



THE GLOBAL GOALS

@ ISATECH

BY DIMOOD GROUP

Rapport de progrès 2025



Lettre d'engagement

Depuis de nombreuses années, Isatech véhicule à travers sa stratégie, son management, sa culture et ses process opérationnels des valeurs portées par le sens de **l'engagement, l'intelligence collective, l'expertise et l'innovation**. Ces valeurs contribuent au développement de l'entreprise et des hommes et des femmes qui la composent.

L'intégration du développement durable s'intensifie d'année en année chez Isatech. Afin d'associer nos valeurs aux enjeux de notre secteur d'activité, nous avons construit une politique RSE centrée sur notre responsabilité **sociale, environnementale, économique et sociétale**.

En 2023, nous avons souhaité formaliser nos engagements en signant le Pacte Mondial des Nations Unies. Par cette adhésion, Isatech confirme son soutien envers les dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans notre communication annuelle sur le progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer de manière continue l'intégration du **Global Compact** et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux actions quotidiennes de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec l'ensemble de nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

“ *Il est aujourd'hui indispensable que notre entreprise se responsabilise face aux challenges et mutations que connaît notre société.*

Isatech est prête à relever les grands défis du développement durable, et à faire d'elle une entreprise toujours plus engagée et responsable ! ”



Jérôme BAZIN

Président



Sommaire

04 Isatech

05 Nos engagements

06 Notre timeline

07 Notre Stratégie “Change for Earth 2030”

08 La contribution d’Isatech aux ODD

09 Nos engagements prioritaires

10 NOTRE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

11 Engager des mesures de sobriété numérique

12 Prôner une mobilité décarbonée

13 Limiter et compenser notre impact sur l’environnement

14 Adopter les bons gestes au quotidien

15 NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE

16 Favoriser l'accès à l'emploi et être un tremplin pour entrer dans la vie professionnelle

19 Promouvoir la diversité et l'égalité des chances

21 Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

22 Valoriser le capital humain par la formation et la fidélisation de nos collaborateurs

23 Favoriser un dialogue social constructif

25 Construire nos relations de travail de manière exemplaire et éthique

26 Protéger la santé et l'intégrité physique de nos collaborateurs

27 Favoriser le bien-être au travail

28 NOTRE RESPONSABILITÉ ENVERS NOS CLIENTS, FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

29 Satisfaire nos clients et être force de propositions innovantes et durables

30 Engager une politique d’achats responsables

31 Prôner l’éthique dans les affaires

32 NOTRE RESPONSABILITÉ ENVERS LA SOCIÉTÉ CIVILE & LE DÉVELOPPEMENT LOCAL

33 Promouvoir et accompagner les territoires

34 Participer aux actions et innovations locales de développement économique et de l’emploi

35 Agir de façon solidaire, éthique et responsable

39 NOTRE GOUVERNANCE RSE

40 Manager et animer notre Gouvernance RSE

41 Sécuriser nos données et notre système d’information

42 NOS INDICATEURS ET RÉSULTATS

43 Nos indicateurs et résultats

53 Nos reconnaissances

54 Parcours CEC Grand Ouest

Intégrateur de solutions Microsoft pour la transformation des systèmes d'information

Isatech, filiale du **Groupe Dimood**, est un intégrateur français de référence de solutions Microsoft, accompagnant les entreprises dans la transformation de leur système d'information.

À travers ses expertises en **ERP, CRM, Data & IA, Cloud, Cybersécurité** et **applications sur mesure**, Isatech conçoit et déploie des solutions globales, interconnectées et évolutives, au service de la performance et de la croissance durable de ses clients.

Notre ambition est double : créer de la valeur durable pour nos clients, tout en garantissant un environnement de travail épanouissant et responsabilisant pour nos collaborateurs. Cette dynamique repose sur des valeurs fortes d'expertise, d'innovation, d'intelligence collective et d'engagement, qui guident chacune de nos actions.

Dans un contexte de transformation technologique rapide, notamment porté par l'essor de l'intelligence artificielle, Isatech place l'anticipation des usages, la sécurisation des données et l'accompagnement au changement au cœur de son approche.

Conscients de notre responsabilité, nous intégrons pleinement les **enjeux économiques, sociétaux** et **environnementaux** dans nos activités, en cohérence avec les principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Cette démarche se traduit par des actions concrètes, inscrites dans une logique d'amélioration continue, fondée sur l'analyse des risques et des opportunités.



Nos chiffres clés

+ 40 ans d'expérience dans l'IT	+ 150 collaborateurs	+ 350 Références clients	77% de nos collaborateurs estiment qu'isatech est une entreprise où il fait bon travailler
4 Agences en France	24 M€ chiffres d'affaires en 2025	+ 300 Fournisseurs et Prestataires	Trust Index Great Place To Work - septembre 2025

Nos engagements

Isatech est signataire depuis le 7 Mars 2023 du **Pacte Mondial - réseau France - des Nations Unies** (Global Compact).

Par cette adhésion, elle a intégré le cercle des 2000 entreprises françaises qui ont volontairement décidé d'aligner leurs pratiques et leur stratégie RSE sur les 10 principes, issus des textes fondamentaux des Nations Unies, à respecter en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Elle est également signataire de la **Charte de la Diversité** depuis le 18/04/2023 et de la **Charte du Numérique Responsable** depuis le 11/01/2024.

En tant que signataire du pacte du Global Compact, Isatech s'engage à respecter et encourager les dix principes suivants :

Droits de l'Homme

- Soutenir et respecter internationalement les droits de l'Homme
- S'assurer de la non violation des droits de l'Homme

Travail

- Confirmer la liberté d'association ainsi que le droit de négociation collective
- Confirmer la suppression de toute forme de travail obligatoire ou forcé
- Confirmer l'abolition du travail des enfants
- Confirmer l'élimination de la discrimination pour l'emploi

Environnement

- Soutenir une approche environnementale
- Entreprendre des initiatives pour promouvoir davantage de responsabilité environnementale
- Encourager le développement et la diffusion de technologies soucieuses de l'environnement

Anti-corruption

- Lutter contre la corruption sous toutes ses formes, incluant l'extorsion



Notre timeline

Une démarche RSE initiée depuis janvier 2023



Labélisations



Notre stratégie Change For Earth 2030

Portée par les principes du Global Compact, Isatech s'engage à déployer une politique RSE ambitieuse et adaptée à son activité et à ses métiers. Baptisée **"Change for Earth 2030"**, cette stratégie repose sur des engagements concrets et des actions sur-mesure, évoluant chaque année pour répondre aux défis actuels.

En 2024 et 2025 Isatech a franchi une nouvelle étape en rejoignant le parcours de la **Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) Grand Ouest**, renforçant ainsi son ambition de contribuer à une économie régénérative et respectueuse des limites planétaires.

Pour animer cette stratégie de manière opérationnelle, une **équipe de Référents RSE** a également été constituée, aux côtés de l'équipe RSE déjà en place. Composée de collaborateurs engagés, cette équipe de référents a pour mission de déployer les engagements prioritaires définis chaque année, en collaboration avec l'ensemble des parties prenantes internes et externes.

Sous l'impulsion du Président, du Comité Exécutif et des managers, cette démarche est intégrée dans nos méthodes de travail et mobilise au quotidien tous les collaborateurs.

Isatech réaffirme ainsi sa volonté d'être un acteur responsable et inspirant, engagé dans la co-construction d'un avenir durable pour tous.

L'équipe RSE dédiée



Laurent Buguet
Service Delivery Manager



Sandrine Blommaert
Directrice des Ressources Humaines,
RSE et Environnement de Travail



Karine Charmont
Office Manager



Jean-René Rolland
Responsable des Systèmes
d'Information



Louise Chereul
Consultante BC



Yves-Marie birien
Responsable Produits



Aurore Terral
Consultante CRM



Clémence Zurcher
Consultante - PMO
offre et innovation



Delphine Gondry
Comptable



Solène Malledant
Consultante BC



Hélène Villanueva
Consultante BC

Nos référents RSE



Formation Parcours Accélérateur PME (11/2023 à 05/2024)

Cet accélérateur a permis de former notre équipe RSE aux enjeux du développement durable et de structurer notre stratégie. À travers des sessions d'experts et des ateliers entre pairs, il a permis de prioriser nos actions, définir nos objectifs et construire un plan d'action, tout en accompagnant l'animation de la démarche et la communication sur nos progrès.

Parcours CEC GRAND OUEST (11/2024 à 09/2025)

En novembre 2024, nous avons rejoint la Convention des Entreprises pour le Climat, un programme immersif de 8 mois visant à accompagner notre transformation vers un modèle économique régénératif, intégrant les enjeux climatiques, la biodiversité et les limites planétaires. À travers des échanges collaboratifs et des projets concrets, ce parcours nous permet de co-construire une feuille de route durable et résiliente.

[+ d'infos](#)



La contribution d'Isatech aux ODD

En 2015, les Nations Unies ont adopté un plan en réponse aux enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Ce plan comprend **17 Objectifs de Développement Durable (ODD)** qui s'appliquent universellement à tous les pays et visent à mettre fin à l'extrême pauvreté, à lutter contre les inégalités et l'injustice et à protéger notre planète.

Les entreprises jouent un rôle clé dans la réalisation des ODD et isatech est déterminée à contribuer à cet effort à travers ses engagements RSE. Ainsi isatech à travers sa politique "Change for Earth 2030" entend contribuer aux 14 ODD suivants :



Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge.



Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie



Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles



Garantir l'accès de tous à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau



Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable



Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



Mettre en place une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation



Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre



Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables



Etablir des modes de consommation et de production durables



Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions



Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres



Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous



Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser.

Pour une meilleure lecture, les pictogrammes des Objectifs de Développement Durable identifiés sont aussi rappelés dans la description des différentes actions de ce rapport de progrès.

Nos engagements prioritaires

La politique “Change for Earth 2030” d’Isatech repose sur **4 piliers fondamentaux** : l’environnement, ses collaborateurs, ses clients, fournisseurs et prestataires, ainsi que la société civile et le territoire, auquel s’ajoute un socle Gouvernance RSE. Pour l’ensemble de ces piliers, Isatech s’engage à respecter les **20 engagements prioritaires** suivants :

01 Environnement

Isatech s’engage à déployer des mesures de sobriété numérique, prôner la mobilité décarbonée, limiter et compenser son impact sur l’environnement et adopter les bons gestes au quotidien.

Réduire notre empreinte sur l’environnement

- Engager des mesures de sobriété numérique
- Prôner une mobilité décarbonée
- Limiter et compenser notre impact sur l’environnement
- Adopter les bons gestes au quotidien



03 Clients, fournisseurs et prestataires

Isatech s’engage à satisfaire ses clients et leur proposer des solutions innovantes et durables, engager une **politique d’achats responsables** et prôner l’éthique dans les affaires.

Avoir une relation basée sur la confiance et la proximité

- Satisfaire nos clients et être force de propositions innovantes et durables
- Engager une politique d’achats responsables
- Prôner l’éthique dans les affaires



05 Gouvernance

Isatech s’engage à manager et piloter sa stratégie RSE en déployant des organes de gouvernance efficaces et dynamiques et en sécurisant ses données et son système d’informations.

Avoir une gouvernance RSE efficace

- Manager et piloter notre stratégie RSE
- Sécuriser nos données et système d’information

02 sociale

Isatech s’engage à favoriser l’accès à l’emploi, promouvoir la diversité et l’égalité des chances, favoriser l’emploi de personnes en situation de handicap, valoriser le capital humain par la formation et la fidélisation des collaborateurs, favoriser un dialogue social constructif, conduire des relations de travail de manière exemplaire et éthique, garantir la sécurité et protéger la santé de ses salariés et favoriser leur bien-être au travail.

Être un employeur responsable

- Favoriser l’accès à l’emploi et être un tremplin pour entrer dans la vie professionnelle
- Promouvoir la diversité et l’égalité des chances
- Favoriser l’emploi des personnes en situation de handicap
- Valoriser le capital humain par la formation et la fidélisation des collaborateurs
- Favoriser un dialogue social constructif
- Conduire nos relations de travail de manière exemplaire et éthique
- Protéger la santé et l’intégrité physique de nos collaborateurs
- Favoriser le bien-être au travail



04 Société civile & développement local

Isatech s’engage à promouvoir et accompagner son territoire, participer aux actions et innovations locales de développement économique et de l’emploi et agir de façon solidaire, éthique et responsable.

Être un partenaire impliqué

- Promouvoir et accompagner les territoires
- Participer aux actions et innovations locales de développement économique et de l’emploi
- Agir de façon solidaire, éthique et responsable



The background of the slide features a soft-focus image of a pair of hands cupped together, holding a mound of dark soil. A small, leafy green tree is growing out of the soil. The entire scene is overlaid with a semi-transparent white rectangular area that serves as a backdrop for the text.

01

Notre responsabilité environnementale

Engager des mesures de sobriété numérique

Conscient du potentiel du numérique comme levier d'innovation pour accélérer la transition écologique, Isatech s'engage à adopter une **approche responsable en modérant ses pratiques de production et ses usages numériques** afin de réduire leur impact environnemental.



Ce qui a été réalisé depuis 2023

- Poursuivre l'inventaire de nos actifs numériques et établir un bilan environnemental de nos équipements
- Adapter et mettre à jour nos KPIs de sobriété numérique
- Auditer la cartographie de nos capacités de stockage
- Systématiser la remise en état et le réemploi en réaffectant les équipements en interne
- Recycler et détruire nos postes informatiques via une entreprise spécialisée
- Participer à la Fresque du Numérique
- Institutionnaliser des journées "Green IT" (nettoyage des boîtes mail, espaces de stockage...)
- Formaliser une grille d'achat intégrant la durée de vie des matériels, leur taux d'émission de CO₂ et leur indice de réparabilité
- Privilégier l'achat d'équipements informatiques reconditionnés, écolabellisés et durables



En 2025, nos équipes ont participé à plusieurs événements de sensibilisation aux enjeux environnementaux

- Conférence SERD BLOOM POP à Rennes (ADEME) - recyclage, économie circulaire et cycle de vie des équipements
- Réunion du Cercle Breton du Pacte Mondial enjeux de la biodiversité
- THE PARTY à Vannes économie circulaire sur le territoire
- Salon DREAL à Rennes - transformation énergétique du tertiaire



Nos travaux en cours

- Finaliser notre grille d'achats responsables pour tous nos équipements numériques
- Activer les fonctions d'économie d'énergie sur nos équipements actifs réseau
- Mettre en place un outil de gestion des postes de travail pour réduire la consommation électrique et arrêter les équipements hors temps de travail
- Former nos collaborateurs à l'écoconception et à l'ACV (analyse du cycle de vie)
- Rédiger des guidelines d'écoconception des services numériques (expression de besoin, design, product owner, développement, infrastructure)
- Auditer la cartographie des capacités de stockage Azure, optimiser et maîtriser ces capacités via un processus de Knowledge Management
- S'engager dans une démarche Green IT via la signature du manifeste Planet Tech'Care et la participation aux initiatives associées
- Déployer une application pour mesurer en temps réel l'empreinte carbone des usages numériques des collaborateurs
- Eco-concevoir nos sites internet

Favoriser le réemploi des équipements

Nous avons organisé un **don de PC portables aux salariés** afin de favoriser le réemploi et prolonger la durée de vie des équipements.



Digital Cleanup 2025

Dans le cadre du Digital Cleanup, nous avons lancé en mars 2025, pour la 2ème année consécutive, un challenge interne de **nettoyage des boîtes mails** afin de réduire notre empreinte numérique.

40,82 Go de données supprimées, soit **1,6% de capacité libérée**

Cette action s'accompagne d'actions de **sensibilisation aux bons usages numériques**, avec le partage de chiffres clés et de bonnes pratiques.

En parallèle, nous poursuivons le **recyclage des équipements obsolètes** via des points de collecte dédiés (téléphones, chargeurs, piles), en partenariat avec des acteurs spécialisés.



Charte de la sobriété du numérique

En 2024, nos référents RSE ont publié la 1ère version de notre **guide des bonnes pratiques** à respecter pour un numérique plus sobre et responsable.



Prôner une mobilité décarbonée

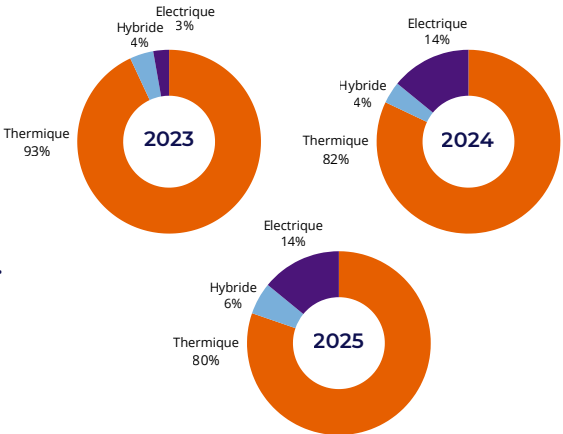
La **décarbonation de la mobilité** est une priorité dans notre lutte contre le dérèglement climatique. Fidèle à son engagement en faveur de transports à faibles émissions, Isatech poursuit son objectif de **convertir l'intégralité de son parc automobile tout électrique d'ici 2030**.

En 2024, **11 véhicules électriques** ont intégré le parc automobile de l'entreprise, marquant une nette progression par rapport aux 3 véhicules ajoutés en 2023.

En 2025, nous avons maintenu notre parc de véhicules électriques, qui représente désormais 14% de notre flotte automobile, contre 3% en 2023.

En 2025, nos collaborateurs ont participé à plusieurs temps forts, tels que **Mai à Vélo** et la **Semaine européenne de la mobilité**, afin de promouvoir des modes de déplacement plus respectueux de l'environnement.

Evolution de la flotte de véhicules Isatech



-3%
émission
CO2e/véhicule du parc
automobile en 2025
(vs 2022)

Épisode 2 : Mobilité durable, moins d'émissions.



À travers cet épisode de notre série **“Au bureau, CHAQUE GESTE COMPTE”**, nous encourageons des modes de déplacement plus durables : covoiturage, forfait mobilité, notre programme interne de financement “kilomètres vélo”, ou encore le challenge “Mai à vélo”
Promouvoir la **mobilité douce**, c’est pour nous un engagement concret pour le bien-être de la planète et de nos collaborateurs.



161 kms ont été parcourus lors de l’édition 2025 du challenge “Mai à vélo”.

8 906 €

versés en faveur des
mobilités durables en 2025



7

collaborateurs
ont travaillé en full
remote en 2025

Depuis 2025, nous privilégions l’acquisition de véhicules 5 places afin de **favoriser le covoiturage** et limiter l’impact des déplacements professionnels.

Depuis 2020, nous encourageons l’usage de modes de transport alternatifs en versant une **indemnité de mobilité** durable à nos collaborateurs.

Par ailleurs, signataires d’une **charte télétravail** depuis 2019, nous permettons à nos collaborateurs de travailler **jusqu’à trois jours par semaine** à distance, contribuant ainsi à la réduction des déplacements.



Engagement prioritaire N°3

Limiter et compenser notre impact sur l'environnement

Nous nous engageons à réduire notre empreinte environnementale en recherchant des solutions pour **minimiser nos déchets**, **optimiser notre consommation d'énergie** et **améliorer notre performance énergétique**.



Ce qui a été réalisé

- Collecte et recyclage des papiers et cartons avec ECO ACTION
- Suppression des gobelets aux distributeurs et distribution de gourdes et tasses réutilisables
- Recyclage des cartouches d'encre et du matériel informatique avec MEDIA BUREAUTIQUE
- Dématérialisation des outils de communication (Steeple) et des notes de frais (Cleemy)
- Optimisation de l'éclairage (détecteurs de mouvement, programmation, généralisation du LED)
- Programmation du chauffage selon les saisons
- Installation de prises vertes à chaque poste de travail
- Participation à des collectes de piles (Batibox, Électriciens Sans Frontière)
- Recyclage du mobilier
- Dématérialisation des processus administratifs (facturation, signatures électroniques, archivage numérique)
- Mise en place de points de tri centralisés dans les agences

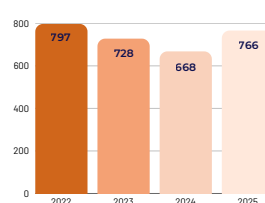
298 kgs papiers/cartons collectés et valorisés en 2025



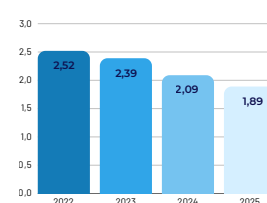
Nos travaux en cours

- Installation de réducteurs de débit sur les robinets,
- Mise en place des récupérateurs d'eaux pluviales,
- Équipement des cafétérias d'électroménagers classe A,
- Installation de points de compost pour les biodéchets dans les espaces de pause,
- Installation de panneaux photovoltaïques sur le rooftop du siège de Vannes.
- Sensibilisation à la consommation responsable en organisant des ateliers sur l'achat et l'utilisation d'équipements durables.
- Renforcer notre contribution à la neutralité carbone de nos territoires en participant à la reforestation et à la restauration de milieux naturels dégradés.

consommation électricité Kwh/ETP



consommation eau m³/ETP



En 2025, nous avons poursuivi le suivi de nos consommations d'électricité et d'eau par collaborateur afin d'identifier les leviers d'amélioration et de renforcer notre maîtrise de nos impacts

Réemploi au sein de nos agences



En avril 2025, notre CSE a organisé un "IsaVinted", un **vide-grenier interne** déployé dans l'ensemble de nos agences, afin de favoriser le réemploi et donner une seconde vie aux objets non utilisés par les collaborateurs.

Épisode 1 : Un bureau éteint, c'est de l'énergie préservée.



On a lancé en 2025, "**Au bureau, CHAQUE GESTE COMPTE**" : une série pour adopter, sans moraliser, des réflexes éco-responsables au quotidien. Filmée dans notre environnement réel. Chaque mois, un épisode pour sensibiliser aux gestes concrets : énergie, déchets, mobilité, numérique...



Engagement prioritaire N°4

Adopter les bons gestes au quotidien

Chez Isatech, nous plaçons l'adoption des éco-gestes au cœur de nos actions pour réduire notre empreinte environnementale.

Nos collaborateurs sont régulièrement invités à adopter des comportements économes en ressources grâce à des **articles, sondages, quizz et challenges** publiés sur notre réseau social interne. Ces initiatives interactives encouragent une prise de conscience collective et individuelle.

Tout au long de l'année, une **campagne d'affichage dédiée aux éco-gestes** est déployée dans l'ensemble de nos agences, offrant des conseils concrets et simples à mettre en œuvre.

Pour réduire notre consommation de papier et limiter le gaspillage, nous avons mutualisé nos imprimantes, qui sont configurées par défaut en noir et blanc, recto verso et avec une mise en veille automatique.

Nous avons édité notre **Charte de la sobriété énergétique**, qui est une ressource clé pour accompagner nos équipes dans l'adoption durable de gestes écoresponsables au quotidien.

Chaque année, Isatech s'engage lors de la **Semaine Européenne du Développement Durable** pour promouvoir des pratiques responsables, sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux environnementaux et les encourager à passer à l'action.

Communication interne - Steeple

Depuis 2022, Isatech utilise le **réseau social interne Steeple** pour communiquer auprès de ses collaborateurs où qu'ils se trouvent.

Accessible via smartphone, ordinateur ou écran tactile en salle de pause, cet outil phygital **favorise l'échange et l'inclusion**.

Au-delà des actualités de l'entreprise, Steeple est un **levier clé pour nos campagnes d'information, de prévention et de sensibilisation** sur des thématiques variées : RSE, écogestes, santé et sécurité, formation, ou encore mobilité interne.



Épisode 3 : Trier, c'est déjà réduire.



À travers cet épisode de notre série **"Au bureau, CHAQUE GESTE COMPTE"**, nous encourageons chacun à réduire ses déchets, mieux consommer et adopter des pratiques responsables au quotidien. Trier, réduire, déposer au bon endroit... L'objectif est de rappeler ces petits gestes au bureau.

World Clean Up Day



le 20 Septembre 2025, participation à la journée mondiale du nettoyage dans toutes les agences Isatech.

7kgs
déchets récoltés



02

Notre responsabilité sociale

Favoriser l'accès à l'emploi & être tremplin pour entrer dans la vie professionnelle

Isatech place **l'accès à l'emploi au cœur de son engagement** social en s'affirmant comme un véritable tremplin vers la vie professionnelle.

Nous accompagnons les jeunes et les demandeurs d'emploi dans leur insertion ou reconversion, en leur offrant des opportunités pour intégrer le marché du travail et découvrir nos métiers.

6

alternants ont été formés en 2025



67%

des alternants se sont vu proposer un CDI à l'issue de leur formation.

7

stagiaires ont été accueillis chez Isatech en 2025 pour découvrir nos métiers

Ces stages leur permettent de confirmer leur choix d'orientation et d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles qu'ils pourront par la suite valoriser lors de leur poursuite d'étude et/ou recherche d'emploi.

Un manifeste est également en cours d'élaboration pour réaffirmer et conforter notre volonté de favoriser l'accès à l'emploi et à la formation auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi.



Plusieurs **interventions de collaborateurs au sein des établissements scolaires** et universitaires ont eu lieu en 2025, notamment pour accompagner des jeunes lycéens et étudiants à préparer leur entrée dans la vie professionnelle, découvrir et comprendre les métiers de l'IT.

En 2025, nous avons décidé de poursuivre notre engagement auprès des jeunes en adhérant au mouvement LES ENTREPRISES S'ENGAGENT et en déployant des actions spécifiques pour **#1Jeune1Solution** et **#1Jeune1Mentor**.



La cooptation

avec  Basile

En juin 2024, nous avons lancé notre portail de cooptation BASILE pour booster notre programme Aloha.

1

collaborateur a été engagé en 2025 grâce à la cooptation

Inclusion & égalité des chances



La Fondation Agir Contre l'Exclusion mobilise les entreprises du territoire pour lutter contre l'exclusion et faciliter l'insertion. Plusieurs de nos collaborateurs se sont engagés sur des **missions de mentorat, ateliers en collège, forums-métiers et rencontres avec des jeunes des QPV**.

5

collaboratrices se sont engagées en 2025 pendant plusieurs mois dans une mission de mentorat en faveur de l'inclusion de personnes en échec professionnel. **Une mission gratifiante qui a permis à l'une des personnes accompagnées de retrouver un emploi en CDI.**

Et pour aller encore plus loin, un **programme de mécénat de compétences** est également à l'étude avec des organismes d'intérêt général pour permettre à nos collaborateurs d'utiliser leurs compétences ou leur force de travail pour aider une association, une fondation, un établissement ou un organisme agréé.

Favoriser l'accès à l'emploi & être tremplin pour entrer dans la vie professionnelle

Inclusion & égalité des chances

La Fondation Agir Contre l'Exclusion mobilise les entreprises du territoire pour lutter contre l'exclusion et faciliter l'insertion. Plusieurs de nos collaborateurs se sont engagés sur des **missions de mentorat, ateliers en collège, forums-métiers et rencontres avec des jeunes des QPV**.



Forum-métiers avec Béatrice Rowlands

Interventions croisées de professionnels (santé, mer, BTP, informatique...) au collège Émile-Mazé de Guéméné-sur-Scorff, où Béatrice Rowlands était présente. Objectifs : **ouvrir le champ des possibles, déconstruire les idées reçues et faire découvrir les métiers, dont nos parcours IT.**

[Plus d'infos](#)



Ateliers "Lettre de motivation" avec Mathilde Rozelier

Mathilde Rozelier a animé un atelier auprès d'élèves de 4e du Collège Sacré-Cœur à Vannes, pour leur **transmettre les codes de l'entreprise, les préparer à la recherche de stage de 3e et structurer une candidature claire et professionnelle.**

[Découvrez le témoignage de Mathilde](#)



Mentorat (parrainage) avec Sandrine Blommaert

Sandrine a accompagné pendant plusieurs mois, des personnes en recherche d'emploi : **reprise de confiance, structuration de la candidature, coaching.** Ce suivi individualisé a permis une reprise en CDI pour l'une d'elles.

[Découvrez le témoignage de Sandrine](#)



Et pour aller encore plus loin, un **programme de mécénat de compétences** est également à l'étude avec des organismes d'intérêt général pour permettre à nos collaborateurs d'utiliser leurs compétences ou leur force de travail pour aider une association, une fondation, un établissement ou un organisme agréé.

Promouvoir la diversité & l'égalité des chances

Notre engagement en faveur de la diversité et des droits des personnes fait partie des principes fondateurs d'Isatech.

Nous croyons fermement que **l'inclusion et la diversité** stimulent l'innovation et la créativité, indispensables pour fidéliser nos talents, attirer de nouveaux collaborateurs et renforcer la confiance de nos clients et prospects.

Ce travail exige un engagement constant. Il nous pousse à consolider nos acquis, à affiner notre compréhension des biais inconscients et à réduire les stéréotypes. Nos initiatives, portées par des réseaux internes, favorisent des pratiques inclusives, ouvrent la voie à de nouveaux profils et cultivent un sentiment de fierté d'appartenance à une entreprise respectueuse de chacun.

Pour nos collaborateurs, évoluer dans un environnement qui valorise la diversité leur permet de déployer pleinement leur potentiel, tout en contribuant activement à la performance collective de l'entreprise.



Isatech s'engage à conduire une **politique de recrutement volontariste** en s'interdisant toute discrimination, en assurant l'égalité des chances à chaque candidat quels que soient sa couleur, sa taille, son âge, ses origines, ses handicaps, sa religion...

Notre entreprise est signataire d'un accord sur les contrats de génération pour **maintenir l'emploi des seniors et favoriser l'embauche des jeunes**.

En 2025, **16% de l'effectif a 54 ans et plus** (tous engagés en CDI) **et 35% a moins de 35 ans** (90% engagés en CDI) dont 9% de moins de 25 ans.



Lors de l'**enquête Trust Index de Great Place to Work** réalisée en octobre 2025, les collaborateurs ont pu s'exprimer sur le sentiment de justice et d'équité dans l'entreprise.

97%

de nos collaborateurs estiment qu'ils sont traités équitablement quelle que soit leur origine ethnique

94%

de nos collaborateurs estiment qu'ils sont traités équitablement quel que soit leur genre

97%

de nos collaborateurs estiment qu'ils sont traités équitablement quelles que soient leurs orientations sexuelles

CODE ETHIQUE ET BONNE CONDUITE

ISATECH



Code d'éthique et de bonne conduite

Notre code d'éthique et de bonne conduite est remis à chaque nouveau collaborateur, qui confirme l'importance du respect de l'individu, de l'égalité de traitement et de l'exclusion de toute forme de discrimination dans l'entreprise.

Promouvoir la diversité & l'égalité des chances

Notre politique RH en faveur de l'**égalité professionnelle entre hommes et femmes** est clairement énoncée dans nos offres d'emploi, garantissant une totale absence de discrimination à l'embauche et dans l'évolution professionnelle, quel que soit le sexe du collaborateur.



En 2025, Isatech comptait **62% d'hommes** et **38% de femmes** dans ses effectifs.

25% des femmes occupent des postes de direction et d'encadrement au sein de l'entreprise.

Dans le cadre de notre plan d'action pour l'égalité professionnelle, nous nous engageons à poursuivre l'augmentation de l'embauche des femmes et à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

À poste équivalent, il n'existe aucun écart salarial entre hommes et femmes.

En 2025, Isatech obtient un **index égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes de l'entreprise de **92/100** décliné comme suit :

- Indicateur écart de rémunérations : 37/40
- Indicateur écart d'augmentations : 35/35
- Indicateur les 10 plus hautes rémunérations : 5/10
- Indicateur augmentation après retour de congé maternité : 15/15



Guide Recruter sans discriminer

Un guide à destination des recruteurs et des managers qui participent au process de recrutement a été élaboré pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité à travers des **pratiques de recrutement objectives et responsables**.

Il a pour vocation d'expliciter le cadre réglementaire d'un recrutement efficient et non discriminatoire, en sécurisant les démarches, en identifiant ce qui est interdit ou autorisé, au cours des différentes étapes de recherche et de sélection des candidats.

Ce guide matérialise l'engagement d'Isatech à respecter les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.



Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap

Chaque année, un plan d'action en faveur des collaborateurs en situation de handicap est actualisé et présenté aux instances représentatives du personnel présentes dans l'entreprise.

Notre Référente Handicap est l'interlocutrice pour les collaborateurs et leurs managers sur les questions du handicap dans l'entreprise. Elle accompagne 100% des collaborateurs qui en font la demande dans leurs démarches RQTH et leur maintien dans l'emploi.

L'Entreprise promeut une culture de l'intégration en mobilisant l'ensemble du personnel et en luttant contre les stéréotypes et toute forme de discrimination.

En 2025, Isatech a activement participé à la **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées**. De nombreuses animations ont été proposées à l'ensemble des collaborateurs.

Convaincue que le handicap est un facteur de progrès pour l'entreprise, Isatech fait partie depuis 2023 du mouvement **#ACTIVATEURDEPROGRES**



Avec le concours de l'Agefiph et de la CARSAT, un ergonome intervient dans l'entreprise pour assurer l'adaptation des postes de travail et aménagements spécifiques aux travailleurs en situation de handicap.

3,81

Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap en 2025

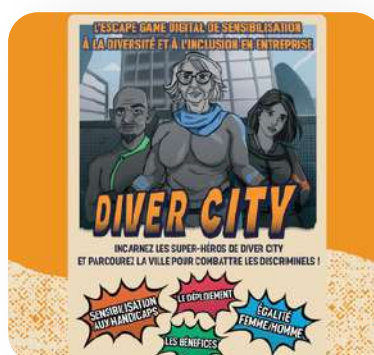
En 2025, Isatech a renforcé son engagement en faveur du handicap en :

- mettant en ligne un logiciel d'auto-diagnostic,
- proposant un accompagnement des candidats à la formalisation de leur dossier RQTH,
- formalisant un guide de bienvenue récapitulant les droits des salariés en situation de handicap et le nom des interlocuteurs qu'ils peuvent solliciter pour être accompagnés dans la compensation de leur handicap
- continuant de sensibiliser sur les situations de handicap en milieu professionnel.

Mobilisation SEEPPH 2025

Pour l'édition 2025, Isatech a proposé à ses collaborateurs des actions interactives pour **briser les préjugés et promouvoir l'inclusion**, en partenariat avec KLESIA & WENABI.

Au programme, nos collaborateurs ont pu profiter d'un Escape Game Digital "Handicap et Inclusion" pour appréhender les différents types de handicap et mieux comprendre les réalités quotidiennes et les dispositifs de soutien existants.



Valoriser le capital humain par la formation & la fidélisation des collaborateurs

Pour renforcer l'engagement et la fidélisation de nos collaborateurs, nous les accompagnons tout au long de leur parcours professionnel, dès leur intégration. Chaque année, nous élaborons un **plan de développement des compétences**, présenté au CSE.

2

People reviews par an

Ce plan vise à renforcer les compétences de nos collaborateurs tout en consolidant leurs acquis, contribuant ainsi à leur évolution professionnelle et à la performance collective de l'entreprise.

L'effort est constant en 2025 avec un budget de 230.674 € de coûts de formation, répartis comme suit :

- 26% coûts externes, soit 60.608 €
- 74% coûts internes, soit 170.066 €

3,11%

de la masse salariale est consacré à la formation en moyenne chaque année

En 2025, 35 actions de formation ont été dispensées à nos collaborateurs. 83% des salariés ont suivi une formation.

7

En 2025, le nombre de certifications Microsoft obtenues par les collaborateurs d'Isatech.



Performance
En mai 2024, Isatech s'est dotée d'un outil de tests psychométriques qui permettent d'évaluer et valoriser les soft skills de nos collaborateurs.

Cet outil nous aide à adapter au plus près leur parcours de développement de compétences.

62%	21%	13%	3,86%
Taux de collaborateurs ayant bénéficié d'une promotion interne et/ou d'une revalorisation de salaire en 2025.	Taux de turn-over en 2025	Taux de départs en 2025	Taux d'absentéisme en 2025

En 2024, nous avons **digitalisé notre parcours d'onboarding** afin d'offrir à nos nouveaux collaborateurs une intégration plus rapide, fluide et engageante.



38%

des collaborateurs d'isatech sont devenus actionnaires salariés


DiMOOD
COLLECTIVE INVEST

Tous les managers d'Isatech ont bénéficié d'un **parcours d'excellence managériale** de 3 mois en 2025, selon la méthode Manager 3.0.



Favoriser un dialogue social constructif

Isatech s'engage à instaurer un dialogue social constructif, visant à concilier les besoins de l'entreprise et les intérêts des collaborateurs. Cet équilibre permet d'accompagner à la fois le développement des activités et l'épanouissement des personnes qui y contribuent.

Ces dernières années ont été marquées par un dialogue social particulièrement dynamique, ayant conduit à la signature et à la mise en œuvre de plusieurs accords et plans d'action.

Afin de garantir leur accessibilité et leur appropriation par tous, ces accords et plans d'action font l'objet d'une **communication dédiée sur notre réseau social interne**, permettant à chacun de les consulter à tout moment.

Un **suivi annuel** est également réalisé en collaboration **avec les représentants du personnel**, afin de partager les avancées obtenues et d'identifier d'éventuels ajustements à apporter.

Convaincus que le dialogue social est un levier essentiel pour aborder les enjeux socio-économiques et renforcer notre engagement en matière de responsabilité sociale, nous veillons à maintenir un **cadre d'échange transparent et respectueux**.

En nous appuyant sur nos instances représentatives du personnel, nous favorisons un partage régulier de la stratégie et des données de l'entreprise, dans un esprit de confiance et de concertation.

17 réunions

En 2025, les membres du CSE et la Direction se sont réunis à 17 reprises, soit plus de 1 fois par mois en moyenne.



100%

En 2025, les membres du CSE ont approuvé à l'unanimité tous les projets présentés par la Direction.



Nos RDV Café Com'

Plusieurs fois dans l'année, les collaborateurs ont pu échanger directement avec les membres du Comex et du Manager Committee sur l'actualité d'Isatech et du Groupe, ou sur tout autre sujet, lors de temps conviviaux.



Réunions collectives

En 2025, tous les collaborateurs ont été réunis à plusieurs reprises lors des **Dimood Day**. Ces temps forts permettent de partager l'actualité de l'entreprise ainsi que les projets en cours et à venir.



Membres du CSE Isatech

Référents harcèlement

Nous interdisons toute forme d'harcèlement et de discrimination. Le dialogue social permanent contribue à identifier de telles situations.

2 membres du CSE ont été formés à la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et le harcèlement moral. Aucun signalement n'a été effectué auprès de nos référents en 2025.

Favoriser un dialogue social constructif

Favoriser l'évolution interne et la transversalité des parcours

Depuis de nombreuses années, nous mettons un point d'honneur à encourager la **promotion interne**, la mobilité des collaborateurs et la transversalité des métiers au sein d'isatech.

100%
des entretiens annuels
ont été réalisés en 2025

Tous les postes ouverts au recrutement sont accessibles en priorité à la **mobilité interne**. Chaque collaborateur a ainsi la possibilité d'exprimer ses aspirations professionnelles, qu'elles concernent une évolution transversale, verticale ou géographique - lors de son entretien annuel d'évaluation et de son entretien professionnel.

Les besoins en formation identifiés au cours de ces échanges sont intégrés dans notre **plan annuel de développement des compétences**, garantissant ainsi une montée en expertise adaptée aux enjeux de l'entreprise et aux aspirations de chacun.

Par ailleurs, notre management intermédiaire est majoritairement issu du terrain, illustrant notre volonté de valoriser les expériences internes et de renforcer les passerelles entre les différents métiers.

Enfin, notre politique RH s'appuie également sur des actions de sensibilisation, de partage et de cohésion, essentielles pour fédérer nos équipes et favoriser l'engagement de nos collaborateurs sur le long terme.

Ancrer nos valeurs et renforcer la dynamique collective

Tout au long de l'année, nous déployons diverses actions visant à faire vivre les valeurs d'isatech et à renforcer la cohésion au sein de nos équipes.

Ces initiatives contribuent à l'engagement de chacun dans la mise en œuvre de notre stratégie et soutiennent activement la croissance de l'entreprise en favorisant une culture d'entreprise collaborative et fédératrice.

Chez Isatech, tout au long de l'année des temps d'échange sont proposés aux collaborateurs pour favoriser le dialogue social et la communication : **réunions d'équipe, réunions interservices, workshops et teambuildings**.





Engagement prioritaire N°10

Construire nos relations de travail de manière exemplaire et éthique

Dans nos relations de travail, l'exemplarité et l'éthique sont les piliers qui guident nos actions, reflétant ainsi les valeurs morales de notre entreprise.

Depuis sa création, isatech a toujours mis un point d'honneur à respecter les principes d'éthique les plus stricts, bâtissant ainsi des relations de confiance solides avec l'ensemble de ses collaborateurs.

Peu importe les actions entreprises, les lieux ou les niveaux hiérarchiques, chaque collaborateur de l'entreprise est tenu de maintenir une conduite honnête, éthique et responsable.



85%

de nos collaborateurs considèrent que
**“le management gère l'entreprise
 de façon honnête et en respectant
 les règles d'éthique”.**
 (Trust Index GPTW 2025)

Pour guider les actions et comportements des collaborateurs et des membres de la gouvernance, et les aider à évaluer la justesse de leurs comportements, un **code éthique et de bonne conduite** a été établi.

Ce guide fixe les règles de respect mutuel, de non-violence, d'honnêteté et d'intégrité qui doivent prévaloir dans les relations de travail.

Il offre également des conseils pour éviter les situations de conflit d'intérêts, de corruption, de pots-de-vin et de blanchiment d'argent avec les clients ou fournisseurs de l'entreprise.

Isatech a également élaboré un **recueil d'alertes internes** destiné à ses collaborateurs.

Ce document rappelle le principe de protection des lanceurs d'alerte au sein de l'entreprise.

À cette occasion, un **comité d'éthique** a également été constitué pour examiner les alertes internes lancées par les collaborateurs en cas de corruption, de faits très graves ou de manquements au Code éthique et de bonne conduite.

En 2025, aucune alerte interne n'a été signalée auprès de notre comité d'éthique.

100%

des collaborateurs d'isatech ont signé notre Code éthique et Bonne conduite



Dispositif d'alerte interne



Signalement effectué par le salarié ou par le collaborateur occasionnel ou extérieur lanceur d'alerte auprès des référents désignés par la société, par voie électronique (alerte@isatech.fr).



Les référents traitent le signalement, dans le respect de la plus stricte confidentialité, en constituant un comité éthique dans un délai raisonnable et rencontre éventuellement le lanceur d'alerte



A l'issue de l'examen de l'alerte par le comité éthique, la décision du comité est formalisée dans un document qui sera (tout ou partie) transmis au lanceur d'alerte

Protéger la santé et l'intégrité physique des collaborateurs

Isatech attache une importance primordiale à la santé et à la sécurité au travail de ses salariés.

La prévention des risques professionnels est essentielle non seulement d'un point de vue humain, mais aussi pour assurer la réussite et la viabilité de l'entreprise. Cette démarche globale implique pleinement chaque acteur, qu'il s'agisse des managers, des représentants du personnel ou des services de santé.

Une évaluation des risques est réalisée et actualisée chaque année avec les instances représentatives du personnel existantes dans l'entreprise.

Cette évaluation est accompagnée d'un **programme annuel de prévention des risques** qui est également réalisé et défini sur chacune de nos agences avec les membres du CSE.

Grâce à toutes ces actions de prévention, aucun accident du travail, ni aucune maladie professionnelle n'ont été déclarés en 2025.



94%

de nos collaborateurs considèrent que
**"les conditions de sécurité
sont remplies dans l'entreprise"**.
(Trust Index GPTW 2025)

Des actions de sensibilisation sur notre réseau social interne sont effectuées régulièrement, avec notamment l'utilisation de l'application **Staying Alive**, service destiné à améliorer la prise en charge des arrêts cardiaques par les services de secours.



Des actions de sensibilisation sont régulièrement menées sur les troubles musculo-squelettiques, en particulier ceux liés au travail sur écran.

Sur présentation d'un certificat médical, chaque collaborateur a la possibilité de commander du **matériel ergonomique**, avec un essai préalable proposé par la médecine du travail pour s'assurer de sa pertinence. En ce qui concerne les nuisances sonores, nos collaborateurs sont équipés de casques de dernière génération avec limitation de bruit.

D'autres actions de sensibilisation, telles que la sécurité routière, la lutte contre le tabagisme et les gestes qui sauvent, sont régulièrement déployées auprès de nos collaborateurs via notre réseau social interne.

Sensibilisation à la recherche contre le cancer

En 2025, une collaboratrice a présenté aux équipes l'association **Les Seintinelles, plateforme de recherche collaborative sur le cancer**, permettant de sensibiliser les collaborateurs et de les encourager à s'impliquer concrètement dans l'avancée de la recherche.



Formation de Sauveteur Secouriste du Travail

Isatech organise tous les ans des **sessions obligatoires SST**. Des sessions de maintien et d'actualisation des compétences ont lieu chaque année, la réglementation imposant un recyclage tous les deux ans.

En 2025, **7 SST** sont présents dans l'entreprise.

Favoriser le bien-être au travail

Isatech accorde une attention particulière à la qualité de vie au travail de ses collaborateurs et développe chaque année des initiatives pour leur offrir un environnement favorable à leur développement et à la conciliation de leur vie professionnelle et personnelle.

La reconnaissance **Great Place to Work** témoigne de cet engagement.

Le bien-être des salariés dépend de l'organisation de l'entreprise, de son mode de fonctionnement, de son management et de la qualité des relations interpersonnelles ainsi que de l'accompagnement individualisé.

Depuis 2019, Isatech propose à ses collaborateurs la possibilité de **télétravailler jusqu'à 50% de leur temps de travail**.

Notre **accord seniors** permet également aux collaborateurs proches de la retraite de bénéficier du dispositif d'une **semaine de travail sur 4 jours**.



Trust Index Great Place To Work

En 2025, pour la 3ème année consécutive, Isatech a réalisé son enquête annuelle avec Great Place To Work.

67% Taux de participation

64% considèrent que "**dans l'ensemble, je peux dire que c'est une entreprise où il fait bon travailler**"

84% considèrent que **la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle est préservée**

90% estiment que **nos locaux et nos équipements de travail contribuent à créer un cadre de travail agréable**

81% estiment que **la convivialité dans l'entreprise est forte**

Au cours de l'année 2025, de nombreuses actions QVT ont encore été déployées, en parallèle des **séminaires et teambuildings** organisés dans chaque direction et/ou équipes.



78%

nombre de collaborateurs ayant participé aux activités et challenges QVT en 2025

La Semaine de la Qualité de Vie au Travail a été également l'occasion de partager des moments sportifs et de détente, grâce à des activités variées comme **le sport, les massages et une conférence sur la gestion du stress**.

Midi sans écran

En proposant des moments conviviaux de partage et d'échanges collectifs autour de jeux de société ou d'espace de lecture collaboratif, les collaborateurs prennent soin de leur santé mentale. Des concours inter-agences sont également organisés pour sensibiliser aux bienfaits de la déconnexion pendant la pause déjeuner..





03

Notre responsabilité
envers nos clients,
fournisseurs & prestataires

Satisfaire nos clients & être force de propositions innovantes et durable

La satisfaction clients est un enjeu et une ambition forte chez isatech. Toutes nos équipes y contribuent activement, du commerce, en passant par l'avant-vente, les opérations et jusqu'au support.

Nos équipes Isatech ont travaillé à la consolidation du **support D365**, en mobilisant le centre de services et les équipes opérationnelles, afin de garantir la continuité et la qualité du support auprès de nos clients.

Au-delà de la qualité de nos offres, de nos prestations et services, nous cherchons également sans cesse à innover et à offrir à nos clients des solutions évolutives et durables.

Grâce à l'Intelligence Artificielle (IA) et au **Green IT**, nous anticipons leurs besoins et adaptons nos solutions à leurs propres enjeux de développement.

La participation à des événements tels que le **Microsoft AI Tour**, la **Copilot Week Partenaires** ou encore l'**Azure Innovation Day** nous permet de rester à la pointe des innovations technologiques et d'accompagner au mieux nos clients.

Chaque année, nous proposons des partages et retours d'expérience dans le cadre de webinars, sur différentes thématiques liées au développement de nos solutions, pour informer nos clients sur nos nouvelles solutions et les meilleures pratiques. En 2025, **15 conférences en ligne** ont été animées par les équipes d'isatech.

17/20 note globale de satisfaction support et projets de nos clients en 2025

Des **témoignages clients** ont également été réalisés tout au long de l'année pour montrer des exemples concrets de transformation et de succès grâce à nos solutions. En partageant les expériences positives de nos clients, nous inspirons d'autres entreprises à s'engager et développer leur transition numérique.



En 2025, nos équipes ont également organisé **+10 événements** pour renforcer les liens avec les clients et partenaires.



Des temps forts ont également marqué l'année 2025, avec la participation d'Isatech à plusieurs événements majeurs tels que

- 28ème édition du salon CFIA,
- Microsoft AI Tour
- Copilot Week Partenaires
- Azure Innovation Day
- AI Lab Microsoft Nantes
- Défi CRM EM Normandie
- DynsClub Day
- Salon Instant Cyber
- Directions EMEA





Engagement prioritaire N°13

Satisfaire nos clients & être force de propositions innovantes et durable

La donnée au service d'un élevage laitier durable

Lancé en 2025, le projet **Green Dairy Management** est une initiative collaborative portée par **Valorex**, avec **Isatech**, **l'Institut de l'Élevage (Idele)** et **Bleu-Blanc-Cœur**, visant à développer un outil numérique d'aide à la décision pour les éleveurs laitiers. L'objectif est de proposer des recommandations nutritionnelles personnalisées permettant à la fois d'**optimiser la performance en alimentation des vaches laitières**, d'**améliorer la qualité du lait** et d'**accompagner la transition vers une agriculture plus durable**.



la contribution d'Isatech

Dans ce cadre, la contribution d'Isatech porte notamment sur la conception de l'architecture data, l'intégration de données multiples (météo, analyses laitières, données d'élevage, données nutritionnelles, ERP, APIs métiers), le développement des traitements analytiques et IA, et la transformation de données complexes en recommandations opérationnelles pour les éleveurs.

Une innovation au service de la transition agricole

Grâce à l'exploitation de données environnementales, météorologiques, nutritionnelles et physiologiques, la solution permet de proposer des recommandations alimentaires personnalisées aux éleveurs afin d'optimiser les rations journalières des troupeaux. L'objectif est double, améliorer la performance technico-économique des exploitations et renforcer la performance en alimentation des vaches laitières.

Impacts :

- Contribution à la décarbonation des filières agricoles
- Numérique à impact positif
- Innovation collaborative
- Développement d'une agriculture durable
- Ancrage territorial et innovation régionale

En participant à ce projet, Isatech met son expertise Data & IA au service de la **performance en alimentation des vaches laitières**. Cette initiative illustre notre conviction qu'une innovation technologique réussie est avant tout une innovation qui crée simultanément de la valeur économique, environnementale et sociétale pour nos clients.



Engager une politique d'achats responsables

Depuis 2023, Isatech a engagé un dialogue avec ses prestataires et ses fournisseurs pour progresser ensemble vers une démarche d'achats plus responsables, tant sur le plan social qu'environnemental.

Ainsi, nous veillons à établir des relations contractuelles équitables avec nos fournisseurs et privilégions les achats locaux.

51% de nos achats sont réalisés auprès de fournisseurs locaux

Conscients des retombées de nos décisions et de nos actions sur la société, nous nous attachons à développer chaque jour avec tous nos prestataires et fournisseurs une relation gagnant-gagnant fondée sur la confiance, l'éthique et le respect.

Les fournisseurs jouent un rôle fondamental dans l'amélioration de la compétitivité structurelle globale d'Isatech.

Aussi, Isatech sélectionne ses fournisseurs selon des méthodes appropriées et objectives qui prennent en considération non seulement la qualité, l'innovation, les coûts et les services offerts, mais aussi la performance sociale et environnementale et les valeurs énoncées dans notre Code d'Éthique.

En 2023, Isatech a adopté une **Charte des achats responsables** afin que ses partenaires participent et respectent un ensemble de règles et de principes en matière d'environnement, d'éthique et de responsabilité sociale.

En 2024, nos référents RSE engagés sur notre engagement prioritaire "achats responsables" ont travaillé sur la **refonte de notre questionnaire achats** pour nos fournisseurs, afin de mieux évaluer et suivre leur engagement en matière de développement durable et de responsabilité sociale.



Cette nouvelle grille d'évaluation a été mise en place aux fins de mesurer plus finement la maturité RSE de nos fournisseurs qui ne sont pas évalués par Ecovadis ou tout autre instance d'analyse RSE.

Ce **questionnaire d'auto-évaluation** permet également de mettre en avant les process mis en place dans leur entreprise. Les résultats obtenus permettent de dresser un premier constat de la conformité de nos fournisseurs et des points à améliorer.

En 2024, des **clauses contractuelles d'engagement** RSE environnementales et sociales ont également été intégrées dans nos conditions générales d'achats avec nos fournisseurs et prestataires.

50%

Taux de nos fournisseurs informés de notre politique d'achats responsables

35%

Taux de nos fournisseurs ayant signé notre charte des achats responsables

En 2025, afin de renforcer notre démarche, nous avons amorcé la structuration de notre politique d'achats responsables, notamment à travers la **formation « Mettre en place des achats responsables et durables »**, suivie sur deux jours.

Nous avons également étudié la possibilité de renforcer notre engagement en signant la Charte des Relations Fournisseurs et des Achats Responsables.

Prôner l'éthique dans les affaires

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies, Isatech s'engage à respecter les principes de la **Déclaration universelle des Droits de l'Homme**, les **conventions de l'Organisation Internationale du Travail** et les **principes directeurs de l'OCDE** à l'intention des sociétés multinationales.

Notre **Code éthique et de bonne conduite**, formalisé en 2023, établit des règles et politiques en cohérence avec ces principes directeurs. Il régit les relations de l'entreprise avec ses clients et fournisseurs, couvrant des aspects tels que les conflits d'intérêts, les délits d'initiés, l'interdiction d'exploitation des informations confidentielles, l'obligation de confidentialité, la lutte contre la corruption et les paiements illicites, la prévention du blanchiment d'argent, la réputation et la non-concurrence.

Les membres de la gouvernance d'Isatech et tous nos collaborateurs sont invités à instaurer et à maintenir des relations stables, transparentes et coopératives avec nos clients, fournisseurs et prestataires. Conscients des retombées de nos décisions et de nos actions sur la société, nous nous attachons à développer chaque jour une relation gagnant-gagnant fondée sur la confiance, l'éthique et le respect.

100%

Taux de nos collaborateurs ayant été sensibilisés aux règles d'éthique et de bonne conduite dans leurs relations avec nos clients, fournisseurs et prestataires

50%

Taux de nos fournisseurs sensibilisés à notre Code éthique et bonne conduite

Pour isatech, il est fondamental que ces parties prenantes soit traitées de manière honnête.

Elle exige par conséquent de ses dirigeants, de ses salariés et des autres destinataires du Code d'Ethique que chaque relation et contact avec la clientèle soient marqués par l'honnêteté, la correction professionnelle et la transparence.

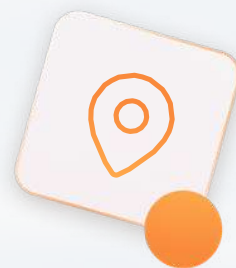
Nos salariés doivent suivre les procédures internes destinées à atteindre cet objectif au travers du développement et du maintien de relations bénéfiques et durables avec les clients, en leur offrant sécurité, assistance, qualité et valeur, soutenus par l'innovation permanente.

Notre **dispositif d'alertes internes** permet le signalement d'éventuels comportements dans le cadre de nos relations professionnelles avec nos clients, fournisseurs et prestataires, de corruption et contraires à notre code de conduite et de faits très graves.

Des procédures de contrôle comptable (interne ou externe) permettent de nous assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Le champ d'application du dispositif mis en place dans l'entreprise est le signalement des situations ou des comportements susceptibles d'entrer dans la définition de la loi dite Sapin II à savoir : «un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général ».

La sensibilisation effectuée auprès de nos collaborateurs et de nos fournisseurs est salubre puisqu'aucun signalement d'un quelconque manquement ou comportement délictueux tel que défini dans la loi Sapin II et repris dans notre code éthique et bonne conduite n'a été porté à la connaissance de notre **comité d'éthique** en 2025.



04

Notre responsabilité
société civile &
développement local

promouvoir & accompagner les territoires

La prise en compte des attentes de nos parties prenantes locales a révélé la responsabilité territoriale d'Isatech et l'importance de rendre compte de nos actions.

Les relations de **coopération, de partenariat, d'entraide, de transfert de connaissances, le partage de compétences et la construction de solidarités territoriales** ont démontré que le territoire est une source de performance essentielle pour Isatech.

Nous sommes convaincus qu'exercer une influence responsable signifie également participer activement à la diffusion de la RSE sur nos territoires.

5

nombre moyen de jours par an engagés par nos collaborateurs dans des instances ou club d'échanges territoriaux

En partageant nos pratiques et en favorisant la mutualisation et le développement des synergies, nous contribuons à la **promotion et à l'accompagnement de notre territoire**.

Isatech s'engage à être un acteur clé dans la construction d'un avenir durable et solidaire, en collaborant étroitement avec nos partenaires locaux.

C'est dans cet esprit que l'ensemble des membres de la Gouvernance et plusieurs de nos collaborateurs adhèrent à des clubs locaux et/ou régionaux : **Club ETI Bretagne, APM, Vipe, Valorial, Germe, Emergence, ANECP, Association Printemps de l'entreprise, Club des partenaires économiques de la métropole nantaise, Dynsclub et Escrim** et participent régulièrement à des échanges sur le développement de notre territoire local et régional.

Isatech participe activement au **réseau ETI Bretagne**, un réseau de dirigeants permettant de partager des problématiques communes, d'échanger des bonnes pratiques et de collaborer avec les collectivités locales pour anticiper les réformes et contribuer à leur mise en œuvre.



En 2025, Dimood Group a renforcé son engagement au sein du **Forum Économique Breton**, rendez-vous incontournable des acteurs économiques du territoire, réunissant plus de 6 000 participants autour des **grands enjeux économiques, sociaux et environnementaux**.

Partenaire depuis plusieurs années, le Groupe a franchi une nouvelle étape en portant la **Tech Avenue**, un espace dédié à l'acculturation numérique et à l'intelligence artificielle.

Aux côtés d'acteurs engagés, cet espace a permis de sensibiliser et d'accompagner les entreprises autour des enjeux du numérique :

- intelligence artificielle
- data
- cybersécurité

Cette démarche s'inscrit dans une logique de **coopération et de co-construction**, en lien avec les **dynamiques territoriales** portées par le Pacte Breton.





Engagement prioritaire N°17

Participer aux actions & innovations locales de développement économique & de l'emploi

Isatech privilégie autant que possible les fournisseurs et **prestataires locaux, les TPE/PME et les circuits courts.**

Entretien de nos sites bretons, Vannes, Rennes et Saint-Herblain : réalisé par des TPE/PME privées bretonnes :

- **Ménage :** SINAGO (56), Aber Propreté (44)
- **Espaces verts :** 3D Paysage et Jardin Unique (56) et Garden Environnement (44)
- **Terrasse, parquets et escaliers :** Terrasse Breizh et Rénov'Parquets (56)

Maintenance des locaux :

- **Plomberie :** Roquet (35 et 56) et CVCLim (44)
- **Agencement cloisons :** Langlois Sobreti (35)
- **Produits sanitaires :** Agence locale ELIS (56)
- **Toit terrasse :** SOPREMA (56)
- **Sécurité :** S3A (44) et Delta Sécurité
- **Electricité :** SVEG (56 et 44)
- **Peinture :** Alré Peintures (56)

Recyclage papiers/cartons :

ECO ACTION (56) qui collecte, recycle et revalorisent ces déchets.



Les matériels et produits de signalétique sur le site sont fabriqués par une TPE bretonne, DECOR ENSEIGNE située à Vannes (56).

Les copieurs sont en location auprès d'un seul partenaire MEDIA BUREAUTIQUE basé à Vannes (56) avec une politique de recyclage des consommables.

La maintenance des véhicules de notre parc est assurée par le garage Peugeot du Prat à Vannes.

Isatech s'engage activement à contribuer au développement économique et à la cohésion sociale des territoires où elle est implantée.

Nous plaçons la **promotion de l'emploi local, les programmes d'insertion professionnelle** pour les personnes en risque d'exclusion, et **le soutien aux initiatives sociales et économiques** au cœur de notre mission.



Nous sommes membre actif depuis plusieurs années du Groupement employeur **Vénéti s**.

Depuis 2024, nous sommes également contributeur et membre actif de la fondation **FACE** qui agit contre l'exclusion dans les territoires.

“Les Patrons dans ma ville” avec Jean-Charles

Rencontres entre jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et dirigeants d'entreprises, où nous étions **présents**, pour présenter les métiers, partager des parcours et déclencher des immersions professionnelles. L'initiative, portée par FACE Morbihan, a été relayée par Ouest-France.



Sylvie Mirouse, directrice de Face Morbihan, et **Régis Mareau**, directeur de l'agence France Travail de Vannes.

[Lire l'article de presse](#)



Engagement prioritaire N°18

Agir de façon solidaire, éthique & responsable

**Komeet**

Chaque année, nous participons à de nombreux événements solidaires en lien avec des **enjeux de société** : inclusion, insertion professionnelle, promotion de l'emploi, protection de l'environnement...

En 2024, nous avons décidé de franchir une nouvelle étape en intégrant pleinement cette dynamique dans notre politique Change For Earth 2030. Convaincus que l'entreprise a un rôle majeur à jouer pour le bien commun, nous avons lancé le programme **All Committed**, en partenariat avec **KOMEET**, une plateforme qui met en relation entreprises et associations.



Donner à chacun le pouvoir d'agir

Depuis plusieurs années, le Groupe Dimood s'implique activement dans le développement économique et social de ses territoires. L'engagement solidaire fait partie de notre ADN, avec notamment un **Bureau des Associations**, qui coordonne depuis plusieurs années les actions menées avec nos collaborateurs.

Ce programme permet à chaque collaborateur de bénéficier d'une **journée solidaire offerte par l'entreprise** (7 heures par an) pour s'engager dans des actions concrètes : bénévolat, mentorat, mécénat de compétences ou soutien direct aux associations locales et nationales.

Les causes proposées sont multiples :

- protection de l'**environnement**,
- **égalité des chances**,
- **santé**,
- **inclusion** des personnes en situation de handicap
- ou encore **accompagnement des jeunes**.

Avec All Committed, Dimood structure et amplifie son engagement solidaire, en donnant à chacun la possibilité d'agir pour la Société.

7,5K€

budget alloué en 2025
à des actions
humanitaires et solidaires

6

associations locales
référéncées par
nos collaborateurs

+3 500

associations
référéncées

14

domaines
d'action différents

+200

collaborateurs
éligibles



Chaque mois, de nouveaux défis solidaires sont proposés sur notre plateforme All Committed. En 2025, les initiatives ont été nombreuses et ont embarqué de nombreux collaborateurs :

- le ramassage de déchets dans le cadre du **World Clean Up Day**,
- la confection de **boîtes de Noël** pour les plus démunis,
- le **don de vêtements** à La Croix Rouge,
- le **don du sang**,
- la **collecte en faveur de la SPA**, etc.



Nos collaborateurs sont régulièrement invités à participer à ces initiatives et leur engouement pour les causes justes et solidaires est remarquable.

✓ Projets réalisés en 2025

Collecte Restos du Cœur

2 de nos collaboratrices ont consacré leur journée de congé solidaire à la **collecte des Restos du Cœur à Vannes**, pour rassembler denrées alimentaires et produits d'hygiène.



Rencontre avec la LPO Bretagne

En février 2025, nous avons eu le plaisir d'accueillir dans nos locaux, la **LPO Bretagne (Ligue Protectrice des Oiseaux)** pour une réunion d'information autour de la protection de la biodiversité.

1h offerte chez Dimood pour faire un don du sang

Dans le cadre de l'opération « **2000 pour sang** » de l'EFS en 2025, Dimood Group a permis d'utiliser **1h du congé solidaire pour donner sang, plasma ou plaquettes** sur le temps de travail.



Donnons des Elles au Vélo

En juillet 2025, une équipe Dimood a relié **Saint-Malo → Mûr-de-Bretagne (201 km, 2 450 m D+)** dans le cadre de **Donnons des Elles au Vélo J-1**, initiative qui fait rouler des ambassadrices la veille des pros pour **visibiliser le cyclisme féminin et promouvoir l'égalité femmes-hommes**.

Dimood est **sponsor pour la 3^e année**. Une action en phase avec All Committed, qui fédère les équipes autour du sport, de l'égalité, la santé et de l'engagement territorial en Bretagne.

[Plus d'infos](#)

Challenge Treely : 8 000 km pour la solidarité

Du 16 au 30 juin 2025 (à l'occasion de la **Semaine de la QVT**), nos équipes ont relevé le **challenge de marche Treely : 15 000 pas = 5 paniers repas redistribués via HopHopFood** (lutte contre la précarité alimentaire et le gaspillage).

Résultats 2025

87
collaborateurs
participants

8 054 km
parcours

2 665
paniers repas
financés

570€
de don à
HopHopFood

**2^e place
nationale**

[Plus d'infos](#)



Boîtes de Noël solidaires : 20 boîtes collectées

En décembre 2025, nos équipes ont préparé des boîtes remplies d'un **objet chaud, une douceur, un produit d'hygiène, un loisir et un mot gentil**.

Bilan : **20 boîtes déposées** dans des points de collecte pour des associations locales, tel que l'association **Habitat et Humanisme Morbihan**, pour apporter un peu de chaleur et de réconfort pendant les fêtes

Nos actions pour la lutte et la sensibilisation au cancer du sein

En octobre 2025, nos équipes se sont mobilisées pour **Octobre Rose**. Nos actions :

- **Courses/marche solidaires** : Dimood a financé les frais d'inscription.
- **Sensibilisation santé** : organisation d'une séance avec un médecin (informations sur le dépistage, gestes d'autopalpation, échanges) ouverte aux collaboratrices.
- **Communication en interne** : vidéos témoignages, infographies, partage de défis via Komeet ou webinaires.



245

heures de congé
de solidarité utilisées

93

collaborateurs
se sont engagés

dont

105

participations
au total

10

associations
aidées

de

15

actions internes
organisées

4,9/5

de satisfaction collaborateurs
(78 retours)





05

Notre gouvernance RSE



Manager et animer notre gouvernance RSE

La première brique des fondations de notre stratégie RSE “Change for Earth 2030” est notre adhésion le 7 Mars 2023 au **Pacte Mondial - réseau France - des Nations Unies**.

Cet engagement incite isatech à aligner ses pratiques et sa stratégie RSE sur les 10 principes universellement acceptés en matière de droits humains, de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption, ainsi qu'à prendre des mesures pour soutenir les objectifs et les enjeux des Nations Unies, cités dans ses objectifs de développement durable.

En adhérant au Global Compact, nous nous engageons également à réaliser et diffuser publiquement un rapport annuel, appelé **Communication on Progress** faisant état de nos avancements et progrès autour de ces 10 principes. Notre 1ère COP a été communiquée en juin 2024.

Depuis mai 2024, **notre équipe RSE**, qui se réunit 2 fois par mois pour travailler sur le déploiement de nos référentiels d'actions et d'indicateurs, est accompagnée de **7 Référents RSE**. Ces collaborateurs volontaires et engagés, ont pour mission de déployer les engagements prioritaires définis chaque année, en collaboration avec l'ensemble des parties prenantes internes et externes.

Toutes nos actions RSE sont inscrites à l'ordre du jour des réunions mensuelles du **Comex** et du **Comité Manager**, sponsors de la Stratégie RSE et de son déploiement opérationnel auprès de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise.

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



des 10 PRINCIPES du Global Compact
aux 17 OBJECTIFS de Développement Durable
des Nations Unies



ENVIRONNEMENT SOCIAL ECONOMIQUE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

15%

nombre de collaborateurs
actifs et engagés dans
la communauté RSE

14

nombre de réunions
animées par
les Référents RSE en 2025



Sécuriser nos données & notre système d'information

Isatech a depuis toujours organisé la sécurité de ses données et de son système d'information de façon globale, avec une approche par les risques. L'ensemble de son personnel est particulièrement sensibilisé à la confidentialité des informations et à la sécurité des accès.

Le RGPD constitue aussi un enjeu de conformité majeur et structurant pour notre entreprise. Le respect du RGPD permet de véhiculer une image positive et d'installer une relation de confiance auprès de nos clients, de nos fournisseurs, de nos prestataires, et aussi de nos collaborateurs et représente ainsi un véritable levier d'acquisition.

En 2024, un grand nombre d'actions, notamment en matière de sécurité de nos données et notre SI, ont été déployées en mettant l'accent sur la sensibilisation et les bonnes pratiques qui doivent être respectées.

Notre charte informatique a été révisée pour renforcer la sécurité de nos données, se conformer aux nouvelles exigences réglementaires, et adapter les pratiques de travail aux évolutions technologiques, tout en sensibilisant les collaborateurs aux bonnes pratiques en matière de sécurité informatique.



Karine Noyers Chauvin

Déléguée à la Protection des Données

Pour les administrateurs de notre SI, de nos process et outils collaboratifs, tout comme les utilisateurs de Microsoft 365 Copilot, un engagement de confidentialité renforcé a été formalisé et signé par chacun d'entre eux aux fins de protéger la confidentialité des informations auxquelles ils ont accès, et en particulier d'empêcher qu'elles ne soient communiquées à des personnes non expressément autorisées à recevoir ces informations.

Des outils de sensibilisation et des mesures de sécurité ont également été déployés, incluant l'utilisation de clés de sécurité, des codes PIN fixes et générés aléatoirement, ainsi que des politiques de conservation et d'anonymisation des données.

D'autres actions ont également été déployées en parallèle tout au long de l'année par l'équipe SSI, telles que :

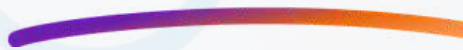
- un renforcement des accès au SI et aux données avec la mise en place de nouvelles politiques d'accès,
- Une multiplication des campagnes de sensibilisation des collaborateurs à la cybersécurité,
- Un déploiement de plusieurs audits de sécurité sur nos environnements avec des plans de remédiation,
- Et une planification d'une mise en conformité à la directive européenne NIS2.

Dans le cadre de la sécurisation de nos données et de notre système d'information, un parcours de formation **"avant de cliquer.com"** a été déployé en 2024 pour sensibiliser et éduquer les collaborateurs aux risques de cyberattaques, renforcer leur vigilance et les encourager à adopter des comportements sécuritaires pour réduire les incidents de sécurité et protéger les informations sensibles de l'entreprise.

Des tests de phishing sont en parallèle régulièrement envoyés aux collaborateurs pour évaluer leur vigilance et leur bonne appropriation des enseignements reçus.



Nos indicateurs



Responsabilité environnementale

Nos indicateurs et résultats

Nos Engagements	Indicateurs / Objectifs	Cible	Résultats				
		2030	2022	2023	2024	2025	
Engager des mesures de sobriété numérique	Nombre d'inventaire des actifs numériques	1/an	nc	nc	1	1	
	Taux d'émission GES des actifs informatiques et numériques (tCO2e/collaborateur)	<10	nc	12,87	nc	12	
	Age moyen du parc actif	6 ans	nc	nc	3	4	
	Pourcentage de matériels numériques et informatiques non utilisés	<5%	nc	7%	20%	38%	
	Taux de recyclage, réemploi ou revalorisation des matériels et équipements	30%	nc	nc	7%	7%	
	Taux d'utilisation de matériels équipements reconditionnés	30%	nc	nc	3%	3%	
	Nombre de serveurs	3	nc	10	9	8	
	Taux de virtualisation des serveurs	100%	nc	86%	88%	89%	
	Pourcentage de collaborateurs sensibilisés à la sobriété numérique	100%	nc	6%	100%	100%	
	Pourcentage de collaborateurs formés à la sobriété numérique	35%	nc	nc	nc	nc	
	Nombre de référents Green IT dans l'entreprise	10	nc	nc	8	6	
	Pourcentage d'équipements activés en mode économie d'énergie	100%	nc	nc	nc	nc	
	Nombre de journées Green IT dans l'année	2	nc	nc	1	5	
	Pourcentage d'équipements et matériels informatiques conformes à la grille d'achat prenant en compte la durée de vie des équipements et leur taux d'émission de CO2e	100%	nc	nc	nc	83%	
	Pourcentage des équipements et matériels écolabellisés	100%	nc	nc	nc	88%	
	Pourcentage des équipements adaptés aux usages et besoins	100%	nc	nc	8%	84%	
	Pourcentage de collaborateurs formés à l'écoconception et à l'ACV (analyse du cycle de vie)	5%	nc	nc	nc	nc	
	Digital cleanup day nettoyage des données en To	3	nc	nc	nc	4	
Prôner une mobilité décarbonnée	Nombre de véhicules hybrides et/ou électriques du parc automobile	70	2	5	18	14	
	Pourcentage de véhicules hybrides et/ou électriques dans la flotte	100%	5%	7%	18%	20%	
	Taux d'émissions carbone lié aux déplacements des collaborateurs (tCO2e)	-37,5%	nc	382	194	204	
	Taux moyen d'émission CO2 par véhicule du parc automobile (tCO2e)	-37,5%	1,92	1,72	1,69	1.86	
	Taux MWh véhicules électriques sur le total MWh consommés	10%	nc	5,15%	16,5%	22,40%	
	Proportion de collaborateurs sensibilisés à l'éco-conduite	100%	nc	30%	30%	30%	
	Pourcentage de trajets en train sur la totalité des déplacements professionnels réservés sur plateforme voyages	95%	nc	86%	85%	61%	
	Pourcentage de collaborateurs ayant perçu la prime de mobilité durable ou subventionnés pour l'utilisation des transports publics	40%	20%	23%	28%	41%	

Responsabilité environnementale

Nos indicateurs et résultats

Nos Engagements	Indicateurs / Objectifs	Cible	Résultats				
		2030	2022	2023	2024	2025	
Prôner une mobilité décarbonnée	Pourcentage de collaborateurs utilisant la plateforme de covoiturage	75%	nc	26%	28%	35%	
	Nombre de campagnes et animations dédiées à la mobilité durable	4/an	nc	1	4	6	
	Pourcentage de collaborateurs éligibles au télétravail	100%	100%	100%	100%	100%	
Agir en faveur de l'environnement	Consommation annuelle Electricité / collaborateur (Kwh)	-40%	797	728	668	766	
	Consommation annuelle Eau / collaborateur (m3)	-20%	2,52	2,39	2,09	1,89	
	Taux d'équipement éclairage principal LED intérieur et extérieur	100%	100%	100%	100%	100%	
	Taux d'équipement des matériels électroménagers en classe A minimum	100%	25%	25%	25%	50%	
	Taux de raccordement d'équipement électrique sur prise verte	100%	nc	nc	25%	25%	
	Bilan DPE des agences	A	nc	nc	nc	nc	
	Pourcentage d'énergies renouvelables sur total énergies consommées		nc	nc	nc	nc	
	Taux de recyclage des consommables d'impression	100%	100%	100%	100%	100%	
	Pourcentage de consommables papeterie ecolabellisés	100%	nc	48%	80%	91%	
	Consommation annuelle de papier impression (kg) / collaborateur	-50%	1,14	1,23	1,16	1,07	
	Pourcentage d'impressions noir et blanc	80%	72%	73%	71%	65%	
	Pourcentage d'impressions couleurs	20%	28%	27%	29%	35%	
	Pourcentage d'impressions recto/verso	80%	51%	55%	51%	50%	
	Consommation annuelle de cartouches d'encre (unités)	4/an	3	3	2	0	
	Volume de papiers/cartons recyclés (kg/an)	+50%	305	446	373	298	
	Volume de piles collectées (kg/an)	20	6	12	15	25	
	Taux de produits d'entretien ecolabellisés	100%	80%	80%	100%	100%	
	Taux d'émission CO2 par collaborateur (tCO2e)	<4,3	nc	6,6	nc	nc	
	Taux d'émission CO2 compensée via l'achat de crédit carbone		nc	nc	nc	nc	
	Budget annuel alloué à la reforestation et à la restauration des milieux naturels dégradés	500€	nc	nc	3000€	nc	

Responsabilité environnementale

Nos indicateurs et résultats

Nos Engagements	Indicateurs / Objectifs	Cible	Résultats				
		2030	2022	2023	2024	2025	
Adopter les bons gestes au quotidien	Pourcentage de collaborateurs sensibilisés aux éco-gestes	100%	nc	nc	100%	100%	
	Volume de challenges dédiés aux éco-gestes (par an)	4	nc	nc	3	3	
	Volume de déchets collectés dans le cadre du World Clean Up Day (kgs)	160	nc	17	26	7	

Synthèse Responsabilité Environnementale

	Cible	Résultats				
	2030	2022	2023	2024	2025	
Taux atteinte des objectifs 2030	100%	nc	27%	53%	57%	

Responsabilité sociale

Nos indicateurs et résultats

Nos Engagements	Indicateurs / Objectifs	Cible	Résultats				
		2030	2022	2023	2024	2025	
Favoriser l'accès à l'emploi et être un tremplin pour entrer dans la vie professionnelle	Volume d'offres d'emploi dédiées aux profils juniors déposées sur la plateforme #1jeune1solution	100%	nc	nc	nc	nc	
	Pourcentage de collaborateurs en alternance	15%	14%	14%	8%	5%	
	Taux de proposition de titularisation proposées à l'issue de l'alternance	90%	100%	100%	60%	67%	
	Nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise	5%	7,7%	2,8%	2,56%	6%	
	Pourcentage de collaborateurs engagés dans le mentorat	10%	nc	nc	1%	4%	
Promouvoir la diversité et l'égalité des chances	Taux de recruteurs et de managers formés à la lutte contre les discriminations	100%	nc	15%	100%	100%	
	Index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	>75	89	84	89	89	
	Nombre d'incidents relevés lié à la discrimination ou au harcèlement	<1	nc	0	0	0	
	Pourcentage de femmes dans l'effectif global	50%	34%	36%	37%	38%	
	Pourcentage de l'effectif etp âgé de moins de 25 ans	15%	12%	11%	10%	9%	
	Pourcentage de l'effectif etp de 54 ans et plus	20%	28%	28%	14%	16%	
	Pourcentage de Référents harcèlement formés à la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes	100%	100%	100%	100%	100%	
Favoriser l'emploi des personnes handicapées	Taux d'emploi de collaborateurs en situation de handicap	>6%	3,45%	4,63	5,65	3,81%	
	Pourcentage d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap ayant besoin d'un aménagement de poste	100%	100%	100%	100%	100%	
	Taux de satisfaction des collaborateurs ayant bénéficié d'un aménagement de poste	100%	nc	nc	nc	nc	
	Nombre de campagnes de sensibilisation sur le handicap (/an)	2	1	1	4	2	
	Pourcentage d'offres d'emploi diffusées sur les plateformes dédiées	100%	nc	nc	100%	100%	
Valoriser le capital humain par la formation et la fidélisation de nos collaborateurs	Taux de nouveaux collaborateurs ayant suivi le parcours d'onboarding	100%	100%	100%	100%	100%	
	Taux de turn-over	<25%	32,35%	26,85%	19,06%	21%	
	Taux de départ	<10%	18,46%	11,94%	3,85%	13%	
	Taux d'absentéisme	<5%	5,09%	3,53%	2,08%	4%	
	Pourcentage de collaborateurs engagés en CDI	>80%	89%	88%	93%	97%	
	Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur	105	128	153	86	63	
	Nombre de formations professionnelles dispensées	70	85	85	72	35	
	Pourcentage de collaborateurs formés	>90%	94%	95%	87%	83%	
	Total d'heures de formation dispensées dans l'année	16 000	17 481	22 591	13417	7928	

Responsabilité sociale

Nos indicateurs et résultats

Nos Engagements	Indicateurs / Objectifs	Cible	Résultats			
		2030	2022	2023	2024	2025
Valoriser le capital humain par la formation et la fidélisation de nos collaborateurs	Nombre de promotions et revalorisation	75	96	79	82	78
	Pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié d'une promotion interne	50%	69%	51%	53%	62%
	Taux de réalisation des entretiens annuels et intermédiaires	100%	100%	100%	100%	100%
	Taux de réalisation des entretiens professionnels (tous les 2 ans)	100%	100%	100%	100%	100%
	Pourcentage de collaborateurs actionnaires	>50%	nc	nc	28%	38%
	Pourcentage de collaborateurs ayant perçu une prime d'intéressement ou de participation	100%	100%	100%	0%	0%
Favoriser un dialogue social constructif	Pourcentage de collaborateurs couverts par une IRP	100%	100%	100%	100%	100%
	Pourcentage de collaborateurs couverts par une CCN	100%	100%	100%	100%	100%
	Taux d'approbation consultative des IRP	100%	100%	100%	100%	100%
	Nombre de réunions avec les IRP	6	13	14	14	17
	Nombre de réunions d'information auprès des collaborateurs	16	4	12	7	12
Conduire nos relations de travail de manière exemplaire et éthique	Pourcentage de collaborateurs ayant signé le code éthique et bonne conduite	100%	nc	95%	100%	100%
	Taux de collaborateurs formés au dispositif d'alertes internes	100%	nc	nc	nc	nc
	Nombre d'alertes internes signalées	0	0	0	0	0
	Nombre d'alertes internes traitées	100%	nc	0	0	0
	Nombre de réunions du Comité d'Ethique	<1	nc	0	0	0
Protéger la santé et l'intégrité physique de nos collaborateurs	Nombre d'accidents du travail avec arrêt	<1	0	1	0	0
	Nombre de maladies professionnelles	<1	0	0	0	0
	Taux de fréquence	<0,9	0	4,07	0	0
	Taux de gravité	<0,1	0	0,47	0	0
	Nombre de collaborateurs sensibilisés aux questions liées à la santé et la sécurité	100%	nc	nc	100%	100%
	Nombre de collaborateurs couverts par la prévoyance de l'entreprise	100%	100%	100%	100%	100%
	Nombre de collaborateurs couverts par la mutuelle de l'entreprise	100%	100%	100%	97%	99,2%
	Nombre de Sauveteurs Secouristes du Travail dans l'entreprise	10	8	10	9	6
	Nombre de Référents Hygiène et Sécurité	5	nc	nc	2	2
	Nombre d'analyse des risques professionnels et mise à jour du Document Unique avec programme annuel de prévention	1	1	1	1	1

Responsabilité sociale

Nos indicateurs et résultats

Nos Engagements	Indicateurs / Objectifs	Cible	Résultats				
		2030	2022	2023	2024	2025	
Favoriser le bien-être au travail	Pourcentage de salariés sensibilisés à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle	100%	100%	100%	100%	100%	
	Taux de participation à l'enquête annuelle Great Place to Work	100%	nc	93%	83%	67%	
	Score de satisfaction des collaborateurs	>88%	nc	76%	75%	64%	
	Score de satisfaction des collaborateurs quant à la qualité de leur cadre et environnement de travail	>87%	nc	82%	78%	90%	
	Pourcentage de managers formés à la QVT	100%	nc	100%	100%	100%	
	Pourcentage de collaborateurs éligibles au télétravail	100%	100%	100%	100%	100%	
	Pourcentage de validation des demandes des collaborateurs senior éligible au dispositif semaine de 4 jours	100%	100%	100%	100%	100%	
	Pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié de congé supplémentaire	>10%	nc	nc	24%	38%	
	Pourcentage de collaborateurs bénéficiant des œuvres sociales	100%	100%	100%	100%	100%	
	Pourcentage de collaborateurs ayant participé aux actions et challenges QVT organisés par l'entreprise	>50%	nc	14%	22%	78,6%	
	Pourcentage de collaborateurs ayant participé aux cours de sports proposés par l'entreprise	>25%	nc	23%	18%	nc	
	Taux d'inscription au réseau social interne	100%	100%	100%	100%	100%	
Travail des enfants	Nombre d'incidents de travail des enfants ou de travail forcé signalés	na					
	Nombre d'inspections par an pour auditer les usines à la recherche du travail des enfants	na					

Synthèse Responsabilité Sociale

Cible	Résultats			
2030	2022	2023	2024	2025
100%	nc	73%	80%	79%

Responsabilité envers nos clients, fournisseurs et prestataires

Nos indicateurs et résultats

Nos Engagements	Indicateurs / Objectifs	Cible	Résultats				
		2030	2022	2023	2024	2025	
Satisfaire nos clients & être force de propositions innovantes et durables	Nombre d'évènements fédérateurs organisés avec nos clients et partenaires	>5	5	9	6	9	
	Nombre de webinaires organisés sur nos solutions pour nos clients	>8	9	7	7	23	
	Taux de satisfaction globale clients	>18	17,36	17,10	17,20	17,20	
	Taux de satisfaction clients sur nos projets	>18	18,42	17,06	17,50	17,50	
	Taux de satisfaction clients sur notre support	>18	16	17	17	17	
	Proportion du développement de solutions innovantes et durables pour nos clients sur notre CA global	5%	nc	0,43%	0,45%	0,45%	
	Taux de factures dématérialisées	100%	94%	95%	100%	100%	
Engager une politique d'achats responsables	Pourcentage des fournisseurs informés de la politique d'achats de l'entreprise	100%	nc	50%	50%	50%	
	Pourcentage des fournisseurs informés ayant signé la charte des achats responsables de l'entreprise	100%	nc	25%	25%	35%	
	Pourcentage des fournisseurs ciblés avec des contrats contenant des clauses sur les exigences en matière d'environnement, de travail et des droits de l'homme	100%	nc	10%	20%	100%	
	Pourcentage des fournisseurs ayant complété le questionnaire d'auto-évaluation RSE	100%	nc	25%	25%	35%	
	Pourcentage de fournisseurs ciblés couverts par un audit RSE sur site	50%	nc	nc	nc	nc	
	Pourcentage de fournisseurs audités/évalués engagés dans des actions correctives ou le développement de capacités	50%	nc	nc	nc	nc	
	Pourcentage de fournisseurs locaux	50%	37%	37%	40%	51%	
	Pourcentage des acheteurs internes ayant suivi une formation achats responsables	100%	nc	nc	nc	33%	

Responsabilité envers nos clients, fournisseurs et prestataires

Nos indicateurs et résultats

Nos Engagements	Indicateurs / Objectifs	Cible	Résultats				
		2030	2022	2023	2024	2025	
Prôner l'éthique dans les affaires	Nombre de signalements de fraude, corruption ou trafics d'influence	<1	nc	0	0	0	
	Pourcentage de collaborateurs ayant été sensibilisés aux règles d'éthique et de bonne conduite dans les relations avec les clients, fournisseurs et prestataires	100%	0	100%	100%	100%	
	Nombre d'alertes internes traitées par le comité d'éthique	<1	nc	0	0	0	
	Pourcentage de fournisseurs et prestataires ayant été sensibilisés aux règles d'éthique et bonne conduite.	100%	nc	50%	50%	50%	

Synthèse Responsabilité envers nos clients, fournisseurs et prestataires

	Cible	Résultats			
	2030	2022	2023	2024	2025
Taux atteinte des objectifs 2030	100%	nc	64%	65%	72%

Responsabilité envers nos clients, fournisseurs et prestataires

Nos indicateurs et résultats

Nos Engagements	Indicateurs / Objectifs	Cible	Résultats				
		2030	2022	2023	2024	2025	
Promouvoir et accompagner les territoires	Pourcentage de collaborateurs participant à une instance ou club d'échanges sur le développement du territoire	15%	11%	12%	13%	16%	
	Temps passé en moyenne par collaborateur dans des instances ou club d'échanges (jour/an)	5	4	5	5	5	
Participer aux actions et innovations locales de développement économique et de l'emploi	Pourcentage de collaborateurs engagés en temps partagé	2%	2,22%	3,29%	0%	0%	
	Temps passé en moyenne par collaborateur aux actions et initiatives locales liées au développement économique et de l'emploi	5	nc	2	3	5	
Agir de façon solidaire et responsable	Budget annuel alloué aux actions humanitaires et solidaires	10K€	nc	10K€	12,5K€	7,5k€	
	Nombre de jours de congés solidaires pris dans l'année (jours/an)	80	nc	nc	26	35	
	Nombre d'actions solidaires et responsables déployées sur l'année	50	1	4	84	193	
	Proportion de collaborateurs ayant participé à une action de mécénat de compétences	8%	nc	nc	1%	4%	

Synthèse

Responsabilité envers la Société civile et le développement local

	Cible	Résultats			
	2030	2022	2023	2024	2025
Taux atteinte des objectifs 2030	100%	nc	59%	62%	72%

Gouvernance

Nos indicateurs et résultats

Nos Engagements	Indicateurs / Objectifs	Cible	Résultats				
		2030	2022	2023	2024	2025	
Management de la stratégie RSE	Proportion d'ordre du jour de réunions CODIR/COMEX dans lesquels un point lié au développement durable est mentionné	100%	nc	50%	100%	100%	
	Proportion de collaborateurs incentivés sur des objectifs de performance en matière de développement durable	100%	nc	nc	nc	nc	
Organes de Gouvernance	Nombre de membres du CODIR/COMEX	20	15	19	20	22	
	Pourcentage de femmes au sein du CODIR/COMEX	50%	31%	32%	35%	32%	
	Nombre de Référents RSE	8	nc	nc	13	6	
	Nombre de réunions animés dans l'année par les référents RSE	12	nc	nc	20	14	
	Pourcentage de collaborateurs actifs dans la communauté RSE	10%	nc	nc	12%	15%	
Sécurité des données et système d'informations	nombre de cyberattaques ayant entraîné un arrêt de production de plus de 24 heures	<1	0	0	0	0	
	nombre d'incidents liés à la sécurité des données et à la protection des données personnelles	<1	2	2	0	0	
	Proportion d'incidents déclarés, instruits et résolus	100%	100%	100%	100%	100%	
	Proportion des serveurs sauvegardés	100%	92%	100%	100%	100%	
	Proportion de collaborateurs ayant signé la charte informatique	100%	100%	100%	100%	100%	
	Proportion de collaborateurs ayant été sensibilisés à la sécurité informatique	100%	100%	100%	100%	100%	

Synthèse Gouvernance RSE

Taux atteinte des objectifs 2030

Cible	Résultats			
2030	2022	2023	2024	2025
100%	nc	50%	81%	79%

Nos reconnaissances

En interne, comme à l'externe, la demande de reconnaissance globale et objective est forte.

Chaque année, isatech fait évaluer la performance de ses engagements en matière de développement durable et RSE par l'organisme indépendant "Ecovadis".

Après avoir obtenu la médaille de bronze en 2023, Isatech a atteint la médaille de platine le 17 avril 2024, se positionnant dans le top 1 % des entreprises les plus performantes de son secteur.

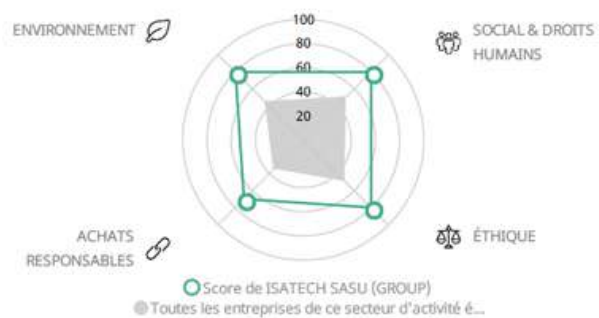
En 2025, Isatech a été récompensée d'une **médaille d'or par EcoVadis**, avec un score global de **77/100**. Nous intégrons le **top 5 % des entreprises les mieux notées en matière de RSE**.

Après la médaille de platine obtenue en 2024, nous maintenons une dynamique d'excellence, dans un contexte de renforcement des critères d'évaluation. Cette reconnaissance valorise les engagements portés par notre programme Change for Earth 2030.

Répartition des scores globaux



Comparaison des scores de thème



Pour aller plus loin

Accélérer notre transition vers un numérique régénératif

Et si, face à l'impact croissant du numérique sur les ressources, le climat et le vivant, nous faisons de notre cœur de métier un levier de bascule pour transformer les chaînes de valeur, les pratiques de travail et les modèles de coopération, afin de régénérer les écosystèmes humains et naturels dont nous dépendons ?

En novembre, le Groupe Dimood a rejoint la **Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) Grand Ouest**, un programme immersif visant à accompagner la transformation des entreprises face aux enjeux climatiques, environnementaux et sociétaux.

Dans un contexte marqué par la raréfaction des ressources, l'instabilité climatique et à la nécessité de relocaliser les chaînes de valeur, le Groupe fait le choix de faire évoluer son modèle.

Le numérique, s'il est mal maîtrisé, peut accélérer les dérèglements. Mais bien orienté, il devient un levier de transformation et de régénération.

Notre ambition : faire de notre cœur de métier un levier de bascule vers un numérique plus sobre, durable et régénératif.



CAP 2035

À horizon 2035, le Groupe Dimood ambitionne de devenir un **acteur de référence du numérique régénératif**, notamment au service des filières agroalimentaires et agricoles.

Parce que ces filières sont à la fois parmi les plus exposées aux dérèglements planétaires et les plus capables de restaurer les écosystèmes, nous avons choisi d'y concentrer notre savoir-faire.

Nos solutions numériques, conçues pour être sobres, durables et décarbonées, permettront à nos clients de :

- **piloter leur transformation régénérative**
- **renforcer leur autonomie**
- **réduire leur vulnérabilité aux flux de matières, à l'eau, à l'énergie et aux conditions climatiques.**

En interne, cette transformation se traduit par **des agences plus autonomes sur les plans énergétique, opérationnel et décisionnel**, alimentées par des énergies renouvelables locales et engagées dans des dynamiques de mutualisation des ressources avec leur territoire.

Elle s'accompagne également d'un **partage plus équitable et transparent de la valeur créée**, soutenant des projets à impact et intégrant des indicateurs de performance extra-financière.

Enfin, nos collaborateurs, formés à la pensée systémique, adoptent des pratiques alignées avec le vivant, incarnant une culture de sobriété, de coopération et de justice sociale.

Axes stratégique

5 leviers de redirection identifiés

01

Être fournisseur d'offres numériques responsables et régénératives

Développer des solutions adaptées aux filières agroalimentaires et agricoles, réduire leur impact et accompagner les entreprises dans leur transformation.



02

Réduire les pressions environnementales

Diminuer les consommations numériques, éco-concevoir les services, reconditionner les équipements et favoriser les énergies renouvelables.



03

Transformation interne & collaborateurs

Former l'ensemble des équipes, faire évoluer les pratiques de travail et développer une culture d'entreprise régénérative.



04

Redistribuer la valeur vers des initiatives à impact

Mettre en place des mécanismes de redistribution, intégrer des indicateurs de valeur partagée et soutenir des initiatives à impact.



05

Se reconnecter au vivant

Développer des actions liées à la biodiversité, des temps de sensibilisation et des initiatives de mécénat.



Une dynamique collective

Cette transformation s'inscrit dans une **dynamique collective**, mobilisant l'ensemble de notre écosystème :

- collaborateurs,
- clients et partenaires,
- fournisseurs,
- actionnaires,
- institutions,
- collectivités et associations.



Elle s'accompagne également d'une ouverture vers de nouveaux acteurs, notamment les territoires, les institutions publiques, les entreprises partenaires et la société civile, afin de co-construire des réponses adaptées aux enjeux environnementaux et sociétaux.

Un parcours structurant



À propos de ce rapport

Période et fréquence :

- Rapport publié en juillet 2026.
- Il se réfère à l'année 2025.
- Il s'agit du 3ème Rapport de Progrès mis à jour annuellement.

Nom de l'entreprise :

Ce rapport concerne l'entreprise Isatech, filiale de LSF2/Groupe Dimood.

Contacts :

Pour toutes questions, remarques ou suggestions liées au présent rapport, vous pouvez contacter :

- Sandrine BLOMMAERT - sandrine.blommaert@dimoodgroup.com
- Laurent BUGUET - laurent.buguet@isatech.fr
- Jean-René ROLLAND - jean-rene.rolland@dimoodgroup.com

Rédaction :

Sandrine BLOMMAERT - DRH, RSE et Environnements de Travail

Conception graphique :

Albane DODEMAN - Chargée de communication digitale

“ *Nous remercions tous nos collaborateurs, clients, fournisseurs, prestataires et, plus largement, toutes nos parties prenantes pour leur soutien continu envers nos efforts pour contribuer aux Objectifs de Développement Durable du Pacte Mondial France* ”



 Suivez l'actualité d'isatech

isatech

1, Allée Gabriel Lippmann - CP 34
56038 VANNES Cedex
Tél. 02 97 68 23 00
contact@isatech.fr
www.isatech.fr

Sandrine BLOMMAERT

Directrice des Ressources Humaines, RSE & Environnements de Travail

