

Stratégie et engagements

2017 - Version 1.4



Conseil en environnement
et développement
depuis plus de 30 ans

Oréade-Brèche

TABLE DES MATIERES

BASES DE LA DEFINITION DE LA STRATEGIE.....	1
Préambule	3
<i>Quelques définitions</i>	<i>3</i>
<i>Principes d'élaboration et de partage de la stratégie.....</i>	<i>4</i>
UNE MISSION, TROIS VALEURS, UNE VISION EN DEUX VOLETS	5
La mission d'Oréade-Brèche	6
Les valeurs d'Oréade-Brèche.....	7
<i>Respect</i>	<i>7</i>
<i>Responsabilité.....</i>	<i>7</i>
<i>Confiance</i>	<i>7</i>
La vision d'Oréade-Brèche	8
<i>Un monde solidaire, respectueux des écosystèmes naturels</i>	<i>8</i>
<i>Une entreprise où développement rime avec bien-être</i>	<i>9</i>
Le soutien au pacte mondial des Nations Unies	10
<i>Les dix principes du Pacte mondial.....</i>	<i>10</i>
<i>Déclaration de soutien continu au pacte mondial.....</i>	<i>10</i>
LES POLITIQUES FONCTIONNELLES.....	11
Politique qualité.....	12
Politique santé et sécurité	13
Politique de responsabilité sociétale.....	16
Politique anti-corruption	22

Bases de la définition de la stratégie



Depuis de nombreuses années, la stratégie d'Oréade-Brèche est un peu notre « monstre du Loch Ness ». Tout le monde sait qu'elle existe, mais personne ne la voit ! Certains même se posent des questions sur son existence, là où pour d'autres, elle est apparue furtivement ou clairement ! Qu'elle soit un sujet de questionnement, d'irritation ou d'actions, force est de constater que sa matérialisation périodique n'a pas permis d'obtenir un consensus.

En reprenant les différentes tentatives passées, il nous est apparu que dans ce difficile exercice, nous avons plus souvent porté l'effort sur le « comment » de la stratégie (les moteurs du développement) que sur le « pourquoi » : qu'est ce qui caractérise Oréade-Brèche ? Quels sont ses fondements ? Qu'elles sont nos convictions ? En quoi croyons-nous ?

Il nous semble donc que c'est à nous, Direction d'Oréade-Brèche, d'apporter des réponses claires à ces questions et de les faire partager à tous, afin que cela constitue un référentiel commun de communication et de développement.

Si cet exercice peut apparaître à certains quelque peu philosophique, il doit selon nous donner du sens à notre action quotidienne et constituer un fil conducteur pour orienter notre évolution à moyen ou long terme. Il doit également permettre à chacun de :

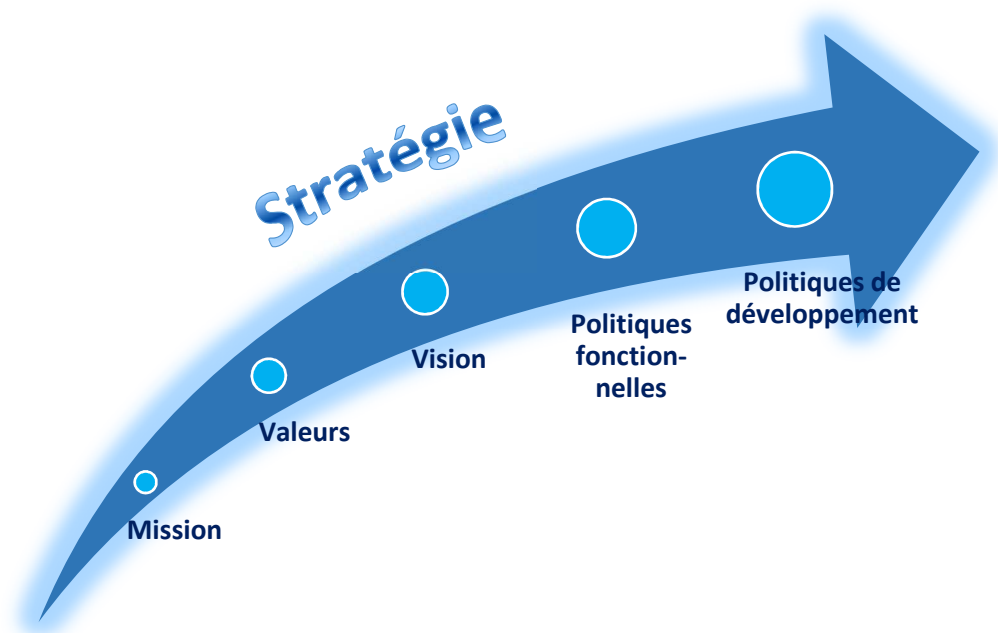
- se situer vis-à-vis des fondamentaux d'Oréade-Brèche, autant que dans la dynamique de la société,
- se positionner pour valoriser au mieux ses compétences et son expérience.

Afin de clarifier notre démarche, commençons par quelques définitions et concepts qui sont le prélude à la bonne compréhension de ce qui va suivre.

PREAMBULE

Quelques définitions

La stratégie est une représentation collective de notre fonctionnement et des buts que nous nous efforçons d'atteindre. Elle se compose de la mission de l'entreprise, des valeurs et de la vision de la Direction d'Oréade-Brèche, auxquelles sont associées des politiques fonctionnelles et des politiques de développement, qui, en concertation, seront traduites de façons opérationnelles pour mettre en œuvre nos actions.



La mission de l'entreprise est la définition de sa raison d'être.

Les valeurs d'Oréade-Brèche sont le résultat de notre histoire et constituent notre identité, notre culture. Ce sont nos fondations.

La vision d'Oréade-Brèche est notre projection dans l'avenir de ce que nous voulons devenir, de ce à quoi nous voulons participer et de ce que nous voulons atteindre. C'est donc un concept dynamique qui pourra ou devra évoluer avec l'évolution de notre environnement (autant interne qu'externe). C'est une philosophie d'orientation et une image tangible, qui doit contribuer à l'existence d'un effort coordonné de notre action.

Les politiques fonctionnelles sont les piliers du cadrage de notre organisation et de notre fonctionnement : la qualité, la responsabilité sociale et environnementale, la sécurité, etc.

Les politiques de développement sont les cadres opérationnels de notre action :

- Quel développement géographique, et thématique ?
- Quelle est notre mission dans ce développement (ce que nous faisons et comment nous le faisons) ?
- Quelle organisation pour la valorisation des compétences et des expériences ?
- Quels moyens (techniques, budgétaires, etc.) ?

Cette stratégie traduit donc l'expression de notre sensibilité « Oréadienne », en quelque sorte notre ADN. Elle doit permettre aux nouveaux arrivants de s'intégrer, aux anciens de savoir où ils se situent et à tout le monde, où nous allons.

Elle doit faciliter l'appartenance à cette histoire que nous écrivons tous ensemble depuis bientôt 40 ans. Elle doit donc être une source de motivation, voire de fierté, autant par la reconnaissance de ce qui a été fait dans ce cadre que dans ce que nous tenterons dans les années à venir.

Principes d'élaboration et de partage de la stratégie

La construction du document de stratégie s'est inscrite dans un cycle de réunions de la Direction entre juin 2015 et décembre 2016.

Elle se compose d'une première partie sur la mission, les valeurs et la vision de l'entreprise, qui sont définies par la Direction qui a le devoir de montrer le cap à suivre. Une partie sur les politiques fonctionnelles a aussi été développée par la direction dans le cadre de ses fonctions.

Ces deux chapitres seront présentés aux prochaines Oréadiennes (séminaire rassemblant l'ensemble des salariés prévu fin septembre 2017) et amendées si nécessaire pour améliorer l'appropriation par tous.

Les politiques de développement feront l'objet d'ateliers lors des Oréadiennes afin de définir ensemble les moyens pour mettre en œuvre la stratégie. L'organisation se fera autour de questions clés qui permettront à chacun d'apporter ses idées afin que sur cette base, nous puissions définir cette composante opérationnelle de la stratégie.

**Une mission, trois valeurs, une vision
en deux volets**



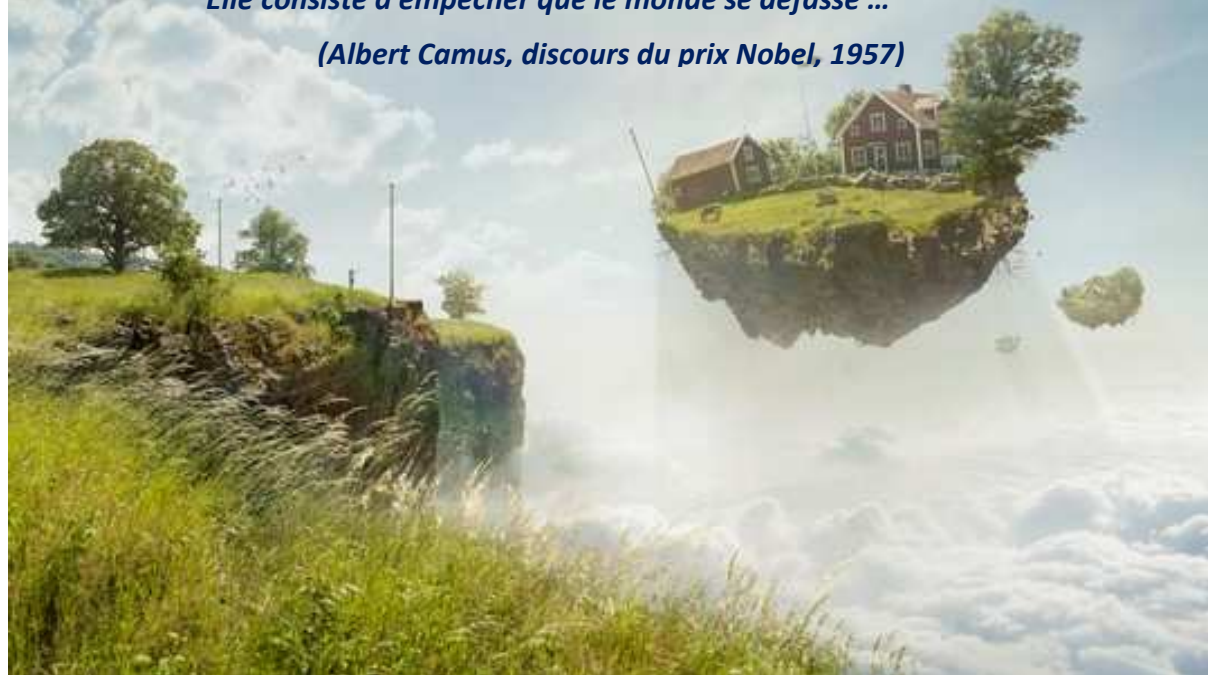
Chaque génération se croit sans doute vouée à refaire le monde.

La [mienne] notre sait pourtant qu'elle ne le fera pas.

Mais [sa] notre tâche est peut-être plus grande.

Elle consiste à empêcher que le monde se défasse ..."

(Albert Camus, discours du prix Nobel, 1957)



Notre mission est de contribuer à l'amélioration de l'environnement et des conditions de vie des populations, au travers de services d'étude, de conseil et d'assistance technique.

Depuis toujours, la mise en œuvre de notre mission est basée sur trois principes fondamentaux qui guident toutes nos démarches :

Ecouter et comprendre les besoins de nos clients pour identifier leur challenge, leurs problèmes et leurs visions. Cela signifie que tout projet est un cas unique qui nécessite une analyse technique détaillée, de son contexte et de ses interactions avec son environnement.

Apprendre de nos clients comme des parties prenantes ou de nos partenaires, par notre ouverture et en privilégiant un dialogue direct et sincère. Notre rôle n'est pas uniquement d'apporter des solutions, mais toujours d'améliorer nos savoir-faire et de rechercher les méthodes, outils et solutions techniques les plus appropriées et efficace.

Fournir des solutions pragmatiques, opérationnelles, durables et répliquables dans les temps et à un prix adapté à nos clients, permettant la valorisation de l'expérience de nos équipes, d'assurer le progrès des compétences des jeunes générations de techniciens, d'ingénieurs et de consultants et plus globalement permettant le développement économique, social et humain de notre société.

LES VALEURS D'OREADE-BRECHE

Les valeurs d'Oréade-Brèche constituent le fondement de l'existence de notre entreprise et se sont forgées au cours de son évolution depuis bientôt 40 ans. Elles se sont formalisées au fur et à mesure de nos expériences et à travers les échanges et les partages aussi bien à l'intérieur de la société qu'au gré de nos rencontres professionnelles.

Nos valeurs sont une représentation collective et fédératrice des fondements de notre action. Elles constituent notre éthique : Respect, Responsabilité, Confiance.

Respect

Nous défendons que le respect de l'environnement est indissociable d'un développement durable et équitable pour l'homme.

Nous assumons une approche holistique et systémique où les valeurs de la biodiversité n'ont de sens que liées à l'expression des besoins responsables de l'homme et à l'utilisation rationnelle des ressources naturelles.

Nous soutenons que le respect de l'environnement passe avant tout par le respect des hommes et de la liberté d'expression qui sont les gages de confiance et de la pérennité de nos échanges avec l'ensemble des parties prenantes sans distinction d'origine, de genre, de croyance et de culture.

Nous agissons pour la protection et la valorisation de l'environnement dans le respect des droits de l'homme et des bonnes pratiques de gouvernance.

Nous reconnaissons et valorisons les savoir-faire, les expériences, les compétences de chacun : clients, parties prenantes et collaborateurs.

Responsabilité

Nous assumons notre responsabilité professionnelle pour assurer la pleine satisfaction des besoins de nos clients par le respect des codes de déontologie, la capitalisation des expériences, le transfert des savoir-faire et la concertation entre les acteurs.

Nous soutenons les processus d'amélioration continue pour favoriser des solutions ad hoc, innovantes et répliquables, en externe comme en interne.

Nous engageons notre responsabilité environnementale et sociale pour la réduction de notre empreinte écologique et pour l'amélioration continue du bien-être au sein de la société.

Nous soutenons la nécessité de lutter contre toute forme de corruption et de promouvoir des dialogues et des échanges transparents, libres et éclairés.

Confiance

Nous croyons dans les valeurs humaines et techniques des hommes et des femmes de notre entreprise et les plaçons au cœur de notre développement sur le court comme sur le long terme. Cette confiance nous permet de prendre des risques et de sortir de nos zones de confort pour exploiter des opportunités nouvelles.

Nous soutenons que l'écoute, la franchise, la reconnaissance individuelle et la reconnaissance collective sont les moteurs de relations saines, simples et sincères.

Nous croyons dans les initiatives individuelles, collectives et institutionnelles pour développer les démarches solidaires permettant de relever les enjeux économiques, environnementaux et sociétaux.

LA VISION D'OREADE-BRECHE

Notre vision se décline entre environnement et développement :

- **Un monde solidaire, respectueux des écosystèmes naturels**
- **Une entreprise où développement rime avec bien-être**

Un monde solidaire, respectueux des écosystèmes naturels

Un monde plus respectueux de l'environnement dans lequel nous nous impliquons activement pour la maîtrise des changements globaux :

- Nous nous engageons dans le cadre de la lutte contre les changements climatiques, conformément aux engagements des COP et des recommandations du GIEC, à contribuer à limiter l'augmentation de la température,
- Nous participons à la diffusion de bonnes pratiques pour l'utilisation rationnelle des ressources naturelles (hydriques, agricoles, minérales et forestières) assurant un monde plus vert, plus sûr et plus durable,
- Nous soutenons la diffusion de bonnes pratiques et de technologie pour réduire, voire éliminer les rejets de polluants dans l'eau, l'air et le sol,
- Nous participons à freiner la destruction des habitats et l'érosion de la biodiversité par l'amélioration des connaissances, la conservation, la bonne gestion des milieux naturels et la lutte contre les espèces invasives.

Un monde qui se développe de façon plus équilibrée dans lequel :

- Nous privilégions le développement d'une économie plus équitable au service de l'intérêt collectif et de l'utilité sociale qui renforce le développement durable en quête de solidarité dans le temps, entre les générations, et dans l'espace, entre les territoires, du niveau local à l'échelle planétaire (Nord/Sud),
- Nous appuyons toute initiative privilégiant un mode de développement « intégré », à savoir qui prend en compte tous les êtres humains, présents et à venir, mais aussi, la totalité des capacités humaines, actuelles et encore inconnues,
- Nous soutenons toute démarche qui vise à établir le respect du droit des femmes, à faire évoluer les sociétés vers toujours plus d'équilibre entre les femmes et les hommes et globalement à lutter contre les inégalités,
- Nous nous impliquons dans le partage équitable des ressources et la sécurité alimentaire par l'accès physique, économique et social à l'alimentation, la disponibilité de la nourriture, la qualité sanitaire et nutritionnelle des produits et la régularité de l'accès à ces aliments, ainsi que par l'amélioration de la gouvernance de l'alimentation et de l'agriculture. Dans ce domaine, nous soutenons l'agriculture familiale, le développement des filières et à la mise en place de politiques agricoles, alimentaires et nutritionnelles intégrant les enjeux de développement durable,
- Nous respectons les diversités culturelles et participons à leur sauvegarde et à leur valorisation.

Une entreprise où développement rime avec bien-être

Nous souhaitons une entreprise se développant de façon responsable dans laquelle l'esprit d'initiative et l'autonomie sont encouragés, les compétences reconnues, la formation continue une réalité, et le bien-être au travail une volonté.

Nous pensons que la motivation et la qualité de vie des équipes d'Oréade-Brèche est indispensable pour bien assurer nos missions et répondre le mieux possibles aux attentes de nos clients, au développement de notre société et de chacun.

Nous nous efforçons à ce que la culture d'Oréade-Brèche et de sa direction favorise les relations humaines, l'écoute et l'attention aux autres, salariés de la société, partenaires et naturellement clients.

Nous souhaitons assurer un développement responsable de notre entreprise en mettant les salariés au cœur de l'entreprise en apportant une attention particulière et sur le long terme :

- au développement personnel,
- à la mise en valeur des savoir-faire et des savoir-être,
- à la sécurité dans le cadre du travail,
- à la responsabilisation des salariés et la promotion de l'autonomie,
- à une gouvernance permettant de décider sur la base de propositions émanant des salariés,
- au partage des connaissances par les échanges et les outils de communication interne.



LE SOUTIEN AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Les dix principes du Pacte mondial

Droits de l'Homme

- Principe 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence
- Principe 2 Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

Droit du travail

- Principe 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- Principe 4 Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Principe 5 Abolition effective du travail des enfants
- Principe 6 Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Environnement

- Principe 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- Principe 8 Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- Principe 9 Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

- Principe 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Déclaration de soutien continu au pacte mondial

À nos parties prenantes :

Je suis heureux de confirmer qu'**Oréade-Brèche** réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans ce document, valant communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

Thierry CLEMENT

Gérant de la société

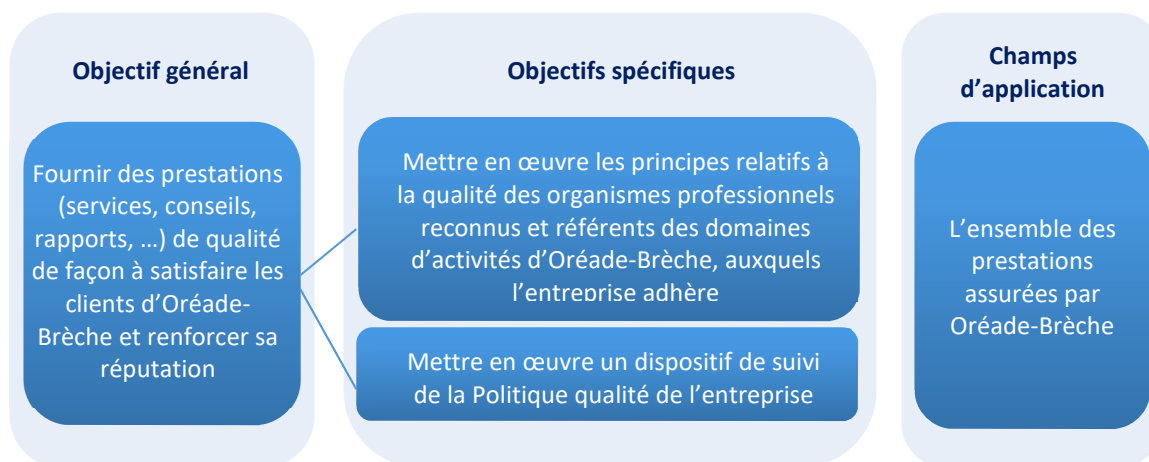


Les politiques fonctionnelles

La mise en œuvre de la stratégie d'Oréade-Brèche s'appuie sur 4 politiques fonctionnelles qui cadrent l'activité : qualité, santé et sécurité, responsabilité sociétale, anti-corruption.

POLITIQUE QUALITE

Objectifs



Présentation synthétique

La qualité est définie par l'AFNOR comme *un [...] service [...] dont les caractéristiques lui permettent de satisfaire les besoins exprimés ou implicites des clients.*

Oréade-Brèche a en grande partie bâti sa réputation sur la qualité de ses prestations. Les meilleures compétences sont mobilisées pour répondre aux exigences du client, autant en interne que dans notre réseau de consultants extérieurs privilégiés.

Formellement, Oréade-Brèche a pris plusieurs engagements en termes de qualité, qui se déclinent en particulier : (i) dans le règlement intérieur de l'entreprise et sa charte de fonctionnement, (ii) dans plusieurs des codes de déontologie des organismes professionnels auxquels elle adhère, (iii) dans la définition et la mise en œuvre d'une procédure qualité.

Engagements formels de la société

Au travers de sa politique qualité, Oréade-Brèche :

- a inscrit la notion de qualité du travail dans sa Charte de fonctionnement interne, qui décline les mesures prises en termes de savoir-être et de qualité des prestations ;
- s'engage, au travers de plusieurs Chartes et codes déontologiques d'organismes auxquels la société ou ses salariés adhèrent, dans des pratiques qui fondent sa politique de qualité : garantie de compétences reconnues, mises à jour des compétences de ses salariés, exercice dans ses domaines de compétence, transparence des méthodes utilisées, etc. ;
- met à disposition de ses salariés et sous-traitants, des méthodes et outils relatifs à la gestion de la qualité de ses prestations, qui ont été compilées dans une procédure qualité ;
- assure le suivi de la Politique qualité de l'entreprise.

Documents de références

- . Règlement intérieur, Charte de fonctionnement et procédure qualité ;
- . Chartes et codes déontologiques des organismes auxquels la société ou ses salariés adhèrent¹ ;
- . Charte d'engagement des bureaux d'études dans le domaine de l'évaluation environnementale, portée par le Ministère français de l'Environnement (dont Oréade-Brèche a fait partie en 2015 des tous premiers signataires).

Responsabilités internes

- Rédaction : L. Boutot
- Contrôle : A. Suire
- Révision : L. Boutot

¹ La Fédération des syndicats des métiers de la prestation intellectuelle du Conseil, de l'Ingénierie et du Numérique - Territoires & Environnement (CINOV-TEN), la Société Française de l'Évaluation (SFE), l'Association Française interprofessionnelle des Écologues

(AFIE), les Experts Forestiers de France (EFF), ou encore le Groupement des Experts Conseil à Arboriculture Ornementale (GECAO)

POLITIQUE SANTE ET SECURITE

Objectifs



Présentation synthétique

Les risques liés à l'activité dans Oréade-Brèche ont été analysés dans le cadre de l'élaboration du Document Unique sur les Risques Sociaux-Professionnels (DURSP) de l'entreprise qui sont principalement : les situations présentant un risque pour la santé, les risques lors des déplacements (avion, routiers, etc.), d'agression, de travail isolé, biologiques, climatiques, sismiques, etc. qui peuvent être gérés par la société en amont, mais qui peuvent également avoir à être gérés par le personnel ou les consultants en situation.

Engagements formels de la société

Oréade-Brèche s'engage à ne pas faire prendre de risque inutile à ses personnels et prestataires lors de l'exercice de leur fonction y compris lors des situations pouvant présenter des risques avérés et pour ce faire s'engage :

- à tenir à jour un DURSP dans lequel sont détaillées les procédures et attitudes à adopter pour prévenir les risques liés à la santé et à la sécurité, tant pour les activités au bureau que celles sur le terrain en France comme à l'étranger ;
- à demander instamment à ses personnels et prestataires, lors des situations pouvant présenter des risques avérés, de ne pas prendre de risque inutile, en particulier concernant leur santé ou leur intégrité, en préférant toujours la sécurité des personnes à celle des biens ;
- à doter toujours ses personnels des installations et équipements nécessaires à l'exercice de leur activité dans des conditions satisfaisantes pour leur santé et leur sécurité ;
- à ce que les conditions HSE de chaque mission soient analysées et à ce que les salariés et les sous-traitants concernés soient informés des résultats ;
- pour les situations à risque particulier, à ce que des mesures spécifiques soient proposées et un accord préalable soit demandé aux salariés et sous-traitants concernés ;
- à ce qu'en cas de refus des intéressés, en aucun cas le personnel de l'entreprise ne puisse être victime de rétrogradation et de sanction ou autre conséquences négatives pour avoir refusé une mission dans ces conditions ;
- à avoir dans chaque agence au moins un salarié formé aux premiers secours ;
- à assurer un suivi de la Politique santé et sécurité de l'entreprise.

Documents de références

- . DURSP ;
- . Procédures HSE des clients.

Responsabilités internes

- Rédaction : T. Clément
- Contrôle : A. Suire, K. Latorre, B. Cnockaert
- Révision : T. Clément

Résultats des actions menées

Document Unique des risques socio-professionnels (DURSP)

Le Document Unique des risques socio-professionnels recense les risques généraux et les risques spécifiques propres à chaque métier et activité dans l'entreprise. La dernière évaluation des risques a été menée en 2015.

Depuis 2015, les cinq risques identifiés en priorité majeur : les risques psychosociaux, les risques dus au travail isolé, les risques d'agression, les risques routiers et les risques biologiques, bénéficient d'un plan d'actions qui vise à prévenir les risques mis en évidence et à protéger les salariés.

Les mesures de prévention existantes des plans d'actions sont synthétisées ci-dessous :

Mesures de prévention	Formation/ Sensibilisation	Organisation du travail	Mesures matérielles
Risques psychosociaux	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'ateliers de discussion sur le stress au travail (St Médard) - Hiérarchisation des facteurs de stress (St Médard) 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi du turn-over et des arrêts maladie - Mise en place et suivi d'indicateurs de situations de stress (St Médard) - Organisation de réunions hebdomadaires « plan de charge » avec ordres de priorité des tâches - Recrutement d'une assistante administrative dans chaque agence - Réalisation de réunions mensuelles d'agence (vie d'agence et suivi de projet) - Répartition des tâches internes - Participation des chefs de projets aux entretiens individuels d'évaluation - Etablissement et mise à jour des fiches de postes de chaque salarié - Suivi de la prise des congés et récup conformément à la charte de fonctionnement - Aménagement des horaires pour les postes avec travail de nuit 	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'un audit du climat social - Mise à disposition d'une douche pour pouvoir faire du sport dans la journée (Auzeville et St Médard) - Mise à disposition d'une salle de repos (St Médard) et d'une cuisine fonctionnelle
Risques dus au travail isolé	<ul style="list-style-type: none"> - Consignes strictes de travail avec des interdictions formelles de certaines activités à risques (toujours à 2 dans des grottes, carrières et lieux difficiles) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une procédure de contact pour les périodes de déplacement (après travail de nuit, mail tous les 2 jours à l'étranger, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à disposition de téléphones portables à emmener lors des phases terrain et à utiliser en cas de besoin
Risques d'agression	<ul style="list-style-type: none"> - Formation à la communication en situation difficile ou de crise 	<ul style="list-style-type: none"> - Travail en équipe favorisé, plus dissuasif, notamment en réunion client 	<ul style="list-style-type: none"> -
Risques routiers	<ul style="list-style-type: none"> - Interdiction de fumer dans les véhicules - Consignes à suivre en cas d'accidents au niveau national et international 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi des accidents routiers - Planification des déplacements (planning d'utilisation des véhicules, prise en compte des temps de déplacements) 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de maintenance des véhicules - Véhicules climatisés - Véhicules avec équipements modernes de sécurité (ABS, Airbag, etc.) - Utilisation de gilet fluorescent pour les activités en bord de route - Balisage des activités sur la voie publique
Risques biologiques	<ul style="list-style-type: none"> - Information sur les dangers (maladie de Lyme, etc.) - Information sur les dangers et les vaccins à faire pour les missions internationales 	<ul style="list-style-type: none"> - Procédure spécifique liée aux contacts avec des animaux morts 	<ul style="list-style-type: none"> - Port de gants adaptés à la manipulation des espèces - Utilisation de chaussettes anti-tiques - Mise à disposition de tire tiques

Santé, sécurité et intégrité des personnes et des biens

Avant chaque déplacement à l'étranger, le personnel a l'obligation de s'inscrire au fil d'Ariane, sur le site Ministère des Affaires Etrangères.

Installations et équipements

L'ensemble des véhicules de l'entreprise possède des équipements modernes de sécurité (ABS, Airbag, etc.). Un plan de maintenance des véhicules est également effectif afin de garantir les conditions de sécurité aux différents utilisateurs.

En vertu du Code du travail, des extincteurs ont été installés dans chaque agence à des endroits accessibles et visibles.

Conditions HSE des missions internationales

Une fiche listant les informations souhaitées avant une mission à l'étranger est en cours d'élaboration avec l'ensemble des salariés. Elle traite notamment des aspects :

- Santé : vaccins particuliers, précautions sanitaires particulières, besoins de médicaments spécifiques (anti paludisme ...), etc.
- Sécurité : précautions sécuritaires particulières, classe de vigilance du ministère des affaires étrangères, etc.
- Us et Coutumes : précautions relationnelles particulières, niveau de cadeau à faire ou à recevoir / corruption, etc.
- Monnaie : possibilité de change / retrait, montant des Per diem, etc.
- Transport : Moyen de transport ou prise en charge sur place, tarif indicatif des taxis, etc.
- Communication : Contact des interprètes, du client, du lieu d'hébergement, moyen de communication à privilégier, etc.

Situations à risque particulier

Plusieurs missions à risque ont eu lieu en 2016. Une charte du voyageur a été introduite dans chaque contrat de sous-traitance.

Premiers secours

L'objectif d'avoir au moins un salarié formé aux premiers secours dans chaque agence est en cours atteinte : en 2016, 2 personnes sont formées à l'agence de Saint Médard et 2 autres à l'agence de Schirmeck.

POLITIQUE DE RESPONSABILITE SOCIETALE

Objectifs



Présentation synthétique

La responsabilité sociétale et environnementale (RSE) est la prise en compte par l'entreprise, sur une base volontaire, des préoccupations sociales (internes et externes), environnementales, et économiques dans nos activités et dans leurs interactions avec les parties prenantes.

Engagements formels de la société

Au travers de sa politique RSE, Oréade-Brèche s'engage à :

- Intégrer le respect des droits de l'homme, des droits du travail et de l'environnement dans notre stratégie, notre culture organisationnelle et nos services dans le cadre d'un processus d'amélioration continue ;
- Agir dans le strict respect des lois et réglementations nationales et internationales ;
- Mettre en place des conditions d'un dialogue social ouvert, de circulation de l'information de manière transparente et de travail favorisant un cadre de développement professionnel harmonieux où l'expression des compétences et la créativité de chacun peut s'exprimer ;
- Exclure toute discrimination au moment du recrutement ainsi que dans notre fonctionnement ;
- Favoriser l'évolution de chacun, par la mise en œuvre d'un plan de formation annuel ;
- Préserver ou améliorer l'environnement et les conditions de vie des populations, au travers de nos services d'étude, de conseil et d'assistance technique ;
- Contribuer à des retombées économiques locales dans les pays du Sud, par l'intégration d'une part de partenaires locaux lors de nos interventions ;
- Favoriser le développement d'échanges et de transferts d'expérience avec les parties-prenantes des projets et les autres partenaires avec lesquels nous travaillons ;
- Réduire notre empreinte écologique par une gestion responsable de notre fonctionnement ;
- Suivre les effets de notre politique RSE et la faire évoluer en fonction des priorités dégagées ;
- Communiquer sur la mise en œuvre de notre politique RSE et les progrès accomplis.

Documents de références

- . La Charte interne de fonctionnement d'Oréade-Brèche ;
- . Le DURSP, les indicateurs de situation à stress ;
- . Les Codes déontologiques et Chartes de nos syndicats et organisations professionnelles.

Responsabilités internes

- Rédaction : S. Rivain
- Contrôle : K. Latorre
- Révision : S. Rivain

Résultats des actions menées

Droits de l'homme

Au niveau national, bien que les risques d'atteintes aux droits de l'Homme soient assez faibles dans notre champ d'activité, Oréade-Brèche intègre ses principes dans sa politique et son fonctionnement. Une mention liée au respect des droits de l'Homme a été introduite dans la charte de fonctionnement interne (référence à la Déclaration universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948).

Jusqu'à aujourd'hui, aucune procédure juridique, ni contentieux en lien avec des problématiques sociales, religieuses, etc., n'a été engagée contre Oréade-Brèche.

Conseil en certification et gestion forestière responsable

La certification forestière selon les principes et critères du FSC™ (Forest Stewardship Council) promeut une gestion forestière environnementalement responsable, socialement bénéfique et économiquement viable. Oréade-Brèche a choisi depuis de nombreuses années de se positionner sur les audits et le conseil en certification forestière notamment sur le bassin du Congo. Les quatre premiers principes du référentiel traitent particulièrement du respect des lois et des droits de l'Homme.



Oréade-Brèche poursuit également son assistance technique à la mise en place de la gestion durable des forêts (AGEDUFOR) en RDC où l'activité de cette année a surtout été marquée par une très forte action en termes de formation et de renforcement des capacités du secteur public et des opérateurs forestiers privés pour une meilleure application des réglementations et une exploitation de la forêt respectueuse des populations qui y vivent.

Prise en compte des droits des populations

Oréade-Brèche intervient significativement dans des projets de commerce équitable surtout dans la relation Nord-Sud, mais également depuis peu dans des contextes Nord-Nord. Les référentiels FLO et ESR de commerce équitable sur lesquels nous travaillons sont extrêmement rigoureux sur les questions relatives aux droits de l'Homme et sur les conditions de travail dans les exploitations agricoles. Ils comportent également un lien étroit avec les droits des populations des zones concernées.

De plus, dans le cadre du projet de construction de grands ouvrages, Oréade-Brèche œuvre également dans la prise en compte des droits des populations locales affectées par ces projets. Au Cameroun, Oréade-Brèche a conduit un projet de réhabilitation d'une base vie forestière qui doit conduire à une amélioration des conditions de vie des travailleurs et à une plus grande équité dans l'accès aux services de base.

Adhésion d'Oréade-Brèche auprès d'associations de développement du RSE

Première source d'information francophone indépendante et multipartite sur la Responsabilité Sociale des Entreprises dans les pays émergents et en développement, RSE et PED propose des liens vers plus de 11 000 articles, provenant de plus de 1 500 organisations.



RSE et PED
Ressources et communauté pour la RSE
avec les Pays en développement

<http://www.rse-et-ped.info/>



Sedex est une organisation sans but lucratif visant à promouvoir les améliorations responsables et éthiques au niveau des pratiques en vigueur au sein des chaînes d'approvisionnement. Elle permet de stocker, partager et communiquer des informations dans quatre domaines principaux :

- Les normes du travail,
- L'hygiène et la sécurité,
- L'environnement,
- L'éthique commerciale.

<http://www.sedexglobal.com>

Droits du travail

En France, le droit du travail est encadré par le Code du travail. Celui-ci recueille l'ensemble des normes juridiques qui régissent les relations entre un employeur et un travailleur. Il traite notamment des conditions et relations de travail (contrat de travail, etc.), des contentieux possibles, du respect des libertés syndicales, de la santé et de la sécurité des salariés au travail, et de la formation professionnelle. L'ensemble des textes en vigueur est ainsi pris en compte et appliqué au sein des différentes agences de l'entreprise.

Aussi, le règlement intérieur d'Oréade-Brèche (dernière version du 19 février 2013) fixe :

- les règles générales et permanentes relatives à la discipline applicable dans l'entreprise,
- les règles générales relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral ou sexuel,
- les règles relatives à l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise,
- les procédures, sanctions disciplinaires et les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.

De plus, la charte de fonctionnement (dernière mise à jour du 15 juin 2014) complète le règlement intérieur. Elle concerne l'ensemble des locaux de l'entreprise et tous ses établissements et s'applique à tous dans Oréade-Brèche. Elle comprend :

- la présentation de la société,
- l'organisation de la gestion de la société : organigramme, principes de la société (qualité - confidentialité - éthique), outils disponibles, serveur Intranet, gestion des dossiers (définition des fonctions et rôles),
- la communication interne,
- le fonctionnement administratif : frais, congés, temps de travail, etc.
- les dispositifs mis en place : intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise, plan d'épargne entreprise, mutuelle professionnelle.

Enfin, un guide du nouvel arrivant compile les règles internes de fonctionnement des agences et informe sur les procédures opérationnelles à suivre.

Lutte contre la discrimination dans l'entreprise

En France, le contrat de travail existe dès l'instant où le salarié s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction de l'employeur. A Oréade-Brèche, tous les salariés bénéficient d'un contrat de travail écrit et signé par le Gérant, dès leur embauche.

Au 1^{er} janvier 2017, Oréade-Brèche compte 32 salariés.

Répartition des effectifs par fonction et statut

Fonctions	Cadre	ETAM	Total
Gérant	1	/	1
Directeur d'agence	3	/	3
Adjoint au directeur d'agence	6	/	6
Responsable administrative	1	/	1
Assistante administrative	/	2	2
Chargé d'études	3	16	19
Total	14	18	32

Répartition des effectifs par classe d'âges et par sexe

Classe d'âges	Homme	Femme	Total	Ratio
20 à 30 ans	1	7	8	24%
31 à 40 ans	5	7	12	38%
41 à 50 ans	1	5	6	20%
51 à 60 ans	4	1	5	15%
+ de 60 ans	1	0	1	3%
Total	12	20	32	100%

Aménagement du temps de travail

En 2016, Oréade-Brèche a accepté l'ensemble des demandes de congés parentaux et 100% des demandes de temps partiel liées à des obligations familiales. De plus, des aménagements de travail à domicile ont été acceptés, lorsqu'ils étaient compatibles avec les fonctions du demandeur.

Renouvellement du personnel

5 personnes (tous contrats confondus) ont été recrutées en 2015. Aucune discrimination à l'embauche n'a été opérée. Le choix des nouveaux salariés s'est basé sur leurs compétences et expériences. Les critères liés à l'âge, au sexe, à la nationalité, à la religion et à la couleur de peau sont exclus des grilles d'analyse. Il en est de même quant au choix de nos fournisseurs et de nos sous-traitants techniques.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Fin de contrat	6	10	9	4	9	12	2
Ruptures de contrat	/	/	1	4	9	/	4
Recrutements	10	11	10	14	12	5	1

Lutte contre le travail dissimulé

Au niveau international, Oréade-Brèche est confronté, de par ses activités, à des zones à risque concernant le droit du travail. Certains projets se développent dans des pays (notamment en Afrique et en Asie) où les droits du travail sont peu ou pas appliqués.

Lorsqu'Oréade-Brèche s'associe avec des partenaires pour répondre aux besoins de ses missions, des contrats sont systématiquement signés avec ses partenaires et sous-traitants.

Formation des employés

Il est toujours capital que les employés progressent ou maintiennent certains acquis et donc des formations sont nécessaires. Pour cela, chaque année, il est demandé aux salariés d'exprimer leurs souhaits de formation. Ces souhaits sont examinés par la direction qui prend la décision finale de retenir ou non ceux-ci selon différents critères (budget disponible, importance et opportunité par rapport aux missions et à la carrière du salarié dans l'entreprise, équité entre les différents salariés).

Les formations retenues dans le budget « Plan de formation » ont été les suivantes en 2016 :

Intitulé formation	Effectif concerné	Sexe		CSP		Durée horaire par personne	Coût pédagogique	Valorisation temps	Coût total	Observation
		H	F	Employés	Tam/Cadre					
Audit interne et contrôle de gestion	1		1		1	48	0,00		0,00	Coût 0 car CPF
Application opérationnelle de la diligence raisonnable en matière de gestion préventive des risques environnementaux et sociaux et de politique du genre dans le développement international	5	2	3		5	24	1 400,00	4 898,95	6 298,95	
Master 2 Sociologie-Enjeux et pratiques du développement dans les pays du sud	1	1			1	17,5	1 200,00	783,83	1 983,83	
Sauveteur Secouriste du Travail	1	1			1	7	30,00	320,35	350,35	
Sauveteur Secouriste du Travail	1	1			1	14	60,00	490,23	550,23	
Communiquer, coopérer, manager efficacement	1	1			1	21	1 110,00	1 523,27	2 633,27	
Diagnostic phytosanitaire et parasitologie de l'arbre	2	1	1		2	32	1 980,00	2 463,15	4 443,15	
Diagnostic ontogénique de l'arbre, guide pour la taille	1		1		1	32	940,00	1 342,62	2 282,62	
Communiquer, coopérer, manager efficacement MODULE 2	3	3			3	21	3 330,00	6 178,92	9 508,92	
Protection biologique intégrée	1	1			1	28	830,00	980,46	1 810,46	
Prise de parole en public	1		1		1	14	780,00	477,08	1 257,08	
Mind mapping et mémoire	1		1		1	14	780,00	522,18	1 302,18	
Oser parler et savoir dire	1		1		1	14	780,00	655,25	1 435,25	
Communiquer, coopérer, manager efficacement	1		1		1	21	1 110,00	1 235,57	2 345,57	
Anglais	4		4		4	40	1 600,00	2 893,77	4 493,77	
Anglais	4		4	1	3	40	1 600,00	4 433,88	6 033,88	
TOTAL	29	11	18	1	28	456,5	17 530,00	20 636,28	46 729,50	

Liberté d'association et droit de négociation collective

Des élections règlementaires sont réalisées tous les 4 ans selon le Code du travail. Les dernières, organisée début 2015, ont permis d'élire trois délégués du personnel (un titulaire et un suppléant du collège employé et un titulaire du collège administratif). Ceci a par ailleurs permis qu'une personne représente les salariés dans chaque agence.

Le rôle de ces délégués est de faire le lien entre le personnel et la direction, que ce soit pour des demandes venant des personnels et stagiaires à transmettre à la direction ou pour des consultations des salariés émanant de la direction.

Une dizaine de réunions ont été organisées en 2016 afin de traiter des différents sujets mis en avant par les salariés ou la direction :

- Les entretiens annuels d'évaluation et de professionnalisation,
- Les possibilités de mise en place du travail à domicile,
- La mise en cohérence des fonctions et position Syntec,
- Le plan de formation,
- Le stress au travail.

Environnement

Lutte contre le changement climatique

Oréade-Brèche a réalisé son premier Bilan Carbone® en 2011 selon les méthodes et outils de l'Ademe. L'analyse des émissions de Gaz à effet de Serre (GES) a permis de restituer un premier bilan global sur le territoire de la France. Cette action volontaire s'inscrit dans une démarche générale d'amélioration en matière environnementale qui vise à maîtriser et réduire de manière continue notre impact environnemental.

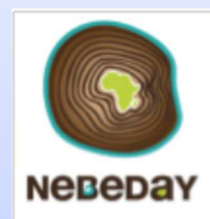
Notre empreinte écologique est surtout marquée par l'utilisation des moyens de transports, en particulier les transports aériens qui sont incontournables pour effectuer les missions lointaines à l'étranger. Les mesures mises en application sont :

- la mise en place d'un système de visioconférence dans les 3 agences et un recours privilégié aux visioconférences ou conférences téléphoniques, en particulier pour les réunions internes entre les différents sites, mais aussi avec nos clients quand cela est possible,
- l'utilisation préférentielle du train sur la voiture ou l'avion pour les déplacements professionnels nationaux et européens,
- l'encouragement pour les trajets domicile-travail à l'utilisation de moyens de déplacement « doux » (vélo), des transports en commun et du covoiturage (remboursement de 50 % du montant des cartes d'abonnement pour inciter les salariés à utiliser quotidiennement les transports en commun / mobilisation de la moitié des salariés),
- la maîtrise des consommations énergétiques dans les agences : régulation du chauffage par thermostats d'ambiance et absence de climatisation dans les bureaux, qui sont situés dans des bâtiments neufs ou rénovés, et correctement isolés,
- la compensation d'une partie des émissions de carbone d'Oréade-Brèche, avec le soutien de l'ONG Nebeday au Sénégal qui encadre des reboisements communautaires.

Depuis 2011, Oréade-Brèche a fait un don à l'ONG Nebeday pour appuyer l'initiative « Planter la vie ». Nebeday a pour vocation de gérer de façon participative les ressources naturelles en les protégeant et en encourageant une exploitation raisonnée de ces arbres.

L'objectif de l'initiative « Plante la vie » consiste à ce que les populations locales plantent au sein de leurs concessions des Moringas. Cet arbre permettra à ses planteurs de bénéficier de nombreux services : de l'ombre, des feuilles cuites pour le plat traditionnel « tiare boum », des feuilles séchées au pouvoir calorifique exceptionnel permettant de lutter contre la malnutrition, etc. De plus, ces arbres à croissance rapide permettent de stocker du carbone.

En soutenant l'initiative « Plante la vie », Oréade-Brèche contribue au développement local et durable de communautés dont la survie est intimement liée aux ressources naturelles. Cette initiative permet aussi de mener une action plus globale de capture du carbone dans le cadre du changement climatique. Les zones d'intervention de l'association sont les régions du Saloum et de Tambacounda, au Sénégal.



Prévention des pollutions

Toutes les agences utilisent des systèmes de recharge en poudre des cartouches d'imprimantes et ont passé des contrats de récupération des cartouches usagés (société Collectors, LVL, Bureautique 17, etc.).

De même, chaque agence récupère et recycle les papiers usagés et les autres déchets recyclables (plastique, verre). Ils sont déposés régulièrement dans les containers mis à disposition par les collectivités.

Un composteur a été mis en place en 2016 à l'agence de St Médard pour la valorisation des déchets organiques.

Consommation éco-responsable

Les actions mises en œuvre sont les suivantes :

- Mise en place systématique d'ampoules à basse consommation dans les bureaux,
- Recours à la dématérialisation des supports (diffusion des rapports au format PDF par e-mail, abonnement au service de signature électronique SG-TRUST pour la remise d'offres dématérialisées),
- Achat de papier recyclé ou papier FSC ou PEFC garantissant l'utilisation de bois provenant de sources légales et gérées durablement,
- Impressions systématiques en recto/verso, voire 2 pages par feuille,
- Réutilisation des feuilles utilisées en recto comme brouillon et triage des papiers usagés pour leur recyclage,
- Achats de matériels avec prise en compte de la consommation énergétique et les possibilités de recyclage,
- Achat de fournitures à des établissements d'aide par le travail,
- Demande d'utilisation de produits ménagers écologiques par les prestataires en charge du nettoyage et de la propreté des locaux.



- Installation de systèmes de détection de présence permettant l'allumage et l'extinction des lumières dans les lieux de passage (Agence de St Médard).

POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

Objectifs



Présentation synthétique

La corruption consiste à promettre, offrir, donner, exiger ou accepter, directement ou par l'intermédiaire d'une tierce partie, tout avantage dans l'intention d'influencer le comportement de quelqu'un, afin notamment d'obtenir ou de conserver un intérêt commercial. Les avantages peuvent prendre des formes différentes : paiements en espèces, cadeaux, prise en charge de frais de déplacement et d'hébergement, dons de bienfaisance, etc.

Il convient de souligner que les cadeaux, la prise en charge de frais d'hospitalité, les dons de bienfaisance sont des pratiques courantes dans les entreprises sans pour autant être illégales à condition qu'elles conservent des proportions limitées et soient fournies sans intention d'obtenir un avantage significatif en retour.

Engagements formels de la société

Au travers de sa politique anti-corruption, Oréade-Brèche s'engage à mener les affaires qui lui sont confiées de manière équitable, éthique, honnête et transparente selon ces principes :

- Le personnel et les sous-traitants d'Oréade-Brèche respectent les lois nationales et internationales ainsi que les politiques de ses clients ;
- Le personnel et les sous-traitants d'Oréade Brèche ne doivent jamais exiger ou accepter d'avantages en nature ou en espèces susceptibles de compromettre son indépendance et/ou de générer une situation de conflit d'intérêts ;
- Le personnel et les sous-traitants d'Oréade Brèche ne doivent jamais promettre, proposer ou payer des avantages en espèces ou en nature visant à générer ou favoriser l'obtention d'un avantage commercial ;
- Les cadeaux, la prise en charge de frais d'hospitalité peuvent être faits sous réserve qu'ils restent modestes et de fréquence raisonnable ;
- Les dons et les donations peuvent être faits uniquement si Oréade Brèche ne reçoit pas une contrepartie tangible en retour ;
- En aucun cas, le personnel de l'entreprise ne peut être victime de rétrogradations, de sanctions ou autres conséquences négatives pour avoir refusé de payer ou de recevoir un avantage, même si le refus génère une perte de marché pour Oréade-Brèche.

Documents de références

/

Responsabilités internes

- Rédaction : JP. GRANDJEAN
- Contrôle : T. CLEMENT
- Révision : JP. GRANDJEAN

Résultats des actions menées

Selon Transparency International, « la corruption consiste en l'abus d'un pouvoir reçu en délégation à des fins privées », et la Banque mondiale retient cinq formes de corruption :

- les « dessous de table » qui sont des versements à des responsables officiels afin qu'ils agissent plus vite, de façon plus souple et plus favorable,
- la « fraude » qui consiste en la falsification de données, de factures, etc.,
- « l'extorsion » obtenue par la coercition ou la force,
- le « favoritisme » pour favoriser des proches,
- le « détournement de fonds » ou le vol de ressources.

En France, notre secteur d'activité est soumis à un risque faible en matière de corruption. Au niveau international, ce risque est souvent plus élevé.

Oréade-Brèche s'est toujours engagé à refuser toute forme de corruptions actives ou passives et à ne s'engager que dans des projets dont la transparence était assurée. C'est pour cela que nous avons toujours privilégié, sans que cela soit une position exclusive, de travailler dans le cadre de projets cadrés par les institutions internationales en charge des projets de coopération et de développement telles que l'Agence Française pour le développement, le Fonds Français pour l'Environnement Mondial, l'Union européenne, la Banque Mondiale, etc.

De plus, Oréade-Brèche, dans la conduite de ses affaires, respecte :

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