

Rapport de mission

2025



Sommaire

1	Introduction	4
	Contexte général	
	Qui sommes-nous ?	
2	Notre mission	5
	Présentation de la mission	
	Déclinaison en objectifs statutaires	
3	Gouvernance de mission	7
	Le comité de mission	
	Animation de la mission	
4	Notre démarche co-construite	9
	Définition de la double matérialité	
	Notre matrice double matérialité	
	Résultats	
5	Indicateurs et pilotage de la mission	12
	Objectif statutaire 1 : Faciliter l'organisation du travail et son environnement	
	Objectif statutaire 2 : Soutenir la transition environnementale et sociale	
	Objectif statutaire 3 : Favoriser l'accès à l'emploi	
6	Avis du comité de mission	25

Mot de la direction



Maud André

Directrice Générale
Adjointe Asys

« En 2025, le monde du travail traverse une période de transformation profonde. L'accélération technologique, le développement du travail hybride, l'émergence de nouvelles attentes en matière de sens, de qualité de vie au travail et de responsabilité environnementale redessinent durablement les organisations. Dans ce contexte, les outils numériques jouent un rôle central : ils peuvent être de puissants leviers de performance et de collaboration, à condition d'être conçus et déployés de manière responsable, au service de l'humain.

En tant qu'éditeur de logiciel RH, Asys se situe au croisement de ces enjeux numériques, sociaux et environnementaux. Notre responsabilité est particulière : nous accompagnons chaque jour des organisations dans la gestion du temps, la planification et l'organisation du travail. Nous sommes convaincus qu'un travail mieux structuré peut libérer le potentiel humain, alléger les tensions et contribuer à une transformation positive du travail, notamment dans des secteurs en forte pression comme la santé, où nos solutions équipent aujourd'hui une majorité des CHU en France.

C'est dans cette continuité, et pour donner un cadre durable à nos engagements, qu'Asys a fait le choix de devenir société à mission en février 2025.

Inscrire notre mission dans nos statuts n'est pas un simple acte symbolique : c'est une décision structurante, qui affirme notre volonté de concilier performance économique et impact positif, en plaçant notre raison d'être au cœur de notre stratégie.

Ce rapport constitue notre premier rapport de mission. Il est fondateur : il vient poser un cadre, partager nos engagements, et témoigner des premières étapes de cette nouvelle trajectoire. L'année 2025 a été dédiée à la mise en place de la gouvernance de mission, à la définition de nos objectifs statutaires et à l'identification des enjeux matériels prioritaires

grâce à une analyse de double matérialité. Elle marque également les premiers résultats concrets : accélération de notre démarche de satisfaction client, engagement dans la labellisation Numérique Responsable, actions pour maîtriser notre empreinte carbone, initiatives en faveur du bien-être des équipes et de l'inclusion professionnelle.

Le comité de mission, que j'ai l'honneur de présider, joue un rôle essentiel dans cette dynamique. Il a pour mission de suivre, d'évaluer et d'accompagner la mise en œuvre de nos engagements, dans une logique d'amélioration continue. Je tiens à remercier sincèrement l'ensemble de ses membres, internes et externes, pour leur implication, leur exigence et la richesse de leurs contributions.

Ce premier rapport est un point de départ. Les perspectives qui s'ouvrent devant nous sont ambitieuses : consolider notre mission, renforcer notre impact environnemental et social, intégrer l'écoconception au cœur de nos produits, développer des pratiques d'achats responsables, mobiliser toujours davantage nos équipes et nos partenaires autour de cette transformation positive. La feuille de route RSE 2026-2028 que nous avons formalisée constitue une étape majeure pour structurer ces prochaines avancées.

Je souhaite que ce rapport soit un outil de transparence, de dialogue et de mobilisation. Il reflète notre conviction profonde : libérer le potentiel humain, c'est contribuer à un travail plus fluide, plus équitable et plus durable. Ensemble, poursuivons cette mission avec détermination. »

Introduction

Contexte général

Le monde du travail connaît des transformations profondes liées aux évolutions économiques, sociales et technologiques. Le développement du travail à distance et des nouvelles formes de collaboration ont modifié les modes d'organisation et de management. Ces changements font émerger des enjeux humains et organisationnels majeurs comme l'engagement des collaborateurs, le sens du travail et la qualité de vie au travail. Dans ce contexte, les outils digitaux deviennent des leviers essentiels de performance et de collaboration, à condition d'être intégrés de manière cohérente et accompagnée au sein des organisations.

Qui sommes-nous ?

Dans un contexte marqué par de profondes transformations du monde du travail, Asys accompagne les entreprises et collectivités face aux enjeux organisationnels et humains actuels. Son action vise à aider les organisations à faire du temps un véritable allié, au service d'une performance durable et du bien-être du travail. Pour répondre à ces enjeux, Asys conçoit et déploie des solutions innovantes, simples et adaptées, permettant d'orchestrer, de mobiliser et de valoriser les talents au sein des organisations.

A ce jour, Asys rassemble près de 200 collaborateurs et accompagne 1,5 million d'utilisateurs. Nous sommes implantés sur deux sites principaux, à Lyon et Nantes, et accompagnons des acteurs de secteurs variés. Nous sommes leaders sur le marché de la santé, où nos solutions équipent 60% des CHU en France. Nous accompagnons des structures de toutes tailles et de tout secteur, tels que par exemple le secteur public, l'industrie, etc.



2 agences
Lyon | Nantes



200
collaborateurs



1.5 M
utilisateurs



60 %
des CHU équipés
en France

Notre mission

Au regard de ces enjeux et de son positionnement, Asys s'appuie depuis plusieurs années sur une mission qui guide ses choix et ses actions quotidiennes. Afin d'ancrer durablement ces engagements et de leur donner un cadre formel, l'entreprise a fait le choix d'adopter le statut de société à mission. En février 2025, Asys a ainsi fait évoluer ses statuts juridiques afin d'y inscrire officiellement sa mission.

"Libérer le potentiel humain"

Offrir aux collaborateurs plus d'autonomie et de clarté dans leur organisation, tout en leur permettant de se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée. Cela consiste aussi à révéler et valoriser leurs talents, à restaurer la confiance et à faciliter leur engagement au quotidien.

Libérer le potentiel humain

pour une transformation positive du travail

"Pour une transformation positive"

Il ne s'agit pas seulement d'une transformation digitale, mais d'une évolution globale des pratiques de travail. Cela inclut la manière de collaborer, la culture d'entreprise et le sens que chaque collaborateur trouve dans ses missions, pour créer un environnement bénéfique à la fois pour les individus et pour l'organisation.

"Du travail"

Le terme englobe le monde du travail au sens large : la façon dont les collaborateurs planifient, s'organisent, interagissent et vivent leur quotidien professionnel. Il s'agit de transformer concrètement les pratiques pour améliorer l'efficacité, le bien-être et la performance collective.

Présentation de la mission

Cette mission est née naturellement de notre trajectoire, à la croisée de notre métier, de nos engagements sociétaux et de notre ambition d'entreprise. En tant qu'éditeur de solution de gestion des temps, nous sommes au coeur de l'organisation de travail : nous voyons chaque jour à quel point une meilleure organisation et planification peut libérer du temps, alléger la pression et recréer du sens dans les relations professionnelles, notamment dans les secteurs en tension comme la santé.

Mais au-delà de l'outil, nous avons fait le choix d'inscrire notre développement dans une logique d'impact positif, en agissant aussi bien sur l'environnement de travail, la société et l'inclusion.

Libérer le potentiel humain c'est cela : créer les conditions d'un travail fluide, équitable et humain.

Déclinaison en objectifs statutaires

Notre mission d'entreprise se décline concrètement à travers trois objectifs clés, qui traduisent l'engagement de l'entreprise en actions tangibles du quotidien.

Cette structuration en objectifs et sous-objectifs nous permet d'aligner notre mission avec des actions précises, mesurables grâce à des indicateurs, et d'en garantir la mise en œuvre opérationnelle.

1

Faciliter l'organisation du travail et son environnement

- ▶ Renforcer l'adoption et l'utilisation de nos logiciels, car l'impact de nos solutions dépend de leur appropriation par nos clients.
- ▶ Renforcer notre position sur le marché de la santé, un secteur prioritaire et en tension, en offrant des outils adaptés et permettant de contribuer fortement à la qualité de vie au travail de ce secteur.

2

Soutenir la transition environnementale et sociale

- ▶ Améliorer notre impact carbone, en maîtrisant nos émissions directes et indirectes.
- ▶ Développer notre démarche de Numérique Responsable, pour rendre nos pratiques et nos produits plus sobres et plus durables.
- ▶ Prioriser le bien-être collaborateur, dimension essentielle d'une transition sociale juste.
- ▶ Collaborer avec des fournisseurs engagés, afin d'étendre nos exigences de responsabilité à l'ensemble de notre chaîne de valeur.

3

Favoriser l'accès à l'emploi

- ▶ Contribuer à l'insertion et à l'employabilité des jeunes, notamment via les partenariats et le mentorat.
- ▶ Promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap, en agissant à la fois en interne et via des actions extérieures.

Gouvernance de mission

Le comité de mission

Afin de garantir le suivi et la cohérence de sa mission statutaire, Asys a constitué en 2025 **un comité de mission**. Cet organe de gouvernance est chargé de veiller à ce que les engagements pris par l'entreprise soient respectés et traduits concrètement dans ses actions. Il se réunit quatre fois par an en séance plénière pour examiner les indicateurs, les actions en cours et les résultats de la mission.

Animation de la mission

Pour assurer la bonne réalisation de sa mission statutaire, Asys a mis en place un dispositif d'animation interne structuré. Au sein des équipes, des **référents RSE** sont identifiés et mobilisés pour prendre en charge la mise en œuvre opérationnelle des actions liées à la mission.

La désignation de ces référents se fait de manière adaptée aux sujets traités, en tenant compte à la fois de leur compétences techniques et opérationnelles et de leurs appétences personnelles. Cette organisation permet d'associer les bonnes expertises aux projets et de garantir l'efficacité, la pertinence et la cohérence des actions menées.

Grâce à ce système, Asys peut suivre et coordonner l'ensemble des initiatives, tout en impliquant activement les collaborateurs dans la concrétisation de la mission.

Notre mission n'est pas un engagement périphérique : elle doit irriguer notre stratégie, nos décisions et notre manière d'exercer notre responsabilité d'entreprise.



Présentation des membres

Nos membres externes permettent d'enrichir notre réflexion avec des expertises complémentaires et indépendantes. Leur présence permet une prise de hauteur et renforce notre niveau d'exigence envers nos engagements :



Maud André 
Directrice Générale Adjointe
d'Asys et Présidente du comité
de mission

Maud porte une vision stratégique de la performance durable, conciliant développement économique et impact sociétal. Forte d'une expérience en pilotage d'entreprise et en structuration des fonctions support, elle place la mission au cœur des décisions et veille, en tant que Présidente du comité de mission, à l'alignement entre ambition, gouvernance et actions



Céline Anas 
Directrice des Ressources
Humaines d'Asys

Céline déploie une politique RH axée sur l'engagement, l'évolution des pratiques managériales et l'inclusion. Investie dans les espaces d'échange professionnels, notamment au sein de Numeum, elle nourrit la réflexion d'Asys et relie les pratiques internes aux grandes tendances et aux meilleures pratiques du secteur.



Hadrien Boye 
Directeur Méthodes
et Transformation d'Asys

Hadrien apporte au comité une expertise en pilotage de la performance et conduite du changement. Son rôle permet d'assurer l'intégration opérationnelle des engagements liés à la mission, en assurant leur déclinaison dans les processus, les indicateurs et les pratiques. Sa vision transversale constitue un atout pour aligner stratégie, transformation et impact.



Fanny Delrue
Déléguée Générale
de la Fondation Emergences

Fanny apporte une expertise des dynamiques sociales et sociétales. Forte d'une expérience auprès de structures à impact et dans le développement de projets engagés, elle contribue à renforcer notre réflexion sur l'organisation du travail, notre rôle dans la transition sociale et les leviers d'un accès plus inclusif à l'emploi, en cohérence avec nos objectifs.



Sofiane Tazdaït
Directeur de projets
Numérique Responsable

Sofiane nous accompagne sur les enjeux de sobriété, d'éco-conception et de responsabilité numérique dans le développement de nos produits. Son expertise contribue directement à notre ambition de soutenir la transition environnementale et sociale, tout en proposant des outils performants et responsables au service de l'organisation du travail.

Notre démarche co-construite

Définition de la double matérialité

Dans le cadre de son engagement en tant que société à mission, Asys a souhaité structurer davantage sa démarche de responsabilité sociétale à travers la réalisation d'une analyse de double matérialité. Cette approche s'inscrit pleinement dans la cohérence du statut de société à mission, qui implique d'identifier, de prioriser et de suivre les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux liés aux activités de l'entreprise.

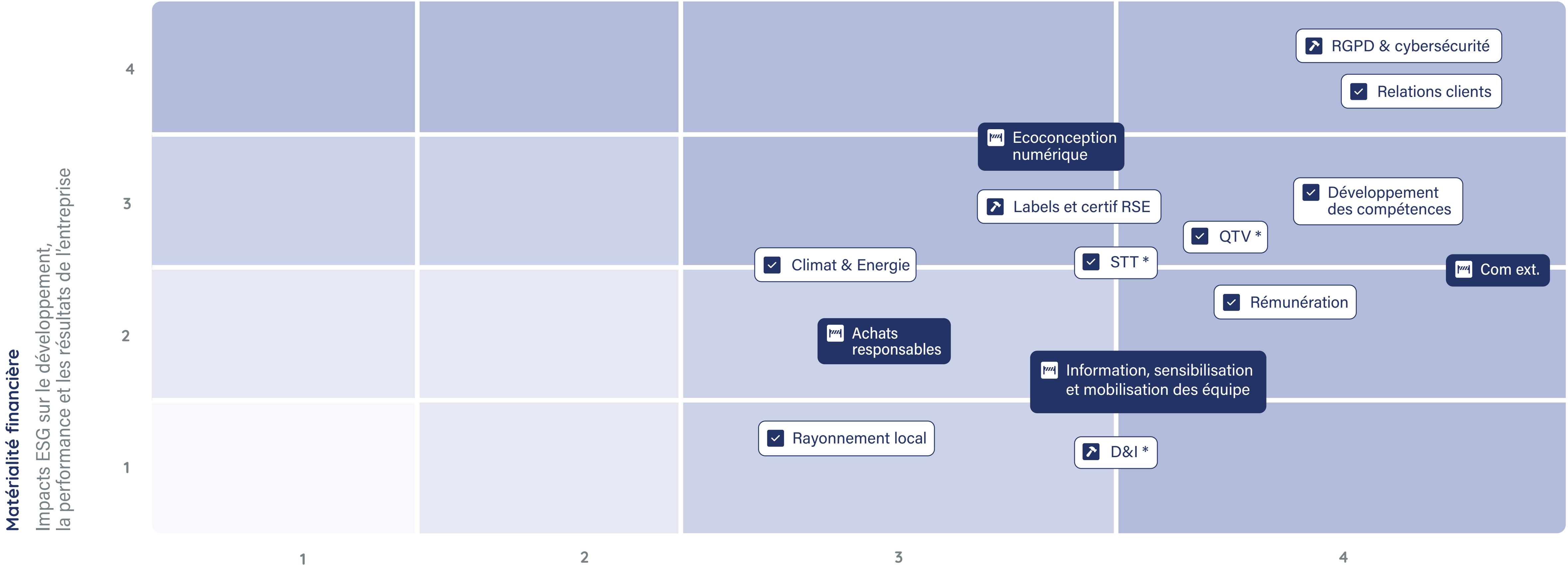
Afin de mener cette démarche de manière rigoureuse, nous avons été accompagnés par l'Agence Déclic et Bpifrance, qui ont apporté leur expertise méthodologique et leur regard externe tout au long du processus.

La double matérialité permet d'appréhender les enjeux de manière globale en croisant deux dimensions complémentaires. D'une part, **la matérialité d'impact**, qui évalue les impacts des activités d'Asys sur la société et l'environnement. D'autre part, la **matérialité financière**, qui analyse les impacts générés par l'environnement économique, social et naturel sur le développement, la performance et les résultats de l'entreprise.

Pour alimenter cette analyse, Asys a interrogé huit catégories de parties prenantes représentatives de son écosystème, parmi lesquelles des clients, des fournisseurs, des acteurs bancaires et des associations partenaires. Ces échanges ont permis d'identifier et de hiérarchiser les principaux enjeux auxquels Asys est confrontée.



Notre matrice double matérialité



Matérialité d'impacts

Impacts de l'activité de l'entreprise sur son environnement économique, social et naturel

- Enjeux traités
- Enjeux en cours de traitement
- Enjeux à traiter

SST : Santé & Sécurité au Travail
QVT : Qualité de Vie au Travail
D&I : Diversité & Inclusion



Résultats

La matrice de double matérialité met en évidence l'ensemble des enjeux identifiés pour Asys, en fonction de leur importance pour l'entreprise et pour ses parties prenantes. Les enjeux positionnés dans la zone bleue foncée correspondent aux enjeux dits matériels, qui doivent impérativement être pris en compte et adressés par l'entreprise. Les enjeux situés dans la zone bleue claire sont quant à eux à surveiller, leur importance pouvant évoluer dans le temps.

Parmi les enjeux matériels identifiés, différents niveaux de maturité ont été distingués. Certains enjeux sont d'ores et déjà traités par Asys et intégrés dans les pratiques et politiques existantes. Il s'agit notamment de la relation client, du développement des compétences, de la qualité de vie au travail (QVT), des enjeux de rémunération, de la santé et sécurité au travail (SST), ainsi que des thématiques liées au climat et à l'énergie.

D'autres enjeux matériels sont en cours de traitement, notamment la protection des données personnelles (RGPD) et la cybersécurité, la labellisation et les démarches de certification, ainsi que les sujets de diversité et d'inclusion.

Enfin, l'analyse a permis d'identifier quatre grandes thématiques prioritaires considérées comme des enjeux matériels sur lesquels Asys doit encore renforcer son action, l'entreprise n'étant pas suffisamment avancée sur ces sujets :

- **Les achats responsables**
- **L'information, la sensibilisation et la mobilisation des équipes**
- **L'écoconception numérique**
- **La communication externe**

Ces quatre enjeux ont donné lieu à l'élaboration d'une feuille de route RSE dédiée pour la période 2026-2028, visant à structurer et déployer des actions concrètes et mesurables. Les autres enjeux matériels identifiés, déjà pris en compte au sein des politiques globales d'Asys, relèvent quant à eux d'une logique d'amélioration continue.

Indicateurs et pilotage de la mission

La présente partie a pour objectif de détailler les indicateurs de suivi associés à chaque objectif et sous-objectif statutaires, en précisant les enjeux matériels auxquels ils se rattachent. Cette analyse sera complétée par une présentation des actions structurantes menées pour chacune des thématiques abordées, afin d'illustrer de manière concrète la mise en œuvre opérationnelle de la mission.

Objectif statutaire #1

Faciliter l'organisation du travail et son environnement

i Explications

Nos solutions ont vocation à améliorer l'organisation du travail, la planification, la gestion du temps et des activités.

- **Renforcer l'adoption et l'utilisation de nos logiciels par nos clients** : en favorisant l'adoption de nos solutions, nous contribuons concrètement à l'amélioration durable de l'organisation de travail et de son environnement. Cela se mesure avec les indicateurs suivants :
 - Le Net Promoter Score (NPS) qui traduit la satisfaction et la recommandation des utilisateurs, et donc la pertinence de nos solutions face aux besoins terrain ainsi que la qualité de l'expérience utilisateur. Un NPS élevé est un signal fort d'appropriation.
 - Le nombre de ressources gérées dans nos solutions : cet indicateur permet de mesurer le niveau de déploiement réel de nos logiciels ainsi que leur usage. Plus le nombre de ressources gérées est élevé, plus nos outils contribuent à l'efficacité collective et à la qualité du travail.

- **Renforcer notre position sur le marché de la santé** : le secteur de la santé est un environnement de travail complexe, sous tension et à forts enjeux humains. Pour estimer notre positionnement sur ce marché, nous avons également choisi deux indicateurs :
 - Le chiffre d'affaire réinvesti en R&D constitue un indicateur clé de l'effort d'innovation effectué par Asys. Il reflète notre capacité à faire évoluer nos solutions et à les adapter selon les besoins de nos clients.
 - Enfin, la part de marché sur le Centres Hospitaliers Universitaires (CHU) permet d'apprécier le niveau d'adoption des solutions Asys par les établissements de référence du système de santé. Cet indicateur constitue un marqueur de crédibilité auprès des acteurs majeurs du secteur.



 Indicateurs de suivi

Sous-objectif	Indicateur	Description	Résultats 2024	Résultats 2025	Cible 2026
Renforcer l'adoption et l'utilisation de nos logiciels par nos clients	Evolution du nombre de ressources gérées	Evolution du nombre de salariés ou d'agents pris en charge dans nos solutions, mesurant l'impact de notre outil sur la gestion des RH.	5%	13%	32%
	Evolution score NPS	Evolution de la mesure de la satisfaction des utilisateurs et leur propension à recommander nos solutions.	+2	+18	+10
Renforcer notre position sur le marché de la santé	Part de ressources Santé gérées	Part du nombre de salariés ou d'agents du secteur santé pris en charge dans nos solutions.	43%	47%	50%
	CA réinvesti en R&D	Part du chiffre d'affaires éditeur consacrée aux activités de recherche et développement.	24%	26%	26%
	Part de marché sur les CHU	Part des CHU équipés de nos solutions.	53%	60%	65%

🐞 Réalisations 2025

► Installer une dynamique Customer Success orientée transformation :

La création d'un pôle Customer Success Management (CSM) marque un tournant stratégique permettant un suivi personnalisé de nos clients. il permet ::

- Identifier les freins à l'appropriation
- Comprendre les enjeux organisationnels propres à chaque établissement
- Prioriser les actions à forte valeur
- Accompagner la montée en maturité des usages

La campagne NPS renforcée en 2025 s'inscrit dans cette dynamique. Toute note < 4 et tout retour commentés (positif ou négatif) déclenche désormais un plan d'action formalisé. L'objectif n'est plus uniquement de mesurer la satisfaction, mais de piloter la progression réelle de la valeur créée chez nos clients.

► Passer à une mesure fine des usages pour piloter l'impact:

en 2025, nous avons structuré un suivi approfondi des usages de nos solutions grâce au déploiement d'outils adaptés. Cette démarche nous permet désormais de :

- Détecter les zones de sous-utilisation
- Identifier les fonctionnalités réellement utilisées
- Mieux prioriser les évolutions produit
- Mesurer la maturité d'usage par segment client

Ce pilotage par la donnée marque une évolution majeure : nous ne nous appuyons plus uniquement sur la perception (NPS), mais également sur les usages réels pour objectiver l'impact de nos solutions. Cette approche nous permet de travailler plus directement sur les pains clients et d'adapter notre accompagnement en conséquence.

Notre focus sur la santé

- **Approfondir notre compréhension des enjeux du secteur santé :** le secteur de la santé concentre des enjeux humains et organisationnels critiques : continuité des soins, pénurie de personnel, complexité réglementaire, pression sur les encadrants.

En 2025, nous avons redéfini notre offre santé publique élargie afin de mieux segmenter les typologies d'établissements et affiner la compréhension de leurs besoins spécifiques. L'arrivée d'un Product Marketing Manager dédié au secteur santé renforce cette démarche. Sa mission consiste à :

- Traduire les enjeux métiers en propositions de valeur concrètes
- Structurer une offre adaptée aux différents segments
- Aligner innovation produit et transformation organisationnelle

Notre ambition reste constante : libérer le potentiel humain des équipes soignantes en sécurisant l'organisation du travail et en réduisant les tâches à faible valeur ajoutée.



Renforcer l'ergonomie pour créer plus de valeur à l'usage

En 2025, Asys a franchi une étape décisive dans l'amélioration de l'adoption en retravaillant en profondeur l'ergonomie de Mon espace Chronos, le portail collaborateur. L'objectif : proposer un accès modernisé, intuitif et complet, réellement centré sur les besoins des utilisateurs finaux et conçu pour gagner en efficacité au quotidien.

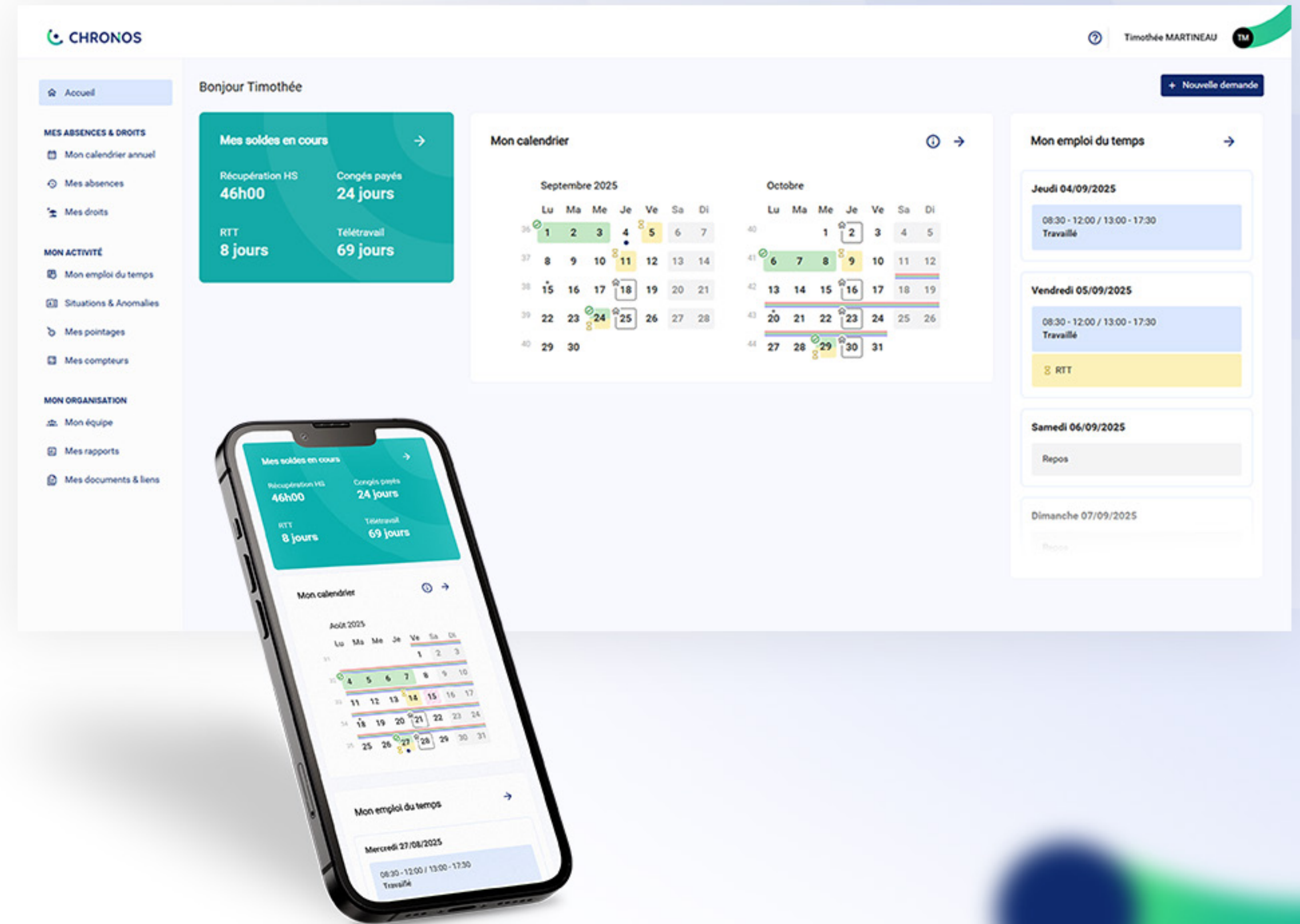


Cette évolution a été coconstruite avec un panel de clients sélectionnés afin de concevoir le portail qui répond le mieux aux usages terrain. Cette démarche collaborative a permis de renforcer significativement l'expérience utilisateur :

- Utilisation simplifiée
- Interface modernisée et intuitive
- Réduction des erreurs de manipulation

Au-delà de l'ergonomie, des améliorations techniques majeures ont été apportées pour garantir une meilleure accessibilité et plus de performance : un temps de chargement initial 60% plus rapide et une compatibilité multiplateforme optimisée. Conscient que la valeur ne se décrète pas mais se construit dans l'usage, Asys a également mis un point d'honneur à accompagner chaque utilisateur dans sa prise en main du portail. Un Tour de l'App intégré (visite guidée pas à pas du nouvel accès collaborateur) ainsi que des infobulles in-app apportant des explications contextualisées au cœur des écrans Chronos facilitent l'appropriation immédiate des fonctionnalités.

En renforçant l'ergonomie et l'accompagnement à l'usage, nous transformons l'expérience collaborateur en levier concret de performance organisationnelle.



Ambitions futures

Nous souhaitons désormais aller plus loin dans l'évaluation de l'impact organisationnel. Nos prochaines priorités sont :

- ▶ Développer des indicateurs orientés valeur créée (temps administratif libéré, fiabilité des plannings, réduction des tensions organisationnelles)
- ▶ Industrialiser davantage nos solutions pour réduire le time-to-value
- ▶ Accélérer l'appropriation lors des déploiements
- ▶ Consolider notre position de partenaire stratégique du workforce management, notamment dans le secteur santé
- ▶ Une évolution de posture
- ▶ Renforcer l'adoption ne signifie plus seulement augmenter le taux d'utilisation.

Cela signifie :

- ▶ Comprendre les difficultés concrètes des organisations
- ▶ Accompagner le changement
- ▶ Piloter les usages par la donnée
- ▶ Mesurer l'impact réel sur l'organisation du travail

En structurant cette démarche, nous faisons de l'adoption un levier direct de notre raison d'être : libérer le potentiel humain pour une transformation positive, concrète et mesurable du travail.



Objectif statutaire #2

Soutenir la transition environnementale et sociale

i Explications

Asys considère que la transformation positive du travail ne peut se faire sans une maîtrise de son empreinte environnementale et sans embarquer nos équipes dans une dynamique cohérente et responsable. Cet objectif se décline en quatre sous-objectifs :

- ▶ **Mesure et maîtrise de notre impact carbone** : la maîtrise de notre impact carbone constitue une base pour piloter efficacement notre trajectoire environnementale. Ce sous-objectif vise à identifier nos impacts par grandes catégories et ainsi mieux cibler les actions prioritaires à mener. Pour cela nous mesurons chaque année (depuis 2023) l'indicateur de tCO2e / tranche d'1M€ de chiffre d'affaires, et nous suivons l'évolution de notre empreinte dans le temps. Compte tenu de notre typologie d'activité nous nous attachons à piloter en détail les postes à fort impact comme la part du bilan carbone lié aux déplacements : cet indicateur n'a cessé de baisser depuis 2023 grâce à des actions menées sur :
 - La part de véhicules électriques dans notre parc.
 - La part de trajets professionnels réalisés sauf exception en train.
- ▶ **Responsabilité numérique** : en tant qu'entreprise du numérique, nous portons une responsabilité particulière sur les impacts liés aux équipements et usages IT. Pour cela nous suivons :
 - La part du matériel informatique dans notre empreinte environnementale, ce qui nous permet d'identifier le poids du matériel dans notre impact et ainsi prioriser les actions.
 - La durée de vie moyenne de nos équipements : l'allongement de la durée de vie du matériel est un levier majeur de réduction d'impact.
 - La quantité de déchets recyclés qui permet d'évaluer la bonne gestion de la fin de vie des équipements.
- ▶ **Bien-être collaborateurs** : La transition que nous voulons promouvoir doit aussi passer par l'humain. Le bien-être des collaborateurs est un facteur clé d'engagement, de performance et de pérennité des actions mises en place. Nous le mesurons avec :
 - La notation de notre label Happy Index At Work, indicateur externe qui matérialise le ressenti de nos collaborateurs.
 - Le budget alloué aux actions de bien-être, qui représente l'engagement concret.
- ▶ **Relation Fournisseur** : nous souhaitons embarquer nos partenaires et fournisseurs dans une démarche responsable et alignée avec nos engagements. Pour cela, nous suivons la part de nos fournisseurs signataires de la Charte Fournisseurs Responsables qui nous permet de diffuser nos engagements au-delà de l'entreprise.

Indicateurs de suivi

Sous-objectif	Indicateur	Description	Résultats 2024	Résultats 2025	Cible 2026
Améliorer notre impact carbone	Bilan carbone par tranche de 1M€ CA	Permet d'exprimer nos émissions de CO2 en tonne de CO2 par tranche de million d'euros de chiffre d'affaire.	24,4 tCO2e par M€ de CA	24,7 tCO2e par M€ de CA	2,45 tCO2e par collab
	Part du BC liée aux déplacements domicile travail	Permet d'évaluer l'impact des déplacements domicile travail dans le bilan carbone, et d'évaluer les mesures comme le télétravail ou l'incitation aux mobilités douces.	15%	13%	12%
	Part de véhicules électriques / hybrides dans notre parc	Permet de voir la progression de la transition de notre parc automobile vers une mobilité décarbonée.	50%	57%	65%
	Part des trajets professionnels effectués en train	Permet de voir l'impact de notre politique de déplacements responsables.	91%	94%	96%
Développer notre démarche de Numérique Responsable	Part du matériel informatique écocertifié	Traduit nos choix d'achats responsables et contribue à réduire l'impact environnemental du numérique.	100% des PC	100% du matériel	100%
	Durée de vie moyenne des équipements	Calcul de la durée entre la date d'achat et de retrait/recyclage.	4 ans	4 ans	4.5 ans
	Part du matériel informatique recyclés ou valorisés	Proportion des équipements informatiques arrivé en fin d'usage, recyclé ou valorisé, par rapport à la quantité totale de matériel informatique mis au rebut.	NC	100%	100%
Prioriser le bien-être de nos collaborateurs	Notation Label Happy Index At Work : "Engagement Index"	Note calculée directement par Choose My Company sur la base des réponses anonymes des collaborateurs. Les réponses anonymes donnent naissance à une note de satisfaction sur 5 et un pourcentage de recommandation des employés vis-à-vis de leur structure.	4,11/5	4.29/5	4.29/5
	Budget alloué aux activités bien-être	Calcul de l'investissement dans la qualité de vie au travail divisé.	5K€	13K€	25K€
Collaborer avec des fournisseurs engagés	Part de fournisseurs signataires de la Charte Fournisseurs Responsables (ou engagements équivalents)	Proportion de fournisseurs définis comme «stratégiques» qui ont signé notre Charte Fournisseurs Responsables ou qui nous ont partagé des engagements équivalents.	10%	64%	70%

🏆 Réalisations 2025

Les évolutions positives observées sur ces indicateurs s'expliquent par les actions structurantes entreprises sur les dernières années.

- **Sur la partie bilan carbone**, l'analyse menée en 2024 a permis d'identifier les postes les plus émetteurs, principalement les déplacements et les bureaux et sites.

Dans la continuité de 2023, des actions ont été mises en œuvre sur les déplacements à travers :

- La communication systématique de notre Charte des Déplacements, visant à augmenter le recours au train, réduire les trajets en avion.
- La transition de notre flotte de véhicule en full électrique.
- Concernant les bureaux, nous avons agi sur plusieurs axes :
 1. La consommation d'énergie en choisissant un fournisseur d'électricité verte pour notre site de Lyon.
 2. Le choix d'un fournisseur de matériel de bureau engagé, Andikado, qui est une ESAT qui se charge de la majorité de nos commandes de fournitures.
 3. La sensibilisation de nos collaborateurs aux émissions liées à leur type de restauration : des actions de sensibilisation à l'alimentation durable ont été menées, notamment via le choix d'un fournisseur de titres restaurants responsable, EKIP, et l'organisation d'atelier de cuisine durable.

- **Sur le volet numérique responsable**, Asys s'est engagée en 2025 dans une démarche de labellisation Numérique Responsable niveau 1 de l'INR afin de s'inscrire dans une logique d'amélioration continue. Cette démarche nous a permis de revoir, structurer et valoriser l'ensemble de nos processus. Aujourd'hui 100% de notre matériel informatique est éco-certié avec un indice de réparabilité élevé. Conformément à notre politique Numérique Responsable, nous avons allongé la durée de vie des équipements et structuré leur fin de vie via deux dispositifs de réemploi et recyclage : des dons aux étudiants accompagnés par l'association Propulseo, et des dons à la structure Ecodair (ESAT) pour la revalorisation du matériel. En 2025, 29 ordinateurs ont été donnés, accompagnés de matériel complémentaire (bornes Wi-Fi, câbles, etc.) soit environ 50% du matériel arrivé en fin d'usage. Le reste a été pris en charge par une recyclerie locale. La sensibilisation restant un levier clé, 100% de l'équipe infrastructure a été formée à la Fresque du Numérique Responsable, et 86% des collaborateurs ont suivi le MOOC Numérique Responsable de l'INR.



📌 Réalisations 2025 (suite)

- **Concernant le bien-être des collaborateurs**, l'augmentation de notre notation au Happy Index At Work traduit une satisfaction accrue des équipes. Cette progression est en partie liée aux nombreuses actions mises en place en faveur du bien-être et de l'engagement solidaire : organisation d'activités solidaires (courses caritatives, collectes, dons du sang, challenges...) ateliers (cuisine, sensibilisation au handicap, semaine de la QVT...) ainsi que des cours de sport réguliers. Concrètement, cela représente un cours de sport hebdomadaire animé par un professionnel dans chacune de nos agences, 36 collaborateurs engagés dans des courses caritatives, et 61 participants au challenge Movember notamment.
- **Enfin, en matière de collaboration avec des partenaires engagés**, nous avons revu et renforcé sa charte fournisseurs responsables, qui a été diffusée à nouveau à nos 40 partenaires les plus stratégiques en terme de volume d'affaires. A ce jour, 64% des fournisseurs sont signataires de la charte ou nous ont partagé des engagements équivalents.



Ambitions futures

En tant qu'éditeur de logiciels, Asys entend approfondir son rôle et sa responsabilité sur les impacts environnementaux du numérique. A horizon 2026-2028, les priorités sont les suivantes :

- ▶ **Obtenir la labellisation Numérique Responsable**, afin de consolider les pratiques existantes et inscrire durablement l'entreprise dans une démarche de progrès continu.
- ▶ **Intégrer l'écoconception dans la refonte de notre site web**, en réduisant son empreinte environnementale tout en améliorant l'expérience utilisateur.
- ▶ **Déployer une démarche d'écoconception de nos produits**, reposant sur plusieurs leviers structurants :
 - Formation des équipes aux principes de l'écoconception logicielle,
 - Identification et diffusion des bonnes pratiques,
 - Etude d'options d'hébergement plus sobres et plus vertes,
 - Mise en place d'un suivi de la consommation de nos microservices et du code legacy.
- ▶ **Publier un rapport trimestriel d'impact interne de notre infrastructure**, afin de renforcer la transparence et le pilotage des impacts.
- ▶ **Réaliser un nettoyage complet de nos outils internes**, pour limiter les usages redondants et réduire les consommations inutiles.
- ▶ **Poursuivre le calcul du bilan carbone et le déploiement d'action de réduction et de stabilisation**, notamment sur les déplacements et les bureaux.

Nous souhaitons également étendre notre démarche RSE à l'ensemble de notre chaîne de valeur et faire de nos partenaires des acteurs à part entière de la transition.

Les ambitions à moyen terme sont de :

- ▶ **Renforcer l'engagement de nos partenaires via des temps d'échange dédiés**, tels qu'une journée fournisseurs autour des enjeux RSE.
- ▶ **Etablir une grille d'évaluation des fournisseurs intégrant des critères environnementaux**, sociaux et éthique, afin de mieux piloter nos choix.
- ▶ **Former les équipes aux achats responsables**, pour ancrer ces pratiques dans les processus décisionnels de l'entreprise.

Finalement, la réussite de la transition environnementale et sociale repose sur l'adhésion et l'engagement des équipes. Nous entendons donc poursuivre et renforcer les actions en faveur du bien-être des collaborateurs, en nous appuyant sur la continuité des actions existantes.



Objectif statutaire #3

Favoriser l'accès à l'emploi

i Explications

Ce troisième objectif statutaire vise à agir de manière concrète en faveur de l'inclusion professionnelle, en portant une attention particulière aux publics pour lesquels l'accès à l'emploi peut être plus complexe. Il se décline en deux sous-objectifs.

- **Insertion et employabilité des jeunes** : en facilitant l'acquisition de compétences et le partage d'expérience. Nous mesurons cela avec le nombre d'heure dédiées au mécénat de compétences, qui permet de mesurer l'engagement concret de nos collaborateurs sur cette thématique. Nous suivons également le nombre d'étudiants accompagnés et l'accueil de stagiaires et alternants au sein de nos effectifs, levier direct d'insertion professionnelle.
- **Inclusion des personnes en situation de handicap (PSH)** : nous considérons l'inclusion des personnes en situation de handicap (PSH) comme un facteur clé de diversité. Cet engagement repose à la fois sur l'emploi direct et sur la sensibilisation des équipes. Nous suivons cela avec le taux d'emploi des PSH qui démontre notre contribution à une entreprise plus inclusive. Nous mesurons également la part de nos collaborateurs formés au handicap, qui permet de changer les regards et favoriser un environnement de travail adapté.

PARCOURS COLLABORATEURS



“ Dès mon stage, j'ai senti que ma voix comptait. Aujourd'hui encore, j'ai envie de continuer à faire bouger les choses à mon échelle. ”

Justine,
de Stagiaire RSE à Cheffe de projet
transverse chez Asys

 Indicateurs de suivi

Sous-objectif	Indicateur	Description	Résultats 2024	Résultats 2025	Cible 2026
Contribuer à l'insertion et l'employabilité des jeunes	Nombre d'heures dédiées au mécénat de compétences	Heures consacrées à la mise à disposition des compétences au bénéfice d'associations ou projets.	48h	48h	48h
	Nombre d'étudiants mentorés	Nombre d'étudiants accompagnés par Asys financièrement et par du mécénat de compétence.	4	4	4
	Nombre de stagiaires / d'alternants	Nombre de stagiaire ou d'alternant présents dans les effectifs Asys au cours de l'année.	10	11	12
Faire de l'inclusion un axe stratégique visant à garantir l'égalité des chances, la diversité des profils et la pleine participation de chacun au sein de l'organisation.	Notation label Happy At Work : Inclusion	Note calculée directement sur la base des réponses anonymes des collaborateurs. le ratio est un taux d'opinion favorable de la dimension analysée	NC	79.7%	79%
	Part des collaborateurs sensibilisés au handicap	Proportion de collaborateurs ayant participé à des actions de sensibilisation au handicap par rapport à l'effectif total.	NA	22%	40%

🏆 Réalisations 2025

Les actions concrètes mises en oeuvre pour favoriser l'accès à l'emploi s'appuient en grande partie sur notre partenariat de long terme avec l'association Propulseo, engagé depuis 2023. Dans ce cadre, Asys a déployé un programme de mentorat permettant d'accompagner quatre étudiants depuis 2024. Chaque étudiant bénéficie d'un binôme avec un collaborateur Asys, qu'il va rencontrer chaque mois pendant toute l'année scolaire. Ces temps sont dédiés à l'échange, le partage d'expérience et l'accompagnement sur des thématiques choisies par l'étudiant. En complément, une bourse financière est attribuée à ces étudiants en fonction de leurs besoins.

Au-delà de ce programme, Asys contribue également à l'animation de la communauté Propulseo à travers des ateliers thématiques ouverts à d'autres jeunes. En 2025, un atelier consacré à l'intelligence artificielle a été animé par notre CTO auprès de dix étudiants de l'INSA. Aussi, nous poursuivons l'accueil de stagiaires et d'alternantes dans nos équipes.

Concernant l'emploi des PSH, en 2025 l'accent a été mis sur la sensibilisation. Une référente handicap a été nommée au sein de l'équipe RH et s'est engagée dans des formations et initiatives externes afin de structurer la démarche. Cette dynamique a été relayée en interne par une première sensibilisation du CODIR, puis par des actions auprès des collaborateurs à notre agence nantaise, avec l'intervention de l'Agefiph des Pays de la Loire. A ce stade, 40 collaborateurs ont été sensibilisés.



🎯 Ambitions futures

Nous souhaitons poursuivre et renforcer nos actions en faveur de l'inclusion et de l'employabilité. A ce titre, de nouvelles initiatives sont prévues, notamment la poursuite de la formation au handicap en entreprise, avec l'organisation d'une session de sensibilisation à Lyon. La montée en compétences interne se poursuivra également par la formation de la référente Handicap à l'animation de la Fresque du Handicap, afin de déployer ces actions de manière plus autonome et pérenne.

Aussi, Asys entend renouveler son engagement dans le programme de mentorat avec Propulseo, avec une nouvelle promotion prévue en septembre. Enfin, l'entreprise prévoit l'organisation d'un atelier dédié à l'employabilité au sein de la communauté Propulseo, afin de contribuer au partage de compétences et à l'insertion professionnelle.

Avis du comité de mission

Conformément à sa mission, le comité de mission a examiné la mise en œuvre des objectifs statutaires de l'entreprise au cours de la période couverte par ce rapport.

Cette analyse s'appuie sur les travaux menés durant l'année, les indicateurs de suivi disponibles, ainsi que les échanges avec les équipes concernées.

Pour chacun des objectifs statutaires, le comité de mission formule un avis indépendant et argumenté, portant à la fois sur le niveau d'avancement, la cohérence des actions engagées, et le cas échéant, les points de vigilance ou axes d'amélioration identifiés.

1

Faciliter l'organisation du travail et son environnement

Satisfaisant**Constats clés :**

- ▶ Les indicateurs sont alignés avec les objectifs commerciaux et opérationnels, assurant la cohérence entre performance économique et mission d'Asys.
- ▶ La dynamique des NPS est positive, reflétant une satisfaction utilisateur en hausse.
- ▶ Le besoin de mesurer plus finement l'impact réel des solutions sur le travail et son environnement est identifié, au-delà des indicateurs de satisfaction et de performance.

Recommandations :

- ▶ Maintenir et renforcer la roadmap produit pour répondre aux besoins spécifiques des métiers de la santé.
- ▶ Anticiper les impacts de l'essor de l'IA en accompagnant l'évolution du travail et des compétences.
- ▶ Développer des métriques d'impact plus fines et orientées valeur créée (temps médical libéré, réduction du turnover, etc.), en complément des indicateurs actuels.

2

Soutenir la transition environnementale et sociale

Satisfaisant avec un axe social à développer**Constats clés :**

- ▶ Le volet environnemental est structuré et avancé, avec des actions mesurables ; les marges de réduction deviennent en partie incompressibles, impliquant surtout maintien et optimisation continue.
- ▶ Le volet social reste majoritairement interne, avec un impact externe encore peu structuré.

Recommandations :

- ▶ Approfondir la mesure de l'empreinte environnementale via une analyse de cycle de vie des solutions, en complément des indicateurs CO₂.
- ▶ Structurer et renforcer l'impact social externe par des partenariats éducatifs, des actions ciblées (femmes dans le numérique, numérique en famille, etc.) et un indicateur de suivi dédié.

3

Favoriser l'accès à l'emploi

En progrès**Constats clés :**

- ▶ 2025 marque un lancement structurant des actions en faveur du handicap, renforçant une culture déjà reconnue comme inclusive.
- ▶ Les actions envers les jeunes s'appuient sur des partenariats durables, témoignant d'un engagement de long terme.
- ▶ La politique d'inclusion, centrée sur les jeunes et le handicap, présente un potentiel d'élargissement à d'autres publics éloignés de l'emploi.

Recommandations :

- ▶ Élargir la politique d'inclusion à d'autres publics, en cohérence avec les besoins métiers.
- ▶ Développer des partenariats avec des structures spécialisées handicap pour renforcer l'inclusion sur le marché du travail, au-delà de l'entreprise.



Libérer le **potentiel humain**
pour une transformation positive du travail