

## **Global Compact Rapport du projet Prosodie 2010**

Paris, le 25 mai 2011

*" En cette période économique difficile, alors que nos préoccupations sont naturellement concentrées sur le maintien de la performance de l'entreprise et de la satisfaction des salariés qui la compose, notre démarche éco-responsable continue d'être un élément majeur tant dans notre politique d'investissements que dans nos choix organisationnels. C'est donc en parfaite cohérence avec cette politique menée au quotidien que nous confirmons notre engagement à respecter les dix principes du Pacte Mondial."*

Georges CROIX  
Président Directeur général

### **Thème du projet Développement Durable**

#### **Réduction des déplacements domicile-travail avec la mise en place de deux plates-formes de covoiturage.**

##### **Contexte**

Opérateur de flux transactionnels, acteur du cloud computing, Prosodie héberge dans ses quatre datacenters plus de 5000 serveurs physiques et virtuels. Soucieuse de l'impact potentiel de cette infrastructure industrielle sur l'environnement, Prosodie a décidé de réaliser, en 2009, le Bilan Carbone ® de l'ensemble de ses activités en France. Sans surprise, cette analyse a fait apparaître que l'infrastructure d'hébergement dans son ensemble représentait 4400 téqCO2 soit 59% du total des émissions de l'entreprise. Au-delà de ces résultats prévisibles, l'étude a fait nettement ressortir l'impact des déplacements des personnes qui, avec 1300 téqCO2 soit 17% du total des émissions et 87% du Bilan hors datacenters, représentaient le deuxième poste d'émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise.

Sur la base de ce résultat, Prosodie a décidé de mettre en place des solutions concrètes visant à réduire les déplacements professionnels et favoriser des solutions alternatives à l'usage de véhicules personnels lors des déplacements domicile-travail.

##### **Plates-formes de covoiturage**

Prosodie France dispose de 5 sites physiques répartis en France. Parmi ces 5 sites figurent celui de Boulogne-Billancourt et de celui de Vélizy-Villacoublay qui représentent au total plus de 500 collaborateurs.

Les résultats du Bilan Carbone ® font apparaître que les déplacements domicile-travail représentent plus de 90% des émissions du poste 'déplacements' et que les deux sites de Boulogne et Vélizy représentent 76% de ce total.

### Projet Vélizy-Villacoublay

Pour ce premier projet, Prosodie a menée une démarche en collaboration avec la Mairie de Vélizy qui a associé toutes les entreprises volontaires situées dans la même zone géographique (zone d'activité de Vélizy).

L'objectif de cette démarche collégiale était de multiplier les opportunités de 'trajets' en réunissant les origines et les destinations de l'ensemble des populations présentes dans les entreprises adhérentes.

Prosodie a, dès le début, répondu favorablement à la proposition de la Mairie de Vélizy. En effet, nous avons rapidement compris qu'avec un site en propre, nous ne disposerions pas du volume et de la variété de trajets nécessaires pour répondre de façon performante aux besoins des collaborateurs de Vélizy.

Très simple d'utilisation grâce au site internet dédié, il suffit aux collaborateurs de Prosodie de s'inscrire, de proposer ou d'annoncer une recherche de trajet puis de s'organiser entre conducteurs et passagers pour définir les modalités du trajet en covoiturage.

<http://www.covoiturage-velizy.fr/entreprise/1065-prosodie>

Le projet a été lancé en octobre 2010.

Une communication dédiée a été réalisée le jour du lancement :

Distribution de flyers, affichage de panneaux dans les parkings, dans le hall d'accueil, dans les cuisines et les salles de repos.

Des cartes individuelles ont été distribuées afin que chacun dispose de toutes les données, en permanence, dans son portefeuille.

Ce lancement a fait l'objet d'un reportage vidéo pour la news interne diffusée mensuellement à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

### Projet Boulogne

Parallèlement au projet de Vélizy, une démarche identique était menée sur la ville de Boulogne à l'initiative cette fois-ci du concepteur du site et des entreprises locales prêtes à s'engager.

Prosodie a immédiatement répondu favorablement afin de permettre aux 300 collaborateurs présents sur le site du siège de l'entreprise de bénéficier dès que possible des services d'une plate-forme de covoiturage.

A l'instar de Vélizy, l'association avec d'autres entreprises présentes sur la même zone géographique constituait un bonus indiscutable pour multiplier les occasions de trajets et les destinations possibles.

Lancé en décembre 2010, le projet a fait l'objet d'une communication similaire à celle de Vélizy.

<http://www.covoiturage-boulogne.fr/entreprise/1719-prosodie>

### Bilan après 6/8 mois d'utilisation

Six mois après la mise en place, moins de 10% des collaborateurs présents sur les deux sites se sont inscrits et moins d'une dizaine de trajets au total ont été réalisés.

Ce résultat, quoi qu'en demi-teinte, n'est pas surprenant. Le principe du covoiturage reste encore très innovant et bouleverse les habitudes et les mentalités fortement enracinées sur des principes d'autonomie, de liberté et d'indépendance.

Il est par ailleurs probable que la hausse croissante des prix du carburant repositionnera favorablement ces plates-formes qui draineront de nouveau candidats sensibles aux économies générées grâce à ce procédé.

Engagée quoiqu'il en soit sur le long terme, Prosodie renouvelle sa communication de façon régulière depuis le lancement afin que la sensibilisation soit entretenue dans la durée.

Une première réunion prévue en juin prochain va permettre aux sociétés adhérentes de partager leur expérience respective (manifestement très similaires quant aux usages réels) et de réfléchir aux actions à mettre en place pour mieux promouvoir la plate-forme auprès de l'ensemble des collaborateurs et usagers potentiels.

## **Thème du projet Social**

### **Mise en place d'une politique Handicap au sein de Prosodie**

Prosodie mène depuis toujours une politique sociale structurée sur la stricte parité, le respect de la diversité et plus globalement un souci réel d'offrir des meilleures conditions de travail propres à satisfaire et fidéliser les collaborateurs. Dans ce contexte, il restait une démarche sur laquelle Prosodie se devait élaborer un plan d'action : la gestion du handicap au sein de son organisation.

Ce rapport a pour objet de décrire la première étape mise en place et les premiers résultats obtenus.

#### 1<sup>er</sup> volet : démarche de sensibilisation des collaborateurs de l'entreprise.

Prosodie intervient dans le domaine des services IT. Dans ce domaine, le niveau de qualification des collaborateurs est souvent élevé avec des profils de formation assez sélectifs. Cette cible, peu présente dans la population des handicapés, subit en plus les effets d'une sollicitation de la part de nombreuses autres entreprises du même secteur dont certaines, très connues, accaparent la plupart des personnes disponibles.

Dans ce contexte, Prosodie a souhaité amorcer sa démarche par une éducation des collaborateurs qui avaient, plus la plus grande majorité, une vision très parcellaire et schématique du handicap et de son traitement dans le cadre de l'environnement de travail.

Cette opération a été menée avec une première série d'actions très concrètes :

- Création d'un comité handicap réunissant plusieurs responsables de Département ou de Directeurs. Ce comité se réunit une fois par trimestre pour évaluer les actions menées et faire le suivi des projets à venir.
- Sélection d'un cabinet spécialisé – Cabinet Rayonnance - qui a donné un premier niveau d'informations (souvent assez techniques) avec un ensemble de recommandations sur la marche à suivre pour avancer dans notre projet.

- Création d'une plaquette à destination des collaborateurs afin de les sensibiliser sur le handicap et les éduquer sur un thème souvent très mal connu par la plupart d'entre eux.
- Cette plaquette a été accompagnée d'une émission spéciale, présentée dans la newsletter vidéo mensuelle de l'entreprise. Les représentants de l'agence ont été interviewés et le film a pu être visionné par l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

## 2<sup>ème</sup> volet : Identification des personnes éligibles au statut de travailleur handicapé au sein du personnel Prosodie

Le statut de travailleur handicapé reste de nos jours un statut complexe à gérer. Les éventuels candidats ne souhaitent pas, le plus souvent, accéder à ce statut trop synonyme d'incapacité, d'aléa et de carrière limitée.

Convaincre ces quelques candidats qu'ils avaient tout à gagner à bénéficier du statut de travailleur handicapé a été le 2<sup>ème</sup> volet du chantier mené par Prosodie.

La démarche a été longue. Les contraintes de confidentialité très fortes. Le facteur 'confiance' a été systématiquement mis en avant par les personnes impliquées parmi la DRH, les délégués du Personnel et la médecine du travail.

Des résultats probants ont néanmoins été obtenus assez rapidement :

Une première personne a mené la démarche sur la totalité de son cycle et a obtenu son statut de travailleur handicapé courant 2010. Elle bénéficie aujourd'hui d'un aménagement de son poste de travail avec des horaires adaptés à son handicap tout en conservant la même mission avec le même niveau de responsabilité.

Cette personne a d'ailleurs fait l'objet d'une interview dans la newsletter vidéo mensuelle levant ainsi son anonymat. Cette intervention a révélé un état d'esprit très positif avec une vraie volonté de témoigner vis-à-vis des autres collaborateurs.

L'impact de cette première expérience a non seulement été concluante pour ce collaborateur mais elle a ouvert la démarche à plusieurs autres candidats qui se sont très vite lancés dans le processus.

A fin 2010, Prosodie comptait 3 collaborateurs officiellement reconnus et bénéficiant du statut de travailleur handicapé (RQTH).

Tous bénéficient aujourd'hui d'un aménagement sur-mesure de leur poste de travail et assurent leur mission dans les mêmes conditions de performance et d'efficacité mais avec un confort physique et moral incomparable.