

**RAPPORT  
RESPONSABILITÉ  
SOCIÉTALE  
DE L'ENTREPRISE  
(RSE)**

**2020/2021**





Paris-La Défense, le 11 décembre 2021

En tant que directeur général de la société ORSYS, je renouvelle ce jour mon engagement vis-à-vis du Pacte mondial de l'ONU et mon implication à respecter et faire respecter les dix principes dudit pacte concernant les droits de l'Homme, les normes de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Le rapport ci-dessous présente les actions que nous avons menées en 2020, les projets que nous pilotons actuellement en 2021 ainsi que les projets que nous élaborons à plus long terme pour 2022.

Chaque année, nous cherchons autant que possible à mettre en place des actions qui font écho aux principes évoqués dans le Pacte.

Cette année, nous avons une fois de plus mis l'accent sur la gouvernance de notre démarche Responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). Nos principaux projets nous ont conduits à développer notre maturité en termes de numérique responsable, d'accessibilité et de sensibilisation auprès de toutes nos parties prenantes.

Par ailleurs, nous avons notamment fait évoluer notre démarche qualité, que nous pensons complémentaire à notre démarche RSE.

Michel BELLI  
*Directeur Général*

---

ORSYS, organisme de formation indépendant créé en 1976, a généré sur l'année 2020 un chiffre d'affaires de **64,52 M€**.

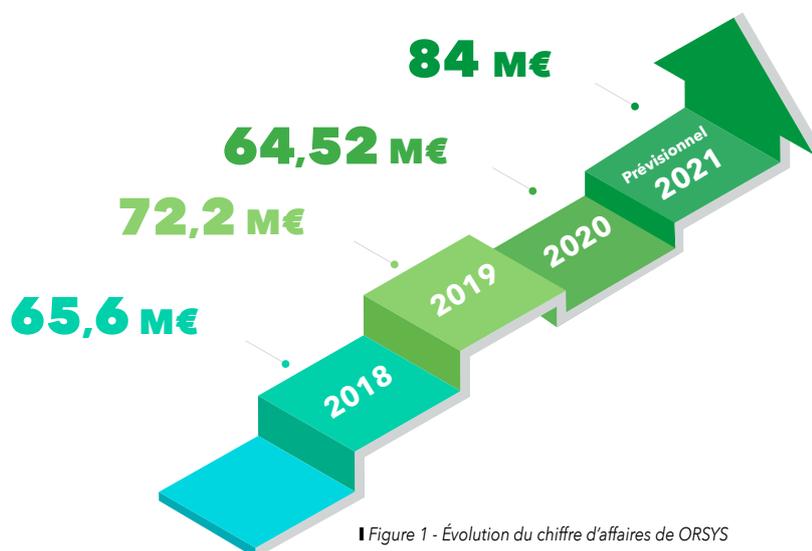


Figure 1 - Évolution du chiffre d'affaires de ORSYS

Depuis la signature du Pacte mondial des Nations Unies en 2007, un comité de développement durable, aujourd'hui devenu commission RSE (Responsabilité sociétale des entreprises), a été mis en place dans le but de lancer, formaliser et suivre des actions autour de thématiques sociales, sociétales et environnementales.

Cette commission RSE compte **12** membres qui se réunissent tous les trimestres afin de rendre compte à tous les collaborateurs des actions RSE et de les impliquer dans les démarches. Le directeur général de l'entreprise est également membre de cette commission et, à ce titre, pleinement engagé dans les actions poursuivies.

À la suite du dernier rapport de 2020, nous avons mené des actions concernant les grandes thématiques du Pacte des Nations Unies soit :

- les droits de l'Homme - page 4
- les normes internationales du travail - page 14
- l'environnement - page 41
- la lutte contre la corruption - page 48.

### Pour aller plus loin...

- En mai 2021, la personne en charge des missions qualité et RSE a été nommée responsable Qualité et RSE. Cette officialisation a été accompagnée par la création du service Qualité et RSE ce même-mois.
- En octobre 2021, nous avons enregistré un chiffre d'affaires de 81 millions d'euros; nous avons donc dépassé nos prévisions et pouvons espérer une progression de 17 % en 2021 (par rapport à l'année 2019).



## ▣ CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour offrir des conditions de travail permettant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de ses collaborateurs, ORSYS a mis en place les mesures suivantes :

- repos compensateur ("récupération" dans notre logiciel de congés);
- horaires décalés possibles (contexte Covid-19);
- postes limités en accès au-delà de certains horaires - déconnexion ;
- salles de repos et espaces cuisine pour les collaborateurs ;
- 1 à 3 jours de télétravail possibles par semaine ;
- actions du CSE (massages, cours de yoga, potager bio, financement en totalité des courses solidaires...).

## ▣ DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Figure 2 - Logo de la charte de la diversité

Depuis la signature de la Charte de la Diversité en octobre 2018, ORSYS montre son engagement à respecter le droit du travail en vigueur en France et en Europe, et notamment les dispositifs relatifs à la non-discrimination et à la liberté d'association. Nous nous engageons à agir en faveur de la diversité avec la volonté de faire mieux dans le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

**ORSYS sensibilise toutes ses parties prenantes à ce sujet :**

- via des communications internes ;
- des affichages de bonnes pratiques ;
- des ateliers de sensibilisation réalisés par le service qualité et RSE ;
- la délivrance d'un livret d'accueil.



## ▣ LES VALEURS

### ORSYS

#### Les valeurs

##### RÉUSSITE

La réussite d'ORSYS est le fruit de son expertise dans le domaine de la formation et de sa capacité d'innovation. Cela se traduit aujourd'hui par une place de leader. Sa croissance continue et ininterrompue depuis plusieurs années témoigne de son savoir-faire.

Tous nos collaborateurs et toutes nos collaboratrices font preuve d'un professionnalisme irréprochable. Chacun d'entre eux se montre responsable et fiable en toute circonstance : ils agissent avec efficacité et dynamisme pour obtenir les meilleurs résultats.

##### QUALITÉ

Chez ORSYS, la qualité de service offert aux clients est au centre de toutes les préoccupations. Pour assurer cette excellence, nos collaborateurs se montrent accueillants, attentionnés et à l'écoute. Une excellence qui se traduit également par l'engagement de nos formateurs, de leurs expertises technique et pédagogique.

##### INNOVATION

En vue d'améliorer continuellement la qualité de service et de demeurer précurseur, nos équipes adoptent une attitude innovante au quotidien qui se traduit par une ouverture d'esprit et une anticipation des évolutions. La créativité et l'envie d'apprendre sont des qualités cultivées par l'ensemble de nos salarié(e)s.

##### BIENVEILLANCE

Agir ensemble pour mieux réussir !

La force d'ORSYS repose sur la cohésion d'équipe, elle-même fédérée par l'entraide, la communication et la confiance. L'engagement et la loyauté sont réellement récompensés ; progression et évolution sont de vrais plans de carrière.

Bien-être au travail pour une collaboration efficace !

Nous veillons attentivement à ce que l'environnement de travail soit agréable. Mais c'est également à chaque collaborateur de participer à cet engouement en manifestant sa bonne humeur et en créant un climat convivial.

Des perspectives d'évolution rapide !

Afin que nos équipes soient performantes, nous mettons un point d'honneur à faire évoluer l'ensemble de nos collaborateurs notamment par la formation continue. De plus, la mobilité interne est mise en avant pour que les passerelles entre les différents métiers soient réelles.

#### Respect et professionnalisme

- › S'abstenir de critiquer la société dans ses rapports avec des clients ou fournisseurs ne peut qu'améliorer l'image de l'entreprise et la sienne propre.
- › Le devoir de réserve s'applique également à l'expression sur les réseaux sociaux ou tout autre média.
- › Chacun doit veiller à ce que ses propres intérêts ne soient jamais en conflit avec ses devoirs envers le groupe ORSYS.
- › Chacun doit proposer toutes les mesures propres à corriger les dysfonctionnements éventuels en vue d'obtenir une amélioration continue de l'efficacité.

Nous recevons beaucoup de clients dans nos locaux. Nous nous devons de refléter les valeurs de l'entreprise dans tous nos rapports avec la clientèle. Une attention particulière doit être apportée à notre présentation et à nos propos. De même, chacun doit être vigilant quant à la qualité de nos prestations et signaler tout dysfonctionnement.

4

Figure 3 - Extrait du livret d'accueil collaborateurs



- Via des webinars internes
- Les participants aux formations tout comme nos prestataires :
  - Via des livrets d'accueil

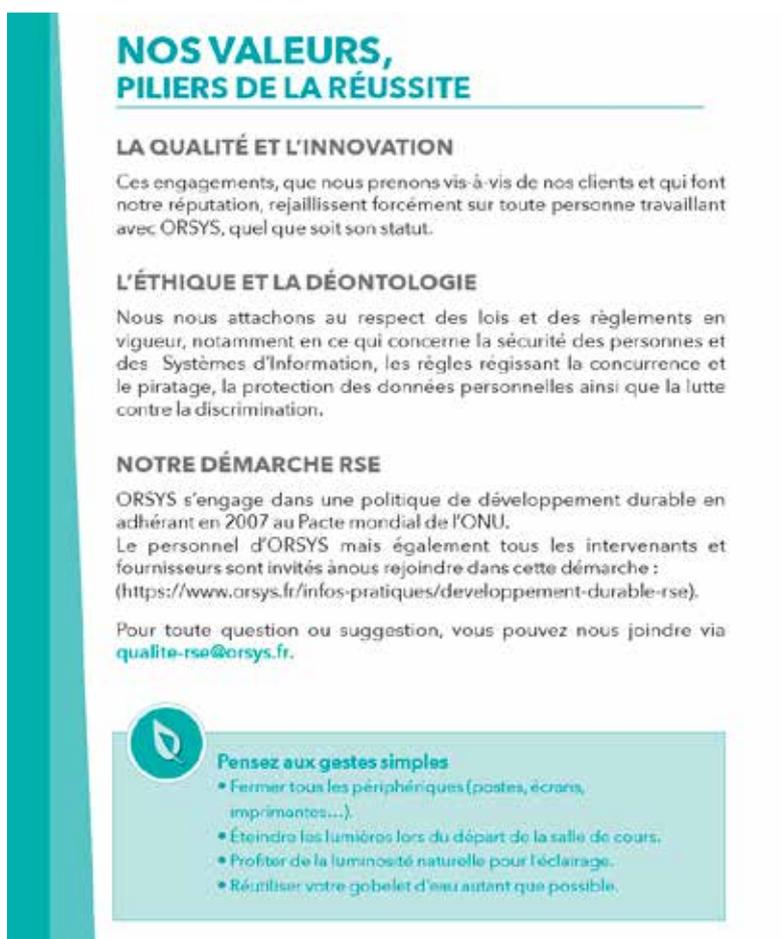


Figure 4 - Extrait du livret d'accueil intervenant

- Des supports de formation et des affichages divers



Figure 5 - Présentation d'accueil aux participants de chaque formation ORSYS



- Via des communications d'information et de sensibilisation
- Via des webinars externes

## Pour aller plus loin...

- En 2021, ORSYS a proposé un webinar gratuit au sujet "du management de la diversité au management inclusif".
- En octobre 2021, notre bilan de la diversité nous a permis d'évaluer les évolutions réalisées depuis la signature, en 2018, de la Charte Diversité ainsi que nos priorités d'engagement.
- Des wébi'formateurs sur le thème de l'égalité, de la diversité et de la non-discrimination sont en cours de préparation pour 2022.



Figure 6 - Affiche du webinar



Figure 7 - Logo de l'index d'égalité professionnelle

En matière d'égalité professionnelle, ORSYS est soumis à l'index d'égalité professionnelle. Cet index a été conçu pour faire progresser au sein des entreprises l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : en 2020, ORSYS a obtenu le résultat de **84 points sur 100**.

La baisse de la note de notre index d'égalité professionnelle s'explique par le taux de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité. Suite à cela, le service RH a immédiatement mis en place un plan d'actions correctives.

En 2020, deux membres du CSE ORSYS se sont proposés pour être référents harcèlement : Awatef BEN FKIH et Camille BRILLAULT.

## Pour aller plus loin...

Dans le cadre de leurs nouvelles responsabilités, nos référents harcèlement ont suivi la formation « Devenez référent en matière de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel » (Ref. SXW de notre offre de formation) en juin 2021.



## ▣ ÉGALITÉ DES CHANCES ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT



Figure 8 - Pictogramme accessibilité

Nous proposons également des mesures favorisant l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap. Nos annonces de recrutement apparaissent avec le logo indiquant que les personnes en situation de handicap sont les bienvenues.

ORSYS met à disposition de ses collaborateurs en situation de handicap (en plus des outils habituels du personnel) :

- casque/micro ;
- logiciel NonVisual Desktop Access (NVDA) (outils qui permet de « lire » l'écran et d'en faire une restitution sonore) ;
- une tablette braille ;
- un poste supplémentaire assez puissant pour permettre de faire fonctionner NonVisual Desktop Access (NVDA) dans de meilleures conditions pour la réalisation de certaines de tâches.

## EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- Valeur 2020 : 50 490 euros, ce qui équivaut à environ 2.30 unités d'emploi de personne en situation de handicap.

ORSYS sensibilise ses collaborateurs pour qu'ils soient en mesure d'accompagner leur collègue en situation de handicap afin de lui permettre de gagner en autonomie notamment pour des besoins quotidiens :

- accompagnement initial par une personne ou un partenaire afin de permettre à la personne en situation de handicap de mémoriser le trajet entre la station RER et l'accueil de la Grande Arche,
- prise en charge la matinée de l'arrivée, à l'accueil, et les jours suivants, par l'équipe afin de l'aider à mémoriser les différents « espaces » (bureau et table de travail, position des ordinateurs et des connectiques, toilettes, salle de pause, sas ascenseurs, boutons d'ascenseurs, serrures transpondeurs et lecteurs de badges...),
- définition des méthodes de communication en fonction de la compatibilité de NVDA avec nos outils du quotidien.



Figure 9 - Ywendal TRIBERT, intervenant de ce webi'RSE

À l'occasion de la semaine européenne de l'emploi pour les personnes handicapées, du 16 au 22 novembre 2020, nous avons proposé un webinar sur « le handicap en entreprise, sensibilisation et formation » à l'ensemble de nos collaborateurs.

## ACCESSIBILITÉ

Nous accordons un soin particulier à l'accueil des personnes en situation de handicap en fonction des situations et des lieux de formation :

- signalétique appropriée ;
- organisation de l'accueil d'un client en situation de handicap sur le lieu de la formation ;
- accompagnement, à l'aller et au retour, sur le lieu du déjeuner ;
- accès à des sanitaires aux normes Personne à mobilité réduite (PMR) ;
- avant la formation :
  - les formateurs sont prévenus une semaine avant leur cours de la présence de personnes handicapées et de leurs besoins spécifiques,
  - envoi aux clients des plans d'accès aux centres de formation pour personnes à mobilité réduite (PMR),
  - sur demande, réservation de place de parking spécifique pour la durée de la formation ;
- aménagement particulier de l'environnement de formation :
  - dans le cas d'une personne à mobilité réduite, installation au premier rang de la salle de cours et au plus près de la sortie, possibilité de table individuelle, élargissement de l'espace de circulation si fauteuil roulant, etc.,
  - possibilité d'accueillir si besoin les accompagnants,
  - mise à disposition de matériel informatique adapté (pour personnes malvoyantes, par exemple),
  - dans le cas de personnes muettes ou malentendantes, accueil d'un interprète pour une traduction en langage des signes (dans ce cas, le support de cours peut être fourni avant la formation pour préparation).



Nous menons également diverses actions de sensibilisation sur nos réseaux sociaux :



Figure 10 et 11 - Communications d'information et de sensibilisation sur le sujet de la diversité et de l'accessibilité

## INSERTION PROFESSIONNELLE

Nous avons développé divers partenariats pour l'insertion professionnelle et sociale :



Figure 12 - Logo de l'AP'AIPS

- **AP'AIPS**, l'alternative handicap : entreprise adaptée et qui favorise l'insertion professionnelle et sociale de travailleurs handicapés.



Figure 13 - Logo Cèdre

- **Cèdre** : entreprise adaptée de gestion des déchets pour notre siège de la Grande Arche. En 2020, notre contribution solidaire est de 509 Kg de déchets collectés, triés et recyclés qui ont généré 10 heures de travail.



Figure 14 - Logo d'Elise

- **Elise** : depuis 2016, cette ESAT nous permet de recycler nos déchets de bureau en venant les collecter tout en agissant pour l'insertion des personnes en difficultés professionnelles ou en situation de handicap.

## Pour aller plus loin...

- notre responsable recrutement va suivre une formation à la non-discrimination d'ici à la fin de l'année 2021
- depuis mars 2021, Florence FOSSE, notre DRH et RRH, est référente handicap. (psh-accueil@orsys.fr)
- 2 partenariats recrutement seront signés d'ici à la fin 2021 pour l'insertion des personnes éloignées de l'emploi
- d'avril à juin 2021, ORSYS a accueilli une stagiaire-conseillère en accessibilité de l'école INSHEA nous permettant :
  - de lancer des actions correctives sur notre site web ;
  - de mettre en place divers plans d'action ;
  - d'animer des ateliers de sensibilisation auprès de notre pôle graphique, du DSI et de l'équipe Qualité et RSE.
- en 2021, nous avons mis l'accent sur l'accessibilité en tout point, notamment grâce à la signature de la charte numérique responsable. Celle-ci renforce nos trois enjeux clés du numérique responsable : soutenabilité, inclusion et éthique.



Figure 15 - Logo de la charte du numérique responsable

## INCLUSION



Figure 16 - Logo d'Avencod

- **en 2021**, nous montons un projet avec **Avencod** pour mettre en place une formation inclusive au métier de testeur logiciel en préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI). Cela s'accompagne d'un **mécénat de compétences**.



## ▣ LES ACTIONS DE PARTENARIAT OU DE MÉCÉNAT

### PARTENARIATS ET ACTIONS SOLIDAIRES

Au titre du mécénat, ORSYS a versé un total de **310 000 €**.



Figure 17 - Logo des Restaurants du cœur

Nous mettons en place des corbeilles de fruits pour nos clients (8, peut-être 9 en 2020 avec l'ouverture d'étage ?) par jour) et pour chacune d'elles, un montant de 1 € est reversé aux Restaurants du Cœur, soit un montant de **783 €** en 2019. Opération en suspens du fait de la crise sanitaire mais, suite à la fermeture de nos centres pendant le confinement 2020, nos stocks de denrées alimentaires ont été distribués. Par exemple, notre responsable du centre de Bordeaux a donné ce stock à l'antenne Gironde des Restos du Cœur !

Cette même année, cette bonne action s'est répétée dans plusieurs de nos centres dont ceux de Nantes, Strasbourg et Lyon.



Figure 18 - Don réalisé par notre centre bordelais

### DON DE MATÉRIEL

En 2020, notre collègue Sylvie, du service Logistique a profité de son voyage à Zanzibar, dans l'océan Indien, pour faire un don de sacs et de stylos ORSYS aux enfants sur place !



Figure 19 - Don réalisé par notre centre lyonnais

Figure 20 - Dons de sacs et de stylos ORSYS aux enfants de Zanzibar.



## COURSES SOLIDAIRES



Figure 21 - Logo Odyssea

### Odyssea

En 2020, face à la crise sanitaire, cette course solidaire a été annulée. Toutefois, des orsysiennes étaient déjà inscrites et le montant a tout de même été reversé à l'association Gustave Roussy, dans le cadre de la recherche contre le cancer du sein.



Figure 22 - Logo La course des Lumières

### La course des lumières

En 2020, cette course a malheureusement également été annulée du fait des conditions sanitaires liées à la Covid-19.



Figure 23 - Logo La Parisienne

### La Parisienne

En 2020, cette course dont l'objectif est d'agir pour la lutte contre le cancer, a été reportée en septembre 2021.



Figure 24 - Logo No Finish Line

### La No Finish Line

En juin 2020, une orsysienne a participé à cette course qui, au vu de la crise sanitaire, s'est déroulée à distance. La No Finish Line soutient la Chaîne de l'Espoir et le Samu social de Paris.



Figure 25 - Photos de la No Finish Line 2020



## ORGANISATION INTERNE

### EMPLOI ET GPEC

#### Temps de travail

Nombre d'heures annuelles théoriques travaillées : **476 028 heures.**

Nombre d'heures d'absence : **47 117 heures.**



**97,46%** de nos contrats sont à durée indéterminée, allouant une pérennité d'emploi pour nos collaborateurs.

Figure 26 - Pictogramme feuille

#### Parité hommes/femmes

	- 30 ans	30/39 ans	40/49 ans	+ 50 ans	TOTAL
<b>Femme</b>	 59	 79	 26	 7	 <b>171</b>
<b>Homme</b>	 37	 39	 21	 8	 <b>105</b>

Tableau 1 - Parité femme/homme

Les femmes comptent pour plus de **62%** des effectifs d'ORSYS.

Les cadres sont représentés à **58%** par les femmes.

Ancienneté moyenne : **5 ans et 7 mois.**

Âge moyen : **34 ans.**

#### Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)

Les **entretiens professionnels** ont été réalisés en novembre 2019, auxquels se sont ajoutés les entretiens d'évaluation qui ont lieu tous les trimestres.

Ces entretiens nous permettent de distinguer à la fois :

- les dépenses de formation : **295 385 €** ;
- la part des dépenses de formation : **2,48%** ;
- le nombre de salariés formés : **156** ;
- le nombre de formations suivies : **95** ;
- le taux du budget formation en fonction du chiffre d'affaires : **0,454 %.**



La mobilité interne est non seulement mise en place mais aussi encouragée. Les postes sont ouverts en priorité en interne.

	2020	2019	2018
<b>GPEC</b>			
Mobilité interne	1 mobilité interne effectuée	8 mobilités internes effectuées	/
Masse salariale formée (en %)	2,48 %	3,09 %	3,30 %
Nombre de salariés formés	156	195	178
Dépenses en formation - % du CA	295 385 € / 65	369 232 € / 72,2	335 666 € / 65,5
	soit 0,454 %	soit 0,511 %	soit 0,512 %

Tableau 2 - Chiffres clés de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Un parcours spécifique d'intégration "**ORSYS Academy**" est proposé à tout commercial entrant. Il comprend la présentation des services, la formation aux outils, des ateliers de découverte de l'offre de formations et de services, des formations techniques de vente, une formation spéciale formation selling... Ils bénéficient de l'accompagnement d'un coach commercial dédié.

De plus, une fois par mois, des **webinars internes** sont aussi proposés aux collaborateurs.

Des webinars "formation de formateurs" mensuels, des ateliers pédagogiques et des formations gratuites sont aussi proposés à nos formateurs-partenaires externes afin de maintenir leur expertise et favoriser leur constante évolution/progression en compétences.

## Quelques exemples de webi'formateurs 2020 :

- Mettez la formation en scène ;
- Agitez vos formations avec l'Agilité ;
- La mémoire : une clé de l'efficacité des formations ;
- Gagnez en liberté, choyez votre déroulé.

## Pour aller plus loin...

Depuis 2021, le parcours « **ORSYS Academy** » est désormais ouvert et adapté à tout nouveau collaborateur !

Les entretiens professionnels ont été renouvelés en mai 2021.



Une équipe de 17 ingénieurs pédagogiques accompagne les formateurs ORSYS au quotidien pour leur permettre d'intégrer les bonnes pratiques pédagogiques. Par exemple, l'équipe offre et a élaboré des webinars et des guides de bonnes pratiques en matière d'animation à distance ainsi que des tutoriels vidéo et écrits sur les outils. Elle a animé des ateliers de prise en main des solutions de connexion à distance et des ateliers d'échanges de pratiques entre formateurs.

De plus, pour permettre au formateur d'être centré sur son animation, une hotline constituée de 20 collaborateurs ORSYS est mobilisée afin de répondre aux questions et aux difficultés techniques.

## Pour aller plus loin...

- En mai 2021, 10 des membres de la commission RSE ont suivi la formation ISO 26000, responsabilité sociétale, Foundation, certification (Ref. OFO de notre offre de formation). Cette norme ISO aborde 7 domaines centraux :

- la gouvernance de l'organisation ;
- les droits de l'Homme ;
- les relations et les conditions de travail ;
- l'environnement ;
- les bonnes pratiques dans les affaires ;
- les questions relatives aux consommateurs ;
- les communautés et le développement local.



Figure 27 -  
Pictogramme  
ISO 26000

- En juin 2021, notre Responsable Qualité et RSE a suivi la formation ISO 14001, management environnemental, Foundation, certification (Ref. SFO de notre offre de formation) et le passage de la certification est prévue avant fin 2021.
- Arrivée d'un alternant dans le service Qualité et RSE, en octobre 2021, en tant qu'assistant QSE.

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

### Santé et sécurité

ORSYS applique la réglementation en matière de ressources humaines et des aspects sociaux.

La convention collective applicable est celle du Syntec : <https://www.syntec.fr/convention-collective/#convention>. Elle peut être consultée au bureau de la DRH et sur le portail RH.

Nos conditions de sécurité dans chaque centre sont indiquées dans notre règlement intérieur et dans notre livrets d'accueil. Concernant la sécurité au travail, ORSYS a mis en place les mesures suivantes :



- mise en place d'équipe sécurité dans nos centres ;
- élaboration du document unique avec l'aide d'un prestataire externe ; le renouvellement de ce document a été validé par notre CSE et notre direction en mars 2020 ;
- diffusion à l'ensemble des collaborateurs du **document unique** ainsi que du rapport réalisé par notre prestataire externe ;
- audits Bureau Veritas (rapports d'amiante, d'électricité, de ventilation, et relatif aux normes calorifiques) ;
- obtention du certificat Q18 contre les risques incendies ;
- tests incendie bi-annuels ;
- communication ou action de sensibilisation (par exemple, notre responsable des services généraux nous informe des coupures d'eau, des condamnations des sanitaires ou encore des travaux à venir).



Figure 28 -  
Pictogramme  
infirmière

Au cours de l'année 2020, nous n'avons observé aucun accident du travail ni compté de jours d'arrêt suite à un accident du travail. Ces mesures permettent d'analyser, d'informer et de sensibiliser à l'importance de la prise en compte de la santé et la sécurité de nos collaborateurs et permettent surtout la mise en place d'actions d'amélioration.

## Concernant la santé au travail, ORSYS a mis en place les mesures suivantes :

- RDV chez le médecin du travail à l'arrivée du collaborateur et renouvelable tous les deux ans sauf cas exceptionnels décidés par ORSYS :
  - dans le cadre d'un retour de congés maternité,
  - dans le cadre d'arrêt maladie ou,
  - dans le cadre d'accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours,
- possibilité d'acheter du matériel adapté : fauteuil ergonomique, repose-pied, double écran, souris verticale... (notamment pour prévenir les troubles musculo-squelettiques) ;
- possibilité d'acheter des casques antibruit pour lutter contre l'exposition au bruit
- mutuelle d'entreprise ;
- un teambuilding et/ou repas possible par équipe et par trimestre.

En cas de situation exceptionnelle (attentats de 2015, crise sanitaire actuelle...), ORSYS met à disposition, via le cabinet Stimulus, une cellule de soutien psychologique accessible au numéro **0 801 825 005** (annexe au règlement intérieur) pour accompagner ses collaborateurs.



De plus, en 2020, un plan dédié à la **gestion de la crise sanitaire Covid-19** a été mis en place et communiqué à toutes nos parties prenantes dès mars 2020. Toutes les mesures ont été prises afin de **garantir la sécurité et la santé des participants aux formations, des formateurs-prestataires et des collaborateurs internes.**

## Pour aller plus loin...

- Depuis avril 2021, des enquêtes de satisfaction trimestrielles sont soumises à l'ensemble des collaborateurs ; ces enquêtes sont réalisées par le service des ressources humaines et aboutissent à des actions correctives si nécessaire
- Le protocole sanitaire lié à la crise Covid-19 est régulièrement mis à jour (dernière mise à jour en novembre 2021)
- En 2021, ORSYS a de nouveau mis à disposition, via la société Stimulus, une cellule de soutien psychologique accessible au numéro **0 801 825 005** (annexe au règlement Intérieur) pour accompagner ses collaborateurs.

## Politique de sécurité du système d'information (PSSI)



Figure 29 - Pictogramme cybersécurité

Notre Politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) fixe les principes fondateurs à l'égard de la **sécurité du système d'information** (SSI) d'ORSYS, garants de la cohérence des actions et de la pérennité des investissements correspondant.

Elle traduit en termes applicables la volonté et les exigences de la Direction Générale pour mettre en œuvre les moyens permettant de protéger de manière efficace les actifs essentiels de l'entreprise sur lesquels reposent sa performance, son développement et, plus globalement, sa capacité à assurer les activités support de ses métiers et missions statutaires grâce à ses systèmes d'information (SI).

La PSSI s'articule autour de certains principes généraux qui sont les clés de la SSI. La réussite dépendra de chacun, car ces principes doivent être respectés en toute circonstance par chaque salarié d'ORSYS ou par chaque prestataire intervenant en son nom.

### Ces principes, édictés par la Direction Générale, sont repris ci-dessous :

- intégrer la sécurité du système d'information au quotidien : la sécurité des informations résulte avant tout de l'attitude de chacun. Elle ne doit cependant pas être vécue comme un frein à l'exécution efficace des tâches mais bien comme une partie intégrante de l'organisation normale du travail ;
- protéger nos informations : ORSYS doit garantir un niveau de sécurité en mettant en œuvre des procédures et des mesures adaptées afin de répondre aux exigences de nos clients ;



- être en conformité avec les lois et réglementations : ORSYS doit garantir la protection des données individuelles et maîtriser les risques opérationnels du Système d'Information, en rapport avec les réglementations existantes et futures ;
- limiter les risques sur les réseaux sociaux : bien prendre en compte la sécurité de l'information en adoptant des mesures techniques et organisationnelles permettant de limiter les risques liés à internet ;
- aborder la Sécurité du Système d'Information de manière globale : une approche globale est primordiale afin de sécuriser le Système d'Information d'ORSYS. Tous les éléments du SI sont à prendre en considération, des infrastructures techniques aux processus métiers ;
- assurer les droits d'accès au Système d'Information : tout accès au SI doit répondre à une obligation d'autorisation, attribuée à une personne physique (salarié, prestataire, etc.). Cet accès est personnel et ne doit pas être partagé ou utilisable par un tiers.

## Réglement général sur la protection des données (RGPD)



Figure 30 -  
Pictogramme  
RGPD

Le groupe ORSYS est soucieux de la **protection des données personnelles de ses clients**. Il s'engage à assurer le meilleur niveau de protection en conformité avec les réglementations européennes et françaises qui lui sont applicables en matière de protection des données personnelles.

Pour toute information sur la protection des données personnelles, vous pouvez également consulter le site de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) [www.cnil.fr](http://www.cnil.fr).

Au regard de la réglementation en vigueur, le traitement des données personnelles effectués par ORSYS s'appuient sur les principes suivants :

- les données collectées sont proportionnelles aux finalités des traitements ;
- les finalités de chaque traitement sont déterminées, explicites et légitimes ;
- les traitements sont licites, loyaux et transparents ;
- les données collectées font l'objet de mesures de sécurité, tant organisationnelles que techniques.

## Deux référents RGPD sont disponibles pour échanger à ce sujet :

- Anne-Laure WANCLIK,
- Didier BLUM,

Ces référents RGPD sont joignables à l'adresse [rgpd@orsys.fr](mailto:rgpd@orsys.fr).

Ces référents sont appuyés par une déléguée à la protection des données personnelles (DPO) chargée de garantir la protection des données personnelles et joignable à l'adresse [dpo@orsys.fr](mailto:dpo@orsys.fr).



## Pour aller plus loin...

En 2021, un webinar a été organisé par notre référente RGPD et notre DPO afin de continuer à sensibiliser nos collaborateurs sur l'application de la politique RGPD.

Ce webinar a réuni plus de 80% de nos collaborateurs et reste disponible en replay pour ceux n'ayant pas pu participer et pour tout nouvel arrivant chez ORSYS.

## CSE, CSSCT et dialogue social

Le Comité social et économique (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP) et comité d'entreprise (CE). Les élections du CSE ORSYS ont eu lieu avril en 2019.

Des délégué(e)s représentant le personnel cadre et non-cadre sont élu(e)s pour quatre ans. Une délégation unique pour le CSE, les délégué(e)s du personnel et le CHSCT.

- Pour les non-cadres : Awatef BEN FKI, Yann MARREC,
- Pour les cadres : Camille BRILLAULT, David IVAN, Gerardo GUTIERREZ, Mélissa DI PLACIDO,

Ce comité se réunit avec la Direction tous les deux mois. Ces réunions sont suivies de comptes-rendus communiqués à l'ensemble du personnel. À cette occasion, les collaborateurs ORSYS transmettent leurs questions et demandes aux représentants. Pour contacter le CSE, les collaborateurs ORSYS peuvent utiliser l'adresse mail [cse@orsys.fr](mailto:cse@orsys.fr).



Comité social  
et économique

Figure 30 - Logo CSE ORSYS

Le CSE est aussi accessible via un site web : [www.cse-orsys.fr](http://www.cse-orsys.fr).

Pour compenser la disparition du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), une CSSCT (Commission santé sécurité et conditions de travail) a été mise en place au sein de notre société.

La CSSCT peut être mise en place dans une entreprise quel que soit son effectif, par un accord commun entre l'employeur et le CSE (tous les membres du CSE sont concernés selon la nouvelle loi).

Au sein d'ORSYS, cette commission a vu le jour en février 2020. Les membres du



CSSCT d'ORSYS ont tous suivi 3 jours de formation CSSCT en février 2020. Elle dispose de tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ; cette commission peut donc prendre en charge **l'analyse des risques professionnels**.

Pour contacter la CSSCT, les collaborateurs ORSYS peuvent utiliser l'adresse mail [cse@orsys.fr](mailto:cse@orsys.fr).

Les collaborateurs ont aussi la possibilité d'utiliser l'adresse mail professionnelle de l'un des membres du CSE et du CSSCT, en mettant « personnel » dans l'objet dudit mail.

## Qualité de vie au travail

Concernant **l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**, ORSYS a mis en place les mesures suivantes :

- repos compensateur ("récupération" dans notre logiciel de congés) ;
- horaires décalés possibles (contexte Covid-19) ;
- postes limités en accès au-delà de certains horaires - déconnexion ;
- salles de repos et espaces cuisine pour les collaborateurs ;
- 1 à 3 jours de télétravail possibles par semaine ;
- actions du CSE (massages, cours de yoga, potager bio, financement en totalité des courses solidaires...).

### Les avantages financiers sont :

- intéressement ;
- participation ;
- plan d'épargne entreprise (PEE) ;
- primes trimestrielles contractuelles ;
- action logement (1% logement) ;
- remboursement des frais de transport à 100% (depuis 2019) ;
- carte ticket restaurant.

### Les avantages non-financiers proposés sont :

- la mise à disposition de véhicules de fonction pour les directeurs de service et nos collaborateurs régionaux ;
- la mise en place du télétravail occasionnel pour des raisons impérieuses (santé, motif familial, autres...).

En parallèle, les actions du CSE se multiplient au fil des années et, en 2020, diverses activités ont été proposées aux collaborateurs :

- des massages tous les mardis ;
- des séances de yoga tous les vendredis ;
- livraisons de paniers fruits/légumes au travail ;
- une boutique en ligne avec des prix préférentiels...



Le CSE subventionne également différentes activités sportives et culturelles :

- **subvention de 50 %** pour les abonnements sportifs à hauteur de 200 € maximum ;
- **subvention de 50 %** dédiée au domaine loisirs/culture à hauteur de 200 € maximum : sorties culturelles, musées, parcs de loisirs, aires de jeux couvertes, escape game, cinéma, excursions... ;
- prise en charge désormais totale des frais d'inscription à des courses solidaires .

Le CSE propose des subventions à destination de tous les salariés et de leurs enfants jusqu'à l'âge de 16 ans.

Pour les salariés, les subventions sont possibles dans les conditions suivantes :

- facture nominative ;
- 50 % de votre facture remboursée, dans la limite de 200 euros par famille ;
- 4 mois d'ancienneté ;
- être en CDI/CDD/Alternance.

Pour les enfants, la subvention concerne à la fois le sport, la culture et les loisirs. Elle s'élève à hauteur de 150 euros par famille maximum, dans les mêmes conditions que décrites précédemment.

Enfin, à l'occasion des fêtes de fin d'année, le CSE offre également des cartes cadeaux à hauteur de 50 euros par trimestre travaillé révolu dans l'année et 50 euros par enfant jusqu'à 13 ans.

## Pour aller plus loin...

Pour favoriser le dialogue, en 2021 nous avons élargi la liste de référents internes pour permettre une disponibilité et des échanges avec des personnes expertes dont voici la liste :

- référents handicap : Florence Fosse et Sylvie Mendes
- référents harcèlement : Awatef Ben-Fkih et Camille Brillault
- référent anticorruption : Michel Belli
- référente RSE et qualité : Gwénaëlle Dinspel
- référent Covid : Michel Belli
- référents RGPD : Didier Blum et Anne-Laure Delacour
- référent accessibilité numérique : Didier Blum



## Teambuildings et événements ORSYS

Tout au long de l'année, pour la cohésion des équipes, de nombreux teambuildings ont été organisés grâce à l'enveloppe trimestrielle de 50€ par personne allouée à chaque service :

### JANVIER 2020 :

- pour son teambuilding, notre équipe Sud-Ouest a participé à une super expérience d'aventure sensorielle chez Tactisens Escape Game Toulouse



Figure 31 - Teambuilding de notre équipe Sud-Ouest

- notre service marketing/relation clients se régalaient pour son déjeuner de service au restaurant RURAL by Marc Veyrat situé à Paris - Porte Maillot



Figure 32 - Déjeuner du service marketing/relation clients

### FÉVRIER 2020 :

- le service Communication était au restaurant Le Tournesol situé à Courbevoie pour son déjeuner trimestriel



Figure 33 - Déjeuner du service Communication

- nos collègues du service facturation intra, gagnantes de notre traditionnel concours des décorations de bureaux pour Noël, se sont régalingées au restaurant Saprستي situé à Rueil Malmaison grâce à leur bon de 200 euros



## MARS 2020 :

- ce repas a fortement inspiré nos collègues du service appels d'offres qui se sont également rendus au bistrot Sapristi à Rueil-Malmaison
- notre équipe Logistique faisait son teambuilding au restaurant Pizza Chez Livio situé à Neuilly-sur-Seine
- le pôle "Gestion des docs", de l'équipe DAF, qui est arrivé à la 2<sup>e</sup> place de notre concours des décorations de bureaux pour Noël a profité de son bon de 100 euros pour faire un Escape Game ! Ils ont opté pour celui du Cnit, à La Défense, sur le thème de Prison Break



Figure 34 - Teambuilding de l'équipe DAF

## JUILLET 2020 :

- les teambuildings ont repris. Notre team Sud-Est a participé à un atelier de théâtre d'improvisation en plein air d'une durée de 1h30



Figure 35 - Teambuilding de l'équipe DAF

## NOVEMBRE 2020 :

- notre team Sud-Est a fait un escape game en visio



Figure 36 - Teambuilding de l'équipe de l'équipe Sud-Est



## DÉCEMBRE 2020 :

- le repas de Noël de notre Team Ouest s'est déroulé en trois petits groupes autour d'un feu de bois virtuel :
- l'équipe rennaise et une partie de l'équipe nantaise
  - la seconde partie de l'équipe de Nantes
  - l'équipe d'Orléans



#Teambuilding



Figure 37 - Teambuilding de l'équipe Sud-Est

## CONCOURS INTERNE

Le tant attendu concours de Noël lors duquel nos orsysiens devaient réaliser une photographie, un dessin ou toute autre création visuelle sur le thème de Noël ORSYS (au bureau ou en télétravail) !



Figure 38 - Pictogramme cadeau

## Les grand(e)s gagnant(e)s du concours de Noël 2020 sont :



2

### 2ème PLACE :

**Ophélie RUIVO,**  
qui empoche pour sa part une carte  
cadeau d'une valeur de **150 €**



1

### 1ère PLACE :

**Dalivanh VENEVONGSA,**  
qui remporte une carte cadeau d'une  
valeur de **200 €**



3

### 3ème PLACE :

**Henri LEHR,**  
à qui revient, pour terminer, la  
carte cadeau d'une valeur de  
**100 €**

**BRAVO À TOUS LES PARTICIPANTS !**

Figure 39 - Gagnants du concours de Noël 2020



## ▣ RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES PERSONNES OU LES ORGANISATIONS INTÉRESSÉES PAR L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

### OFFRE RÉSERVÉE AUX SOCIÉTÉS ÉMERGENTES

Dans le cadre d'actions sociales et économiques en faveur des entreprises qui se forment peu, ORSYS a créé en 2018 **une offre pack PME** pour favoriser leur développement. Il s'agit d'une remise ascendante qui peut aller jusqu'à 20% en fonction du nombre d'inscriptions.

En parallèle et toujours dans le cadre d'actions sociales et économiques, ORSYS propose une **remise développement durable** depuis 2017. Cette remise permet aux entreprises ayant moins de 3 ans d'existence de pallier le manque de moyen de financement à la formation en bénéficiant de **20 %** de remise pour se former.

	2017	2018	2019	2020
Forfait Dev. Durable	7	2	4	10
Pack PME		5	72	100
Somme	7	7	76	110
Évolution	-	-	+985%	+44%

Tableau 3 - Données 2017-2020 concernant les offres pack PME et développement durable

### POLITIQUE D'ACHATS DE LA SOCIÉTÉ

ORSYS est signataire de la charte fournisseurs et achats responsables depuis 2016. Cette charte l'engage à appliquer les principes directeurs. Cela permet notamment de porter attention à l'**équité financière entre fournisseurs** ainsi qu'à rendre la collaboration optimale entre donneurs d'ordres et fournisseurs.



Figure 40 - Logo Charte relations fournisseurs responsables



- Nous ne nous engageons, vis-à-vis d'un fournisseur, que dans la limite des procédures existantes et de nos délégations.
- Les fournisseurs doivent être choisis dans des **conditions d'équité, d'objectivité et de transparence**.
- Nous ne devons jamais être personnellement impliqués dans une transaction, négociation ou contrat avec une entité tierce à laquelle nous-mêmes, ou un parent proche, sommes associés.
- Dans nos contacts avec des partenaires et interlocuteurs extérieurs (fournisseurs, journalistes...), nous nous efforçons de bien connaître et analyser leur situation et leurs objectifs afin de nous assurer que l'établissement d'une relation contractuelle ou conjointe avec eux n'est pas contraire à nos principes déontologiques.
- Nous ne devons pas accepter de cadeau d'un fournisseur d'une valeur de plus de 50 euros sans en parler à notre hiérarchie. Il est impératif de respecter les obligations légales et les bonnes pratiques professionnelles pour établir une confiance mutuelle.

Le tableau ci-dessous présente la manière dont s'organisent nos achats :

<b>Typologie des fournisseurs</b>	Achats d'ordinateurs et matériels high-tech associés, achats logistiques (boissons, gâteaux... pour les participants) et administratifs, achats pour la communication (espaces publicitaires, prestataires de communication...). Les achats sont effectués par les responsables de services qui peuvent déléguer cette tâche mais pour des sommes limitées.
<b>Organisation des processus achats</b>	Chaque service traite ses propres achats : le responsable en supervise les factures. Le service comptable contrôle tout élément suspect. Mise en concurrence systématique pour toute commande supérieure à 10000 €
<b>Nombre de fournisseurs</b>	1 112.00
<b>Nombre de fournisseurs dans les zones à risques</b>	0.00
<b>Charte achat responsable</b>	Oui
<b>Matières premières</b>	Nous sommes une société de services, et la matière première est la prestation intellectuelle. Mais nous utilisons des ordinateurs puisque nous formons notamment nos clients aux nouvelles technologies numériques. Ces machines sont ensuite recyclées conformément à la loi française.

Tableau 4 - Typologie de nos fournisseurs



## Pour aller plus loin...

ORSYS a pour souhait de partager ses principes d'achats responsables avec ses fournisseurs. Cela nous permettra de construire une relation durable et équilibrée dans un cadre de confiance réciproque.

Pour cela, en 2021, nous avons fait évoluer notre politique achats responsables et construit **une charte fournisseurs responsables** dans le but de la soumettre à nos fournisseurs, accompagnée d'un questionnaire, afin qu'ils respectent ou du moins prennent en compte les principes suivants :

## DROITS DE L'HOMME

- Santé et sécurité au travail ;
- Travail forcé ;
- Travail des enfants ;
- Lutte contre toute forme de discrimination.

## ÉTHIQUE DES AFFAIRES

- imposition de taux d'escompte excessifs en contrepartie du respect des délais de paiement de la loi LME ;
- application unilatérale d'une retenue déraisonnable pour litige au moment du règlement sauf dispositions contractuelles ;
- défaut d'information du fournisseur en cas de litige ;
- retard volontaire dans le traitement du litige ;
- partager les coûts de qualification, homologation finale ;
- aider les PME qui sont au cœur de leur panel stratégique à la performance de leur entreprise (production, achats...);
- aider les PME à utiliser de façon optimale les dispositifs existants ;
- réduire les risques de dépendances réciproques entre donneurs d'ordre et fournisseurs.



## **LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE BLANCHIMENT D'ARGENT**

- Définir et prévenir les pratiques de corruption passive et active

Pour apprécier la compétitivité entre des offres de différentes provenances, les grands donneurs d'ordre s'attacheront autant que faire se peut à :

- prendre en compte l'ensemble des composantes du coût (ne pas seulement comparer le prix du bien ou du service, mais intégrer l'ensemble des coûts complémentaires) comme :
  - les coûts logistiques associés supportés directement par l'acheteur (transport, stockage...),
  - la durée de mise au point technique avec les allers et retours,
  - le temps de formation et d'acquisition des compétences,
  - les coûts en après-vente à services rendus équivalents,
  - les coûts des audits qualité et RSE ;
  - intégrer, notamment en matière de sous-traitance, l'ensemble des aléas liés à l'évaluation de ces coûts totaux, tels que :
    - ruptures des approvisionnements,
    - conformité des produits et des services,
    - risques liés au traitement des litiges,
    - fluctuations de monnaies,
    - risques sociaux et politiques, non couverts par des assurances,
    - la fiabilité du service après-vente, avec les conséquences possibles en termes de pertes d'exploitation et d'impact sur l'image de l'entreprise.



## CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

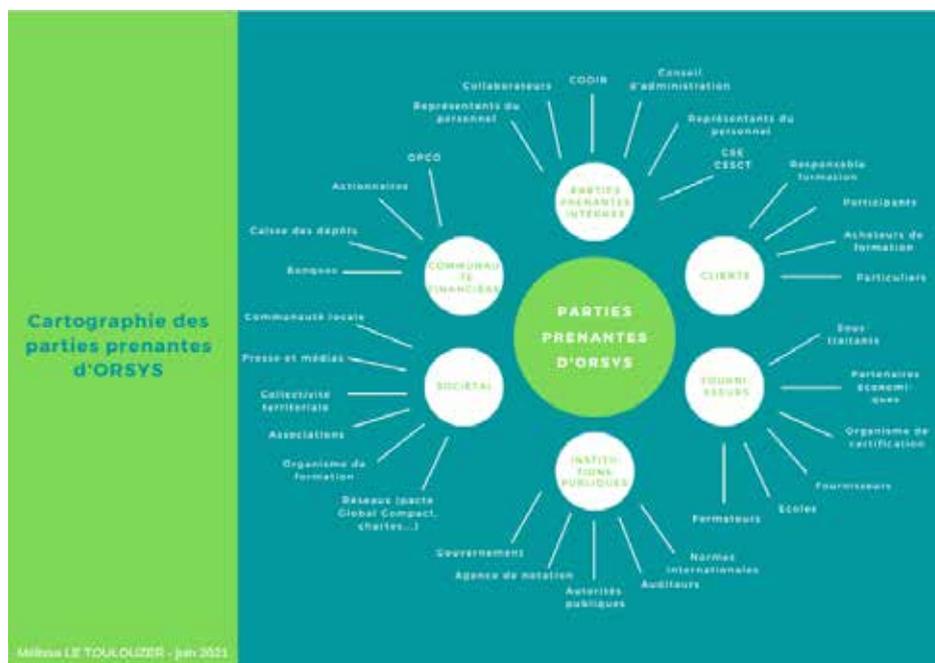


Figure 41 - Cartographie des parties prenantes d'ORSYS

## MATRICE DE MATÉRIALITÉ

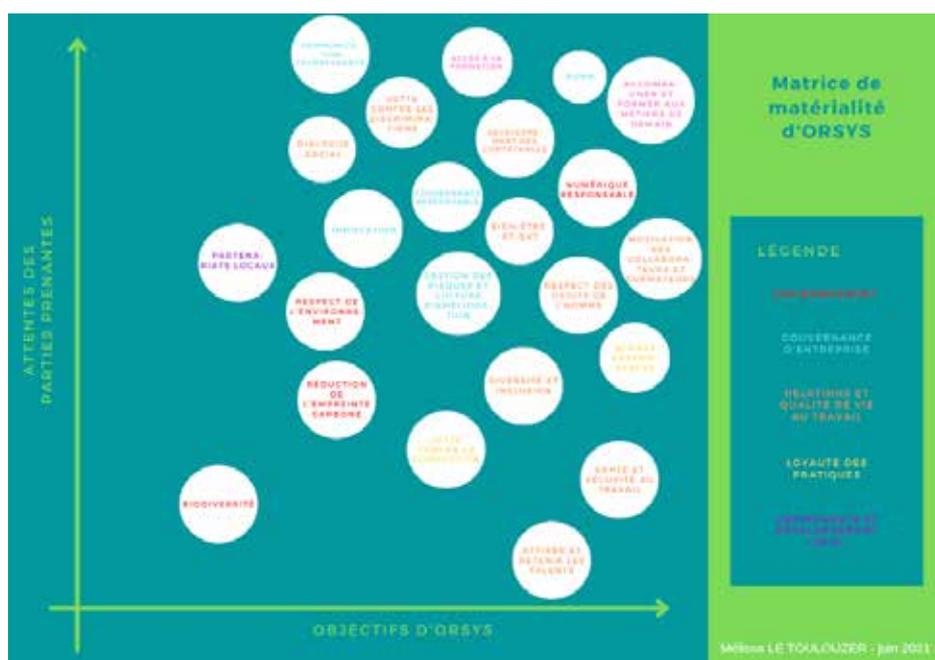


Figure 42 - Matrice de matérialité d'ORSYS



## ▣ VEILLE ET COMMUNICATIONS RSE

### OFFRE DE FORMATIONS

Notre offre de formation contient plus d'**une cinquantaine de programmes dédiés à la RSE/QVT** concernant notamment la mise en place de politiques de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion.

- RSE et développement durable
- Qualité de vie au travail, risques professionnels
- Droit du travail, dialogue social
- Direction et stratégie d'entreprise...

### Pour aller plus loin...

En 2021, un réel domaine de formation RSE a vu le jour ! Ce domaine RSE comprend **115 formations** et aborde les thématiques suivantes :

- Gouvernance et politique RSE ;
- Achats responsables et lutte anticorruption ;
- Conformité réglementaire ;
- Diversité et lutte contre les discriminations ;
- Santé, sécurité et QVT ;
- Management de l'environnement.



Figure 43 - Brochure formation RSE



## AFFICHAGES, SENSIBILISATION ET INFORMATIONS EXTERNES

Nous proposons aussi des **contenus pédagogiques gratuits** (vidéos, articles, événements...) sur les thématiques RSE.

### Sur notre blog



Figure 44 - Article "QUIZ - Parlez-vous RSE ? Testez vos connaissances !"



Figure 45 - Les métiers RSE ont de l'avenir !

### Des vidéos publiées sur notre site Internet



Figure 46 - Avis d'expert sur le droit à la déconnexion

### Des webinars gratuits disponibles en replay sur notre site internet



Figure 47 - Webinar QVT et bien-être au travail

## Des fiches pratiques :

- Notamment pour aider à faire face au confinement et maintenir la QVT



Figure 48 - Diverses fiches relatives au confinement

## Et des contenus divers sur nos réseaux sociaux :

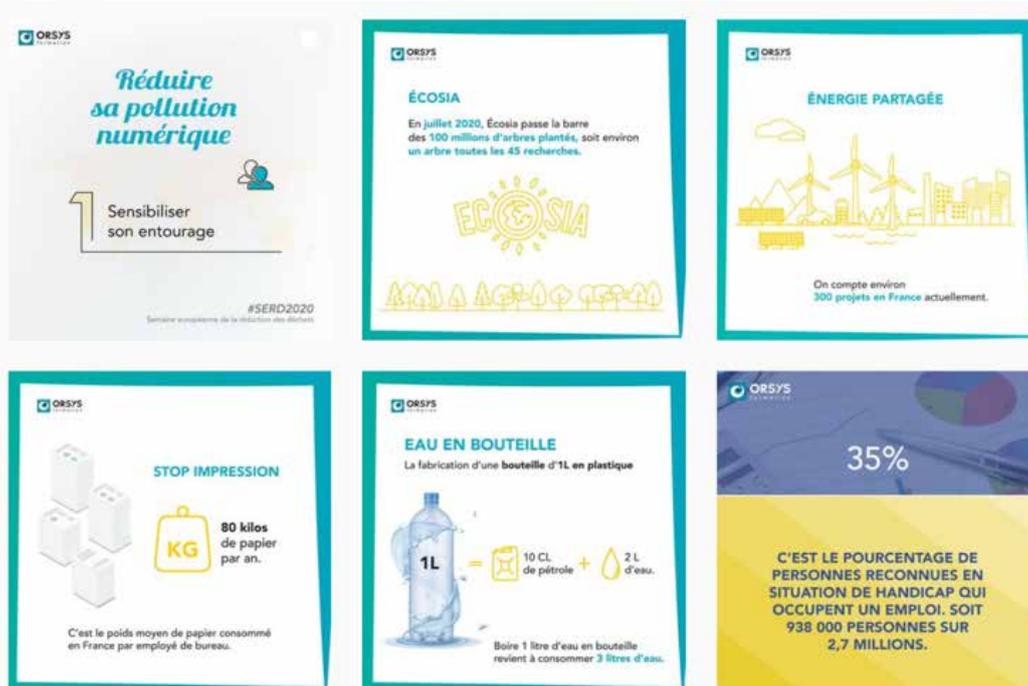


Figure 49 - Divers contenus RSE publiés sur Instagram



Nos formateurs sont également sensibilisés à **l'éthique**, à **la déontologie** et aux **bonnes pratiques en matière d'environnement**. Pour cela, ils reçoivent notamment un livret d'accueil intervenant.



Figure 50 - Livret d'accueil intervenant

Ce livret permet de sensibiliser nos formateurs à notre démarche RSE afin qu'ils s'engagent à appliquer des gestes durables en formation. De même, ce livret permet de partager notre **politique handicap** afin de sensibiliser nos intervenants à cette volonté qu'a ORSYS de travailler ainsi à rendre accessibles toute information et tous les centres de formation à tout public. Nous rappelons aux participants les principes à respecter dans le règlement intérieur participants et les affichages qui leur sont dédiés.



Figure 51 - Livret d'accueil intervenant - mention accessibilité

Nous rappelons aux participants les principes à respecter dans le **règlement intérieur participant** et les affichages qui leur sont dédiés.



Figure 52 - Règlement intérieur participant



Nous cherchons notamment à sensibiliser nos participants à notre démarche RSE. Ces principes sont évoqués dans :

- la présentation d'accueil aux participants de chaque formation ORSYS



Figure 53 - Gestes écoresponsable

- dans les locaux



Figure 54 - Exemple d'affiche RSE dans nos locaux

- toutes nos salles de formation



Figure 55 - Affiche des gestes durables à appliquer en formation

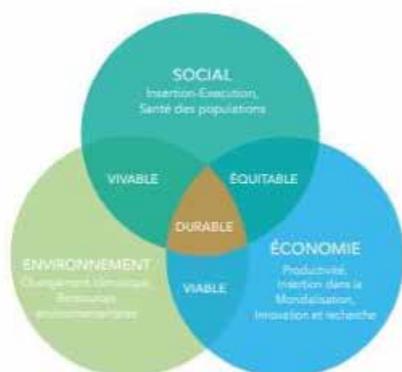
Nos clients sont également informés des principes à respecter via plusieurs canaux :

- tous nos contrats rappellent les principes à respecter ;
- ce rapport RSE ;
- nos supports de communication.



## RSE : l'engagement d'ORSYS !

Impliqué depuis plusieurs années dans une politique soutenue de développement durable et RSE, ORSYS adhère au Pacte Mondial des Nations unies\* En 2007, et s'engage à en défendre les **10 valeurs** fondamentales.



### Des réflexions et des actions concrètes

- Réduction des déchets et de la consommation d'énergie
- Utilisation de papier PEFC et diminution des envois postaux
- Lutte contre toutes les formes de discrimination au travail
- Tarifs préférentiels pour les sociétés émergentes
- Dons de matériel à des associations
- Sensibilisation des fournisseurs

Figure 56 - Présentation de notre démarche RSE dans nos supports de communication

## VIA NOS RÉSEAUX SOCIAUX :



Sur notre site : [www.orsys.com](http://www.orsys.com)

Sur notre page dédiée à **notre démarche RSE** :  
<https://www.orsys.fr/infos-pratiques/developpement-durable-rse>

### Pour aller plus loin...

Enrichissement de la page concernant notre engagement RSE avec notamment des mises à jour de nos évaluations extrafinancières (EcoVadis, Index égalité professionnelle) et l'ajout de notre adhésion à la charte numérique responsable.

Déploiement de deux pages web concernant :

- notre démarche qualité : <https://www.orsys.fr/demarche-qualite/>
- notre démarche handicap et accessibilité : <https://www.orsys.fr/handicap-et-accessibilite/>
- management de l'environnement



## □ UN EFFORT MAJEUR DANS LE DOMAINE DE LA QUALITÉ

### QUELQUES QUALIFICATIONS



Figure 57 - Logo ISQ-OPQF

ORSYS est certifié ISQ-OPQF, une qualification qui porte sur les formateurs, la pédagogie et les conditions d'organisation des formations. Reconnue par le CNEFOP (Conseil... professionnelles), Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, elle certifie la qualité des prestations ORSYS, sur le fond et sur la forme. Cette certification est renouvelée tous les 4 ans avec des mises à jour annuelles. ORSYS est certifié OPQF depuis

1997.



Figure 58 - Logo Datadock

ORSYS et ses filiales sont datadockées : Datadock est une base de données unique sur la formation professionnelle sous l'angle de la qualité. Elle permet aux financeurs de la formation professionnelle de vérifier la conformité des organismes de formation au regard des 6 critères qualité définis par la loi. ORSYS est datadocké depuis janvier 2017.



Figure 59 - Logo Les acteurs de la compétence

ORSYS est membre de la Fédération de la formation professionnelle (FFP).

Afin de rester proche de l'évolution des besoins et des métiers de la formation, ORSYS est membre actif de cette fédération depuis 1980. (En 2021, la FFP devient "Les Acteurs de la Compétence").

### Pour aller plus loin...

Tout au long de l'année 2021, ORSYS s'est mis en conformité avec les exigences du référentiel qualité Qualiopi pour être audité en septembre 2021.

Ainsi, en octobre 2021, ORSYS a obtenu la certification Qualiopi au titre des catégories d'actions de formation.



Figure 60 - Logo QUALIOPi



## ECOVADIS



ORSYS fait l'objet d'évaluations RSE extrafinancières depuis plusieurs années par l'organisme EcoVadis, plateforme permettant d'évaluer la performance d'une entreprise sur 4 thèmes : **environnement, social et droits de l'Homme, éthique et achats responsables.**

Figure 61 - Certificat EcoVadis

## UNE DÉMARCHÉ QUALITÉ ORIENTÉE CLIENTS

ORSYS se veut exemplaire dans la conception et l'organisation de ses formations. Outre l'excellence de nos intervenants, **nous veillons à l'équilibre des programmes, aux matériels et logiciels employés et au confort de travail de nos clients.** Pour ce faire, nous avons mis en place des procédures qui recouvrent toutes les étapes, depuis la conception des cours jusqu'à leur réalisation et leur suivi.

Nous avons mis en place des processus qui nous permettent de :

- recueillir, analyser, valider et transmettre les bonnes pratiques en matière d'animation des formations : méthodes innovantes, travaux pratiques particulièrement adaptés à un sujet donné, etc ;
- optimiser nos programmes de formation en temps réel et adapter leurs contenus aux dernières actualités juridiques, nouveautés technologiques ou méthodologiques ;
- sécuriser les animations en prévoyant des animateurs de remplacement pour chaque formation.

Nous proposons un dispositif complet d'évaluation des acquis afin de garantir l'efficacité des formations réalisées en termes de valeur et de progression.

La démarche globale utilisée pour mesurer l'efficacité de vos actions de formation se décline en trois moments-clés tout au long de la formation. Ces trois temps d'évaluation sont essentiels pour nous permettre de décider des actions correctives à mettre en place si nécessaire.



## ▣ UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

### SUPPORTS DE COMMUNICATION PRINT

- politique active de diminution d’envois de supports print chaque année (entre **5% et 10%** de diminution) : catalogues, brochures, plaquettes et flyers divers ;
- supports de communication imprimés **en papier norme PEFC** issu de forêts gérées durablement ;
- les documents suivants ont été imprimés sur du papier :
  - 100% recyclé : cartes de visite (PEFC, FSC, BLU ANGEL),
  - blocs de Post-it® en papier recyclé et fabriqués en Europe.

Le changement du parc d’imprimantes facilite l’acquisition d’habitudes plus écoresponsables comme :

- modifier le support de formation en vue de diminuer
- le nombre d’impressions sélectionner des modalités d’impression condensées
- imprimer en noir et blanc.



Figure 62 - Logo IMPRIM'VERT



Figure 63 - Logos PEFC et FSC

De plus, à l’instar de nos autres supports de communication, nous faisons en sorte que nos catalogues soient imprimés sur du papier issu de forêts gérées durablement (normes PEFC ou FSC) et par des imprimeurs certifiés Imprim’Vert (label garantissant la bonne gestion des déchets dangereux, la sécurisation de stockage des liquides dangereux et la non-utilisation de produits toxiques).

**Une attention toute particulière est portée au transport** : catalogues fabriqués et expédiés par des entreprises de proximité. Chaque appel d’offres pour des prestataires de routeurs ou imprimeurs comportent des critères RSE.

Nous cherchons également à réduire progressivement le nombre d’exemplaires nécessaires à imprimer en étudiant la demande et le besoin réel ainsi qu’en proposant notamment une version numérique à nos clients et à nos commerciaux.

Année	Type	Nombre d’exemplaires imprimés
2018	Catalogues généraux	<b>49 572</b>
2019	Catalogues généraux	<b>45 208</b>
2020	Catalogues généraux	<b>59 000</b>

Tableau 5 - Données catalogues 2018-2020



## Pour aller plus loin...

En 2021, nous avons sélectionné un prestataire d'impression possédant les qualifications suivantes :

- certificats FSC® (FSC - C110698)
- attestation PEFC 2016-2019
- certificat Imprim'Vert 2020
- spécifications techniques fichiers
- profil ICC FOGRA51
- profil ICC FOGRA52

De plus, nous avons :

- diminué les quantités imprimées ;
- diminué les destinataires de notre base ;
- ajouté un fichier de prospection ;
- diminué la quantité stockée chez ORSYS (1 500ex contre 5 000 en 2020, pour chacun des catalogues) ;
- diminué le grammage du papier (80gr contre 100gr en 2020).

Globalement, alors que le nombre de pages a augmenté de plus de 50%, la consommation de papier n'a augmenté que de 26% grâce à la diminution du grammage.

	Pour 2020	À venir pour 2021	Différentiel	
<b>Catalogue Management / Métiers</b>	<b>34 000 exemplaires</b>	<b>29 000 exemplaires</b>	<b>-5 000 exemplaires</b>	
- Pagination	184 pages	384 pages	+200 pages	+52%
- Poids global (kg)	20 577 kg	26 050 kg	+ 5 473 kg	+20,65%
<b>Catalogue Technologies numériques</b> (en nombre d'exemplaires)	<b>25 000</b>	<b>22 000</b>	<b>-3 000</b>	
- Nombre de pages	168 pages	400 pages	+232 pages	+58 %
- Poids global	13 880 kg	20 548 kg	+6 668 kg	+32,45 %
<b>TOTAL</b>	<b>34 454 kg</b>	<b>46 568 kg</b>	<b>+12 114kg</b>	<b>+26 %</b>

Tableau 6 - Données catalogues 2018-2020



## GOODIES

Nos goodies sont sélectionnés sur les **critères d'éthique et de développement durable** :



Figure 64 -  
Pictogramme  
d'une clé USB

- Clé USB séminaire : matière paille de blé pour une quantité de 7 000/an
- Clé USB standard : fabrication Europe, PLA sans bisphénol A et métal pour une quantité de 20 000/an
- Conférenciers séminairesé : en cuir régénéré, bloc papier FSC pour une quantité de 7 000/an
- Conférenciers divers : en liège naturel et polyuréthane pour une quantité de 2 000/an
- Stylos séminaires : en métal pour une quantité de 7 000/an
- Stylos standards : matière biodégradable biosourcée injectée à partir de PLA pour une quantité de 20 000/an
- Sacoches : matière RPET recyclée et recyclable pour une quantité de 60 000 tous les 2 ans environ

## ■ GESTION DES CONSOMMATIONS

### RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE

Dans le cadre de notre activité et d'une recherche d'amélioration continue, nous avons mis en place diverses actions :



Figure 65 -  
Pictogramme d'un  
homme devant son  
ordinateur

- mise en veille automatique de tous les terminaux ORSYS au bout de 10 minutes ;
- mise en veille prolongée automatisée le soir pour une diminution significative de la consommation d'énergie ;
- prise en compte de la consommation d'énergie comme critère essentiel pour les achats des services techniques ;
- renouvellement de la flotte d'imprimantes pour une économie d'énergie importante ; noir et blanc paramétré par défaut afin d'éviter le gâchis ;
- développement important de notre communication RSE et du travail de sensibilisation des collaborateurs ORSYS, des participants aux formations et de tout visiteur de nos centres aux bonnes pratiques quotidiennes via des affichages dédiés ;
- une centaine d'ampoules ont déjà été remplacées par des LED...



## RÉDUCTION ET VALORISATION DES DÉCHETS



Figure 66 - Pictogramme recyclage du papier

Tous les catalogues inutilisés et périmés sont gardés chez l'imprimeur qui récupère le papier et le recycle.

Pour tous les papiers issus de l'activité courante des bureaux, un contrat a été signé avec une société qui récolte ces papiers tous les mois et les recycle.

- Les piles et les cartouches sont collectées et retraitées par ce même organisme (partenariat ELISE depuis plusieurs années en régions). Notre équipe de Bordeaux, très sensible au développement durable, a mis en place une recyclerie ORSYS depuis l'été 2019 nommée l'ORSYS'CLERIE.
- Sur ce même modèle, le projet "Green Floor" a été lancé en octobre 2019, en vue de la mise en œuvre d'une ORSYS'CLERIE dans la Grande Arche.

### Pour aller plus loin...

Au vu de la crise sanitaire, ces projets ont été mis en stand-by. Nous étudions la manière dont nous pourrions réactiver ces projets en construisant des plans d'action pour les mener à bien.



Figure 67 - Logo AP'AIPS

#### AP'AIPS

Nous achetons nos ramettes de papier chez ce partenaire qui, en plus de proposer du papier recyclé, permet à **deux personnes en situation de handicap de travailler à temps plein** au sein de l'entreprise adaptée.

Pour 2019, versement Agefiph 19 285,76 €, Unités déclarés 3.62

Pour 2020, versement Agefiph 25 917,52 €, Unités déclarés 3.04

Concernant l'APAIP'S, en 2019 nous avons versé 50 160 euros, soit l'équivalent de 2 unités, et en 2020 nous avons versé 50 490 euros, soit l'équivalent de 2.03 unités.



Figure 68 - Logo ELISE

#### ELISE

Depuis 2016, grâce à la collecte de nos déchets de bureau le réseau ELISE permet le recyclage de :

- de papier ;
- de gobelets ;
- de bouteilles ;

Figure 69 - Pictogramme bouteille, papier, boîte carton



Tous ces kilos de déchets recyclés ont permis d'économiser :

- des litres d'eau ;
- nos émissions de Co2.



Figure 69 -  
Logo Cèdre

## CÈDRE

Cèdre propose un service de collecte et de recyclage de vos déchets de bureau en Ile-de-France.

En 2020, notre partenaire a collecté **509 kg** de déchets papiers qui ont ensuite été triés et recyclés permettant :

- **10 heures** de travail ;
- **9 arbres** sauvés ;
- **15 258 litres** d'eau économisés ;
- **280 kg** de CO<sub>2</sub> préservés ;
- **2 034 KWH** économisés.

Figure 70 -  
Pictogramme  
immeuble avec  
feuille



## RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D'EAU



Figure 71 -  
Pictogramme robinet

Nous ne consommons de l'eau que pour les besoins sanitaires : toilettes, ménage. Cependant, nous voulons récolter et étudier davantage de données à ce sujet afin de, potentiellement, proposer des actions correctives.

## RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub> DANS L'AIR



Figure 72 -  
Pictogramme nuage  
et soleil

Politique intensive de diminution des déplacements des collaborateurs, des prestataires et des clients : intervenants et fournisseurs locaux, visioconférences, développement des classes virtuelles.

Au total en 2020, la flotte automobile ORSYS comptabilise :

- **63** véhicules dont :
  - **6** véhicules roulant au diesel,
  - **57** véhicules roulant à l'essence,
  - Soit une augmentation de la flotte de **20 %** entre 2019 et 2020.
- une consommation moyenne de **123,71 de CO<sub>2</sub>** ;
  - soit seulement une évolution de **2,52 %** entre 2019 et 2020 compte tenu de l'évolution du groupe ORSYS.



Figure 73 -  
Pictogramme  
voiture avec feuille



## ▣ PRÉVENTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX. LES MOYENS QUI Y SONT CONSACRÉS



Figure 74 - Pictogramme Terre

Recyclage des ordinateurs par des organismes spécialisés, retraitement de produits tels que les piles et les cartouches d'encre, tri et recyclage du papier. Projet de mécénat (pédagogique et environnemental) avec Madagascar depuis 2013.

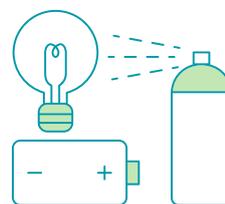
Nous surveillons notre **empreinte environnementale** en posant des indicateurs sur notre consommation d'électricité, les dépenses en électricité et le contrôle électricité.

Nos chiffres sont en cours de mise en perspective par rapport à une croissance de plus de 10 % et l'ouverture de nouveaux centres et étages notamment en, 2021.

### ■ Politique énergétique :

- ▣ affichages de supports de sensibilisation ;
- ▣ suivi strict de la consommation et des factures ;
- ▣ remplacement systématique des ampoules par des LED ;
- ▣ transition de la flotte automobile vers l'essence : 63 véhicules.

Figure 75 - Pictogramme ampoule, pile, bombe de gaz





## ▣ DÉMATÉRIALISATION ADMINISTRATIVE



Figure 76 -  
Pictogramme ordinateur  
et feuille papier

En 2020, plus de **70 %** des documents internes et externes sont numérisés contre 65 % en 2019.

En 2020, **100 %** de nos collaborateurs ont accepté l'envoi de leurs feuilles de paye de manière dématérialisée contre **97 %** en 2019 et 94 en 2018.

De même, nous appliquons une politique incitative auprès de nos clients pour entamer cette démarche de dématérialisation.

De ce fait, ce sont **1 194** sociétés qui ont accepté l'envoi de documents administratifs dématérialisés alors que cela ne concernait que 675 sociétés en 2018.

Le nombre de factures envoyées numériquement en 2020 est passé à **38572** contre 12 279 factures en 2019.

Enfin, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, toutes les entités publiques ainsi que 25 entreprises privées sont passées sur la plateforme Chorus leur permettant de générer une **facturation électronique dématérialisée**.

En 2020, ORSYS a répondu à **89** appels d'offre pour lesquels nous appliquons une démarche dématérialisée sauf exigence du client :

- 2017 : 10 % des envois non dématérialisés
- 2018 : 4 % des envois non dématérialisés
- 2019 : 1 % des envois non dématérialisés
- 2020 : 2,25 % des envois non dématérialisés



## SERVICE CLIENT DIGITALISÉ

- Espace Client (espace donnant accès aux clients à tous les documents administratifs liés à une action de formation).

## DÉMATÉRIALISATION PÉDAGOGIQUE

- Dématérialisation des supports de formation.
- Myorsys (espace donnant accès aux participants à tous les contenus pédagogiques en lien avec leur formation suivie).
- Diminution de nos conférences gratuites au profit de webinars (interne et externe).

### **Pour aller plus loin...**

Signature de la charte numérique responsable en août 2021 qui nous permet d'agir notamment pour :

1. optimiser les outils numériques pour limiter leurs impacts et leurs consommations;
2. développer des offres de service accessibles pour tous, inclusives et durables;
3. mettre en œuvre des pratiques numériques éthiques et responsables;
4. s'orienter vers un numérique responsable, indispensable pour assurer la résilience des organisations;
5. analyser l'opportunité d'une flotte de véhicules hybrides.

Quelques exemples de projets 2021 :

- utilisation plus durable des messageries électroniques;
- écogestes;
- encourager le covoiturage notamment en cas de pic de pollution;
- éco-conduite...



## ▣ OBJECTIF DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES MAUVAISES PRATIQUES

### MESURES PRISES POUR PRÉVENIR LES RISQUES EN MATIÈRE D'ACHAT



Figure 77- Pictogramme argent dans une main

Notre Directeur Général et Président de la Commission RSE, Michel BELLI, est notre référent anticorruption.

### CHARTRE RELATIONS FOURNISSEURS RESPONSABLES

ORSYS est signataire de la charte fournisseurs responsables depuis 2016. Cette charte l'engage à appliquer les principes directeurs. Cela permet notamment de porter attention à l'**équité financière entre fournisseurs** ainsi qu'à rendre la collaboration optimale entre donneurs d'ordres et fournisseurs.



Figure 78 - Logo de la charte relations fournisseurs responsables

Dans le cadre de sa politique Achats responsables, ORSYS est signataire de la charte relations fournisseurs responsables depuis 2016.

Cette charte implique le respect de 10 principes dont :

1. assurer une équité financière à l'égard des fournisseurs ;
2. favoriser la collaboration entre grands donneurs d'ordres et fournisseurs stratégiques ;
3. réduire les risques de dépendances réciproques entre donneurs d'ordre et fournisseurs ;
4. impliquer les grands donneurs d'ordres dans leur filière.



## CARTOGRAPHIE DES RISQUES

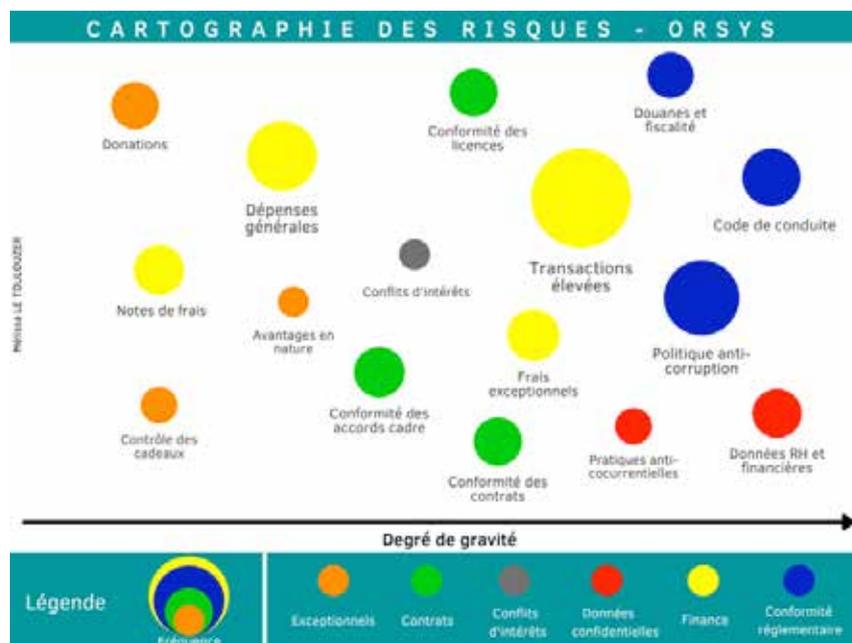


Figure 79 - Cartographie des risques - ORSYS

## □ ENGAGEMENT D'ORSYS POUR PERMETTRE LA TRANSPARENCE ET LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

### ORSYS et ses collaborateurs s'engagent à :

- mettre en place de la double signature par le comité d'entreprise pour tout chèque d'un montant supérieur à 1 000 euros ;
- n'effectuer aucun remboursement d'activité par le CSE sans vérification des justificatifs, qui doivent être nominatifs ;
- réalisé obligatoirement deux devis au minimum afin que tous les éléments chiffrés soient conservés et permettre la traçabilité ainsi que le contrôle a posteriori ;
- vérifier (service Logistique) les bons repas distribués à tous nos clients lorsqu'ils viennent en formation de façon à éviter les ententes illicites ;
- faire figurer sur les factures le visa du service concerné pour toute facture et contrôle du service comptable de tout élément suspect ;



- mettre en place un contrôle des notes de taxis, d'une part par le n+1 et d'autre part par le service comptable par comparaison avec des notes similaires ;
  - ORSYS est doublement vigilant sur ce poste de dépenses car une fraude aux taxis avait été détectée en 2011 et les montants concernés sont importants puisque c'est le mode de transport principal des commerciaux (70% des effectifs),
- faire contrôler les invitations de clients à des cours par la direction commerciale pour empêcher les remises déguisées qui relèverait d'une entente entre le client et le commercial ;
- mettre systématiquement en concurrence plusieurs fournisseurs pour toute commande supérieure à 10 000 euros et dépouillement des offres par plusieurs personnes ;
- n'imposer aucune clause de non-concurrence aux intervenants (les commerciaux salariés ont une telle clause mais elle est limitée dans le temps et dans l'espace comme le prévoit la loi).

Ces engagements sont strictement pris en compte dans le cadre des marchés publics. ORSYS respecte en tout point le code des marchés publics et répond à de nombreux appels d'offres publics.

## La Direction Générale s'assure en parallèle :

- d'une **distribution équitable des heures de formation** en fonction des notes des formateurs au moment de la planification des cours ;
- du **paiement des prestations** des intervenants dans le mois qui suit la formation.

## Pour aller plus loin...

En 2021, nous avons étudié notre politique anticorruption et la potentielle mise en place d'un plan de vigilance dans le but de dépasser le cadre légal en la matière et être en conformité au regard de la loi n° 2016-1691 de 2016, dite loi Sapin 2, concernant la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique.

Pour sensibiliser nos parties prenantes au respect de cette politique anticorruption nous souhaitons mettre en place les projets suivants en 2022 :

- des webinars internes et externes sur la lutte contre la corruption ;
- une fiche pratique interne et externe sur la lutte contre la corruption.

En 2021, ORSYS adhère à la **charte de déontologie CPF** :



<https://www.orsys.fr/financements/charte-deontologie-cpf>

Les parties prenantes concernées par ce rapport sont :

- les salariés (actionnaires ou non),
- les partenaires financiers,
- les clients participants,
- les clients acheteurs,
- les partenaires formateurs,
- les syndicats métier,
- les instances légales,
- les organismes paritaires.



### **ORSYS Formation**

La Grande Arche, Paroi Nord  
1, parvis Paris-La Défense  
92044 Paris La Défense

Tél: +33 (0)1 49 07 73 73  
[info@orsys.fr](mailto:info@orsys.fr)

**[www.orsys.com](http://www.orsys.com)**

