

Open

by lemonde-apres.com

Communication On Progress 2020



Mot de la direction.....	5
I-Présentation de la société	7
L'équipe dirigeante	8
Une entreprise à forte croissance.....	9
Une ambition internationale.....	9
II-Les Droits de l'Homme.....	10
Les principes :.....	10
La politique Le Monde Après, OpenWork.....	10
Actions à différents niveaux :.....	10
Recrutement de l'équipe	10
Divers statuts.....	11
Respect des salariés, harcèlement.....	11
Résultats :.....	11
Evolutions des profils H/ F et taille de l'équipe interne en 2 ans :	12
Evolution des profils et minorités	12
Procédure d'alerte discrimination et harcèlement	13
Procédure de résolution, médiation discrimination et harcèlement	13
Environnement de travail inclusif des minorités	13
Axes d'améliorations pour 2021 :	13
III-Droit du travail :	14
Les principes :.....	14
La politique Le Monde Après, OpenWork.....	14
Actions à différents niveaux :.....	14
Système de management et modalités de travail	14
Résultats :.....	15
Liberté d'expression.....	15
Résultats :.....	15

Suivi des collaborateurs et politique salarial	16
Résultats :	16
Travail forcé et des enfants.....	17
Axes d'améliorations pour 2021 :	17
IV-L 'environnement	18
Les principes :	18
La politique Le Monde Après, OpenWork.....	18
Actions à différents niveaux :	18
L'équipement informatique et recyclage :	18
Gestion Electronique des documents :	18
Gestion des mails, pollution numérique :	19
Impression, recyclage cartouche d'encre et papier :	19
Gestion des gobelets/tasses	19
Résultats :	20
Axes d'améliorations pour 2021 :	20
V- Lutte contre la corruption	21
Les principes :	21
La politique Le Monde Après, OpenWork.....	21
Actions à différents niveaux :	21
Corruption	21
Fiscalité.....	21
Résultats :	21
Axes d'améliorations pour 2021 :	22
ANNEXES	22
Retro planning des adhésions concernant axes d'améliorations pour 2021 :	22
Prise de contact.....	22
Estimation date d'adhésion	22

Association sur l'handicape.....	22
Décembre 2020	22
Mars 2021	22
Charte Relations Fournisseurs Responsable	22
Octobre 2020	22
Avril 2021	22



Lettre Anti-Corruption Fournisseur

LE MONDE APRES,
157 RUE DU FAUBOURG SAINT-ANTOINE, 75011 Paris

A

Le 16 octobre 2018, à Paris.

Objet : Lettre Confirmation «Business Ethique » - Global Impact Challenge

Madame, Monsieur,

OpenWork / Le Monde Après dans le cadre de son adhésion au **Global Impact Challenge** et de sa volonté d'adhérer à la norme ISO 37001, s'assure avec l'ensemble de ses fournisseurs des éléments suivants :

- LE FOURNISSEUR déclare en son nom et au nom de toutes les entités du groupe, pour les fournisseurs et ses sous-traitants, être en conformité avec les lois applicables notamment en prévention de la corruption et pratiques concurrentielles

- LE FOURNISSEUR, dans le cadre de ses contrats existants et à venir, déclare qu'il n'a pas offert, directement ou indirectement, ou promis d'offrir, et s'engage à ne pas offrir ni promettre un avantage quelconque (cadeaux monétaires ou non, commissions, rabais, loisirs, voyages et déplacements...) à l'un des mandataires sociaux, des employés, et des gens travaillant directement ou indirectement pour l'entreprise Le Monde Après.

Mot de la direction

Le Monde Après réitère son total soutien envers les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le **respect des droits de l'Homme**, des **normes internationales du travail**, la **protection de l'environnement** et de la **lutte contre la corruption**.

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté d'intégrer ces principes dans la **stratégie** de notre entreprise, sa **culture**, ses **opérations** quotidiennes, et de les faire progresser auprès de notre communauté de consultant, de nos partenaires et de nos fournisseurs. Nous souhaitons également participer à des projets collaboratifs faisant progresser les objectifs de développement des Nations Unies, en particulier les objectifs de développement durable.

Le Monde Après fera une déclaration publique de cet engagement à ses parties prenantes.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Global Compact est la publication annuelle d'une Communication sur le Progrès (COP), décrivant les efforts de notre entreprise dans l'intégration des 10 principes. Nous nous engageons donc à publier nos progrès annuellement, en conformité avec les directives pour les Communication sur le progrès du Global Compact. Cette COP contiendra trois éléments :

1. Le renouvellement signé du dirigeant envers le Global Compact et ses principes
2. Une description des actions pratiques (politiques, procédures, activités) que l'entreprise a prises ou planifiées pour intégrer les thèmes des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
3. Une mesure des résultats des actions entreprises, ou des objectifs chiffrés

Cordiales salutations,

Jean Hugues Zenoni, Président Le Monde Après - Openwork

I - Présentation de la société

Née en 2010, Le Monde Après, OpenWork est une société de Portage Salarial créée par des consultants pour des consultants indépendants. Sa mission est de salarier des freelances de niveau cadres, partout dans le monde.

Sa vision : un équilibre entre l'amélioration de la vie de ces professionnels et les impératifs économiques des entreprises. Pour cela, OpenWork a développé des outils de gestion digitalisés - web et applications - pour faciliter le quotidien de ses consultants.

Elle a également mis en place une démarche de formation offerte pour accompagner ces derniers dans leurs évolutions.

Aujourd'hui, l'entreprise est forte d'une communauté de 2 500 membres. Certifiée ISO 9001, OpenWork a réalisé 17,3 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2017 et croît de 70% par an depuis cinq ans. OpenWork est soutenue par TheFamily, investisseur minoritaire à long terme et Securex, entreprise spécialisée dans les services RH.

Le siège social est situé au 157 rue du Faubourg Saint Antoine, dans un espace de coworking : Le Gymnase.

L'équipe interne est composée de 3 dirigeants ainsi que 15 salariés et 4 consultants en temps partiel.

L'équipe dirigeante



Jean-Hugues ZENONI
Président et co-fondateur

Diplômé de l'EBS Paris, il crée sa première entreprise dans la fabrication de CD en 1995. En 2000, il intègre MCI et Sprint dans les Télécoms où il occupe pendant dix ans la fonction de business développer.



Jean-Pierre Cointre
Directeur général et co-fondateur, en charge de la DSI et des opérations

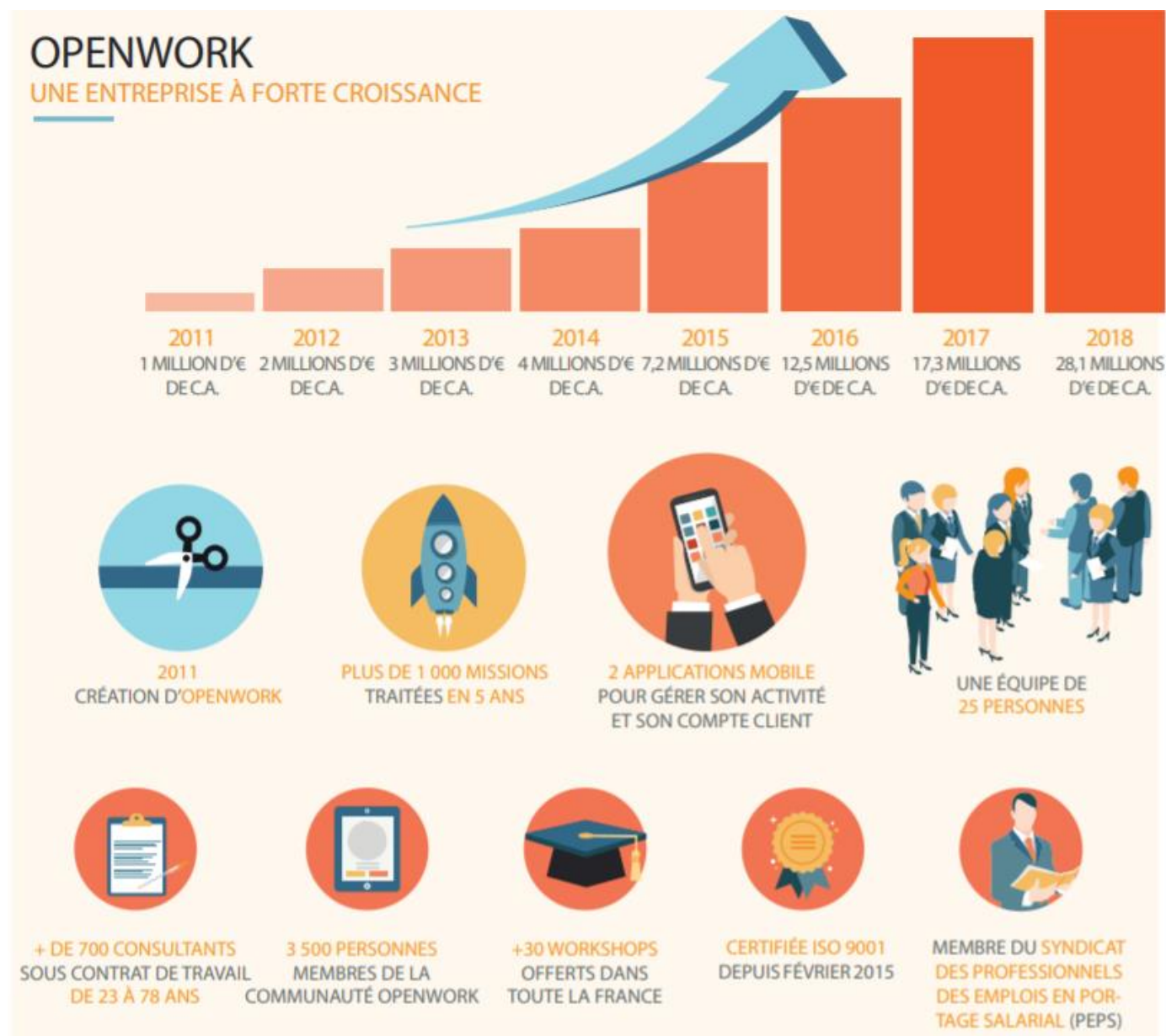
Diplômé de l'Ecole Centrale de Nantes, il fait sa carrière dans la recherche et le développement industriel et les DSI dans les PME et ETI internationales.



Fabien SALICIS
Directeur général adjoint et co-fondateur, en charge du marketing et du développement à l'international

Diplômé de l'institut National des Télécommunication, il se spécialise dans le marketing après une année d'audit financier.

Une entreprise à forte croissance



Une ambition internationale



II - Les Droits de l'Homme

Les principes :

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

La politique Le Monde Après, OpenWork

Le Monde Après affirme son soutien et porte une attention particulière aux différents principes qui régissent la Déclaration Universelles des Droits de l'Homme de 1948 et de l'Organisation Internationale du Travail.

Ces droits individuels et collectifs jugés comme « *naturels, inaliénables et sacrés* ». Ces droits sont également abordés dans le préambule de la Constitution de la V^e République.

Ainsi, Le Monde Après s'assure que ses prestataires et sous-traitants respectent ces principes et qu'ils soient bien soumis au droit français.

Dans notre règlement intérieur, nous faisons d'ailleurs état du respect des libertés individuelles au sein de notre groupe : « *Aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son origine, sexe, situation de famille, appartenance à une ethnie ou à une nation, de ses opinions politiques, syndicales, de l'exercice normal du droit de grève, de ses convictions religieuses.* ».

Actions à différents niveaux :

Recrutement de l'équipe

Le Monde Après s'engage à respecter les principes énoncés en amont et ainsi :

- Éviter toutes formes de discriminations (ethniques, sociales, sexuelles, etc..) lors de ses recrutements en interne suivant l'article L.1132-1 du Code du Travail.
- Recruter ses talents suivant les compétences, le savoir-être et les références professionnelles de chacun figurant sur le CV.
- Faire participer l'équipe aux entretiens afin d'avoir l'accord absolu de celle-ci avant de recruter le candidat. Il est important pour Le Monde Après d'avoir l'accord de l'équipe complète avant de valider un profil. Ainsi, nous limitons toute forme de subjectivité lors de l'entretien.

Divers statuts

- Le Monde Après soutient les salariés et étudiants étrangers dans les démarches permettant les changements de statut afin d'obtenir les autorisations légales de travail en France.
- L'entreprise soutient aussi l'insertion professionnelle pour les jeunes étudiants en recrutant des profils en alternance, en contrat de professionnalisation. Cela dans le but de les immerger dans le monde du travail.
- Le Monde Après soutient le recrutement de divers profils sans aucune forme de discrimination et promeut un environnement de travail inclusif.
- Les locaux de coworking dans lesquels siège Le Monde Après sont bien conformes aux normes d'accessibilités afin d'accueillir les personnes atteintes d'un handicap.

Respect des salariés, harcèlement

- Le Monde Après condamne toute forme de maltraitance physique ou morale, d'intimidation sur ses salariés ainsi que toute forme d'harcèlement sexuel, verbal, moral. En effet, ces actions sont strictement interdites au sein de la société.
- Le Monde Après promeut le Management libéré au sein de l'équipe.
- Le Monde Après adhère à la charte diversité

Résultats :

En appliquant strictement les principes énoncés précédemment, Le Monde Après :

- N'a jamais commis de violation des droits de l'Homme ni eu de litige ou fait l'objet de procédure, condamnation judiciaire à ce sujet
- Compte une équipe dont l'étendue des âges est située entre 20 et 62 ans
- A employé environ 10 étudiants en alternance avec des contrats de professionnalisation et 2 stagiaires
- Outre les étudiants en alternance, les salariés de l'équipe interne ont tous un CDI avec le statut CADRE
- La parité homme-femme est respectée
- Le Monde Après emploie différents profils dont des étudiants en alternance, des seniors, des étudiants étrangers ainsi que des femmes enceintes ou ayant des enfants en bas-âges. Cette diversité fait la force et la cohésion de l'équipe en côtoyant et s'adaptant « au profil » de chacun
- L'atmosphère de travail au sein de la société est agréable et propice à une bonne entente des collaborateurs. Plusieurs événements sont organisés tel que des afterwork, escape-game, séminaire afin de développer la cohésion d'équipe et la bonne entente.

Evolutions des profils H/ F et taille de l'équipe interne en 2 ans :

	2020	2021	-25ans/2020	-25ans/2021
HOMME	13	12	1	1
FEMME	13	10	2	0
TAILLE EQUIPE	26	22	26	22

Evolution des profils et minorités

	2019	2020	2021	COMMENTAIRES
NATIONALITE	6	5	5	
-25 ans	3	2	1	
SENIOR	2	3	3	
FEMME DANS DES POSTES DE DIRECTION* NB %	7	6 23%	5 22,7%	*La diminution de ce nombre est dû au départ de collaboratrice

*les postes de direction sont considérées ici comme des postes structurants, c'est-à-dire que les personnes concernées sont les seules à avoir un niveau de responsabilité élevé dans leur pôle respectif.

Procédure d'alerte discrimination et harcèlement

En cas de situation de discrimination et/ ou d'harcèlement, la personne subissant le préjudice et ou témoin de la scène est tenue de le signaler au service RH de la société par mail, téléphone ou rdv physique. Nous garantissons la confidentialité de la démarche ainsi que la sécurité et aucune représailles ne sera tenu envers les personnes lésées.

Procédure de résolution, médiation discrimination et harcèlement

En cas de situation de discrimination et/ ou d'harcèlement, notifiée aux RHs. Ces derniers, convoquerons les personnes concernées afin d'établir une procédure à l'amiable. Si la situation est amenée à s'empirer, l'action en justice et envers les autorités compétentes sera privilégiée et saisie.

Environnement de travail inclusif des minorités

Le Monde Après, intègre au sein de son équipe plusieurs profils de personnes, dont certaines qualifiés de « minoritaires ». En effet, la société met un point d'honneur afin de proposer un environnement de travail propice à tous, sans discrimination.

Les mesures prises :

- Rappel à l'équipe des principes de la charte de la diversité
- Inclusion de plusieurs profils « minoritaires » dans l'équipe de 22 personnes
- Procédure d'alerte en cas de discrimination ou harcèlement

Axes d'améliorations pour 2021 :

Le Monde Après va continuer d'affirmer les principes précédents en adhérant à la **charte de la diversité**. En effet, cela concrétise nos actions dans la lutte des discriminations ainsi que dans le recrutement de divers profils.

Le Monde Après s'engage à soutenir une association ou ONG partageant des valeurs communes.

III-Droit du travail :

Les principes :

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

La politique Le Monde Après, OpenWork

Le Monde Après respecte le droit français ainsi que le code du travail afférent et applique la convention collective SYNTEC pour le personnel de l'équipe interne et la Convention du Portage Salarial pour ses salariés portés.

Cela afin de différencier les deux cas et de respecter pour chacun d'entre eux les obligations légales et salariales. Mais aussi de faire bénéficier aux salariés des avantages de la convention collective.

Le bien-être du salarié est donc placé au cœur des préoccupations quotidiennes : c'est ce que nous appelons le « CARE ».

Actions à différents niveaux :

Système de management et modalités de travail

Le Monde Après met en place un management libéré et agile qui place les salariés au cœur du projet professionnel et offre une souplesse des modalités de travail.

En effet, chaque personne aménage ses horaires suivant ses obligations personnelles afin de pouvoir concilier au mieux sa vie professionnelle et personnelle.

Cela permet de veiller au bien-être des salariés et garantit une meilleure productivité.

Afin de renforcer la cohésion et le bien-être en entreprise, des événements sont régulièrement organisés : sorties, événements sportifs ...

Résultats :

- Meilleures conditions et ambiance de travail
- Les salariés sont libérés des freins et un lien de confiance est développé avec la Direction
- Augmentation des ambitions et plan de carrière avec des évolutions de poste sur l'année
- Avec le management libéré, les salariés sont placés sur un pied d'égalité, la hiérarchie n'a pas lieu d'être entre eux. Ainsi, cela augmente l'efficacité dans les projets, réunions, etc.
- Le Monde Après autorise le Home Office afin de faciliter la gestion des obligations personnelles de ses salariés.
Les horaires peuvent aussi être aménagés suivant les besoins de chacun

Liberté d'expression

Le Monde Après promeut la liberté d'expression de chacun de ses salariés et les encourage à travers plusieurs projets. C'est ainsi que plusieurs canaux et outils sont utilisés dans ce cadre-là :

- Whatsapp : des groupes sont créés et gérés par les collaborateurs
- Newsletter : le contenu est créé et adapté suivant les thématiques
- Livret d'accueil remis aux nouveaux collaborateurs
- Réseaux sociaux
- Organisation d'évènement entre l'équipe et retour d'expérience
- **Nous organisons de façon hebdomadaire une « réunion de points d'améliorations » où chaque collaborateur est invité à donner son point de vue, à évoquer les problèmes qu'il/elle rencontre afin de les résoudre au plus vite.**

Résultats :

En promouvant cette liberté-là, les collaborateurs se sentent plus engagés dans l'équipe et le projet global de la société. Le mot utilisé pour évoquer les collaborateurs est d'ailleurs « co-créateurs ».

En effet, les nouveaux collaborateurs sont rapidement intégrés à l'équipe ce qui abolit tout sentiment de mise à l'écart et permet une meilleure formation et productivité.

Suivi des collaborateurs et politique salarial

Le Monde Après a mis en place un suivi personnalisé de ses salariés suivant certains critères.

En effet, plusieurs entretiens avec la direction sont effectués dans l'année afin de suivre la progression du salarié et penser à son projet professionnel.

En fin d'année un entretien individuel est assuré concernant le projet professionnel et l'évolution au sein de l'entreprise du collaborateur. C'est aussi à ce moment-là que le salaire peut être réévaluer et la prime déterminée sans aucune distinction de genre. Le Monde Après adopte une politique salarial supérieure aux minima conventionnels et permet aux salariés de bénéficier d'avantages sociaux avec une prise en charge par l'entreprise (50% mutuelle, 50% du titre de transport, ordinateur et téléphone portable ainsi que d'autres frais).

Le Monde Après, suivant les circonstances favorise la mobilité interne d'un salarié si les motivations et compétences le permettent. Un programme de formation spécifique est envisagé ainsi qu'un entretien avec la direction et les équipes.

Résultats :

- Les collaborateurs se sentent suivis et encadrés par la direction et incluent au projet global Le Monde Après.
- Le sentiment de loyauté, de développement et progression au sein de la société est toujours grandissant.
- Suivant les entretiens, des formations et plan d'accompagnement peuvent être tenues aux salariés.
- La politique salarial et sociale permet d'améliorer la qualité de vie et la situation financière des collaborateurs.

Travail forcé et des enfants

Le Monde Après assure ne pas avoir recours au travail forcé tel qu'il est défini dans les conventions C29 et C105 de l'Organisation Internationale du Travail. L'article 2 de la convention n°29 définit le travail forcé comme « *tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.* »

Ainsi, Le Monde Après assure que chaque salarié est recruté dans le respect le plus formel du code du travail et est rémunéré suivant la convention applicable.

Le Monde Après exclut totalement le travail des enfants en vertu de la convention n°138 de l'Organisation internationale du Travail et des diverses dispositions relatives à la protection des enfants et adolescents, à l'exemple des articles L4153-1 à L4153-7, L6222-1, L7124-1 à L7124-5 du Code du travail en France.

Axes d'améliorations pour 2021 :

Intégrer une autre réunion annuelle obligatoire pour assurer le suivi du salarié hors celle de Décembre et mesurer les impacts de cela.

IV - L 'environnement

Les principes :

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre 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.

La politique Le Monde Après, OpenWork

Le Monde Après est soucieux de l'environnement ainsi que du développement durable, c'est pourquoi nous appliquons chaque jours une politique favorisant l'écologie ainsi que le « Green IT ».

L'entreprise sensibilise ses collaborateurs à ces différents usages.

Actions à différents niveaux :

L'équipement informatique et recyclage :

Le Monde Après promeut le système du Bring your Own Device pour que les utilisateurs utilise les outils qu'ils souhaitent mais aussi pour les sensibiliser sur l'utilisation et la préservation du matériel informatique ainsi que la téléphonie mobile.

Il est conseillé aux collaborateurs souhaitant se séparer de leur matériel informatique, de le déposer dans une enseigne récupérant les équipements électroniques afin de pouvoir les recycler tout en réduisant la pollution et le gaspillage énergétique. Aussi, il est conseillé au préalable, de vérifier que toutes les données personnelles de l'utilisateur soient bien supprimées avant le dépôt de l'équipement.

Le collaborateur pourra se rapprocher du service IT pour des conseils à ce sujet.

Gestion Electronique des documents :

Depuis plusieurs années, le Monde Après n'utilise plus (ou très peu) de papier pour la gestion documentaire (contrats, documents d'adhésion au portage salarial etc..). En effet, nous avons rendu cela gérable de manière électronique et numérisé via des formulaires numériques, des mails mais aussi une plateforme de gestion disponible web en application.

Gestion des mails, pollution numérique :

Afin de lutter contre la pollution numérique liée aux mails, Le Monde Après a fait évoluer son système de gestion des mails. En effet, nous utilisons l'application FRONT permettant de gérer les mails par boîtes communes ainsi nous avons fait considérablement chuter le nombre de mails reçus.

Cela permet donc de réduire la pollution numérique, l'envoi abondant de mail etc...

Le Monde Après siège au sein d'un espace de co-working « Le Gymnase » dont les directives opérationnelles sont soucieuses de l'environnement. Cela est géré à plusieurs niveaux :

Impression, recyclage cartouche d'encre et papier :

- Utilisation d'une imprimante unique pour toutes les sociétés présentes au sein du « Gymnase » au lieu de plusieurs imprimantes individuelles.
- L'imprimante est paramétrée par défaut en recto-verso et monochrome
- Il est demandé aux collaborateurs, en cas de cartouche d'encre vide, d'informer le propriétaire de l'espace de coworking afin qu'il puisse les récupérer et les déposer dans des conteneurs spécifiques à la déchetterie ou dans un espace spécialisé afin de les recycler.
- Les collaborateurs du Monde Après sont sensibilisés à l'utilisation responsable du papier mis à disposition. Cela uniquement en cas de nécessité car le système actuel permet la dématérialisation des documents.

Gestion des gobelets/tasses

- « Le Gymnase » met à disposition des gobelets en carton recyclé.
- Le Monde Après incite ses collaborateurs à utiliser une tasse unique au lieu d'utiliser les gobelets. Cette tasse personnalisée est offerte dès l'arrivée du salarié.

Gestion des déchets, recyclage, papier, carton

- Il est demandé aux salariés, dans la mesure du possible et suivant les dispositions auxquels ils sont confrontés d'utiliser les différentes solutions de tris mises à leur disposition afin de permettre le recyclage des déchets.
- Il est demandé de privilégier le numérique aux documents papiers afin de diminuer les déchets produits.
- L'utilisation des mugs fournis par la société est à privilégier contre les gobelets en carton disponible dans l'espace de coworking afin de diminuer la production de déchets.

Gestion de la consommation d'énergie et gaz à effet de serre

- Il est demandé aux collaborateurs de porter leur attention quant à l'utilisation de véhicule personnel lors d'un déplacement client afin de diminuer l'émission de gaz à effet de serre.
- Concernant la consommation d'énergie dans l'espace de coworking, les utilisateurs doivent porter leur attention sur les équipements électroniques laissés en veille.

Résultats :

Les salariés sont sensibilisés aux causes environnementales et participent à leur niveau à la bonne gestion des moyens mis à leur disposition.

Aussi, en apportant leur propre matériel cela permet aux collaborateurs de participer à l'économie des ressources et de l'énergie.

Le Monde Après lutte ainsi contre le gaspillage de l'eau, de l'énergie mis à disposition par le local de coworking.

Axes d'améliorations pour 2021 :

Persévérer dans la lutte contre la pollution numérique avec la gestion des mailings.
Adhérer à la charte des Achats Responsables.

V- Lutte contre la corruption

Les principes :

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.

La politique Le Monde Après, OpenWork

Le Monde Après accorde une grande importance aux principes éthiques, aux règles fiscales et déontologiques et rejette tout moyen s'apparentant à de la corruption. En effet, Le Monde Après promeut la transparence quant à sa gestion interne mais aussi le rapport externe avec les fournisseurs, les clients des consultants etc.

Actions à différents niveaux :

Corruption

- Le Monde Après respecte la législation en vigueur lors de l'établissement des contrats commerciaux avec les fournisseurs et les clients des consultants.
- Tout avantage, cadeau, acte de complaisance, faveur, susceptible de corrompre ou d'influencer le jugement sont interdits.
- Nous faisons signer à nos fournisseurs une charte anti-corruption.

Fiscalité

Le Monde Après respecte la législation fiscale en vigueur et ne participe en aucun cas à la dissimulation ou blanchiment d'argent lié à l'activité des consultants et autres. En effet, la transparence est de rigueur et chaque mouvement est tracé suivant notre système de gestion.

Résultats :

Les salariés sont sensibilisés à ces pratiques et aux différents enjeux liées à ce sujet.

Le Monde Après n'a jamais fait l'objet de procédures ou d'accusations liées à des questions d'éthiques ou fiscales.

Les comptes sont audités via un cabinet d'Expert-Comptable (M.Philippe Colombé) et de commissaire aux comptes (Auditech).

Axes d'améliorations pour 2021 :

Le Monde Après s'engage à signer la charte « Relations Fournisseurs Responsables ».

ANNEXES

Retro planning des adhésions concernant axes d'améliorations pour 2021 :

	Prise de contact	Estimation date d'adhésion
Association sur l'handicape	Décembre 2020	Mars 2021
Charte Relations Fournisseurs Responsable	Octobre 2020	Avril 2021



Lettre Anti-Corruption Fournisseur

LE MONDE APRES,
157 RUE DU FAUBOURG SAINT-ANTOINE, 75011 Paris

A

Le 16 octobre 2018, à Paris.

Objet : Lettre Confirmation «Business Ethique » - Global Impact Challenge

Madame, Monsieur,

OpenWork / Le Monde Après dans le cadre de son adhésion au **Global Impact Challenge** et de sa volonté d'adhérer à la norme ISO 37001, s'assure avec l'ensemble de ses fournisseurs des éléments suivants :

- LE FOURNISSEUR déclare en son nom et au nom de toutes les entités du groupe, pour les fournisseurs et ses sous-traitants, être en conformité avec les lois applicables notamment en prévention de la corruption et pratiques concurrentielles
- LE FOURNISSEUR, dans le cadre de ses contrats existants et à venir, déclare qu'il n'a pas offert, directement ou indirectement, ou promis d'offrir, et s'engage à ne pas offrir ni promettre un avantage quelconque (cadeaux monétaires ou non, commissions, rabais, loisirs, voyages et déplacements...) à l'un des mandataires sociaux, des employés, et des gens travaillant directement ou indirectement pour l'entreprise Le Monde Après.



Certificat

Certificate

N° 2015/66210.3

Page 1 / 1

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :
AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:

LE MONDE APRES

pour les activités suivantes :
for the following activities:

SOCIETE DE PORTAGE SALARIAL.

UMBRELLA COMPANY.

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :
has been assessed and found to meet the requirements of:

ISO 9001 : 2015

et est déployé sur les sites suivants :
and is developed on the following locations:

157 RUE DU FAUBOURG ST ANTOINE FR-75011 PARIS

Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)
This certificate is valid from (year/month/day)

2021-02-17

Jusqu'au
Until

2024-02-16

Ce document est signé électroniquement. Il constitue un original électronique à valeur probatoire.
This document is electronically signed. It stands for an electronic original with probatory value.

Julien NIZRI
Directeur Général d'AFNOR Certification
Managing Director of AFNOR Certification



Flashez ce QR
Code pour vérifier la
validité du certificat

Seul le certificat électronique, consultable sur www.afnor.org, fait foi en temps réel de la certification de l'organisme. The electronic certificate only, available at www.afnor.org, attests in real time that the company is certified.
Certification COFRAC n° 6-0001, Certification de Systèmes de Management. Pouvez télécharger sur www.afnor.org.
COFRAC accréditation n° 6-0001, Management Systems Certification. Scope available at www.afnor.org.
AFNOR est une marque déposée. AFNOR is a registered trademark. CERTIF 0006, 9/07/2020

Open **WORK**
by lemonde-apres.com