

Rapport 2013

GLOBAL COMPTACT



Lettre de l'Administrateur

Dakar, le 24 Avril 2014

**The Global Compact Office
United Nations
Room S- 1881
New York, N. Y. 10017 USA**



*M Abdoulaye MBAYE
Administrateur Général*

Objet : Communication sur le progrès de NEUROTECH

Monsieur, Madame,

Je suis heureux de confirmer que NEUROTECH réaffirme son soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies touchant les droits de l'homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Dans cette communication sur le progrès annuelle, nous décrivons nos actions visant à améliorer continuellement l'intégration du Pacte Mondial et ses principes dans notre stratégie d'entreprise, notre culture et nos opérations quotidiennes.

Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes en utilisant nos réseaux de communication principaux.

Cordialement,

Abdoulaye Mbaye
Administrateur Général



Présentation de NEUROTECH

Créée en 2003, NEUROTECH s'est spécialisée dans le développement de réseaux informatiques, la sécurisation des données et les communications unifiées. Sur ces bases, NEUROTECH a étendu ses domaines d'expertise à la gestion de Datacenter, aux infrastructures systèmes et au middleware. A ce jour, notre offre de prestations couvre les domaines suivants :

- **Infrastructure réseau** : switching, routage, Câblage
- **Sécurité d'accès** : VPN Ipsec et SSL, Firewall, prévention d'intrusions, test de vulnérabilités.
- **Optimisation des performances** : Caching, gestion de bande passante, accélération du contenu, compression de données, QOS.
- **Solutions de convergence IP** : téléphonie sur IP, Télé présence et vidéo sur IP, services à valeur ajoutée.
- **Sécurité de contenu** : Antivirus, Antispam, Antispywares, et contrôle de contenu, cryptage de disque dur.
- **Gestion du parc informatique** : Inventaire, prise en main distance, télédistribution.
- **Plan de reprise d'activité et continuité de service.**
- **Data Center** : virtualisation des serveurs, des applications et des postes de travail.
- **Sauvegarde** : Sauvegarde des serveurs et des Postes de travail.
- **Customer care** : Centre support



Présentation de NEUROTECH

Créée en 2003, NEUROTECH s'est spécialisée dans le développement de réseaux informatiques, la sécurisation des données et les communications unifiées. Sur ces bases, NEUROTECH a étendu ses domaines d'expertise:

- À la **gestion de Datacenter**: Virtualisation de datacenter, infrastructure de cloud, gestion des datacenters, gestion de cloud, optimisation des performances du DC, infrastructure d'accès au datacenter
- Au **management de l'information et du contenu**: ILM(sauvegarde/réplication, reprise d'activités/archivage), Conformité (SIEM/Archivage légal), ECM (Emc documentum/IBM ECM/Microsoft Sharepoint server/Oracle ECM/Open Text), BI/Big Data
- Au **client computing**: partage/collaboration (RSE), Gestion des identités et des accès, consomérisation IT/Gestion des actifs clients, Sécurité des clients, ITSM, Mobilité (byod)

A ce jour, notre offre de prestations couvre les domaines suivants :

- **Core network & Unified Communications**: switching, routing, TOIP and Visioconférence
- **Security & Performances Optimization**: sécurité périmétrique, sécurité Mail/Web, Compression /cache, Authentification forte, Gestion des vulnérabilités, Gestion de bande passante
- **Cabling system & Wireless**: câblage informatique, câblage électrique, onduleurs de puissance, Equipements SMB, Wireless Outdoor/Indoor, VSAT, Videosurveillance



Présentation de NEUROTECH

Forte de 50 collaborateurs, NEUROTECH se veut une entreprise innovante , responsable, performante et délivrant des services de qualité répondant aux normes et standards reconnus pour le secteur informatique (ISO 9001, ISO 20000, ISO 27001, ITIL,...). Si Dakar constitue le fer de lance de l'organisation, NEUROTECH déploie progressivement un réseau de présence sous-régionale et dispose actuellement de trois filiales respectivement installées, en Côte d'Ivoire, au Mali et en Guinée.



A NEUROTECH, le client est au cœur des stratégies et des initiatives de développement de l'entreprise et de ses services. NEUROTECH ne se contente pas d'être un partenaire fiable pour ses clients, l'entreprise a aussi été reconnue par ses partenaires techniques comme l'une des plus performantes en Afrique.

- NEUROTECH a aussi engagé une initiative en matière de responsabilité sociétale et fait partie des signataires de la Charte RSE & DD du Sénégal et a pris plusieurs engagements dans ce cadre dont l'instauration d'un Plan d'action RSE impliquant le personnel.

ACTIVITES DE

Mars 2013 – Mars 2014

« Le capital humain au cœur de notre expertise... »



Au regard de la Bonne Gouvernance et de l'éthique

- NEUROTECH a entrepris une démarche intégrée afin de partager ses valeurs d'éthique et de bonne gouvernance:
- La mise en place d'un système de management de la qualité certifié ISO 9001 V 2008 (**certificat n°152264-2014-AQ-FRA-COFRAC**)
- Une charte d'éthique et de bonne gouvernance qui rappelle les valeurs internes et les règles d'éthique à respecter a été partagée et signée par tous les collaborateurs
- Un comité de pilotage a été mis sur pied afin de gérer les activités liées à la RSE autour des questions portant sur la gouvernance, l'environnement et le développement durable ainsi que l'engagement communautaire. Ce comité formé sur la base du volontariat a pour mission de promouvoir, auprès des collaborateurs la responsabilité individuelle et collective; elle a également pour mission de dérouler les projets identifiés dans le plan d'actions RSE, annuel.
- Une formation sur la norme ISO 26000 et l'intégration des principes de la charte RSE a été organisée pour ce comité. Il est prévu de l'élargir à l'ensemble des collaborateurs afin de les aider à intégrer les valeurs responsables de l'entreprise dans leur quotidien.



Au regard de la Bonne Gouvernance et de l'éthique

- Ce système de management prend également en compte les principes de la Charte Global Compact afin d'intégrer plus facilement la RSE dans le fonctionnement de l'entreprise. Ainsi:
 - Les fiches d'identification des clients prévoient également de distinguer les partenaires commerciaux déjà engagés dans une démarche RSE des autres.
 - Le système d'agrément et d'évaluation des fournisseurs prévoit également des critères de notation liées à la responsabilité sociétale. En Mars 2014, une quinzaine de fournisseurs a déjà été évaluée. Il est prévu de leur transmettre les résultats et les commentaires de ces évaluations.
- En termes de Bonne Gouvernance, les comptes de l'entreprise sont audités et certifiés annuellement par un commissaire aux comptes. La vigilance est de mise notamment au niveau des procédures d'achats qui excluent tout règlement en cash de plus de 100.000 Francs CFA.
- Un contrat de conseil est en voie d'être signé pour mettre en place une cartographie des risques et les maîtriser.



Au regard de l'emploi et des conditions de vie au travail

NEUROTECH veille au respect strict de la législation sénégalaise et quelque part internationale. Le processus de Gestion des ressources humaines, au-delà de la norme ISO 9001, prend en compte les exigences du Global Compact, la convention de l'OIT, la Charte internationale des Droits de l'Homme.

Ainsi, on note un engagement écrit à respecter la Charte du Global Compact en ces termes:

PRINCIPE 1 : Droit de l'homme / Les entreprises doivent promouvoir et respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan international.

- En promouvant les dispositions des droits de l'homme prévues dans la déclaration universelle des droits de l'homme tel que : les droits civils-politiques, socio-économiques et culturels, les droits collectifs

PRINCIPE 2 : Droit de l'homme / Les entreprises ne doivent pas se faire complices de violations des droits fondamentaux.

- En partageant, en sensibilisant et en promouvant les dispositions prévues dans la déclaration universelle des droits de l'homme au sein de NEUROTECH

- En mettant à disposition du personnel les ressources nécessaires pour toute forme de travail à risque



Au regard de l'emploi et des conditions de vie au travail

PRINCIPE 3 : Normes de travail / Les entreprises devraient respecter l'exercice de la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective;

- En informant les collaborateurs sur les dispositions relatives au règlement de litiges de la convention collective de notre secteur d'activité
- En maintenant les représentants des travailleurs dans les locaux appropriés leur permettant d'effectuer leur travail de manière efficace et de jouer leur rôle sans subir d'ingérence.
- En communiquant aux représentants des travailleurs les informations requises pour mener des négociations valables

PRINCIPE 4 : Normes de travail / Élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire;

- En formalisant les contrats de travail pour tout type de travail
- En formalisant les termes et conditions de travail

PRINCIPE 5 : Normes de travail / Abolition effective du travail des enfants

- En nous efforçant d'éliminer au sein de NEUROTECH toutes formes de travail des enfants . En écartant de notre politique des Ressources Humaines (RH) tout recours ou tout bénéfice en relation avec le travail des enfants



Au regard de l'emploi et des conditions de vie au travail

PRINCIPE 6 : Normes de travail / Élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession.

- En combattant et en évitant des pratiques discriminatoires (récurrentes ou ponctuelles) écartant certains types de candidatures (race, couleur, genre, nationalité opinion politique, âge, invalidité, statut marital ou familial, relations personnelles, état de santé tel que VIH ou la séropositivité, etc.) dans le fonctionnement de nos procédures de gestion RH.
- En faisant l'inventaire des mesures prises en matière d'égalité de traitement, en les formalisant pour les valider et les faire connaître tout en mettant en place des dispositions de sécurisation.
- En mettant en place un processus d'information systématique des postes ouverts à l'ensemble des salariés (notes de service, site web interne accessible à tous, tableau d'affichage, réunions d'information, ...)
- En mettant en place des actions de communication extérieure large (quotidiens, internet, relations,...)





Au regard de l'emploi et des conditions de vie au travail

- En mettant en place des offres d'emploi neutre lors du processus de recrutement (annonce-type d'offre d'emploi dont la description des postes ne contient que des éléments relatifs aux responsabilités du poste, à l'expérience et aux compétences (pas de référence au sexe, à l'âge, au handicap, à l'orientation sexuelle, à la religion ou aux convictions et à l'origine ethnique)
- En faisant utiliser par le **comité de sélection des grilles d'évaluation standardisées permettant d'évaluer tous les candidats sur les mêmes bases, en posant les mêmes questions, etc.**
- En faisant un état des lieux en matière de respect de l'égalité de traitement et d'identifier des situations ou des lieux présentant des risques discriminatoires dans la mise en œuvre des procédures RH
- En mettant en place des mesures pour prévenir et contrôler sur le lieu de travail tout harcèlement quelque soit son mode
- En évaluant les risques discriminatoires et en proposant des actions correctives

Au regard de l'emploi et des conditions de vie au travail

Nous avons ainsi pu enregistrer les performances suivantes:

- Toutes les déclarations et redevances sociales, fiscales (cotisations retraites, enregistrements contrats de travail, sécurité sociale, impôts) sont réalisées et payées dans les délais indus.
- Une visite médicale annuelle est organisée pour tous les salariés.
- Une assurance maladie avec une couverture à 90% des soins et ticket modérateur de 10% est mise en place pour l'ensemble des collaborateurs le désirant ainsi que leurs ayant-droits, quelque soit le poste occupé, de par la criticité de l'accès aux soins dans le contexte national.
- La promotion de l'égalité des genres dans le cadre professionnel est un acquis; de par le métier généralement réservé aux hommes, de par la répartition des postes de responsabilité, nous recensons 7 femmes parmi les ingénieurs (sur 16 postes), 7 femmes parmi les postes de management (sur 12 postes).
- Le système d'évaluation basé sur la performance assure de la transparence dans le traitement des salariés sans favoritisme. Il prévoit la nomination d'un collaborateur du trimestre récompensé après concertation du Comité de Direction.



Au regard de l'emploi et des conditions de vie au travail

• Dans le cadre du développement des compétences, le plan de formation a été amélioré et intègre désormais l'ensemble des services. Les besoins en formation sont exprimés et discutés en comité. L'objectif étant de garantir à tout un chacun une expertise considérable et de développer des TALENTS.



• Parallèlement, un dispositif d'évaluation des formations a été introduit dans le souci de mesurer l'impact de l'apprentissage et d'associer ce paramètre dans la gestion des carrières (GPEC) et la motivation des collaborateurs.

• La politique de recrutement vise principalement les jeunes diplômés afin de contribuer à l'emploi des jeunes qui est un point saillant de la politique gouvernementale. Cela représente pour NEUROTECH un investissement lourd en formation et en accompagnement. En 2014 le plan de formation représente un investissement de 55 014 735 millions de francs CFA.

• Deux collaborateurs ont été associés au capital puis nommés Directeurs Généraux Adjoint. Une réorganisation qui a boosté la promotion en interne.

• Du point de vue salarial, un nouvel avantage en nature a été introduit à savoir des chèques de restauration en faveur des employés.

Au regard de l'emploi et des conditions de vie au travail

- Aucun accident de travail n'a été enregistré sur l'année. Les conditions minimales de sécurité sur les chantiers sont respectées (port de casque, gilets). Néanmoins, il est prévu d'installer un comité Hygiène Santé et Sécurité qui élaborera un document unique sur les gestes de prévention.
- Par ailleurs, les installations liées à la maîtrise des incidents sont maîtrisées avec une signalétique pour les gestes à tenir. Tout ceci sera renforcé par une formation pratique des agents dans ce sens.



Au regard de l'emploi et des conditions de vie au travail



•Du point de vue des conditions de vie, l'aménagement des bureaux est fait pour rappeler deux valeurs que sont la transparence et la confidentialité. Deux valeurs qui se marient avec tact. Transparence par des baies vitrées qui encouragent le focus sur le travail; contrôle d'accès par niveau pour maîtriser les flux extérieurs et les échanges contre productifs.

•La Direction générale a entrepris d'aménager un espace de vie, de détente et de retraite sur 150M². L'espace Cheikh Adramé THIAM prévoit une salle de repos, un vestiaire pour les chauffeurs, une cafeteria qui accueillera un traiteur pour les déjeuners des collaborateurs, modulable en espace de formation, une salle de prières, des sanitaires et un espace de jeux. Il permettra aux collaborateurs de se retrouver sereinement en dehors des bureaux.

Au regard du concept **Human Cloud**

- Du point de vue social interne, les activités sont fédérées autour d'un concept innovant initié par l'Administrateur Général. Le Human Cloud est un « bureau », géré par des collaborateurs qui organisent les actions tournant autour du capital Humain. Le Concept a été une excellente approche pour intégrer la RSE à la Gestion des Ressources Humaines.
- Sur la base d'un programme annuel, budgétisé, les activités prévoient entre autres:
 - La célébration de la journée de la Femme, le 8 Mars
 - La Célébration de la Fête du travail
 - Une journée de don de sang qui convie les clients
 - Des afterwork avec les clients
 - Les ateliers de Team Building/Incentives pour la cohésion de groupe
 - La célébration de fêtes religieuses par des congés offerts
 - L'arbre de Noel pour les enfants, et les bûches de Noel offertes au personnel
 - L'édition d'un bulletin d'informations sur la RSE

Le Human Cloud est partie intégrante de la stratégie RSE et tend à élargir son champ d'actions



Au regard de l'environnement



- NEUROTECH, dans le cadre de sa Business Unit « DATACENTER » promeut les technologies propres. On parle de Virtualisation des serveurs, des postes de travail, et du stockage. Elle adresse son offre aux grands comptes qui dépensent énormément dans l'aménagement des salles serveurs et de leurs annexes (climatisation, électricité). Aujourd'hui l'activité « Datacenter » représente 22,5% du chiffre d'affaires; il est prévu d'amener cette proportion à un taux beaucoup plus important en fin 2014.
- Bien entendu, dans le cadre du fonctionnement interne, l'entreprise a recours à ces technologies pour maîtriser son centre de données.
- Toujours point de vue de l'énergie, les extensions des bureaux qui représentent une superficie de 200 m² ont été aménagées avec des ampoules basse consommation (environ une centaine).
- Un atelier de sensibilisation a été tenu grâce à une partenaire, entreprise éco responsable qui a informé les collaborateurs sur les enjeux de l'économie d'énergies.
- Par ailleurs des affichettes ont été parsemées au niveau des interrupteurs et des sanitaires pour rappeler les bons gestes.
- Il est à noter que le parc automobile a été entièrement renouvelé en privilégiant un constructeur qui mise sur la faible consommation.

Au regard de l'engagement communautaire

- NEUROTECH a pour leitmotiv de « placer le capital humain au cœur de son expertise ». Cet engagement s'est traduit par toutes les dispositions prises en matière d'emploi et des conditions de vie. Mais, dans le souci de donner du sens à son engagement citoyen, responsable, l'entreprise a voulu dérouler sa vision dans sa sphère d'influence, et même au-delà.
- Le capital humain s'allie principalement avec l'éducation: la petite enfance, la scolarisation, la professionnalisation.. Pour ces raisons, trois grandes actions ont été menées pour promouvoir l'éducation:
 - L'assistance et l'appel aux dons en faveur des pouponnières de Mbour et de Medina. Au-delà du fait de donner des vivres et produits de première nécessité, il a été question de s'inscrire dans l'épanouissement de jeunes enfants défavorisés et socialement exclus de Mbour. Des aménagements leur ont été offerts tels que : réfrigérateur pour conserver légumes, denrées et produits frais, un lave linge dans une pouponnière qui recense 200 enfants, une citerne de 1500L du fait des nombreuses coupures d'eau. Des balançoires dans une aire de jeux quasi vide, une salle de jeux avec des tables-bancs en plastique récupéré ainsi que des jeux d'éveil.



Au regard de l'engagement communautaire

- La signature de conventions de partenariats avec des instituts d'enseignement supérieurs. Ces conventions prévoient notamment l'accueil des étudiants en stage et l'assistance de NEUROTECH dans le cadre de la pédagogie. En contrepartie, ces établissements offrent des facilités pour la formation des collaborateurs de NEUROTECH. Des plans d'action sont en voie d'être définis dans ce cadre
- L'aménagement d'une salle informatique équipée **avec des clients légers** en faveur du collège Mame Awa Balla Mbacké du Point E, quartier du siège de NEUROTECH.

- Au vu de ces succès bien accueillis par les partenaires, NEUROTECH a initié, en collaboration avec la pépinière d'entreprise des TIC de DAKAR, le Ctic, un tournoi, course à l'entrepreneuriat qu'elle hébergera et promouvra. Ainsi, le Capital Humain prendra tout son sens, de la petite enfance au collaborateur interne en passant par le collégien, l'étudiant et le jeune entrepreneur des TICs.
- En 2013, NEUROTECH a soutenu le JIFTIC (Journée Internationale des Filles dans les TIC) en organisant une journée portes ouvertes. Elle maintient ainsi sa volonté de soutenir l'éducation et la professionnalisation des filles.



Pour en savoir plus...



- <http://www.facebook.com/Neurotech>
- <http://www.neurotech.sn/echelon>

Crédit photos





COMMUNICATION ON
PROGRESS

This is our **Communication on Progress**
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact and
supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.