



RAPPORT **RSE**

2022

1. Généralités P.04

- Nos engagements P.06
- Modèle d'affaires P.07
- Principaux risques RSE identifiés P.08
- Nos objectifs P.09

2. Politique sociale P.12

- Effectifs P.14
 - Portrait de nos effectifs
 - Analyse des mouvements du personnel
- Politique de recrutement P.16
 - Évolution des recrutements
 - Recrutement sur mission
 - Embauche directe - Recrutement sur profil
 - Démarche qualité et retour d'expérience des candidats
- Conditions de travail P.18
 - Temps de travail
 - Équilibre vie privée / vie professionnelle
 - Rémunérations
 - Avantages sociaux
 - Dialogue social
 - Santé et sécurité au travail
- Gestion des compétences & carrières P.23
 - Formation interne soutenue
 - Évolutions des carrières
- Diversité & inclusion P.24
 - Égalité dans les processus de recrutement et de promotions
 - Égalité Femmes - Hommes
 - Politique handicap
 - Diversité
- Communication interne P.28
 - Outils de communication
 - Baromètre RH - Employee Voice
 - Vie d'entreprise et évènementiel
- Témoignages : des parcours marquants P.30
- Social : indicateurs P.34

3. Politique sociétale P.36

- Relations privilégiées avec nos clients P.38
- Relations collaboratives avec nos salariés P.39
- Relations écoles P.40
- Relations fournisseurs P.41
- Partenariats associatifs P.42
- Politique sociétale : indicateurs P.43

4. Politique environnementale P.44

- Démarche de Bilan Carbone P.46
 - Empreinte carbone
 - Nos objectifs
 - Plan d'action
- Sensibiliser aux enjeux climatiques P.48
 - Sensibilisation de nos collaborateurs à la sobriété énergétique
 - Fresque du Climat
- Des déplacements repensés P.49
 - Visio-conférence et entretiens candidats à distance
 - Alternative aux déplacements en avion
 - Mobilité douce
- Gestion environnementale et durabilité P.51
 - Efficacité énergétique des bâtiments
 - Numérique responsable, sobriété numérique, durabilité des équipements
 - Recyclage : papier, postes de travail informatiques, cartouches d'encre
 - Tri sélectif
- Environnement : indicateurs P.53

5. Politique d'éthique P.54

- Éthique et conformité : nos engagements & pratiques responsables P.56
 - Code de conduite
 - Procédure d'alerte
- Lutte contre la corruption P.58
- Lutte contre le harcèlement P.59
- Cyber-sécurité P.60
- Sécurité des données P.61
 - Mentions légales
 - Politique de confidentialité
 - Protection des données personnelles
- Éthique : indicateurs P.63

6. Conclusion P.64



GÉNÉRALITÉS **RSE**

Vision : intégrer les enjeux RSE dans notre stratégie

Dans un contexte de crise environnementale, économique et sociale, la RSE est un enjeu majeur pour les entreprises qui sont particulièrement attendues sur ces problématiques de société et d'environnement. L'urgence climatique conduit les acteurs économiques à réduire voire compenser leur empreinte carbone. Alors que l'innovation technologique semble permettre une contribution potentielle à la performance environnementale et sociale, elle soulève aussi des questions éthiques et de sécurité des données. Évolution des réglementations, des attentes des parties prenantes, pression concurrentielle : autant de facteurs à comprendre et intégrer dans nos stratégies globales.

Ces circonstances amènent ALFI à s'engager pleinement en faveur de la Responsabilité Sociétale des Entreprises. Nous sommes convaincus que notre succès repose sur notre capacité à intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et économiques dans notre stratégie et à agir de manière responsable vis-à-vis de nos parties prenantes.

Notre rapport annuel RSE est l'occasion pour nous de rendre compte de nos actions et de notre engagement en matière de RSE au cours de l'année écoulée. Il reflète notre volonté de transparence et d'engagement envers nos clients, collaborateurs, nos fournisseurs ou de la société dans son ensemble. Nous avons ainsi travaillé tout au long de l'année à améliorer notre performance environnementale, à promouvoir une culture d'entreprise inclusive et à renforcer notre engagement en faveur de l'éthique des affaires et de la lutte contre la corruption.

Nos engagements



ADHÉSION AU GLOBAL COMPACT

Depuis 2007, nous renouvelons chaque année notre soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les Droits de l'Homme, les Droits du Travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.



BILAN CARBONE

La Bilan Carbone s'intègre dans une stratégie de Groupe. Notre objectif est d'analyser notre empreinte carbone et de mettre en place des plans d'action pour la réduire.



ACHATS RESPONSABLES

Notre engagement envers des achats responsables témoigne de notre volonté de soutenir des pratiques commerciales éthiques et durables. Nous nous efforçons de privilégier des partenaires et des fournisseurs partageant nos valeurs environnementales et sociales, contribuant ainsi à construire une chaîne d'approvisionnement éthique et à promouvoir une économie responsable.



ECOVADIS

ECOVADIS évalue la manière dont les entreprises ont intégré les principes de la RSE dans ses activités et leur impact. Chaque année, ALFI se soumet à l'évaluation EcoVadis pour évaluer sa politique RSE dans son ensemble. En 2022, nous avons été labellisés Silver pour notre exercice 2021.



DISPOSITIF ÉTHIQUE

Considérant qu'il est de notre responsabilité de nous assurer que nous construisons un environnement éthique et juste, dans le respect des réglementations qui nous gouvernent nous et notre organisation, nous avons déployé un Code de Conduite ainsi qu'un dispositif d'alerte professionnelle.



POLITIQUE HANDICAP

Réalisé en partenariat avec l'AGEFIPH, le Diagnostic Action permet d'identifier les objectifs à atteindre, les leviers à activer pour développer l'emploi des travailleurs handicapés et définir une feuille de route adaptée.

Modèle d'Affaires

Le modèle d'affaires d'ALFI repose sur notre capacité à offrir une expertise et une offre de conseil éclairées à nos clients Grands Comptes en Finance. Nous nous concentrons principalement sur les sujets les plus demandés par nos clients, tels que les méthodes AGILES, le développement, l'automatisation des infrastructures...

Nous nous engageons à relever au quotidien de nombreux défis afin d'assurer la stabilité de nos projets conjoints et travaillons constamment à améliorer notre capacité d'attraction et de fidélisation de nos collaborateurs, qui constituent notre capital n1.

Principaux risques RSE identifiés

La gestion des risques est une composante essentielle de notre approche en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises. Ici nous abordons les principaux risques identifiés, reflétant notre engagement à anticiper et atténuer les impacts négatifs de nos activités sur l'environnement, la société et nos parties prenantes. Nous sommes déterminés à appréhender ces risques et à mettre en place des mesures proactives pour les gérer de manière responsable.

Les risques RSE potentiels identifiés comme prioritaires sont les suivants :

- Difficultés de fidélisation des collaborateurs, qui se traduiraient par un turn-over trop élevé
- Un manque d'attractivité qui occasionnerait des obstacles au recrutement
- Formations lacunaires (impact sur le turn-over et l'attractivité)
- Absentéisme trop élevé (signal avant-coureur de turn-over)

Les risques RSE potentiels suivants ont été jugés comme importants mais ne faisant pas partie des risques principaux :

- Éthique, prévention de la corruption
- Santé et sécurité

Objectifs

2022 a été marquée par l'intégration d'une Responsable de la Communication et de la RSE, qui a permis d'accélérer l'ensemble de nos actions et de leur impact, ainsi que notre positionnement. Au mois de mai, notre politique RSE dans son ensemble a été labellisée Silver par Ecovadis. En outre, nous sommes signataires des dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Les objectifs RSE d'ALFI sont les suivants :

SUJET	Retour 2022	Objectifs 2023 - 2024
Démarche éco-responsable	Dans une perspective globale, 2022 est surtout caractérisée par le fait d'avoir connu son premier Bilan Carbone, déployé sur plusieurs mois.	<p>Alors que notre action matérielle est contrainte au périmètre de nos locaux, et donc des salariés qui en relèvent, nous programmons de mettre au point et distiller davantage de sensibilisations liées à la gestion des déchets et une démarche éco-responsable adaptée à son activité professionnelle auprès du plus grand nombre. Pour en revenir au Bilan Carbone, les actions décidées dans son cadre seront déployées au cours de l'année 2023.</p> <p>Enfin, à moyen-long terme, nous avons pour objectif d'établir un partenariat stratégique avec un organisme externe spécialisé, visant à optimiser la gestion des déchets au sein de notre Siège Social.</p>

Objectifs

SUJET	Retour 2022	Objectifs 2023
Achats responsables	Devenir acteur Responsable de la chaîne d'approvisionnement, s'inscrire dans une logique de cercle vertueux : autant de motivations à notre politique d'Achats Responsables.	<ul style="list-style-type: none">• Nous travaillons sur notre politique d'Achats Responsables et sur un ensemble de bonnes pratiques en adéquation avec notre secteur d'activité et répondant au cadre législatif et réglementaire pour prendre en compte la responsabilité sociétale et environnementale de nos fournisseurs dans nos processus d'achats.• Nous nous impliquons aussi bien en interne en sensibilisant nos collaborateurs qu'en externes avec les parties prenantes. C'est un effort de tous qui crée un cercle vertueux.<ul style="list-style-type: none">◦ Un fort engagement sociétal des parties prenantes◦ Une relation durable avec les fournisseurs◦ Une politique d'achat ciblée pour une consommation plus responsable

Objectifs

SUJET	Retour 2022	Objectifs 2023
Actions solidaires	<p>La solidarité fait partie intégrante de l'ADN d'ALFI. Elle imprègne plusieurs de nos actions. 2022 n'y a pas dérogé : l'édition 2022 de notre collecte solidaire de cadeaux de Noël au profit des enfants et adolescents hospitalisés de Necker a une fois de plus, permis de participer à un Noël plus chaleureux pour eux : de très nombreux jouets ont été offerts à cette occasion.</p>	<p>Dans la continuité de notre engagement sociétal, nous aspirons à renforcer notre impact positif sur la société en favorisant des initiatives solidaires. Notre vision à moyen et long terme inclut la mise en place de projets solidaires diversifiés, reflétant notre volonté de faire une différence positive dans la vie des personnes que nous touchons.</p>



POLITIQUE **SOCIALE**

Investir dans notre Capital Humain : promouvoir l'égalité, le bien-être et des conditions de travail équitables

Chez ALFI, nous nous engageons à contribuer activement à la réalisation des Objectifs de Développement Durable définis par le Global Compact des Nations Unies. À travers cette section dédiée au volet social de notre rapport RSE, nous mettons en avant notre action concrète en faveur des ODD, en particulier les ODD 3, 4, 5, 8, 10 et 16.

Le troisième objectif, « **Bonne santé et bien-être** », nous inspire à promouvoir un environnement de travail sain et sécurisé, à soutenir le bien-être physique et mental de nos employés, ainsi qu'à favoriser l'accès à des soins de santé et à des programmes de prévention.

En alignement avec l'objectif 4, « **Éducation de qualité** », nous investissons dans le développement des compétences de nos collaborateurs, en offrant des formations et des opportunités de croissance professionnelle, afin de garantir un personnel qualifié et motivé.

L'objectif 5, « **Égalité entre les sexes** », est au cœur de notre politique sociale. Nous œuvrons à l'élimination des discriminations et des inégalités de genre, en favorisant la parité, l'équité salariale et l'égalité des chances au sein de notre entreprise.

Le huitième objectif, « **Travail décent et croissance économique** », nous pousse à assurer des conditions de travail équitables, des rémunérations justes et des perspectives d'emploi stables. Nous sommes résolus à favoriser l'inclusion, la diversité et le dialogue social au sein de notre organisation.

Nous accordons également une attention particulière à l'objectif 10, « **Réduire les inégalités** », en veillant à ce que nos pratiques de recrutement, de rémunération et de développement de carrière soient basées sur le mérite et non sur des préjugés ou des discriminations.

Enfin, l'objectif 16, « **Paix, justice et institutions efficaces** », nous incite à promouvoir une culture d'éthique, de transparence et de conformité au sein de notre entreprise, en luttant contre la corruption et en maintenant des pratiques commerciales éthiques.

À travers ces actions, nous renforçons notre engagement en tant que signataires du Global Compact, en contribuant à un avenir durable, équitable et inclusif, en alignement avec les principes des ODD. Dans les sections suivantes, nous présenterons en détail nos initiatives sociales et les progrès réalisés au cours de l'année écoulée.



Effectifs

Portrait de nos effectifs

163

Nombre de collaborateurs ALFI

- 99 % des contrats sont à Durée Indéterminée (CDI).

Afin de permettre à ses collaborateurs de bénéficier d'un environnement stimulant, ALFI cherche à mettre en œuvre les meilleures pratiques d'une bonne politique RH et en mesure les effets.

Évolution des effectifs depuis 2020, données au 31/12 :

Année	2020	2021	2022
Nombre de collaborateurs	167	158	163

Fin 2022, l'âge moyen des collaborateurs est stable à 33 ans.

Effectifs

Analyse des mouvements du personnel

Le secteur a, depuis septembre 2021, muté drastiquement en passant d'une tension client à une tension sur les ressources. Le volume d'appels d'offres a augmenté d'un coup. Le marché des ressources s'est tendu immédiatement.

Cependant, certains clients restent toujours en réflexion sur le nearshoring ou offshoring sur des activités pérennes. Les tensions sont particulièrement importantes sur les profils recherchés, par exemple dans le Développement Informatique, la MOA...

La fidélisation a toujours été un objectif majeur de la société. En 2023, nous souhaitons continuer d'en faire une priorité. Nous avons amélioré notre présence chez nos clients, ce qui nous a permis de devenir « preferred vendors » chez certains d'entre eux. Ce statut nous permet d'être privilégiés sur les réceptions d'Appels d'Offres.

Le renouvellement de la totalité de nos référencements et la participation à de nouveaux référencements nous permettront de croître plus rapidement. Les actions de fidélisation et d'augmentation de l'attractivité auprès des candidats ont été maintenues dans la mesure du possible et amplifiées depuis la crise sanitaire.

Politique de recrutement

Chez ALFI, le recrutement occupe une place stratégique. Nous proposons 2 types de recrutement : l'embauche sur mission et l'embauche directe. Ce sont deux parcours de recrutement qui nous permettent aujourd'hui d'attirer un grand nombre de talents.

Évolution des recrutements



Recrutement sur mission

Le processus de recrutement lié à l'embauche sur mission comprend :

- Entretien téléphonique de pré-qualification
- Entretien candidat RH et présentation d'un ou plusieurs projets
- Entretien avec un Ingénieur d'Affaires
- Complétion du dossier de compétences via notre outil dédié DoYouBuzz et réalisation d'un test technique selon le profil via l'outil CodinGame
- Envoi du dossier de compétences à nos clients
- Coaching personnalisé pour chacun de nos candidats lorsqu'une rencontre entre avec un client est programmée
- Signature du contrat de travail entre ALFI et le candidat
- Démarrage du consultant sur le projet de notre client

Politique de recrutement

Embauche directe - Recrutement sur profil

Le processus de recrutement lié à l'embauche sur profil comprend :

- Entretien téléphonique de pré-qualification
- Entretien candidat RH
- Entretien avec un Responsable de Business Unit
- Complétion du dossier de compétences via notre outil dédié DoYouBuzz et réalisation d'un test technique selon le profil via l'outil Codingame.
- Signature du contrat de travail entre ALFI et le candidat
- Coaching personnalisé pour chacun de nos candidats lorsqu'une rencontre entre avec un client est programmée.
- Démarrage du consultant sur le projet de notre client

Cooptation

La cooptation est un processus de recrutement reposant sur les recommandations internes. Les collaborateurs recommandent des candidats qualifiés de leur réseau personnel pour des postes vacants, ce qui bénéficie à l'entreprise, aux collaborateurs et à leurs contacts. Ce processus facilite le recrutement, renforce l'adéquation entre les candidats et les postes, et permet aux employés de participer au développement de l'entreprise. Chez ALFI, nous valorisons la cooptation pour renforcer nos équipes et communiquons régulièrement à ce sujet.

Démarche qualité et retour d'expérience des candidats

Dans une optique d'amélioration continue et pour garantir la qualité de nos échanges, une enquête de satisfaction est diffusée auprès des candidats par mail.

Conditions de travail

Temps de travail

Le temps de travail est un élément clé de l'organisation du travail chez ALFI. Nous nous conformons aux dispositions légales et réglementaires concernant la durée légale du travail, les temps de repos, les heures supplémentaires, ainsi que les dispositifs d'aménagement du temps de travail tels que la modulation, l'annualisation ou les conventions collectives applicables. Nous veillons à respecter ces modalités afin de garantir des conditions de travail équilibrées pour nos collaborateurs.

Voici les modalités auxquelles nous nous conformons :

- Repos quotidien : selon le Code du Travail, chaque salarié a droit à un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre deux journées de travail
 - Repos hebdomadaire : les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives, généralement accordé le dimanche
 - Congés payés : les salariés ont droit à des congés payés annuels, dont la durée minimale varie en fonction du nombre de jours travaillés dans l'année
-
- 100 % des effectifs sont employés à temps plein
 - Dépendant de la convention SYNTEC, les salariés ALFI bénéficient de RTT dont le nombre varie selon la classification du salarié ainsi que sa modalité de temps de travail.



Les salariés soumettent chaque mois leurs temps de travail ainsi que leurs absences, demandes de congés payés et RTT sur l'ERP déployé dans toute l'entreprise, Workday.

Conditions de travail

Équilibre vie privée / vie professionnelle

Télétravail

A partir du premier confinement, le télétravail a été instauré.

Depuis, son application est régie par le biais d'une charte de télétravail, élaborée dans le cadre d'une réflexion avec le Comité Social et Économique, qui permet de le généraliser dans chaque circonstance où cela est possible.

- Objectifs : La mise en place du télétravail permet de répondre positivement aux attentes des salariés. La limitation des trajets contribue non seulement au bien-être au travail mais aussi à une démarche plus éco-responsable.
- Prérequis pour la mise en place du télétravail : Il doit concerner tout travail qui peut être réalisé par un salarié hors des locaux de l'employeur par le biais des technologies de l'information et de la communication.
- Population éligible : Le télétravail régulier peut s'appliquer à tous les salariés de la société, indépendamment de leurs fonctions et de leur statut. Les alternants et stagiaires peuvent en bénéficier en accord avec leur maître ou tuteur de stage.
- Modalités : La charte de télétravail comprend et établit toutes les modalités pour les situations de télétravail régulier, mais aussi les situations particulières et exceptionnelles de télétravail. Le temps de travail, le suivi de l'activité et le respect de la vie privée sont des dimensions prévues et détaillées par la charte de télétravail.
- Organisation : Les différents aspects matériels, financiers, ainsi que la santé et la sécurité et les questions d'assurance sont également prévus par la charte de télétravail afin d'assurer les conditions de travail optimales pour nos salariés.

Absences diverses

Nous accordons une importance primordiale à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle de nos collaborateurs. Nous reconnaissons l'importance de moments clés de leur vie personnelle et nous efforçons de soutenir nos employés lors de ces événements importants. Avec l'objectif de créer un environnement de travail favorable à l'épanouissement professionnel et personnel, plusieurs dispositions de possibilités d'absences diverses sont prévues :

- Mariage ou PACS : 4 jours ouvrés
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré
- Naissance ou adoption : 3 jours ouvrés + congé maternité / paternité
- Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrés
- Décès du conjoint, concubin ou partenaire de PACS : 3 jours ouvrés
- Décès d'un enfant : de 5 jours ouvrés + 8 jours de congé de deuil à 7 jours ouvrés + 8 jours de congé de deuil
- Décès d'un parent : 3 jours ouvrés
- Décès d'un grand-parent : 2 jours ouvrés
- Décès d'un frère ou d'une soeur : 3 jours ouvrés
- Décès d'un beau-père ou d'une belle-mère (parent du conjoint) : 3 jours ouvrés
- Enfant malade : 3 à 5 jours par an

Conditions de travail

Rémunérations

Les rémunérations évoluent en fonction des profils, des expériences et des métiers. Ils peuvent inclure des éléments variables lorsque cela est pertinent et peuvent être complétés par des programmes de participation.

Le salaire est versé mensuellement sur 12 mois selon les modalités en vigueur dans la société.

Évolution des charges de personnel

Année	2020	2021	2022
Charges de personnel en K€	11 527	11 410	11 772

Avantages sociaux

Conformément à la convention collective SYNTEC, nos collaborateurs bénéficient de primes de vacances. De plus, nous mettons à leur disposition une carte Titre Restaurant My Edenred pour faciliter les prises de repas sur les journées de travail.

Un Comité Social et Économique prend en charge les fonctions de Comité d'Entreprise et permet de proposer à nos collaborateurs une large gamme d'offres et avantages, favorisant ainsi l'accès aux loisirs et à la culture.

Conditions de travail

Dialogue social

Le groupe assure un dialogue régulier avec les Institutions Représentatives du Personnel incluant les membres du CSE, les membres du CSSCT, les Délégués Syndicaux.

Chaque année, les entités respectent les consultations obligatoires sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise ainsi que les conditions de travail et l'emploi.

Des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sont également prévues et peuvent déboucher soit sur un accord ou un désaccord.

Le Comité Social et Économique (CSE) d'ALFI joue un rôle essentiel dans la prise en compte des intérêts collectifs des salariés. Il prend en charge la gestion des activités sociales et culturelles, et assure la responsabilité de l'amélioration des conditions de travail.

**Sur le critère du dialogue social, ALFI s'engage à ce que 100%
de ses collaborateurs continuent d'être couverts par une convention collective d'ici fin 2023.**

Santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail sont au coeur des préoccupations des entreprises. En France, la loi impose à chaque entreprise de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des employés. Cela inclut la prévention des risques professionnels, la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que la promotion de la santé physique et mentale de tous les collaborateurs.

Chez ALFI, nous considérons que la santé et la sécurité de nos salariés sont des priorités absolues, et nous avons mis en place des politiques et des pratiques pour assurer un environnement de travail sûr et sain pour tous.

Le Règlement Intérieur de l'entreprise, en conformité avec les dispositions légales, vise à mettre en place les mesures d'hygiène et de sécurité au travail, et définit des conditions de travail préservant la santé et la sécurité de chacun. Il prévoit aussi l'obligation pour les salariés de se soumettre aux examens médicaux obligatoires, de respecter les consignes de sécurité et de participer aux exercices d'évacuation, ou encore de signaler tout accident du travail ou situation dangereuse à l'employeur. Il accorde également aux salariés le droit de retrait en cas de danger grave et imminent.

Répartition des absences pour maladie selon durée, bilan social ALFI

Durée	2022
Nombre d'arrêts de - de 30 jours	50
Nombre d'arrêts de + de 30 jours	6
Nombre d'arrêts de + de 6 mois	1

Taux d'absentéisme réalisé par rapport aux nombres d'heures d'absences et le nombre d'heures travaillées théoriques

Taux d'absentéisme 2022	3,70 %
Nombre d'accidents du travail avec arrêt en 2022	1
Taux de fréquence des accidents du travail	0
Taux de gravité des accidents du travail	0

3,70 %

Taux d'absentéisme en 2022

Accompagnement des nouveaux arrivants

Dans un souci d'accueil et d'intégration optimale des nouveaux arrivants dans notre société, nous accordons une grande importance à leur intégration avant même leur prise de poste.

Les collaborateurs amenés à intervenir sur site client sont invités à venir signer leur contrat de travail au sein du siège social de l'entreprise et à être présentés à toutes les équipes. Dès leur intégration, ils sont en contact direct et privilégié avec un Ingénieur d'Affaires qui sera leur Manager référent et qui leur offrira un suivi de proximité permettant une communication fluide et un soutien constant.

Les nouveaux salariés ont également comme interlocutrice une personne en charge des Services Généraux. Son rôle est d'assurer les fonctions d'achats (dont les Achats Responsables), et par conséquent celles liées aux équipements nécessaires à toute nouvelle intégration.

Gestion des compétences & carrières

Formation interne soutenue

La formation est un enjeu fondamental pour ALFI et ses collaborateurs. Nous avons déployé un dispositif de formation en interne en partenariat avec la société EDFLEX, spécialisée dans la formation professionnelle. Learn2Succeed propose une large variété de contenus de formation accessibles en e-learning sous plusieurs formats : articles, podcasts, MOOC...

Statistiques Learn2Succeed, la plateforme de formation e-learning déployée auprès des collaborateurs en partenariat avec Edflex, pour l'année 2022 :

- **Salariés ayant accès à la formation flexible à distance : 100 %**
- Domaines de formations les plus suivies sur Learn2Succeed :
 - Méthodes AGILES
 - Analyse et Finance de Marché
 - Data
 - Langages de Développement
 - MOA

ALFI s'engage à ce que chacun de ses collaborateurs reçoive minimum une journée de formation par an d'ici 2025, via notre plateforme de formation e-learning ou par le biais de formations extérieures.

Évolutions des carrières

La gestion des carrières chez ALFI vise à offrir à nos salariés les moyens de réussir leurs éventuelles mobilités internes, en tenant compte à la fois de leurs besoins individuels et des exigences de nos clients. Nous nous engageons à améliorer la gestion de carrière de nos collaborateurs en favorisant les opportunités de mobilité au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, chaque collaborateur réalisera, à chaque date anniversaire de son arrivée, un entretien annuel combiné à l'entretien professionnel avec son manager. Ce moment d'échange permettra de faire le point sur les objectifs, les compétences et les aspirations du collaborateur.

Cette approche de la gestion des carrières reflète notre engagement envers le développement professionnel de nos salariés, en offrant des perspectives d'évolution au sein de l'entreprise. Nous encourageons ainsi la mobilité interne et nous mettons tout en œuvre pour accompagner nos collaborateurs dans leur parcours professionnel, en leur fournissant les outils et le soutien nécessaires pour atteindre leurs objectifs de carrière.

Diversité & inclusion

La diversité et l'inclusion sont des sujets prioritaires pour toute entreprise qui souhaite créer un environnement de travail équitable, respectueux et productif pour tout collaborateur.

Égalité dans les processus de recrutement et de promotions

La discrimination en entreprise est un sujet complexe et sensible, qui fait partie des enjeux majeurs de la Responsabilité Sociale des Entreprises. Elle est fondée sur plusieurs critères tels que l'âge, le sexe, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle ou encore le handicap. Traitement inégalitaire dans le cadre du travail, freins à la promotion professionnelle ou encore discrimination à l'embauche : elle peut prendre plusieurs formes et intervenir à différents stades de la vie du collaborateur.

En tant qu'entreprise responsable, nous considérons que la lutte contre toute forme de discrimination est une priorité, afin d'assurer un environnement de travail équitable et respectueux de tous nos salariés.

Dans notre Code de Conduite, nous soulignons notre attention particulière envers le respect de la vie privée de nos salariés, ainsi que notre engagement en faveur de la diversité et de la lutte contre les discriminations liées à l'âge, au sexe, à l'origine, à la situation de famille, à l'orientation sexuelle, au handicap et aux convictions religieuses. Nous condamnons également toute forme de harcèlement moral ou sexuel.

Dans le cadre de notre procédure d'alerte, nous encourageons nos salariés à signaler de manière confidentielle tout comportement contraire à l'éthique, y compris la discrimination. Ce dispositif nous permet de prendre des mesures appropriées et rapides.

L'égalité et l'inclusion dans nos processus de recrutement et promotions est également prévue par notre règlement intérieur et pour renforcer notre engagement envers l'égalité dans nos processus de recrutement, nous avons fait dispenser une formation "Recruter sans discriminer" en collaboration avec l'APEC. Cette formation vise à sensibiliser tous les acteurs impliqués dans le recrutement à l'importance de prévenir et combattre les discriminations.

Fresque de la Diversité

Dans notre souci de valoriser l'inclusion et la diversité, nous avons décidé en 2022 de développer notre stratégie inclusive.

Dans ce contexte, nous avons participé à la Fresque de la Diversité, organisée par l'AGEFIPH. Cette initiative permet de renforcer la compréhension de tous de la diversité et d'être sensibilisé à l'inclusion. Cet évènement a fait l'objet d'un relai sur nos supports de communication : [notre page LinkedIn](#).

Diversité & inclusion

Égalité Femmes - Hommes

Il est de notoriété publique qu'il reste beaucoup à faire pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et pour atteindre une réelle parité.

Dans le domaine des ESN et de l'informatique en général, les disparités se montrent plus flagrantes. Sous représentées dans les métiers techniques, les femmes sont également victimes de stéréotypes de genre persistants, et les entreprises connaissent certaines difficultés à recruter et retenir les talents féminins qualifiés.

Cependant, les entreprises ont un rôle clé à jouer pour promouvoir et conforter l'égalité entre femmes et hommes.

Dans le cadre de la loi sur l'égalité Femmes - Hommes, les entités du Groupe publient chaque année avant le 31 Mars leur index EGAPRO. L'indice de mesure a une valeur maximale de 100 points, et si l'indice de l'entreprise est inférieur à 75 points, elle est amenée à mettre en place un plan d'action pluriannuel visant à améliorer cette situation.

En 2022, ALFI atteint le score EGAPRO de 85/100 pour son exercice 2021.

**ALFI affiche l'ambition de voir 50 % des postes de Direction (de N à N-1)
occupés par des femmes d'ici 2025**

Politique handicap

ALFI s'efforce en continu d'être plus "handi-accueillant". En 2022, nous avons renforcé notre contact avec l'AGEFIPH afin de poser les bases et principes de notre politique handicap. Dans cette perspective, une phase de Diagnostic Action a été lancée afin de nous permettre de disposer d'une vision claire de la situation, d'identifier les objectifs à atteindre et les leviers à activer pour développer l'emploi des travailleurs handicapés, et de définir une feuille de route adaptée à nos spécificités.

Bilan 2022:

En 2022, la Politique Handicap, chantier de grande importance au regard de l'entreprise, a commencé à poser ses fondements, avec notamment, un contact et un suivi amorcés avec l'AGEFIPH. Le Diagnostic Action a ainsi été lancé en 2022 et se poursuit sur 2023. Nos objectifs sont de mieux appréhender le recrutement, l'intégration, le suivi et maintien dans l'emploi de publics en situation de handicap, et contribuer à changer le regard porté sur le handicap en devenant acteurs de l'intégration professionnelle des Travailleurs handicapés. Deux collaboratrices du service de Communication, impliquées dans toute la démarche RSE de l'entreprise, ont participé à une session de formation inter-entreprises liée au Handicap (« Référent Handicap »), et menée par l'association Kialatok.

Diversité & inclusion

Actions amorcées en 2023 :

En 2023, nous souhaitons mettre en place une politique Handicap en adéquation avec notre secteur d'activité afin de changer le regard porté sur le handicap, promouvoir la diversité au cœur de notre politique RH et améliorer les conditions d'emploi des personnes en situation de handicap et ainsi prévenir les risques d'inaptitude.

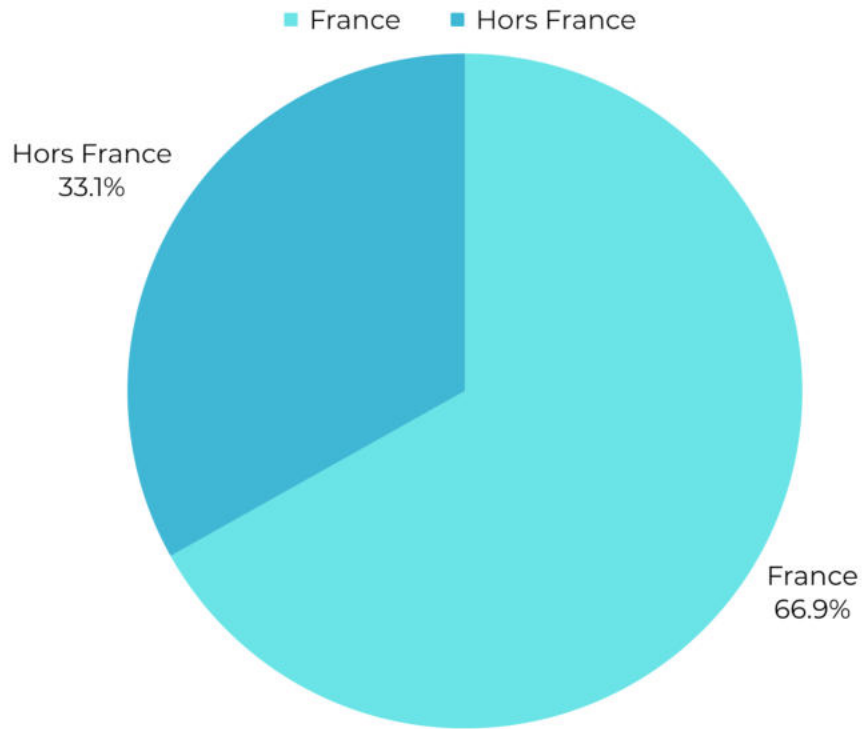
Pour cela, le Diagnostic Action en lien étroit avec l'AGEFIPH poursuit son calendrier et devrait se conclure au cours de l'année. A la suite de sa réalisation effective, plusieurs actions seront donc mises en place. .

- **Recrutement et intégration** : nous veillerons à sensibiliser les acteurs du recrutement à se soucier des besoins en termes d'aménagements pour les entretiens en présentiel. Des offres seront diffusées sur le site de l'AGEFIPH pour élargir notre recherche de profils. Chargés de Recrutement et Ingénieurs d'Affaires seront outillés pour identifier les besoins spécifiques des candidats en situation de handicap.
- **Maintien dans l'emploi** : Nous établirons un contact avec la CIAMT et le Cap Emploi afin de bénéficier de leurs services et de leur soutien, et mettrons en place un suivi des reconnaissances, avec une alerte pour celles arrivant à échéance. Les entités concernées (RH, managers, membres du CSE) seront formées à la détection des signaux faibles et aux situations de handicap invisible.
- **Information, communication** : nous intégrerons le handicap dans notre plan de communication, en organisant des messages clairs sur la démarche, les enjeux et les objectifs. Nous communiquerons les résultats du Diagnostic Action pour diffuser régulièrement des informations liées au handicap. Nous envisageons d'identifier les collaborateurs en situation de handicap souhaitant témoigner. Cette communication pour permettra d'encourager une prise de conscience et une sensibilisation accrue.
- **Sensibilisation et formation** : nous déploierons des actions de sensibilisation ludiques, notamment lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Un parcours de sensibilisation sur le handicap, diffusé sur notre plateforme de e-learning, est également à l'étude, de même que des ateliers au siège pour sensibiliser nos collaborateurs.
- **Collaboration avec le secteur adapté et protégé** : exploiter les annuaires en ligne nous permettra de découvrir les différentes prestations offertes par le secteur protégé et adapté. Nous nous apprêtons à effectuer un recensement des achats et prestations de services actuels tout en réfléchissant à de nouvelles possibilités de collaborations avec le secteur adapté.

Diversité & inclusion

Diversité

Nationalités des collaborateurs Alfi



Communication interne

Outils de communication

Des outils de communication interne sont mis en place au sein de chaque filiale :

- Dispositif de communication instantanée et travail collaboratif,
- Newsletters internes,
- Réunions de service...

Nous organisons également des séances informelles de bienvenue et de présentation pour permettre à nos nouveaux collaborateurs de se sentir accueillis et intégrés dans la structure.

L'objectif général de ces outils et initiatives est de favoriser la communication et de créer un environnement de travail où les échanges sont encouragés.

Communications et sensibilisation

Nous avons décidé de nous engager sur les sujets essentiels liés au bien-être, à la sécurité et à l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs. Dans ce contexte, et pour renforcer notre engagement à l'égard de la santé et de la sécurité au travail, des mailings de communication et de sensibilisation sont réalisés et diffusés en partenariat avec les institutions adéquates telles que le CIAMT, auprès de tous les salariés. Une campagne visant à promouvoir les bonnes pratiques liées à la sécurité routière, à la conduite mais aussi au risque en tant que piéton a eu lieu, ainsi qu'une prévention des risques psychosociaux associée à des recommandations de gestion du stress et une sensibilisation aux problématiques de gestes et postures. De plus, nous veillons à ce que nos collaborateurs soient informés des procédures d'urgence et de manipulation d'extincteur ainsi que, dans un autre registre, des missions et du fonctionnement de la Médecine du Travail.

Baromètre RH - Employee Voice

L'engagement de nos collaborateurs fait partie intégrante de nos considérations. Nous valorisons leur bien-être et leur épanouissement au sein de l'entreprise.

Pour mesurer et améliorer leur satisfaction, nous avons mis en place un baromètre RH qui nous permet de recueillir leurs opinions et retours d'expérience.

Afin d'assurer une collecte de données efficace et transparente, nous avons déployé la solution Peakon en interne. Cet outil nous permet de sonder nos collaborateurs sur divers aspects de leur expérience professionnelle, tels que la qualité de vie au travail, la reconnaissance, les opportunités de développement et l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

Grâce à Peakon, nous avons une vision claire de l'engagement de nos collaborateurs et de leur satisfaction vis-à-vis de différents aspects de leur travail. Les résultats obtenus nous permettent d'identifier les points forts à renforcer et les axes d'amélioration à prendre en compte pour créer un environnement de travail toujours plus motivant et épanouissant.

Nous attachons une grande importance aux retours de nos collaborateurs et nous nous engageons à agir de manière proactive pour répondre à leurs besoins et attentes. Leur contribution est essentielle pour construire une culture d'entreprise forte et favoriser l'excellence collective.

ALFI nourrit l'ambition d'atteindre d'ici fin 2025 une participation de 80% de ses employés à un sondage visant à évaluer le sentiment d'appartenance et la satisfaction au sein de l'entreprise.

Communication interne

Vie d'entreprise et évènementiel

La vie d'entreprise chez ALFI est animée par divers événements et initiatives visant à fédérer nos collaborateurs, favoriser les échanges et créer du lien entre les équipes. Nous considérons que ces moments de convivialité et de partage sont essentiels pour renforcer notre esprit d'équipe et notre cohésion interne.

Nous organisons régulièrement des événements internes tels que des afterworks, des événements d'intégration (Alfi Welcome Night) pour les nouveaux arrivants et une soirée annuelle. Ces événements ont pour objectif de rassembler tous les collaborateurs dans une atmosphère détendue et festive, en dehors du cadre de travail habituel. Ils offrent l'opportunité à chacun de se rencontrer, d'échanger et de créer des liens, quel que soit son département ou son niveau hiérarchique.

En mettant en place ces événements, nous souhaitons encourager une communication interne ouverte, favoriser les échanges informels et créer un sentiment d'appartenance à la communauté ALFI. Ils contribuent également à renforcer notre culture d'entreprise et nos valeurs communes.

Par ailleurs, nous organisons chaque année un événement de marque : un team building sur mesure destiné à tous les collaborateurs. Cet événement, qui se déroule à Paris, a pour objectif de renforcer les liens entre les équipes, de favoriser la collaboration et de stimuler la créativité. Il offre à nos collaborateurs une occasion de participer à des activités ludiques et engageantes, tout en renforçant leur esprit d'équipe.

Chez ALFI, nous croyons fermement en l'importance de la communication interne, de la cohésion d'équipe et du bien-être au travail. Nous pensons que ces événements et initiatives sont des opportunités précieuses pour développer des relations solides, encourager la collaboration et cultiver un environnement de travail épanouissant.

TÉMOIGNAGES

Des parcours marquants chez ALFI



Maximin DUFOUR
Directeur Opérationnel

Au fil de mes années au sein du Groupe Moongy et désormais en tant que Directeur Général d'ALFI, j'ai eu le privilège de témoigner de l'incroyable parcours de cette entreprise à taille humaine.

ALFI, depuis plus de deux décennies, s'engage avec passion et détermination dans le domaine des services informatiques pour les secteurs bancaires et financiers.

Notre engagement envers l'authenticité, l'engagement, le plaisir, le courage, et l'exigence est profondément ancré dans notre culture. Nous croyons en la sincérité, en la durabilité de nos relations, et en la recherche constante de l'excellence.

En tant qu'Ingénieur de formation, je suis fier de diriger une équipe dévouée qui incarne ces valeurs au quotidien. Ensemble, nous façonnons l'avenir de la Finance et nous visons toujours à dépasser les attentes.

TÉMOIGNAGES

Des parcours marquants chez ALFI



Nathalie,
Directrice Administrative et Financière
Chez ALFI depuis 2007

Depuis 15 ans, j'ai eu le privilège de contribuer au succès d'ALFI en tant que Directrice Administrative et Financière. Mon parcours au sein de cette entreprise en pleine croissance a été marqué par des moments clés, notamment l'intégration au groupe MoOngy en 2015, qui a élargi mes horizons et élargi mes responsabilités.

Mon arrivée en 2007 a coïncidé avec la nécessité de mettre en place de nouveaux processus pour accompagner la croissance rapide d'ALFI, et mon évolution au sein de l'entreprise a été façonnée par des rencontres précieuses, et j'ai toujours cherché à évoluer pour répondre aux besoins de l'entreprise.

Chez ALFI, le rôle de DAF revêt une importance cruciale, et je suis fière de coordonner l'ensemble des services de l'entreprise pour optimiser nos flux internes et notre performance globale. Mon expérience me permet également de conserver un précieux historique de l'entreprise, de ses clients, de ses consultants et de ses processus.



Vanessa,
Responsable ADV Groupe
Chez Delane SI - ALFI depuis 2015

Mon parcours au sein du Groupe Delane SI m'offre l'opportunité de grandir et m'épanouir en tant que Responsable ADV.

Après une formation en Management des Événements et des Loisirs Sportifs, et une spécialisation en Marketing et Communication, j'ai commencé ma carrière en tant que Négociatrice en Immobilier avant de me diriger vers le métier de l'Administration des Ventes.

En 2015, j'ai rejoint Delane SI et ses filiales, dont ALFI, et au fil des années, j'ai vu mon périmètre s'élargir d'une structure à quatre, avec l'opportunité de recruter et manager une équipe talentueuse pour devenir Responsable ADV Groupe.

ALFI, c'est avant tout un environnement de travail dynamique, propice à mon développement professionnel : j'y suis amenée à optimiser mes compétences, relever de nouveaux défis, au sein d'une équipe solidaire et impliquée.

TÉMOIGNAGES

Des parcours marquants chez ALFI



Jelena,
Responsable Recrutement
Chez ALFI depuis 2021

Après avoir passé cinq années enrichissantes dans un cabinet de recrutement anglo-saxon, j'ai rejoint ALFI en 2021 en tant que Responsable du Recrutement. Ce choix a été motivé par plusieurs facteurs clés qui ont contribué à faire de cette opportunité un véritable défi professionnel. Ce qui a attiré mon attention chez ALFI, c'était la perspective stimulante de tout construire à partir de zéro. À mon arrivée, non seulement l'équipe de recrutement était à constituer, mais il fallait également la former, mettre en place des processus de recrutement efficaces, et élaborer des méthodologies de travail solides. L'entreprise offre un terrain fertile pour ceux qui cherchent à évoluer et à monter en compétence. La culture d'entreprise favorise l'innovation, la créativité et l'initiative, ce qui crée un environnement propice à la croissance tant personnelle que professionnelle.



Islam,
Business Unit Manager
Chez ALFI depuis 2016

Je suis très fier de travailler au sein d'ALFI depuis 2016. Ces dernières années, ALFI a réussi à relever les défis indispensables à son développement et mettre à l'œuvre sa capacité d'adaptation dans un marché en perpétuel mutation. Avec les équipes d'ingénierie d'affaires, j'ai à cœur de m'engager au quotidien, afin de renforcer d'avantage notre partenariat avec nos clients historiques et surtout ; d'aller à la rencontre de nouveaux clients pour porter à leur connaissance notre savoir-faire et la valeur ajoutée qui nous distingue et fonde notre spécificité. Aujourd'hui, je suis convaincu que nous réunissons grâce à notre capital humain, toutes les forces et le talent nécessaires pour poursuivre notre croissance et accélérer notre développement.

TÉMOIGNAGES

Des parcours marquants chez ALFI



Marion,
Responsable de Département
Chez ALFI depuis 2018

Après des études en Commerce International, j'ai passé deux années dans le secteur immobilier.

Ce poste passionnant m'a permis de faire mes premiers pas dans un environnement stimulant.

C'est sur la fin de l'année 2018 que mon aventure ALFI a débuté.

ALFI m'a offert l'opportunité de relever un nouveau défi et j'ai ainsi pu évoluer du poste d'Ingénieure d'Affaires à un poste de Responsable de Département.

Travailler chez ALFI, c'est travailler dans un secteur innovant et en pleine croissance.



Charlotte,
Responsable Communication et RSE
Chez Delane SI - ALFI depuis 2022

Après avoir achevé mes études à l'EDHEC et plusieurs années d'expérience dans le secteur du Luxe, j'avais acquis de solides compétences en matière de Management et Gestion de Projet. Je suis entrée chez ALFI en 2022 avec une mission passionnante : prendre en charge la Communication et la Responsabilité Sociale d'Entreprise sur le périmètre de l'ensemble des structures du Groupe. Cela représentait une opportunité unique de déployer de nombreux chantiers, de construire une stratégie RSE complète et solide, et d'apporter ma contribution à la croissance et au développement durable de l'entreprise et ses filiales.

Intégrer le monde des ESN et du Consulting a représenté un véritable défi et la chance de me familiariser avec de nouvelles réalités, élargir mes horizons professionnels au contact d'équipes réactives et impliquées dans la marque employeur.

Ce qui me stimule au quotidien, c'est de contribuer à la création d'une culture d'entreprise basée sur des valeurs fortes et engagées.

Social : indicateurs

Thématiques	Indicateur	Actions mises en oeuvres	Chiffres 2022	Objectif 2023
Effectifs	Effectifs moyen annuels	Recrutement et fidélisation des collaborateurs	163	-
Création d'emploi	% de salariés en CDI	Embauche de collaborateurs en CDI	99 %	-
Organisation du travail	% de salariés étant informés de la charte et des modalités de télétravail	Communication à la signature du contrat de travail	100 %	100 %
Formation	Ingénieurs d'Affaires formés par le dispositif interne	Développement des compétences des salariés	100 %	100 %
Formation	Salariés ayant bénéficié de la formation interne aux fonctions supports à leur arrivée	Développement des compétences des salariés	100 %	100 %
Santé / Sécurité	Accidents du travail : taux de fréquence		0 %	-
Santé / Sécurité	Accidents du travail : taux de gravité		0 %	-
Santé / Sécurité	% de salariés ayant reçu une sensibilisation relative au stress et à l'ergonomie au travail	Sensibilisation interne	100 %	100 %
Santé / Sécurité	% de salariés ayant reçu une sensibilisation relative aux gestes de premiers secours, à l'évacuation en cas d'incendie et à l'utilisation d'extincteur	Sensibilisation interne	100 %	100 %
QVT	Taux d'absentéisme		3,70 %	-

Social : indicateurs

Thématique	Indicateur	Actions mises en oeuvre	Chiffre 2022	Chiffre / objectif 2023	Objectif 2024
Égalité femmes / hommes	Index égalité Femmes / Hommes (EGAPRO)	Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	88 / 100	85/100	minimum 88
Égalité femmes / hommes	Pourcentage de femmes dans les effectifs		53 %	-	-
Inclusion	Nombre de RQTH déclarées	Salariés en situation de handicap	2	-	-
Lutte contre la discrimination	% des acteurs du recrutement formés à "Recruter sans discriminer"	Formation de sensibilisation "Recruter sans discriminer"	100 %	100 %	100 %
Lutte contre la discrimination	Nombre de salariés de nationalités étrangères	Recrutement de personnes de nationalités étrangères	54	-	-
Dialogue social	% de salariés couverts par une convention collective		100 %	100 %	100 %
Conditions de travail	% de salariés ayant participé à un sondage engagement employés relatif aux conditions de travail	Baromètre RH	50 %	-	Objectif 2024 : 65% Objectif 2025 : 80 %
QVT	Organisation d'évènements pour favoriser la cohésion entre les collaborateurs	Vie d'entreprise	5	7	7



POLITIQUE **SOCIÉTALE**

Construire ensemble un avenir responsable et solidaire

Dans la partie sociétale de ce rapport, nous explorerons le rôle essentiel d'ALFI en tant qu'entreprise citoyenne et responsable. Nous sommes conscients de notre impact sur la société et nous engageons à contribuer activement à la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par les Nations Unies.

Au travers de notre politique d'Achats Responsables, nous cherchons à contribuer à la réduction de la pauvreté pour nous aligner avec l'ODD 1, "pas de pauvreté", en soutenant des fournisseurs locaux et en favorisant l'inclusion des petites entreprises. Nous soutenons également des initiatives visant à réduire les inégalités sociales et économiques.

La "promotion de la consommation et de la production responsable" fait également partie de notre engagement. Dans le respect de l'ODD 12, nous encourageons chacune de nos parties prenantes à adopter des pratiques durables, à réduire leur empreinte carbone et à oeuvrer pour une société plus inclusive.

Par ailleurs, dans notre politique d'Achats Responsables, nous accordons une grande importance au respect de l'ODD 8, soit la promotion du "travail décent et croissance économique" par nos fournisseurs. Nous exigeons de nos partenaires qu'ils respectent les droits humains fondamentaux, qu'ils garantissent des conditions de travail sûres et équitables. En favorisant des fournisseurs qui partagent nos valeurs, nous contribuons à la création d'emplois décents et à la croissance économique durable au sein des communautés.

Nous veillons également à choisir des partenaires qui partagent notre engagement à l'égard de l'ODD 10 "réduction des inégalités" et qui s'impliquent pour la diversité, l'inclusion et la réduction des inégalités. Nous les encourageons à promouvoir l'égalité des genres, à favoriser l'inclusion des groupes marginalisés et à adopter des pratiques commerciales équitables.

Au sein de nos relations clients, nous accordons une importance primordiale à l'éthique et à la transparence, en travaillant dans le respect des Droits Humains et en favorisant des partenariats équitables.

Les ODD 13 "lutte contre le changement climatique" et 15 "vie terrestre" sont bien sûr au coeur de nos préoccupations et nous incitent à collaborer avec des partenaires engagés dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la transition vers une économie bas carbone.

Grâce à nos actions associatives et nos partenariats, nous travaillons en collaboration avec des organisations en vue de soutenir des projets sociaux, environnementaux et éducatifs. Dans la lignée des ODD 16 et 17, respectivement "partenariats pour les objectifs" et "paix et justice des institutions fortes", nous croyons en la nécessité de construire des partenariats solides pour maximiser notre impact et contribuer à un monde meilleur.



Relations privilégiées avec nos clients : une confiance mutuelle pour l'excellence

En tant qu'ESN spécialisée dans le domaine de la Finance, nous attachons une grande importance à entretenir des relations solides et durables avec nos clients, qui sont principalement des acteurs grands comptes de ce secteur.

Notre approche se base sur une compréhension approfondie des besoins spécifiques de nos clients. Nous nous efforçons de développer une connaissance approfondie de leur environnement, de leurs contraintes réglementaires, de leurs objectifs stratégiques et des défis auxquels ils font face. Cette compréhension nous permet de proposer des solutions sur mesure, adaptées à leurs besoins spécifiques.

Nous nous engageons à fournir des services de haute qualité, en mettant l'accent sur l'expertise technique, l'innovation et la fiabilité. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos clients pour comprendre leurs exigences métier et les aider à atteindre leurs objectifs. Notre approche clientèle repose sur une communication transparente, une écoute active et une réactivité accrue afin de répondre rapidement à leurs demandes et de leur offrir un accompagnement personnalisé.

La confiance est un élément clé de nos relations avec nos clients. Nous nous efforçons de gagner et de maintenir leur confiance en respectant les normes éthiques et professionnelles les plus élevées. Nous sommes engagés à respecter la confidentialité des informations sensibles, à garantir la sécurité des données et à nous conformer aux réglementations en vigueur.

En tant que partenaire de confiance, nous cherchons à établir des relations à long terme avec nos clients. Nous veillons à maintenir un dialogue ouvert et régulier, à anticiper leurs besoins futurs et à leur proposer des solutions innovantes pour répondre aux évolutions du marché et aux nouvelles exigences technologiques.

En résumé, nos relations avec nos clients reposent sur une compréhension approfondie de leurs besoins, une expertise technique de pointe, une communication transparente, une confiance mutuelle et un engagement à long terme. Nous nous efforçons de fournir des services de qualité supérieure pour les aider à réussir et à prospérer dans un environnement concurrentiel en constante évolution.

Relations collaboratives avec nos salariés : partenariat humain et valorisation de nos talents

Chez ALFI, nous considérons nos salariés comme l'un des piliers essentiels de notre réussite et de notre ancrage dans la société. Nous croyons fermement que des relations positives et épanouissantes avec nos collaborateurs sont la clé d'une entreprise performante et socialement responsable.

Nous nous engageons à offrir un environnement de travail inclusif, respectueux et stimulant, où chaque individu peut s'épanouir et développer son potentiel. Nous valorisons la diversité et l'inclusion, reconnaissant que chaque personne apporte une perspective unique et contribue à la richesse de notre entreprise.

Nous promouvons activement le bien-être de nos salariés en leur fournissant des conditions de travail sûres, une politique de rémunération équitable et des avantages sociaux attractifs. Nous encourageons également un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Au-delà des aspects opérationnels, nous sommes profondément investis dans le développement professionnel et personnel de nos collaborateurs. Nous favorisons l'apprentissage continu en offrant des opportunités de formation et de développement de carrière. Nous encourageons nos salariés à se surpasser, à acquérir de nouvelles compétences et à relever des défis professionnels stimulants.

Nous croyons en la transparence et la communication ouverte avec nos salariés. Nous cherchons à favoriser un dialogue constant, en organisant des réunions régulières, en sollicitant leur feedback et en valorisant leurs contributions. Nous avons mis en place des canaux de communication internes efficaces pour permettre à chacun de s'exprimer, d'échanger des idées et de participer activement à la vie de l'entreprise.

En tant qu'employeur socialement responsable, nous nous engageons à respecter les droits fondamentaux de nos salariés, à promouvoir des conditions de travail éthiques et à nous conformer aux normes du travail internationales. Nous encourageons également nos salariés à s'engager dans des initiatives et des actions solidaires, en leur offrant des opportunités de participer à des projets associatifs ou communautaires.

En résumé, nos relations avec nos salariés sont basées sur le respect, l'inclusion, le développement personnel et professionnel, la transparence et l'engagement social. Nous sommes fiers de créer un environnement de travail où chaque individu peut s'épanouir, contribuer à notre succès collectif et se sentir valorisé en tant que membre à part entière de notre entreprise et de la société dans laquelle nous évoluons.

Relations écoles

Pour ALFI, attirer les talents est une priorité stratégique. L'entreprise s'efforce de s'investir pour développer sa notoriété et se présenter comme un employeur de choix. Dans cette optique, le groupe s'appuie sur le renforcement des relations avec les Écoles et Universités à travers plusieurs axes de travail :

- Financement d'Écoles cibles au travers de la taxe d'apprentissage
- Actions d'accompagnement d'étudiants et jeunes diplômés : forums, simulations d'entretiens d'embauche, ateliers CV,...
- Détection et intégration de stagiaires, apprentis et jeunes diplômés
- Mise en place de partenariat avec nos Écoles cibles (notamment l'EFREI)

Relations fournisseurs : vers une chaîne d'approvisionnement responsable et éthique

En 2022, les achats de prestations pour ALFI représentaient 2 260 479 € soit 23,79 % du CA (prestation d'intercos et indépendants). Les factures des indépendants sont réglées à 30 jours nets.

Dans notre engagement en faveur d'une approche responsable et durable, nous accordons une importance primordiale à nos relations avec nos fournisseurs et sous-traitants. Nous avons mis en place une politique d'achats responsables qui guide nos actions et reflète nos valeurs en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Notre ambition est d'établir des relations solides et durables avec nos fournisseurs, basées sur la confiance, le respect mutuel et le partage d'objectifs communs en matière de responsabilité. Nous recherchons des partenaires qui partagent notre engagement envers des pratiques commerciales éthiques, la protection de l'environnement, le respect des droits de l'homme et la promotion du bien-être des travailleurs.

Pour encadrer cette démarche, nous avons élaboré une charte des achats responsables qui définit les principes et les critères que nous attendons de nos fournisseurs. Cette charte couvre tous les domaines de responsabilité, y compris la dimension sociale, environnementale et économique. Nous veillons à ce que nos fournisseurs respectent les normes internationales, les réglementations en vigueur et les bonnes pratiques sectorielles.

Nous avons également mis en place un Code de Conduite des fournisseurs, qui énonce les comportements éthiques et les valeurs que nous attendons de nos partenaires. Ce Code de Conduite aborde des sujets tels que le respect des Droits de l'Homme, l'égalité des chances, la lutte contre la corruption, la protection de l'environnement et la santé et la sécurité au travail.

Afin de mesurer et d'évaluer l'engagement de nos fournisseurs en matière de responsabilité sociale et environnementale, nous avons développé un questionnaire RSE. Ce questionnaire nous permet d'impliquer nos fournisseurs dans notre démarche responsable, de prendre conscience de leur état d'avancement dans leur propre démarche RSE et d'identifier les domaines d'amélioration potentiels. Nous encourageons également nos fournisseurs qui sont aux débuts de leur démarche RSE à progresser et les accompagnons dans cette démarche.

De plus, en vue d'accompagner nos fournisseurs dans notre démarche, une interlocutrice dédiée assure la responsabilité des achats responsables et des services généraux (relations fournisseurs, gestion du matériel de travail, des équipements...) au siège social. Cette Office Manager est engagée dans une démarche de formation continue pour optimiser ses connaissances et compétences à jour en permanence après avoir suivi le cycle de formation dispensé par la BPI, "Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables : de la conviction à la performance".

En tant qu'entreprise responsable, nous nous efforçons nous-mêmes d'être un fournisseur responsable à l'égard de nos clients. Nous nous engageons à fournir des produits et des services de qualité, respectueux de l'environnement, en favorisant l'innovation durable et en contribuant à la création de valeur pour nos clients.

Nous attendons également de leur part une prise de responsabilité sur les sujets RSE dans leur ensemble et nous attachons à leur respect des principes des Droits de l'Homme. Le cas contraire peut nous amener à rompre nos contrats et relations.

En résumé, notre politique d'achats responsables vise à établir des relations de confiance avec nos fournisseurs, à promouvoir des pratiques commerciales éthiques et durables, et à contribuer à la création d'un écosystème responsable et engagé. Nous croyons fermement que travailler ensemble avec nos fournisseurs vers une démarche responsable est essentiel pour répondre aux enjeux sociaux, environnementaux et économiques de notre époque.

Partenariats associatifs

Noël solidaire avec l'Hopital Necker

Chaque année, à l'approche de la période de Noël, nous organisons une campagne de collecte de jouets au profit de l'Hôpital Necker. Cette initiative solidaire est devenue un véritable rituel au sein de notre entreprise, mobilisant l'ensemble de nos collaborateurs.

La campagne de collecte de jouets neufs est lancée en interne, encourageant nos employés à faire preuve de générosité en apportant des jouets destinés aux enfants hospitalisés. Nous croyons fermement en l'importance de soutenir les enfants qui traversent des moments difficiles.

En plus des contributions individuelles de nos collaborateurs, notre entreprise fait également don d'une somme significative pour l'achat de centaines de jouets neufs. Cette contribution financière permet d'enrichir davantage la collecte et de garantir que chaque enfant bénéficie d'un cadeau pendant la période de Noël.

Nous sommes fiers de collaborer avec l'Hôpital Necker, une institution reconnue pour son dévouement à la santé et au bien-être des enfants. Grâce à notre campagne annuelle de collecte de jouets, nous souhaitons apporter un peu de réconfort et de bonheur aux jeunes patients, en leur offrant des moments de joie et de distraction pendant leur hospitalisation.

Cette initiative témoigne de notre engagement à être une entreprise socialement responsable et à soutenir notre communauté. Nous sommes honorés de contribuer de manière significative aux actions de l'Hôpital Necker et de faire une différence positive dans la vie des enfants qui y sont soignés.

Politique sociétale : indicateurs

Thématiques	Indicateur	Actions mises en oeuvres	Chiffres 2022
Achats responsables	% des fournisseurs ayant répondu à notre questionnaire qui ont une politique RSE formalisée	Suivi des fournisseurs	69 %
Achats responsables	% des fournisseurs ayant répondu à notre questionnaire qui ont une démarche environnementale	Suivi des fournisseurs	81 %
Achats responsables	% des fournisseurs ayant répondu à notre questionnaire qui ont réalisé un Bilan Carbone	Suivi des fournisseurs	50 %
Achats responsables	% des fournisseurs ayant répondu à notre enquête qui se font évaluer sur Ecovadis	Suivi des fournisseurs	38 %
Achats responsables	% des fournisseurs ayant répondu à notre enquête qui ont une politique RH favorisant la diversité et l'inclusion	Suivi des fournisseurs	88 %



POLITIQUE **ENVIRONNEMENTALE**

Préserver notre écosystème et agir pour un avenir durable : notre approche environnementale

Notre engagement envers la préservation de l'environnement est ancré au cœur de notre stratégie d'entreprise. Nous sommes conscients des enjeux environnementaux actuels et de l'importance de prendre des mesures concrètes pour réduire notre impact sur la planète. En alignement avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) 7, 11, 12, 13 et 15, nous avons développé une approche globale pour relever ces défis et contribuer à un avenir durable.

L'ODD 7, relatif à **l'énergie propre et abordable**, nous guide dans notre recherche constante d'efficacité énergétique et d'utilisation de sources d'énergie renouvelable. Nous nous efforçons de réduire notre consommation d'énergie et d'investir dans des technologies plus durables pour réduire notre empreinte carbone. De plus, nous encourageons nos collaborateurs à adopter des pratiques écoénergétiques et à utiliser des solutions de mobilité douce, en lien avec l'ODD 11 qui **promeut des villes et des communautés durables**.

Dans le cadre de l'ODD 12, nous avons réalisé un Bilan Carbone approfondi pour évaluer nos émissions de gaz à effet de serre et identifier les domaines dans lesquels nous pouvons améliorer notre performance environnementale. Sur la base de ce bilan, nous travaillons sur des actions concrètes à mettre en place pour réduire nos émissions, notamment en optimisant nos processus, en favorisant la sensibilisation de nos collaborateurs et en investissant dans des technologies plus propres.

La **lutte contre le changement climatique**, représentée par l'ODD 13, est au cœur de nos préoccupations. Nous avons comme ambition de réduire notre empreinte carbone, promouvoir l'efficacité énergétique et encourager l'utilisation de sources d'énergie renouvelable. Nous sensibilisons également nos collaborateurs aux enjeux du changement climatique, notamment par le biais de formations et de programmes de sensibilisation tels que la Fresque du Climat.

Enfin, l'ODD 15, dédié à **la vie terrestre**, nous incite à adopter une gestion responsable des déchets et à préserver la biodiversité. Nous avons mis en place des politiques et des pratiques de gestion des déchets pour réduire notre impact sur l'environnement et favoriser le recyclage. De plus, nous soutenons des initiatives visant à préserver les écosystèmes fragiles et à protéger la biodiversité.

À travers ces actions, nous nous engageons à contribuer activement à la transition vers une économie plus verte et plus durable. Nous sommes conscients de notre responsabilité envers l'environnement et nous continuerons à innover et à améliorer nos pratiques pour un avenir plus respectueux de la planète.

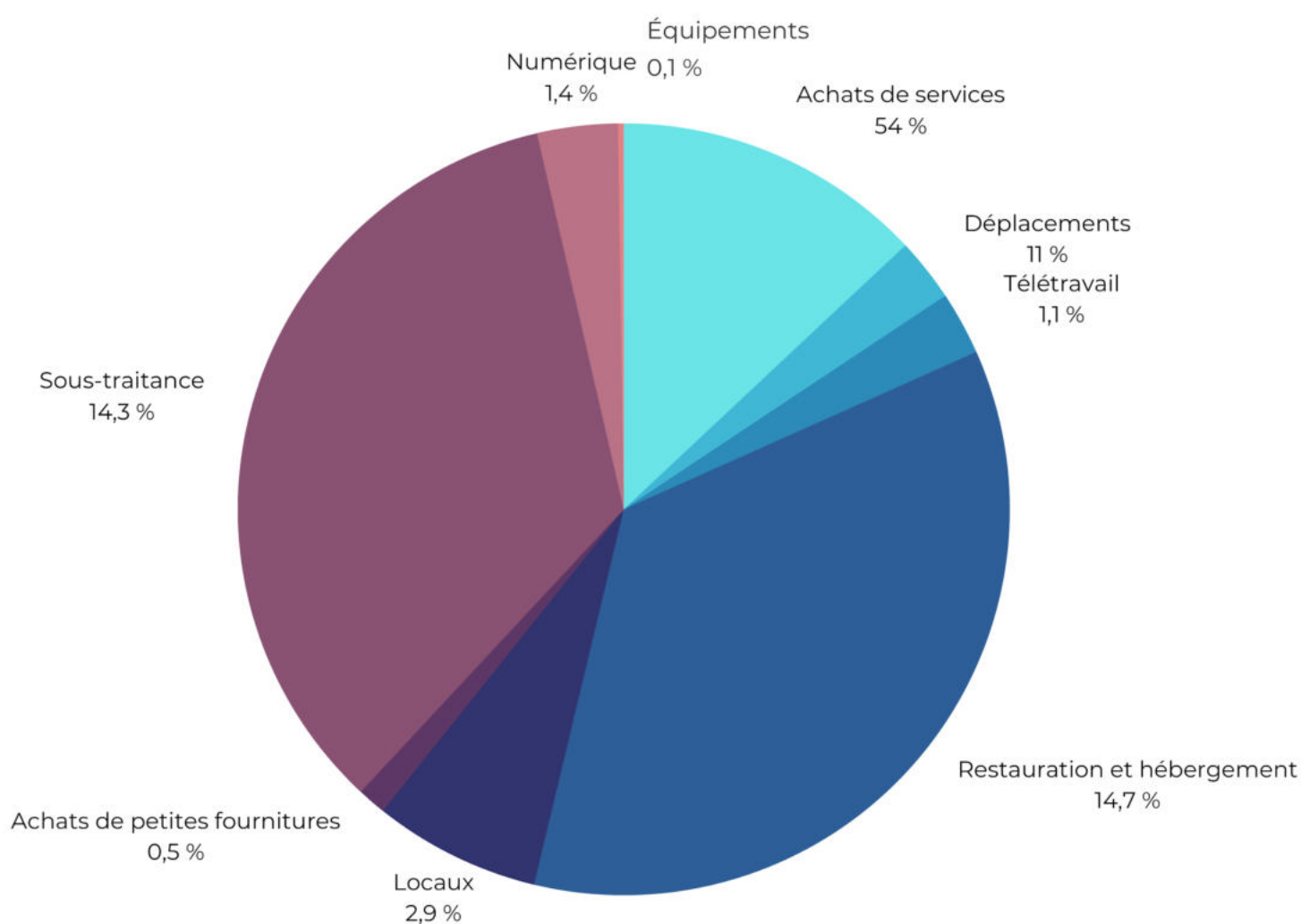


Démarche de Bilan Carbone

Empreinte carbone

En 2022, ALFI réalise son Bilan Carbone pour l'exercice 2021.

Il indique une empreinte absolue de 775 tCO₂e, avec la répartition suivante :



Démarche de Bilan Carbone

Nos objectifs



Dans le but d'aligner notre entreprise avec les objectifs de l'Accord de Paris visant à limiter le réchauffement climatique à +1,5°C, nous nous sommes engagés à limiter les émissions de CO2 de chaque collaborateur à 1 tonne équivalent CO2 par an d'ici 2050, dans le cadre de leur activité professionnelle.

Pour avancer vers cet objectif à long terme, nous avons défini un objectif intermédiaire ambitieux : réduire nos émissions de 30% d'ici 2030, ce qui équivaut à atteindre 1,4 tonnes de CO2 par collaborateur.

Nous sommes conscients que l'horizon 2050 peut sembler lointain, mais nous sommes fermement déterminés à prendre des mesures concrètes et à nous engager dès maintenant pour réduire notre impact environnemental et contribuer à la lutte contre le changement climatique.

Plan d'action

Nous sommes actuellement en phase d'élaboration d'un Manifeste Carbone, impulsé par notre maison mère, qui consacrera nos engagements et nos actions en matière environnementale. Ce manifeste servira de feuille de route spécifique à notre filiale, ainsi qu'à l'ensemble des sociétés du Groupe, dans le but de réduire nos émissions de CO2e.

Nous sommes pleinement engagés à adopter ce Manifeste Carbone et à intégrer les mesures environnementales qu'il préconise.

En voici les grands axes :

- Favoriser la mobilité durable (réduction et décarbonisation des déplacements)
- Développer notre politique Achats Responsables
- Privilégier une alimentation bas carbone lors des évènements
- Généraliser le tri sélectif et proscrire l'utilisation d'objets à usage unique
- Renforcer notre politique Zéro papier
- Sensibiliser un maximum de collaborateurs aux problématiques environnementales.

Sensibiliser aux enjeux climatiques

Sensibilisation de nos collaborateurs à la sobriété énergétique

Parce que nous accordons une grande importance à la sensibilisation de nos collaborateurs aux enjeux environnementaux et à la nécessité d'adopter des pratiques plus responsables, nous avons lancé une session de conscientisation aux sujets de sobriété énergétique. Au cours de plusieurs semaines, nous avons diffusé des mailings en interne, pour atteindre tous nos collaborateurs, avec pour objectif de les sensibiliser à l'importance de la sobriété énergétique et les inciter à adopter des comportements écoresponsables dans leur vie professionnelle. Des playlists et des quiz sur les thèmes clés tels que "comprendre les enjeux énergétiques et climatiques", "l'écoresponsabilité au travail" ou encore "diminuer l'impact des déplacements grâce à la mobilité durable" ont été spécifiquement élaborés et mis à disposition sur notre plateforme de formation interne Learn2Succeed. Cette initiative a permis à nos collaborateurs de renforcer leurs connaissances sur les défis environnementaux actuels et d'explorer des solutions concrètes pour réduire notre empreinte écologique.

Fresque du Climat

En tant qu'entreprise, il est de notre responsabilité de contribuer à sensibiliser nos salariés au réchauffement climatique et à ses conséquences. La participation à l'initiative de la Fresque Du Climat a permis à une équipe de participants volontaires de mieux comprendre les grands principes du fonctionnement du climat et ses enjeux, au cours d'un atelier créatif et pédagogique, mais aussi de réfléchir en intelligence collective à des idées et solutions au changement climatique.



Des déplacements repensés

Visio-conférence et entretiens candidats à distance

Depuis 2020, une part essentielle des entretiens candidats a eu lieu à distance, via Teams. Cette pratique gardera une place importante au delà de la crise sanitaire actuelle, afin de limiter les déplacements.

Alternative aux déplacements en avion

Nous avons pris la décision ferme de refuser l'utilisation de l'avion pour nos déplacements professionnels au sein de notre entreprise. Conscients des enjeux climatiques actuels, nous sommes convaincus que des alternatives existent et qu'il est de notre devoir de les explorer.

Alors que de nombreuses entreprises continuent de recourir massivement à l'avion pour leurs voyages d'affaires, nous avons depuis nos débuts choisi une approche différente, plus responsable. En optant pour des modes de transport plus durables, tels que le train, ou encore la visioconférence, nous réduisons significativement notre impact environnemental et contribuons ainsi à la lutte contre le changement climatique.

Cette décision stratégique s'inscrit dans notre engagement à agir en accord avec nos valeurs et à promouvoir une culture d'entreprise écoresponsable. En privilégiant des solutions de déplacement plus respectueuses de l'environnement, nous montrons l'exemple et encourageons nos collaborateurs à faire de même, en adoptant des pratiques de mobilité durable dans leur vie quotidienne.

Des déplacements repensés

Mobilité douce

La mobilité douce, également appelée mobilité durable, fait référence à l'utilisation de modes de transport respectueux de l'environnement et favorables à la santé. Dans un contexte où les préoccupations environnementales sont de plus en plus présentes, la mobilité douce est devenue un enjeu majeur pour les entreprises soucieuses de réduire leur empreinte carbone et de promouvoir des modes de déplacement plus durables.

Conscients des impacts négatifs des déplacements professionnels sur l'environnement, nous nous engageons à favoriser la mobilité douce au sein de notre organisation. Nous souhaitons encourager nos collaborateurs à adopter des modes de transport alternatifs tels que la marche, le vélo, les transports en commun, le covoiturage ou encore les véhicules électriques.

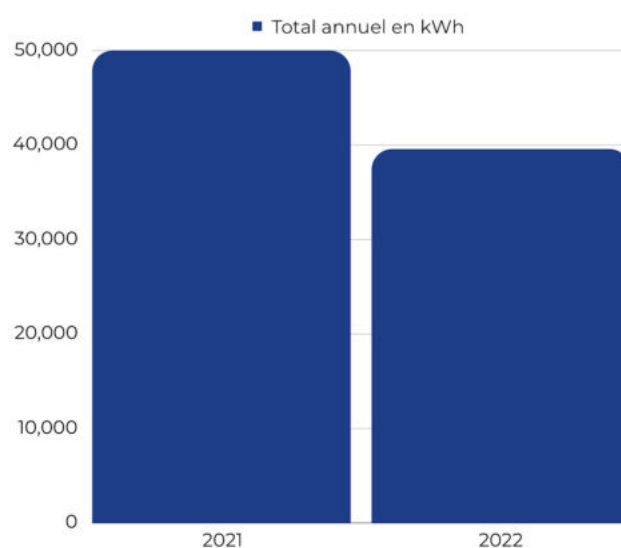
Cette transition vers la mobilité douce présente de nombreux avantages. Tout d'abord, elle contribue à la réduction des émissions de gaz à effet de serre et de la pollution atmosphérique, améliorant ainsi la qualité de l'air et préservant notre environnement. De plus, elle favorise une meilleure santé et qualité de vie pour nos collaborateurs en les incitant à pratiquer une activité physique régulière, tout en réduisant le stress lié aux déplacements routiers.

Gestion environnementale et durabilité

Efficacité énergétique des bâtiments

L'entreprise a privilégié des systèmes à faible consommation d'énergie tels que des éclairages à LED, des climatisations individuelles réglables avec un bon rapport entre la puissance fournie et la puissance électrique consommée, ainsi que des détecteurs de présence, entre autres.

Évolution de la consommation énergétique siège social ALFI



Numérique responsable, sobriété numérique, durabilité des équipements

Téléphones fixes, smartphones, ordinateurs, imprimantes : l'utilisation professionnelle d'équipements IT entraîne de fortes et préoccupantes émissions à effet de serre.

Pour réduire cette empreinte carbone, nous collaborons avec nos partenaires : AGS et Agap2 pour mener une politique d'achats en respectant certains critères lors de nos investissements IT : recyclage, durabilité, consommation énergétique, mais aussi maturité RSE du constructeur. Ce dernier doit avoir pris des engagements et mener des actions concrètes afin de réduire son empreinte environnementale.

Le secteur du numérique connaît des initiatives pour une utilisation plus sobre des ressources.

Le groupe s'efforce d'augmenter les durées d'utilisation de ses équipements informatiques et téléphones portables.

Un challenge 0 mail a été lancé et les signatures sont refondues afin d'inciter à limiter l'impression et une utilisation responsable.

Gestion environnementale et durabilité

Mode de vie responsable

Au sein de notre siège social, nous adoptons une approche axée sur la durabilité, intégrant des pratiques conscientes et responsables pour réduire notre empreinte carbone. Limitation des impressions, utilisation responsable des ressources, proscription du tout jetable (avec, par exemple, la distribution de mugs pour le café) sont ainsi des axes de travail qui nous permettent de contribuer à la réduction des déchets mais également à instaurer une culture de responsabilité parmi les équipes.

Tri sélectif

Le recyclage et le tri sélectif représentent un enjeu particulier pour les locaux du siège social d'ALFI, tant sur le plan environnemental que social. En adoptant des pratiques responsables de gestion des déchets, nous contribuerons à la réduction de notre empreinte carbone et à la préservation des ressources naturelles. Le tri sélectif nous permettra de séparer les différents types de déchets, favorisant ainsi le recyclage des matériaux recyclables et la minimisation des déchets destinés à l'enfouissement. Nous envisageons l'instauration d'un partenariat avec le gestionnaire de l'immeuble ainsi qu'avec des sociétés spécialisées pour mettre en place des solutions efficaces de tri sélectif au sein de nos locaux. Nous entendons ainsi promouvoir des pratiques durables au sein de notre siège social.

Des goodies écoresponsables

La communication par l'objet demeure une stratégie puissante pour renforcer la visibilité de notre entreprise et établir des liens durables avec nos partenaires et clients. Dans cette perspective, l'adoption d'une approche éco-responsable dans le choix de nos goodies et supports promotionnels s'avère cruciale. Opter pour des objets respectueux de l'environnement témoigne de notre engagement envers la durabilité et contribue à façonner une image positive de notre marque. Pour concrétiser notre engagement, nous entamons des recherches approfondies afin de nouer des partenariats avec des fournisseurs spécialisés. Ces partenaires partageront notre vision d'une communication par l'objet responsable et écologique. Nous aspirons à collaborer avec des entreprises qui revendiquent un catalogue de supports bas carbone, garantissant ainsi la cohérence entre nos valeurs et les produits que nous choisissons de diffuser.

Environnement :

indicateurs

Thématiques	Indicateur	Actions mises en oeuvres	Chiffres 2022	Objectif 2023
Réduction des émissions de GES	Empreinte carbone absolue	Réalisation d'un Bilan Carbone	775 tCO2e	-
Lutte contre le réchauffement climatique	Salariés sensibilisés à la lutte contre le réchauffement climatique	Atelier Fresque du Climat	Non déployé	
Sensibilisation aux enjeux énergétiques	Salariés ayant reçu la communication de sensibilisation à la sobriété énergétique	Sensibilisation à la Sobriété Énergétique	100 %	100%
Consommation énergétique	Consommation d'électricité de notre siège social	-	39570 kWh	-
Mobilité	% de trajets de - 1 000 Km réalisés en avion	Encadrement des modes de voyage et de l'usage de l'avion	0 %	0 %



POLITIQUE **D'ÉTHIQUE**

Intégrité et responsabilité : notre engagement éthique vers un avenir durable

Nous nous engageons pleinement à intégrer les principes éthiques dans toutes nos activités. La promotion de l'éthique dans le monde des affaires est essentielle pour un développement durable et responsable. C'est pourquoi nous nous appuyons sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies pour guider notre démarche.

Dans le cadre de notre engagement envers l'ODD 8, nous visons à créer un **environnement de travail équitable, respectueux des droits de l'homme** et propice à l'épanouissement de nos collaborateurs. Nous promovons des pratiques de travail décent, en garantissant des conditions de travail sûres et saines, en luttant contre la discrimination et en favorisant la diversité et l'inclusion.

Pour répondre à l'ODD 10, nous nous efforçons de réduire les inégalités au sein de notre entreprise et dans nos relations commerciales. Nous promovons des **pratiques commerciales équitables et responsables**, en nous assurant que nos fournisseurs et partenaires partagent nos valeurs et respectent les normes éthiques et sociales.

L'ODD 17 (Partenariats pour la réalisation des objectifs) revêt une importance capitale dans notre démarche éthique. Nous nous efforçons de développer des collaborations solides et durables avec des organisations partageant nos valeurs et notre engagement envers l'éthique. En travaillant ensemble, nous pouvons renforcer notre impact collectif et atteindre des résultats plus significatifs. Nous établissons des partenariats stratégiques avec des associations, des ONG, des institutions académiques et d'autres entreprises qui partagent notre vision éthique. Ces partenariats nous permettent d'échanger des bonnes pratiques, d'apprendre les uns des autres et de mettre en place des initiatives communes pour promouvoir l'éthique des affaires. En favorisant les partenariats multi-acteurs, nous contribuons à la création d'un écosystème éthique dynamique et engagé. Nous collaborons avec nos partenaires pour développer des normes éthiques communes, partager des ressources et des connaissances, et promouvoir la transparence et la responsabilité dans nos pratiques commerciales.

Enfin, grâce à notre engagement envers ces Objectifs de Développement Durable, nous renforçons notre impact positif sur les enjeux éthiques et sociétaux. Nous reconnaissons que la réalisation des ODD nécessite des actions coordonnées et concertées de la part de tous les acteurs, et nous sommes déterminés à jouer un rôle actif dans la construction d'un monde plus éthique et durable.

En travaillant en partenariat avec d'autres organisations engagées, nous contribuons à l'émergence d'une culture éthique plus forte et plus inclusive. Ensemble, nous poursuivons notre engagement envers l'éthique des affaires, en nous appuyant sur des partenariats solides pour maximiser notre impact et créer un avenir meilleur pour tous.



Éthique et conformité : nos engagements & pratiques responsables

Depuis 2019 et conformément à la loi Sapin II, ALFI a mis en place un dispositif de plusieurs mesures visant à prévenir la corruption et le trafic d'influence. Ces mesures comprennent la diffusion et l'intégration d'un Code de Conduite dans les Règlements Internes des différentes entités du groupe, ainsi que la création d'un système d'alerte interne accessible à l'ensemble des salariés via une adresse mail spécifique.

Code de conduite

Partant du principe qu'il est de notre devoir de construire un environnement éthique et juste, le Code de Conduite a été rédigé dans l'optique de nous aider à prendre les bonnes décisions dans le cadre de nos activités. Il présente les principes et standards par lesquels nous devons agir afin d'adopter un comportement en adéquation avec nos valeurs.

Il s'adresse à l'ensemble des collaborateurs, employés et dirigeants, ainsi qu'aux parties prenantes externes. Il est remis à chaque nouveau collaborateur rejoignant la société et peut être distribué à toute partie prenante qui en ferait la demande.

En voici les principes :

- Principe n1 : Respect du droit
 - Règle n1 : Lutter contre la corruption et le trafic d'influence
 - Règle n2 : Respecter la libre concurrence
- Principe n2 : Respect de la personne et de son environnement
 - Règle n3 : Respecter les salariés
 - Règle n4 : Assurer la sécurité
 - Règle n5 : Réduire notre empreinte environnementale
- Principe n3 : Respect de l'entreprise
 - Règle n6 : Protéger les informations confidentielles
 - Règle n7 : Protéger les données personnelles
 - Règle n8 : Protéger les actifs de l'entreprise

Éthique et conformité : nos engagements & pratiques responsables

Procédure d'alerte

En vue de construire un climat de dialogue permettant à chacun de s'exprimer et de partager ses préoccupations, ALFI a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle ouvert à l'ensemble des salariés de la société et aux cocontractants extérieurs. Ce dispositif permet de signaler de façon confidentielle tous types d'agissements ou violations graves contraires à la législation en vigueur, et plus généralement tous comportements contraires à l'éthique tels que :

- Corruption et trafic d'influence
 - Harcèlement et discrimination
 - Fraude
 - Conflit d'intérêt
 - Violation de la législation en matière de protection des données personnelles
 - Atteinte à l'environnement
 - Droit et protection des personnes
- **Modalités** : L'alerte peut être communiquée par mail auprès d'une adresse dédiée, ethics@alfi.fr. Le correspondant éthique est désigné en raison de son impartialité et soumis à une obligation de confidentialité renforcée.
 - **Traitement des alertes** : ALFI s'engage à traiter le signalement dans un délai raisonnable et à préserver la confidentialité liée à l'exercice du droit d'alerte. Dans le cas contraire, elle peut être adressée à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels. La boîte mail "ethics" est consultée à raison de deux fois par semaine.
 - **Protection du lanceur d'alerte** : ALFI s'engage à garantir la confidentialité des données traitées conformément à la réglementation applicable, et à ce qu'aucun collaborateur ne subisse de conséquences négatives telles que la discrimination, le harcèlement ou des sanctions disciplinaires du fait d'avoir eu recours au dispositif d'alerte.
 - **Données à caractère personnel** : recueillies dans le cadre d'une alerte professionnelle, elles sont traitées conformément au Règlement général sur la protection des données. Ces dispositions ouvrent le droit au lanceur d'alerte à l'accès, la rectification, l'effacement, l'opposition, la limitation et la portabilité des données. Pour user de ce droit, il convient d'adresser un mail à : gdpr.compliance@moongy.group.



100 %

des nouveaux collaborateurs sont sensibilisés sur ces sujets en 2022

Lutte contre la corruption

ALFI s'engage à respecter les lois et réglementations en vigueur pour lutter contre la corruption, conformément aux règles du Pacte Mondial des Nations Unies et des lois nationales. Dans cette optique, notre entreprise conduit ses activités avec légalité, intégrité et transparence. Nous sommes fermement opposés à toute forme de corruption et de trafic d'influence, et appliquons une politique de tolérance zéro à cet égard.

- **Dans le Code de conduite**

Relevant du Principe N1 du Code de Conduite d'ALFI, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence y voit définir ses champs d'application.

- Cadeaux et invitations
- Mécénat, sponsoring et donations à des partis politiques
- Conflits d'intérêts

- **Formation Corruption**

Le sujet de la corruption demeurant d'actualité, la diffusion du Code de Conduite s'est vue renforcée par le biais d'une formation en interne. Particulièrement susceptibles d'être concernés par les sujets de la corruption en raison de la nature de leur métier, les Ingénieurs d'Affaires ont tous été assujettis à cette formation. Régulièrement en contact avec les prospects et les partenaires commerciaux, ils peuvent être exposés à des situations à risques en matière de corruption : avantages concurrentiels, pots-de-vin...

- Objectifs de la formation corruption :
 - Mieux comprendre la différence entre la corruption et le trafic d'influence
 - Voir des cas concrets de corruption et comment réagir face à une situation délicate
 - Prendre conscience des potentielles sanctions
 - Échanges et retours d'expérience
- Taux de participation à la formation corruption : 100 % des Ingénieurs d'Affaires
- Objectif de salariés formés à fin 2023 sur la base des Ingénieurs d'Affaires : 100 %

Lutte contre le harcèlement

Nous accordons une importance primordiale à la promotion d'un environnement de travail sain, respectueux et inclusif pour l'ensemble de nos collaborateurs. Lutter contre le harcèlement sous toutes ses formes est profondément ancré dans nos valeurs éthiques. Nous considérons que le respect mutuel, la dignité et le bien-être de chacun sont des valeurs fondamentales. Par conséquent, nous avons mis en place une politique rigoureuse de lutte contre le harcèlement, afin de prévenir et d'éliminer toute forme de comportement inapproprié au sein de notre organisation.

Harcèlement moral

Le harcèlement moral constitue une infraction grave qui peut avoir des conséquences dévastatrices sur la santé physique et mentale de la personne concernée, ainsi que sur son évolution professionnelle. Chez ALFI, nous condamnons fermement le harcèlement moral sous toutes ses formes, qu'il s'agisse d'insultes, de menaces, de retraits de mission ou de tout autre comportement répété qui porte atteinte à la dignité et aux droits des individus.

Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Nous considérons également le harcèlement sexuel et les agissements sexistes comme des violations majeures de nos principes éthiques. Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui portent atteinte à la dignité et créent une situation intimidante, hostile ou offensante. Nous avons une tolérance zéro envers ces comportements inappropriés et nous nous engageons à protéger nos collaboratrices et collaborateurs contre toute forme de harcèlement sexuel.

Pour prévenir et lutter activement contre le harcèlement, nous avons mis en place les mesures suivantes :

- **Sensibilisation et formation** : Nous organisons régulièrement des sessions de sensibilisation et de formation pour tous nos collaborateurs afin de leur fournir les connaissances nécessaires pour identifier, prévenir et signaler le harcèlement.
- **Canal de signalement confidentiel** : Nous avons mis en place une ligne éthique, accessible à tous nos employés, qui permet de signaler de manière confidentielle tous types d'agissements ou violations graves contraires à la législation en vigueur. Les signalements sont traités de manière confidentielle et enquêtés de manière approfondie. La procédure d'alerte consiste à envoyer un mail à ethics@moongy.group.
- **Rôle des responsables hiérarchiques et des ressources humaines** : Les responsables hiérarchiques et le service des Ressources Humaines ont la responsabilité de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir, détecter et sanctionner le harcèlement moral ou sexuel. Ils sont formés pour agir de manière diligente et bienveillante dans la gestion de ces situations.
- **Accompagnement et support** : Nous avons désigné des référents harcèlement au sein de l'entreprise et du Comité Social et Économique (CSE) pour orienter, informer et accompagner les collaborateurs victimes de harcèlement. Nous encourageons les victimes à se tourner vers ces référents.

Cyber-sécurité

La sécurité des systèmes d'information est un enjeu stratégique pour ALFI et pour le groupe Moongy de manière générale. La gouvernance de la sécurité IT, la gestion des systèmes d'information et les solutions que nous fournissons à nos clients sont bâties de sorte à assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité. Avec la nomination d'un nouveau RSSI en octobre 2022, un programme sur 3 ans a été défini.

Notre feuille de route vise à :

- Protéger nos données et celles que nous confient nos clients des menaces internes et externes
- Assurer la résilience et la conformité du système d'information
- Réagir rapidement et efficacement en cas d'incident

Sur le premier semestre 2023, les réalisations sont :

- Un plan de sensibilisation à la cybersécurité a démarré, avec des communications régulières, des tests de sensibilisation au hameçonnage, des formations en ligne concernant les menaces et les techniques des attaquants, etc.
- Le système d'information est devenu plus robuste, avec une amélioration de la politique des mots de passe, le chiffrement des postes de travail, l'extension de l'authentification multi facteurs
- La détection des vulnérabilités a été mise en place, avec en plus, une analyse constante de la surface d'attaque externe
- La gouvernance sécurité a été renforcée avec des politiques et des standards de gestion d'incidents, de gestion des vulnérabilités, de protection des actifs, de gestion des changements, etc.
- L'attribution de droits d'administration sur les postes est soumise à un processus de dérogation

Sécurité des données

Les collaborateurs d'ALFI sont régulièrement amenés à travailler sur des applications clients qui gèrent des données sensibles. Afin d'assurer la confidentialité et l'intégrité de ces données, le groupe s'engage contractuellement à respecter des règles de sécurité strictes, en accord avec la législation en vigueur. Les procédures internes définissent également les cas exceptionnels où un salarié a le droit d'accéder à des données personnelles.

ALFI se conforme au Règlement Général sur la Protection des Données soit RGPD, qui s'applique également aux données des clients et des collaborateurs, ainsi qu'à celles des candidats. Cela implique la mise en oeuvre de mesures nécessaires pour garantir la protection de ces données et éviter tout risque de violation de la vie privée.

Un dispositif de conformité est ainsi communiqué sur les différents sites Web des entités et permet l'accessibilité de tous à ses données personnelles.

En outre, nous attachons une grande importance au respect de la vie privée et à la protection des données personnelles de nos candidats, collaborateurs et utilisateurs de nos sites. Nous avons mis en place des mesures de sécurité et des dispositifs spécifiques pour garantir la confidentialité et la protection de vos informations.

Sensibilisation au RGPD

Notre site internet est soumis à des conditions d'utilisation que l'utilisateur doit reconnaître et accepter en accédant aux informations mises à disposition par ALFI. Les mentions légales fournissent les informations sur l'éditeur du site, la conception et la réalisation, ainsi que l'hébergeur du site. De plus, nous informons l'utilisateur que les fichiers nominatifs faisant l'objet d'un traitement informatisé sur notre site ont été déclarés à la Commission Nationale Informatique et Liberté (CNIL). Il dispose d'un droit d'accès, d'opposition et de rectification de ses données personnelles.

L'ensemble de nos collaborateurs a été sensibilisé au sujet du RGPD par le biais d'une communication interne associée d'un parcours de formation grâce à notre dispositif interne Learn2Succeed.

Mentions légales

Notre site internet est soumis à des conditions d'utilisation que l'utilisateur doit reconnaître et accepter en accédant aux informations mises à disposition par ALFI. Les mentions légales fournissent les informations sur l'éditeur du site, la conception et la réalisation, ainsi que l'hébergeur du site. De plus, nous informons l'utilisateur que les fichiers nominatifs faisant l'objet d'un traitement informatisé sur notre site ont été déclarés à la Commission Nationale Informatique et Liberté (CNIL). Il dispose d'un droit d'accès, d'opposition et de rectification de ses données personnelles.

<https://alfi.fr/mentions-legales/>

Sécurité des données

Politique de confidentialité

Notre politique de confidentialité détaille la collecte et le traitement des données personnelles concernant nos différents interlocuteurs, notamment nos candidats. Lors de nos processus de recrutement, nous recueillons les informations mentionnées dans les CV et l'historique de nos échanges. Les données sont conservées pendant une durée de 13 mois conformément à la loi. De plus, notre site utilise des cookies pour recueillir des informations liées aux visites. Nous utilisons ces données à des fins strictes de marketing et d'analyse statistique. Les utilisateurs ont le droit d'accéder, de rectifier et d'effacer vos données personnelles en nous contactant à l'adresse gdpr.compliance@moongy.group.

<https://alfi.fr/politique-de-confidentialite/>

Protection des données personnelles

La sécurité des données est une priorité chez ALFII. Nous mettons en place des bonnes pratiques de sécurité informatique à tous les niveaux pour protéger les informations personnelles. Nos employés qui traitent les données sont sensibilisés aux règles de protection des données personnelles.

Pour en savoir plus sur les cookies, leur fonctionnement et les moyens de s'y opposer, les utilisateurs du site Internet ou nos candidats peuvent consulter le site de la Commission Nationale Informatique et Libertés (CNIL).

Pour toute question concernant notre Politique de Protection des Données Personnelles, ils peuvent nous contacter à l'adresse email suivante : gdpr.compliance@moongy.group.

DoYouBuzz

Doyoubuzz est une plateforme de recrutement utilisée par notre société pour le traitement des données personnelles de nos candidats. Selon les conditions générales d'utilisation, les données collectées comprennent la création d'une base de CV et de dossiers de compétences. Les opérations réalisées sur ces données incluent la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la modification, la consultation, l'utilisation, la communication et la destruction. Les finalités du traitement sont le recrutement de nouveaux collaborateurs et la mise en avant des compétences de la société. Les données personnelles des utilisateurs seront conservées pendant une durée maximale de deux ans à partir du dernier contact. Les utilisateurs ont le droit de récupérer leurs données personnelles au format JSON et de bénéficier du droit à l'oubli.

Éthique : indicateurs

Thématiques	Indicateur	Actions mises en oeuvres	Chiffres 2022	Objectif 2023
Lutte contre la corruption	Salariés ayant reçu le code de conduite	Envoi par email	100 %	100 %
Lutte contre la corruption	% des Ingénieurs d'Affaires ayant suivi la formation anti-corruption	Animation formation interne anti-corruption dispensée aux Ingénieurs d'Affaires	Non déployé	100 %
Lutte contre la corruption	Nombre hebdomadaire de consultations de la boîte mail ethics@moongy.group	Veille active des signalements des faits de corruption	2	2
Lutte contre la corruption	Cas de corruption signalés	Veille active des signalements de faits de corruption	0	0
Lutte contre le harcèlement	Salariés informés des modalités d'alerte pour toute question de harcèlement	Communication de la procédure d'alerte à la signature de contrat	100 %	100 %
Lutte contre le harcèlement	Salariés sensibilisés aux questions de harcèlement (définitions, cas de figure et modalités de traitement)	Communication par mail	Non déployé	100 %
Lutte contre le harcèlement	Nombre hebdomadaire de consultations de la boîte mail ethics@moongy.group	Veille active des signalements de faits de harcèlement	2	2
Cyber-sécurité	Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information	Tests de sensibilisation au hameçonnage	0	0



CONCLUSION

Depuis la création de ALFI en 2005, notre politique et nos engagements RSE n'ont cessé de se développer, en corrélation avec l'envergure de l'entreprise, l'essor de ses partenariats, mais aussi et bien sûr du contexte national et international et de ses réglementations.

Des faits marquants comme la crise sanitaire traversée depuis 2020, les rapports du GIEC et l'urgence climatique, les crises sociales... nous poussent à toujours prendre plus conscience des impératifs sociaux, éthiques et environnementaux liés à l'activité économique d'une entreprise au sein de son écosystème. Ces facteurs nous encouragent également à impliquer nos parties prenantes dans une démarche conscientisée, responsable et vertueuse sur plusieurs plans.

Notre objectif ? Créer une chaîne de valeur liée à la RSE et mobiliser tous ses acteurs autour d'un projet commun.

Dans ce contexte, clients, fournisseurs, collaborateurs, candidats, écoles, et interlocuteurs sociaux deviennent de véritables partenaires ; engagés et porteurs de valeurs.

En 2022, notre démarche a été marquée par une étape majeure grâce à l'intégration d'une Responsable Communication et RSE. Elle a permis d'accélérer nos actions et renforcer notre positionnement, en développant une stratégie ambitieuse et concrète.

Évaluation Ecovadis, adhésion au Pacte Global Compact, Bilan Carbone, Diagnostic Action Handicap avec l'Agefiph et politique d'Achats Responsables sont autant d'actions qui témoignent de notre engagement en faveur des Droits Humains, du respect de l'Environnement, de l'Éthique et de la lutte contre la Corruption.

Les différents chantiers de travail abordés au cours de cette année ont permis de mieux nous investir sur certains sujets tels que la discrimination ou l'environnement, mais aussi de dégager des problématiques précises et de fixer des objectifs avec indicateurs pour l'année à venir.

Nous sommes convaincus que la responsabilité sociétale est un enjeu crucial pour notre entreprise et sommes déterminés à poursuivre nos efforts pour un avenir durable.

