

**RESPONSABILITE
SOCIETALE
de
L'ENTREPRISE
et
DEVELOPPEMENT
DURABLE**

L'Engagement d'OPEN

Convaincus et conscients que le développement durable constitue un enjeu majeur de notre monde en représentant également un facteur de performance pour l'entreprise, OPEN met en œuvre une série d'initiatives qui prend en compte aussi bien la dimension écologique que sociale de cette problématique.

Pour une société de services informatiques, dont la valeur repose sur le capital humain et les relations sociales avec les clients, il est fondamental d'accorder une préoccupation stratégique à la mise en œuvre d'une démarche d'éthique, de transparence et de loyauté avec l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise OPEN.

Fortement caractérisée par ses valeurs (Pertinence, Audace, Ethique & Responsabilité, Passion, Engagement), OPEN affirme son état d'esprit et son ambition d'être un acteur de référence sur son marché, pratiquant depuis plus de 20 ans une logique d'avenir partagée avec ses clients et ses collaborateurs.

Le but essentiel d'OPEN est de continuer à développer l'entreprise sur le long terme, tout en créant de la valeur dans sa sphère d'influence. Respecter ses engagements et poursuivre constamment ses efforts entrepris en matière de Responsabilité Sociétale nous aideront à atteindre cet objectif.



Frédéric SEBAG
Co-président d'OPEN



Guy MAMOU-MANI
Co-président d'OPEN

pertinence

audace

ÉTHIQUE & RESPONSABILITÉ

passion

engagement

SOMMAIRE**■ INFORMATIONS SOCIALES**

Emploi	L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique Les embauches et les licenciements Les rémunérations et leur évolution
Organisation du travail	L'organisation du temps de travail L'absentéisme
Relations sociales	L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci Le bilan des accords collectifs
Santé et sécurité	Les conditions de santé et de sécurité au travail Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles
Formation	Les politiques mises en œuvre en matière de formation Le nombre total d'heures de formation
Egalité de traitement	Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées La politique de lutte contre les discriminations
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives...	au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession à l'élimination du travail forcé ou obligatoire à l'abolition effective du travail des enfants

■ INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Politique générale en matière environnementale	<p>L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière environnement</p> <p>Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement</p> <p>Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions</p> <p>Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours</p>
Pollution et gestion de déchets	<p>Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement</p> <p>Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets</p> <p>La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité</p>
Utilisation durable des ressources	<p>La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales</p> <p>La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation</p> <p>La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables</p> <p>L'utilisation des sols</p>
Changement climatique	<p>Les rejets de gaz à effet de serre</p> <p>L'adaptation aux conséquences du changement climatique</p>
Protection de la biodiversité Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	<p>Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité</p>

■ INFORMATIONS SOCIETALES

Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines

Sous-traitance et fournisseurs

Loyauté des pratiques

en matière d'emploi et de développement régional sur les populations riveraines ou locales

Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations
Les actions de partenariat ou de mécénat

La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux
L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale

Les actions engagées pour prévenir la corruption
Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs
Les autres actions engagées, au titre du présent 3°, en faveur des droits de l'homme



OPEN, guidé par les principes du Pacte Mondial de l'ONU (Global Compact)



OPEN a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies en 2009, une initiative internationale qui rassemble des entreprises, des agences des Nations Unies, des membres du monde des affaires et des groupes communautaires pour soutenir les principes universels en matière d'environnement, d'éthique et de droit du travail.

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;
2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Normes du travail

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

Environnement

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

Lutte contre la corruption

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

L'ETHIQUE

L'éthique revêt une importance majeure pour OPEN et pour chacun de ses collaborateurs.

OPEN s'est engagé à respecter les normes éthiques les plus strictes et à mener ses activités avec la plus grande intégrité.

Les dirigeants d'OPEN ont la responsabilité de donner l'exemple par leurs actions personnelles et par une attitude qui traduit leurs valeurs morales.

Cet exemple les mène à traiter chacun avec honnêteté et respect, qu'il s'agisse de collaborateurs, de clients, de prospects, de fournisseurs, de partenaires et de concurrents.

Le Code Ethique et Déontologie des Affaires est le guide de conduite de l'entreprise.

Il a été intégré au contrat de travail signé par chaque nouvel entrant dans la société, publié sur l'intranet accessible à tous les collaborateurs.

■ Agir en conformité avec les DROITS DE L'HOMME

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies, OPEN s'engage à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelles des Droits de l'Homme, la dignité et la valeur de la personne humaine, et l'égalité des droits des femmes et des hommes.

■ Respecter les normes du travail

OPEN effectue ses tâches en faisant preuve d'une intégrité et d'une honnêteté inflexibles.

Open se montre honnête et intègre dans ses relations avec les clients, fournisseurs et autres tierces parties. Cela implique une conduite irréprochable en toute occasion.

Les actions ne doivent pas être entachées de discrimination, de calomnie, de diffamation, ni de harcèlement. Une égalité de traitement doit être appliquée à toute personne, quels que soient sa race, sa couleur, ses croyances, sa religion, son pays d'origine, son âge, son sexe, son état civil, son statut légal en tant qu'étranger, son handicap physique ou mental non relié au travail, son statut de vétéran, son expression sexuelle ou tout autre fondement interdit par la loi.

Une conduite inappropriée ne peut être excusée sous prétexte qu'elle a été dictée ou demandée par quelqu'un d'autre.

■ Respecter les règles de confidentialité

OPEN n'utilise ou ne divulgue pas les informations confidentielles ou relevant de sa propriété intellectuelle, d'un client ou d'un fournisseur à des tierces parties.

En outre, OPEN prend les mesures appropriées – entre autres, sécuriser les documents, limiter l'accès aux ordinateurs et supports électroniques et appliquer des méthodes d'élimination convenables – pour éviter tout accès non autorisé à de telles informations.

■ Honorer des relations commerciales loyales

OPEN ne tire indûment profit de quiconque par le biais de manipulation, dissimulation, abus d'information privilégiée, altération de faits avérés, ou toute autre pratique commerciale déloyale.

■ Interdire les délits d'initié

Négocier des actions ou des titres en se basant sur des informations privilégiées et non publiques, ou fournir de telles informations à d'autres de façon à ce qu'ils puissent effectuer des transactions, est illégal et peut entraîner des poursuites.

■ Assurer une activité commerciale saine et intègre

OPEN cherche toujours à offrir des produits et des services de valeur, qui correspondent le mieux aux demandes ou aux besoins d'un client, et ce, à un prix convenable. OPEN n'a jamais avoir recours à une fausse représentation ou des mensonges à propos de ses produits et de ses services ou des besoins du client pour faire une vente. Il est strictement interdit de répandre des rumeurs, même indirectement, sur les concurrents, leurs produits ou leur situation financière.

■ Eviter tous conflits d'intérêts

Il y a conflit d'intérêts lorsque l'on tire, ou semble tirer, un avantage personnel d'une décision ou d'une situation professionnelle.

Les dirigeants d'OPEN évitent toute activité ou association et tout placement, à titre personnel, qui pourraient sembler nuire à l'exactitude du jugement quant à ce qui correspond aux intérêts d'OPEN. Ils ne profitent de leur position chez OPEN, ou des liens avec OPEN, pour en retirer un profit personnel. Chacun évite l'apparence même d'un tel conflit.

■ Prévenir la corruption

Un pot-de-vin est une valeur que l'on offre ou que l'on donne pour influencer une décision discrétionnaire.

Un pot-de-vin peut notamment être un paiement pour inciter à attribuer un marché, pour influencer le résultat d'une vérification ou d'une inspection d'une autorité de vérification, ou pour influencer la législation sur les impôts ou autre.

OPEN ne promet jamais ni ne donne, directement ou indirectement, des pourboires, pots-de-vin, dessous-de-table, récompenses ou autres avantages à des membres d'organismes gouvernementaux ou de toute autre organisation

INFORMATIONS SOCIALES

Emploi

Effectif total Répartition des salariés par sexe, par âge, par zone géographique

OPEN enregistre au 31 décembre 2012, **3 155 collaborateurs** répartis sur 6 zones géographiques, dont la France représente 92 % de l'effectif global.

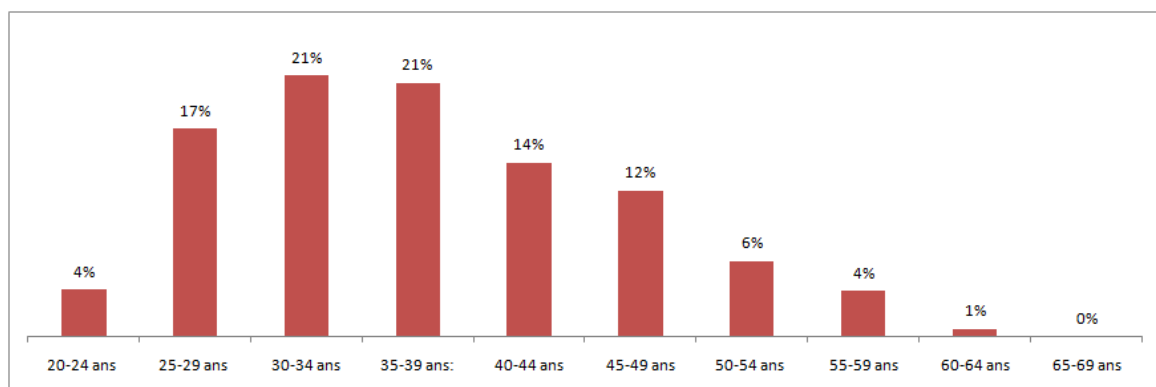
La population féminine représente 24 % de l'effectif global alors que la part des femmes dans la population active en France est de 48% selon les chiffres 2010 de l'INSEE. Elles sont sous-représentées dans le secteur de l'industrie du numérique.

Au niveau des embauches, elles représentent 20% de nos recrutements 2012, et parmi eux, 42% des profils fonctionnels intégrés.

Cette répartition reflète toutefois de manière assez proche le marché adressable de notre activité, dans la mesure où les métiers du numérique font appel essentiellement à des formations d'ingénieurs, fréquentées majoritairement par des hommes.

	Effectif	% Femmes	%
France	2911	25%	92%
Benelux	202	11%	6%
Espagne	14	21%	
Chine	28	29%	1%
TOTAL	3 155	24%	

Répartition par tranche d'âge

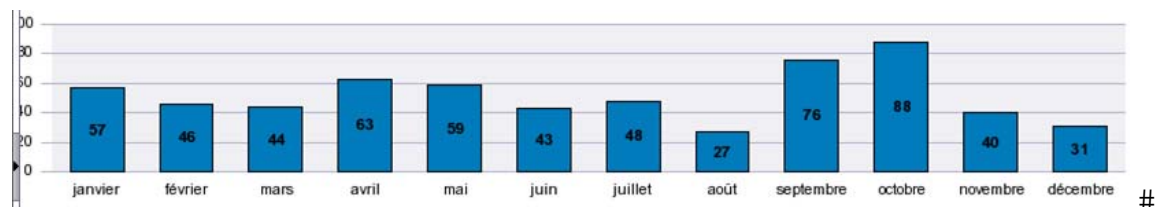


Moyenne d'âge pour les femmes : 38 ans

Moyenne d'âge pour les hommes : 37 ans

Embauches - Licenciements

Intégration de 625 nouveaux collaborateurs en 2012 dont 83% en CDI et 20 % de femmes



60 licenciements effectués en 2012

Les rémunérations et leur évolution

Charge de personnel :

2010 : 186,4 M€

2011 : 184,7 M€

2012 : 183,7 M€

■ Organisation du temps de travail

L'organisation du temps de travail

Périmètre : OPEN SAS

Le temps de travail est régi par un accord collectif signé avec les partenaires sociaux. Les ambitions de cet Accord sont d'optimiser le mode de fonctionnement afin de tenir compte des variations de l'activité tout en préservant les équilibres sociaux et économiques afin de rendre l'entreprise plus attractive pour ses collaborateurs et ses clients.

Durée effective du temps de travail

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir librement vaquer à des occupations personnelles.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au delà de la durée conventionnelle du travail en vigueur (compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues), et sur demande écrite préalable de la hiérarchie.

Salariés en Modalité Standard

Cette modalité concerne les ETAM et les cadres non affectés dans les deux autres modalités (modalité réalisation de mission ou modalité réalisation de mission avec autonomie complète).

Salariés Cadres en réalisation de missions

Ces salariés disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Les ingénieurs et cadres concernés par cette modalité ont une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale.

Salariés Cadres en réalisation de mission avec autonomie complète

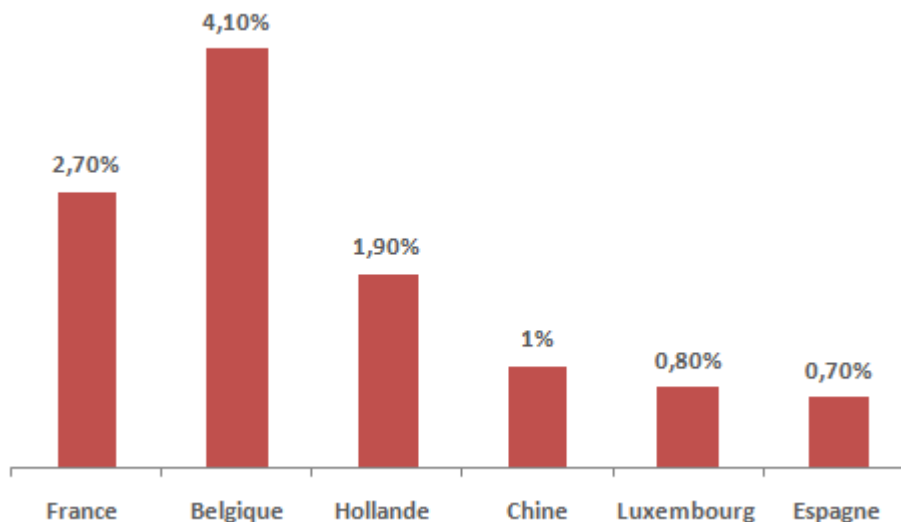
Les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une grande autonomie, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir les missions qui leur ont été confiées doivent bénéficier de dispositions adaptées en matière de la durée du travail: les salariés ainsi concernés sont autorisés, en raison de l'autonomie dont ils disposent, à dépasser ou à réduire l'horaire habituel, dans le cadre du respect de la législation en vigueur.

Concernant les autres périmètres, la gestion du temps de travail relève de la réglementation locale en vigueur.

L'absentéisme

Notons que ce taux d'absentéisme ne prend pas en compte les longues maladies.

Le taux d'absentéisme de l'entreprise est de 2,7%. Il se répartit comme suit selon les pays :



■ Relations Sociales

L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci

Périmètre OPEN SAS

Le Comité Central d'Entreprise

Émanation des différents Comités d'Établissement, il est constitué d'une délégation de chacun d'entre eux et exerce une compétence identique à celle des CE, mais couvrant l'ensemble du périmètre de l'entreprise. Les réunions de CCE ont lieu au minimum tous les semestres. Le CCE inclut plusieurs commissions ad hoc afin d'évoquer les thèmes suivants : logement, formation, régimes de prévoyance/santé, égalité professionnelle.

Les Comités d'Établissement

Les quatre CE (Ile de France, Nord, Ouest et Sud) sont informés et parfois consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Ils imaginent, mettent en place et financent également diverses activités sociales et culturelles au profit des salariés et de leur famille.

Les Délégués du Personnel

Ils sont élus en même temps que les membres des CE. Les DP ont vocation à présenter à la Direction les réclamations individuelles ou collectives en matière d'application de la réglementation du travail. La Direction y apporte une réponse au cours des réunions d'établissement mensuelles.

Le CHSCT, Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail

Le CHSCT est désigné par un collège d'électeurs réunissant les membres titulaires des CE et les DP. Son rôle est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, de participer à l'amélioration de leurs conditions de travail et de veiller au respect des prescriptions législatives et réglementaires en ces matières. Il se réunit en principe une fois par trimestre dans chaque établissement.

Les Délégués Syndicaux

Désignés par les différentes organisations syndicales nationales, les DS ont le monopole de la négociation des accords de l'entreprise avec la Direction et de la présentation des listes de candidats au premier tour des élections professionnelles.

Les Instances Représentatives du Personnel sont informées et consultées conformément à la législation. Un calendrier prévisionnel des réunions est transmis en début d'année calendaire. Les éléments d'information sont transmis en amont des réunions du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Entreprise. Les négociations avec les organisations syndicales sont faites selon un rythme mensuel avec une communication également préalable des éléments d'information.

Le bilan des accords collectifs

Pour l'année 2012, nous recensons en termes de bilan sur les accords collectifs :

- Accords en cours :
 - Handicap
 - Travailleurs de Nuit
 - Protocole électoral
- Accords dénoncés : néant
- Accords conclus en 2012 : néant

■ Santé et Sécurité

Les conditions de santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité au travail sont des composantes importantes de la gestion des ressources humaines. L'activité d'OPEN ne comporte pas d'activités à haut risque, mais la santé et la sécurité sont des sujets importants, pour lesquels l'entreprise a mis en place des procédures et des mesures spécifiques.

Un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail a été élu par le CE et les Délégués du Personnel.

Sa mission : Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Améliorer des conditions de travail. Veiller au respect des prescriptions législatives et réglementaires. Transmettre les diverses informations transmises par la Direction. Pour cela, il s'appuie sur des enquêtes - à l'occasion de chaque maladie ou accident professionnels graves. Inspection des établissements. Missions en collaboration avec les CE et DP.

Conscient de l'importance de la santé et du bien-être psychologique au travail, OPEN a lancé en 2012 le projet « Mieux Vivre chez OPEN » qui a permis de définir la mise en place de mesures préventives.

OPEN fonde ainsi son efficacité sur la motivation de chaque salarié de l'entreprise et a notamment conscience que la santé de chaque collaborateur et l'assurance de conditions psychologiques satisfaisantes sont une priorité.

L'objectif majeur est de bâtir **un plan d'actions pour Vivre Mieux** et mettre en place des mesures préventives, en s'appuyant sur la signature en 2011 par tous les syndicats, d'un **accord de méthode** sur les risques psycho sociaux.

Pour piloter ce projet, une commission **s'est constituée** et a eu pour objectif de renforcer et de compléter les dispositifs existants, en s'appuyant sur les résultats d'une démarche méthodologique que l'entreprise souhaite développer en **lien étroit avec les CHSCT** : identification, recommandation et mise en place des actions ou logiques de prévention ainsi que des indicateurs associés pour en valider l'efficacité.

Cette évaluation s'appuie sur 2 grandes étapes :

Un diagnostic grâce à un questionnaire de santé au travail destiné à tous les salariés OPEN et des entretiens individuels. Réalisé sur ce 1^{er} semestre 2012.

Un plan d'actions concrètes sur les domaines organisationnels et humains et un plan d'actions de prévention des risques psycho sociaux.

Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail

Un accord de méthode sur les Risques Psycho Sociaux a été signé le 28 Septembre 2011. Une commission paritaire nationale a été mise en place et un audit a été réalisé par un prestataire extérieur sur la santé au travail des salariés OPEN, communication des résultats de cet audit, plan d'actions en cours d'élaboration.

OPEN entend renouveler cette enquête tous les 2 ans afin d'évaluer l'évolution des indicateurs et mettre en œuvre les plans d'actions adéquats si nécessaires.

Les accidents du travail notamment leur fréquence et leur gravité ainsi que les maladies professionnelles

	2010	2011	2012
Nombre d'accidents avec arrêt de travail	21	22	24
Taux de fréquence	29,11	15,53	28,23
Taux de gravité	1,12	0,27	1,36
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	16	14	22

■ Formation

Les politiques mises en œuvre en matière de formation

La valeur d'une société de conseil et de services informatiques est fonction de la qualité de son capital intellectuel. Ce secteur d'activité se distingue par des mutations technologiques rapides qui imposent régulièrement de nouveaux schémas de travail : il est donc vital que les collaborateurs maintiennent leurs connaissances et leurs compétences à jour, en adéquation avec les besoins du marché et des clients.

De même, les collaborateurs nouvellement embauchés veulent mettre leurs connaissances à profit, les développer et se construire une expérience professionnelle enrichissante. Des plans de développement personnalisés sont élaborés à l'occasion des entretiens annuels d'évaluation, et réexaminés au moins une fois par an. De plus, les unités opérationnelles mènent une analyse systématique et répétée des compétences requises par rapport à l'offre de formation disponible, afin de rester en phase avec les besoins actuels et futurs du marché.

OPEN s'engage à développer le savoir-faire de chacun de ses collaborateurs tout au long de leur carrière, afin de bâtir une équipe disposant de l'expertise et de la motivation adaptées aux marchés présents et futurs.

En offrant des opportunités de développement à tous, l'entreprise améliore sa capacité à atteindre ses objectifs, ainsi que ceux des collaborateurs.

Garant d'une politique de **formation** dynamique, OPEN a mis en place son propre Institut de formation « INSTITUT OPEN », structure dédiée à son interne visant, entre autres, à maintenir et à contribuer à l'évolution personnelle et professionnelle de ses collaborateurs.

Le plan de formation d'OPEN s'articule autour de thèmes techniques, fonctionnels, métiers client, comportementaux en phase avec l'actualité des Systèmes d'Information.

Gestion personnalisée des carrières

Pour une société de services telle qu'OPEN, il est indispensable de garantir une évaluation homogène et transparente des performances individuelles.

En s'appuyant sur un référentiel **Métiers & Compétences unique**, l'entreprise peut assurer le développement professionnel et l'avancement de tous les collaborateurs, ainsi que l'égalité des chances.

Ce processus de performance et de développement repose sur des évaluations régulières nommées « **entretien OPEN&CHANGE** » qui comprend une évaluation par rapport à une fonction du référentiel et un échange sur le projet professionnel avec l'objectif de fixer des axes de progrès et d'engagement mutuels.

Ce programme « **OPEN REPERES** » est destiné à tous les acteurs de l'entreprise pour recruter, évaluer, accompagner le parcours des collaborateurs ingénieurs, consultants d'OPEN.

Il a pour ambition :

- Objectiver l'évaluation individuelle du collaborateur en déplaçant l'évaluation de ses « tâches » vers ses « compétences »
- Renforcer l'équité en proposant des pratiques communes à des fonctions, et limiter la variabilité du niveau d'exigence selon l'évaluateur
- Définir des trajectoires cibles en termes de développement de ses compétences, et proposer de véritables parcours professionnels

Le nombre total d'heures de formation

Quelques chiffres clés arrêtés à fin Décembre 2012 :

- 33 % de l'effectif formé

- 5 797 jours de formation réalisés soit **5 jours de formation par collaborateur formé**

- Répartition des formations par type de stages :

Techniques : 47% - Métiers : 47% - Linguistiques : 2% - Autres thèmes : 4%

Egalité de traitement

Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

OPEN s'engage dans l'égalité professionnelle en s'appuyant sur un accord de branche.

L'engagement visant à instaurer dans la durée l'égalité professionnelle suppose de mettre en place et de poursuivre des actions d'accompagnement tant au niveau de l'entreprise que des

mentalités. Il est du devoir de l'entreprise de garantir le respect des salariés quel que soit leur sexe.

L'égalité professionnelle se mesure par la représentation des femmes au sein du management de l'entreprise et des institutions représentatives du personnel. Elle se révèle également dans la composition des délégations mandatées par les employeurs et les délégations syndicales.

L'engagement en faveur de l'égalité hommes-femmes est inscrit dans les processus d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés. Ainsi en matière de recrutement les offres d'emplois sont rédigées de manière objective et non discriminante afin de permettre sans distinction la candidature d'hommes et de femmes.

Le plan d'action de l'entreprise s'articule sur trois domaines : rémunération, promotion et formation.

Cette égalité professionnelle se mesure notamment par la représentation des femmes dans l'entreprise au sein du Comité Exécutif (38%), au sein de l'entreprise en général (25%) ; pourcentage égal à la moyenne des femmes dans les entreprises de l'industrie du numérique (vs 48% de femmes dans la population active en France).

OPEN s'engage par ailleurs aux côtés de la commission "**Femmes du Numérique**", créée par Syntec Numérique.

Dans le cadre de son action en faveur de la diversité, afin de promouvoir l'égalité Femmes - Hommes et accroître l'attractivité du secteur du Numérique, OPEN participe activement à cette commission qui s'appuie notamment sur le témoignage de personnalités féminines de l'industrie du Numérique pour incarner et valoriser ses métiers.

C'est dans ce cadre qu'OPEN devient partenaire engagé dans l'opération photographique « **Quelques femmes du numérique !** », présentant des parcours variés et exemplaires de femmes exerçant leur fonction dans les différents métiers du numérique. Elle a pour objectif de montrer aux jeunes générations que le numérique n'est pas un métier typé masculin et qu'il représente aujourd'hui un secteur en croissance.

Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Parce que la Diversité est au cœur de nos préoccupations, OPEN réaffirme sa volonté de donner toujours plus de sens à sa valeur Ethique & Responsabilité.

Depuis plusieurs années, OPEN renforce son engagement en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés.

En 2011, OPEN a marqué une étape importante dans le développement de son action solidaire avec notamment la signature d'une convention de partenariat avec l'Agefiph et la création d'une Mission Handicap visant à mettre en œuvre les actions de recrutement, d'intégration, de maintien dans l'emploi et de développement des compétences des personnes handicapées.

OPEN souhaite d'une part, enrichir ses équipes par la diversité des profils et la créativité générée, et d'autre part, donner toujours plus de sens à sa valeur Ethique & Responsabilité.

OPEN réaffirme sa volonté de conduire une politique volontariste de recrutement durable de personnes handicapées et de maintenir ces personnes dans l'emploi via la formation, la gestion des compétences et l'aménagement des postes.

La politique Diversité, dont fait partie le handicap, est un projet stratégique pour lequel OPEN réaffirme sa détermination.

La Diversité, c'est développer les différences, toutes les différences, y compris la diversité de genre, d'âge, du handicap ou de nationalité.

C'est mettre la compétence et la richesse des parcours au centre de ses préoccupations quelles que soient les caractéristiques de ses collaborateurs.

OPEN est l'une des rares sociétés de services informatiques à avoir signé une Convention de Partenariat avec l'Agefiph, marquant ainsi son engagement en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés.

Pour mener à bien sa politique Handicap, OPEN a formalisé et structuré un programme d'actions conjointement avec l'Agefiph accompagnant l'entreprise sur un plan méthodologique et financier pendant 2 ans.

Une équipe projet a été mise en place avec notamment la nomination de référents handicap chargés de mettre en œuvre et déployer les actions localement sur l'ensemble de ses régions.

Les engagements, portés par la Direction Générale et le management formé sur le sujet, se déclinent en 5 axes :

Formation / Communication : accompagner le changement organisationnel et culturel, mobiliser les acteurs intervenant sur l'emploi ;

Recrutement / Intégration : conduire une politique volontariste de recrutement durable de personnes handicapées (au moins 14 sur 2 ans) en organisant leur montée en compétences et en accompagnant leur intégration et leurs parcours professionnels ;

Maintien dans l'emploi : apporter un accompagnement personnalisé et maintenir dans l'emploi les personnes en risque d'inaptitude ;

Sous-traitance avec le secteur protégé : mettre en place une politique volontariste d'achats en direction du secteur protégé ;

Mécénat de compétences : mettre les compétences et le temps des salariés OPEN en inter-contrat au service de projets associatifs en faveur des personnes handicapées ou de centres de réadaptation professionnelle.

Depuis 2009, OPEN sensibilise fortement ses collaborateurs dans le cadre de la **Semaine pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap**.

Depuis, cette initiative est reconduite chaque année, notamment au travers du partenariat avec Handichat. Lors de ce chat vidéo, il s'agit pour OPEN de répondre aux questions de candidats handicapés recherchant un emploi dans le secteur du numérique.

Pour accompagner cette action de sensibilisation, une **plaquette dédiée** a été réalisée et diffusée à l'ensemble des managers et collaborateurs afin de partager la politique Handicap de l'entreprise et soutenir ceux en situation de handicap.

Par ailleurs, afin de favoriser l'atteinte des objectifs de recrutement de collaborateurs en situation de handicap, OPEN s'appuie sur des outils dédiés à cet effet :

Hanploi.com : diffusion d'offres d'emploi, bannières, envoi de newsletters, page Handi accueillante ;

Portail Handicap Monster : page profil, interview, bannières ;

Salons spécialisés : Jobekia, Mardis du Handicap, etc.

OPEN a également réaffirmé en Février 2012 son engagement en faveur de l'emploi des personnes handicapées à travers la signature d'une convention de partenariat avec le plus gros **Centre de Réadaptation en France, basé à Mulhouse**, qui propose des formations informatiques (infrastructures et réseaux, développement, ...) de tous niveaux.

Le partenariat porte notamment sur l'accueil de stagiaires, la mise à disposition de compétences OPEN en soutien des formations ou dans le cadre d'une participation à des jurys d'examens ou des simulations d'entretiens... En contrepartie, le CRM accompagne l'entreprise en matière de recrutement, de formation ou de sensibilisation.

Collaboration soutenue avec les sociétés dites du « secteur protégé »

OPEN a choisi de favoriser pour tous les achats généraux les entreprises du secteur protégé et associer ses propres fournisseurs et prestataires à la démarche.

OPEN a recensé dans un annuaire diffusé électroniquement toutes les entreprises intégrées dans cette catégorie et classifiées par métiers.

Ainsi, OPEN a mis en œuvre **une politique générale d'achats solidaires** : service de mise sous pli, routage, façonnage, impression; service de recyclage du matériel informatique ; recyclage papier/cartons, nettoyage des espaces verts, service restauration traiteur, etc

Accompagnement de l'AFM TELETHON en développant une application Smartphone dédiée au don

Depuis 3 ans, OPEN met son expertise Multimédia au service de l'AFM - Association Française contre les Myopathies - en développant une application pour iPhone, Android et WebPhone permettant de suivre l'évènement Téléthon et de procéder à des dons.

L'application offre de très larges fonctionnalités comme : suivre l'actualité du Téléthon et de la communauté des donateurs, faire un don en ligne ou même partager l'évènement avec son réseau via Facebook, Twitter.

La politique de lutte contre les discriminations

La diversité et l'égalité des chances sont des sujets sur lesquels OPEN s'est engagé depuis de nombreuses années.

Après l'égalité professionnelle hommes-femmes et la politique en matière de handicap, OPEN s'est attaché dans le cadre de sa lutte contre les discriminations à suivre sa population seniors en créant un programme PLAN GENERATION.

Conscient de la valeur des seniors en entreprise et afin de les accompagner au mieux au cours de leur 2de partie de carrière, OPEN déploie en 2012 le plan GÉNÉRATION dont les entretiens de 2de partie de carrière en constituent le socle.

A travers ce plan, OPEN s'est engagé à mener une politique de gestion de carrières des seniors par des actions appropriées aux situations individuelles des collaborateurs en accord avec les enjeux de l'entreprise.

En 2012 et 2013, années de lancement du dispositif, l'entretien de 2de partie de carrière s'articule en deux temps :

- 1er temps 2012 : « Entretien de diagnostic » MOMENT D'ÉCOUTE ET DE PARTAGE.
- 2e temps 2013 : « Entretien de projet » MOMENT D'ENGAGEMENT CONCERTÉ.

Tous les 5 ans, cet entretien sera renouvelé.

Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail relatives...

au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective
à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession
à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
à l'abolition effective du travail des enfants

cf page 6 – Pacte Mondial de l'ONU

■ INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Compte tenu de la nature de ses métiers, les activités d'OPEN impactent peu l'environnement comparativement à des entreprises industrielles lourdes.

Pour autant, OPEN, conscient de pouvoir agir à son niveau, s'inscrit dans une démarche active de progrès visant à mieux préserver les ressources naturelles impliquant les directions fonctionnelles et opérationnelles concernées ainsi que l'ensemble des collaborateurs.

La contribution de l'entreprise à la réduction des impacts environnementaux peut s'effectuer non seulement au sein même de l'entreprise, mais aussi via l'aide qu'OPEN peut apporter dans ce domaine à ses parties prenantes.

Ainsi, OPEN s'efforce de réduire son impact négatif dans les domaines qui le concernent, de respecter la législation et les normes environnementales, et d'améliorer en permanence la performance environnementale de ses activités.

■ Politique générale en matière environnementale

L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

En matière d'organisation, OPEN a mandaté le Directeur Marketing & Communication à prendre en charge l'inscription de ce sujet au cœur des préoccupations de la Direction Générale d'OPEN. Etant membre du Comité Exécutif, les sujets afférents à ce dossier sont examinés régulièrement en sessions.

Proche des équipes commerciales, ce directeur est à même de les accompagner dans les nombreuses sollicitations émises par les grands clients dans le cadre de leur volonté d'impliquer leurs fournisseurs dans des démarches de développement durable.

Les clients s'appuient sur l'organisme et la plate forme collaborative ECOVADIS dont la mission est de permettre aux entreprises d'évaluer les performances environnementales et sociales de leurs fournisseurs.

La solution d'EcoVadis, associant technologie et expertise sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), fournit des fiches d'évaluation simples et fiables, couvrant 150 catégories d'achat et 21 indicateurs RSE.

Élément clef d'une politique Achats Responsables, elle permet aux entreprises de réduire les risques et d'encourager les éco-innovations dans leur chaîne d'approvisionnement.

Les actions de formation et d'information des salariés en matière de protection de l'environnement

La protection de l'environnement au sein d'une société de services est une démarche complète qui suppose une implication forte de la part de ses salariés et un lien de proximité avec eux de manière à bien appréhender les enjeux et les possibilités d'action et d'application des mesures prises et engagées.

Depuis l'adhésion de l'entreprise au Pacte Mondial des Nations Unies en 2009, OPEN s'est sans cesse attaché à sensibiliser ses collaborateurs sur l'impact environnemental lié aux différentes mesures à prendre et à relayer et à les former sur la compréhension de ces

engagements afin que la valeur de l'entreprise Ethique & Responsabilité prenne tout son sens dans leur esprit.

Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

Soucieux de son impact environnemental, OPEN a réalisé son **Bilan Carbone** selon la méthode ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maitrise de l'Energie).

L'objectif de la démarche :

- évaluer les émissions de gaz à effet de serre pour lutter efficacement contre le changement climatique
- définir les sources d'émissions
- mettre en place des actions visant à réduire ces émissions en agissant sur les principales sources identifiées et priorisées.

Principes du Bilan Carbone :

- 1^{ère} phase du projet : diagnostiquer les émissions actuelles de gaz à effet de serre (GES) des activités de l'entreprise. Le Bilan Carbone permet d'obtenir les émissions de gaz à effet de serre par le calcul, à partir de données observables, en les convertissant avec des facteurs d'émissions ;

Exemples : 1 tonne de papier soit 40 ramettes A4 équivaut à 1 320 kg d'équivalents CO2.

- 2^{ème} phase du projet : élaborer et lancer un plan d'actions de réduction des émissions GES à partir des résultats obtenus. Les progrès réalisés sont ensuite quantifiables et peuvent être comparés par rapport au point de départ, valeur de référence.

Actions de dématérialisation visant à limiter la consommation de papier et son émissivité

Pour améliorer la protection de l'environnement, **OPEN intègre dans ses relations client/fournisseur les préoccupations environnementales en favorisant les échanges par voie électronique**, les procédures d'achats, de commandes et même de certaines de ses factures via plate-forme dématérialisée.

Exemples de plates-formes dématérialisées : pour les achats de fournitures ; pour les déclarations de temps et de frais des collaborateurs sur l'Intranet ; pour les factures chez certains de ses clients grands comptes.

D'autre part, il est demandé aux fournisseurs, ceux qui se chargent d'imprimer les documents en grand nombre (livret d'accueil, documents RH, etc..) d'utiliser le label **FSC ou Ange bleu, Apur** certifiant de la qualité du papier utilisé.

Le journal interne trimestriel OPEN Mag est diffusé en France **en version électronique** ou en version papier au choix des collaborateurs. Les différentes newsletters internes adressées aux managers sont elles diffusées uniquement en version électronique.

OPEN incite ses collaborateurs à **consommer moins de papier** grâce à une campagne permanente de sensibilisation visant à limiter l'impression de documents à chaque fois que cela est possible.

OPEN a défini une signature standard des courriels émis. Celle-ci comporte une recommandation visant à limiter au strict nécessaire l'impression des courriels reçus.

En plus de réduire la quantité de papier consommé, il est important aussi d'utiliser le « bon » papier. OPEN utilise actuellement une large part de papier recyclé pour son activité bureautique.

OPEN adhère activement au projet de l'association Tree-Nation dont la vocation est de planter des arbres pour la planète

OPEN marque son engagement fort dans le développement durable et enrichit sa politique R.S.E. en mêlant réussite commerciale et protection active de l'environnement, en offrant un arbre Tree-Nation à chaque nouvelle prestation intellectuelle contractualisée avec ses clients. Ils auront la possibilité de suivre leur évolution sur Internet. Ces arbres sont plantés au Niger, un des pays les plus durement touchés par la désertification et par les changements climatiques.

OPEN propose à ses clients de participer à la lutte contre le réchauffement climatique, fédérant ainsi un plus grand nombre d'entreprises et de décideurs autour de cet engagement écologique.

Cette année, OPEN a inauguré l'année 2012, en offrant, dans le cadre des vœux de fin d'année, à chacun de ses collaborateurs l'opportunité de planter un arbre. En effet, en un clic, les destinataires de la carte de vœux électronique ont pu planter leur propre arbre dans la plantation d'Alamanga à Madagascar.

Plan de Déplacement Entreprise (PDE) en région Rhône-Alpes Sud-Est (Lyon, Grenoble, Aix en Provence) et Ouest (Rennes et Nantes)

OPEN cherche avant tout à travers cette action à sensibiliser ses collaborateurs sur la pollution, la conduite, les modalités de transports, les accès aux sites clients afin de privilégier les modes de déplacement "verts" et donc de limiter l'impact environnemental par les activités de déplacements de ses collaborateurs.

Les actions individuelles sont organisées en plusieurs catégories : abonnés transports en communs, piétons, vélos, train et covoiturage. Les collaborateurs qui s'associent au PDE signent une « charte d'engagement » dans laquelle ils promettent de respecter leur catégorie et de participer aux actions collectives. En échange, OPEN leur attribue une participation financière supplémentaire pour les abonnés aux transports en commun ; leur offre un kit piéton/cycliste avec sac, brassard, lampe, etc,...

Exemple sur Lyon le 5 juin 2012 : invitée par la Région Rhône-Alpes et l'ADEME dans le cadre de la deuxième édition du Challenge Mobilité, OPEN a réuni plus de 80 salariés lyonnais qui sont allés au travail autrement, à l'aide d'un mode de transport alternatif à la voiture particulière. Un petit déjeuner convivial les attendait au bureau !

■ Pollution et gestion des déchets

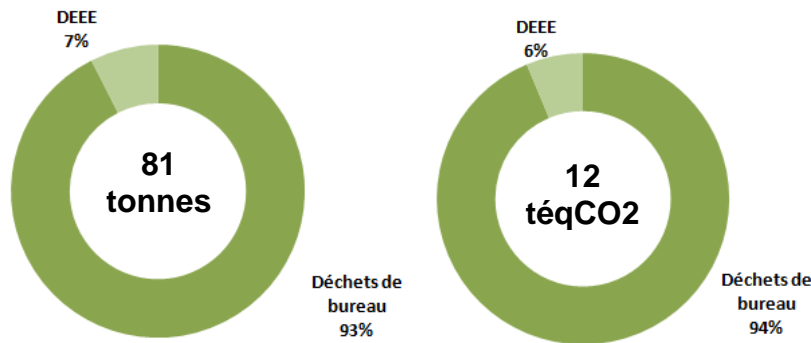
Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

L'outil Bilan Carbone® permet de quantifier les émissions de GES résultant du traitement de fin de vie des déchets rejetés, comptabilisées selon le mode d'élimination ou de valorisation (incinération, mise en décharge, recyclage ou compost pour les déchets organiques).

Les données doivent être renseignées en poids et ont fait l'objet d'une estimation par Ecoact en attribuant la valeur moyenne de 125 kg de déchets par collaborateurs.

Les émissions de GES liées aux déchets s'élèvent à :

- **12 téqCO₂ environ** sur le périmètre d'actions directes (sédentaires) et
- **42 téqCO₂** sur le périmètre des collaborateurs nomades. Ils représentent 274 tonnes déchets.



Répartition du tonnage et des émissions de GES générées par les déchets sur le périmètre d'actions directes

Les déchets corbeille de bureaux représentent plus de 90% du tonnage et des émissions des déchets. Les DEEE représentent respectivement 7% et 6% du tonnage total et des émissions de GES.

Il est à noter qu'Open pratique déjà le recyclage des cartouches d'imprimantes et le **recyclage des matériels informatiques obsolètes et usagés (D3E)** en collaboration avec l'entreprise adaptée APR2. D'autre part, le recyclage du papier a été mis en place en 2011.

Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

OPEN recycle ses cartouches d'imprimantes, matériels informatiques obsolètes/usagés (D3E) et ses papiers/cartons dans l'ensemble de ses agences régionales.

Pour les **D3E**, comme pour le papier, OPEN engage cette action avec différentes sociétés répondant pour la majorité d'entre elles au critère d'Entreprise Adaptée : **stockage des matériels obsolètes par OPEN, APR2 procède ensuite à leur enlèvement pour les retraiter.**

Pour le papier/carton : dans tous les bureaux de nos agences françaises, mise à disposition de poubelles dédiées aux déchets de papier et de carton avec le passage du prestataire une fois par semaine pour vider la benne générale.

Pour les bouchons en plastique : partenariat avec *Bouchons d'Amour*, ayant pour but de récupérer et vendre à un recycleur les bouchons plastiques de bouteilles de boissons en vue d'acquérir du matériel pour handicapés et de participer ponctuellement à des opérations humanitaires.

La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

Non applicable à l'activité de l'entreprise OPEN.

■ Utilisation durable des ressources

Non applicable à l'activité de l'entreprise OPEN.

■ Changement climatique : les rejets de gaz à effet de serre

Le bilan des émissions de Gaz à Effet de Serre d'OPEN a été effectué par la société EcoAct, membre de l'ADEME au premier semestre 2011.

Plusieurs objectifs ont été atteints :

- L'évaluation des émissions de GES générées en 2010 par l'ensemble des activités
- La hiérarchisation du poids de ces émissions en fonction des activités et sources d'émissions
- Des propositions d'actions et pistes d'orientation à court, moyen et long termes permettant de réduire les émissions de GES.

■ En tant que société de services informatiques, le poste le plus impactant pour l'environnement concerne les déplacements des collaborateurs (43%).

C'est dans cet objectif qu'OPEN a mis en œuvre un plan d'actions dédié à la limitation des déplacements pour les réunions internes notamment en développant l'utilisation des **systèmes de visioconférence** sur l'ensemble des sites de la société.

OPEN utilise des systèmes de vidéoconférence qui fonctionnent à la fois avec des webcams individuelles et des webcams multiples pour les salles de réunions (roudtable). Les salles de réunion des 20 sites d'OPEN en sont équipées et les managers, commerciaux, acteurs techniques sont équipés de webcams individuelles.

En complément, les **audio conférences** sont également privilégiées et permettent aux collaborateurs de participer activement à la réduction des coûts de déplacement.

OPEN incite ses collaborateurs, à chaque fois que cela est possible, de prendre les modes de transport doux tels que transports en communs ou vélos, notamment pour les voyages en France ou les trajets quotidiens chez les clients, transports en communs pour les franciliens. Ces bonnes pratiques locales et/ou ponctuelles complètent notre programme PDE (Plan de Déplacement Entreprise) exprimé ci-dessous.

Concernant **le parc automobile (80 véhicules)**, les **véhicules d'OPEN sont déjà choisis de manière à émettre peu de gaz à effet de serre** (en (moyenne 130 de taux de CO² émis).

■ Le second poste important d'émission de GES concerne les Immobilisations (24%) et Amortissements à savoir la fabrication des biens durables utilisés par OPEN.

Le parc informatique et les serveurs pèsent pour près de 50% des émissions de ce poste. Au regard des préconisations effectuées, OPEN a mis en œuvre un plan d'actions visant notamment à **prolonger les durées d'utilisation du parc informatique et à travailler sur les usages afin de juger de la nécessité de renouveler de manière différenciée certaines parties des parcs, à des fréquences plus ou moins importantes.**

OPEN étudie actuellement le déploiement de solutions Cloud pour l'ensemble de ses infrastructures et applications visant notamment à mutualiser les infrastructures nécessaires au fonctionnement de sa plateforme, mutualisation entraînant de facto une baisse de la consommation d'énergie.

■ **Enfin le 3^{ème} poste significatif dans le Bilan Carbone concerne l'Energie (19%).**

Plus développée que la virtualisation des postes, la virtualisation des serveurs permet de partager un même serveur entre plusieurs applications, utilisateurs, systèmes d'exploitation. OPEN utilise massivement la **technologie de virtualisation des serveurs dans ses datacenters** de Saint-Etienne et de Tours. Cela permet de faire des gains d'énergie significatifs avec une réduction de la consommation électrique de plus de 60 %.

OPEN a également mis en œuvre une **gestion centralisée du chauffage et de la climatisation** en laissant la possibilité aux utilisateurs de modifier les consignes dans des plages horaires revues chaque année.

Dans une démarche de rationalisation du nombre de matériels et de l'usage du papier notamment, OPEN a contracté avec la société RICOH la mise en œuvre de **nouveaux copieurs/imprimantes dédiés à l'impression en recto/verso, en noir et blanc et surtout à la « scannérisation » des documents**. Ces derniers sont installés sur l'ensemble de nos agences régionales et pour l'ensemble des services. L'ensemble de ces matériels est connecté au réseau.

Ratios OPEN		13 300 tonnes, c'est équivalent :
Rapporté à l'effectif des collaborateurs	6,8 tonnes equ. CO2 par collaborateurs	A 1 400 tours du monde en voiture
		A 5 600 A/R Paris-New york en avion long courrier 2 ^{nde} classe
		Aux émissions CO2 annuelles de près de 1 100 français

Grâce à ce premier bilan carbone, les postes d'émissions de CO2 ont donc pu être facilement identifiés : les actions engagées sont ainsi recentrées sur ces principales sources fortement génératrices de CO2, ce qui permet d'atteindre un maximum d'efficacité de réduction de l'impact environnemental. D'autres préconisations sont en cours d'études et seront déployées au fur et à mesure.

OPEN envisage de renouveler son diagnostic Bilan Carbone afin de mesurer l'évolution de ses indicateurs.

■ **Protection de la biodiversité : les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité**

Non applicable à l'activité de l'entreprise OPEN.

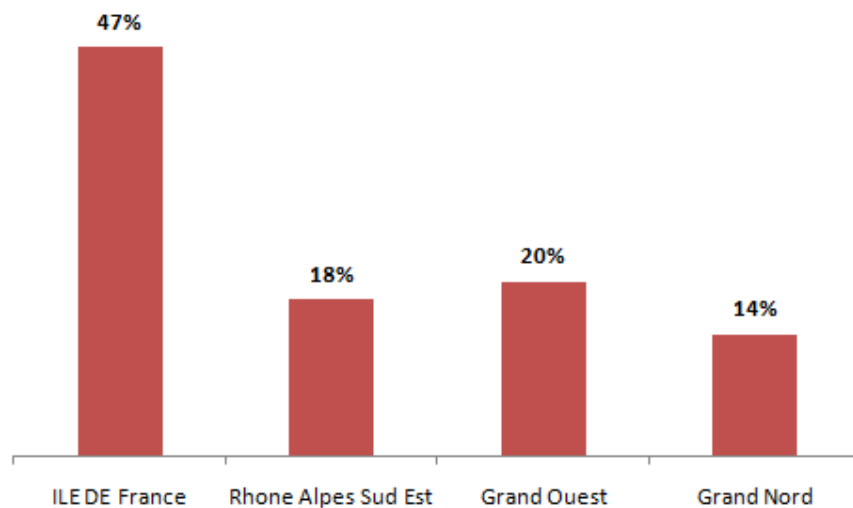
INFORMATIONS SOCIETALES

Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

En matière d'emploi et de développement régional

Comme évoqué précédemment, OPEN est présent à 92% sur le territoire français, à travers 16 villes regroupées sur 4 grandes régions françaises.

Le lieu de travail est le lieu de rattachement contractuel du travail du salarié.



Sur les populations riveraines ou locales

OPEN noue localement des partenariats avec des grandes écoles et universités ainsi qu'avec les principaux acteurs économiques locaux afin de développer son activité régionale.

- **Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines**

Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations

Cf Population riveraine ou locale

Les actions de partenariat ou de mécénat

En tant qu'organisation responsable, OPEN soutient des projets en faveur de personnes défavorisées. Illustration avec Mission enfant 2000 et Prométhée Humanitaire.

Au Cambodge avec "Mission enfant 2000"

Présidé par le médecin Christophe Génies, le but de cette action de solidarité est d'envoyer une équipe d'une douzaine de personnes afin d'assurer des soins auprès d'une population vivant avec moins de un dollars par jour (35 % de la population vit en dessous du seuil de pauvreté de 1 \$ /jour, 1/8 des enfants risque de mourir avant l'âge de 5 ans).

Prométhée Humanitaire

Prométhée Humanitaire s'engage auprès des populations les plus démunies du tiers-monde : les enfants. Institution bénévole pour l'aide aux enfants des rues du Sénégal, Vietnam, Haïti et Madagascar, Prométhée Humanitaire finance des associations locales grâce à des ventes bi-annuelles d'objets déco/ vêtements créateurs. Leurs actions portent notamment sur la santé et l'éducation des enfants. Le soutien de ses partenaires couvre ainsi les inscriptions, les uniformes, les fournitures scolaires et les cantines à l'année.##

#

Mécénat de compétences informatiques : WECENA

Le mécénat de compétences est une manière originale de soutenir des ONG ou associations, porteuses de projets informatiques d'intérêt général en mettant à disposition des ingénieurs et consultants disponibles.

Pendant les temps morts que connaissent parfois les collaborateurs entre deux projets informatiques, l'objectif est de leur permettre l'accès à une cause en mettant à disposition leurs compétences professionnelles.

En 2009, OPEN s'est engagée auprès de l'association **Dyspraxique Mais Fantastique** (DMF) dans la réalisation du projet d'adaptation de manuels scolaires pour enfants ayant des troubles de l'apprentissage.

En mettant leurs compétences au service de l'association, les collaborateurs d'OPEN se sont portés volontaires sur leur temps de travail, pendant la période d'inter-mission durant leur temps de disponibilité, pour informatiser et restructurer, sous format numérique, les manuels scolaires existants de manière à les rendre utilisables par des enfants dyspraxiques et leur permettre, ainsi, de suivre une scolarité normale.

Dès 2010, suite au succès du partenariat engagé avec l'association Dyspraxique Mais Fantastique, OPEN renouvelle son engagement dans le mécénat de compétences et soutient **BRAILLENET**.

Dans le cadre de leur période d'intermission, OPEN propose à ses collaborateurs de s'engager bénévolement et de participer au projet d'adaptation des livres numériques pour les lecteurs aveugles et malvoyants.

En 2011, OPEN soutient à nouveau **ARES**, dont la mission est de collecter et trier du contenu sur le Web (fiches métiers, vidéos, photos) pour illustrer les nombreux métiers auxquels peuvent accéder des personnes sans qualification.

Enfin en 2012, OPEN s'implique aux côtés de **Bibliothèques Sans Frontières** Organisation Non Gouvernementale présente en France, aux Etats-Unis en Belgique, au Portugal et au Mexique. Elle vise à faciliter l'accès au savoir dans les pays en voie de développement.

La mission des collaborateurs désireux d'associer leur temps libre à l'aide humanitaire, est de :

- veiller, sélectionner, résumer et partager sur la plate-forme Savoir Solidaire tout article d'actualité ou ressource documentaire portant sur l'accès au savoir, l'innovation sociale et les nouvelles technologies ;
- commenter, animer et engager la conversation, via la plate-forme, avec les professionnels du livre dans les pays en développement.

En 2012, l'autre association sélectionnée par OPEN dans le cadre du programme Wecena est **SIEL Bleu**, dont la mission est de gérer des contenus Web pour le sport adapté aux personnes âgées, malades ou handicapées, autour d'un CMS en mode Agile.

Soutien aux actions des collaborateurs

OPEN a toujours eu la volonté d'accompagner et de soutenir les projets de ses collaborateurs à travers du sponsoring interne.

Que ce soit des projets dans le domaine culturel, sportif, humanitaire, social...tous sont porteurs de valeurs en cohérence avec celle de l'entreprise.

Afin d'encourager ses collaborateurs qui ont le goût du défi, de la compétition et de l'effort, que ce soit en tant qu'amateur ou professionnel, OPEN n'hésite pas à prendre part à leur vie sportive. Voilà pourquoi l'entreprise est présente dans le sport depuis de nombreuses années et qu'il apporte son soutien à différentes disciplines pour porter ses propres équipes jusqu'au bout de leurs passions !

Football OPENFOOT, régates voile Spi Ouest, Course à pied (20 kms de la Côte de Granit Rose, Semi-marathon de Lille, 10 & 20 km de Tours, La Grande Classique Paris/Versailles, Run in Lyon...), Volley handisport, etc.

Ou encore dans le domaine humanitaire, la mise en place d'une cantine scolaire afin d'assurer au moins un repas par jour aux enfants du Burkina Faso, Procurer du matériel scolaire..

■ Sous-traitance et fournisseurs : la prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux.

Pour réussir parfaitement en matière d'achats responsables et dans la politique de RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) de la société, OPEN doit s'assurer que ses partenaires fournisseurs travaillent dans le même sens et partagent les mêmes axes de progrès en matière environnemental, social et éthique des affaires.

L'entreprise s'appuie sur sa « Charte d'Achats Responsables » pour formaliser ses réalisations, ses ambitions et ses attentes vis-à-vis de ses principaux fournisseurs.

Ainsi, à travers la présente charte, OPEN invite l'ensemble de ses fournisseurs à s'associer à cette démarche et à se conformer aux dispositions du Pacte Mondial et de l'Organisation Internationale du Travail.

Cette charte intègre les « **10 Engagements de la Charte Achats Responsables** » publiée en 2010 par le CDAF, qu'OPEN approuve.

Une charte élaborée par la médiation du crédit aux entreprises et la Compagnie des dirigeants et acheteurs de France (CDAF). Basée sur le volontariat, elle comporte dix engagements de la part des grands donneurs d'ordre pour des achats « responsables ».

- 1- Assurer une équité financière vis-à-vis des fournisseurs
- 2- Favoriser la collaboration entre grands donneurs d'ordres et fournisseurs stratégiques
- 3- Réduire les risques de dépendances réciproques entre donneurs d'ordre et fournisseurs
- 4- Impliquer les grands donneurs d'ordre dans leurs Filière
- 5- Apprécier le coût total des achats
- 6- Intégrer la problématique environnementale
- 7- Veiller à la responsabilité territoriale de son entreprise
- 8- Les Achats : une fonction et un processus
- 9- Une fonction achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs
- 10- Fixer une politique cohérente de rémunération des acheteurs

Les fournisseurs d'OPEN devront en 2013 respecter, dans les relations qu'ils entretiennent avec OPEN, avec leurs clients et leurs propres fournisseurs, un comportement équitable et éthique conforme aux principes de base en matière de développement durable.

■ Loyauté des pratiques

Cf Pacte Mondial ONU et Charte Ethique OPEN.

Pour toute information complémentaire sur la politique RSE d'OPEN, une seule adresse : rse@open-groupe.com