



Notre engagement pour un Développement Durable

Rapport annuel 2011

Juin 2012

Parmi les premiers résultats de la politique de développement durable relatés dans ce rapport :

➤ **Turnover : 13% en 2011 vs 17,7 % en 2010**

Dans un secteur, l'informatique, identifié par l'APEC comme un des plus mobiles, Prodware a réduit son turnover de 11,5% en 2010 et de 26,5% supplémentaires en 2011 ;

➤ **Différence moyenne de salaire Hommes/Femmes : 8% en 2011 vs 11 % en 2010**

Pour l'équité salariale Hommes/Femmes, un sujet auquel Prodware attache beaucoup d'importance, la société continue de s'améliorer et fait bien mieux que les entreprises privées et semi-publiques, avec un écart de salaire moyen de 8 %, à comparer à 20 % au plan national (source DADS 2009) ;

➤ **Considérable amélioration de l'intensité énergétique par salarié et par € de C.A.**

La consommation d'énergie (hors carburants) par salarié baisse à 1260 kWh par salarié en 2011, contre 1584 kWh en 2010 et 2328 kWh en 2009.

Cette baisse de 20,5% se reflète également dans les consommations par € de C.A (- 21%) et par m² de bureaux (- 11%). Elle rend compte des efforts de chacun des collaborateurs et des mesures prises par la direction pour limiter les gaspillages ;

➤ **Consommation de papier : une consommation par salarié de 9,85kg en 2011 contre 11,13kg en 2010 et 13,15kg de papier en 2009.**

Cette diminution illustre le succès des mesures prises en amont et de la sensibilisation aux économies de papier, sans oublier la dématérialisation des factures et des fiches de paie au sein du groupe.





Une approche pragmatique du Développement Durable, guidée par de grands principes

« Le développement durable a toujours été l'un des fondements de la stratégie du Groupe. On ne saurait concevoir l'entreprise comme un lieu d'exploitation à court terme, dénué de vision globale. L'entrepreneur a pour aspiration de bâtir, de pérenniser et de transmettre. L'engagement qui a toujours été le nôtre, prend aujourd'hui le nom d'un engagement pour le développement durable, et passe par une reconnaissance pleine et entière de nos responsabilités à l'égard de toutes les parties prenantes et des générations futures.

Afin d'exprimer publiquement tant en France qu'au plan mondial notre volonté de prendre part à l'effort collectif, Prodware a renouvelé son engagement à respecter et à mettre en œuvre les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies pour l'année 2010, principes qui sont repris au travers de ce rapport.

Prodware, fidèle aux engagements pris, a anticipé sur le décret d'application 225 du Grenelle 2 en décidant d'intégrer le reporting extra-financier à son document de référence. Les principaux résultats obtenus en matière sociale et environnementale ont été présentés en mai 2012, avec les résultats annuels, à la communauté des analystes et investisseurs. Nous y accordons la même importance. Le développement durable est une affaire de bonne gestion et de bonne gouvernance. »

Philippe BOUAZIZ, Président du Conseil d'Administration de PRODWARE



Des indicateurs de Reporting ambitieux, sur un périmètre français

Depuis 2008 et les premières publications extra-financières de Prodware, les contours de reporting développement durable se sont précisés. Le Bilan Carbone est devenu obligatoire pour les entreprises de plus de 500 personnes. L'ISO 26000 est enfin lancé. Et, pour les Français seulement, l'article 225 du Grenelle 2 enfin promulgué. Jusqu'aux gestionnaires de fonds d'investissement qui ont jusqu'au 1^{er} juillet 2012 pour rendre publique la part de leurs investissements ESG répondant aux critères environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance dans le total de leur portefeuille. C'est peu dire que le reporting extra-financier s'impose progressivement et par le haut dans toutes les entreprises.

Chez Prodware, nous avons décidé de transformer cette obligation de reporting en atout pour améliorer notre performance globale. A titre volontaire, nous avons adhéré depuis 2009 au Pacte Mondial des Nations unies, et communiquons sur notre progrès sur une base annuelle.

Le présent rapport rend compte de l'engagement qui est le nôtre, des résultats enregistrés dans les trois dimensions du développement durable, et pour la première fois de l'évolution nos impacts carbone sur un an sur le périmètre France.

Anne BAER, Responsable Développement Durable - Green/Tude®



SOMMAIRE

EDITOS	2
La démarche Développement Durable de Prodware	6
PERFORMANCES SOCIALES.....	8
Effectif total par catégorie (GRI CORE INDICATOR LA 1)	8
La sous-traitance.....	9
Turnover du personnel (GRI CORE INDICATOR LA 2)	9
Santé et sécurité au travail (GRI CORE INDICATOR LA 7).....	10
Formation et éducation (GRI CORE INDICATOR LA 10)	11
La gestion des compétences en chantier	12
La charte managériale	13
Diversité (GRI CORE INDICATOR LA 13) : La Démographie de la Société	14
L'intégration de travailleurs handicapés	15
Egalité des chances (GRI CORE INDICATOR LA 14)	17
L'équité Hommes/Femmes :	17
Non discrimination (GRI CORE INDICATOR HR 4) (PRINCIPE 6 DU PACTE MONDIAL) ..	17
Droits humains (PRINCIPES 1&2 DU PACTE MONDIAL)	18
Une liberté syndicale et un droit de négociation largement exercés (GRI CORE INDICATOR HR 5) (PRINCIPE 3 DU PACTE MONDIAL).....	18
Interdiction du travail des enfants (GRI CORE INDICATOR HR 6) (PRINCIPE 5 DU PACTE MONDIAL)	18
Abolition du travail forcé ou obligatoire (GRI CORE INDICATOR HR 7) (PRINCIPE 4 DU PACTE MONDIAL)	19
Pratiques de sécurité (GRI CORE INDICATOR HR 8)	19
Signature d'un Accord Séniors	19
Entretiens annuels et évaluation des membres du personnel	20
Entretiens de seconde partie de carrière	21
Accord d'intéressement	22
Régime de prévoyance et mutuelle	23
TABLE RECAPITULATIVE : ACTIONS EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE	23



NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL	25
Enjeux secteur TIC	25
L'impact des TIC sur l'environnement est globalement positif	25
Le secteur des Technologies de l'Information fait des efforts	26
IT for GREEN.....	26
Prodware répond aux enjeux Green IT	27
Actions économiques et commerciales : l'offre Green/Tude® (PRINCIPE 9 DU PACTE MONDIAL)	29
Une offre citoyenne adaptée aux besoins de nos clients	30
Déclinaison de l'offre Green de Prodware	30
Prod'Sustainability, logiciel de gestion du Développement Durable	31
Prod'Waste : la réponse adaptée aux professionnels de la collecte, du recyclage et de la valorisation des déchets	31
La P-Box : l'offre citoyenne anti-crise de Prodware.....	32
e-Pay, la solution de dématérialisation de la fiche de paye	32
Engagement communautaire	32
Exemple de sponsoring sportif : tournoi de Golf de Saint Omer	32
Un partenariat fort avec Telecom Sud Paris depuis 2011.....	33
Soutien aux artistes contemporains	34
Mentorat : le Président de Prodware s'investit.....	34
TABLE RECAPITULATIVE : REALISATIONS SOCIETALES	34
PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE (PRINCIPES 7-8-9 DU PACTE MONDIAL)	36
Des consommations d'énergie en très forte baisse pour la deuxième année consécutive	37
Gaz	37
Electricité	37
Consommation totale d'énergie (gaz et électricité)	38
Une consommation d'eau non significative	38
Une consommation de papier divisée de moitié en deux ans
Une gestion responsable des Déchets : l'exemple des Déchets Electriques et Electroniques (DEEE)	39
TABLE RECAPITULATIVE : REALISATIONS ENVIRONNEMENTALES



GOUVERNANCE	43
Répartition du Capital et des droits de vote de la société.....	43
Une forte implication des dirigeants	43
Des investisseurs privés et salariés – Actions gratuites et PEE	44
...et une part de plus en plus importante dans le public	44
Répartition du capital y compris les instruments de dilution – Les BSA.....	44
Une société qui accorde une large place aux administrateurs indépendants et aux femmes	45
Le Conseil d'Administration - composition	45
Séances du Conseil d'Administration.....	46
Les comités spécialisés au sein du Conseil d'Administration.....	46
Une société au fonctionnement transparent (PRINCIPE 10 DU PACTE MONDIAL).....	46
Les rémunérations des dirigeants et des administrateurs.....	46
La Direction de Prodware	48
CONCLUSION : LES RESULTATS CLES	49
Conformité et systèmes référentiels de reporting	50



LA DEMARCHE DEVELOPPEMENT DURABLE DE PRODWARE

L'attitude éthique du groupe repose sur trois fondamentaux, partagés par l'ensemble du personnel :

- La connaissance du métier,
- Le respect envers tout client et partenaire,
- Le respect et la considération envers tout salarié.

En tant que société cotée, Prodware publie déjà depuis quatre ans un chapitre RSE/développement durable dans son Rapport annuel de Gestion. Le présent Rapport de Développement Durable en est une version approfondie, qui va au-delà des obligations de reporting. Le périmètre inclut un grand nombre d'indicateurs pertinents pour lesquels les données ont été collectées sur le périmètre France de la société mettant à contribution les 18 agences régionales : Aix en Provence, Bayonne, Besançon, Bordeaux, Douvrin, Grenoble, La Rochelle, Nantes, Nice, Paris, Pau, Perpignan, Reims, Senlis, Strasbourg, Toulouse, Lyon-Villeurbanne. Le présent rapport inclut un grand nombre d'indicateurs pertinents pour lesquels les données ont été collectées depuis 2008.

Cette approche a été saluée par l'entrée de la valeur Prodware dans l'indice GAIA des valeurs moyennes. En troisième position pour le Secteur des Services derrière TF1 et M6, cette remarquable notation extra-financière est notamment due aux résultats obtenus par Prodware en matière de réduction de ses impacts environnementaux.



Progression Développement Durable chez Prodware



PRODWARE S'ENGAGE

Prodware, en s'engageant dans la voie du Développement Durable, souhaite effectuer son métier de manière plus responsable et participer ainsi à la réduction de ses impacts nocifs propres et des impacts des utilisateurs de ses solutions. Prodware est désormais présent sur tous les aspects des trois piliers du Développement Durable : l'écologique, le social et l'économique.

Le groupe entend prendre ses responsabilités d'entreprise citoyenne afin de devenir un acteur majeur apporteur de solutions sur tous les aspects du Développement Durable.

Ses lignes conductrices sont les suivantes :

- S'engager avec l'ensemble des parties prenantes sur les démarches et les objectifs pour la mise en œuvre d'une stratégie de Développement Durable en interne.
- Leader en matière d'outils de gestion auprès des entreprises du Middle Market ; Prodware doit offrir offre de nouveaux services de conseil en gestion durable.
- Anticiper sur les changements et les obligations liés à la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE).

LE DEVELOPPEMENT DURABLE : C'EST AUSSI UN POSITIONNEMENT METIER

Comme cela sera développé plus loin dans le rapport, Prodware choisit d'axer sa stratégie Développement Durable sur trois axes. Premier axe : la mise en œuvre progressive des bonnes pratiques en interne, tant sur les aspects sociaux et environnementaux que sur sa contribution sociétale. Second axe, l'approfondissement des sujets liés au Green IT et IT for Green, l'éco-conception appliquée au secteur de l'informatique. Troisième axe, la mise sur le marché de solutions permettant aux autres organisations et entreprises d'améliorer leurs impacts.

Prodware a donc créé la marque GreenITude® et s'est positionné particulièrement sur la question de la gestion du Développement Durable par les PME, au sein du Système d'Information.



« Mesurer pour progresser »

Spécialiste de la gestion des organisations, Prodware propose aux entreprises une offre packagée complète de pilotage et d'optimisation du Développement Durable, comprenant les outils et les services Green IT adaptés à la conduite de votre changement.



PERFORMANCES SOCIALES

En complément du Bilan Social que Prodware établit chaque année, le groupe évalue ici ses performances sociales par le biais d'indicateurs de Ressources Humaines issus de la « Global Reporting Initiative ». Les indicateurs portés ci-dessous sont les « Core indicators » de la GRI définis en association avec le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE).



« La Global Reporting Initiative (GRI) a été établie vers la fin 1997 avec comme mission de développer les directives applicables globalement, pour rendre compte des performances économiques, environnementales, et sociales, initialement pour des sociétés et par la suite pour n'importe quelle organisation gouvernementale, ou non gouvernementale. Rassemblée par la coalition pour les économies environnementalement responsables (CERES) en association avec le programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), le GRI incorpore la participation active des sociétés, des O.N.G, des organismes de comptabilité, des associations d'hommes d'affaires, et d'autres parties prenantes du monde entier ». <http://www.sommetjohannesburg.org>

LE CAPITAL HUMAIN : NOTRE PREMIERE RICHESSE

MENTION COP : PRINCIPES 3-4-5-6 DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Bien au-delà du simple respect des grands principes du Pacte Mondial des Nations unies dont il est signataire, Prodware ne se contente pas d'appliquer les conventions internationales de l'OIT et de la législation nationale et de sélectionner ses partenaires et sous-traitants, mais investit de manière continue dans son capital humain, sa première richesse, celle sur laquelle repose le secteur de l'édition et de l'intégration logicielle.

La partie qui suit repose donc sur les grands principes 3-4-5-6 du Global Compact à savoir, la liberté d'association, l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants, et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi.

EFFECTIF TOTAL PAR CATEGORIE (GRI CORE INDICATOR LA 1)

(LA = Labour, indicateurs liés aux conditions de travail)

L'effectif de Prodware France au 31 décembre 2011 s'établit à 666 salariés (base 2010 : 640 salariés).

Cet effectif se répartit entre population cadre et non-cadre dans les proportions suivantes : 61% de cadres pour 39% de non-cadres pour 2011 (données 2010 : 56,72% de cadres pour 43,28% de non-cadres).

Effectif	2006		2007		2008		2009		2010		2011	
Cadres	267	56,0%	387	51,4%	384	50,4%	391	56,9%	363	56,7%	406	60,9%
Non-cadres	209	44,0%	365	48,5%	377	49,5%	295	43,1%	277	43,2%	260	39,1%
Total	476		752		761		686		640		666	
Evolution			57,9%		1,1%		-9,8%		-6,7%		4,0%	

(2007 : année de croissance externe majeure)



LA SOUS-TRAITANCE

En 2010, la sous-traitance représentait 52 équivalents temps plein (38 en 2009 et 49 en 2008). Il s'agit essentiellement d'experts métier ou de commerciaux en mode régie. Dans ce nombre, une personne était employée dans le cadre du Service Volontaires Actif (SAV) en Chine depuis 2009 et jusqu'en mai 2011.

Nous profitons des opérations sous-traitées pour privilégier les fournisseurs de service issus du milieu adapté et protégé pour des prestations adaptées aux contraintes des personnels souffrant de handicap.

TURNOVER DU PERSONNEL (GRI CORE INDICATOR LA 2)

Avec un effectif moyen de 646 salariés, et 84 départs, le turnover est de 13% et ne cesse de décroître depuis 2008. [Selon la définition SYNTEC du turnover : Nombre de sorties (hors CDD) / effectif moyen.]

Ce qui est à rapprocher des données observées habituellement dans le secteur informatique. En 2009, l'APEC avait identifié l'Informatique comme le secteur le plus mobile dans l'économie, enregistrant un turnover moyen record de 10 à 15% selon les modes de calcul, avec des pointes allant jusqu'à 30 à 40% pour les SSII travaillant en mode régie, catégorie à laquelle n'appartient pas Prodware.

	2007	2008	2009	2010	2011
Turnover	19,88%	21,60%	20%	17,67%	13%

Conformément à l'objectif que nous nous étions fixé en 2011, nous avons analysé ce turnover de plus près. On observe qu'il est supérieur chez les non-cadres où il atteint près de 15%, tandis que celui des cadres est inférieur à 12%.

2011	Sorties 2011 (hors CDD)	Effectif moyen	Turnover
Cadres	47	395	11,9%
Non-cadres	37	251	14,0 %

Et les différences sont encore plus notables par métier :

2011	Consultants	Développeurs	Hotline	Commerciaux	Administratifs
Sorties	39	14	4	20	7
Effectif Moyen	273	120	41	118	94
Turnover	14,2%	11,6%	9,7%	16,9%	7,4%



On constate que les consultants et les commerciaux sont les métiers enregistrant le turnover le plus important chez Prodware, à rapprocher des taux des SSII (autour de 15%).

En revanche sur ces autres fonctions, Prodware consolide des ressources humaines en renouvellement équilibré.

Taux de rotation

Année	Taux de rotation*
2009	19,9%
2010	14,4%
2011	15,3 %

* La formule utilisée pour calculer le taux de rotation est la suivante :

$$((\text{nombre de départs pendant l'année N} + \text{nombre d'arrivées pendant l'année N}) / 2) / (\text{effectif physique moyen rémunéré au 31 décembre de l'année N-1}) \times 100$$

Le taux de rotation a légèrement augmenté du fait d'une reprise des recrutements par rapport à 2010. Dans le même temps le nombre de sorties était en baisse.

Qualité des sorties

Ci-dessous, les indicateurs permettant d'appréhender la « qualité » des sorties.

	2009	2010	2011
Nombre de sorties	180	130	83
Nombre de saisines*	18	3	3
Taux de saisines/Taux de sorties	10%	2,3%	3,6%

* Nombre de saisines dans l'année, indépendamment de la date de sortie

La baisse du taux de saisines correspond à une meilleure acceptation des sorties par nos anciens collaborateurs, la négociation et la rupture conventionnelle (= rupture d'un commun accord) étant privilégiée depuis son instauration en 2008.

Objectif 2012 pour le turnover et le taux de rotation :

Le turnover- au sens du Syntec - devrait baisser sur 2012.

Le taux de rotation, quant à lui, devrait augmenter sensiblement en raison de l'arrivée des collaborateurs des filiales des groupes ARES et COLUMBUS rachetées par Prodware depuis fin 2010 et qui ont été intégrés aux effectifs de Prodware sur les années 2011 et 2012.

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (GRI CORE INDICATOR LA 7)

On compte 5056 jours d'absence (maladie, maternité) sur 2011 dont 590 jours d'absence pour autres raisons (causes diverses, convenances personnelles non compris les congés paternités).

Le taux d'accidents du travail est de 0,06% en 2011 (en baisse par rapport à la base 2010 : 1,20%).

Le taux d'absentéisme baisse lui aussi à 3,42% (base 2010 : 4,20%). Comparé au taux d'absentéisme moyen communiqué chaque année par Alma Consulting groupe, Prodware continue donc de faire bien mieux que ses homologues du secteur des services à 4,4% et bien mieux que la moyenne nationale à 4% en 2010. Si l'on considère que le baromètre de l'absentéisme est inversement

indicateur des conditions de sécurité, du climat social et du bien-être au travail, Prodware affiche une bonne santé.

Les formules utilisées pour calculer le taux d'accidents du travail et le taux d'absentéisme sont les suivantes :

$$\frac{\text{Nbre Heures Absences periode N}}{\text{Nbre Heures de travail en théorie sur période N}} \times 100$$

Absentéisme	2008	2009	2010	2011
Total jours d'absence	7593	6160	6172	5056
Taux d'absentéisme	4,5%	3,8%	4,2%	3,4%
dont absences pour accident du travail	0,1%	0,1%	0,2%	0,06%
dont absences pour congé maternité/paternité	1,2%	0,7%	1,0%	0,55%
dont absences pour maladie	2,4%	2,3%	2,3%	2,3%

Les accidents de trajet mission sont en baisse par rapport à 2010. Un accident mission par rapport à quatre en 2010.

FORMATION ET EDUCATION (GRI CORE INDICATOR LA 10)

Au titre de l'obligation de formation professionnelle continue de l'employeur (catégorie dite « imputable ») 865 jours de formation ont été financés en 2011 (base 2010 : 1140 jours) pour l'ensemble de la masse salariale. Il s'agit d'une baisse d'environ 24,1%. 251 salariés ont été concernés par ces formations (base 2010 : 321 salariés), soit une baisse d'environ 21,8%.

On compte ainsi une moyenne de 3,59 jours de formation par cadre formé (base 2010 : 3,64 jours) et 3,1 jours pour la population non-cadre (base 2010 : 3,42 jours), soit une baisse respective de 1,4% et de 9,3%; et une moyenne de 3,63 jours de formation pour les salariés masculins (base 2010 : 3,71 jours) et de 3,12 jours pour les salariés féminins (base 2010 : 3,22 jours), soit une baisse respective de 2,2% et de 3,1%.

Jours de Formation délivrés	2009	2010	2011
Pour l'ensemble de la masse salariale	1423	1140	865
Par cadre	4,1	3,6	3,5
Par non-cadre	4,3	3,4	3,1
Par salarié Homme	4,1	3,7	3,6
Par salariée Femme	4,3	3,2	3,1

La baisse du nombre de jours de formation par salarié formé s'explique par le développement de la formation interne sur le modèle : une personne formée à l'extérieur retransmettant à distance aux autres salariés, optimisant ainsi investissement, temps et déplacements.

Elle s'explique également par une hausse parallèle de l'ensemble des investissements en formations « non-imputables ».

Dans la dynamique du plan GPEC - Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - mis en place en 2010, afin d'anticiper les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise en termes d'effectifs et de qualifications, de coller à son plan stratégique, et d'impliquer les salariés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, il faut noter un certain nombre de mesures prises, qui n'entrent pas dans le cadre strict des formations imputables.

Ainsi :

Un budget formation a été alloué aux formations à l'étranger. Une partie de l'équipe Dynamics AX a été formée à Amsterdam à la nouvelle version de l'ERP, chargée ensuite de redéployer sur les équipes en France, en interne.

Un budget a également été alloué aux certifications obligatoires, dont le Bilan Carbone.

Les sensibilisations à la sécurité routière et secourisme ont représenté en 2011, 84 jours de formation pour 101 personnes formées.

Les demandes d'utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF) ont augmenté, grâce aux projets coordonnés par l'entreprise au début d'année 2011 sur les thématiques prioritaires (dont la formation à l'Anglais).

Un important budget est également consacré à la formation de stagiaires en alternance, qui n'est pas comptabilisée comme « imputable » et représente une enveloppe annuelle de 50000€, versée à des organismes diplômants. Les étudiants en Master partagent leur temps entre Université/Ecole et Entreprise où ils sont coachés par des professionnels de haut niveau. Parmi ces étudiants, on compte depuis 2009 un stagiaire par an, intégré à mi-temps à l'équipe développement durable.

Les formations à la sécurité routière ont été mises en place dans le cadre du programme de prévention des risques professionnels et ne sont pas prises en compte dans ces données car non imputables aux budgets formation.

Objectif 2012 : des statistiques précises sur les formations non imputables figureront dans les prochains rapports.

LA GESTION DES COMPETENCES EN CHANTIER

Prodware est l'une des toutes premières entreprises de la Fédération Syntec à avoir signé un accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) en date du 10/12/2010. La Syntec représente près de 1250 groupes et sociétés françaises des professions de l'Ingénierie, des Services Informatiques, des Études et du Conseil ainsi que de la Formation professionnelle.

En 2010, le plan GPEC a été mis en place afin d'anticiper les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise en termes d'effectifs et de qualifications, de coller à son plan stratégique, et d'impliquer les salariés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Dans cette optique, Prodware prépare de nouveaux outils GPEC tels que les référentiels métiers (fiche synthétique référençant des généralités associées à un métier) ou les fiches de poste (plus précises que le référentiel, elle décrit toutes les particularités d'un poste). La grille compétences et motivation sera utile au manager lors de l'entretien annuel, afin de juger l'adéquation entre les missions et le profil d'un collaborateur.

La grille des coefficients et rémunérations répertoriera les différents métiers en vigueur chez Prodware et auxquels on rattache pour chacun un coefficient et une rémunération minimums. Elle mentionne également les différents degrés de maîtrise du poste : débute, occupe, maîtrise et domine.

LA CHARTE MANAGERIALE

Afin de renforcer la cohésion entre la stratégie développement durable de la direction et l'implication de l'ensemble des salariés, une réflexion interne sur les modes de management a été engagée fin 2008. Une Charte Managériale a été adoptée au 1^{er} trimestre 2009 permettant de faire partager aux managers et collaborateurs des engagements forts et communs.

La Charte Managériale se veut être le reflet des pratiques des managers, dans le respect des valeurs et de la progression de la société. Elle tend à créer un référentiel de comportements, de rôles et de devoirs, qui est indispensable au regard des expériences, de l'âge, de la culture et de la personnalité de chacun.

LA PROD'ATTITUDE AU CŒUR DE L'ACTION

Communiquer

- Ecoute pour comprendre
- Informe sur les nouveautés, les stratégies, les orientations, les résultats
- Souligne les points positifs
- Œuvre pour l'unité de l'entreprise

Motiver

- Fixe et définit des objectifs précis, réalistes, quantifiables et vérifiables
- Valorise, complimente
- Donne du sens aux missions confiées
- Entretient un esprit d'équipe

Accompagner

- Définit le champ d'action de chacun
- Fixe des plans et réunions périodiques
- Délégué, donne plus d'autonomie, d'initiative
- Favorise la cohésion du groupe

NOTRE STRATEGIE AU SERVICE DU CLIENT

Qualité et Rentabilité

- Satisfaire le client dans une logique économique

Croissance durable

- Fidéliser les clients et pérenniser notre action

LES VALEURS PRODWARE

- Respect des identités culturelles
- Ethique et Intégrité
- Passion et professionnalisme
- Compétence et leadership
- Innovation

CHARTe MANAGÉRIALE

PRODWARE

LA PROD'ATTITUDE

- Etre force de proposition
- Assumer ses engagements
- Analyser
- Structurer
- Arbitrer
- Favoriser compétence et expertise
- Etre capable de s'adapter
- Ecouter pour comprendre

Pour le manager Prodware, il s'agit d'être force de proposition, d'assumer ses engagements, d'analyser, de structurer et de fixer des objectifs. Cet acteur a un rôle d'arbitrage, et son statut nécessite de hiérarchiser ses priorités, de s'adapter et d'écouter pour comprendre. Ses trois

principales missions sont de communiquer, de motiver et d'accompagner ses équipes au cœur de l'action.

Dès 2010 et 2011, des formations au management ont été dispensées à l'ensemble des managers pour rendre leurs pratiques plus harmonieuses, leurs décisions plus objectives et pour gérer les conflits de manière efficace. Elles ont mis l'accent sur l'importance d'animer et de motiver les équipes, sur la réalisation et l'exploitation d'un entretien professionnel.

Au total, 120 journées de formation à la charte ont été dispensées à 60 managers.

Les efforts de communication de la direction reflètent sa volonté de voir l'ensemble des collaborateurs de Prodware s'approprier la charte, l'organisation du groupe et ses fondamentaux.

Ils ont été accompagnés dans la mise en œuvre des nouvelles pratiques, par le cabinet spécialisé extérieur, Langlois Consulting.



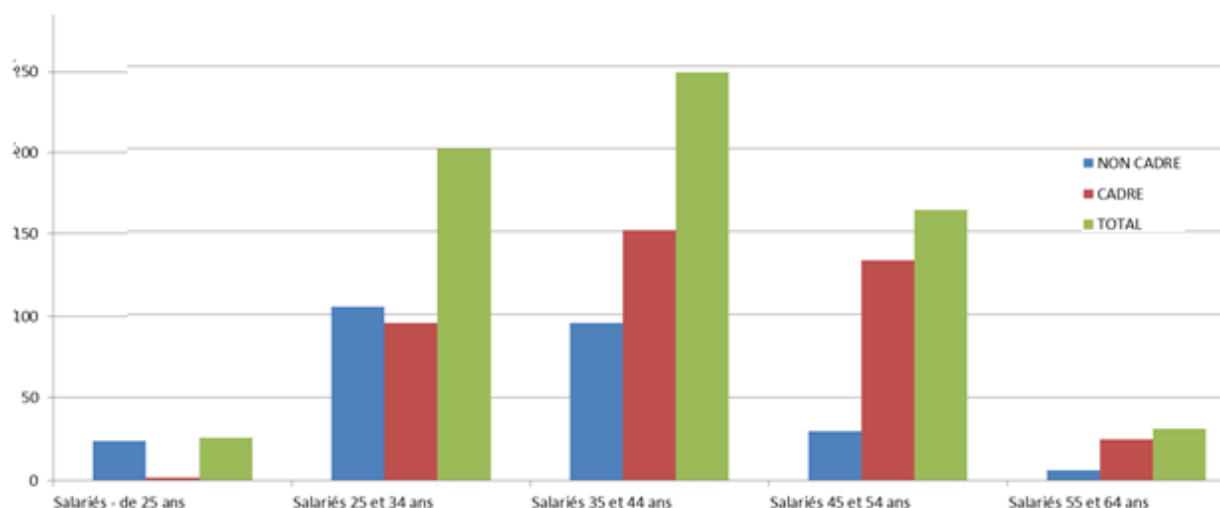
DIVERSITE (GRI CORE INDICATOR LA 13) : LA DEMOGRAPHIE DE LA SOCIETE

La moyenne d'âge des salariés de Prodware France est de 39 ans (base 2010 : 38,8). Le taux de femmes sur l'effectif global est de 29% (base 2010 : 30,31%). Elles représentent 22 % des cadres (base 2010 : 21,21%).

Démographie	2007	2008	2009	2010	2011
Moyenne d'âge des salariés	37,5 ans	37,5 ans	38,6 ans	38,8 ans	39,0 ans
Taux de femmes sur effectif global	32,4%	31,8%	29,5%	30,3%	29,0%
Taux de femmes cadres	24,0%	22,6%	20,4%	21,2%	22,0%

La moyenne d'âge des salariés s'établit à 39 ans, soit dans la moyenne de la population active au plan national (source : INSEE) qui la situe à 39,6 en 2010.

Population cadre/non-cadre par classe d'âge, au 31/12/2011



	Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus	Effectif total	Taux
Au 31/12/09	83	686	12,1%
Au 31/12/10	76	640	11,9%
Au 31/12/11	98	666	14,7%

Objectif Sénior 2011-2012 : Stabiliser l'emploi des séniors (>50 ans) autour de 13% de la population salariée.

L'INTEGRATION DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les personnes ayant la qualité de travailleurs handicapés forment 3,24% de l'effectif moyen (base 2010 : 1,87% ; base 2009 : 1,37%) soit 18 personnes (base 2010 : 12 personnes ; base 2009 : 10 personnes). 9 d'entre eux entrent dans la catégorie TH sénior (>45 ans) contre 6 l'année précédente.

Malgré sa politique en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et son recours à la sous-traitance en milieu protégé et adapté, PRODWARE n'est pas encore parvenu à atteindre le ratio de 6% des effectifs recommandé par la loi. Néanmoins, les progrès réalisés ont permis une baisse significative de la contribution versée à l'AGEFIPH pour non-atteinte de notre obligation d'emploi.

- En 2011, on prolonge les efforts entamés en 2009.

Suite au diagnostic qui avait été réalisé en 2009 par l'APFETH (Association Pour Favoriser l'Emploi des Travailleurs Handicapés), une restitution en avait été faite au service RH et aux membres du CE et du CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail). Un plan d'action avait été lancé pour «Intégration et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés».

Outre la négociation d'horaires adaptés, de nombreuses études ergonomiques suivies d'aménagements de postes ont été réalisées : fauteuils, claviers déportés, repose-poignets, souris verticales ergonomiques, double clavier, repose-pieds, systèmes auditifs, support PC portable...

En 2010 et 2011, les actions de promotion de la sous-traitance avec le milieu adapté et protégé ont été poursuivies. Les établissements adaptés susceptibles de fournir les prestations recherchées sont consultés par le service achats sur tout le territoire national. Par exemple, Prodware organisant des réunions trimestrielles dans toutes les agences, a décidé de sous-traiter l'organisation des cocktails à des ateliers protégés.

- Actions spécifiques 2011

Recrutement : les partenaires sociaux ont signé en 2011 un accord de partenariat avec le G.E.I.Q. (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion par la Qualification) permettant de faire découvrir nos métiers à des salariés en reconversion professionnelle et d'accéder à des formations qualifiantes par le biais de contrats de professionnalisation lorsque le potentiel du candidat correspond aux besoins.

Une centaine de nouveaux collaborateurs ont rejoint le groupe Prodware lors du rachat de la branche Innovation Design d'ARES, constituant la filiale Prodware Innovation Design (PID). Une réunion d'information spécifique a été organisée courant 2011 à l'intention des 12 managers du comité de direction PID et un affichage a été assuré dans les 2 agences concernées.

- Perspectives 2012

- Création d'une commission Handicap transverse composée d'un membre du CE, d'un membre du CHSCT, d'un membre du Comité de Direction, d'un représentant des services généraux, d'un travailleur handicapé et de la référente TH à la RH. Se réunissant une fois par trimestre et reportant au CE.
- Projet de signature d'une convention nationale avec l'AGEFIPH. La commission handicap va se mobiliser en 2012 avec pour objectif de formaliser les engagements de Prodware en faveur du maintien dans l'emploi, du recours au secteur adapté et protégé, du recrutement et de l'intégration et de la formation et sensibilisation des salariés. En contrepartie, l'AGEFIPH s'engage à nous soutenir et nous accompagner dans nos démarches en mettant à notre disposition des moyens financiers et matériels.
- Formation de référents en agence afin d'être des relais locaux du service des ressources humaines pour les questions de travailleurs handicapés.

L'EQUITE HOMMES/FEMMES :

On compte en 2011 471 hommes pour 195 femmes (29,2%). En 2010, un rapport précis a été élaboré en interne sur l'équité salariale Homme/Femme. Il a été présenté courant 2011 aux représentants du personnel et a débouché sur la signature d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes, fondé sur les principes de diversité, et de « non discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Des efforts d'aménagement de temps de travail et de mobilité entre temps partiel/temps complet seront entrepris

Une commission paritaire est chargée du suivi des indicateurs de progrès mis en place dans le but de réduire les écarts.

Ratio de Salaire Femme/Homme	2008	2009	2010	2011
Catégorie non-cadre	0,89:1	0,86:1	0,91:1	0,97:1
Catégorie cadre	0,87:1	0,89:1	0,86:1	0,87:1
Ratio de salaire F/H consolidé	0,88:1	0,87:1	0,89:1	0,92:1

Selon l'INSEE, le ratio moyen (source DADS 2009) est de 0,80:1, soit un écart de 20,1% entre les salaires des femmes et des hommes. Prodware fait donc mieux sur ce sujet que la moyenne des entreprises privées et semi-publiques.

En ce qui concerne la population senior :

Le développement de l'employabilité est un point essentiel de la politique de maintien des seniors dans l'emploi. Prodware a conclu un accord senior pour une durée de 3 ans (2010-2012). Cet accord s'est fixé plusieurs objectifs :

- Maintenir dans l'emploi les salariés de 50 ans et plus à hauteur de 13% de l'effectif global.
- Proposer à chaque salarié de cette tranche d'âge un bilan de compétences débouchant sur un parcours de formation.
- Aider 10% de salariés seniors à formuler un projet de formation.
- Favoriser le recrutement de salariés de 45 ans et plus, pour renforcer la diversité et réduire les phénomènes de discrimination à l'embauche.
- Formaliser des entretiens de seconde partie de carrière pour accompagner les salariés dans une période clé de leur vie professionnelle et leur communiquer des informations utiles.

NON DISCRIMINATION (GRI CORE INDICATOR HR 4) (PRINCIPE 6 DU PACTE MONDIAL)

Aucun incident de discrimination n'a été reporté. Toutes les mesures de protection des populations exposées aux risques de discrimination sont prises : recrutement, maintien dans l'emploi, adaptation des conditions de travail, procédures de signalement et vigilance managériale, promotion interne, accès aux formations, équité salariale. Le détail des politiques mises en œuvre vis-à-vis des handicapés, des femmes, des seniors, figure dans les chapitres concernés qui précèdent et qui suivent.

DROITS HUMAINS

Les indicateurs de performance en matière de droits de l'Homme permettent d'exposer les impacts d'une organisation sur les droits civils et politiques de ses parties prenantes ainsi que ses actions afférentes. Les différents volets de ces indicateurs s'appuient sur des textes de référence internationalement reconnus, principalement la Déclaration universelle des droits de l'Homme de l'Organisation des Nations Unies et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 (en particulier les huit conventions fondamentales de l'OIT).

En effet, les indicateurs relatifs aux droits de l'Homme se concentrent sur la manière dont l'organisation inclut et respecte les droits fondamentaux de l'être humain dans son activité tandis que ceux appliqués à l'emploi rendent compte de la qualité des conditions de travail et de son environnement.

MENTION COP : PRINCIPES 1-2 DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

De par son implantation géographique et la nature de son activité à haute valeur ajoutée intellectuelle, Prodware n'est que très marginalement concernée par les risques de violation des droits humains.

Les grands principes 1 et 2 du Global Compact à savoir, la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans notre sphère d'influence, et la vigilance au sein de notre propre Groupe, sont scrupuleusement respectés.

UNE LIBERTE SYNDICALE ET UN DROIT DE NEGOCIATION LARGEMENT EXERCES (GRI CORE INDICATOR HR 5) (PRINCIPE 3 DU PACTE MONDIAL)

Chez Prodware, nous respectons la liberté syndicale. Deux syndicats sont représentés :

- La CFTC avec un délégué syndical ;
- La CFE-CGC avec un délégué syndical, et un représentant syndical.

INTERDICTION DU TRAVAIL DES ENFANTS (GRI CORE INDICATOR HR 6) (PRINCIPE 5 DU PACTE MONDIAL)

Prodware n'inscrit pas son activité, ni en terme de métier ni en terme géographique, dans des zones concernées par le travail des enfants. Aucune activité n'a été identifiée comme présentant un risque significatif d'incidents impliquant le travail d'enfants ; aucune mesure n'a donc été prise pour contribuer à interdire ce type de travail.

ABOLITION DU TRAVAIL FORCE OU OBLIGATOIRE (GRI CORE INDICATOR HR 7) (PRINCIPE 4 DU PACTE MONDIAL)

Aucune activité n'a été identifiée comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire ; aucune mesure n'a donc été prise pour contribuer à interdire ce type de travail.

PRATIQUES DE SECURITE (GRI CORE INDICATOR HR 8)

Des formations à la sécurité routière et au secourisme ont été mises en place dans le cadre du programme de prévention des risques professionnels et ne sont pas prises en compte dans les statistiques sur la formation, car elles ne sont pas imputables aux budgets formation. Ces séances de sensibilisation, fortement appréciées par les 81 personnes (dont 4 membres du CHSCT) ayant suivi le module en 2010 et 101 personnes en 2011, soit 204 journées de formation au total.

SIGNATURE D'UN ACCORD SENIORS

Le développement de l'employabilité est un point essentiel de la politique de maintien des séniors dans l'emploi. Après négociation avec les syndicats, Prodware a conclu un Accord Séniors pour une durée de 3 ans (2010-2012).

Cet accord a concerné tous les plus de 45 ans. Légalement fixée à 55 ans, la définition a été abaissée de 10 ans à la demande des délégués syndicaux. Plusieurs objectifs ont été suivis :

- Favoriser le recrutement de salariés de 45 ans et plus, pour renforcer la diversité et réduire les phénomènes de discrimination à l'embauche.
- Formaliser des entretiens de seconde partie de carrière pour accompagner les salariés dans une période clé de leur vie professionnelle et leur communiquer des informations utiles. Maintenir dans l'emploi les salariés de 50 ans et plus à hauteur de 13% de l'effectif global. A ce jour, ils représentent 12% de l'effectif. C'est le seul point de l'Accord Séniors sur lequel dans un premier temps, Prodware focalisera ses efforts aux plus de 50 ans, et non pas 55 ou 45.
- Proposer à chaque salarié de cette tranche d'âge un bilan de compétences débouchant sur un parcours de formation.
- Aider 10% de salariés séniors à formuler un projet de formation.

Selon l'Accord Seniors, les personnes de plus de 45 ans sont prioritaires pour faire une demande de formation, de bilan de compétences ou de Validation des Acquis de l'Expérience.

Pour exemple en 2011, sur 194 salariés (en 2010 : 160) de plus de 45 ans, 80 (en 2010 : 85) ont bénéficié de formations. Les séniors formés représentent 30% (en 2010 : 26,4 %) de l'ensemble des salariés formés.

Sur ces 80 personnes formées, on compte 28 personnes entre 50 et 54 ans et 15 de plus de 55 ans.

ENTRETIENS ANNUELS ET EVALUATION DES MEMBRES DU PERSONNEL

Les entretiens ont été mis en place avant 2007. En 2010, ils ont fait l'objet d'une modernisation dans la forme et l'approche. La dématérialisation des formulaires d'entretien est cours de test et sera proposée à l'utilisation dans les prochains mois.

Les basiques de l'entretien annuel

Cet entretien est encore appelé entretien d'évaluation ou entretien de progrès. L'appréciation des performances et la fixation des objectifs doivent impérativement faire l'objet d'un entretien formalisé entre le collaborateur et le salarié.

Il s'adresse à tous les collaborateurs du Groupe Prodware et est basé sur un travail amont :

- une auto-évaluation du collaborateur et une auto-fixation des objectifs préparées avant l'entretien
- une préparation de l'évaluation par le manager avant l'entretien.

L'appréciation est la première étape de la construction de la performance future du collaborateur. C'est un moment clé, un moment de partage dans la relation manager /managé.

C'est un moment privilégié pour analyser en profondeur l'activité de l'année : la façon dont a été tenu le poste et les objectifs atteints.

Outils

Les formulaires d'entretien et de fixation d'objectifs sont des aides à la discussion entre le collaborateur et le manager.

- Cet outil doit devenir, par un suivi régulier de l'état d'avancement des objectifs, un outil de pilotage pour le salarié et un outil de management et de coaching pour le manager.
- C'est également un outil riche d'exploitation pour le service R.H (en terme de climat social, de recensement des besoins de formation, ...)

Recommandations au manager

L'objectif de l'appréciation est de faire progresser le collaborateur

Cet entretien annuel doit être déconnecté à la fois de l'entretien de rémunération et de l'entretien de carrière à moyen terme

L'appréciation se déroule en deux parties : l'entretien en tant que tel lors d'un premier rendez-vous, et la synthèse écrite lors d'un second rendez-vous rdv.

L'appréciation des performances et la fixation des objectifs doit s'établir au moins une fois par an.

Objectif 2012

En 2011, le taux d'entretiens réalisés et transmis au service RH s'est élevé à 38 %.

L'objectif 2011 de 60% d'entretiens réalisés n'ayant pu être atteint, les managers étant davantage focalisés sur la gestion des nouvelles arrivées, il a été reporté à 2012.

ENTRETIENS DE SECONDE PARTIE DE CARRIERE

Pour les collaborateurs âgés de plus de 45 ans, PRODWARE a mis en place à compter de 2010 un nouvel entretien de seconde partie de carrière.

Object principal

L'objectif principal est d'accroître la proportion de seniors en favorisant leur employabilité et en sécurisant leur parcours professionnel.

Présentation générale de l'entretien

Destiné aux salariés âgés de 45 ans et plus, il s'inscrit dans la continuité de l'entretien annuel, et est mené par le manager accompagné de préférence d'un collaborateur RH.

Il s'agit de faire un point avec le manager et le service RH sur les compétences, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié, en tenant compte de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise.

Fréquence et conditions

Cet entretien est à réaliser tous les 5 ans au minimum ; chez PRODWARE, il l'est sans condition d'ancienneté (là où le légal prévoit une ancienneté de 2 ans). A partir de 45 ans, l'entretien est réalisé tous les 5 ans, puis renforcé dès 55 ans tous les 2 ans.

Quatre points essentiels sont abordés lors de l'entretien :

- ✓ Etudier les possibilités d'évolution (aménagement de poste, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié)
- ✓ Améliorer les conditions de travail
- ✓ Les souhaits de mobilité : s'il y en a, lesquels ?
- ✓ Envisager le moment et les conditions de passage à la retraite ou le prolongement d'activité après 60 ans (comme la retraite progressive ou la surcote).

Contenu de l'entretien : comment anticiper votre seconde partie de carrière

Au cours de l'entretien, il s'agit d'aiguiller le collaborateur vers un certain nombre d'outils. Une partie importante de cet entretien consiste à informer le collaborateur.

Parmi les pistes les plus souvent abordées par les entreprises, on trouve : le bilan de compétences, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), la période de professionnalisation ou le tutorat.

1er outil : le bilan de compétences

A compter de 45 ans et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise ou après 20 ans d'activité professionnelle, le salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences. La VAE est un dispositif qui permet de valider l'expérience pour obtenir un diplôme (il privilégie l'expérience acquise avec l'âge). Il permet de définir un projet professionnel en reconnaissant la valeur de l'expérience.

2ème outil : le développement des compétences

La période de professionnalisation : permet d'acquérir une qualification professionnelle ou de participer à une action de formation.

3ème outil : tutorat et partage de savoir-faire

Le tutorat améliore les savoirs-faire et favorise l'intégration des plus jeunes. Une mission de tutorat est confiée prioritairement à des salariés de plus de 45 ans.

Il arrive que le tutorat soit assuré de manière ponctuelle par un ancien salarié déjà retraité et souhaitant reprendre une activité pour une durée limitée.

Objectif 2012

L'objectif 2012 demeure le même qu'en 2011 : assurer un entretien de dernière partie de carrière à l'ensemble des collaborateurs de plus de 55 ans. Assurés par leur manager et un membre de l'équipe RH, ces entretiens concernent uniquement cette tranche d'âge, étant donné que le nombre de collaborateurs concernés s'est accru ces derniers mois avec l'intégration des salariés de Columbus et ARES ID. Afin de leur donner la priorité l'entretien de seconde partie de carrière, ne sera systématisé aux 45 -54 ans qu'en 2013.

L'ACCORD D'INTERESSEMENT

Un accord d'intéressement a été signé en 2009 selon lequel 5% du bénéfice net de la société tel que figurant sur la ligne HN de la liasse fiscale de la Société est reversé à tous les collaborateurs présents depuis au moins 3 mois dans l'entreprise au prorata de leurs rémunérations.

Il a été décidé d'émettre des actions gratuites au profit des salariés, en vertu d'une délégation de compétence qui a été conférée au conseil par une précédente assemblée générale, soit 158 080 actions. Cependant, l'attribution d'actions gratuites ne deviendra définitive qu'au terme d'une période d'acquisition d'une durée de 2 ans à compter de la décision d'attribution. De plus, les salariés bénéficiaires devront compter dans l'effectif à l'issue de la période d'acquisition. Les salariés exerçant des fonctions techniques et commerciales seront tenus de respecter des critères de performance sur l'exercice 2010, tels que détaillés dans leur lettre d'attribution.

A l'issue de la période d'acquisition de 2 ans, plus de 300 salariés de la société sont ainsi devenus actionnaires de Prodware. En décembre 2011, 118 321 actions nouvelles ont été distribuées au profit des salariés dans le cadre du plan d'attribution gratuite d'actions mis en place par la Société fin 2009.

Dans la continuité, en juin 2011, un accord Plan Epargne Entreprise (PEE) a également été conclu entre la direction et les représentants du personnel. Il s'agit d'un dispositif destiné à inciter les salariés à l'épargne progressive en leur faisant bénéficier d'avantages fiscaux, l'intéressement placé dans le PEE étant exonéré d'impôt sur le revenu et de charges sociales, hors CGS-CRDS. De plus, Prodware prend en charge les frais de tenue de compte et de gestion.

L'abondement de Prodware atteint 7 à 12% des sommes investies par le salarié en titres et de 2% sur les sommes investies en parts de FCPE.

Par une formule simple et proportionnelle chacun bénéficie de la croissance du bénéfice.

La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre d'un intéressement collectif aux résultats de la Société est calculée selon la formule suivante :

Le montant résultant de l'application de cette formule est par ailleurs plafonné à un montant maximum égal à 1% de la masse salariale brute annuelle de l'entreprise.

Par ailleurs, au cas où le calcul ci-dessus conduirait à un dépassement par rapport au plafond autorisé par l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global de la prime serait réduit afin de ne pas dépasser sur l'exercice considéré 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel de la Société. » (Extrait de l'accord d'intéressement : Art 4, modalités et calcul de l'intéressement.)

LE REGIME DE PREVOYANCE ET LA MUTUELLE

Tous les salariés bénéficient d'avantages sociaux tels que les tickets restaurant, la mutuelle, l'aide au logement. Chez Prodware, le régime de prévoyance est obligatoire aux termes de la convention collective.

Quant à la mutuelle, toutes les personnes remplissant, actuellement et dans le futur, les conditions ci-après sont et seront automatiquement affiliés au régime de prévoyance :

- faire partie de l'ensemble du personnel des établissements de la société PRODWARE établis en France métropolitaine
- percevoir une rémunération ressortissant du régime général de sécurité sociale

C'est une mutuelle groupe obligatoire; à ce titre, toute la famille y adhère, y compris les concubins sans discrimination de sexe.

TABLE RECAPITULATIVE : ACTIONS EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE

Objectif	Réalisation 2010	Prolongement 2011
Améliorer le management	Le manager présente aux nouvelles recrues un livret d'accueil, avec des informations sur le groupe, les différents services (dont les RH), la communication en interne... Le livret est disponible en ligne.	Le service RH organise une session d'intégration mensuelle destinée aux nouveaux collaborateurs, à présenter le livret d'accueil, à faire un point sur le dossier administratif de chacun et à recueillir les impressions des nouvelles recrues sur l'entreprise, et les conditions de leur accueil
Renforcer la cohésion en interne	Les rendez-vous des agences sont des rencontres inter-pôles et inter-services organisées chaque trimestre, occasion de communiquer sur les actualités du groupe, parmi lesquelles le développement durable.	Création de petits déjeuners pour la nouvelle année, pour la rentrée de septembre.

Promotion des travailleurs handicapés au sein des Agences	<p>Formation et sensibilisation des managers.</p> <p>Prod'Meeting (vidéo d'information interne) consacrée au handicap</p> <p>Maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi et embauche de deux personnes. Six salariés entrent dans la catégorie travailleurs handicapés seniors (plus de 45 ans).</p> <p>Promotion de la sous-traitance avec des entreprises du secteur adapté et protégé. C'est ainsi qu'ont été sous-traités les cocktails pour les réunions trimestrielles des agences.</p>	<p>Maintien de l'objectif de 6% de travailleurs handicapés sur l'effectif total (à fin 2011 : 3,4%).</p> <p>Poursuivre les actions de communication et de sensibilisation.</p> <p>Maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi par des aménagements de postes de travail.</p> <p>Poursuite des actions de sous-traitance.</p>
Maintenir les seniors dans l'emploi	<p>Prodware a signé un Accord Seniors visant à maintenir en activité les plus de 50 ans. Des entretiens de seconde partie de carrière permettent de faire le point avec ces collaborateurs, à un moment clé de leur carrière. Le taux de Senior atteint fin 2010 11,9%</p>	<p>L'action de poursuit en 2012. Le taux de seniors atteint 14,7%.</p>
Développer les avantages sociaux	<p>Les salariés bénéficient d'avantages sociaux tels que les tickets restaurant, la mutuelle, la prévoyance, et l'aide au logement.</p>	<p>Mise en place de l'aide à la recherche et à l'obtention de logement.</p>
Augmenter la formation pour tous		<p>Accroître l'investissement, évaluer les besoins de formation.</p>
Favoriser le temps choisi et la mobilité		<p>Encouragement au passage au 4/5 et à la mobilité.</p>
L'équité Hommes/Femmes	<p>Rapport détaillé a servi de base à des discussions paritaires. Un accord a été signé fin 2011 pour trois ans.</p>	<p>La progression sera validée par une commission paritaire en fonction des indicateurs à fournir par la RH.</p>

NOTRE ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Dans cette partie, nous présenterons la contribution de Prodware France à la vie de la communauté. Sa valeur ajoutée, ses initiatives et leurs retombées sur les différentes parties prenantes.

Vis-à-vis de ses clients et partenaires, dans un marché en pleine mutation où les fortes évolutions technologiques côtoient un environnement économique et social en mutation, Prodware garantit le respect et le maintien de deux constantes :

- Un devoir de conseil et d'anticipation,
- Un engagement à faire coïncider les investissements humains et financiers avec la réalité économique des clients.

Examinons d'abord les enjeux spécifiques de notre secteur d'activité et comment nous pouvons aider à faire avancer l'état de l'art en matière de Green IT et IT for Green.

ENJEUX SECTEUR TIC

Il commence à être connu que les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ont un impact non négligeable sur l'environnement, en négatif comme en positif. Pour autant, un grand travail de sensibilisation reste à faire, y compris au sein des métiers de l'informatique, public concerné mais non toujours conscient des conséquences réelles des échanges dits « virtuels ».

L'IMPACT DES TIC SUR L'ENVIRONNEMENT EST GLOBALEMENT POSITIF

Les TIC ont accusé ces dernières années une forte hausse de leur dépense énergétique :

- L'industrie informatique serait responsable de 2% des émissions mondiales de CO₂, soit autant que le transport aérien, communément stigmatisé. (Source : Gartner Group 2007. Périmètre comprenant les télécoms, l'informatique, mais pas l'électronique grand public, les appareils de mesure de l'électronique).
- Les TIC représentent 13,5% de la facture électrique française. Leur consommation électrique a augmenté de 10% par an sur les dix dernières années. (Source : Rapport TIC et Développement Durable 2008).
- En France, l'usage des TIC serait responsable de 5% des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre), soit 3% au titre de l'usage professionnel, et 2% au titre de l'usage domestique. (Source : Rapport Borloo mars 2009).
- La durée d'utilisation moyenne d'un ordinateur avant sa mise au rebut est passée de 12 à 3 ans entre 1985 et 2010 (Source : GreenIT.fr 2010).
- La fabrication d'un PC nécessite cent fois son poids final en matières premières (Source : Computer and the environment-Université des Nations Unies octobre 2003).
- La consommation énergétique totale du World Wide Web représente actuellement 16 fois la consommation d'une ville comme Paris.
- D'ici 2025, Internet pourrait consommer autant d'énergie que l'humanité aujourd'hui (Source : Université Dresde).

LE SECTEUR DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION FAIT DES EFFORTS

La hausse des consommations de 10% par an depuis dix ans (Source : Rapport Borloo mars 2009) est contrebalancée par les éco-gestes et avancées technologiques :

- Marge potentielle de réduction : Les émissions actuelles dues aux TIC peuvent être réduites de 1 à 4 fois dans les années à venir. (Source : Rapport Borloo mars 2009)
- 46% des Français éteignent leur ordinateur lorsqu'il n'est pas utilisé. C'est le premier des 19 éco-gestes (Source : Etude TNS-Sofres), qui permet d'économiser jusqu'à 43% de la facture électrique (Source : Gartner 2009).
- La capacité de stockage des serveurs a été multipliée par 70 en 10 ans (Source : Rapport Borloo mars 2009).
- Les principaux acteurs TIC passent en mode Zero Carbone (Source : CNET 12 mai 2009) :
 - Google depuis 2007 : efficacité énergétique, investissements dans les énergies renouvelables compensation en dernier recours.
 - Le siège américain de DELL est devenu CarbonNeutral® en 2008.

IT FOR GREEN

Selon les estimations, les TIC pourraient permettre d'économiser de 1 à 4 fois leurs propres émissions de gaz à effet de serre. De plus, on estime que les outils de pilotage et d'optimisation, ainsi que les nouvelles solutions de virtualisation des échanges, peuvent impacter positivement :

- la mesure et la réduction des impacts environnementaux ;
- la limitation de pollutions et gaspillages (par l'optimisation, et la mise en commun de flux et réseaux).



Actions économiques et commerciales de Prodware en rapport avec les enjeux Développement Durable :

Enjeux Développement Durable	Impacts environnementaux	Offre optimisante de Prodware
Réduire la consommation énergétique des serveurs	La puissance électrique d'un serveur aujourd'hui est de 400 W soit 4 fois plus qu'il y a 5 ans (Source : <i>VMware</i>).	La solution Green Hosting mutualise les serveurs, les réseaux/flux et le stockage.
Réduire la consommation énergétique des ordinateurs	L'industrie informatique serait responsable de 2% des émissions mondiales de CO ₂ soit autant que le transport aérien, pourtant 1 ^{er} au banc des accusés (Source : <i>Gartner</i>).	La solution Green PC permet d'optimiser au quotidien votre performance informatique.
Réduire les impacts négatifs des déchets	<p><u>Objectif français :</u></p> <p>« Atteindre la moyenne européenne de collecte de déchets liés aux TIC d'ici 2012, ce qui signifie quadrupler le taux observé ce jour » (Source : <i>Rapport Borloo « TIC et Développement Durable » 2009</i>).</p> <p>Il a fallu recycler entre 400 et 500 millions de PC fin 2007 car ils étaient incapables de s'adapter aux nouvelles technologies (Source : <i>ACIDD</i>).</p>	<p>Prodware collecte et valorise les DEEE en donnant une seconde vie aux équipements informatiques.</p> <p>Nous intégrons les critères de longévité, d'évolutivité et de consommations énergétiques, dans les matériels et les solutions que nous préconisons.</p>
Réduire la consommation papier par la dématérialisation	La dématérialisation permettrait d'économiser 460Mt de CO ₂ dans le monde et 20,7Mt en France (Source : <i>Etude Smart 2000</i>).	Les solutions de dématérialisation e-Pay Manager et e-Fax permettent de dématérialiser les fiches de paie et de numériser les fax.
Diffuser les bonnes pratiques et le savoir-faire	30% des dirigeants déplorent un manque d'accompagnement. 85% des chefs d'entreprise se disent préoccupés par la protection de	Prodware met à disposition des PME une offre de services d'accompagnement pour les aider dans l'implantation de leur démarche RSE.

	l'environnement. Seuls 15% des chefs d'entreprises de moins de 250 salariés ont déjà mis en place des actions mentionnées par le Grenelle (Source : Ademe).	
Réduire les coûts	La réduction des coûts et la priorité de toutes les entreprises aujourd'hui.	Prodware a pour objectif de proposer des solutions qui offrent le meilleur retour sur Investissement.
Offrir des solutions métier spécifiques aux professionnels de l'environnement		Prod'Waste et Prod'Utilities sont des ERP verticalisés qui aident les entreprises des secteurs des déchets, de l'eau et de l'énergie à optimiser leur gestion.
Réduire les déplacements	Source de coûts, de fatigue, et d'empreinte carbone, les déplacements peuvent souvent être évités	Prod'Visio Online est la solution de visioconférence professionnelle,, disponible en ligne, sur abonnement en mode illimité et sans investissement en infrastructures coûteuses.



Les TIC ont un double impact sur l'environnement : un impact négatif, souvent négligé car trop peu mesuré et méconnu ; et un impact positif d'optimisation et de progrès. Lancée en 2009, l'offre Green/Tude® de Prodware en prend acte.

Elle propose un nouveau regard sur les TIC et met à profit toutes les potentialités du Green IT au bénéfice du Développement Durable.

Ainsi, en diffusant bonnes pratiques et « Green/Tude® », les consultants Développement Durable de Prodware s'engagent à propager les valeurs de performance environnementale et de bonne gestion des ressources.

MENTION COP : PRINCIPE 9 DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Selon le principe 9 du Global Compact auquel il a adhéré, Prodware favorise la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

La mise sur le marché d'outils de bonne gestion permettant de mesurer, piloter leur progression, réduire leurs impacts négatifs sur l'environnement et établir des reportings périodiques, nos clients optimisent leur performance.

Nous croyons que mettre en œuvre une démarche Green c'est, au-delà des contraintes réglementaires, se doter d'un avantage concurrentiel durable et optimiser ses performances globales.

Pour Prodware, le Développement Durable est considéré comme un levier d'efficacité économique indéniable :

- Facteur de réduction des coûts
- Facteur d'innovation
- Facteur de motivation de nos collaborateurs
- Facteur de cohésion (lien social)
- Levier de recrutement (respect du personnel...)
- Facteur de confiance.
- Facteur de conquête de marchés



UNE OFFRE CITOYENNE ADAPTEE AUX BESOINS DE NOS CLIENTS

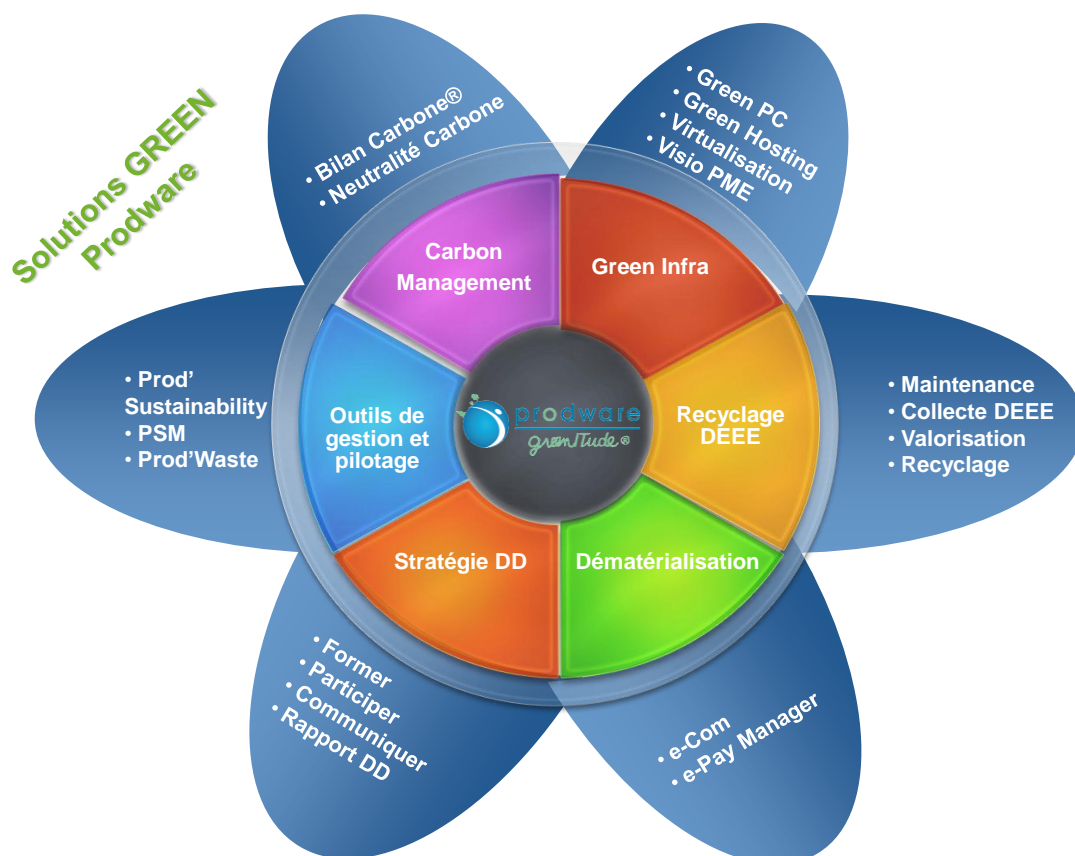
La plupart des produits et services d'accompagnement mis sur le marché par Prodware ont une rentabilité économique et écologique immédiate, rendue possible par :

- une meilleure gestion des flux,
- l'optimisation de la consommation énergétique des équipements informatiques,
- la dématérialisation des documents,
- la flexibilité et l'évolutivité de nos solutions de gestion adaptées aux besoins de nos clients.

L'application d'une politique tarifaire adaptée aux ressources et aux besoins de ses clients PME est une constante chez Prodware. Dès la conception des produits, le cahier des charges prend en compte la nécessité de maintenir un niveau de prix accessible au plus grand nombre.

DECLINAISON DE L'OFFRE GREEN DE PRODWARE

Spécialiste de la gestion des organisations, Prodware accompagne ses clients par la mise sur le marché d'une offre packagée et complète de pilotage et d'optimisation Green.



PROD'SUSTAINABILITY, LOGICIEL DE GESTION DU DEVELOPPEMENT DURABLE

Depuis 2009, Prodware déploie dans son propre système informatique Prod'Sustainability, logiciel de gestion du Développement Durable. Basé sur Microsoft Dynamics, ce logiciel génère directement à partir des données de l'ERP, 30 indicateurs de Développement Durable.

Certains indicateurs sont renseignés automatiquement sans changement de process, d'autres nécessitent une adaptation des équipes, qui doivent saisir des compléments d'information nécessaires aux nouveaux calculs. Enfin, certains indicateurs et graphes sont personnalisables manuellement.

Exemple d'indicateur automatique : le turnover des ressources humaines.

Exemple d'indicateur nécessitant une saisie spécifique : l'équivalent carbone de la facture EDF. Il faut dorénavant saisir le nombre de kWh.

PROD'WASTE : LA REPONSE ADAPTEE AUX PROFESSIONNELS DE LA COLLECTE, DU RECYCLAGE ET DE LA VALORISATION DES DECHETS

En bout de chaîne de nos sociétés de consommation, la filière déchets porte une immense responsabilité en terme de collecte, tri, recyclage et valorisation. Au premier plan des obligés du Développement Durable, les professionnels des déchets ont un besoin urgent de nouvelles solutions pour mettre en œuvre le tri sélectif, la taxe incitative, etc. Avec la hausse des cours des matières premières, les déchets ne sont plus perdus pour tout le monde. De nouveaux acteurs investissent ce secteur.

Prodware possède une longue expérience de l'implantation de systèmes d'information et l'intégration de modules et fonctionnalités indépendants les uns des autres. Avec la solution Prod'Waste, déclinée en :

- *Prod'Waste Industries* : pour les professionnels de la collecte, du recyclage et de la valorisation des déchets.
- *Prod'Waste Collectivités* : pour les collectivités, afin qu'elles mettent en œuvre leur stratégie vertueuse de gestion des déchets municipaux et qu'elles aient une maîtrise globale des coûts dans le cadre du schéma global d'élimination multi filières.

Prod'Waste offre de nombreuses fonctionnalités :

- Gestion et optimisation des tournées des véhicules
- Gestion de l'élimination des déchets
- Gestion des documents légaux
- Traçabilité totale, analyse des déchets
- Gestion des services, des sites de stockage
- Aide à la décision

LA P-BOX : L'OFFRE CITOYENNE ANTI-CRISE DE PRODWARE

Afin de mettre à la disposition des petites et des très petites entreprises qui n'ont pas les moyens d'investir dans un ERP, Prodware a inventé la P-Box. Accessible par un abonnement mensuel à petit prix, la P-Box est une offre logicielle hébergée, complète et packagée, qui permet aux entreprises de bénéficier d'un service tout compris adapté à son métier.



La P-Box a mis en 2010 à la disposition d'une cinquantaine de petites et très petites entreprises :

- des logiciels Microsoft et Microsoft Dynamics : ERP et CRM pour la gestion de l'entreprise, les outils bureautiques et collaboratifs, la Business Intelligence (BI)
- des solutions verticales et « Best of Breed » développés par Prodware, CRM hosté, analytique PPM, Prod'Waste - suite logicielle de gestion pour la filière déchets...
- de l'infrastructure : hébergement sécurisé, antivirus, sauvegarde en ligne, e-fax
- des services : installation, formation, paramétrage, télémaintenance, mises à jour.

E-PAY, LA SOLUTION DE DEMATERIALISATION DE LA FICHE DE PAYE

Les lois sur les technologies de l'information, l'économie numérique et la simplification du droit ont donné, depuis 2000, valeur de preuve aux documents numériques, dont la fiche de paie. Depuis 2007, tout salarié peut stocker à vie ses fiches de paie sur le coffre fort virtuel gratuit mis à disposition par l'Etat sur le site mon.service-public.fr. Prodware utilise et a mis sur le marché en 2009 la solution e-Pay Manager qui permet de dématérialiser et gérer efficacement l'envoi mensuel de fiches de paie. Cette solution permet de réduire l'utilisation du papier et les émissions de gaz à effet de serre.

ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

En 2009 et 2010, Prodware a versé près de 80 000€ de dons à des associations, écoles et clubs sportifs. En 2011, ces dons ont connu une augmentation et totalisent 88 000€. Le groupe poursuit ces actions de générosité et de soutien auprès des mêmes entités, dans un souci de fidélité, efficacité et de pérennité.

EXEMPLE DE SPONSORING SPORTIF : TOURNOI DE GOLF DE SAINT OMER

A l'acquisition de C2A en 2007, Prodware a continué de soutenir le Club de Golf de Saint-Omer, association organisatrice du deuxième tournoi de Golf de France, de par son importance. Ce soutien s'est décomposé en fourniture de marchandises et services informatiques, délivrés par son pôle Infrastructures, pour une valeur marchande de 50 000 € d'une part, et en soutien financier d'autre part pour une enveloppe de 30000 € en 2010 (25 000€ en 2010 ; 40 000€ en 2009).

Conformément à notre objectif, le partenariat a été renouvelé en 2011.

UN PARTENARIAT FORT AVEC TELECOM SUD PARIS DEPUIS 2011

L'institut Telecom Sud Paris forme des ingénieurs et des consultants dans le cadre de son école de Management (auparavant INT) basée à Evry.

Prodware a initié depuis quatre ans un partenariat fort avec Telecom et Management Sud Paris. Sur l'année universitaire 2008/2009, plusieurs étudiants ont pu effectuer leur stage de fin d'études dans la société ; 6 d'entre eux ont intégré l'entreprise en fin de cycle.

Sur la période 2010/2011, Prodware a décidé d'aller plus loin en créant une « Majeure Processus et intégration d'ERP » d'un an en apprentissage répartis sur les pôles AX et NAV.

L'objectif est de former des étudiants de dernière année à l'implémentation d'ERP Microsoft Dynamics en leur apportant une formation sur cette plateforme et une mise en pratique lors de stage réalisés chez Prodware sur les six derniers mois en vue de leur embauche.

Prodware est la seule entreprise du périmètre Microsoft à avoir réalisé cette démarche en France.

La formation des étudiants est également assurée, en complément de celle des professeurs. Cette majeure a été reconduite en 2011 en intégrant Dynamics CRM.

Le président de Prodware, Philippe Bouaziz, est membre du Steering Committee (comité de parrainage des majeures de l'école) et participe aux réunions avec le corps professoral, dans le but de partager les visions marché et évolutions permettant à l'école d'adapter des enseignements.

Le Directeur des Ressources Humaines de Prodware a participé aux réunions réalisées par l'audit AMBA de l'école en vue de l'Accréditation Internationale du Programme Grande Ecole de TMSP : Advisory Board (conseil d'orientation stratégique).

Mar Flomont : « Cette expérience s'avère très concluante et nous souhaitons la prolonger. Pour l'école, au delà de pouvoir bénéficier d'un financement de la formation, les jeunes stagiaires ont pour la plupart bien intégré l'entreprise. Pour l'entreprise, c'est un réel vecteur de recrutement, sur lequel nous souhaitons encore plus investir en temps et en suivi. »

Témoignage de Laurent Vonck, étudiant en master de Telecom-Ecole de Management

« Pour ma dernière année de Master, en spécialisation ERP Processus et Intégration, je suis arrivé chez Prodware en septembre 2011, sur un contrat d'apprentissage d'un an.

La première année après la création de ce Master, je sais que toute la promotion (11 étudiants) avait pu intégrer Prodware en apprentissage. Avec le temps d'autres entreprises sont venues également proposer des stages.

Au départ on était intégré soit dans le pôle AX soit dans le pôle NAV. Mais lors de mon premier entretien avec le DRH, en regardant mon parcours il m'a proposé de m'orienter vers une nouvelle filière, à l'équipe en charge des CRM. J'ai rencontré mon tuteur pédagogique par la suite. C'est lui qui me forme. Je l'accompagne en clientèle.

Je fais donc à peu près trois semaines en entreprise, pour une semaine d'école.

Après 6 mois, j'ai intégré mon premier projet comme consultant fonctionnel et suis en binôme avec un consultant confirmé et on preste ensemble chez le client.

C'est la dimension terrain, et toute la partie « savoir être » et relationnel client qui ne s'apprend pas à l'école, que j'ai pu acquérir chez Prodware. »

SOUTIEN AUX ARTISTES CONTEMPORAINS

Les œuvres de plusieurs artistes ont été exposés à titre provisoire et pour certaines de façon permanente, dans les locaux de Prodware.

MENTORAT : LE PRESIDENT DE PRODWARE S'INVESTIT

Philippe Bouaziz, président et fondateur de Prodware, est membre actif de l'institut du Mentorat entrepreneurial de la Chambre de Commerce de Paris qu'il a rejoint dès la seconde promotion.

L'IME met en place une relation mentorale qui se définit par l'accompagnement d'un entrepreneur (le mentoré) sur une période de 12 à 18 mois par l'un de ses pairs (le mentor) durant la phase de croissance de son entreprise. Cette relation est basée sur l'engagement réciproque, libre et volontaire des deux personnes. C'est avant tout un état d'esprit qui se traduit par une relation équilibrée et enrichissante pour chacun.

Philippe Bouaziz y conseille en troisième promotion son « mentoré », fondateur et PDG d'une entreprise de recyclage spécialisée dans les retours marchandises invendues, et aujourd'hui également à la tête d'un projet d'énergie renouvelable issu de la méthanisation.

Le mentorat entrepreneurial a été créé dans le but de :

- Favoriser le partage des expériences, savoir-faire et savoir-être
- Accélérer et sécuriser le développement des PME à fort potentiel
- Mettre en relation des entrepreneurs dans un cadre privilégié, sans conflit d'intérêts
- Permettre aux entrepreneurs volontaires de transmettre leur vision de la croissance
- Développer et promouvoir certaines valeurs dans un contexte professionnel

TABLE RECAPITULATIVE : REALISATIONS SOCIETALES

Objectif	Réalisation 2011	Perspectives 2012
Renforcer le Reporting Développement Durable 	<p>Prodware continue de publier un chapitre extra-financier particulièrement détaillé, inclus dans la présentation des comptes annuels du Groupe.</p> <p>Le Rapport Développement Durable est la version développée de ce chapitre et sert de document de référence pour la mise en œuvre du Plan d'Action, la communication interne et externe.</p> <p>En ce qui concerne l'adhésion</p>	<p>En 2012, il inclura également des éléments d'information sur les impacts carbone, relevé à travers le Bilan carbone, établi annuellement.</p> <p>Ces résultats seront présentés aux analystes, investisseurs et actionnaires, au cours de l'Assemblée Générale.</p> <p>En 2012, la Communication sur le Progrès pour le Pacte Mondial sera fusionnée avec le Rapport DD afin de simplifier et</p>

	<p>au Pacte Mondial et la Communication sur le Progrès, elle a été réitérée en 2011.</p>	<p>de rendre plus cohérente l'utilisation des différents référentiels ISO 26000 GRI et Principes du Pacte Mondial.</p> <p>Le périmètre sera élargi pour la partie environnementale aux nouvelles filiales françaises PID et Columbus. Pour la partie sociale, le périmètre sera complété en 2013.</p>
<p>Poursuivre nos actions de dons</p>	<p>Prodware a augmenté de 10% ses dons aux associations, écoles, et clubs sportifs, reflétant la progression de son C.A.</p>	<p>Viser à la bonne pratique : 1% du CA reversé sous formes de dons.</p> <p>Intégrer davantage les collaborateurs dans les choix d'affection de ces dons.</p>
<p>Développer l'offre de dématérialisation et virtualisation</p>	<p>Après la dématérialisation des factures et des fiches de paye, c'est l'ensemble des documents RH qui sera proposé à la virtualisation aux clients de Prodware.</p>	<p>En 2011, une offre de Visio-Conférence en illimité et à la demande (Prod'Visio Online) a été développée pour permettre aux plus petites structures d'accéder aux moyens les plus modernes de téléconférence.</p>
<p>Développer notre offre de reporting pour nos clients</p>	<p>Prodware Sustainability Manager, en cours de développement, est l'outil de reporting universel du Développement Durable. S'intégrant directement au sein du SI, l'outil récupère les données et génère les standards internationaux GRI et ISO au travers de graphiques et tableaux de bord. Il disposera de nombreuses fonctionnalités et permettra notamment de réaliser le rapport Développement Durable d'une PME, de suivre son empreinte écologique, de localiser les gaspillages d'énergie ...</p>	<p>PSM devrait arriver sur la marché en 2013. Il prendra en compte toutes les avancées en matière d'adoption de référentiels au plan international PSM bénéficie de l'appui d'OSEO, de l'ADEME, et de la DG6, direction de l'Innovation au sein du ministère de l'Industrie.</p>

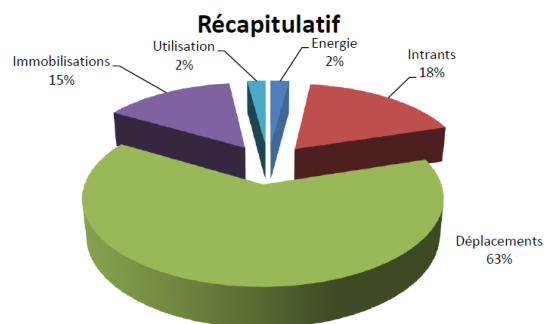
Prodware travaille à minimiser son impact sur les milieux naturels en privilégiant les actions durables et en développant des offres de solutions de gestion et d'accompagnement au développement durable.

C'est dans une démarche volontaire de développement durable que le groupe souhaite rapporter ses impacts écologiques au minimum nécessaire à sa productivité.

Depuis cette année, en application du Grenelle 2, toutes les entreprises de plus de 500 personnes sont tenues d'effectuer un Bilan Carbone. Prodware a anticipé et réalisé son premier Bilan Carbone sur le périmètre 2009. Renouvelé sur le périmètre 2010, ce Bilan a permis la première année de détecter des pistes de progrès et la seconde année de mesurer les premiers résultats sur une base comparable. Le troisième bilan est en cours sur un périmètre plus étendu que les précédents. Il inclura plusieurs filiales supplémentaires du groupe.

Dans le cadre de notre démarche de progrès, nous devrions annualiser le Bilan Carbone avec changement de périmètre tous les deux ans au plus, afin de préserver la comparabilité.

Le choix du Bilan carbone, en tant qu'indicateur de l'impact environnemental global d'une société de services telle que Prodware, nous apparaît aujourd'hui pertinent. En prenant la mesure de postes essentiels (déplacements, chauffage/climatisation, consommations de matières...) nous couvrons effectivement le cœur de notre activité tertiaire.



Il existe une vingtaine de référentiels dans le monde, couplant méthodologie carbone et facteurs d'émission pour effectuer calculs et conversions. 80% de l'activité de Prodware étant réalisée sur le territoire français, nous avons opté pour le référentiel mis au point sous l'égide de l'ADEME, l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie. Quatre salariés ont bénéficié de la formation certifiée ADEME au Bilan Carbone entre 2009 et 2011, un consultant, un commercial, un chef de projet et un développeur.

L'ensemble des salariés de Prodware France a été associé à la collecte des données, au travers d'un questionnaire tant sur leurs modes de déplacement que sur la composition alimentaire de leurs déjeuners.

MENTION COP : PRINCIPES 7-8-9 DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Prodware met en application les grands principes du Pacte Mondial des Nations unies dont il est signataire, et investit de manière continue dans la réduction de ses impacts, en vertu du principe de Précaution (Principe 7 du Pacte Mondial), de sa responsabilité d'acteur de la vie économique se fixant pour objectif d'améliorer son intensité environnementale et sa productivité rapportée aux ressources naturelles consommées (principe 8 du Pacte Mondial) de son action de concepteur et promoteur du Green IT diffusant les bonnes pratiques au sein de son écosystème (Principe 9 du Pacte Mondial).

DES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE EN TRES FORTE BAISSÉ POUR LA DEUXIEME ANNEE CONSECUTIVE

Les données ci-après présentent les consommations pour chaque type d'énergie (les données 2008 n'étant pas disponibles). Nous avons souhaité zoomer sur l'évolution de nos dépenses énergétiques liées au bâtiment.

En comparaison de 2010, leur périmètre s'est élargi, avec l'incorporation de la filiale Prodware Innovation Design fin d'année 2010, de ses collaborateurs et de ses locaux. L'évolution des consommations est donc réellement mesurable sur une base de m², de salarié et d'€ de C.A.

GAZ

Seule l'agence de Douvrin est équipée au gaz pour une partie de son chauffage. En 2011, elle a consommé 152 151 kWh, contre 193 446 en 2010. Cette baisse de 21,35 % s'explique par une sensibilisation importante aux économies d'énergie et à la préservation de l'étanchéité.

ELECTRICITE

L'électricité est l'énergie la plus utilisée dans nos agences. En 2011, la consommation totale s'élevait à 817 665 kWh, contre 822 530 kWh en 2010, soit une économie de 4865 kWh (- 0,59%).

Cette stabilité des consommations dissimule en réalité une forte baisse, résultat d'efforts à tous les niveaux. En effet, le périmètre mesuré par le Bilan Carbone s'est largement accru en 2011.

L'intégration de Prodware Innovation et Design dans le périmètre 2011, fait apparaître une augmentation des effectifs de + 104 collaborateurs.

Le chiffre d'affaire de Prodware France 2011 est sensiblement stable à périmètre pro forma mais élève du fait de l'intégration de la filiale Prodware ID à 94,3M € contre 77,8M € pour l'année 2010, soit une augmentation de 21,2%.

L'arrivée des agences de Rouen et de Villebon sur Yvette dans le périmètre, contribue à l'augmentation des consommations, en partie compensée par la fermeture de l'agence de Villeneuve d'Asq.

Grâce à la politique de réaménagement des agences, et une meilleure utilisation de l'espace, la consommation d'électricité est restée stable malgré l'augmentation de la superficie des locaux de Prodware France qui est passée ainsi de 7 938 à 8 515 m² (+ 7,27 %). En outre, les efforts se sont poursuivis en 2011 pour :

- La sensibilisation et la communication sur l'énergie en interne et la prise de conscience des salariés vers plus d'éco-responsabilité.
- L'installation de la climatisation réversible dans la plupart des agences, qui, par une meilleure utilisation des appareils de chauffage, permet des économies d'énergie non négligeables.
- La préférence des ordinateurs portables moins énergivores que les ordinateurs fixes.

- L'installation de détecteurs de présence dans certaines agences, pour l'allumage et l'extinction des éclairages.
- L'extinction des lumières après les heures de travail et notamment l'extinction des lumières pour les week-ends.

Les consommations totales d'énergie sont recalculées ci-dessous par m², salarié et Euro de chiffre d'affaires.

CONSOMMATION TOTALE D'ENERGIE (GAZ ET ELECTRICITE)

Pour tenir compte des facteurs externes liés au changement de périmètre de consolidation de Prodware France, l'augmentation de la surface des locaux et des effectifs, nous avons opté pour un indicateur de consommation d'énergie totale par salarié et par m². L'évolution de cet indicateur dans le temps rend compte des efforts de chaque collaborateur et des mesures prises par la direction pour limiter le gaspillage d'énergie. En 2011, elle s'établit à 1260 kWh / salarié (1 584 kWh / salarié en 2010) - une diminution de 20,49%

Enfin, il est particulièrement pertinent de ramener les consommations globales d'énergie au chiffre d'affaires. L'intensité énergétique de Prodware caractérise sa capacité à limiter sa consommation d'énergie par unité de valeur ajoutée. Pour cette année, nous considérerons que cette valeur ajoutée est mesurée par Euro de chiffre d'affaires, mais cette approche pourrait évoluer.

Or ici aussi l'intensité énergétique par Euro de Chiffre d'Affaires s'est améliorée de plus de 21%.

Consommation d'énergie (électricité, gaz) de PRODWARE France	2009	2010	Evolution 2009/2010	2011	Evolution 2010/2011
Consommation énergétique totale (kWh)	1 596 974	1 015 841	-36,3%	970 216	-4,49%
Chiffre d'affaires (en M€)	81	77,8	-3,7%	94,3*	+21,2%
Consommation ramenée au Chiffre d'affaires (kWh/Million €)	19716	13048	-33,8%	10288	-21,15%
Effectif salariés	686	641	-6,7%	770**	+ 20,12%
Consommation énergétique par salarié (kWh/salarié)	2328	1585	-31,9%	1260	-20,5%
Superficie locaux (m ²)	8495	7938	-6,5%	8515	+ 7,27%
Consommation énergétique ramenée à surface locaux (kWh/m ²)	188	128	-31,9%	114	-10,94%

* Le périmètre évolue en 2011 et le Chiffre d'Affaires est donc la consolidation de Prodware France et de sa filiale Prodware ID

** De même, les salariés de Prodware Innovation & Design sont intégrés à la partie environnementale du rapport. Pour la partie sociale du rapport DD, leurs effectifs ne seront intégrés que dans la prochaine édition à paraître en 2013.

UNE CONSOMMATION D'EAU NON SIGNIFICATIVE

Ce poste n'est pas apparu comme significatif pour l'activité de services de Prodware.

UNE CONSOMMATION DE PAPIER DIVISEE DE MOITIE EN DEUX ANS

Les consommations de l'ensemble des agences sont passées exactement de 7136 kg en 2010 à 7589 kg en 2011, soit une augmentation de 6%. Cette augmentation est nettement inférieure à celle des effectifs et de l'activité économique de Prodware.

Chaque salarié de Prodware a consommé individuellement pour son travail **13,15kg de papier en 2009 ; 11,13kg en 2010 ; et 9,85kg en 2011.**

La dématérialisation documentaire s'est poursuivie (notamment, avec le remplacement progressif du papier de 90g de densité par du 80g en 2010 puis du 70g en 2011, sans perturbation.

Le paramétrage en recto-verso, noir et blanc par défaut des imprimantes a également contribué à cette diminution.

De manière logique, l'essentiel de la baisse est observé au niveau des agences de Paris (direction générale et services administratifs) et Lille-Douvrin (direction des ressources humaines).

A titre de comparaison...

En France, 17 kilos de prospectus et imprimés publicitaires sont distribués par habitant et par an.

On consomme en France en moyenne 167,2kg de papier et cartons par habitant et par an.

Le secteur des opérateurs Telecom, déclare une moyenne de 17,8 kg par salarié. (p. 29, Charte d'engagement volontaire du secteur des télécoms pour le développement durable, Bilan d'un an d'application).

DEPUIS 2009, PRODWARE MET EN ŒUVRE LA DEMATERIALISATION DE LA FICHE DE PAYE

Par la mise en place de la dématérialisation des fiches de paie, qui évite l'utilisation de papier, de toners, de maintenance des imprimantes et de transport, Prodware économise chaque année près de 630 kg de CO₂.

Cette fiche de paie électronique est favorablement acceptée par les trois quarts des collaborateurs.

UNE GESTION RESPONSABLE DES DECHETS : L'EXEMPLE DES EQUIPEMENTS ELECTRIQUES ET ELECTRONIQUES (DEEE)

Prodware prend tout particulièrement ses responsabilités vis-à-vis de la gestion des déchets électroniques et informatiques. Un partenariat nous lie au laboratoire IRIS de Douvrin (Nord), qui s'est détaché du groupe Prodware en septembre 2009. Spécialisé en gestion des équipements informatiques, il agit pour optimiser le cycle de vie global du parc informatique de Prodware et des clients de Prodware :

- Assistance à la sélection du matériel informatique sur la base de critères de performance.

- Optimisation des matériels existants,
- Maintenance,
- Collecte gratuite des DEEE (hors frais de transport),
- Recyclage réglementaire avec délivrance CERFA
- Renouvellement du parc lorsque nécessaire avec du matériel valorisé.

Dans le cadre de son activité de recyclage et de traitement des déchets informatiques et électroniques, le laboratoire applique les principes suivants :

- dématérialiser sur le sol européen et ne pas se défausser des produits dangereux dans les pays en voie de développement,
- offrir une seconde vie à certains PC dans un circuit éducatif et humanitaire,
- fournir un débouché professionnel au personnel handicapé dans le processus du recyclage.

Un registre a été mis en place cette année au niveau du service Achats de Prodware, afin de dégager dans le futur des indicateurs précis de durée de vie, produit par produit. Il doit être tenu régulièrement à jour, avec un récapitulatif pour chaque mois, en tenant compte des catégories ci-après :

- les produits blancs, qui recouvrent les appareils de lavage (lave-linge ou lave-vaisselle), de cuisson et de préparation culinaire (cafetière électrique, bouilloires, fours à micro-ondes),
- les produits bruns, qui recouvrent les appareils audiovisuels (TV, magnétoscope, hi-fi), écrans de télévision, rétro-projecteurs,
- les produits gris, qui recouvrent les équipements informatiques et bureautiques : écrans plats, écrans CRT (cathodiques), unités centrales « classiques », serveurs, imprimantes matricielles, imprimantes laser, imprimantes jet d'encre, onduleurs, téléphones fixes, téléphones portables, ordinateurs portables, souris, claviers, switch, baies disque, routeurs.

Dans un souci de traçabilité plus fine de nos DEEE, un poste de gestionnaire de parc sera à pourvoir prochainement. Une partie des missions qui lui seront confiées consistera à améliorer et optimiser notre besoin en matière de DEEE. A ce jour, plus de 3,8 tonnes de DEEE ont été collectées par notre partenaire Iris Informatique, spécialiste de l'informatique, de l'achat au recyclage.

Action citoyenne en faveur de la réduction des déchets

Opération citoyenne : conformément à son partenariat lancé en 2010, Prodware a réalisé pro bono en 2011 le Bilan Carbone de l'opération Villa Déchets dont la première édition s'est tenue à Nantes. Il s'agit d'un projet de sensibilisation à la fois grand public et professionnel, visant à construire en France la première Villa d'architecte entièrement composée de déchets urbains et ménagers collectés par la population locale. Prodware sponsorise cette opération citoyenne.



TABLE RECAPITULATIVE : REALISATIONS ENVIRONNEMENTALES

Afin d'encourager leur éco-attitude, un bon nombre d'actions ont été lancées auprès des collaborateurs afin de minimiser l'empreinte environnementale des employés

Axe d'amélioration	Initiatives Prodware
Déplacements	Négociation individuelle du télétravail. Révision de la politique voiture. Réduction du nombre de véhicules possédés.
Mobilité et Visio-conférence	Le groupe a investi cette année dans un système de visioconférence, soit 16 salles de réunion dans les agences. Destiné à promouvoir les échanges entre collaborateurs et avec les clients, il permettra aussi de réduire les coûts et l'impact carbone des déplacements. Un reporting a été mis en place pour en mesurer la fréquentation.
Consommations de papier	Après le passage au papier 70g/m2 au lieu de 80g entre 2010 et 2011 et la décision de n'utiliser que du papier green issu de forêts bien gérées, la dématérialisation documentaire progressive a permis à Prodware de réduire sa consommation de ramettes de 35% entre 2009 et 2010 et de 6,34% supplémentaires entre 2010 et 2011, soit une division par deux des consommations en deux ans, dans un volume qui passe de 13 Tonnes à 7 Tonnes. En 2011, la consommation est restée stable en volume mais a continué de diminuer. On comptait en effet 13,15kg de papier par salarié en 2009 ; 11,13kg par salarié en 2010 ; et 9,85kg* en 2011. Donc la consommation de papier, cahiers et enveloppes de Prodware poursuit sa baisse durable, avec encore -11,47% par salarié enregistré sur 2011. ☺ * En comparaison, le secteur des opérateurs Telecom, déclare une moyenne de 17,8 kg par salarié. (p. 29, <i>Charte d'engagement volontaire du secteur des télécoms pour le développement durable, Bilan d'un an d'application</i>).
Dématérialisation documentaire	Dématérialisation des factures et de la fiche de paie ; au 31/12/11 le taux d'adhésion salariés au service de fiche de paie numérique proposé depuis mars 2009 reste stable à 73% (73% fin 2010 ; 66% fin 2009). En 2010, les formulaires de congés payés ont été dématérialisés. Le portail Sharepoint mis en place en 2010 comme guichet unique pour la base documentaire RH a été étendu en 2011 à l'ensemble des infos groupe, l'offre commerciale, les outils d'aide à la vente, etc.

TABLE RÉCAPITULATIVE: OBJECTIFS ENVIRONNEMENTAUX

Objectif 2012	Plan d'action 2011
Réduire l'empreinte environnementale des employés	<p>Actions de sensibilisation et communication interne.</p> <p>Promotion du télétravail et des modes de transport verts comme le vélo (remboursement de l'abonnement Vélib en cours d'examen) et le covoiturage. Sur son portail, le service R.H. en fait sa promotion.</p>
Réduire l'empreinte environnementale de l'entreprise	<p>Optimisation énergétique. Poursuite de la dématérialisation des échanges de documents. Réduction des déplacements.</p> <p>Investissement dans la visioconférence. Introduction de critères de choix environnementaux dans les cahiers des charges achats.</p>
Réalisation du Bilan Carbone®	<p>Annualiser le Bilan Carbone. Réaliser le deuxième Bilan Carbone afin de pouvoir établir un auto-benchmarking et élargir son périmètre à d'autres filiales, à l'international.</p>
Sensibiliser le personnel à la problématique « déchets »	<p>Actions de sensibilisation et communication.</p> <p>Distribution de l'étiquette STOP PUB à tout le personnel.</p>
Poursuivre la dématérialisation	<p>Dématérialisation et mise en ligne d'autres formulaires: demandes de recrutement, demandes d'avenant pour les collaborateurs et autres formulaires R.H.</p>
Visioconférence	<p>Installation de la visioconférence en interne comme en externe.</p> <p>Equipement des principales agences en France de salles de visio-conférence (en priorité Paris, Douvrin, Toulouse, Nantes, Lyon, Bordeaux, Strasbourg et Aix en Provence) afin de limiter les déplacements.</p>

GOUVERNANCE

Prodware est une société d'entrepreneurs à l'actionnariat stable.

Pour les besoins de ce chapitre, il nous est apparu utile de qualifier les données à au 31 décembre 2011. En effet, Prodware a effectué plusieurs augmentations de capital au cours de l'exercice 2011

REPARTITION DU CAPITAL ET DES DROITS DE VOTE DE LA SOCIETE

Le capital social est composé au 31 décembre 2011 de 5 202 226 actions de 0,65€ de nominal chacune soit un montant de 3 381 446€.

Ce capital a évolué de manière constante au cours de ces quatre dernières années, enregistrant les opérations réalisées par la société pour financer son développement.

L'évolution du nombre d'actions sur cette période est ainsi la suivante :

Période	31/12/2009	31/12/2010	31/03/2011	31/12/2011
Nombre d'actions	3 630 096	4 265 204	4 578 214	5 202 226
Montant du capital (en €)	2 359 562	2 772 382	2 975 839	3 381 446

Conformément aux statuts de la société, certaines actions détiennent un droit de vote double. Ces actions sont au nombre de 2 168 148 au 31 décembre 2011, principalement détenues par les dirigeants de la société.

	31/12/2009	31/12/2010	31/03/2011	31/12/2011
Nombre de droits de vote	5 869 140	6 493 105	6 771 848	6 771 848

UNE FORTE IMPLICATION DES DIRIGEANTS

Depuis sa création en 1989, Prodware est une société détenue majoritairement par ses deux fondateurs, Philippe Bouaziz et François Richard.

Ces derniers, avec la participation des directeurs généraux, assurent aujourd'hui le contrôle de la société, compte tenu des droits de vote double attachés à leurs actions (cf supra).

DES INVESTISSEURS PRIVES ET SALARIES – ACTIONS GRATUITES ET PEE

Au fil de son développement et de ses acquisitions, la société a ouvert son capital à des investisseurs institutionnels et privés dont l'engagement et la fidélité ne se sont pas démentis au cours de ces dernières années.

Le fonds d'investissement Entrepreneur Venture, présent dans la société depuis 2005, détient au 21/12/2011, 5,8 % du capital social.

Les salariés sont largement associés au capital de la société.

Leur participation s'est haussée à 4,2 % du capital au 31 décembre 2011, notamment du fait du programme d'attribution d'actions gratuites mis en place en 2009 qui a permis à 333 collaborateurs de Prodware de devenir fin 2011 propriétaires de 118 321 actions .Prodware

Par ailleurs, la société a ouvert en 2010 la possibilité à ses collaborateurs d'investir le montant de leur intéressement en actions Prodware logées dans un PEE avec un abondement très incitatif de l'entreprise.

...ET UNE PART DE PLUS EN PLUS IMPORTANTE DANS LE PUBLIC

Enfin, depuis son introduction en bourse, la société a une proportion de plus en plus importante de son capital dans le public, reflet de la confiance portée par les investisseurs à la société.

Ce pourcentage représentait 35 % au 31 décembre 2009, 46,2 % au 31 décembre 2010. A fin décembre 2011, il représente plus de 50 % du capital et 35,4 % des droits de vote. La repartition du capital et des droits de vote au 31 décembre 2011 est la suivante :

	En % du capital	En % des DVD
Dirigeants	38.4%	50.3%
Investisseurs publics	1.0%	1.4%
Investisseurs privés	6.0%	8.3%
Salariés	4.2%	4.3%
Public	50.2%	35.4%
TOTAL	100%	100%

REPARTITION DU CAPITAL Y COMPRIS LES INSTRUMENTS DE DILUTION – LES BSA

La société a émis plusieurs valeurs mobilières donnant potentiellement accès au capital.

Il s'agit principalement de bons de souscription d'actions et d'obligations convertibles en actions qui échoient au plus tard à février 2016.

UNE SOCIÉTÉ QUI ACCORDE UNE LARGE PLACE AUX ADMINISTRATEURS INDEPENDANTS ET AUX FEMMES

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION - COMPOSITION

Depuis l'assemblée générale des actionnaires du 30 juin 2011, le conseil est composé de six administrateurs. Il s'agit de Philippe Bouaziz et Alain Conrad ainsi que de quatre administrateurs qui ont été nommés au cours de cette assemblée : Viviane Neiter, Klara Foucher, Stéphane Conrard et Jacques Tordjman..

La durée du mandat des administrateurs a été ramenée depuis 2010 de six à trois ans pour se conformer aux meilleures pratiques en matière de gouvernance.

Au vu des critères énoncés par le Code de Gouvernance Middlenext, le Conseil a examiné le critère d'indépendance pour chacun des membres et défini leur statut. Deux administrateurs, Viviane Neiter et Jacques Tordjman, répondent à ces critères qui sont :

- *N'être ni salarié ni mandataire social dirigeant de la société ou d'une société de son groupe.*
- *Ne pas être client, fournisseur ou banquier significatif de la société.*
- *Ne pas être actionnaire de référence de la société.*
- *Ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social ou un actionnaire de référence.*
- *Ne pas avoir été auditeur de l'entreprise au cours des trois dernières années.*

Le conseil d'administration est composé des personnes suivantes :

Membres	Fonctions au sein de Prodware	Fin de mandat	Autres fonctions exercées
Philippe Bouaziz	Président du conseil	AG 2014	Président de Prodware Belgium. Président de Prodware Innovation & Design Gérant de la SCI NEMUR Gérant de la SCI B&B Président de Bouaziz Partners
Alain Conrad	Administrateur – Directeur général	AG 2013	DG de Prodware Innovation&Design Président de Columbus IT Partner France SA et gérant de Columbus IT Région Nord Gérant de Prodware Luxembourg Administrateur délégué de Prodware Belgium Administrateur délégué de Columbus Spain Représentant PP de Qurius Spain et Qurius Belgium Gérant de Prodware Maroc Président du conseil d'administration de Prodware WECA
Stéphane Conrard	Administrateur Directeur général délégué	AG 2013	Gérant de la SARL S&AUDIT Président de PHAST INVEST
Jean-Gérard Bouaziz	Administrateur	AG 2014	

Viviane Neiter	Administrateur	AG 2013	Administrateur de la société Dolphin Intégration, Censeur de la société GINGER
Klara Foucher	Administrateur	AG 2013	
Jacques Tordjman	Administrateur	AG 2014	Gérant de Jactor SPRL

Il ressort que la société remplit les critères de bonne gouvernance au sens du Code Middledenex puisque deux administrateurs sur sept sont indépendants.

Par ailleurs, la proportion de femmes au sein du Conseil (28,5 %) est largement supérieure à la moyenne des ETI françaises.

Un censeur participe de même aux séances du conseil d'administration

SEANCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La société se distingue de même de par la fréquence des séances du conseil d'administration, véritable lieu de débats au sein des membres.

Au cours de l'exercice 2011, le conseil s'est réuni 14 fois sur les événements significatifs de la vie de la Société, et notamment pour :

- Le suivi des projets d'acquisitions et conclusions de partenariats stratégiques t avec les groupe Qurius et Columbus
- Les cinq augmentations de capital réalisées au cours de l'exercice (cf.1.2) et la conclusion des deux emprunts obligataires convertibles
- L'arrêté des comptes sociaux 2010, la situation semestrielle 2011 et la définition du budget
- La convocation de l'assemblée générale du 30 juin 2011 ainsi que son ordre du jour.

LES COMITES SPECIALISES AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Trois comités spécialisés ont été constitués, autour des questions de rémunération, d'investissement et de stratégie.

Un comité spécialisé des rémunérations a été mis en place début 2011. Ce comité a pour mission de préparer les décisions du Conseil en terme de rémunération des mandataires et dirigeants clés de la société.

UNE SOCIETE AU FONCTIONNEMENT TRANSPARENT

LES REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS ET DES ADMINISTRATEURS

La Société n'étant pas cotée sur un marché réglementée, elle n'est pas soumise aux recommandations de l'AFEP-MEDEF.

Le détail de toutes les rémunérations perçues par les mandataires sociaux est cependant communiqué ci-dessous, étant précisé qu'aucun mandataire, censeur ou directeur général ne s'est vu attribuer au cours de l'exercice :

- de rémunérations variables ou exceptionnelles ;
- de jetons de présence ;
- de stock options, d'actions gratuites ou d'actions de performance.

Rémunérations	Fixe	Avantage en nature
Philippe BOUAZIZ	151 458	-
Alain CONRARD *	126 215	-
Stéphane CONRARD **	150 000 (ht)	-
TOTAL	427 673	-

* Mr Alain Conrard bénéficie d'une indemnité de départ équivalente à 2 ans de salaire brut à la date de cessation de fonction selon délibérations d'un conseil d'administration de 2003.

** Dans le cadre de missions de sous-traitance effectuées pour le compte du Groupe (externalisation en matière comptable, financière, contrôle de gestion), un montant de 409 K€ (ht) a été facturé en sus en 2011 auquel s'est ajouté un montant de 432 K€ (HT) au titre des opérations exceptionnelles de l'exercice (croissances externes, financement).



Philippe BOUAZIZ - Président-Directeur Général

Passionné d'informatique depuis son plus jeune âge, Philippe Bouaziz choisit d'intégrer la première grande école d'ingénieurs spécialisée en Informatique : l'Institut d'Informatique d'Entreprises (Concours Centrale). Il obtient son diplôme en 1988 et poursuit avec un 3ème cycle d'Etudes Doctorales à l'Université Pierre et Marie Curie. Il collabore encore aujourd'hui à des activités de recherche. Certaines de ses contributions dans le domaine du logiciel et des langages, ont été publiées dans le cadre de conférences internationales.

Philippe Bouaziz commence sa carrière chez Texas Instruments Europe au département R&D. Il prendra par la suite la direction des activités techniques et consulting d'un éditeur de logiciels de gestion financière. Fin 1989, il crée Prodware avec pour principaux objectifs l'optimisation des systèmes d'information et les réseaux ; tout en continuant d'exercer jusqu'en 1995, des fonctions de consultant pour d'autres entreprises.

Prodware étant désormais le numéro un de son secteur en France, la volonté de Philippe Bouaziz est d'en faire le partenaire de référence pour l'informatique globale des entreprises ayant au moins un établissement en Francophonie.



Alain CONRARD - Directeur Général

Diplômé en informatique (IUT, 1984) et en gestion des entreprises (IAE, 1988), Alain Conrard entame sa carrière professionnelle en tant que consultant au sein d'une SSII française. Il y accède au poste de responsable du centre de profit Paris Ile-de-France.

Puis, s'appuyant sur une expérience marketing de deux ans en Angleterre, Alain Conrard revient en France et occupe, durant 7 ans, différentes fonctions commerciales et marketing au sein de la société Sage, leader mondial de solutions informatiques pour PME.

En 2000, il devient Directeur Marketing de la division Mid-Market.

Fin 2003, après avoir contribué au fort développement de cette société, Alain Conrard rejoint Prodware en qualité de Directeur Général.



Stéphane CONRARD - Directeur Général Délégué à la Finance

Diplômé en expertise comptable (1996) et en civilisation et langues orientales, Stéphane CONRARD entame sa carrière professionnelle au sein du cabinet PriceWaterhouseCoopers Audit en 1993, où il accède rapidement aux fonctions de manager.

Il poursuit sa carrière au sein d'OCA (premier cabinet parisien, spécialiste en procédures judiciaires) ; puis crée en 2001 deux cabinets d'expertise comptable, en assurant notamment diverses missions pour PRODWARE.

Fin 2006, il rejoint PRODWARE pour l'assister dans son développement.

Prodware a entamé en 2009 une démarche de développement durable sur trois axes forts :

- le déploiement de bonnes pratiques sociales, sociétales, environnementales et gouvernance ;
- un investissement exemplaire sur les questions liées aux technologies de l'information et à leurs impacts sur l'environnement et la société, ainsi que l'éco-conception appliquée au secteur de l'informatique ;
- la mise sur le marché de solutions d'optimisation environnementale et de reporting durable permettant aux entreprises, quelle que soit leur taille, de mettre en place leur démarche de développement durable et d'en mesurer les progrès.

Parmi les premiers résultats de la politique de développement durable relatés dans ce rapport :

➤ **Turnover : 13% en 2011 vs 17,7 % en 2010**

Dans un secteur, l'informatique, identifié par l'APEC comme un des plus mobiles, Prodware a réduit son turnover de 11,5% en 2010 et de 26,5% supplémentaires en 2011 ;

➤ **Différence moyenne de salaire Hommes/Femmes : 8% en 2011 vs 11 % en 2010**

Pour l'équité salariale Hommes/Femmes, un sujet auquel Prodware attache beaucoup d'importance, la société continue de s'améliorer et fait bien mieux que les entreprises privées et semi-publiques, avec un écart de salaire moyen de 8 %, à comparer à 20 % au plan national (source DADS 2009) ;

➤ **Considérable amélioration de l'intensité énergétique par salarié et par € de C.A.**

La consommation d'énergie (hors carburants) par salarié baisse à 1260 kWh par salarié en 2011, contre 1584 kWh en 2010 et 2328 kWh en 2009.

Cette baisse de 20,5% se reflète également dans les consommations par € de C.A (- 21%) et par m² de bureaux (- 11%). Elle rend compte des efforts de chacun des collaborateurs et des mesures prises par la direction pour limiter les gaspillages ;

➤ **Consommation de papier : une consommation par salarié de 9,85kg en 2011 contre 11,13kg en 2010 et 13,15kg de papier en 2009.**

Cette diminution illustre le succès des mesures prises en amont et de la sensibilisation aux économies de papier, sans oublier la dématérialisation des factures et des fiches de paie au sein du groupe.

Depuis sa décision fin 2008 d'entamer une démarche Développement Durable, le groupe Prodware a vu sa position se renforcer auprès de ses partenaires. Déjà membre du cercle restreint des partenaires technologiques de Microsoft de par le monde (top 10 – inner circle), Prodware est devenu en quelques mois son référent principal en matière de gestion du Développement Durable.

Fidèle à sa stratégie historique qui l'a conduit à la position de leader sur le marché des PME et ETI, Prodware a cherché à intégrer les meilleures pratiques observées dans les grands groupes, dans un format adapté aux autres organisations.

CONFORMITE ET SYSTEMES REFERENTIELS DE REPORTING



Ce rapport est conforme aux directives de la Communication pour le Progrès du Pacte Mondial des Nations Unies.



Les indicateurs de l'Initiative Mondiale sur les Rapports de Performance ont été utilisés pour la mesure de nos résultats.

REMERCIEMENTS

Nous remercions pour leurs contributions à ce rapport :

- l'équipe de Marc Flomont, Nathalie Phillis-Locquet et Sylvie Mendès, direction des Ressources Humaines ;
- Sandra Chokron, responsable juridique corporate



Papier issu de forêts bien gérées



CONTACTS



© PRODWARE

Anne BAER

Responsable Développement Durable – Green/Tude®

abaer@prodware.fr

☎ +33 9 79 99 90 50

Sandra CHOKRON

Responsable juridique corporate

investisseurs@prodware.fr

☎ +33 9 79 99 90 05

La version en ligne du rapport est disponible sur notre site

www.developpement-durable.prodware.fr

Afin de limiter son empreinte environnementale, le rapport de développement durable de Prodware, qui couvre l'exercice 2010, est publié exclusivement sur Internet. Il peut être envoyé sur demande.

Pour découvrir l'intégralité de notre offre

www.greenTude.fr

www.prodware.fr

Agence PRESSE CALYPTUS

Marie-Anne Garigue / Grégory Bosson

☎ 01 53 65 68 63 / 01 53 65 37 90

marie-anne.garigue@calyptus.net

gregory.bosson@calyptus.net

A propos de Prodware

Créé en 1989, le Groupe Prodware (www.prodware.fr) est éditeur, intégrateur et hébergeur de solutions informatiques pour les entreprises. Cette activité s'inscrit dans un créneau particulier où le succès passe par le mariage très étroit entre la maîtrise des techniques informatiques et la connaissance des métiers de la gestion.

Déjà présent auprès de 17 500 clients, Prodware est l'acteur de référence dans la mise en place de solutions informatiques globales. Implanté dans 10 pays et fort d'alliances stratégiques solides, le Groupe accompagne les entreprises dans leur déploiement à l'international. Il a ainsi noué un partenariat stratégique avec le néerlandais Qurius, dont il est devenu en juillet 2011 l'actionnaire industriel de référence, pour créer le leader des logiciels et des services sur la zone EMEA.

Entreprise citoyenne, Prodware accompagne ses clients dans leur démarche de développement durable avec son offre de services GreenITude (www.greenitude.fr). Elle fait partie du Gaia Index.

ALTERNEXT - ISIN FR0010313486 - ALPRO - FTSE 972 Services informatiques

Prodware est éligible FCPI - Entreprise responsable, Prodware est adhérent du Global Compact

oséo EXCELLENCE 2011

