



GLOBAL COMPACT

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013



Table des matières

A. RENOUVELLEMENT DE SOUTIEN AU PACTE MONDIAL	3
B. PRESENTATION DE LA SOCIETE	4
B1. Proposition de valeur	4
B2. Expertise et Savoir-faire	4
B3. Centre de compétences	5
B4. La démarche écoresponsable	5
C. LES PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME	6
C1. Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme	6
C2. Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme	6
D. LES PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	7
D1. Principe 3 : Respecter la liberté d'association et droit de négociation	7
D2. Principe 4 : Contribuer à l'élimination du travail forcé ou Obligatoire	9
D3. Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants	9
D4. Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession	10
E. LES PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT	11
E1. Principe 7 : Adopter le principe de précaution face aux problèmes d'environnement	11
E2. Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	11
E3. Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	14
F. LES PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	14
F1. Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	14



A. RENOUVELLEMENT DE SOUTIEN AU PACTE MONDIAL

Déclaration de la Direction Générale

En 2008, BSD a pris l'engagement d'adhérer au Global Compact des Nations Unies et de soutenir les dix principes du Pacte Mondial.

Au travers de cette Communication sur le Progrès, nous réaffirmons notre soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, des conditions de travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Nous renouvelons une fois de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale et ses modes opératoires.

L'une des obligations qui conditionne notre participation au Pacte mondial des Nations Unies est la préparation annuelle et la publication d'une communication sur le progrès (COP), un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.



Karim KAROUI
Gérant



B. PRESENTATION DE LA SOCIETE

B1. Proposition de valeur

BSD, SSII spécialisée dans la mise en œuvre de solutions communicantes valorise son savoir-faire et son expertise sur les grands projets de messagerie et de solutions collaboratives.

Du recensement des besoins à la recette des livrables, BSD assure en toute transparence le niveau de service et le respect des objectifs attendus sur ses prestations de modernisation et de consolidation des systèmes d'informations des Entreprises.

BSD a pour ambition de « Bâtir une relation pérenne et partenaire avec ses clients ». Cette relation repose sur trois valeurs communes :

- Le respect des engagements,
- Une recherche permanente de l'amélioration de la qualité de service,
- Un échange de savoir-faire.

BSD est un acteur identifié en matière de solutions collaboratives depuis plus de quinze ans. BSD décline avec profit commun chez ses nouveaux clients, les méthodologies mises au point au côté des Grands Comptes.

Les valeurs humaines et le sens du service sont deux caractéristiques fortes de l'entreprise qui accompagne les potentiels de ses collaborateurs par des programmes de formation aux emplois actuels et futurs. Par ailleurs, BSD s'attache à préserver les conditions de travail des salariés, dans le respect de leurs attentes et de leur intégrité, également en partageant les responsabilités citoyennes à l'égard de notre environnement au sens le plus large.

Notre équipe a ainsi su se faire apprécier par ses compétences, sa rigueur, son sens de l'équilibre, sa solidarité et son engagement vis-à-vis des résultats.

B2. Expertise et Savoir-faire

C'est la compréhension de toutes les phases du cycle de vie qui fait reconnaître BSD comme un expert des solutions communicantes. BSD a initié son expertise par le déploiement des messageries électroniques puis, le conseil et le développement d'applications ont progressivement impliqué l'entreprise dans le traitement des processus métiers, la mise en œuvre de portails et le développement d'applications Intranet et Internet pour compléter ses savoir-faire.

BSD délivre un haut niveau d'expertise en déclinant les méthodologies acquises au fil des grands projets réalisés chez ses clients tels que Air France, Edf, La Poste, Lyonnaise des Eaux, Rexel, Technip, Total.

BSD a notamment pris en charge de nombreux projets et études dans les domaines spécifiques de la gestion documentaire, de la modélisation de processus qualité, des portails collaboratifs à destination de groupes de travail ou d'unités fonctionnelles.

Aux côtés de ses partenaires techniques, BSD exerce un haut niveau d'expertise sur l'ensemble de ces solutions. Une très large majorité de collaborateurs de BSD sont détenteurs de certifications délivrées par les éditeurs et participent régulièrement aux formations et séminaires dans une logique de maintien et de développement de leur compétences.

BSD participe également à l'évolution de ces solutions en partageant avec les éditeurs leurs retours d'expériences clients, en identifiant dans le cadre de leurs missions, les demandes récurrentes d'évolutions ou de corrections techniques et fonctionnelles susceptible d'améliorer les réponses des éditeurs aux attentes du marché.



B3. Centre de compétences

Partenaire privilégié des principaux éditeurs de solutions collaboratives et de gestion des processus, BSD valorise de nombreuses expériences réussies dans l'accompagnement des maîtrises d'ouvrages, la modélisation de processus métiers, le paramétrage et la mise en œuvre d'environnements collaboratifs et le pilotage de leur maintien en condition opérationnelle.

L'expertise de BSD s'appuie sur le haut niveau de certification de ses collaborateurs (messageries ouvertes, environnements multiplateformes, solutions collaboratives, business process management, gestion de contenus) et sur ses partenariats :

- IBM Business Partner : depuis sa création, BSD bénéficie d'une très forte expérience des technologies communicantes LOTUS (Domino / Notes, Lotus Connection, Sametime, QuickR),
- VDoc Partner : Partenaire depuis 2005, BSD est devenu un expert reconnu des processus métiers et portails,
- Microsoft Silver Partner (statut Gold de 2008 à 2011) : BSD apporte la maîtrise des applications Exchange et SharePoint Portal et Services et de leur diversification fonctionnelle et technique à travers .NET.

BSD développe également une démarche d'élaboration d'offres communes aux côtés de grands constructeurs, valorisant ainsi de fortes synergies entre les compétences infrastructures et l'expérience marché des constructeurs et l'expertise de niche de BSD sur les solutions communicantes et collaboratives.

B4. La démarche écoresponsable

L'amélioration de l'organisation BSD déjà certifiée ISO 9001 et poursuivant sa recherche de l'excellence a conduit l'entreprise en 2008, à l'occasion d'une évolution structurelle, à formaliser ses réflexes et ses principes en matière de responsabilité sociale et environnementale.

L'adhésion au pacte mondial est apparue comme un élément riche et structurant pour partager avec les Collaborateurs, les Fournisseurs, les Partenaires et les Clients, des valeurs et un référentiel lisibles.

Aujourd'hui, le principe d'éco-responsabilité s'inscrit à BSD dans une approche globale de prise en compte des enjeux du développement responsable dans plusieurs domaines :

- environnement,
- social,
- sociétal et économique.

Il s'agit pour l'entreprise de préserver et de mettre en valeur l'environnement, mais également de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et au développement économique.



C. LES PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

C1. Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Sélection des fournisseurs	
Année	2013
Actions menées	<p>BSD sélectionne en priorité les fournisseurs adhérents au Pacte Mondial.</p> <p>Nous vérifions systématique si le fournisseur est référencé sur le site www.unglobalcompact.org</p> <p>Les autres fournisseurs sont sélectionnés en fonction des principes mis en avant dans les plaquettes commerciales ou indiqués sur leur site internet.</p>
Résultats	<ul style="list-style-type: none">➤ 100% des fournisseurs dans le domaine informatiques respectent ce principe,➤ 100% des fournisseurs dans le domaine des achats administratifs respectent ce principe.
Actions futures	Continuer à être vigilant sur la sélection des fournisseurs.

C2. Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

Voir action décrite au principe n°1



D. LES PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

D1. Principe 3 : Respecter la liberté d'association et droit de négociation

Instances représentatives du personnel	
Année	2013
Actions menées	<p>Pour mener à bien leur mission, la Direction rencontre chaque mois, depuis 2008, les délégués du personnel.</p> <p>Cette rencontre permet aux délégués du personnel de :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ faire part des demandes individuelles ou collectives des collaborateurs,➤ s'informer sur la santé de l'entreprise et les futurs contrats,➤ échanger sur la législation du code du travail, les dispositions légales concernant la protection sociale, la santé, la sécurité ainsi que sur les avenants de la convention collective et accords applicables dans l'entreprise. <p>En 2010, de nouvelles élections ont eu lieu et deux délégués du personnel ont été élus par les collaborateurs de BSD pour représenter les collèges Non Cadre et Cadre.</p>
Résultats	<ul style="list-style-type: none">➤ Communication trimestrielle sur la santé de l'entreprise et les futurs contrats (7/2013)➤ Revalorisation des Chèques Déjeuner (12/2013).
Actions futures	<p>Au cours de l'année 2014, renouvellement des instances représentatives du personnel (6/2014) et proposition d'une étude pour la mise en place de la dématérialisation des Chèques Déjeuner.</p>



Gestion Individualisée																																																	
Année	2013																																																
Actions menées	Mise en place du processus Gestion des Ressources Humaines. Chaque collaborateur est invité à rencontrer la Direction lors de son entretien individuel annuel pour faire le point sur l'année écoulée et discuter des projets d'évolution (rémunération, formation, mobilité, objectifs).																																																
Résultats	<p>La bonne ambiance qui règne au sein de l'entreprise a permis de fidéliser les collaborateurs dont 61% ont plus de 10 ans d'ancienneté.</p> <p><u>Moyenne ancienneté</u></p> <table><tr><th>Présence</th><th>Taux 2012</th><th>Taux 2013</th></tr><tr><td>< 1 an</td><td>5%</td><td>0%</td></tr><tr><td>< 5 ans</td><td>26%</td><td>11%</td></tr><tr><td>< 10 ans</td><td>5%</td><td>28%</td></tr><tr><td>< 15 ans</td><td>47%</td><td>39%</td></tr><tr><td>< 20 ans</td><td>16%</td><td>22%</td></tr></table> <p><u>Turn-over</u></p> <table><tr><th>Année</th><th>Turn-Over</th><th>Embauche</th><th>Démission</th></tr><tr><td>2008</td><td>32%</td><td>11</td><td>10</td></tr><tr><td>2009</td><td>17%</td><td></td><td>9</td></tr><tr><td>2010</td><td>10%</td><td></td><td>4</td></tr><tr><td>2011</td><td>13%</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>2012</td><td>3%</td><td>1</td><td></td></tr><tr><td>2013</td><td>5%</td><td>1</td><td>1</td></tr></table>			Présence	Taux 2012	Taux 2013	< 1 an	5%	0%	< 5 ans	26%	11%	< 10 ans	5%	28%	< 15 ans	47%	39%	< 20 ans	16%	22%	Année	Turn-Over	Embauche	Démission	2008	32%	11	10	2009	17%		9	2010	10%		4	2011	13%	2	3	2012	3%	1		2013	5%	1	1
Présence	Taux 2012	Taux 2013																																															
< 1 an	5%	0%																																															
< 5 ans	26%	11%																																															
< 10 ans	5%	28%																																															
< 15 ans	47%	39%																																															
< 20 ans	16%	22%																																															
Année	Turn-Over	Embauche	Démission																																														
2008	32%	11	10																																														
2009	17%		9																																														
2010	10%		4																																														
2011	13%	2	3																																														
2012	3%	1																																															
2013	5%	1	1																																														
Actions futures	Continuer à être à l'écoute des collaborateurs.																																																



D2. Principe 4 : Contribuer à l'élimination du travail forcé ou Obligatoire

Sous-traitance																			
Année	2013																		
Actions menées	<p>En 2013, en plus d’une attestation sur l’honneur, certifiant que le travail commandé est réalisé par des salariés employés régulièrement au regard des articles L. 1221-10, L. 3243-2 et R, BSD a décidé d’intégrer dans ses contrats de sous-traitance un article concernant l’Ethique et le Développement durable.</p> <p>En signant ce contrat, le sous-traitant déclare :</p> <ul style="list-style-type: none">• respecter les principes défendus par l’Organisation Internationale du Travail et la législation en vigueur en matière de droit du travail,• adhérer aux principes de protection de l’environnement et maîtriser les conséquences de son activité sur l’environnement, selon la directive DEEE et ROHS,• participer à la lutte contre la corruption.																		
Résultats	<p>100% de nos sous-traitants ont fourni l’attestation sur l’honneur</p> <table><tr><td></td><td>2011</td><td>2012</td><td>2013</td></tr><tr><td>Nb sous-traitant</td><td>3</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>Attestation signée</td><td>3</td><td>3</td><td>4</td></tr></table> <p>100% de nos sous-traitants ont adhéré signé le contrat avec le nouvel article</p> <table><tr><td></td><td>2013</td></tr><tr><td>Nb sous-traitant</td><td>1</td></tr><tr><td>Contrat signé</td><td>1</td></tr></table>		2011	2012	2013	Nb sous-traitant	3	3	4	Attestation signée	3	3	4		2013	Nb sous-traitant	1	Contrat signé	1
	2011	2012	2013																
Nb sous-traitant	3	3	4																
Attestation signée	3	3	4																
	2013																		
Nb sous-traitant	1																		
Contrat signé	1																		
Actions futures	Continuer à être vigilant sur la signature de l’attestation et l’intégration du nouvel article dans les futurs contrats.																		

D3. Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Voir action décrite au principe n°1 et n°4



D4. Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Recrutement																																																				
Année	2013																																																			
Actions menées	BSD s’emploie depuis sa création à lutter contre toutes formes de discrimination et emploie des personnes issues de tous horizons, de toutes nationalités et tous sexes.																																																			
Année	2013																																																			
Actions menées	<p>Quel que soit le poste à pourvoir, le processus de recrutement est identique pour chaque candidat (Processus Gestion des Ressources Humaines).</p> <p>Lors des recrutements, BSD attache une importance toute particulière à la diversité des parcours professionnel et des formations dont sont issus ses futurs collaborateurs (contrat de professionnalisation, école d’ingénieur, parcours universitaire, etc.).</p> <p>L’intégration de nouveaux collaborateurs dans nos équipes est identique quel que soit la catégorie (Cadre / Etam), le sexe ou la nationalité.</p> <p>Lors de son entretien individuel annuel, chaque collaborateur à la possibilité de demander une formation pour le développement de ses compétences.</p>																																																			
Résultats	<p><u>Parité Non Cadre / Cadre</u></p> <table><tr><th>Année</th><th>% Non Cadre</th><th>% Cadre</th><th>Dont % Cadre étranger</th></tr><tr><td>2008</td><td>41%</td><td>59%</td><td></td></tr><tr><td>2009</td><td>43%</td><td>57%</td><td>2%</td></tr><tr><td>2010</td><td>40%</td><td>60%</td><td>3%</td></tr><tr><td>2011</td><td>24%</td><td>76%</td><td>4%</td></tr><tr><td>2012</td><td>27%</td><td>73%</td><td>5%</td></tr><tr><td>2013</td><td>26%</td><td>74%</td><td>11%</td></tr></table> <p><u>Parité Hommes / Femmes</u></p> <table><tr><th>Année</th><th>% Homme</th><th>% Femme</th></tr><tr><td>2008</td><td>85%</td><td>15%</td></tr><tr><td>2009</td><td>85%</td><td>15%</td></tr><tr><td>2010</td><td>85%</td><td>15%</td></tr><tr><td>2011</td><td>90%</td><td>10%</td></tr><tr><td>2012</td><td>84%</td><td>16%</td></tr><tr><td>2013</td><td>84%</td><td>16%</td></tr></table>			Année	% Non Cadre	% Cadre	Dont % Cadre étranger	2008	41%	59%		2009	43%	57%	2%	2010	40%	60%	3%	2011	24%	76%	4%	2012	27%	73%	5%	2013	26%	74%	11%	Année	% Homme	% Femme	2008	85%	15%	2009	85%	15%	2010	85%	15%	2011	90%	10%	2012	84%	16%	2013	84%	16%
Année	% Non Cadre	% Cadre	Dont % Cadre étranger																																																	
2008	41%	59%																																																		
2009	43%	57%	2%																																																	
2010	40%	60%	3%																																																	
2011	24%	76%	4%																																																	
2012	27%	73%	5%																																																	
2013	26%	74%	11%																																																	
Année	% Homme	% Femme																																																		
2008	85%	15%																																																		
2009	85%	15%																																																		
2010	85%	15%																																																		
2011	90%	10%																																																		
2012	84%	16%																																																		
2013	84%	16%																																																		
Actions futures	Continuer à lutter contre toutes formes de discrimination et emploie des personnes issues de tous horizons, de toutes nationalités et tous sexes.																																																			



E. LES PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

E1. Principe 7 : Adopter le principe de précaution face aux problèmes d'environnement

Voir action décrite au principe n°4

E2. Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Consommation de papier															
Année	2013														
Actions menées	<p>Depuis 2008, BSD a mis en place une politique d'impression afin de réduire sa consommation papier.</p> <p><u>Bonnes pratiques</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ impression recto verso pour tous les documents de travail,➤ réutilisation en brouillon des documents imprimés en recto. <p><u>Dématérialisation</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ des documents commerciaux au format pdf pour envoi par email,➤ des documents au format pdf pour la sauvegarde sur servers,➤ de la réception de fax au format électronique.														
Résultats	<p>Baisse de 46% de la consommation papier entre 2012 et 2013.</p> <div><p>Consommation papier (page)</p><table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Consommation papier (page)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2008</td><td>22000</td></tr><tr><td>2009</td><td>15000</td></tr><tr><td>2010</td><td>11500</td></tr><tr><td>2011</td><td>9000</td></tr><tr><td>2012</td><td>8000</td></tr><tr><td>2013</td><td>5500</td></tr></tbody></table></div>	Année	Consommation papier (page)	2008	22000	2009	15000	2010	11500	2011	9000	2012	8000	2013	5500
Année	Consommation papier (page)														
2008	22000														
2009	15000														
2010	11500														
2011	9000														
2012	8000														
2013	5500														
Actions futures	Continuer à stabiliser la consommation.														



Tri sélectif	
Année	2013
Actions menées	<p>Depuis 2008, BSD a mise en place le tri sélectif en installant des corbeilles étiquetées permettant de récupérer :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ le papier,➤ les piles usagées,➤ les cartouches d'encre. <p><u>Bonnes pratiques</u></p> <p>Tous les 6 mois nous déposons :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ nos piles usagées et nos cartouches d'encre auprès des enseignes de la grande distribution dans des bacs de collecte prévu à cet effet,➤ le papier en bas de nos locaux dans un conteneur prévu à cet effet. <p>BSD favorise aussi l'utilisation de piles rechargeables et l'achat de papier recyclé.</p>
Résultats	Le tri sélectif a permis à nos collaborateurs de prendre conscience de leurs actes et des conséquences sur l'environnement.
Actions futures	Maintenir le tri sélectif dans l'entreprise.

Emission de CO ²							
Année	2013						
Actions menées	<p>Lors de nos locations de véhicules, nous versons systématiquement une somme auprès de The CarbonNeutral Company afin de compenser les émissions de CO².</p> <p>Cette somme sert à financer des projets de réduction des émissions, telles que la capture de méthane ou des projets d'énergie renouvelable.</p> <p>Un livret pour une conduite écologique est aussi transmis au conducteur du véhicule loué.</p>						
Résultats	<table><tr><th></th><th>2013</th></tr><tr><td>Nb Location</td><td>3</td></tr><tr><td>Contribution The CarbonNeutral Company</td><td>3</td></tr></table>		2013	Nb Location	3	Contribution The CarbonNeutral Company	3
	2013						
Nb Location	3						
Contribution The CarbonNeutral Company	3						
Actions futures	Continuer à participer à des projets sur la réduction des émissions et l'énergie renouvelable.						



Economies d'énergies															
Année	2013														
Actions menées	<p>Depuis 2008, la Direction de BSD a demandé à l'ensemble de ses collaborateurs de contribuer aux économies d'énergies.</p> <p><u>Bonnes pratiques</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ éteindre la lumière lorsque celui-ci quitte son bureau,➤ éteindre son ordinateur ainsi que son écran chaque soir. <p>De plus, lors du renouvellement de notre parc informatique, notre choix s'est porté sur des ordinateurs dont la technologie était orientée vers l'économie d'énergie.</p>														
Résultats	<p>Baisse de 22% de la consommation électrique entre 2012 et 2013.</p> <div><p>Consommation électrique (kVA)</p><table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Consommation électrique (kVA)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2008</td><td>37000</td></tr><tr><td>2009</td><td>35500</td></tr><tr><td>2010</td><td>33000</td></tr><tr><td>2011</td><td>30000</td></tr><tr><td>2012</td><td>32500</td></tr><tr><td>2013</td><td>26500</td></tr></tbody></table></div>	Année	Consommation électrique (kVA)	2008	37000	2009	35500	2010	33000	2011	30000	2012	32500	2013	26500
Année	Consommation électrique (kVA)														
2008	37000														
2009	35500														
2010	33000														
2011	30000														
2012	32500														
2013	26500														
Actions futures	Continuer à maintenir la consommation électrique actuelle.														



E3. Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Voir action décrite au principe n°1

F. LES PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

F1. Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Voir action décrite au principe n°1 et n°4