nos partenaires commerciaux.



### **Charte anti-corruption**

Au sein même de notre entreprise, nous tenons à rappeler la politique tolérance zéro à l'égard de toute corruption.

Bien qu'Inmission compte moins de 500 collaborateurs et ne soit pas soumise à l'obligation légale de définir et mettre en place des mesures préventives en vertu de la loi du 9 décembre 2016 dite « loi Sapin 2 », l'entreprise a formalisé dans une charte sa politique tolérance zéro envers la corruption.



## 5.3. Sécurité de l'information

*Nous gérons un volume important de données et sommes susceptibles d'être ciblés par diverses menaces cybernétiques, telles que le phishing et d'autres attaques. C'est pourquoi la cybersécurité est au cœur de nos priorités, et nous encourageons tous nos collaborateurs et collaboratrices à faire de même.*

### **Formation à la cybersécurité**

Afin que nos collaboratrices et collaborateurs soient sensibilisé(e)s et en mesure de réagir en cas d'atteinte à la sécurité de nos informations, nous leur avons proposé une formation dispensée par un prestataire externe spécialisé.

### **Sensibilisation en interne à la cybersécurité**

Nous effectuons régulièrement des rappels sur les bonnes pratiques pour la sécurité de nos données auprès de nos collaboratrices et collaborateurs.



### **Notre assurance cyber**

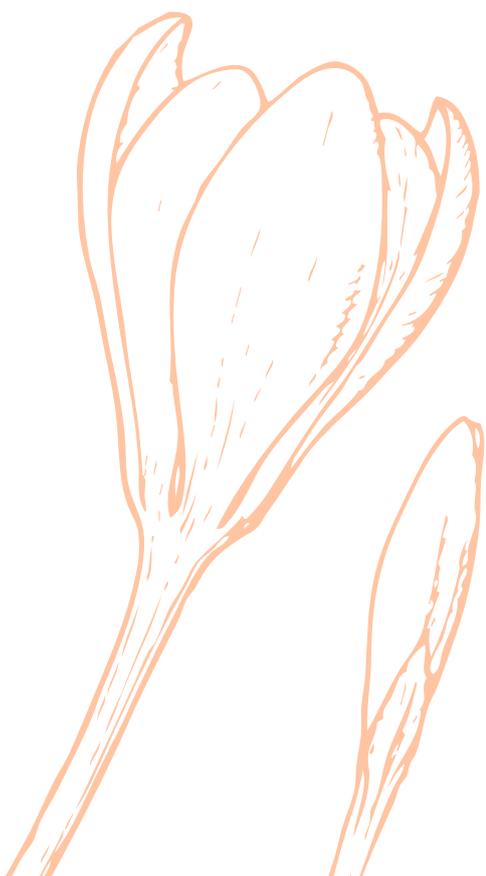
Pour nous protéger et protéger nos clients en cas d'attaque cyber, nous disposons d'une assurance cyber. Un scan de notre infrastructure a été réalisé pour déterminer notre éligibilité : nous avons obtenu un score de 100/100, témoignant de l'absence de vulnérabilités de notre infrastructure.



ii



# RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE



## 6.1. Préambule



Nous sommes conscients de la responsabilité qui nous incombe en matière d'achats et nous cherchons à mener une politique éthique, environnementalement vertueuse et durable.

Nous avons d'ores et déjà engagé plusieurs actions et réfléchissons dès maintenant aux futurs de notre politique pour faire toujours plus efficace et plus pertinent.



## 6.2. Favoriser la durabilité des équipements

*Chez Ignimission, nous avons fait le choix de la durabilité de nos équipements.*

### **Du mobilier d'occasion pour le réaménagement de nos bureaux**

A Angers, nos bureaux ont été remeublés intégralement avec du mobilier d'occasion. Nous considérons qu'il est essentiel de faire durer les objets et le réaménagement de nos locaux a été l'opportunité de mettre en application nos principes. Les équipes sont d'ailleurs très satisfaites des équipements qui n'ont rien à envier au neuf !



Notre objectif est que ce partenariat puisse permettre à des personnes qui auraient difficilement accès à de tels équipements d'en bénéficier.

Dans un contexte où la fracture numérique reste fortement présente et impacte notamment les publics scolaires et étudiants, nous réfléchissons au partenariat le plus pertinent au vu de notre situation géographique, des partenaires potentiels présents dans notre secteur et de notre volonté de soutenir les jeunes et personnes en difficultés.

### **Recherche d'un partenariat pour du reconditionnement**

Dans une démarche de prévoyance, nous anticipons le vieillissement de nos ordinateurs et recherchons actuellement un partenariat pour reconditionner ces machines lorsqu'elles ne seront plus assez performantes pour nos besoins, mais resteront adéquates pour des tâches moins exigeantes telles que la bureautique.



## 6.3. Politique d'achats responsables

*Notre politique vise principalement à garantir la conformité de nos fournisseurs et l'éthique de notre hébergeur. Nous sommes engagés dans une démarche de développement de notre politique d'achats responsables et étudions activement les perspectives de cette politique chez Ignimission.*

### **Vérification systématique de nos fournisseurs**

Nous veillons, notamment au regard de la loi, à la conformité des fournisseurs auxquels nous faisons appel. Notre comptable dispose des documents permettant d'attester de la qualité de nos fournisseurs et de leurs réponses aux exigences légales.

### **Un hébergeur souverain et axé sur la sobriété énergétique**

Nous avons choisi OVH comme hébergeur, une entreprise française renommée pour sa politique active de sobriété énergétique, particulièrement importante étant donné la grande consommation d'énergie des data centers.

L'implantation de cet hébergeur en France nous assure la protection et la confidentialité de nos données. Étant donné la sensibilité de certaines de nos données, il était crucial pour nous de garantir la qualité et la fiabilité de notre hébergeur.

### **Perspectives de notre politique d'achats responsables**

Nous travaillons à rendre encore plus responsable notre politique d'achats.

Pour ce faire, nous recherchons de nouveaux fournisseurs travaillant dans l'ESS<sup>[1]</sup> pour s'approvisionner par exemple en papeterie ou encore en goodies.

[1] ESS : Economie Sociale et Solidaire

### **Principes directeurs de notre politique d'achats responsables**

Nous avons également statué sur les principes directeurs de notre politique d'achats responsables. Parmi ces principes :

- Choisir des équipements avec un haut indice de réparabilité
- Privilégier des fournisseurs respectueux de l'environnement et socialement vertueux
- Favoriser l'achat de matériel d'occasion ou reconditionné
- En cas de remplacement d'imprimantes, privilégier les imprimantes eco-tank
- Se fournir le plus possible localement et/ou Made In France
- Soutenir les entreprises issues de l'ESS
- Faire le choix, dans la mesure du possible, de matériaux naturels et produits écologiques



**ii** ignimission

