



# **Notre engagement pour un Développement Durable**

## **Rapport 2009**

### **Prodware**



## 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, et ne tenant pas compte de l'avenir. L'entrepreneur a pour aspiration de bâtir, de pérenniser et de transmettre. »*

*L'engagement qui est 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.*

*ProDWARE aspire à être une entreprise éco-citoyenne tant dans les discours que dans les actes, tant par ses pratiques internes qu'externes, en fournissant les solutions de bon sens, d'économie et de bonne gestion dont ses clients ont besoin, sans attendre d'y être contraints par la réglementation.*

*ProDWARE souhaite participer à une dynamique vertueuse et entraîner dans son sillage partenaires, fournisseurs et clients. »*

**Philippe BOUAZIZ**

**Président du Conseil d'Administration de PRODWARE**



*« Fournisseur et éditeur de solutions de gestion depuis 20 ans, ProDWARE est au cœur de la performance des entreprises. Les 12 000 clients de ProDWARE, sont, dans leur immense majorité les entreprises de taille moyenne, qui font le dynamisme et la compétitivité des économies dans lesquelles elles sont implantées. »*

*Consciente du rôle central des outils de Business Intelligence dans la gestion des ressources tant financières que naturelles, c'est tout logiquement que ProDWARE a décidé courant 2008 d'entamer une démarche éco-responsable et de lancer officiellement sa propre stratégie de développement durable.*

*En tant que société cotée, ProDWARE publie depuis deux ans un chapitre RSE/développement durable dans son Rapport annuel de Gestion. Le présent Rapport en est une version approfondie, qui va au delà des obligations de reporting. Il inclut un grand nombre d'indicateurs pertinents pour lesquels les données ont été collectées sur le périmètre France de la société pour les années 2008-2009 - et lorsque cela était possible les performances précédentes et les objectifs à venir. C'est un premier exercice pour ProDWARE. Certaines informations sont encore indisponibles, aussi en appelons-nous le lecteur à l'indulgence.*

*Rattachée à la présidence du groupe, une unité dédiée au développement durable a été mise en place au premier trimestre 2009, chargée de la mise en œuvre de bonnes pratiques en interne. Cette unité a parallèlement pour mission de concevoir et mettre sur le marché dans des délais très courts, une offre de produits et de services adaptées aux entreprises de taille moyenne, pour les aider à piloter à leur tour, leur développement durable.*

***Forts de notre expertise technique et métier, nous intégrons les meilleures pratiques et imaginons les solutions qui vont permettre aux entreprises d'anticiper concrètement et facilement sur les obligations à venir, de s'adapter au monde qui change et d'y laisser une empreinte positive. »***

**Anne BAER**

**Responsable Développement Durable - Green/Tude®**

## SOMMAIRE

Editos.....	2
Nos valeurs.....	4
Les valeurs de Prodware .....	4
Adoption d'une charte managériale .....	4
Direction de Prodware .....	6
Prodware s'engage.....	7
La démarche Développement Durable de Prodware.....	7
Positionnement métier .....	8
L'implantation de la démarche Développement Durable.....	9
Actions sociales et sociétales .....	10
Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique (GRI CORE Indicator LA 1).....	10
Turnover du personnel (GRI CORE Indicator LA 2).....	10
Santé et sécurité au travail (GRI CORE Indicator LA 7).....	11
Formation et éducation (GRI CORE Indicator LA 10).....	11
Diversité (GRI CORE Indicator LA 13) .....	12
Egalité des chances (GRI CORE Indicator LA 14) .....	12
Signature d'un accord Senior .....	14
Le partage des résultats avec les employés .....	15
Accord d'intéressement .....	15
Collecte éthique et responsable des déchets informatiques.....	15
Actions environnementales .....	16
Passage à la fiche de paie dématérialisée.....	17
Actions économiques et commerciales .....	18
Une offre citoyenne adaptée aux besoins de nos clients .....	18
La gestion des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE) .....	19
2009 : Prodware lance la Green/Tude® .....	20
Prod'Sustainability, logiciel de gestion du Développement Durable .....	21
Prodware répond aux enjeux Green IT .....	23
Objectifs futurs.....	25

## NOS VALEURS

### LES VALEURS 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.

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 2 constantes :

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

## CHARTER MANAGERIALE

### ADOPTION D'UNE 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 1er 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 de nos 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 chacun, de l'âge, de la culture, de la personnalité.

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, s'adapter et écouter pour comprendre. Ses trois principales missions sont de communiquer, de motiver et d'accompagner ses équipes au cœur de l'action.

## 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

### Motive

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

### Accompagne

- Définit le champ d'action de chacun
- Fixe des plans et réunions périodiques
- Délègue, 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

## CHARTRE MANAGÉRIALE

## PRODWARE

## LES VALEURS PRODWARE

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

## 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

Dès 2010, des formations au management seront 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 mettront l'accent sur l'importance d'animer et de motiver les équipes, sur la réalisation et l'exploitation d'un entretien professionnel.

→ Objectif à fin 2010 : former tous les managers (une cinquantaine par sessions de 8)



### **Philippe BOUAZIZ - Président du Conseil d'Administration**

Passionné d'informatique depuis son plus jeune âge, Philippe Bouaziz choisit d'intégrer la première grande école d'ingénieur spécialisée en Informatique : l'Institut d'Informatique d'Entreprises (Concours Centrale). Il obtient son diplôme en 1988 et poursuit par la suite un 3ème cycle d'Etudes Doctorales à l'Université Pierre et Marie Curie. Il collabore encore aujourd'hui à des activités de recherche.

Certains articles, dans le domaine du logiciel et des langages, ont d'ailleurs été publiés dans le cadre de conférences internationales.

Philippe Bouaziz commence sa carrière chez Texas Instruments Europe au département R&D & Support. 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. Il exercera, jusqu'en 1995, des fonctions de consultant pour différentes 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 exerce différentes fonctions avant de devenir le 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.

### **François RICHARD - Directeur Général Adjoint**



Diplômé de l'Ecole Nationale Supérieure de Techniques Avancées en 1988 (spécialisation Systèmes Informatiques), François Richard effectue différentes missions chez Thomson CSF et Toplog.

A la Direction G<sup>ale</sup> des Armées où il accomplit son service militaire, il participe à la simulation informatique des couvertures radar du porte-avions Charles de Gaulle.

François Richard est actionnaire et administrateur de Prodware depuis sa création. C'est un ami d'enfance et camarade de classe de Philippe Bouaziz.

Il est en charge de la direction technique du groupe (réseau, et ingénierie logicielle). Son implication et sa passion pour l'informatique assurent à la société une image de haute technicité auprès des partenaires comme des clients.

### LA DEMARCHE DEVELOPPEMENT DURABLE DE PRODWARE

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 3 piliers du Développement durable : l'écologique, le social et l'économique.

Le groupe entend suivre ses responsabilités d'entreprise citoyenne afin de devenir un acteur principal dans les divers aspects du développement durable.

Ses lignes directrices 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 de nouveaux services de conseil en gestion durable.
- Anticiper sur les changements et les obligations liés à la Responsabilité Sociale des Entreprises.





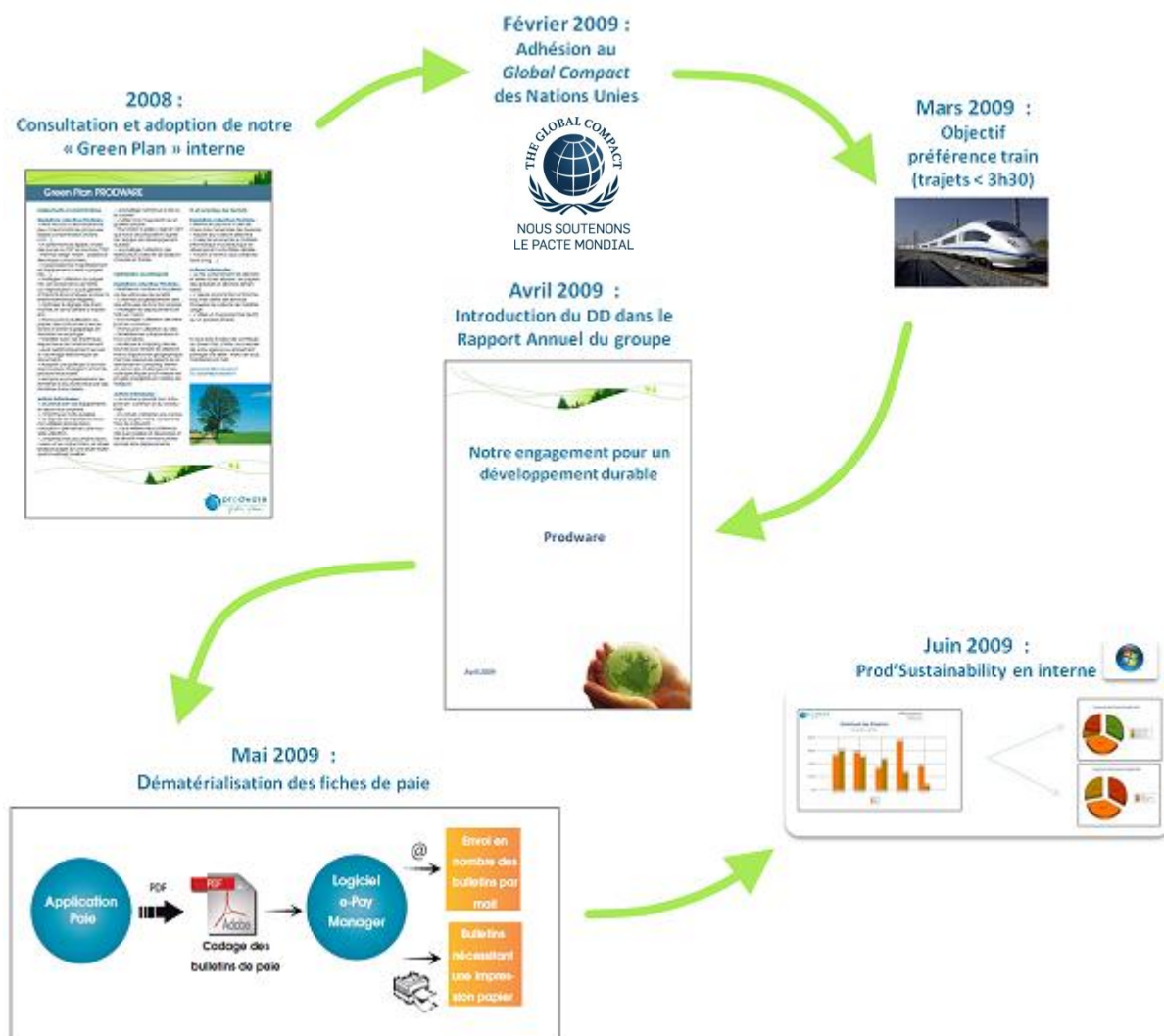
Prodware choisit donc de se positionner particulièrement sur la question de la gestion du développement durable par les PME.

« Mesurer pour progresser »

Avec l'extension progressive de la base clients développement durable de Prodware, la société sera en mesure de collecter l'information sur les pratiques, et établir un benchmarking, qui sera mis à disposition de tous, afin de stimuler les efforts.



## NOS PREMIERES ACTIONS



## ACTIONS SOCIALES ET SOCIETALES

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>

### EFFECTIF TOTAL PAR TYPE D'EMPLOI, CONTRAT DE TRAVAIL ET ZONE GEOGRAPHIQUE (GRI CORE INDICATOR LA 1)

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

L'effectif total du groupe s'établit à 686 salariés au 31.12.2009 (donnée 2008 : 761). Cet effectif se répartit à part égale entre population cadre et non cadre : 57% de cadres pour 43% de non-cadres pour 2009 (données 2008 : 50,46% de cadres pour 49,54% de non-cadres).

	2006		2007		2008		2009	
<b>Cadres</b>	267	56%	387	51,47%	384	50,46%	391	57%
<b>Non-cadres</b>	209	44%	365	48,53%	377	49,54%	295	43%
<b>Total</b>	<b>476</b>		<b>752</b>		<b>761</b>		<b>686</b>	
<b>Evolution</b>			+58%*		+1%		-9,8%	

\* Croissance externe

### TURNOVER DU PERSONNEL (GRI CORE INDICATOR LA 2)

Le turnover est de 20%. [Selon la définition SYNTEC du turnover : Nombre de sorties (hors CDD) / effectif moyen.] Base 2008 : 21,6%

	2007	2008	2009
<b>Turnover</b>	19,88%	21,6%	20%

Ce qui est à rapprocher des données observées habituellement dans le secteur, identifié comme le plus mobile toutes activités confondues. D'après l'APEC, le turnover pour des sociétés informatiques en 2008 a connu des pointes allant jusqu'à 30% pour les SSII travaillant en mode régie.

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

Le taux d'accidents du travail est de 1,10% en 2009 (inchangé depuis 2007). Ce taux très faible est cohérent avec notre activité de service.

Le taux d'absentéisme est de 3,73% (en 2008 : 4,56%). Selon le baromètre Alma Consulting groupe, Prodware fait mieux que la moyenne nationale (4,85%) et bien mieux que la moyenne pour le secteur des services (5,08%). Cet indicateur est généralement considéré comme révélateur de la satisfaction du personnel et de la bonne gestion des ressources humaines.

	2007	2008	2009
<b>Taux d'accidents du travail</b>	1,1%	1,1%	1,1%
<b>Taux d'absentéisme</b>	3,86%	4,56%	3,73%

#### FORMATION ET EDUCATION (GRI CORE INDICATOR LA 10)

La réussite de Prodware et la qualité de nos services sont directement liées aux compétences de nos collaborateurs. 1423 jours de formation ont été financés (base juin à décembre 2008 : 786 soit 1347 au prorata temporis) pour l'ensemble de la masse salariale. 340 salariés ont été concernés par ces formations (base juin à décembre 2008 : 199 soit 341 au prorata temporis).

On compte une moyenne de 4,1 jours de formation pour la population cadre (base 2008 : 2,3 jours soit 3,9 au prorata temporis) et 4,3 jours pour la population non-cadre (base 2008 : 1,6 jour soit 2,7 au prorata temporis) ; et une moyenne de 4,12 jours de formation pour les salariés masculins (base 2008 : 3 jours) et de 4,33 jours pour les salariés féminins (base 2008 : 0,9 jour).

Une responsable formation a été recrutée en juillet 2008, chargée de mettre en place plan d'action et de valorisation de la formation externe et interne (inter-collaborateurs) ainsi qu'un système de suivi de la progression. Ainsi, l'année de référence pour le suivi de la progression de l'indicateur LA10 sera 2009. Les données 2008 ont été portées à titre indicative et rapportées au prorata temporis.

Prodware a mis en place son plan GPEC - Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - afin d'anticiper les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise en termes d'effectif et de qualifications, de coller à son plan stratégique, et d'impliquer les salariés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Les directeurs de Pôles d'expertise ont été associés à l'élaboration de projets de formation personnalisés, dont quelques parcours spécifiques de formation en management.

Un gros travail a été mené sur la formation interne qui était peu valorisée auparavant. Le nombre de DIF (Droits Individuels à la Formation) pris en charge a aussi augmenté.

L'accent est porté sur l'amélioration des compétences linguistiques afin d'accompagner le développement de Prodware à l'international.

Des formations seront dispensées aux managers tenant compte de la nouvelle charte managériale.

## DIVERSITE (GRI CORE INDICATOR LA 13)

La moyenne d'âge des salariés de Prodware est de 38,6 ans. Le taux de femmes sur l'effectif global est de 29,59% (base 2008 : 31,8%). Elles représentent 11,66% des cadres (base 2008 : 11,43%).

	2007	2008	2009
<b>Moyenne d'âge des salariés</b>	37,5 ans	37,5 ans	38,6 ans
<b>Taux de femmes sur effectif global</b>	32,4%	31,8%	29,59%
<b>Taux de femmes cadres</b>	24,03%	22,65%	20,46%

## EGALITE DES CHANCES (GRI CORE INDICATOR LA 14)

### En ce qui concerne l'intégration de travailleurs handicapés :

Les personnes ayant la qualité de travailleurs handicapés représentent 1,37% (base 2008 : 1,08%) de l'effectif moyen soit 10 personnes (base 2008 : 8 personnes). 4 d'entre eux entrent dans la catégorie TH sénior (>45 ans).

Un Diagnostic a été réalisé entre mai à juillet 2009 par l'APFETH, association désignée par l'Association pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés (l'AGEFIPH), pour nous apporter des scénarii d'amélioration au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le diagnostic a été restitué au service RH en présence d'un membre du CE et du CHSCT – Comité d'Hygiène et de Sécurité - en juillet 2009 avec plan d'action pour l'« Intégration et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés » que les collaborateurs de Prodware ont rebaptisé « Handi'on dit Cap ! »

Afin d'atteindre progressivement l'objectif de 6% de l'effectif total et être en conformité avec les normes AGEFIPH à compter de 2009, les objectifs de PRODWARE en matière de travailleurs handicapés sont les suivants :

- Sensibiliser et communiquer à l'interne

Sensibiliser l'ensemble des salariés à travers une communication globale afin de lever le silence sur le handicap, de faire tomber les préjugés, de parler de situation handicapante et non de handicapé, et de faire prendre conscience que le handicap n'est pas uniquement physique et visible.

- Recruter

Rechercher des compétences dans les écoles (stagiaires, jeunes ou demandeurs d'emploi en contrat en alternance) ; campagne de communication sur notre site internet ; travailler en collaboration avec les acteurs publics sur le champ de l'insertion et le maintien de travailleurs handicapés.

- Valoriser

Maintenir les salariés reconnus travailleurs handicapés dans leur emploi, à travers l'adaptation et l'aménagement de leur poste de travail, un plan de carrière, une offre adaptée de formation et la valorisation de leurs acquis et de leurs expériences.

Un groupe de travail s'est constitué autour de la Responsable Ressources Humaines. Le travail s'est réparti de la manière suivante.

- La responsable de la formation a été chargée de l'organisation de la formation des managers à la thématique TH (travailleurs handicapés), l'analyse des besoins et des moyens à mettre en œuvre pour la formation des collaborateurs TH, la relation avec les écoles pour l'intégration de stagiaires TH...
- Le responsable du recrutement a été chargé du contact avec Cap emploi et les sites ou organismes susceptibles de fournir des candidatures TH correspondant aux profils recherchés
- Une référente TH a été nommée dans la société, membre du cercle des référents AGEFIPH, chargée de la prise en charge des salariés TH de l'arrêt maladie jusqu'à la reconnaissance, du maintien dans l'emploi (aménagement des postes de travail, etc...), de la relation prestataires du milieu adapté et protégé pour partenariat éventuel, etc...

#### **Les actions réalisées sur 2009 :**

- Actions de communication :
  - Envoi d'un QCM de sensibilisation en octobre 2009 sur les clichés liés au handicap afin de lever préjugés et tabous – 347 connexions.
  - Vidéo-Conférence vers les collaborateurs en octobre 2009 pour informer sur la position de l'entreprise sur le sujet, sa prise d'initiative et le déroulement de sa politique TH avec témoignages de salariés reconnus ou en train d'effectuer la démarche – sensibilisation sur l'impact d'une RQTH et explication de la loi de 2005.
  - Affiches diffusées en novembre 2009 dans les agences avec les coordonnées du référent TH entreprise, médecines du travail, SAMETH (service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), Cap Emploi (antenne du pôle emploi dédiée au TH) et MDPH (Maison départementale des personnes handicapées)
  - 1<sup>ère</sup> formation des managers sur le sujet en décembre 2009 (sensibilisation) via matinée RH en visio-conférence (meeting place) 16 personnes présentes, 6 à distance
  - Communication avec le Comité de Direction et les Instances Représentatives du Personnel – présentation du projet et de la mise en œuvre des actions
- Actions pour le maintien dans l'emploi :
  - Suite à cette communication, des salariés reconnus ont signalé leurs difficultés et ont bénéficié d'aménagement de postes et de temps de travail, d'études sur la vie au travail, de formations adaptées grâce à notre collaboration avec les ergonomes sur le plan national. Un salarié s'est fait connaître et des demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ont abouti ou sont en cours.
  - Suivi des long arrêts de travail, information sur la visite de pré-reprise
  - Suivi des renouvellements RQTH
  - Future mise en place de tutorat pour soulager un salarié RQTH sur 2010
- Actions Recrutement :
  - Collaboration avec le Cap Emploi (profil difficile à trouver)
  - Rapprochement avec l'IUT de Vélizy pour intégration de stagiaires handicapés et participer à l'atelier recherche
  - Partenariat avec le centre de rééducation de Lille pour intégrer des stagiaires en rééducation et réorientation professionnelle sur 2010
  - Ouverture des postes aux personnes handicapées indiquée sur nos annonces de recrutement

- Actions avec le milieu adapté et protégé :
  - Rencontre avec les prestataires afin d'obtenir des unités bénéficiaires nous permettant de réduire notre contribution.
  - Sensibilisation des services généraux : projet qui sera développé sur 2010
  - Sur 2009, collaboration avec « les Papillons blancs » et « Defabnord », entreprises du milieu adapté et protégé

En ce qui concerne l'équité Hommes/Femmes :

	2008	2009
<b>Ratio de salaire Femme/Homme dans la catégorie non-cadre</b>	0,89:1	0,86:1
<b>Ratio de salaire Femme/Homme dans la catégorie cadre</b>	0,87:1	0,89:1
<b>Ratio de salaire Femme/Homme consolidé</b>	0,88:1	0,875:1

Selon l'INSEE, le ratio moyen en 2006 était de 0,81:1. L'écart entre les salaires hommes/femmes est donc inférieur chez Prodware à l'écart national encore observable.

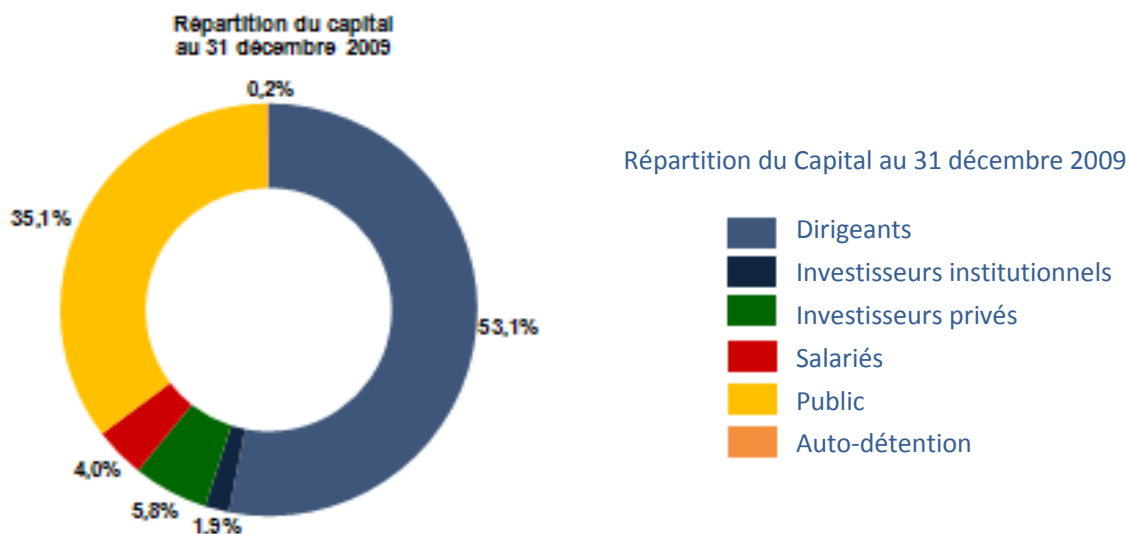
---

#### SIGNATURE D'UN ACCORD SENIOR

Prodware a conclu un accord senior pour une durée de 3 ans (2010-2012). Cet accord a pour objectif le maintien dans l'emploi des salariés de 50 ans et plus à hauteur de 13% de l'effectif global. Chaque salarié de cette tranche d'âge réalisera un bilan de compétences à la suite duquel un parcours de formation lui sera proposé. Le développement de l'employabilité est un point essentiel de la politique de maintien des seniors dans l'emploi. A terme, l'objectif est d'amener 10% de salariés seniors à formuler un projet de formation. D'autre part, cet accord doit assurer le recrutement de salariés de 45 ans et plus, favorisant la diversité et l'absence de discrimination à l'embauche.

## LE PARTAGE DES RESULTATS AVEC LES EMPLOYES

4% du capital est détenu par les salariés :



## ACCORD D'INTERESSEMENT

Applicable dès 2009, un accord d'intéressement a été signé au second trimestre. Selon cet accord, 5% du bénéfice net de la société sera reversé à tous les collaborateurs présents depuis au moins 3 mois dans l'entreprise. L'enveloppe globale sera répartie dès le second semestre 2010 à chaque salarié au prorata de sa rémunération.

Cette formule simple et proportionnelle permet à chacun de bénéficier de la croissance du bénéfice. Chaque salarié aura alors le choix de disposer de ce capital immédiatement ou de le placer dans un Plan d'Epargne d'Entreprise exonéré fiscalement au terme d'une période à respecter.

En 2009, un plan d'attribution d'actions gratuites a été mis en œuvre dont les effets ne sont pas encore observables dans la répartition du capital.

## COLLECTE ETHIQUE ET RESPONSABLE DES DECHETS INFORMATIQUES

Enfin, dans le cadre de son activité de recyclage et traitement des déchets informatiques et électroniques, le laboratoire de Prodware basé à Douvrin (Nord), applique les principes sociétaux suivants : dématérialiser sur le sol européen et ne pas se défaire 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.





## ACTIONS ENVIRONNEMENTALES

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.

En tant que société de services, Prodware n'est pas encore soumise à une obligation de reporting de son empreinte carbone. C'est dans une démarche volontaire de développement durable que le groupe souhaite rapporter ses impacts écologiques au minimum résiduel. Pour cela, un Bilan Carbone® sera réalisé sur l'année à venir.

Pour l'heure, un bon nombre d'actions ont été lancées auprès des collaborateurs – consultants, ingénieurs, commerciaux - afin d'encourager leur éco-attitude.

Voici les initiatives développées afin de minimiser l'empreinte environnementale des employés :

Source d'émission de polluants	Initiatives Prodware
Déplacement professionnel  Déplacement maison-travail	Nouvelle politique des transports. Depuis mars 2009, l'objectif « Préférence train » est en vigueur pour tous les trajets inférieurs à 3h30 (au lieu de 2h05 auparavant).  Remboursement conventionnel de 50% de la carte de transport
Consommations de fournitures	Mise en place volontaire d'achats plus responsables. Passage au papier issu de forêts bien gérées. Installation de fontaines à eau.
Edition et envoi de documents	Dématérialisation de la fiche de paie. Adhésion de 66% (fin 2009) des salariés au service de fiche de paie numérique proposé depuis mars 2009. EDI : échange électronique de données fournisseurs et clients. 100 000 documents dématérialisés depuis 2008.
Tri et recyclage	Recyclage des toners par et au profit du Comité d'Entreprise. Poubelles différenciées dans toutes les agences

## PASSAGE A LA FICHE DE PAIE DEMATERIALISEE

Par la mise en place de la dématérialisation des fiches de paie au sein du Groupe, l'entreprise économise chaque année près de 2 tonnes de CO<sub>2</sub>. En effet la dématérialisation évite l'utilisation de papier, de toners, d'encre d'imprimante, de maintenance et de transport.



RENSEIGNER  
4 cases vertes

**Eco-Simulateur e-Pay Manager, by Prodware**

Nb de fiches expédiées par la poste	735								
Nb de fiches remises en main propre	15	Quantité	Coût mensuel	Coût/an	Kg/an	Kg Equ Carbone	T Equ Carbone	T CO <sub>2</sub>	
TOTAL SALARIES		750							
Nb de pages NB	(Recto = 1 Recto Verso = 2)	2	1500	300,00 €	3 600,00 €	45	24,75	0,02	0,09075
Nb de pages Couleur		2	1500	900,00 €	10 800,00 €	55,8	30,69	0,03	0,11
Coût enveloppes				75,00 €	900,00 €	27,9	15,35	0,02	0,056265
Coût timbres				514,50 €	6 174,00 €	128,7	61,74	0,06	0,23
Manutention				325,00 €	3 900,00 €		39,00	0,04	0,143
				<b>25 374,00 €</b>			<b>171,53</b>	<b>0,17</b>	<b>0,63</b>
				<b>Economie annuelle</b>			<b>Kg Equ Carbone</b>	<b>T Equ Carbone</b>	<b>T CO<sub>2</sub></b>
				<b>2,2</b>					
				<b>Nombre d'arbres épargnés</b>					

Facteurs d'émission ADEME 2009 utilisés :  
Informatique et consommables ;  
Services faiblement matériels ;  
Produits manufacturés



## ACTIONS ECONOMIQUES ET COMMERCIALES

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 permet à nos clients d'optimiser leur performance.

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. Cela est rendu 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.

**Offre anti-crise : Prodware a proposé à la mi-2009, en partenariat avec Microsoft, une offre citoyenne spécialement packagée pour les PME, la P-Box.**



Pour un tarif global privilégié, les PME disposeront d'un système informatif, des licences, services de maintenance et mises à jour, sur le pack complet de logiciels décisionnels et gestion. Cette offre inclura les accès réseau, le stockage, les mises à jour, la sécurité, la hot line, et le back-up.

Sans engagement de durée et sans investissement initial, ce pack permet à la PME de ne pas renoncer en temps de crise à acquérir les outils de gestion de sa performance et à continuer d'investir dans sa croissance plutôt que d'immobiliser ces fonds ou sa capacité d'endettement dans de l'achat d'équipement amortissable.

Mettre la qualité à la portée du plus grand nombre est l'une des priorités du Groupe. C'est là que l'ensemble de nos actions prennent du sens. Nous avons le désir de combiner large choix, prix démocratiques, qualité et sécurité des produits à des services d'accompagnement experts.

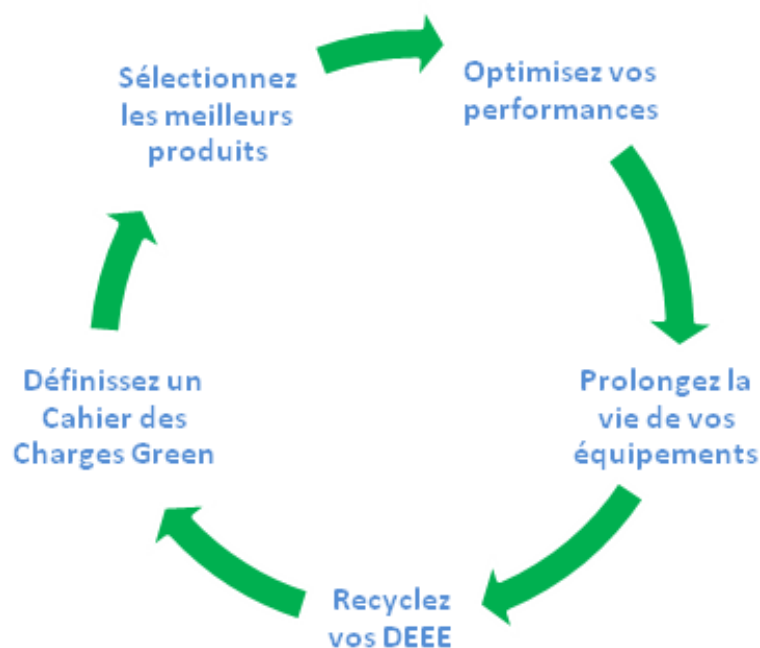
## LA GESTION DES DECHETS D'EQUIPEMENTS ELECTRIQUES ET ELECTRONIQUES (DEEE)

Prodware prend ses responsabilités vis-à-vis de la gestion des déchets électroniques et informatiques.

Notre laboratoire de Douvrin (Nord), spécialisé en gestion des équipements informatiques, agit pour optimiser le cycle de vie global des parcs informatiques de nos clients.

- 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.

Voici le cercle vertueux de la gestion des parcs informatiques de nos clients :



Les Technologies de l'Information et de la Communication ont un double impact sur l'environnement : un impact négatif, souvent négligé car non mesuré et méconnu ; et un impact positif d'optimisation et de progrès. La Green/Tude® en prend acte.

Avec la Green/Tude®, Prodware adopte un nouveau regard sur les technologies de l'information et de la communication et met à profit toutes les potentialités du Green IT au bénéfice du développement durable.

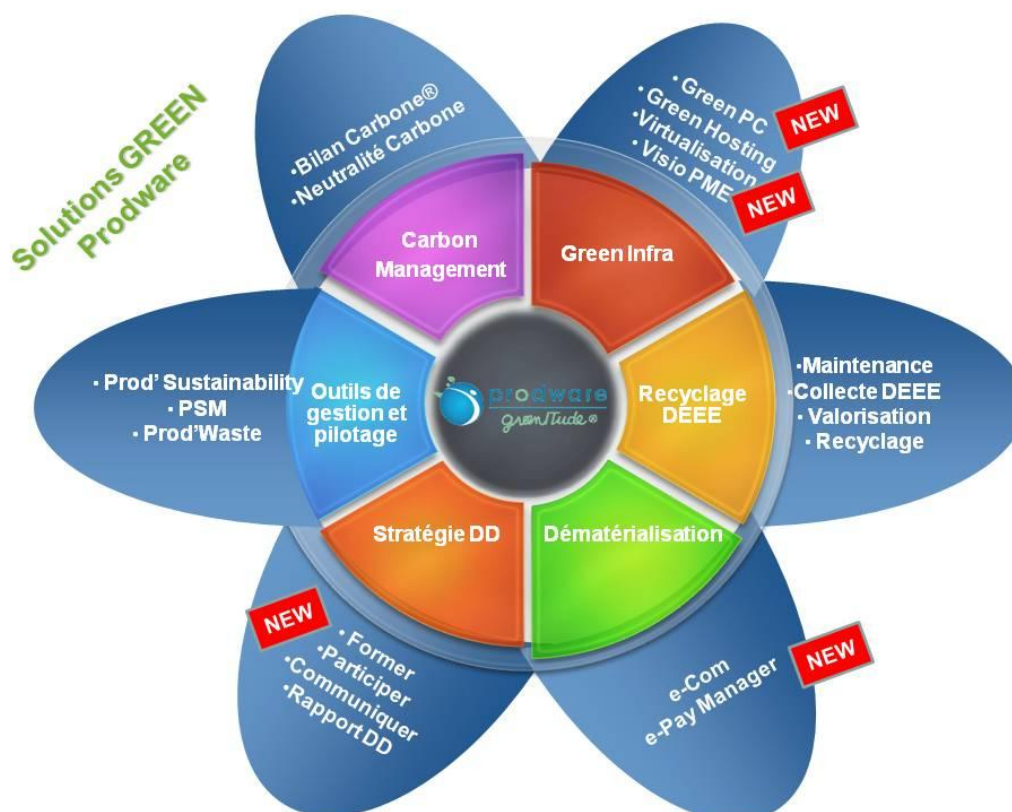
Tout en prenant en compte la dimension historique et humaine de l'organisation, les experts en développement durable de Prodware s'efforcent à faciliter le changement au travers une méthodologie spécifique à Prodware.

- Communiquer et former les collaborateurs
- Communiquer auprès des parties prenantes.

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.

### 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.



Par la mise sur le marché de produits et services d'accompagnement destinés aux PME et par son activité pilote, Prodware s'engage doublement en réduisant sa propre empreinte environnementale et en mettant à disposition des autres entreprises la possibilité de minimiser la leur.

Depuis la fin du 1er trimestre 2009, Prodware déploie dans son propre système informatique Prod'Sustainability, logiciel de gestion du développement durable. Basé sur Microsoft Dynamics, ce logiciel génère 30 indicateurs du Développement durable directement à partir des données de l'ERP.

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.

Pour l'heure, les équipes Prodware travaillent au déploiement progressif de l'outil en interne et à la remise à plat de certains processus associés. Sa mise en œuvre permet de fixer des objectifs de réduction, et de suivre l'impact des mesures de progrès.

## ENJEUX SECTEUR TIC

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

Il est à présent établi que les TIC ont un impact non négligeable sur l'environnement, en négatif comme en 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 CO<sub>2</sub>, soit autant que le transport aérien, communément stigmatisé. (Source : *Gartner*)
- 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 09)
- La puissance électrique actuelle d'un serveur est de 400 W, soit 4 fois plus qu'il y a 5 ans. (Source : *VMware*)
- 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*)

Mais cette hausse est contrebalancée par des éco-gestes et les avancées technologiques :

- Les émissions actuelles des TIC peuvent être réduites de 1 à 4 fois dans les années à venir. (Source : *Rapport Borloo* mars 09)

- 46% des Français éteignent leur ordinateur lorsqu'il n'est pas utilisé. C'est le premier parmi 19 éco-gestes. (Source : *Etude TNS-Sofres*)
- 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 US de DELL est CarbonNeutral®.

De plus, on estime que les outils de pilotage et d'optimisation, les nouvelles solutions de virtualisation des échanges, peuvent impacter positivement :

- la mesure et la réduction des impacts environnementaux,
- l'évitement de pollution et de gaspillage (par l'optimisation, la mise en commun de flux et réseaux via la mutualisation.

Un effort particulier doit être fait par la France pour accroître la part des équipements informatiques qui sont recyclés. Prodware s'y emploie.



Actions économiques et commerciales de Prodware en rapport avec les enjeux développement durable :

Enjeux Développement Durable	Impacts nocifs des TIC	Actions de Prodware
Réduire la consommation énergétique des serveurs	La puissance électrique d'un serveur aujourd'hui est de 400W soit 4 fois plus qu'il y a 5 ans. (Source : VMware)	La solution <b>Green Hosting</b> 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 <sub>2</sub> soit autant que le transport aérien, pourtant 1er au banc des accusés. (Source : Gartner)	La solution <b>Green PC</b> 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 ».</p> <p>(Source : Rapport Borloo « TIC et Développement durable » 2009)</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 : ACIDD)</p>	<p>Prodware collecte, valorise, recycle les <b>DEEE</b> 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 <sub>2</sub> dans le monde et 20,7Mt en France. (Source : Etude Smart 2000)	Les solutions de dématérialisation <b>e-Pay Manager</b> et <b>e-Fax</b> permettent de dématérialiser les fiches de paie et de numériser les fax.
Diffuser les bonnes pratiques et le savoir-faire	<p>30% des dirigeants déplorent un manque d'accompagnement.</p> <p>85% des chefs d'entreprise se disent préoccupés par la protection de l'environnement.</p> <p>Seuls 15% des chefs d'entreprises de moins de 250 salariés ont déjà mis en place des actions mentionnées par le Grenelle. (Source : Ademe)</p>	Prodware met à disposition des PME une offre de services d'accompagnement pour les aider dans l'implantation de leur démarche RSE.



<b>Réduire les coûts</b>	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.
<b>Offrir des solutions métier spécifiques aux professionnels de l'environnement</b>		<b>Prod'Waste</b> et <b>Prod'Utilities</b> sont des ERP verticalisés qui aident les entreprises des secteurs des déchets, de l'eau et de l'énergie à optimiser leur gestion.
<b>Diminuer les impacts de l'homme sur l'environnement</b>	Les postes transport et bâtiment représentent aujourd'hui plus de 50% des pollutions. (Source : ACCID)	<b>Visio PME</b> est une solution qui donne la possibilité aux entreprises de se doter « on demand » d'outils permettant le télétravail, la visio-conférence afin d'éviter les déplacements inutiles.




## OBJECTIFS FUTURS

### PRODWARE ENTAME UNE DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE

D'après l'identification des enjeux, les attentes des parties prenantes et l'énumération des initiatives réalisées par Prodware, Prodware souhaite se fixer des objectifs et entrer dans un processus d'amélioration continue.



### OBJECTIFS FUTURS EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE ET SOCIETALE

Objectif	Plan d'action
<b>Augmenter la formation pour tous</b>	Accroître l'investissement, évaluer les besoins en termes de formation.
<b>Maintenir l'effectif</b>	Encouragement au passage au 4/5 et à la mobilité.
<b>Participer à l'intégration des travailleurs handicapés en atteignant 6% de l'effectif total</b>	Réaliser un diagnostic sur la gestion des travailleurs handicapés et se faire accompagner de l'APETH (Association Pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés).
<b>Contribuer activement au progrès social en lien avec nos métiers et savoir faire</b>	S'organiser en fondation afin de faire participer Prodware et ses partenaires à un projet collectif lié au DD. Développer un programme avec une ONG pour faire du mécénat de compétence.
<b>Renforcer le reporting Développement Durable</b>  NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL	Adopter une méthodologie de reporting permettant d'enrichir le rapport DD 2010, d'élargir le périmètre d'évaluation et de se benchmarker par rapport au secteur d'activité.  Générer des rapports de progression, grâce à l'intégration de Prod'Sustainability à notre ERP.  Rédiger en 2010 notre premier Rapport sur le Progrès du Pacte Mondial des Nations unies.
<b>Gouvernance</b>	Renforcer la gouvernance et féminiser le Conseil d'Administration.

## OBJECTIFS FUTURS EN MATIERE DE RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

Objectif	Plan d'action
<b>Réduire l'empreinte environnementale des employés</b>	Sensibilisation. Communication interne. Promotion des modes de transport verts comme le vélo (remboursement de l'abonnement Vélib), du covoiturage et du télétravail.
<b>Réduire l'empreinte environnementale de l'entreprise</b>	Optimisation énergétique. Poursuite de la dématérialisation des échanges de documents. Réduction des déplacements. Investissement dans la visioconférence. Introduction de critères de choix environnementaux dans les cahiers des charges achats.
<b>Réalisation du bilan carbone</b>	Formation au Bilan Carbone et mise en œuvre en interne dès 2009-2010.

## OBJECTIFS FUTURS EN MATIERE DE RESPONSABILITE ECONOMIQUE

Objectif	Plan d'action
<b>Développer notre offre citoyenne</b>	En cette période de crise et de pressions budgétaires, promouvoir notre offre en mode SaaS (Software as a Service), sur la base d'un abonnement mensuel, rendant accessibles aux PME les meilleures solutions logicielles du marché.

En déployant la Green/Tude®, Prodware a entraîné clients et partenaires dans son sillage.

Depuis sa décision fin 2008 d'entamer une démarche Développement Durable, le groupe Prodware a vu sa position se renforcer auprès de ses partenaires. Par exemple, 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.

Prod'sustainability, première solution décisionnelle de pilotage des trois piliers du Développement Durable, constitue une innovation majeure dans le secteur informatique. En rationalisant au maximum l'effort investi pour générer leurs indicateurs durables, elle ouvre la voie aux entreprises de taille moyenne, leur permettant d'entamer leur démarche RSE à moindre investissement.

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.

Prodware a mobilisé ses experts métiers et absorbé de nouvelles compétences Développement Durable et Pilotage Carbone afin de créer les outils et offres de conseil permettant à ses clients d'améliorer significativement leur empreinte environnementale.

Remerciements :

Nous remercions pour leurs contributions à ce rapport :

- l'équipe de Nathalie Phillis-Locquet et Sylvie Mendès, direction des Ressources Humaines ;
- Sandra Chokron, en charge du Reporting corporate, direction juridique.



Conformité et systèmes référentiels 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.



© PRODWARE

Anne BAER

Responsable Développement Durable – Green/Tude®

[abaer@prodware.fr](mailto:abaer@prodware.fr)

Olivia MAIGNON

Assistante de projet Développement Durable – Green/Tude®

[greenITude@prodware.fr](mailto:greenITude@prodware.fr)

☎ +33 9 79 99 90 03

La version en ligne du rapport est disponible sur notre site

[www.developpement-durable.prodware.fr](http://www.developpement-durable.prodware.fr)

Pour découvrir l'intégralité de notre offre

[www.greenITude.fr](http://www.greenITude.fr)

[www.prodware.fr](http://www.prodware.fr)

