



PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

**Renouvellement de
l'Engagement d'OPEN**

&

**Communication sur le Progrès
dans l'intégration des dix principes
du Pacte Mondial**

Paris, le 9 juillet 2012



pertinence 1

Écoute, Ouverture, Acuité, Humilité
Remise en cause

audace 2

Capacité à transformer ses contraintes en atouts
Ouverture de voies innovantes

ÉTHIQUE @ RESPONSABILITÉ 3

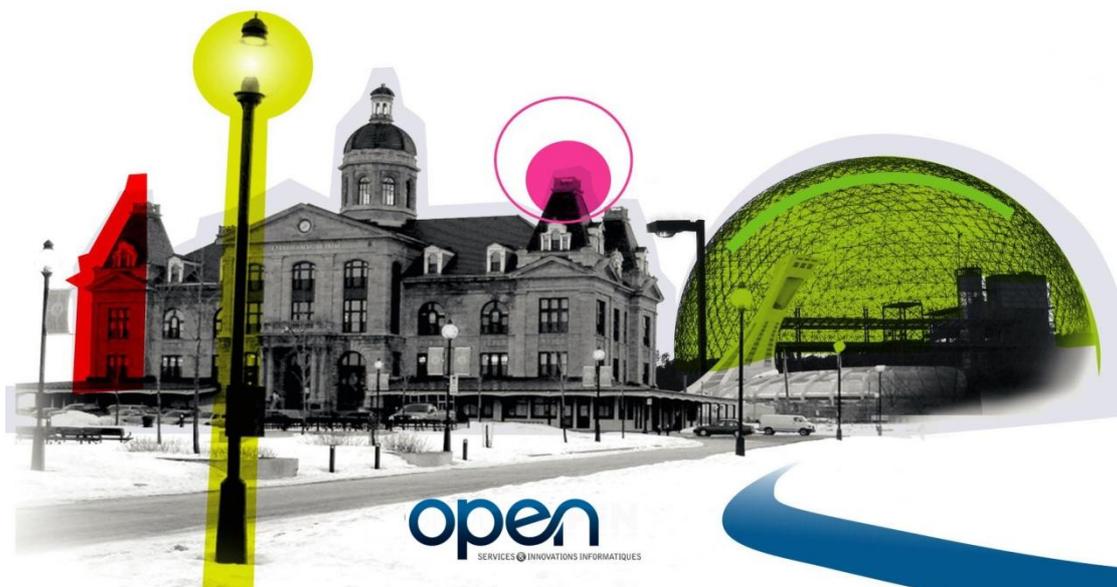
Conscience du rôle sociétal de l'entreprise dans les trois
dimensions économique, sociale et environnementale

passion 4

Énergie, Envie et détermination
Plaisir de chacun

engagement } 5

Effort de chacun consacré à l'entreprise
pour garantir sa dynamique



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, nous sommes ravis de renouveler notre engagement auprès du Pacte mondial de l'ONU pour la quatrième année consécutive.

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.

Nous nous engageons ainsi à soutenir les 10 principes érigés par le Pacte Mondial concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption avec cette même passion de l'excellence. OPEN travaille à la promotion et au respect des principes du Pacte Mondial dans sa sphère d'influence et poursuit constamment ses efforts entrepris en matière de Responsabilité Sociétale.



Frédéric SEBAG
Co-président d'OPEN



Guy MAMOU-MANI
Co-président d'OPEN

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.

Chaque année, OPEN s'efforce de mettre en place des actions concrètes destinées à soutenir les valeurs fondamentales du Pacte Mondial.

Dans sa volonté de démarche de progrès et d'amélioration continue, ces initiatives sont encadrées par le Portrait de Marque d'OPEN et particulièrement par sa valeur Ethique & Responsabilité.

PRINCIPE 1, 2, 3, 4, 5 ET 6 : DROITS DE L'HOMME ET NORMES DU TRAVAIL

A. DROITS FONDAMENTAUX ET SOCIAUX

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

OPEN s'engage :

- à lutter contre le travail et l'exploitation des enfants, le travail forcé ou toute autre forme de travail obligatoire ;
- à respecter les législations sociales communautaires et nationales et les conventions collectives de chaque pays où le groupe exerce ses activités ;
- à respecter l'exercice du droit syndical dans chacun des pays concernés.

OPEN met en œuvre une politique sociale visant à préserver la santé, la sécurité et la dignité au travail de chacun de ses salariés.

OPEN veille tout particulièrement au respect des principes d'égalité et de non discrimination lié à l'âge, le sexe, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, le handicap, la situation maritale, les orientations sexuelles, les opinions politiques ou philosophiques, l'appartenance à un syndicat, tant au niveau de ses embauches que dans l'évolution professionnelle de ses salariés.

OPEN vit ainsi la diversité quelles que soient les différences en illustrant son engagement à travers de nombreuses actions. Illustration avec les 3 thèmes suivants :

- Le handicap
- L'égalité professionnelle Hommes/Femmes
- Les séniors

HANDICAP

Convention de partenariat signée avec l'Agefiph début 2011

➔ Soutien du programme Handicap dans une démarche plus globale autour de la Diversité visant notamment à l'intégration de nouveaux collaborateurs en situation de handicap.

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

Une équipe projet a été mise en place avec notamment la nomination de **5 référents handicap** chargés de mettre en œuvre et déployer les actions localement sur l'ensemble de ses implantations.

Les engagements d'OPEN sont portés par la Direction Générale et relayés par l'ensemble du management de l'entreprise.

- Mise en œuvre d'une politique volontariste de recrutement et d'accompagnement personnalisé des parcours professionnels des personnes handicapées ;
- Mobilisation de l'ensemble de nos collaborateurs au travers d'actions de sensibilisation, de communication et de formation ;
- Intensification de notre collaboration avec le secteur protégé dans le cadre de nos achats de sous-traitance ;
- Mise à disposition de compétences OPEN au service de projets associatifs en faveur des personnes handicapées ou de centres de réadaptation professionnelle (exemple du programme WECENA).

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.

OPEN accueille d'ailleurs jusqu'en septembre 2013, un alternant en formation ingénieur en système d'information au sein de son propre centre de services de Mulhouse.

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 nous accompagne en matière de recrutement, de formation ou de sensibilisation.

→ **RESULTATS :**

Recrutement : 6 recrutements en 2011 - 8 recrutements en 2012 (objectifs)
Sensibilisation : 40 managers formés
Déclaration volontaire de RQTH : 32 déclarations à ce jour
Maintien dans l'emploi : période de professionnalisation, adaptations de poste de mal voyants, entretien annuel spécifique pour chaque collaborateur TH

Collaboration soutenue avec les sociétés dites du « secteur protégé »

→ Favoriser pour tous les achats généraux les entreprises du secteur protégé et associer nos 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...

→ **RESULTATS :**

En 2011, OPEN a ainsi travaillé avec 13 entreprises adaptées pour un équivalent d'unités bénéficiaires de 2 personnes handicapées recrutées.
Augmentation de 30% du volume d'achat avec le secteur protégé.

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 en tant que bénévole et de participer au projet d'adaptation des livres numériques pour les lecteurs aveugles et malvoyants.

En 2011, OPEN s'est engagée à nouveau auprès d'**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.

La prochaine 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.

➔ **RESULTATS :**

- 2009 (DMF) => 5 contributeurs
- 2010 (DMF + BrailleNet) => 6 contributeurs
- 2011 (BrailleNet + ARES) => 20 contributeurs
- 2012 (ARES + BSF) => 5 contributeurs à ce jour

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.

➔ **RESULTATS :**

- En 2009 : 12 000 € de dons récoltés grâce à l'application
- En 2010 : plus de 2400 téléchargements et près de 20 000 € de dons
- En 2011 : plus de 21 000 téléchargements et plus de 50 000€ de dons

EGALITE HOMMES - FEMMES

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.

→ RESULTATS :

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.



LES SENIORS

PLAN GENERATION ou l'Entretien de 2nde partie de carrière

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

Ces entretiens concerneront plus de 550 collaborateurs OPEN de 45 à 69 ans. Tous les 5 ans, cet entretien sera renouvelé.

B. POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

OPEN a signé une charte définie par la Médiation du crédit aux entreprises et par la Compagnie des dirigeants et acheteurs de France (CDAF), qui instaure un cadre de bonnes pratiques entre les grands donneurs d'ordre et leurs fournisseurs.

Elle repose sur 10 engagements, tels que :

- Créer une relation durable entre grand client et PME,
- Choisir un fournisseur en appréciant le coût total de l'achat et non pas seulement le prix apparent,
- Prendre en compte l'impact environnemental.

Elle permettra d'assurer une vraie relation partenariale entre les grands donneurs d'ordre et leurs fournisseurs PME, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs.

PRINCIPE 7, 8 ET 9 : PRISE EN COMPTE DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

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.

Dans sa volonté de diminuer son impact écologique, OPEN a mis en place les actions suivantes :

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**. Les différentes newsletters internes adressées aux managers le sont également.

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.

Recyclage D3E, Papiers/Cartons et bouchons de bouteilles en plastique

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

Pour les D3E : 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.

→ RESULTATS :

Près de 20 tonnes de matériels obsolètes collectés et recyclés depuis 2009.

Près de 7 tonnes de papier/carton ont été recyclés soit environ 120 arbres sauvés

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.

→ **RESULTATS :**

Plus de 500 arbres ont été plantés, notre « forêt » OPEN continue de s'agrandir !

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 !

Réduction de son empreinte carbone : Résultat du premier Bilan Carbone

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 le système de visioconférence Lync. de MICROSOFT qui fonctionne 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 essentiellement Trains 2nde classe 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-dessus.

→ 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.

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 des 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 nd e classe
		Aux émissions CO2 annuelles de près de 1 100 français

Grâce à ce 1er 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.

PRINCIPE 10 : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

L'éthique revêt une grande importance 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.

Cet engagement est au cœur même des valeurs qui font la culture de l'entreprise OPEN.

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

OPEN, dans la conduite de ses affaires, s'engage à respecter et faire respecter par ses collaborateurs, selon **le Code Ethique et Déontologique des Affaires OPEN** :

- la législation relative à la prévention de toute forme de corruption active ou passive ;
- les règles relatives à la concurrence ;
- la confidentialité des informations auxquelles chaque collaborateur a accès dans le cadre de ses missions ;
- la sécurité et la confidentialité des données de ses clients.

OPEN s'engage également à éviter les situations de conflits d'intérêt personnel contraires aux intérêts de la société ou de ses clients.

AUTRES ACTIONS

OPEN attache une importance particulière à l'épanouissement de ses collaborateurs et lance son programme sur les Risques Psycho Sociaux, « Mieux Vivre chez OPEN »

Conscient de l'importance de la santé et du bien-être psychologique au travail, OPEN lance en 2012 le projet « Mieux Vivre chez OPEN » qui permettra 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.

Institut de formation interne : Promotion de l'Institut OPEN

Garant d'une politique de **formation** dynamique, cette structure dédiée à notre interne vise, entre autres, à maintenir et à contribuer à l'évolution personnelle et professionnelle de nos 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.

Quelques chiffres clés :

2,5 % de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle continue.

1 collaborateur sur 3 suit une formation chaque année.

4 jours de formation réalisés en moyenne par an et par collaborateur formé.

84 % est le taux de satisfaction des collaborateurs formés.

Développement des compétences des collaborateurs

→ Mise en œuvre d'une politique Ressources Humaines performante et différenciante guidée par **OPENREPERES**.

OPENREPERES constitue le programme socle de la politique Ressources Humaines d'OPEN. Il est destiné à tous les acteurs de l'entreprise pour recruter, évaluer, accompagner le parcours des collaborateurs productifs d'OPEN.

Ce programme s'articule autour de 2 éléments clés :

- Un **référentiel Métiers & Compétences** unique, co-construit par les équipes Ressources Humaines, commerciales et techniques.
- Un **entretien OPEN&CHANGE**, qui comprend deux parties : une évaluation par rapport à une fonction du référentiel et un échange sur le projet professionnel avec une perspective de carrière avec comme finalité la fixation d'axes de progrès et engagements mutuels.

Solidarité au Cambodge

En tant qu'organisation responsable, OPEN soutient des projets en faveur de personnes défavorisées, tels que "**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).



Avec 3 100 collaborateurs et un chiffre d'affaires de 255 M€ en 2011, OPEN se positionne comme un acteur de la Transformation et de la Performance des Directions Informatiques des grandes entreprises.

Principalement présente en France, elle intervient pour l'Europe en Belgique, aux Pays-Bas, au Luxembourg en Espagne et en Chine.

OPEN figure parmi les 10 premières SSII françaises et exerce ses trois métiers - Conseil, Ingénierie Applicative et Infrastructures Services - en conjuguant d'une part, Professionnalisme & Proximité et d'autre part Valeur & Innovation.

Afin de répondre au plus près aux enjeux de ses clients et à leur impératif de compétitivité, OPEN s'inscrit dans l'amélioration de la performance du Système d'information et repose sa stratégie sur l'augmentation continue de sa Valeur ainsi que sur sa capacité d'innovation technologique, industrielle et contractuelle. OPEN a pour ambition de consolider sa position parmi les toutes premières dans une logique d'avenir au travers de la mise en œuvre de ses valeurs d'entreprise : pertinence, audace, éthique & responsabilité, passion et engagement.

OPEN en bref

DENOMINATION

OPEN.

Filiale de Groupe OPEN, cotée en bourse depuis 1998

POSITIONNEMENT

Parmi les 10 premières SSII Françaises
Acteur de la Transformation et de la Performance des directions Informatiques des grandes entreprises

ACTIVITES

Conseil (3%)
Ingénierie Applicative (68%)
Infrastructures Services (29%)

CAPITAL SOCIAL

SAS au capital de 22 598 529,50 €

EFFECTIF 2011

3 100 collaborateurs,
2 850 en France

CHIFFRE D'AFFAIRES 2011

255 M€ dont 230 M€ en France

CO-PRESIDENTS

Frédéric SEBAG
& Guy MAMOU-MANI (Président du Syntec Numérique)

IMPLANTATIONS

France (15 villes), Belgique, Pays bas, Luxembourg, Espagne, Chine

SITES WEB

www.open-groupe.com
recrutement.open-groupe.com
finance.open-groupe.com
www.innovationtour-byopen.com

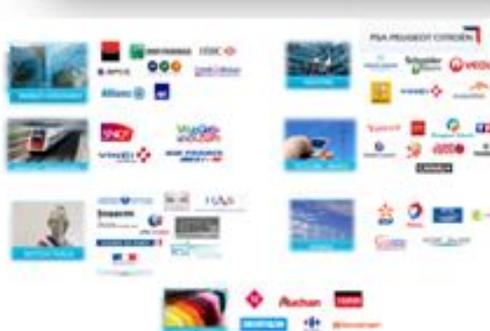
REJOIGNEZ LA COMMUNAUTE OPEN

- www.facebook.com/opencarieres
- <http://twitter.com/OPENSSII>
- OPEN Carrières Application Emploi Multi-Terminaux Mobile. <http://bit.ly/Kf3u6X>
- <http://video.com/groups/OPENCarieres>
- http://www.linkedin.com/company/open_2
- <http://www.youtube.com/user/SSIIOPEN>

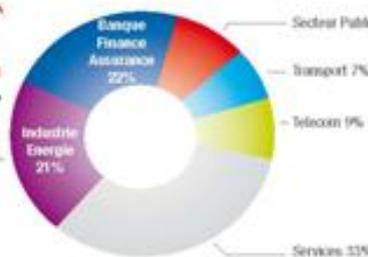
PORTEFEUILLE D'OFFRES



	CONSEIL	INGÉNIERIE APPLICATIVE	INFRASTRUCTURES SERVICES
INDUSTRIELLES	Stratégie des SI Stratégie Opérationnelle Projets de transformation Accompagnement au changement Plans d'amélioration des Performances	Testing Tierce Maintenance Applicative Cycle de vie des Applications (ALM)	Cloud Services (Cloud Privé) Maintenance en Conditions Opérationnelles Gestion des postes de travail Pilotage d'intégrants
TECHNOLOGIQUES	Sécurité des systèmes d'information Déploiement des innovations	Machine To Machine Mobility Services Factory	Centre d'expertises Industrialisation des services / Centre de Services



Par secteurs d'activité





NOS 3 MÉTIERS

Conseil : Prise en compte des orientations stratégiques des directions générales et directions des achats définies dans le cadre de leurs projets de transformation.

Les démarches préconisées conjuguent créativité et pragmatisme, utilisation de méthodologies éprouvées et bonnes pratiques pour un domaine ou un secteur afin de délivrer un conseil opérationnel

Ingénierie Applicative : prestations adaptées aux différentes stratégies d'industrialisation de ses clients dans des centres de services s'inscrivant dans une véritable logique industrielle.

Capacité d'innovation sur des offres de type Multimédia/Mobilité, M2M, Agilité, Testing....

Infrastructures Services : disponibilité, évolutivité, sécurité et optimisation des infrastructures IT

Centre de compétences «Architecture et Infrastructure» : réseau d'experts dans les domaines systèmes & réseaux, sécurité et bases de données.

Prestations de conseil en architecture technique jusqu'à l'exploitation globale du système d'information dans des centres de compétences sécurisés.

Positionnement d'intégrateur de solutions de Cloud Computing sur les trois dimensions : Software as a Service (SaaS), Platform as a Service (PaaS) et Infrastructure as a Service (IaaS)

→ partenaire d'Orange Business Services sur les solutions Flexible Computing.

Mise en œuvre d'une démarche qualité s'appuyant sur la maîtrise des risques associée à la gestion optimisée des compétences (ISO-9001- version 2008) et de best practices méthodologiques (référentiels ITIL et CMMI)

DISPOSITIF DE PRODUCTION

Un ensemble de services et de moyens de référence répartis géographiquement qui partagent les mêmes méthodologies, modes de gestion, infrastructures matériels et logiciels et processus qualité et qui est structuré en :

Centres de services de développement et de Maintenance dans le respect de la démarche CMMI,

Centres de services de support pour le support et la gestion des infrastructures distribuées et respectant la démarche ITIL,

Centres d'Hébergement permettant de répondre aux demandes d'externalisation d'infrastructures et d'applications,

Centres de testing,

Centres de compétences réunissant des Collaborateurs garants de notre expertise,

Centres de ressources

