

copen *S'engage*

RAPPORT RSE 2025

Faire du numérique le vecteur
de transformation d'un **monde**
plus humain et durable. 



Ce rapport RSE s'appuie principalement sur les données quantitatives recueillies tout au long de l'année 2024, offrant une analyse précise de nos performances sur cette période. Il intègre également des éléments qualitatifs et met en lumière des initiatives phares de 2025, témoignant de notre dynamique actuelle et de nos ambitions pour l'avenir.

Cette approche équilibrée reflète notre engagement envers la transparence, l'amélioration continue et la mise en œuvre d'actions responsables et durables.

Notre engagement RSE est le cœur même de notre stratégie. Nous transformons nos valeurs d'agilité, de responsabilité et d'engagement en actions concrètes.

Voici, en vidéo, comment Open relève ce défi.



Cette image est extraite de notre film RSE qui illustre nos actions concrètes au quotidien.

Notre manifeste. ⚡

Chez Open, **nous ouvrons la voie** à celles et ceux qui veulent contribuer à bâtir un monde digital **plus humain et conscient** de son impact environnemental.

Chez Open, **nous ouvrons des perspectives aux talents, aux passionnés** qui ont soif de projets, aux **audacieux** qui ont le goût de l'**agilité**, ainsi qu'à tous ceux qui souhaitent contribuer à la construction d'un monde **plus accessible**, grâce à des solutions technologiques et numériques de **pointe**.

Chez Open, notre écoute du marché forge notre **capacité d'innovation** et se retranscrit dans chacun des **projets** qui nous sont confiés. **Expert engagé**, nous **accompagnons de bout en bout** la **performance de nos clients**, nous adressons les **enjeux** technologiques et sectoriels en proposant les **solutions adéquates**.

Notre **implication** et notre **authenticité** font d'Open un **partenaire de confiance** unique.

Chez Open, les challenges sont notre moteur, la capacité à les relever avec **proximité** et **excellence** notre force majeure,

Open, your high-digital place


Président d'Open



sommaire

01 Le modèle d'affaires 7

Notre vision	8
Notre ambition	9
Notre proposition de valeur	11
Ce qui fait nos différences crée la confiance	14
Nos marchés et clients	14
Notre Histoire	15
Notre Organisation	18
Gouvernance RSE de l'entreprise Open	20
La matrice de double matérialité	22

02 La stratégie de l'entreprise 25

Notre engagement	25
Feuille de route RSE	26
Notre évaluation Ecovadis	28
Sensibilisation et formation des collaborateurs à la RSE	29

03 Nos Valeurs humaines 32

	Valoriser l'énergie du « Mieux Vivre chez Open »	32
	Proposer à nos candidats et nos collaborateurs une expérience créative de valeur	34
	Garantir un parcours d'évolution dynamique des compétences et carrières	37
	Assurer un traitement équitable pour tous	43
	Développer une culture d'appartenance	

	Servir l'éthique des affaires	60
	Consolider la mise en conformité anticorruption et protection des données personnelles	60
	Respecter strictement les normes éthiques	62
	Intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans sa politique d'achat	66
	Mettre notre excellence au service de la transformation de nos clients	72
	Garantir l'application des méthodes et processus «qualité» adaptables aux enjeux de nos clients	73
	Maintenir un niveau de satisfaction élevé de ses clients	74

04 Nos Valeurs environnementales 77

	S'engager pour le climat et agir pour un numérique plus responsable	77
	Feuille de route Numérique Responsable	80
	Sensibiliser et former nos managers et collaborateurs aux enjeux climatiques	83
	Mesurer l'empreinte carbone pour mieux réduire les émissions de GES	85
	Intégrer dans nos services les exigences de l'éco-conception et l'accessibilité numériques	95

05 Indicateurs de performance 107

Tableau Récapitulatif	107
Note méthodologique sociale et sociétale	111
Note méthodologique environnementale	112



Notre siège 
à Levallois-Perret



Le modèle d'affaires.



Le monde change. Il change vite et se complexifie, porté par des avancées technologiques sans précédent. L'intelligence artificielle, au cœur de cette révolution, redéfinit nos manières de vivre, de travailler et d'interagir.

Chez Open, ESN forte de son expertise technologique, nous croyons que ces innovations doivent être mises au service d'un monde digital plus responsable, respectueux des valeurs humaines et des impératifs environnementaux. Les solutions de pointe que nous développons intègrent cette ambition : transformer les technologies en leviers durables et éthiques au service de tous.

Open, c'est une marque puissante et impactante, ancrée dans son époque. Une marque dynamique à l'image de ce que nous sommes. De qui nous sommes. De notre nom.

Open, ce sont 4 dimensions majeures :

- *Un leader sur son marché.*
- *Un expert des technologies de pointe.*
- *Un acteur responsable doté d'une dimension humaine très forte.*
- *Une entreprise fière portée par un enthousiasme certain qui anime notre état d'esprit, à l'image de nos collaboratrices et collaborateurs.*



Frédéric Sebag, Président d'Open



Notre vision.

Dans un marché en constante évolution, nos clients cherchent à maintenir leur avantage concurrentiel. Leur transformation digitale constitue un levier stratégique essentiel dans cette démarche.

Leur système d'information doit en permanence s'adapter afin de servir les enjeux de compétitivité de l'entreprise.

Nous exploitons toute la puissance de l'Intelligence Artificielle et des innovations technologiques pour accroître sa scalabilité, sa résilience, sa performance tout en intégrant des exigences fortes de sobriété numérique et d'écoresponsabilité.

L'intégration intelligente des technologies dans leurs activités leur permet de relever efficacement ces défis majeurs :

- **Réduction du Time-to-Market** : Accélérer le déploiement de vos produits et services.
- **Croissance par l'innovation** : Développer de nouvelles opportunités business.
- **Optimisation des investissements** : Maximiser le retour sur chaque euro investi.
- **Scalabilité de l'environnement IT** : Assurer la flexibilité et la sécurité de l'environnement IT.



Open est résolument au service d'un monde réconciliant performance et éthique, liberté et protection dans l'espace numérique, création de valeur économique et respect de nos valeurs.

C'est ce qui fonde l'Ambition d'Open :

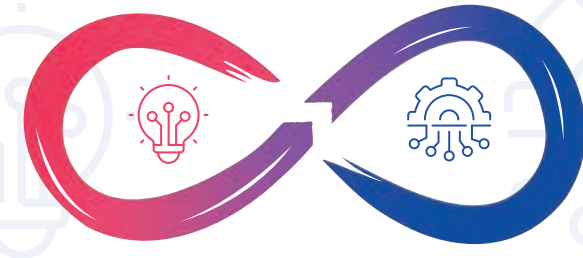
Être reconnue comme l'ESN, Partenaire de confiance des 1000 premières grandes entreprises françaises, publiques et privées pour leur transformation IT et digitale. ”

Notre ambition.

Être reconnue comme le **Partenaire technologique de confiance**, Industriel de l'innovation, qui accompagne les grands acteurs privés et publics dans leur transformation IT & Digitale, afin d'accroître leur compétitivité.

INNOVER

Appréhender le plus en amont possible les **innovations technologiques** à impact.



INDUSTRIALISER

Proposer une **performance durable** par une maîtrise de la mise à l'échelle dans un contexte **d'excellence industrielle**.

En 2025, Open ouvre un nouveau cycle, **#Loop4Scale**, qui traduit sa capacité à capter les vagues d'innovations technologiques à impact et à réussir leur déploiement à grande échelle, dans un cadre d'excellence industrielle.

Les **innovations technologiques** nous parviennent par cycles répétitifs ; il s'agit de les **appréhender le plus en amont possible en recherchant celles qui auront le plus d'impact industriel** et sauront apporter des avancées concrètes et opérationnelles à nos clients.

Cette innovation, celle que nous manipulons au quotidien et qui présente donc une véritable maturité industrielle pour nos clients, ne peut trouver un effet de performance durable que si **nous savons la maîtriser à grande échelle** et dans un **contexte d'exigence** élevée du marché : qualité, sécurité, confidentialité, scalabilité.

C'est ici le rôle d'industriel de l'IT qu'Open a inscrit dans son ADN depuis de longues années dans une démarche d'amélioration continue.

C'est en combinant ces deux compétences dans son offre (**Innovation et mise à l'échelle dans un contexte d'excellence industrielle**) qu'Open s'inscrit comme un industriel de l'innovation au service de la compétitivité.



agilité responsabilité engagement

agilité

Adopter une culture et une organisation qui favorisent la création de valeur comme la rapidité des réponses, en s'appuyant sur un état d'esprit audacieux.

responsabilité

Affirmer notre rôle sociétal dans ses trois dimensions : économique, environnementale et sociale, par des initiatives de progrès fortes et permanentes alignant nos actions à nos convictions.

engagement

Satisfaire, avec excellence et authenticité nos clients comme nos collaborateurs, dans une logique d'avenir.



Notre proposition de valeur.

Notre proposition de valeur technologique – portée par une large gamme de services et solutions SaaS – accompagne nos clients dans une trajectoire de transformation digitale réussie, plus efficiente, plus responsable, plus durable.

Elle se traduit par des bénéfices concrets pour leurs organisations :

- **Modernisation raisonnée de l'écosystème applicatif et infrastructures** en privilégiant l'optimisation des ressources et la réduction de l'empreinte carbone,
- **Intégration de plateformes technologiques** conçues pour apporter scalabilité et performance,
- **Déploiement de Solutions SaaS**, au service de l'excellence opérationnelle des lignes métiers.
- **Mise en oeuvre de l'IA** au cœur de la dynamique d'innovation.

Le tout, au service de la scalabilité, du time to market, de la performance opérationnelle et de la productivité.

Une large gamme de services et de solutions SaaS.

Expert engagé, nous accompagnons de bout en bout la performance de nos clients, nous adressons les enjeux technologiques et sectoriels en proposant les solutions adéquates. Notre proposition de valeur, portée par une large gamme de services et solutions SaaS, les accompagne dans une trajectoire de transformation digitale réussie, plus efficiente, plus responsable, plus durable.



Scale, la transformation de nos clients, à l'échelle : Nous accompagnons nos clients dans la trajectoire de transformation de leur système d'information afin de préparer leurs entreprises aux défis futurs technologiques, économiques et environnementaux tout en favorisant innovation, compétitivité et durabilité.

Accelerate, l'IA en mode industriel : Nous sommes convaincus que l'Intelligence Artificielle, aujourd'hui dans sa déclinaison Générative (IA Gen), est un accélérateur puissant de la transformation de votre entreprise.

Transform, les leaders technologiques pour servir compétitivité de nos clients : Nous aidons les entreprises à accélérer leur transition vers des modèles opérationnels offrant plus de scalabilité et de résilience, en proposant des solutions personnalisées et adaptées à leurs usages et culture d'entreprise.

Expand, des solutions SaaS pour l'excellence opérationnelle de nos clients : Des technologies concrètes, pour des usages qui comptent.

ACCELERATE, Votre IA en mode industriel.

Nous sommes convaincus que l'Intelligence Artificielle, aujourd'hui dans sa déclinaison Générative (IA Gen), est un accélérateur puissant de la transformation des entreprises. Chez Open, nous abordons l'IA avec lucidité et pragmatisme : nous croyons en une technologie qui augmente sans remplacer, qui sécurise sans freiner et qui transforme sans dénaturer.

Pour nous, l'IA n'a de valeur que lorsqu'elle agit comme un véritable levier d'intelligence augmentée : un exosquelette technologique qui renforce les savoir-faire, accélère les cycles et amplifie les expertises humaines, sans jamais les effacer.

AI4Biz, AI4IT, deux expertises opérationnelles et industrialisées.

ai4biz L'IA qui optimise les processus métiers.

AI4Biz se concentre sur la transformation des processus métiers. Cette plateforme permet d'intégrer l'IA au cœur des fonctions stratégiques, de l'automatisation des tâches répétitives à l'optimisation des flux de travail complexes, tout en garantissant un impact concret et durable. AI4Biz, c'est une IA concrète, maîtrisée, et conçue pour renforcer la performance métier au quotidien.



Nous avons conçu notre offre AI4Biz, comme un accélérateur d'innovation, capable d'être immédiatement opérationnel et aligné avec les réalités métiers.

ai4it L'IA qui modifie le quotidien des DSI.

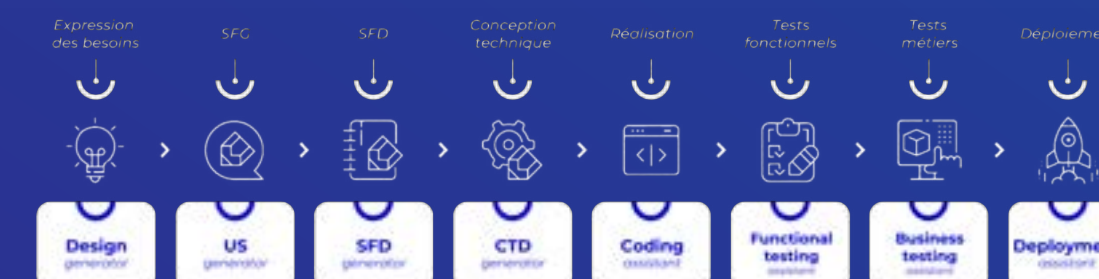
Dans un monde numérique en perpétuelle accélération, l'IA s'inscrit comme un levier de transformation incontournable. AI4IT incarne cette conviction : proposer à la DSI une approche structurée, pragmatique et sécurisée pour intégrer l'intelligence artificielle au cœur de ses missions.



L'IA n'a d'intérêt que si elle est industrialisée. Notre ambition, c'est de faire passer l'IA à l'échelle de l'entreprise, avec des solutions robustes, évolutives et sécurisées.

Hervé Claverie, Directeur Général Adjoint Technologies & Solutions

Le cycle de développement logiciel accéléré par des services IA.



Ce qui fait nos différences crée la confiance.

Open en 4 dimensions, c'est : un **leader sur son marché**, un **expert des technologies de pointe**, un **acteur responsable** et accueillant, dotée d'une dimension humaine très forte, une **entreprise fière portée par un enthousiasme fort, qui anime notre état d'esprit**, à l'image de nos collaboratrices et collaborateurs.

Excellence.

- Des experts engagés, spécialisés, agiles et forces de proposition.
- Un **dispositif de production** de proximité, puissant et adaptatif.
- Des solutions uniques et innovantes.
- Des **alliances premium**.

Proximité.

- Un **maillage géographique** national.
- Une organisation **Customer Centric**.
- Une **plateforme front et back** digitalisée améliorant la pertinence et la réactivité.



Un **engagement sociétal** porté au plus haut.
Une **image de marque** puissante qui aligne attractivité et convictions.

Nos marchés et clients.

Open est présent dans tous les grands secteurs d'activités en France en accompagnant les acteurs majeurs de ces industries dans leurs enjeux de transformation IT et digitale. La répartition du chiffre d'affaires 2024 par secteur d'activité est présentée ci-après.

Nos clients.

Secteur Public | 42%

Ministères, SPM, UGAP, MSA, CNAM ACOSS, France Travail, AP-HP, Collectivités, SDIS...

Banque Finance Assurances | 22%

Société Générale, BNP Paribas, Crédit Agricole, BPCE, Crédit Mutuel, Natixis, VyV, Covea, AG2R, Groupama...

Energie Industrie | 19%

Schneider Electric, Renault, Arcelor Mittal, EDF, Enedis, Engie, Veolia, Servier, Roche...

Service Transport | 9%

SNCF, RATP, Alstom, Aéroport de Paris, Air France, La Poste, Altea, Cogedim, Icade, Accor, Sodexo, Vinci...

Telecom Media | 5%

Orange, AFP, Publicis, France Média Monde...

Commerce Distribution | 3%

Auchan, Boulanger, Asos, Décathlon, Kiloutou, Leroy Merlin, LDLC, Pernod Ricard...

Un dispositif de production de proximité puissant et adaptatif.

Ce dispositif propose une démarche stratégique visant à unifier et industrialiser la production des services IT et digitaux au sein d'une plateforme unique, à savoir la centralisation des outils, des processus et des ressources.

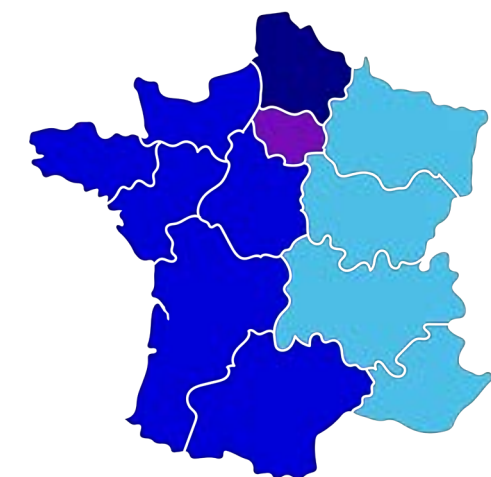
L'objectif : **répondre aux enjeux de scalabilité, productivité, qualité et innovation, en s'appuyant sur un socle industriel commun** (outils innovants, référentiel qualité (RMP), pratiques agiles) **et des processus normés et sécurisés** :

- Centralisation des outils et pratiques,
- Mutualisation des ressources entre les différents centres de production.
- Garantie de la qualité et la sécurité grâce à des référentiels certifiés (ISO9001, ISO27001).

Cette plateforme industrielle de production est organisée en :

- Centres de production interconnectés fonctionnant comme une seule équipe capable de se "backuper".
- Espaces collaboratifs (SharePoint, Teams) pour la gestion des projets et des livraisons.

Le Delivery chez Open, c'est une plateforme unique pour orchestrer la livraison des services IT & digitaux, en combinant industrialisation, digitalisation des processus, mutualisation des ressources, et innovation technologique.



Testing (Nantes)
Conseil | Services | Outillage

Application Management (Lille)
Conception & Développement
Gestion du patrimoine Applicatif

Cloud & Infrastructure Management (Tours)
Infogérance | Hébergement
Cybersécurité | RPA

IoT - Informatique industrielle (Lyon, Grenoble)

Mobilité / Portails / Géo (Rennes, Lannion)
Conception & Développement
Gestion du patrimoine Applicatif

Front Office / Proximité (Paris)

Data (Toulouse, Nantes)

Microsoft (Dijon)

Développement & Testing
(Nearshore à Bucarest, Francophone en UE)

 Plus de **1 500 collaborateurs** investis dans un mode de production innovant.

Open a intégré des outils et un cadre méthodologique lui permettant d'atteindre les plus hauts standards de certification :

Référentiel d'outils innovants de haut niveau pour sécuriser et accélérer les projets. Le delivery d'Open se différencie par un outillage industriel réellement moderne, en constante adaptation par rapport aux meilleures pratiques et technologies, reposant sur **sa plateforme CI/CD Boost byOpen** et sur son outillage de pilotage construit à partir de la suite JIRA, pour le pilotage des tickets, de la charge, de la capacité, des SLAs, ou encore des tests.



Référentiel de qualité et sécurité sur l'ensemble des activités. Système de Management de la Qualité (SMQ) ISO 9001 qui adopte les meilleures pratiques des référentiels CMMI et ITIL. Système de Management de la Sécurité de l'Information et de Certification ISO 27001.



Plateforme d'entreprise digitalisée - front et back - offrant résilience, pertinence et réactivité.

Une plateforme d'entreprise data centric, user centric & business centric qui sert les enjeux de scalabilité, productivité et performance.



La mise en œuvre systématique de ce corpus d'outils accélère le démarrage des projets et facilite la mutualisation des capacités entre centres.

Histoire.

“

Une histoire d'entrepreneuriat et d'innovation technologique, dans une logique d'avenir. Depuis que nous avons fondé Open en 1989, le monde a radicalement changé pour devenir pleinement digital. Notre plan stratégique nous permet de répondre aux défis posés par ce nouvel environnement et de créer de nouvelles opportunités de développement pour nos clients. Nous allions aujourd'hui expertises IT déjà acquises par Open depuis sa naissance et environnement digital. Open est devenu le partenaire de la transformation IT et digitale des entreprises, un acteur d'un nouveau genre que nous appelons une Entreprise de Services du Numérique.”

Frédéric Sebag, Président d'Open

2020 - 2024 | #impact24 _ Open, le Partenaire de confiance.

L'avènement du Digital, catalysé par la pandémie, a entraîné une mutation profonde et accélérée de la société. Toutes les entreprises et services publics ont dû rapidement réaliser leur transformation culturelle, organisationnelle et technologique (en portant une attention particulière à la maîtrise et à l'usage de la donnée).

2025 - 2028 | #Loop4scale, l'industriel de l'innovation.

Un positionnement qui traduit notre capacité à d'une part capter les vagues d'innovations technologiques à impact et d'autre part à réussir leur déploiement à grande échelle, dans un cadre d'excellence industrielle. C'est en combinant ces deux compétences dans son offre (Innovation et mise à l'échelle dans un contexte d'excellence industrielle) qu'Open s'inscrit comme un industriel de l'innovation au service de votre compétitivité.



En quelques années, **Open s'est imposé comme l'une des premières entreprises de services du numérique** françaises en devenant un acteur incontournable de la Transformation IT et digitale des entreprises en France.



Organisation.

La gouvernance de l'entreprise Open est assurée par un **Comité Exécutif** :



Frédéric Sebag
Président



Valérie Benvenuto
Directrice Générale



Nathalie Mrejen
Directrice Marketing & Communication, RSE



Philippe Kanony
Directeur Général Adjoint Business Développement & Alliances



Hervé Claverie
Directeur Général Adjoint Technologies & Solutions

Open accompagne ses clients en offrant un service de proximité. Ainsi, l'entreprise est présente en France dans 14 villes et intervient pour l'Europe, en Roumanie, au Luxembourg.

La Direction d'activité IT & Digital Services est portée par des Directions Régionales (Directeurs de Région) et chacune d'elles, organisées autour de Business Units (BU).

Les BU sont regroupées autour de quatre régions géographiques : Ile-de-France, Nord, Ouest, Est ; et d'une direction du delivery.

Les BU sont dirigées par un Directeur de BU en charge du développement commercial ainsi que du déploiement de la stratégie d'Open sur son périmètre.

Nous mettons à disposition de nos clients les leviers pour accélérer leur transformation IT & Digitale, avec un focus sur trois directions d'activités : Cloud & DevSecOps, Data & IA, Modern Digital Workplace.

La Direction de l'activité Consulting, met en oeuvre les leviers d'une transformation digitale réussie au travers de son agence digitale en Communication Corporate, **La Netscouade**.

La Direction de l'activité Solutions, regroupée dans son offre **EXPAND**, propose des plateformes SaaS, pensées pour les usages.



Promotion Immobilière
One Solution. One Mission.
Just Real Estate.



SMART Workplace
Make the work a SMARTer place



Banque | Financement
Digital Platform for
loans & leasing services

La Direction du Business Development intégrant le Bid Management ainsi que l'équipe des Key Account Managers (KAM) accompagne nos grands clients dans leurs enjeux de transformation et de stratégie digitale, en s'appuyant sur un réseau de partenaires stratégiques, leaders et innovateurs technologiques sur leur marché, ainsi que quelques acteurs ciblés.

L'entreprise dispose de fonctions transverses communes à toutes les activités :

- La Direction des Ressources Humaines,
- La Direction Financière,
- La Direction Marketing & Communication et RSE,
- La Direction de la Transformation.



Gouvernance RSE.

Vision et Engagement

Chez Open, la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) est au cœur de notre stratégie. Nous nous engageons à intégrer les enjeux sociaux, environnementaux et éthiques dans toutes nos activités, afin de contribuer positivement à la société et à l'environnement.

Notre gouvernance RSE repose sur une structure claire et définie, permettant un suivi rigoureux et une amélioration continue de nos performances.

Direction de la RSE

La gouvernance RSE est pilotée par :

- **Nathalie MREJEN, Directrice RSE**, en charge de la définition de la stratégie, du suivi des engagements et de la coordination des initiatives.
- **Romane GABRIEL, Responsable RSE**, en charge de la mise en œuvre des actions et du suivi des indicateurs de performance.

Le Comité Animations Internes

En complément, un **Comité d'Animations Internes** a été mis en place, permettant d'avoir des relais dans chacune de nos implantations. Ce dispositif permet d'homogénéiser et de diffuser notre stratégie RSE sur l'ensemble de nos sites, en assurant ainsi une cohérence et une implication locale incarnée.

Structure de la Gouvernance RSE

La **gouvernance RSE** est soutenue et suivie au plus haut niveau de l'entreprise, assurant ainsi un engagement fort et une prise en compte des enjeux dans la stratégie économique de l'entreprise. La **Direction générale, ainsi que son Comité Exécutif**, jouent un rôle fondamental dans la définition des orientations stratégiques et le suivi des performances RSE. Cette implication garantit que les **initiatives RSE** sont alignées avec les objectifs de l'entreprise et bénéficient du soutien nécessaire pour leur mise en œuvre.

Le Comité RSE

Pour renforcer la gouvernance et favoriser l'engagement des parties prenantes internes, un **Comité RSE** a été déployé. Ce comité a pour mission de :

- Assurer l'alignement des initiatives RSE avec la stratégie d'entreprise.
- Proposer des recommandations pour améliorer les pratiques internes.
- Mobiliser les collaborateurs autour des actions RSE.

Le comité RSE se réunit régulièrement pour suivre les avancées, échanger sur les bonnes pratiques et identifier de nouvelles opportunités d'amélioration.

Mécanisme de Pilotage et de Suivi.

Révision Annuelle des Objectifs

Chaque année, les objectifs RSE sont réévalués afin de s'assurer qu'ils restent alignés avec :

- Les engagements stratégiques de l'entreprise.
- Les exigences réglementaires et normatives en vigueur.
- Les attentes des parties prenantes (clients, collaborateurs, investisseurs, société civile).

Un **suivi détaillé des indicateurs de performance est effectué, et un rapport annuel est présenté à la direction générale** pour ajuster les actions si nécessaire.

Conformité et Reporting

Afin de répondre aux exigences d'Ecovadis et des normes internationales (ISO26000, GRI, etc.), Open a mis en œuvre un système de reporting structurant, comprenant :

- Un reporting régulier des indicateurs de performance RSE.
- Une vérification interne pour assurer la conformité aux engagements pris.
- Une publication annuelle du rapport RSE, diffusé en interne et en externe.

Dialogue et Engagement des Parties Prenantes

La gouvernance RSE d'Open intègre une démarche de dialogue avec les parties prenantes afin de :

- Comprendre leurs attentes et préoccupations.
- Communiquer de manière transparente sur nos engagements et résultats
- Identifier de nouvelles pistes d'amélioration et d'innovation responsable.

Amélioration Continue et Perspectives

Open s'engage dans une démarche d'amélioration continue en matière de RSE. Pour cela, Open s'appuie sur :

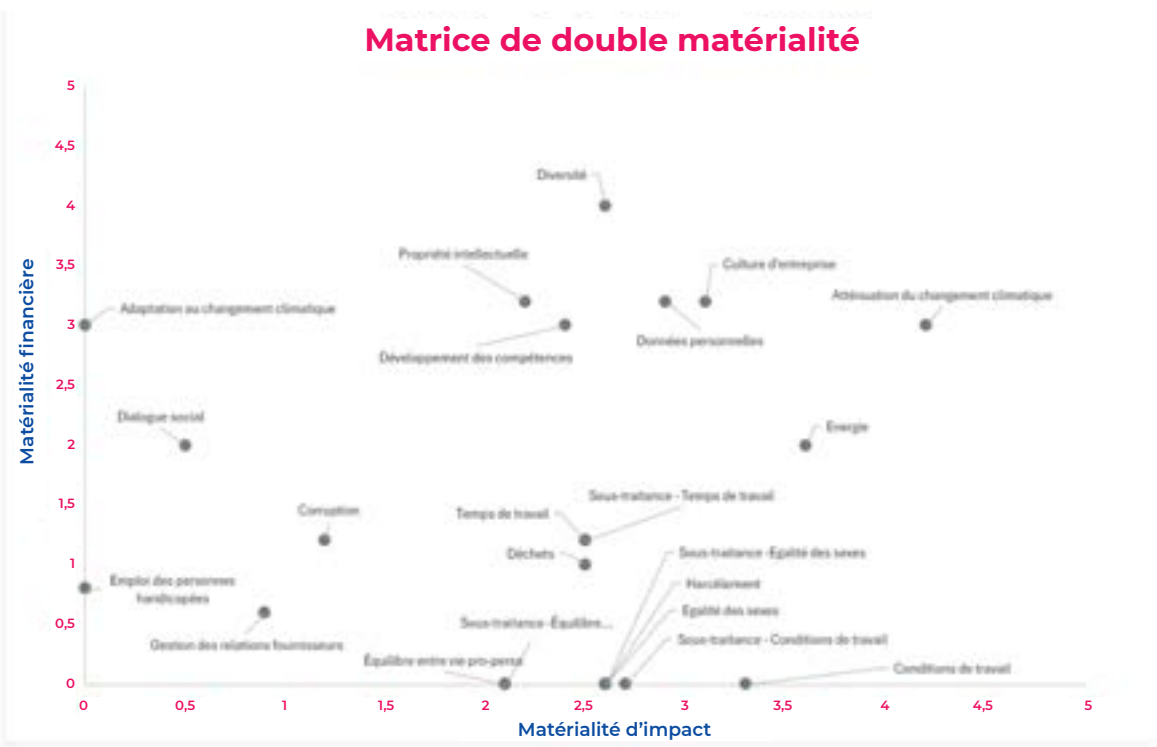
- La formation continue des collaborateurs sur les enjeux de la RSE.
- La mise en place de nouvelles initiatives en réponse aux évolutions sociétales et environnementales.
- L'adoption de technologies et de pratiques durables pour réduire notre impact environnemental.

La matrice de double matérialité.

Gestion des Impacts, Risques et Opportunités (IRO).

En 2025, Open a franchi une nouvelle étape dans sa démarche RSE en réalisant une **matrice de double matérialité**. Cet exercice, qui va au-delà de la matérialité traditionnelle, consiste à croiser deux dimensions complémentaires : d'une part, **l'impact réel ou potentiel de nos activités sur l'environnement**, la société et les droits humains (matérialité d'impact), et d'autre part, **l'influence que ces enjeux peuvent avoir sur notre performance** financière et organisationnelle (matérialité financière).

Pour garantir la pertinence de cette analyse, nous avons conduit une **consultation auprès de nos principales parties prenantes** – clients, fournisseurs, collaborateurs et partenaires – afin de faire émerger les thématiques les plus structurantes pour notre entreprise. Cette consultation a ensuite été croisée avec les enjeux sectoriels de l'IT afin d'évaluer chaque enjeu, tant selon les spécificités d'Open que des ESN dans leur ensemble.



Les enjeux majeurs.

Notre analyse de double matérialité a identifié sept enjeux stratégiques majeurs :

_ Numérique Responsable :

Open se positionne comme acteur de référence dans la conception de solutions numériques à faible empreinte environnementale, tout en garantissant leur accessibilité pour tous.

_ Atténuation et adaptation au changement climatique :

Face à l'urgence climatique, Open déploie un plan ambitieux de réduction de nos émissions de CO2 et d'adaptation aux nouvelles réalités environnementales.

_ Développement des compétences :

Le développement continu des compétences de nos collaborateurs, notamment sur les technologies émergentes, constitue un levier essentiel de notre performance.

_ Propriété intellectuelle :

Dans un contexte d'accélération de l'IA, Open favorise une utilisation responsable et éthique des technologies, respectueuse de la propriété intellectuelle.

_ Données personnelles :

La protection des données personnelles représente un enjeu fondamental pour maintenir la confiance de nos parties prenantes.

_ Culture d'entreprise :

Notre culture d'entreprise distinctive constitue un actif immatériel précieux, favorisant l'engagement et la fidélisation des talents.

_ Conditions de travail :

L'optimisation des conditions de travail et la prévention des risques psychosociaux sont au cœur de notre politique de ressources humaines.

Ces sept enjeux constituent désormais la **colonne vertébrale** de notre stratégie RSE. Ils nous permettent d'aligner création de valeur économique et impact positif sur la société et l'environnement.

Ils nous amènent également à mieux anticiper les risques et opportunités liés à la durabilité, tout en répondant aux exigences croissantes en matière de transparence extra-financière, notamment dans le cadre des réglementations européennes telles que la CSRD*.

* La CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) est une directive européenne qui renforce les obligations de reporting extra-financier des entreprises, en exigeant une transparence accrue sur les performances environnementales, sociales et de gouvernance, afin de mieux informer les investisseurs et les parties prenantes sur les risques et opportunités liés à la durabilité.



La stratégie RSE de l'entreprise.

Notre engagement.

Depuis l'adhésion de l'entreprise au Pacte Mondial des Nations Unies en 2009, Open s'est attaché à sensibiliser et former ses collaborateurs sur les mesures positives à adopter pour limiter l'impact sociétal et environnemental de son activité.



Open s'engage ainsi à contribuer aux 10 Objectifs de Développement Durable (ODD) parmi ceux adoptés en 2015 par les Nations Unies, constituant un Programme de 17 ODD.

Ces objectifs constituent la promotion, par un plan d'actions défini, de la paix, l'humanité, la planète et la prospérité. Ils s'alignent également à notre engagement vis-à-vis du Pacte mondial des Nations Unies.



Feuille de route RSE.

Open a renforcé son engagement en matière de Responsabilité Sociétale. Open, au travers de sa raison d'être, renforce sa stratégie RSE en structurant ses initiatives existantes en **cohérence avec** ses valeurs humaines et environnementales.

La **stratégie RSE** d'Open comporte 4 piliers fondamentaux, déclinés en 12 engagements, qui constituent notre périmètre d'action.

Dans le but de préciser nos ambitions, cette feuille de route établit également des objectifs chiffrés à atteindre à moyen et long terme.

 Le budget annuel alloué aux actions RSE est de **10% du budget Marketing & Communication.**

1. Valoriser l'énergie du « Mieux Vivre chez Open »

- Proposer à ses candidats et collaborateurs une expérience créatrice de valeur.
- Garantir un parcours d'évolution dynamique des compétences et des carrières.
- Assurer un traitement équitable pour tous.
- Développer une culture d'appartenance des collaborateurs.

2. Servir l'éthique des affaires

- Consolider la mise en conformité anticorruption et protection des données personnelles.
- Respecter strictement les normes éthiques.
- Intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans sa politique d'achat.

3. Mettre notre excellence au service de la transformation de nos clients

- Garantir l'application des méthodes et processus « qualité » adaptables aux enjeux de nos clients.
- Maintenir un niveau de satisfaction élevé de nos clients.

4. S'engager pour le climat et agir pour un numérique plus responsable

- Sensibiliser et former nos managers et collaborateurs aux enjeux climatiques.
- Mesurer l'empreinte carbone pour mieux réduire les émissions de GES.
- Intégrer dans nos services les exigences de l'éco-conception et l'accessibilité numérique.

Les engagements se concrétisent par les **objectifs chiffrés à horizon 2026**, présentés dans le tableau ci-dessous.

Piliers	Objectifs	2024	Objectif	A horizon
Valoriser l'énergie du «Mieux Vivre chez Open»	Embauches féminines CDI (%)	26	30	2026
	Nombre de promotions internes	185	280	2026
	Taux de cooptation (%)	15	30	2026
	Nombre de jours de formation	8 601	10 500	2026
	Index Egalité H/F (/100)	84	94	2026
	Taux de participation aux réunions CSE annuelles (%)	50	50	2030
Servir l'Éthique des affaires	Nombre d'incidents liés à la sécurité informatique	11	10	2026
	Part des collaborateurs ayant signé le Code Ethique (%)	100	100	2026
	Part de fournisseurs commerciaux (sous-traitants) ayant signé la Charte Achats Responsables (%)	100	100	2026
Mettre notre excellence au service de la transformation de nos clients	Taux de satisfaction clients : Prestations à engagement (%)	93	95	2026
	Nombre de collaborateurs formés à la sécurité des employés (%)	146	180	2026
	Part des activités certifiées ISO 9001 (%)	90	90	2026
	Part des activités certifiés ISO 27001 (%)	77	83	2026
S'engager pour le climat et agir pour un numérique plus responsable	Baisse des émissions GES (tCO ² e)	6 544	- 42 %	2030
	Part de sites équipés d'un bac de collecte DEEE (%)	100	100	2026

Notre évaluation Ecovadis.

Open s'engage à assurer la diffusion de sa démarche en matière de **responsabilité sociétale des entreprises (RSE)** auprès de ses collaborateurs, clients et fournisseurs, notamment par la promotion du respect de **l'environnement et d'initiatives sociétales**.

Open s'appuie pour cela sur l'organisme et la plateforme collaborative Ecovadis dont la mission est de permettre aux entreprises d'évaluer les performances environnementales et sociales de leurs fournisseurs.

L'évaluation de la Responsabilité Sociétale des Entreprises par EcoVadis est un service visant à évaluer la manière dont l'entreprise a intégré les principes de la RSE dans ses activités et leur impact. La notation EcoVadis récompense nos efforts en matière de RSE, nous permettant une **mise en conformité vis à vis des politiques d'achats de nos clients**.

Cette performance résulte d'une analyse rigoureuse menée par EcoVadis, l'un des tout premiers experts mondiaux en évaluation RSE des chaînes d'approvisionnement. Leur méthodologie repose sur 4 thématiques principales : **l'Environnement, le Social & Droits de l'Homme, l'Éthique et les Achats Responsables**.

Notre note certifie ainsi nos engagements et résultats en matière de politiques RSE robustes, d'actions concrètes pour réduire notre empreinte environnementale, d'un environnement de travail éthique et inclusif, ainsi que d'une gestion responsable de nos relations fournisseurs. Ce classement témoigne de notre détermination à placer la RSE au cœur de notre stratégie et de nos activités au quotidien.

Sensibilisation et formation des collaborateurs à la RSE.

La fidélisation de nos collaborateurs repose notamment sur leur engagement et adhésion au projet de l'entreprise. Open choisit donc de sensibiliser aux enjeux RSE de l'entreprise.

Avec une médaille Gold, Open est évaluée avec une note de 79/100 par EcoVadis et classée dans le Top 5 % mondial des entreprises évaluées, dans son secteur des logiciels et services informatiques.

Neos-SDI, filiale d'Open, a été évaluée à 69/100 avec une médaille Silver, la classant top 15 % des entreprises les mieux notées sur le label Ecovadis.



La Netscouade
an open company

La Netscouade, Agence digitale en communication corporate, filiale d'Open est depuis 2023 **certifiée AFNOR « RSE Agences Actives »** avec une note de 66/100 (2 étoiles) obtenue à la suite de son renouvellement. Ce score évalue le niveau de maturité RSE de l'agence.

Depuis 2025, elle est également **certifiée ACIR pour « Agences conseil en influence responsable »**.



Open a choisi le jeu, activateur d'engagement : Plongés dans un écosystème virtuel représentant l'entreprise, les collaborateurs « joueurs » sont investis d'une mission.



Depuis 2023, Open déploie un serious game visant à développer l'engagement de ses collaborateurs et à renforcer leur compréhension des actions et des enjeux RSE portés par l'entreprise.

Pour la réussir, ils sont subtilement confrontés à nos messages stratégiques à travers des mécaniques de jeu, spécialement conçues pour agir sur les facteurs psychosociaux ciblés.

Ainsi, nous coconstruisons une architecture de jeu spécifique avec des missions à réaliser pour obtenir le meilleur niveau d'engagement possible.

L'objectif est de sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux sociaux, économiques et environnementaux, pour leur permettre de mieux comprendre la démarche RSE et d'identifier concrètement comment chacun peut y contribuer au quotidien. En explorant les différents piliers de la RSE à travers des mini-jeux et comprendre ainsi l'impact de nos actions sur le monde qui nous entoure.

Construit comme une série, le jeu se déroule en quatre épisodes :



Entre dans **L'AVENTURE**
pour tout savoir de notre
ENGAGEMENT SOCIÉTAL !

REJOINS **LE GAME !**

Memory, Mastermind, Duel Quiz...
Teste tes connaissances !



Un parcours en 4 épisodes :



Qu'est-ce que la RSE ?
Parcours les 5 mondes pour retrouver le trésor !
(glace, terre, feu, océan et désert)



L'engagement RSE chez Open
Relève les défis pour **bâtir ta ville**
et faire grandir « l'Arbre Merveille » !



Comment inscrire la RSE dans ton quotidien ?
Cherche des indices dans l'univers de la Jungle
et **résous** les énigmes de notre Escape Game !



NEW Numérique Responsable : Approfondis tes connaissances
Explore l'écoconception et l'accessibilité
sous un nouvel angle !

1. Qu'est-ce que la RSE ?
2. L'engagement RSE chez Open
3. Comment inscrire la RSE dans ton quotidien ?
4. Numérique Responsable : Approfondis tes connaissances

Pour chaque inscription, 5 arbres supplémentaires sont plantés dans notre forêt Open.

Au-delà du format ludique, ce serious game permet surtout aux collaborateurs de mieux comprendre les enjeux RSE et de mesurer concrètement l'impact de leurs actions.

Cette démarche favorise leur montée en compétences, renforce leur sentiment d'appartenance et les rend acteurs de la transformation responsable de l'entreprise.

Ce jeu a réuni plus de 1 100 inscriptions au sein d'Open, et un total de 5 500 arbres plantés pour les 4 épisodes, soit entre décembre 2022 et octobre 2025, à raison de 5 arbres par inscription unique, en partenariat avec Tree-nation.

30

Rapport RSE 2025 

 Rapport RSE 2025

31



Nos Valeurs Humaines.

Valoriser l'énergie du
« Mieux Vivre chez Open ».



Open considère que l'épanouissement professionnel repose sur les principes de liberté et de responsabilisation de ses collaborateurs. Pour ce faire, Open s'engage à ce que les potentiels, compétences et aspirations individuelles puissent s'exprimer librement et dans un contexte d'égalité des chances et des moyens. Ainsi, Open encourage la culture du travail efficace, collaboratif et respectueux de chacun.



Le programme RH pour faire d'Open « your high-digital place ».

Quatre piliers nourrissent ce programme :

1. Recruter et Intégrer

ou Comment enrichir
l'expérience candidat

- Développer la notoriété et l'attractivité d'Open.
- Créer une expérience candidat différenciante.
- Accompagner le collaborateur dans sa prise de fonction pour le rendre performant et engagé.

2. Développer le Capital Humain

ou Comment fidéliser les talents

- Développer l'employabilité des collaborateurs.
- Savoir se démarquer des entreprises de son secteur et proposer un parcours attrayant à face à un marché des talents très concurrentiel.
- Accompagner l'évolution des collaborateurs tout au long de leur expérience Open et encourager leur implication active dans leur développement professionnel.

3. Digitaliser les processus RH

ou Comment optimiser
l'expérience Open

4. Mieux Vivre chez Open

ou Comment Être un
employeur de référence



L'enthousiasme
est clef chez Open.

Dans un monde qui bouge et interroge, nous prenons le parti de l'optimisme en restant toujours accueillants, positifs, accessibles, volontaires.

_ Proposer à nos candidats et collaborateurs une expérience créatrice de valeur au cœur d'un dispositif RH mobilisé.

Open enregistre au 31 décembre 2024, 3 665 collaborateurs répartis sur 3 pays, dont la France qui représente 97 % de l'effectif global.

La population féminine représente 28% de l'effectif global (vs 27% en 2023).

Au niveau des embauches, les femmes représentent 26 % des recrutements effectués en 2024 (vs 24 % en 2023).

La répartition de nos effectifs reflète les caractéristiques du secteur du numérique, historiquement composé d'une majorité de profils masculins issus de formations d'ingénieurs. Conscients de cet enjeu, nous renforçons nos actions en faveur de la mixité et de l'inclusion au sein de nos équipes.

2024	Effectifs	% Effectifs	% Femmes	2023	Effectifs	% Effectifs	% Femmes
France	3 554	97%	27%	France	3 867	97%	26%
Luxembourg	41	1%	12%	Luxembourg	42	1%	10%
Roumanie	70	2%	61%	Roumanie	64	2%	64%
Total	3 665		28%	Total	3 973		27%



Open s'inscrit auprès de la communauté des candidats comme un recruteur innovant s'appuyant sur un dispositif de communication recrutement complet et différenciant, en phase avec les comportements de la cible recherchée :

- Utilisation soutenue du réseau social LinkedIn.
- Adressage personnalisé des candidats via des campagnes sponsorisées d'offres d'emploi.
- Participation à des événements qualitatifs, orientés vers les profils fortement recherchés.
- Optimisation du parcours du candidat, visant à réduire considérablement son acte de candidature.
- Suivi d'un parcours d'intégration complet et solide au travers de temps forts, rythmés par la pré-intégration, le jour J et enfin l'intégration.

Le développement des Relations avec les grandes écoles d'ingénieurs s'inscrit au cœur de la stratégie Ressources Humaines d'Open.

2024				2023		
	Nombre	CDI	Femmes	Nombre	CDI	Femmes
Embauches (CDI)	759	96%	26%	1 103	95%	24%

Open s'investit auprès des étudiants en instaurant une collaboration pérenne et constructive. Ainsi, Open accompagne sous plusieurs formes de parrainage une dizaine de grandes écoles comme l'EFREI, PolitechLille, Telecom Lille, l'EMLV, l'ESIR...

L'alternance constitue un axe stratégique de la politique Relations Écoles d'Open. Elle permet de renforcer durablement les compétences au sein des équipes techniques, commerciales et RH tout en favorisant l'accès à l'emploi des jeunes. Open construit ses partenariats avec des établissements capables d'adapter leurs programmes aux évolutions technologiques du marché, afin de garantir un haut niveau de qualification et une intégration réussie des alternants au sein de l'entreprise. Cette démarche s'inscrit également dans notre volonté de soutenir l'employabilité durable et de préparer les talents de demain.

En matière de recrutement, les offres d'emplois sont rédigées de manière objective et non discriminante afin de permettre sans distinction la candidature d'hommes et de femmes. Open a signé le 31 Mars 2014, La Charte pour la Transparence, portée par l'APEC et visant à lutter contre les discriminations et à promouvoir l'égalité dans l'accès à l'emploi. Cela s'exprime au travers d'une promesse réciproque d'amélioration continue des processus de sourcing et des contenus des offres d'emploi qui doit concourir à rendre le marché plus transparent.

 **Parce qu'Open a toujours considéré que ses collaborateurs étaient les mieux placés pour témoigner de la valeur de leur entreprise, l'entreprise s'est fixé l'objectif de faire de chaque nouvel entrant un ambassadeur :**

faire de ses collaborateurs des communicants, des défenseurs de l'image de marque, des acteurs de la performance de l'entreprise grâce à leur rôle actif - sur les réseaux sociaux ou au travers d'autres actions, comme celle de coopter les profils recherchés, en s'impliquant avec fierté et engagement dans cette dynamique nécessaire à la croissance.

La cooptation s'inscrit donc comme l'approche la plus qualitative et efficace pour développer l'entreprise et représente en 2024, **15,4% des recrutements*** (vs 20,4% en 2023).

* Le pourcentage de recrutements issu du système de cooptation prend en compte les collaborateurs productifs d'Open SAS en CDI, représentant en 2024, 90% des embauches au sein de l'entreprise.

Dans le prolongement du recrutement, Open déploie **les temps forts liés à l'intégration du nouveau collaborateur.**

Deux objectifs :

- Optimiser **l'efficacité du recrutement** et **l'expérience candidat.**
- **Accompagner le nouveau collaborateur** dans sa prise de fonction pour le rendre performant et engagé et favoriser la fidélisation attendue.



Trois temps forts sont distingués :

- Période de pré-intégration visant à maintenir un lien entre Open et le futur collaborateur.
- Accueil personnalisé du collaborateur le Jour J.
- Accompagnement du collaborateur lors d'une session dédiée, la **Session Shape** en compagnie d'autres nouveaux entrants.

Passage incontournable pour tout nouvel entrant, cette session collective est centrée sur le collaborateur et basée sur l'échange et le partage.

Elle vise de manière agile et ludique, à :

- Faire le point sur les connaissances du collaborateur sur l'entreprise et le mettre à niveau.
- Apporter des informations et actualités personnalisées par BU et métier.
- Créer du lien entre les collaborateurs présents, leur référent RH et leurs managers.
- Répondre aux questions des collaborateurs ayant désormais un certain recul depuis leur arrivée.
- Présenter les programmes dans lesquels le collaborateur peut s'engager.
- Inscrire ce moment collectif agréable comme temps fort de son parcours d'intégration.

Avec comme **objectif final** : accroître la fierté d'appartenance et l'engagement des collaborateurs pour assurer leur fidélité.

Évaluation et accompagnement du bien-être des collaborateurs.

L'évaluation du bien-être avec FeelGood byOpen

 Open a lancé le baromètre FeelGood byOpen, parce que "Valoriser l'énergie du Mieux Vivre chez Open", c'est s'attacher à assurer ensemble une expérience professionnelle épanouissante.

Avec ce baromètre FeelGood byOpen, nous complétons notre dispositif d'écoute pour évaluer de façon récurrente la qualité de l'environnement de travail chez Open. C'est une enquête interne visant à mieux comprendre le ressenti de ses collaborateurs.

Les résultats de cette enquête soulignent **l'importance de nos actions en matière de ressources humaines et confirment nos orientations actuelles.** Ils nous encouragent à intensifier nos efforts pour :

- Permettre à chacun d'évoluer dans un environnement de travail optimal.

_ Garantir un parcours d'évolution dynamique des compétences et carrières.

Dans un marché en croissance et très demandeur en termes d'expertises digitales, avec le développement des nouveaux modes de pensées, de codes, de culture d'entreprise, la fidélisation des ressources s'inscrit comme un enjeu majeur de la réussite du modèle économique d'Open.

L'entreprise enregistre **en 2024 un taux de turn over subi* de 15,2%** (vs 18% en 2023).

La fonction « Resource manager » au cœur du dispositif managérial

Leur mission ? Tout mettre en œuvre pour favoriser l'évolution de carrière

- Renforcer notre dispositif managérial pour accompagner les souhaits d'évolution professionnelle.
- Veiller à la qualité de l'écoute et à l'ambiance de travail afin que chacun puisse trouver son propre équilibre.

L'accompagnement en santé mentale avec HOLIVIA



Dans le cadre de sa démarche en faveur de la qualité de vie au travail, Open a déployé la plateforme **HOLIVIA**, un service d'accompagnement en santé mentale et bien-être, **professionnelle et 100% confidentielle.**

Ce dispositif propose un accompagnement psychologique personnalisé, plusieurs séances prises en charge par l'entreprise ainsi que des ressources en libre accès (articles, programmes audio, webinaires). Avec HOLIVIA, Open réaffirme son engagement en faveur du bien-être de ses collaborateurs.

des collaborateurs et contribuer au développement commercial de leur périmètre respectif. Il favorise également l'attractivité de l'Agence auprès des clients et des candidats.

Les **responsabilités des Ressource Managers** portent notamment sur :

- **Le management et le staffing** des collaborateurs.
- **La relation client et la participation au développement commercial** de leur périmètre.
- La participation aux communautés de talents Practices Métiers & Technologiques.

Open s'engage à mettre tout en œuvre pour offrir les **meilleures conditions de travail à ses collaborateurs**.

Parce qu'il nous semble indispensable de respecter les temps de repos et de congés de chacun de nos collaborateurs et de veiller à un meilleur équilibre vie professionnelle-vie personnelle, Open a acté le **droit à la Déconnexion** et a communiqué auprès de l'ensemble de ses collaborateurs les informations nécessaires à la bonne appréciation de l'engagement de l'entreprise.

Nos collaborateurs bénéficient par ailleurs d'une souplesse dans leurs horaires et ont accès au télétravail.

*turn over subi page 120

Développer la culture managériale, un enjeu majeur.

Pour accompagner notre transformation et soutenir notre développement stratégique, nous nous appuyons sur l'analyse des soft skills de nos managers.



Pour chacun des quatre axes de progrès définis au niveau de l'entreprise, nous avons construit un dispositif d'accompagnement spécifique, sur trois mois, en distanciel, mêlant apports théoriques, coaching en petits groupes et engagements de progrès.

Le Parcours professionnel au coeur du développement du Capital humain.

La valeur d'une entreprise de services du numérique est fonction de la qualité de son capital intellectuel. Ce secteur d'activité se distingue par des mutations technologiques rapides qui imposent régulièrement de nouveaux schémas de travail : il est donc vital que les collaborateurs maintiennent leurs connaissances et leurs compétences à jour, en adéquation avec les besoins du marché et ceux des clients, avec les évolutions métiers et technologiques face à un marché très concurrentiel.

Les compétences > c'est la capacité à mobiliser des savoirs, savoir-faire, savoir-être. Elles sont de deux natures :

- Les hard skills, associées aux activités, aux métiers, aux méthodes, aux technologies, aux langues.
- Les soft skills, qui traduisent les aptitudes comportementales, liées à l'efficacité individuelle et collective, et l'orientation business client.

La performance > c'est la capacité à exploiter, mobiliser et à orchestrer ses compétences.

Le potentiel > c'est la capacité à évoluer rapidement et avec constance sur ses missions.

Ces trois éléments sont ensuite mis en regard des envies, des appétences, des aspirations de chaque collaborateur, afin de partager sur sa trajectoire professionnelle, qu'elle soit au sein d'une même fonction ou au travers de plusieurs fonctions, pour atteindre une fonction cible en s'appuyant sur le référentiel métiers et compétences Repères&Vous ; **au travers de 5 piliers** :

- Les projets & expériences.
- Les formations & certifications.
- Le fait de bénéficier de tutorat ou mentorat.
- L'exercice de rôles (Team Manager • Tuteur • Formateur • Ambassadeur • Référent Offre).
- La participation aux communautés de talents Practices Métiers & Technologiques.

En s'appuyant sur le référentiel métier « Repères&Vous », Open peut assurer l'employabilité et l'évolution de tous les collaborateurs, dans un contexte de respect de l'égalité des chances pour chacun.

“
Repères&Vous, c'est Offrir l'opportunité de grandir ensemble, d'élargir nos compétences, de définir conjointement un parcours professionnel créateur de valeur : pour chaque collaborateur, pour nos clients et pour Open.”

Marie-Laure Gervais de Lafond,
Directrice Ressources Humaines



Repères&Vous, c'est Un référentiel (Métiers Numérique, Commerce, RH)

- Mise à jour et complet.
- Qui reflète l'offre proposée par Open.
- Pour offrir à nos collaborateurs de la visibilité sur leur positionnement dans l'entreprise.
- Par un descriptif des fonctions exercées chez Open.

Repères&Vous, ce sont Des parcours

- Pour les aider à déterminer leur avenir chez Open.
- En les informant des évolutions envisageables dans l'entreprise et des moyens.
- Nécessaires pour les satisfaire.

Ce programme vise à accompagner les collaborateurs dans leur carrière chez Open

en les positionnant et en les informant des évolutions envisageables dans l'entreprise et des moyens nécessaires pour les satisfaire. Il aide à définir des trajectoires cibles en termes de développement des compétences, et propose de véritables parcours professionnels.

Ce processus de performance et de développement repose sur des évaluations et échanges réguliers :

- **Suivis de mission**, rencontres régulières (2 à 4 fois par an) avec le manager pour faire un point d'étape sur la mission, la réalisation des objectifs, les succès et les difficultés.
- **Entretiens professionnels : Open&Change.**

L'**Open&Change** est également un temps fort essentiel dans le parcours du



collaborateur. Il a lieu a minima une fois tous les 2 ans et au retour de certaines périodes d'absence.

L'objectif de cet entretien est :

- D'échanger sur le parcours professionnel, les motivations et compétences, ainsi que les perspectives d'évolution.
- De renforcer la proximité avec le manager et lui permettre de mieux connaître ses collaborateurs, pour mieux les accompagner.
- De valoriser chaque contribution et développer ainsi l'engagement de chacun.
- Permettre aux collaborateurs de prendre du recul et définir ses objectifs de carrière / professionnels et les moyens pour y parvenir.
- Enfin optimiser son parcours professionnel chez Open.

Et en dehors de l'Open&Change, d'autres rendez-vous incontournables contribuent au suivi personnalisé des collaborateurs ainsi qu'à leur évolution au sein d'Open :

Le suivi de mission, 2 à 4 fois par an, Temps fort essentiel pour faire un point approfondi sur la mission, la réalisation des objectifs collaborateurs, ses succès, ses difficultés.
Il a lieu avec leur manager, Responsable de projet ou Team Leader.
Les suivis de mission sont des éléments d'entrées de l'Open&Change : ils complètent le dispositif et permettent d'assurer un suivi formalisé régulier avec le manager.

Le Feedback, Point ad-hoc pour échanger de manière positive et exigeante ; à la demande du collaborateur ou du Manager dans un souci du développement de l'engagement et de la performance individuelle et collective. Soucieux de développer la culture du feedback, Open forme 100% de ses managers au feedback afin de construire une relation efficace et transparente.

À partir de Pilot, il lui permet de s'exprimer sur son activité et de partager des informations concernant sa satisfaction, ses éventuelles alertes.



inPulse, notre espace digital dédié aux entretiens professionnels, permet à chaque collaborateur de :

- Réaliser son Open&Change en ligne grâce à un formulaire digitalisé
- Suivre ses objectifs et plans d'actions associés tout au long de l'année

whoz.

Parce que la digitalisation de nos processus de staffing est un levier majeur de notre performance, nous avons mis en œuvre la solution Whoz pour :

- Offrir nos meilleurs experts à nos clients.
- Répondre à nos clients dans un temps record.
- Favoriser la meilleure adéquation entre le besoin client et le profil/compétence identifié.



Le tout à partir d'une même plateforme, 100% adaptée au métier de la prestation intellectuelle, permettant de gagner en réactivité et en pertinence dans nos réponses clients.



Maintenir un haut niveau de compétence des collaborateurs, Véritable levier de performance.

Open a engagé un programme transverse d'animation à l'échelon national. L'ambition de ces réseaux communautaires de talents **Practices Métier et Practices Technologiques** incarnant un état d'esprit agile et collaboratif, est de capitaliser sur les connaissances technologiques ainsi que sur les savoir-faire et les méthodes.

Practices.
Métier

Practice.
Agilité

Practice.
AMOA

Practice.
Testing

Practice.
Pilotage

Practices.
Technos

Practice.
Cloud & DevSecOps

Practice.
Data & IA

Capitalisation du Savoir | Partage des Connaissances | Engagement

Le dispositif de formation d'Open vise à maintenir et développer l'employabilité des collaborateurs tout en contribuant à leur évolution personnelle et professionnelle.

Manager direct, Chargé de Relations Humaines, Chargé de Formation, Directeur de Business Unit et Academy byOpen collaborent pour qualifier et valider chaque projet de formation envisagé pour un collaborateur ou initié à sa demande.



L'Academy byOpen est une structure éducative interne. Elle met en oeuvre des cursus de formations métiers destinés au corps commercial, technique et managérial. L'objectif consiste à les accompagner dans la réalisation de leurs objectifs et ainsi d'en augmenter leur efficacité.

Quels sont les enjeux des programmes de formation ?

- Faciliter la mise en oeuvre de la stratégie d'Open à l'aide de moyens méthodologiques.
- Développer le partage de connaissances au sein de l'entreprise.
- Favoriser la diffusion de bonnes pratiques professionnelles, enrichir les compétences et faire évoluer les comportements.
- Accompagner les parcours de mobilité professionnelle.

L'enjeu est de doter les collaborateurs concernés de techniques éprouvées, de faire évoluer leur comportement vers plus de maîtrise, et de leur donner les moyens méthodologiques pour mener leurs actions.

UP! ou comment « grandir » en ligne.

Management à distance, Programming, IA, Agilité, Testing, AMOA, Terraform, AWS, Microsoft... sont autant de thèmes sur lesquels chacun peut se former tout au long de l'année afin de monter en compétences ou de se perfectionner dans un domaine.

La plateforme UP! propose des contenus pédagogiques, fruits des travaux des collaborateurs tels que les Practices Leaders et members, ainsi que des formations gratuites sur de larges sujets proposés sur le net. Le tout visant à favoriser le développement personnel, intellectuel et professionnel des apprenants.



Quelques chiffres clés arrêtés à fin décembre 2024 (Périmètre Open SAS, soit 87% de l'effectif total en 2024).

- 54% de collaborateurs formés.
- 8 601 jours de formation réalisés soit 5 jours / collaborateur formé.

Formations technologiques

(liées aux technologies informatiques de développement et d'infrastructure) : 55% des jours de formation réalisés.

Formations métiers

(Assistance à maîtrise d'ouvrage, métiers des clients d'Open, métiers autour des fonctions internes) : 42%

Formations linguistiques

(Anglais) : 1%

Autres thèmes

(incendies, secours, ...) : 2%

Indicateurs clés de performance	2024	2023	2022	Périmètre
Nombre de collaborateurs formés (%)	54	51	52	Open SAS
Dépenses de formation (en % de la masse salariale)	3,14	3,12	3,24	Open SAS
Nombre de jours de formation	8 601	9 750	8 772	Open SAS

Parce que « Mieux Vivre chez Open », se traduit aussi par plus de partage, d'échange et de collaboration, Open a déployé tout au long de l'année 2024 : Webi'Share, une série de Webinars internes animés par les collaborateurs pour les collaborateurs. Cette chaîne d'information basée sur le partage des connaissances et compétences vise à nourrir l'expertise collective de manière transversale pour que chacun puisse s'approprier toute la valeur d'Open.



Webi'Share en 2024 c'est :

- Près de 27 Webi'Share animés par plus de 41 intervenants internes.
- Plus de 1 200 inscriptions.
- Plus de 1 500 vues en Replay.
- Une page dédiée sur l'intranet contenant tous les replays vidéo et présentations afin de permettre à tous ceux qui n'ont pu suivre ces sessions accèdent à cet apprentissage.

Assurer un traitement équitable pour tous.

Parce que la Diversité est au cœur de ses préoccupations, Open, via sa mission 2ID (Inclusion, Insertion, Diversité) réaffirme sa volonté de donner toujours plus de sens à sa valeur Responsabilité.

Open met en oeuvre des dispositifs prioritaires pour lutter contre les discriminations, notamment au regard de :

- L'égalité professionnelle H/F.
- L'insertion sociale de personnes éloignées de l'emploi par la reconversion ou la formation, personnes en situation de handicap, chômeur longue durée.
- Le retour à l'emploi des générations seniors et juniors.

Open, en tant que Signataire de la Charte de la Diversité s'engage par une démarche volontariste à déployer des actions concrètes en faveur de la diversité,

progresser par des pratiques innovantes et à communiquer régulièrement dessus.



Aujourd'hui, la Charte de la diversité, articulée autour de 6 articles, rassemble plus de 6 000 organisations : entreprises, associations, acteurs de l'économie sociale et solidaire, établissements publics, collectivités locales.

Afin de garantir la continuité de nos bonnes pratiques, la formation sur l'inclusion et l'agilité professionnelle « **Vivre Ensemble la Diversité** » a été déployée aux populations ressources humaines et managers.



Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.
Open s'engage dans l'égalité professionnelle en s'appuyant sur un accord de branche.

L'engagement visant à instaurer dans la durée l'égalité professionnelle suppose de mettre en place et de poursuivre des actions d'accompagnement tant au niveau de l'entreprise que des mentalités.

Il est du devoir de l'entreprise de garantir le respect des salariés quel que soit leur sexe. L'égalité professionnelle se mesure par la représentation des femmes au sein du management de l'entreprise et des institutions représentatives du personnel. Elle se révèle également dans la composition des délégations mandatées par les employeurs et les délégations syndicales.

L'engagement en faveur de l'égalité hommes-femmes est inscrit dans les processus d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés.

À travers un parcours complet et interactif, elles ont pu :

- Repérer les situations discriminatoires et non-inclusives, les diagnostiquer, y remédier et obtenir du feedback tout en découvrant les bonnes pratiques.
- Vivre les situations les plus diverses basées sur un grand nombre de critères : égalité femme/homme, âge, origine, conviction religieuse, orientation sexuelle, handicap, activité syndicale.

Open est fière d'afficher son indice de 84 points /100*.



Cet indicateur récompense :

- d'une part la conviction d'Open sur l'indispensable égalité de traitement.
- d'autre part l'efficacité des actions déployées.

(*La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite « loi avenir professionnel », complétée par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 impose à toutes les entreprises de mettre en place un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en vue de mettre fin, en l'espace de trois ans, à tout écart de salaires injustifié).



Points obtenus	Nombre de points maximum des indicateurs calculables	
1- écart de rémunération (en %)	39	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	10	20
3- écarts de promotions (en points de %)	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
NOTE OBTENUE (/100)	84	100

Déclaration des éventuels écarts de représentation H/F au sein des postes de Direction
OPEN SAS : Au 31/12/2024, au sein de la société Open SAS :

Écarts de représentation - Cadres dirigeants :

Pourcentage de femmes parmi les cadres dirigeants : **50%**

Pourcentage d'hommes parmi les cadres dirigeants : **50%**

Écarts de représentation – Membres des instances dirigeantes :

Pourcentage de femmes parmi les membres des instances dirigeantes : **43,3%**

Pourcentage d'hommes parmi les membres des instances dirigeantes : **56,7%**

Open s'est fixé des objectifs en matière d'engagement au travers de son plan d'action Egalité Professionnelle qui stipulait les indicateurs ci-dessous :

Qu'en matière de recrutement, Open s'engage à assurer les conditions d'accès identiques à l'emploi dans l'entreprise. L'engagement en faveur de l'égalité hommes-femmes est inscrit dans les processus d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés.

Ainsi, d'un point de vue qualitatif, les offres d'emplois sont rédigées de manière objective et non-discriminante afin de permettre sans distinction la candidature d'hommes et de femmes.

Qu'en matière de promotion, L'analyse des promotions réalisées ne permet pas d'identifier le phénomène du « plafond de verre » Il faut continuer à s'assurer que les parcours professionnels ne sont pas influencés par le sexe. En effet l'évolution professionnelle des salariés ne doit pas se trouver ralentie du fait des périodes d'absences liées au congé maternité ou d'adoption.

Qu'en matière de formation, Open reconnaît l'importance fondamentale des actions visant à permettre aux hommes et aux femmes de développer leur compétence et leur qualification en relation avec les besoins de l'entreprise. La formation professionnelle constitue un investissement important pour l'entreprise et un des leviers pour résorber les inégalités entre les hommes et les femmes.

En conséquence, Open s'engage à assurer des conditions d'accès identiques à la formation tout au long de la vie professionnelle des hommes et des femmes.

* Les indicateurs proportion de femmes dans l'effectif formé, proportion de femmes dans l'effectif et taux de promotion des femmes présentés ici sont déterminés sur le périmètre de l'UES OPEN, représentant en 2021 91% de l'effectif global.

Qu'en matière de rémunération, l'examen annuel des écarts de rémunération sur base du bilan social et du rapport Egalité Homme/Femme permet de lutter pour l'égalité des rémunérations dans la durée.

Qu'en termes d'articulation Vie privée – Vie professionnelle, une action spécifique a été décidée visant à garantir la rémunération du salarié ayant plus de trois ans d'ancienneté pendant son congé paternité.

Objectifs//Réalisés 2024*
Proportion de femmes recrutées : 28% // **26%**
Proportion de femmes dans l'effectif total : 28% // **27%**

Objectifs//Réalisés 2024*
Proportion de femmes ayant changé de position/coefficient dans l'effectif total des salariés ayant eu un changement de position/coefficient : 27% // **26%**

Objectifs//Réalisés 2024*
Proportion de femmes dans l'effectif formé : 27% // **27%**

Objectifs//Réalisés 2024*
Réduction à 3% des écarts significatifs tant qualitativement que quantitativement des salaires entre les hommes et les femmes par une action de sensibilisation faite auprès des managers lors des comités de management.

Favoriser l'insertion sociale par la reconversion professionnelle et la formation.

Open s'inscrit en acteur responsable et engagé sur le terrain de l'insertion sociale et du retour à l'emploi des publics les plus fragilisés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi de longue durée, seniors en recherche d'emploi de plus de 50 ans, jeunes en décrochage scolaire...). Open est aujourd'hui, un partenaire de premier plan des Directions Informatiques et Digitales et participe de façon volontariste aux enjeux d'insertion sociale de ses clients.

Composante stratégique de notre démarche RSE, la politique **Inclusion, Insertion, Diversité (2I.D) de notre entreprise** est portée par l'ensemble des directions de l'entreprise et par l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs. Notre ambition est d'intégrer, accompagner dans le cadre d'une prise de poste réussie, développer les compétences techniques et comportementales de personnes en situation de précarité sociale, ces collaborateurs dont la volonté est d'exercer avec énergie et engagement, l'un des nombreux métiers proposés par notre entreprise au cœur des technologies.

Cette politique est animée par le responsable Inclusion et Diversité Groupe et déployée sur le plan opérationnel par les référents de la Mission 2I.D, présents sur les quatre régions d'Open (Île-de-France, Nord, Grand-Ouest, Grand-Est), ces référents 2I-D ont en charge :

- **Le recrutement** de collaborateurs reconnus Publics Sensibles : en lien avec le plan de recrutement de l'entreprise et intégrant des critères de sélection assouplis par rapport à un recrutement traditionnel ;
- **L'intégration et le suivi individualisé** des collaborateurs durant la période d'essai en accord avec le manager du collaborateur et le service Ressources Humaines afin d'envisager, par exemple,

- une adaptation de poste ou une adaptation du temps de travail notamment pour une personne en situation de handicap ;
- **Le suivi et le maintien** dans l'emploi des collaborateurs lors de l'entretien professionnel ;
- Le développement de **l'employabilité et des compétences** des collaborateurs en étroite collaboration avec l'Institut Open de formation, dans une perspective d'emploi à long terme, donc de construction dans la durée d'un parcours de carrière avec les collaborateurs.

L'action de la Mission 2I.D d'Open se concentre également sur :

- Le développement de **nouveaux partenariats** avec les entreprises du secteur adapté et protégé, les Entreprises Adaptées (E.A), les Entreprises d'Insertion (E.I), les ETTI (Travail Temporaire), les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ), les Associations Intermédiaires ;
- Le renfort de notre collaboration avec les **acteurs publics de l'emploi** : France Travail, Cap Emploi, MDPH, AGEFIPH, MLDS, les Missions locales de l'emploi afin d'identifier et de recruter les candidats éloignés de l'emploi et motivés par une carrière épanouissante au cœur des métiers de l'informatique et du digital ;
- Déploiement de campagnes de **sensibilisation et de communication** auprès des collaborateurs et des managers de l'entreprise au travers de nouveaux supports d'informations.

Open organise et déploie pour les Publics Sensibles, des programmes spécifiques de recrutement et formation s'appuyant sur le dispositif de **Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)** en lien avec les technologies, les méthodes, les fonctions qui font l'environnement technologique d'aujourd'hui et plus encore de demain.

En synthèse, trois dispositifs pour favoriser l'insertion sociale :

- L'embauche directe (CDI ou CDD) des personnes en insertion ;
- La sous-traitance avec une Entreprise Adaptée ;
- La mutualisation des heures de travail en insertion par le recours à une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification ou encore une association intermédiaire (AI).

Sur le **volet particulier de l'insertion de personnes en situation de handicap**, Open a démontré depuis de nombreuses années sa capacité à porter une politique volontariste en lien avec la démarche RSE de l'entreprise.

Les actions mesurées en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées.

Indicateurs clés de performance	2024	2023	2022	Périmètre
Politique Handicap : recrutement	9	19	21	Open UES
Politique Handicap : taux d'emploi (%)	3,3	2,7	2,4	Open UES
Politique Handicap : Nombre d'unités bénéficiaires	108	101	48	Open UES

En 2024, la politique Handicap d'Open s'est traduit par des résultats très positifs :

- Recrutement : **9 collaborateurs recrutés** (vs 19 en 2023).
- Taux d'emploi : **3,3 %** (vs 2,7% en 2023)

La politique de lutte contre les discriminations envers les juniors et les seniors.

Le management et le maintien dans l'emploi des seniors, le recrutement et l'insertion des juniors s'inscrit dans une démarche volontariste de suivi et de développement des compétences portée par la Direction d'Open, relayée par les managers et l'ensemble des fonctions supports de l'entreprise.

Il s'agit d'un enjeu stratégique décliné dès 2009 et portant notamment la valeur Responsabilité dans la cadre de notre politique RSE.

Open propose aux seniors (plus de 50 ans) et juniors (infra bac, en situation de décrochage scolaire notamment des mesures adaptées associées à des dispositifs de formation visant la pérennité de l'emploi.



_ Développer une culture d'appartenance des collaborateurs.

Nos valeurs, fortement incarnées, ont consolidé nos fondamentaux et nous permettent d'avancer avec cohérence et dans le respect de ce que nous sommes.



Bien que la quête de sens – tant d'un point de vue individuel que collectif – soit au cœur de la motivation de nos collaborateurs et de nos candidats, elle n'est pourtant pas nouvelle. Au sein d'Open, nous y travaillons déjà depuis longtemps, notamment au travers de notre programme « Mieux Vivre chez Open » qui en est l'une des incarnations.

Pour servir l'attractivité de l'entreprise, de nombreuses initiatives sont déployées, visant à faire d'Open, un employeur de référence ; initiatives venant nourrir le **[Mieux Vivre chez Open]**.

Grâce à une marque employeur forte, nous pouvons « transformer les candidats idéaux en employés de qualité. Tout simplement ! »

C'est ce que **Glassdoor** propose dans l'évaluation des employeurs, sachant que la majorité des candidats lisent au moins 5 avis avant de se forger une opinion sur une entreprise. Cette approche correspond à la demande des demandeurs d'emploi et des employeurs - d'obtenir une perspective nouvelle sur ce qu'est réellement le travail dans une entreprise, d'après ses employés.

“ Transformer les candidats idéaux en employés de qualité. Tout simplement ! ”

Autre initiative mise en œuvre, encourager les collaborateurs à partager leur avis sur l'entreprise en évaluant leur parcours. Cela se traduit d'une part par une note et d'autre part par des avis et conseils à ceux qui s'intéressent à l'entreprise. Les entretiens d'embauche, l'accueil dans l'entreprise sont autant de sujets que le collaborateur peut évaluer sur Glassdoor.



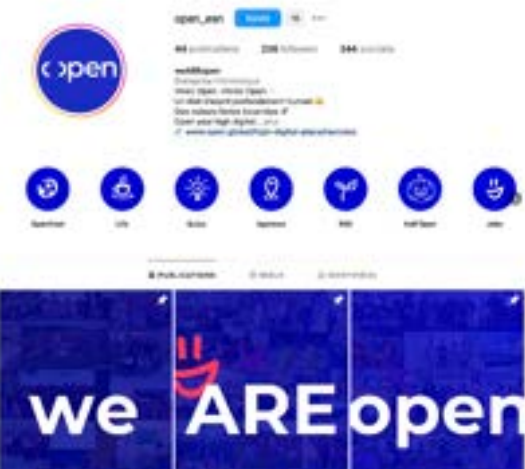
Chez Open, nous avons à cœur de **valoriser nos talents et de partager notre culture d'entreprise.**

C'est pourquoi nous avons lancé la série **« Échos de collaborateurs »** sur LinkedIn, où déjà plus de 150 000 abonnés suivent régulièrement nos publications.

Cette série est l'opportunité pour nos équipes de témoigner de leur épanouissement professionnel et de leur expérience au sein de notre entreprise.

À travers ces récits authentiques, nous mettons aussi en lumière nos atouts en tant qu'employeur et **l'importance que nous accordons à la satisfaction et à la réussite de chacun.**

En 2024, un compte Instagram dédié à notre cible candidats et collaborateurs est venu compléter notre stratégie de communication afin de soutenir notre marque employeur et nos efforts de recrutement.



Diffusés sur les réseaux sociaux d'Open, associés aux offres d'emplois et partagés en interne, régulièrement, de nouveaux témoignages viennent alimenter ce programme #AllezViensOnEstBien.



c'est l'hashtag choisi pour valoriser leur prise de parole marquant ainsi le [Mieux Vivre chez Open].

Dans nos séries «Échos de...», nos collaborateurs prennent la parole pour partager, en toute authenticité, ce qui fait la richesse et la force d'Open : nos métiers, nos expertises, notre culture et notre esprit d'équipe...



S'engager par le don, sous toutes ses formes.

Chez Open, l'engagement sociétal se traduit par des actions de solidarité concrètes qui mobilisent à la fois l'entreprise et ses collaborateurs. Plusieurs dispositifs complémentaires sont proposés afin de permettre à chacun de s'impliquer selon ses possibilités et ses convictions.

_ Le don de jours via la loi Mathys :

Open applique aussi la loi Mathys, qui autorise le don de jours de congés non pris à un collègue ayant un enfant gravement malade. Ce don est volontaire, anonyme et sans contrepartie, et permet au salarié bénéficiaire de maintenir sa rémunération durant son absence.

_ Le micro-don sur salaire :



En 2024, Open renforce son engagement sociétal et propose depuis 6 ans à ses collaborateurs le Micro-Don sur salaire : une solution de don participatif.

Le micro-don sur salaire permet de soutenir une association de son choix parmi les 4 sélectionnées, en réalisant un micro-don sur le net à payer de son salaire, et ce, de manière automatisée pour chaque mois.

Ces dons sont sans engagement dans la durée et sont soumis à une déduction fiscale de 66%.



Quatre associations soutenues par Open :



accompagne les malades et leur famille dans chaque aspect de leur vie bouleversée par la Mucoviscidose. L'association est organisée autour de 4 missions : guérir, soigner, vivre mieux, et sensibiliser.



et son programme de "Je t'aime, je sème" qui finance des projets de reforestation et contribue ainsi à la restauration et à la protection des écosystèmes menacés et de leurs populations.



est l'acteur incontournable de l'inclusion de la maladie au travail et souhaite prouver que concilier maladies et travail est une équation gagnante.



lutte pour protéger et éduquer les enfants contre le cyberharcèlement et toutes les formes de cyberviolences.

Depuis le lancement, environ **250 donateurs**, ont versé près de **35 000 euros**, au profit de **8 associations** soutenues.

_ Le mécénat de compétences, encadré par la **Loi Aillagon d'août 2003**, est le don d'expertises professionnelles ou personnelles/humaines de collaborateurs, pendant leur temps de travail et en accord avec leur employeur, à des structures d'intérêt général locales (associations, fondations ou collectivités territoriales dans certains cas).

Adhérent et **membre bienfaiteur**



de l'Alliance, aux côtés de 27 autres entreprises engagées à promouvoir le Mécénat de compétences.

Les 7 engagements du manifeste :

- Développer le programme Mécénat de compétences existant dans l'entreprise ou le mettre en place.
- Offrir une variété de missions à tous les salariés.
- Valoriser l'acte d'engagement des collaborateurs.
- Encourager les entreprises de toutes tailles à déployer un dispositif.
- Évaluer les résultats des programmes.
- Partager les expériences et les pratiques en France et à l'international.
- Soutenir les travaux de recherche sur l'impact pour l'entreprise et la société.



Mécénat de compétences



des associations qui doivent à la fois trouver des ressources alternatives face à la baisse régulière des subventions publiques et se professionnaliser dans leur développement.

+ de SENS !

en répondant à des besoins sociétaux de vos territoires.



des entreprises qui cherchent des réponses concrètes, visibles et opérationnelles à leurs stratégies RH et RSE.

+ de COMPETENCES !

en travaillant sur des problématiques alternatives, différentes et enrichissantes.



des collaborateurs qui revendiquent de trouver du sens dans leur parcours professionnel en s'impliquant de façon active dans la solidarité.

+ d'ADAPTABILITE !

en construisant une réponse et des livrables spécifiquement liés au monde de l'intérêt général.

+ de FIERTE D'APPARTENANCE !

en s'identifiant via un engagement concret de terrain aux valeurs portées par Open.

+ d'ENGAGEMENT !

en valorisant son savoir-faire professionnel et ses soft skills.



Open est accompagné par son partenaire KOEO, structure pionnière en France exclusivement dédiée au déploiement opérationnel de dynamiques de mécénat de compétences entre le secteur associatif d'intérêt général et les entreprises et leurs collaborateurs.

Elle s'est construite autour d'un credo : la société civile ne pourra répondre à ses enjeux sociétaux qu'au travers de partenariats pragmatiques et locaux entre secteur lucratif et non lucratif. KOEO a rejoint dès sa création différents mouvements au sein desquels elle partage et porte les valeurs et la vision d'une entreprise tournée vers l'intérêt général.

Depuis 2020,
450 missions ont été réalisées
par **500 collaborateurs**,
au profit de **100 associations**,
en **3 500 jours**.



Quelques exemples de missions réalisées en 2024 :

Associations	Vocation des associations	Missions Open
LES RESTOS DU COEUR	Fondés en 1985, les Restos du Cœur est une association loi de 1901, reconnue d'utilité publique. Ils ont pour but d'aider et d'apporter une assistance bénévole aux personnes démunies, notamment dans le domaine alimentaire par l'accès à des repas gratuits, et par la participation à leur insertion sociale et économique, ainsi qu'à toute action contre la pauvreté sous toutes ses formes.	Aider les activités de distribution alimentaire.
BASILIADE Paris	Créée en 1993, Basiliade a pour vocation d'accueillir et d'accompagner des personnes en situation de précarité atteintes de maladies chroniques.	Initiez à l'informatique les bénéficiaires de Basiliade.
FONDATION FRANCO-BRITANNIQUE DE SILLERY	ARASS (Association pour la Réalisation d'Actions Sociales Spécialisées) est une association loi 1901 œuvrant dans les secteurs de la protection de l'enfance, de l'enfance en situation de handicap et de l'aide aux plus démunis.	Mener des actions d'initiation en informatique auprès de personnes en situation de handicap.
ELLSA	ELLSA – Ensemble Un Lieu Pour Des Liens Solidaires à Achères – est une association archéroise qui apporte une aide alimentaire participative, favorise le lien social et lutte contre l'isolement, protège l'environnement et promeut une consommation responsable. Chaque année, porte une AMAP et déploie le projet innovant d'économie ciculaire Intégraterre.	Aider l'association à gérer son parc informatique.
PET'S RESCUE France	Pet's Rescue France est une association de protection animale qui recueille, soigne et replace les animaux abandonnés ou maltraités, tout en menant des actions de sensibilisation et d'éducation au bien-être animal.	Développer le site internet.
LES ASTROLIENS	Les Astroliens est une association qui favorise l'inclusion numérique en accompagnant les seniors dans l'apprentissage des nouvelles technologies et la découverte du numérique.	Accompagner des seniors dans leur découverte du numérique.
ARCE AVENIR FEMMES	Arce Avenir Femmes lutte contre la précarité et l'exclusion sociale des publics féminins vulnérables : femmes seniors, femmes précaires. Ils les accompagnent grâce à des dispositifs individualisés pour les sortir de leur isolement et les faire renouer avec l'activité.	Aider l'association à gérer son parc informatique.



En 2024, Open a reçu une reconnaissance du Groupe AEF Info pour son partenariat avec Koeo, visant à redéployer des consultants en intermission auprès d'associations locales, totalisant **plus de 22 000 heures de mécénat de compétences** et contribuant à la transformation numérique du secteur associatif.

“

Merci au jury et au Groupe AEF info pour cette belle reconnaissance accordée à notre binôme créé avec OPEN depuis 2020. Ensemble, nous redéployons en mécénat de compétences les consultants en intermission auprès d'associations locales d'intérêt général. Au-delà de cet engagement solidaire concret, c'est aussi un formidable levier pour accompagner la transformation numérique du monde associatif sur nos territoires, avec déjà plus de 22 000 heures de don de compétences dispensées.”

Jean-Michel Pasquier, Fondateur de KOEO

“

Notre partenariat depuis 2020 avec KOEO, c'est l'engagement sociétal en action. Du concret ! 22 000 heures de mécénat de compétences, ça montre bien que chez Open, on vit nos valeurs au quotidien ! Un grand merci à toute l'équipe projet, et surtout à nos consultants engagés qui donnent de leur temps et leur expertise. Vous incarnez parfaitement l'esprit Open ! Booster la transformation numérique des associations, c'est 100% aligné avec qui nous sommes. Cette récompense nous motive à aller encore plus loin. On continue l'aventure. Parce qu'ensemble, on fait bouger les lignes.”

Nathalie Mréjen, Directrice Marketing & Communication, RSE



Courses solidaires.

Open inscrit dans son engagement RSE son soutien à plusieurs associations, en encourageant ses collaborateurs à participer à des **courses à pied à vocation caritatives** partout en France.

Les investissements sont entièrement pris en charge par Open, contribuant ainsi à financer les différentes causes défendues par ces courses.

En 2024, ce sont 180 collaborateurs qui se sont inscrits aux 19 courses sélectionnées par Open au travers de 16 villes, et soutenant 16 associations.

En 2025, Open renouvelle l'initiative et propose à ses collaborateurs un programme de :

 **18 courses** à travers la France et le Luxembourg,
16 villes représentées,
16 associations soutenues.

Pour la seconde année consécutive, et pour chaque inscription, 10 arbres seront plantés dans notre forêt **Tree-Nation**.

Notre objectif 2025 d'atteindre une forêt de plus de 60 000 arbres a été atteint.

Ensemble, continuons d'agir pour un monde solidaire... et durable !



À l'occasion du **mouvement mondial Giving Tuesday** qui encourage et multiplie le don, l'engagement et la solidarité, Open a déployé deux actions auprès de ses collaborateurs :



Des collectes de jouets ont été réalisés dans nos agences à destination d'enfants défavorisés ou hospitalisés. À titre d'exemple, à Levallois-Perret, en partenariat avec l'association Rejoué, **11 kg de jeux**, jouets et livres ont été collectés en 2024. Grâce à notre collecte, nous évitons l'émission de **164 kg d'équivalent CO2** (ce que peuvent absorber 8 342 arbres en une journée) et nous économisons **924 litres d'eau** (5 douches de 10 minutes).



Des collectes solidaires de chaussettes orphelines : En 2024, Open a organisé une collecte de chaussettes orphelines dans plusieurs de ses entités, en partenariat avec l'association Chaussettes Solidaires. Cette initiative, mêlant écologie et solidarité, a permis de valoriser ces textiles par le recyclage ou le réemploi, tout en soutenant des actions en faveur des plus démunis. Elle reflète l'engagement d'Open pour une économie circulaire et inclusive.



Novembre Solidaire. Entre « Octobre Rose » et « Movember », deux mois dédiés à la lutte contre le cancer, Open a créé son **Novembre Solidaire** pendant tout un mois.

Le principe ? Pour chaque moustache postée, Open reversait 30€ aux associations.



Plus de 300 participants et participantes à travers la France récoltant plus de 1 000 likes. Plus de 9 000 euros ont été **reversés aux associations Movember Fondation et Ruban Rose**.



Semaine Européenne du Développement Durable. En octobre 2025, Open a célébré la Semaine Européenne du Développement Durable (SEDD) en mobilisant l'ensemble de ses collaborateurs à travers la France pendant trois semaines thématiques.

Numérique responsable : à travers notre serious game « **Open s'engage le game** », un épisode dédié a permis aux collaborateurs de découvrir de manière ludique **l'impact environnemental du numérique**, du matériel aux données et gestes quotidiens.

Environnement : de nombreuses **Clean Walks** ont été organisées dans différentes villes, permettant de sensibiliser nos équipes à la **protection de l'environnement** tout en contribuant à la propreté des espaces publics.

Solidarité : diverses actions ont été proposées pour **encourager l'engagement solidaire**, incluant le **mécénat de compétences**, les **dons sur salaire**, les **journées solidaires** et, dans certaines régions, le **don du sang**.

Cette initiative a permis de sensibiliser et de mobiliser l'ensemble de nos collaborateurs, renforçant l'engagement concret et participatif d'Open en faveur du développement durable.



L'absentéisme.

Le taux d'absentéisme de l'entreprise est de 3,63%, en hausse par rapport à 2023 (3.48%.)

Bilan des accords signés avec les organisations syndicales.

Pour l'année 2024, Open recense en termes de bilan sur les accords collectifs :

Accords signés :

- Néant

Plan d'actions et décisions unilatérales :

- DUE droit à la déconnexion
- DUE télétravail
- DUE mutuelle prévoyance
- Plan d'action Egalité Professionnelle

Accords en vigueur :

- Accord de mise en place d'une Union Economique et Sociale (UES)
- RTT
- Prime vacances
- Travail de nuit/posté
- Participation
- Accord sur les astreintes

- Accord inter-entreprises relatif aux minimas salariaux applicables
- Accord prime de vacances égalitaire LNS
- PAP Elections UES OPEN
- PAP Elections NEOS
- Accord de périmètre UES OPEN
- Accord sur la garantie d'évolution des salaires de certains représentants du personnel au sein de l'UES OPEN
- Accord sur la procédure de négociation des accords au sein de l'UES OPEN

Accords dénoncés (encore en vigueur)

- Accord prime de vacances égalitaire LNS
- Accord de prime de vacances égalitaire OPEN

Santé, sécurité et bien-être au travail.

Conditions de santé et sécurité au travail

Indicateurs clés de performance	2024	2023	2022
Nombre d'accidents avec arrêt de travail (inclus les accidents de trajet)	20	18	13
Taux de fréquence (%)	0,55	0,7	0,18
Taux de gravité (%)	0,01	0,02	0,03
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	17	12	12

2024 : Périmètre UES Open (89% de l'effectif global en 2024) : les données sont agglomérées au niveau des sociétés Open SAS, La Netscouade.

Offrir une expérience différenciante à nos collaborateurs implique de garantir un environnement de travail sain et sécurisé. Open s'engage à protéger la santé physique et psychologique de ses équipes et à prévenir les Risques Psycho-sociaux (formations des managers, accords sur le stress au travail, réunions périodiques du CSSCT).

- Mesurer les accidents du travail, leur fréquence, leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles.
- Maintenir un dialogue social, engagement fort d'Open, afin de garantir une représentation équitable de nos collaborateurs ; conduire des discussions avec le CSE pour aboutir à des accords améliorant les conditions de travail.
- Mettre en place des procédures et des mesures spécifiques en matière de santé et de sécurité au travail, même si l'activité d'Open ne comporte pas d'activités à haut risque.
- S'appuyer sur les Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), élues par les membres des CSE, pour contribuer à l'amélioration continue des conditions de travail et veiller au respect des obligations légales.

- S'appuyer sur les Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), élues par les membres des CSE, pour contribuer à l'amélioration continue des conditions de travail et veiller au respect des obligations légales.

Depuis 2012, le projet « Mieux Vivre chez Open » complète ces dispositifs en proposant des mesures préventives, des recommandations et des indicateurs de suivi. L'objectif est de renforcer le bien-être au travail, de soutenir la motivation des collaborateurs et d'assurer un cadre propice à leur développement professionnel et personnel.



Servir l'éthique des affaires.



Travail décent
et croissance
économique



Paix, justice
et institutions
efficaces



Partenariat
pour les
objectifs
mondiaux

L'éthique revêt une importance majeure pour Open et pour chacun de ses collaborateurs. Open s'est engagé à respecter les normes éthiques les plus strictes et à mener ses activités avec intégrité.

Chez Open, les dirigeants incarnent les valeurs de l'entreprise à travers leurs actes et leur posture. Leur exemplarité n'est pas une option, mais une responsabilité qui s'exprime au quotidien par une conduite éthique, fondée sur l'intégrité et le respect.

Cette exigence se traduit dans leurs relations avec l'ensemble des parties prenantes — collaborateurs, clients, prospects, fournisseurs, partenaires et même concurrents — traités avec honnêteté, équité et considération.

Le Code Éthique et de Déontologie des Affaires formalise cet engagement. Véritable socle de notre culture d'entreprise, il guide nos pratiques depuis 2016. Actualisé en 2023, il est intégré au contrat de travail de chaque nouvel entrant et reste accessible à tous via l'intranet.

Consolider la mise en conformité anti-corruption et protection des données personnelles.

La loyauté des pratiques d'Open est portée par la reconnaissance du Global Compact qui renouvelle sa confiance à Open, comme membre de son institution et également traduite dans la charte Ethique de l'entreprise.

Le code Ethique & Déontologie des Affaires est remis, depuis 2016, à tous les nouveaux entrants et est intégré dans le kit d'accueil et d'intégration de ces mêmes collaborateurs.

Le contrat de travail remis stipule que les nouveaux entrants ont bien pris connaissance de ce document au même titre que du règlement intérieur, intégrant lui-même le code de conduite anti-corruption.

Un dispositif d'alerte a été mise en place dès 2018 chez Open, et actualisée en 2023, pour faire remonter d'éventuels événements contraires à la charte Ethique et aux pratiques de lutte contre la corruption de l'entreprise. Dans ce cadre, Open a opté pour un dispositif de recueil des signalements garantissant la confidentialité des échanges, permettant l'anonymat et une gestion optimale des alertes.

Mise en conformité RGPD.



dpo Déléguée à la protection
des données

Open a désigné en Janvier 2022 sa **Déléguée à la Protection des données (DPO)** en la personne de **Catherine Faria**, actuellement Responsable Qualité.

Open s'est engagé dès 2017 dans une démarche de mise en conformité au cadre réglementaire.

Open reste concentré sur le suivi de sa feuille de route articulée comme suit :

- Maintien à jour des cartographies de traitement, études d'impact et procédures visant l'alignement de nos processus avec le cadre légal.
- Revue complète des contrats avec nos propres prestataires ou fournisseurs procédant à des traitements de données personnelles, afin d'engager ces derniers à se conformer à la réglementation.

Maintien de politiques de gouvernance s'inscrivant dans notre référentiel interne :

- Politique de Protection des données personnelles qui consacre la position d'Open comme acteur responsable vis-à-vis de l'ensemble de ses partenaires.
- Politique de gestion des données personnelles qui encadre l'ensemble du cycle de traitement des données, depuis la collecte jusqu'à la suppression.
- Politique garantissant l'exercice et le respect du droit des personnes.
- Politique de confidentialité, afin d'informer les collaborateurs sur les traitements effectués avec leurs Données Personnelles, dans quels buts & sur quels fondements.
- Le cadre de Gouvernance du dispositif par une logique de responsabilisation des différents acteurs impliqués (Direction projet, Responsables de traitements, départements opérationnels et fonctionnels) dans l'objectif de maintien en conformité de notre organisation.
- Actions périodiques de réévaluation et de mise à jour des traitements de données impactant nos processus métiers.

Actions déployées pendant l'exercice social 2024 :

- Poursuite de la diffusion des bulletins RGPD communiqués à l'ensemble des collaborateurs de façon bimestrielle. Ces bulletins abordent des sujets spécifiques et se renouvellent à chaque nouvelle édition.
- Développement de sessions de sensibilisation pour l'ensemble des collaborateurs et tous les nouveaux arrivants afin de s'assurer d'un premier niveau de connaissances générales RGPD grâce à la réalisation d'un quizz.
- Analyse des risques pour tous les fournisseurs afin de garantir leur conformité avec les engagements de protection de la vie privée d'Open.

Ce parcours permet de :

S'approprier

les enjeux liés au RGPD et les risques associés.

Comprendre

les grands principes du RGPD.

Connaître

les impacts liés à l'adoption du RGPD.

Connaître

les risques liés à la non-conformité.

_ Respecter strictement les normes éthiques.



Dans le cadre de la conformité d'Open à la Loi Sapin 2 - Anti corruption, Open (et ses filiales) a rédigé son code de conduite, reposant sur celui proposé par Middlednext⁽¹⁾.

Ce Code a été rédigé par Middlednext en co-construction avec les entreprises adhérentes afin d'exprimer leurs convictions sur ce sujet et les partager avec leurs collaborateurs et tous les tiers avec qui elles sont amenées à travailler.

Le Code de Conduite anticorruption a pour objectif de définir nos valeurs et principes clés en matière de lutte contre la corruption afin que le comportement de chacun de nous puisse être guidé par cet ensemble de valeurs et principes.

C'est pour cela que, dans un contexte de plus en plus global et complexe, il nous paraît essentiel de nous doter d'un Code de conduite. Véritable cadre de référence pour l'action, il définit les règles de conduite, individuelles et collectives, qui doivent guider nos actes et inspirer nos choix pour faire vivre nos valeurs et engagements au quotidien. Il est également porteur d'une ambition d'amélioration continue pour aller toujours plus loin dans le respect de nos principes, partout dans le monde...



Valérie Benvenuto, Directrice Générale d'Open

Labellisation CyberVadis

Une reconnaissance de notre engagement en cybersécurité

CyberVadis est une solution développée par EcoVadis dans le cadre de son outil d'évaluation de la Responsabilité Sociétale des entreprises (RSE). Elle évalue les entreprises sur les risques encourus en matière de cybersécurité. Les résultats de cette évaluation permettent de mettre en évidence les processus qui fonctionnent et identifier les risques et lacunes qui restent à traiter.



Dans le cadre d'un audit de sécurité commandité par un de nos clients, **Open a obtenu, selon la méthodologie de CyberVadis la note de 975/1000, qui correspond à une certification de niveau PLATINIUM**, illustrant le fait que la sécurité de l'information fait partie intégrante de la culture de notre entreprise et que nous présentons ainsi une stratégie mature.

Cette certification, reconnue sur le marché, pourra être utilisée auprès d'autres clients et prospects pour démontrer notre maturité en termes de cybersécurité.



Actions déployées dans le cadre de la mise en conformité de l'entreprise :

- Open (et ses filiales) a formalisé une cartographie qui **identifie et hiérarchise les risques de corruption** au regard de leur occurrence et impact en cas de réalisation. Véritable point d'entrée du dispositif anti-corruption, elle a permis de définir le **dispositif de prévention de la corruption** de façon proportionnée au modèle d'affaires de l'entreprise.
- Sur cette base opérationnelle, le **code de conduite anti-corruption du Middlednext** a été adopté. Il s'ouvre tout d'abord sur une introduction des co-présidents qui confirme l'engagement d'Open (et ses filiales) en matière de lutte contre la corruption et définit le code comme **un guide** pour tous les collaborateurs dans l'exercice quotidien de leur activité.
- Afin qu'il soit accessible à tous, le code de conduite anti-corruption est publié sur le site internet de l'entreprise.

Un espace dédié à la lutte anti-corruption est accessible aux collaborateurs sur l'intranet, comprenant les éléments clés du dispositif et les mesures de sensibilisation correspondantes.

- Une **politique de lutte contre les pratiques anticoncurrentielles** est publiée pour permettre à chacun d'identifier tout manquement au droit à la concurrence dans le cadre de nos activités commerciales.
- Une **politique de Cadeaux & Invitations a été déployée en 2018** sur tout le périmètre de l'entreprise. Cette politique définit les cadeaux et invitations avant de rappeler les règles et obligations des salariés ainsi que les bonnes questions à se poser lorsqu'un salarié est confronté à cette situation. Enfin, la politique aborde le comportement à adopter en cas de manquements avérés ou suspects.

- Un **dispositif d'alerte** interne est déployé et permet, tout en garantissant au lanceur d'alerte une stricte confidentialité de son identité, de signaler des conduites ou des situations susceptibles notamment de constituer un crime, un délit, une violation grave ou manifeste de la loi ou d'un règlement, un préjudice grave pour l'intérêt général, ou encore des violations du code de conduite de l'entreprise.
- Des sanctions disciplinaires, civiles ou pénales pourront s'appliquer à tout contrevenant. En outre, il pourra être mis fin à des relations commerciales non respectueuses de ces valeurs. Pour ce faire, des clauses contractuelles ont été intégrées dans les contrats, et conditions générales d'Open (et ses filiales).
- À la suite d'une première phase d'identification du personnel le plus exposé en 2019, un **dispositif de formation clair et adapté** a été initié en 2020 pour le personnel concerné. En effet, afin de garantir la continuité de nos bonnes pratiques, nous avons déployé un nouveau parcours de formation « Lutte Anticorruption » autour du respect des règles anticorruption, au service des fonctions et missions de nos managers.

À travers ce Serious Game, nos managers formés ont pu :

- Connaître les règles anti-corruption.
- Être sensibilisé aux risques.
- S'auto-réguler et reconnaître les situations à risque.
- Modifier leurs comportements à risque au quotidien.
- Acquérir de bonnes pratiques anti-corruptions.
- Connaître les principaux DO's & DON'Ts.

Ces formations seront renouvelées de façon récurrente sur les années futures.

Un processus d'évaluation des tiers est déployé. Ce processus vise à qualifier la nature de la relation à travers un outil d'analyse de réputation et le cas échéant la conduite de due diligences approfondies.

Au-delà de la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts, Open est également engagé dans la lutte contre la fraude et le blanchiment d'argent. Notre Direction Financière identifie et surveille les opérations inhabituelles et met en place les contrôles nécessaires pour empêcher toute malversation financière. Open s'engage également à faire preuve de transparence et de vigilance par rapport à la nature de nos financements, à leurs provenances et leurs destinations.

De même, Open s'engage à garantir une concurrence saine avec ses compétiteurs en respectant des règles d'équité pour maintenir l'autonomie de tous les acteurs du marché. Open s'interdit ainsi d'accéder à des informations de nature confidentielle et concernant nos concurrents.



Notre charte éthique et déontologie des affaires est accessible à tous depuis notre site web, publiée sur notre intranet et transmise systématiquement aux nouveaux collaborateurs lors des sessions d'intégration. Elle figure également dans le Welcome Book, afin de garantir une consultation rapide et un accès permanent à ces principes fondamentaux.

Engagement pour une IA Éthique.

En cohérence avec ses engagements éthiques, Open a signé, en 2025, le **manifeste AI-Ethical**, affirmant ainsi sa volonté de promouvoir une intelligence artificielle responsable, transparente et alignée avec les valeurs sociétales. Cette démarche s'inscrit pleinement dans notre engagement à respecter les normes éthiques les plus strictes et à garantir une utilisation de l'IA bénéfique pour tous.



Les signataires de ce manifeste pour des IA éthiques s'engagent ainsi à :

1. Mettre en œuvre la méthodologie et, dans la mesure de leur applicabilité, les recommandations présentées dans le Guide pratique pour des IA éthiques édité par Numeum et coconstruit avec les représentants de l'écosystème de l'IA en France ;

2. Valoriser et promouvoir la dimension éthique des solutions d'IA que ma structure conçoit et/ou déploie et/ou administre et/ou auxquelles elle forme ;

3. Contribuer à l'amélioration de l'état de l'art en matière d'éthique en IA, notamment par la participation d'un représentant de mon organisation aux travaux de révision et d'enrichissement du guide précité. Ces travaux s'appuieront sur les éléments partagés par les membres du collectif des signataires du Manifeste - ex. : retours d'expérience, avancées théoriques, etc

Cet engagement témoigne de la volonté d'Open de participer activement à l'évolution d'une IA plus responsable et éthique, en plaçant les enjeux humains et sociétaux au cœur de nos développements technologiques et de nos relations avec nos partenaires.



_ Intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans la politique d'achat

En 2024, la sous-traitance représente 24,5% du chiffre d'affaires consolidé, en légère progression par rapport à 2023 (23,6%).

Open fait appel à de la sous-traitance, le plus souvent dans les cas où les compétences d'Open ne sont pas disponibles ou ne correspondent pas au profil recherché.

Open a déployé une procédure de gestion administrative des sous-traitants afin de lutter contre le travail dissimulé, s'adressant à tous les intervenants non-salariés d'Open : sous-traitants établis en France, sous-traitants indépendants, sous-traitant établis à l'étranger.

Avant tout démarrage ou renouvellement de contrat quel que soit le type de prestation et tous les 6 mois jusqu'à la fin de son exécution, Open collecte via ses sous-traitants un certain nombre de documents sur lesquels Open applique un

contrôle de cohérence et d'authenticité. Pour réussir en matière d'achats responsables et dans la politique de RSE de la société, Open doit s'assurer que ses partenaires fournisseurs travaillent dans le même sens et partagent les mêmes axes de progrès en matière environnemental, social et éthique des affaires.



Open, signataire de la Charte Relations Fournisseurs et Achats Responsables manifeste sa volonté de mettre en œuvre un plan de progrès continu et s'engage afin d'améliorer ses relations fournisseurs dans un cadre de confiance réciproque et du respect des droits et devoirs respectifs.

Créée en 2010, la Charte Relations fournisseurs responsables vise à inciter les entreprises, organismes publics et privés à **adopter des pratiques responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs**. Elle est aujourd'hui pilotée par le Médiateur des entreprises et le CNA (Conseil National des Achats).

La charte a été réactualisée en octobre 2021 pour devenir la charte Relations fournisseurs et achats responsables (RFAR).

Les signataires, qu'ils appliquent déjà tout ou partie des principes de la Charte, ont connaissance du fait que :

- Les engagements de la Charte peuvent constituer le socle d'une politique d'achats responsables.
- La Charte introduit la culture du dialogue et de la médiation en facilitant au mieux le règlement des éventuels différends avec les fournisseurs.
- D'une manière générale, elle vise toutes les organisations privées et publiques.
- La Charte est un outil de renforcement des relations dès lors que chaque acteur de la chaîne de valeurs adopte une démarche de co-construction des liens d'affaires par une écoute régulière, proactive et conciliante vis-à-vis de ses fournisseurs.

Les 10 Engagements de la Charte Relations fournisseurs et achats responsables qu'Open approuve.

Par le biais de ses **10 engagements**, la Charte participe à la construction d'une **relation équilibrée et durable entre les organismes signataires et leurs fournisseurs**, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie.

- 1-** Assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs (respecter les délais de paiement légaux).
- 2-** Entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs, favorable au développement de relations collaboratives (Le respect, par l'acheteur, des engagements contractuels ainsi qu'une démarche d'écoute active).
- 3-** Identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les Fournisseurs (l'acheteur encourage ses fournisseurs à s'engager sur des actions et des initiatives positives pour son organisation (diversification, internationalisation, digitalisation, amélioration des savoir-faire...)).
- 4-** Impliquer les organisations signataires dans leur filière.
- 5-** Apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie (prise en compte de l'ensemble des composantes du coût, vision globale du cycle de vie, aléas dans la chaîne d'approvisionnement).
- 6-** Intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale (dans le domaine environnemental et dans le domaine du handicap, de l'insertion et de l'emploi).
- 7-** Veiller à la responsabilité territoriale de son organisation.
- 8-** Le professionnalisme et l'éthique de la fonction achats.
- 9-** Une fonction Achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs.
- 10-** Une fonction de médiateur « relations fournisseurs », chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise.

PARCOURS RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES



Vous avez accès aux ressources documentaires gratuites sur www.rfar.fr ainsi qu'à des mesures d'accompagnement tout au long de votre démarche.

Décarbonation de nos Achats.

Dans le cadre de notre politique d'achats responsables, nous avons engagé une démarche structurée de décarbonation de notre chaîne d'approvisionnement, en évaluant l'empreinte carbone de nos fournisseurs. Cette initiative vise à :

- Améliorer la gestion des risques et des coûts liés au changement climatique.
- Affiner le calcul de notre scope 3.
- Répondre aux pressions externes des investisseurs, clients, société civile pour réduire notre impact climatique.
- Renforcer la collaboration et la transparence des partenaires commerciaux.

Les Directions Achats et RSE d'Open ont ainsi sollicité nos 500 principaux fournisseurs pour recueillir leurs bilans GES, avec près de 20 % de réponses, permettant d'initier un dialogue constructif autour de leur stratégie bas carbone. En parallèle, en 2024, nous avons lancé une première phase de déploiement d'un questionnaire RSE auprès de 40 fournisseurs clés, afin d'évaluer leurs engagements en matière de durabilité, de droits humains, de conditions de travail et d'impact environnemental.

Avec un taux de réponse de 75 %, cette démarche a permis de renforcer notre connaissance des pratiques de nos partenaires et d'identifier les axes de progrès prioritaires. Open ambitionne désormais d'étendre ce dispositif à l'ensemble de ses fournisseurs, dans une logique d'amélioration continue et de promotion de pratiques responsables tout au long de sa chaîne d'approvisionnement.

Cartographie des risques RSE fournisseurs.

La Direction des Achats a défini une cartographie des risques achats liée aux différents types d'achats (gestion des

déchets courants, fournisseur d'électricité, mobilier...). Le niveau de risque RSE est déterminé selon l'intensité et la probabilité du risque pour Open.

Formation des collaborateurs aux Achats Responsables.

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la réduction des émissions de carbone, Open a pour objectif de renforcer ses actions visant à réduire son impact environnemental.

Pour cela, nous avons identifié les collaborateurs amenés à effectuer, de près ou de de loin, des achats pour Open, que ces derniers soient généraux comme commerciaux.

En fonction de leurs métiers, deux formations sont dispensées en partenariat avec ORSYS.

1. Achats Responsables : concilier performance achat et enjeux RSE ou Comment intégrer la dimension économique, environnementale et sociale de l'achat et développer une performance globale et pérenne ?

À l'issue de cette formation, nos collaborateurs sont en mesure de :

- Comprendre les enjeux de la démarche RSE et ses conséquences sur les achats.
- S'appropriier les référentiels, normes et réglementations, notamment la nouvelle norme ISO 20400.
- Connaître les outils pour déployer les achats responsables.
- Identifier les priorités et définir un plan d'action adapté à son environnement.

2. Achats responsables IT ou Comment concilier numérique responsable et achat ?

À l'issue de cette formation, nos collaborateurs sont en mesure de :

- Comprendre les enjeux du numérique responsable.
- Identifier les labels environnementaux applicables à son organisation.
- Mettre en œuvre une démarche d'achat IT responsable.
- Intégrer les bonnes pratiques d'achat numérique responsable.
- Sélectionner les fournisseurs d'équipements IT sur des critères environnementaux.

A l'issue de ces formations, 100% de nos acheteurs seront formés aux achats responsables.

Promoteur d'accès à la commande publique à destination des TPE/PME.

Comme part entière de sa politique RSE, la gestion de nombreux Marchés Publics a mené Open à appliquer le souhait de l'Etat afin de faciliter l'accès des TPE et PME à la commande publique.

Ceci représente :

- D'une part, un objectif assigné aux acheteurs publics par la directive européenne 2014/24 et par les gouvernements successifs.
- D'autre part, une attente forte de ces entreprises et des citoyens/contribuables pour soutenir l'économie et l'emploi local.

À ce titre, Open déploie un réseau de sous-traitants pour participer notamment à l'atteinte de ces deux objectifs.

Les paragraphes suivants détaillent les modalités de cette politique de sous-traitance.

Maîtrise et modalités de sous-traitance partielle.

Comme part entière de sa politique RSE, la gestion de nombreux Marchés Publics a mené Open à appliquer le souhait de l'Etat de faciliter l'accès des TPE et PME à la commande publique.

La gestion administrative optimisée des dispositifs mis en œuvre par Open est un élément structurant de chacune de ses propositions. Traçabilité, réactivité, synchronisation et centralisation sont les mots d'ordre pour garantir une gestion optimale de chaque Marché avec la gestion de la sous-traitance au cœur de cette gestion.

L'écosystème de sous-traitants d'Open fait partie intégrante de son dispositif. Ainsi, pour différents Marchés, Open a déjà mis en place et coordonné plusieurs sociétés françaises en les positionnant sur leurs activités « cœur de métier ». Open permet ainsi à celles qui le souhaitent, d'être en mesure de participer à des Marchés variés et à mettre en œuvre les opérations nécessaires à leur croissance.

En ce sens, Open embrasse la cause des Politiques Publiques de l'Etat et des organismes publics, d'une part en jouant son rôle pour faciliter la distribution de la commande publique aux entreprises françaises et d'autre part en leur permettant de s'épanouir à ses côtés en choisissant les opérations nécessaires à leur évolution.

La couverture par Open des éléments suivants :

- Acteur industriel de taille intermédiaire référent dans de nombreux types de prestations relatifs à des Marchés très variés sur des Secteurs Publics et ou privés.
- Couverture géographique importante.

- Couverture des savoirs faire pour délivrer les prestations attendues.
- Couverture de services des solutions de l'éditeur principal .
- Couverture des engagements liés aux politiques publiques (accès des ME/TME/PME à la commande publique, Innovation, Développement Durable).

Le renforcement par Open, en plus de ses capacités propres de commercialisation et de réalisation, d'un écosystème de partenaires et de sous-traitants pour garantir une couverture commerciale exhaustive, démultiplier l'apport d'affaires mais aussi pour se positionner de façon volontariste en tant qu'acteur du respect des politiques publiques pour l'ouverture de la commande publique aux PME/TPE/ETI.

L'écosystème d'Open est composé de sociétés sélectionnées répondant à des critères d'éligibilité précis :

- Complémentarité avec Open : géographique, technologique en termes de savoir-faire.
- Entreprises françaises ou exerçant ses activités en France.
- Entreprises de Développement Durable par la Décarbonation ou la limitation de l'empreinte carbone.
- Collaboration et confiance déjà éprouvées avec Open et partage de valeurs communes .
- Engagement fort à développer des affaires dans le cadre de chacun des Marchés.
- Réponse à toutes les obligations légales dans le cadre des Marchés Publics.

Chaque sous-traitant identifié est engagé envers Open par la mise en place d'un contrat chapeau définissant les modalités opérationnelles de fonctionnement sur un Marché. Celui-ci est complété par un contrat spécifique pour chaque commande qui lui est attribuée.



La performance et la satisfaction des sous-traitants d'Open sont mesurées et présentées lors des Comités de Pilotage.

Open intervient depuis de nombreuses années sur le Secteur Public. Son personnel expérimenté maîtrise la réglementation relative à la sous-traitance et son application dans le cadre d'un Marché Public.

La sous-traitance constitue un assouplissement au principe général de l'exécution personnelle des Marchés Publics. Elle autorise les opérateurs économiques à confier à une ou plusieurs entreprises tierces l'exécution d'une partie du contrat dont ils sont les titulaires et qu'ils ne peuvent ou ne veulent exécuter eux-mêmes. Le recours à la sous-traitance permet aux opérateurs économiques de s'appuyer sur des compétences et des moyens extérieurs pour postuler à l'attribution de Marchés Publics. Elle favorise ainsi notamment l'accès des petites et moyennes entreprises à la commande publique.

L'ensemble des acteurs Open concernés par un Marché Public suit les campagnes de formations spécifiques associées.

L'ensemble des sous-traitants d'Open sont déclarés conformément au code de la commande publique (DC4, ensemble des attestations, ...) que ce soit au stade de la soumission de l'offre Open ou au cours du Marché.

Processus de sous-traitance.

Open dispose d'un processus de sous-traitance éprouvé qui vise à maintenir un vivier qualifié de prestataires. Ce vivier est constamment mis à jour, que ce soit par l'ajout de nouveaux sous-traitants si les évolutions d'un Marché le nécessitent ou par la désactivation de sous-traitants n'ayant pas donné satisfaction.

À ce jour, Open dispose de sous-traitants actifs, dont de nombreux réalisent des prestations dans la sphère publique et dans la santé notamment par le biais de Marchés cadres. Tout recours par Open à de la sous-traitance se fait en toute transparence avec les responsables d'un Marché.

Les sociétés sous-traitantes s'engagent à être conformes aux exigences d'Open en tant que titulaire sur leur périmètre d'intervention. En cas de défaillance du sous-traitant, Open s'engage sur la reprise des activités réalisées par le sous-traitant.

Dans tous les cas, Open reste responsable des activités de ses sous-traitants. A ce titre, elles sont pilotées et surveillées pour répondre aux exigences et engagements d'Open, afin de rendre la sous-traitance transparente.

Une phase d'intégration, au même titre que pour les collaborateurs d'Open, s'effectue au préalable des prestations/projets, Permettant une meilleure sécurisation des prestations et un meilleur engagement. Une attention particulière est portée à la sensibilisation qualité / sécurité ainsi qu'aux engagements spécifiques pris sur chaque prestation et notamment au niveau RSE.





Mettre notre excellence au service de la transformation de nos clients.



Travail décent
et croissance
économique



Consommation
et production
durables

Open s'appuie sur des systèmes de management performants pour mener à bien ses activités. Ces derniers sont garants de la qualité optimale des services fournis par l'entreprise.

_ Garantir l'application des méthodes et processus "qualité" adaptables aux enjeux de nos clients.

Le Système de Management de la Qualité (SMQ) est basé sur la norme ISO 9001:2015. Cette démarche a été mise en œuvre afin de garantir la satisfaction de ses clients de manière continue, tout en prenant en compte les besoins et attentes des parties intéressées de l'entreprise, aussi bien en externe qu'en interne.

Open est certifiée ISO 9001:2015 pour son SMQ (renouvelée en 2024) et ISO 27001:2013 pour son SMSI.

Le SMQ assure la maîtrise de la qualité des opérations de production à travers 2 processus. Le premier se limite aux activités relatives à l'engagement de moyen simple. Le second concerne tous les autres types de prestations quel que soit le niveau d'engagement, s'appuyant pour cela sur le Référentiel des Méthodes de Production (RMP) quand il s'agit d'adresser les prestations les plus engageantes. Le RMP adopte les meilleures pratiques des référentiels CMMI et ITIL selon les domaines, et constitue le cœur de la méthode de conduite de projets Open. À ce titre le RMP est l'outil de référence pour les Chefs de Projets, Managers de Production et Directeurs de Projets des projets à engagement.

Parallèlement au maintien et à l'amélioration de ce système de management, la société Open s'appuie également sur :

- Une certification selon la norme ISO 27001 afin de maîtriser les risques liés à la sécurité de l'information sur les sites identifiés (les sites et les activités concernés sont mentionnés sur le certificat),

- La certification ITIL de ses collaborateurs (environ 45% des effectifs Centre de Services Infrastructure) qui lui permet d'améliorer la qualité des SI et du support aux utilisateurs.

Le Système de Management de la Sécurité de l'Information (SMSI), basé sur la norme ISO 27001, est implémenté afin de garantir la protection des actifs de l'organisme, de protéger les fonctions et informations de toute perte, vol ou altération, et les systèmes informatiques de toute intrusion et sinistre informatique.

La norme internationale **ISO 27001:2013** définit les exigences relatives à l'établissement, la mise en œuvre, la mise à jour et l'amélioration continue d'un SMSI.

Cette démarche globale de sécurité de l'information vise à :

- Maîtriser les risques pour Open et pour ses clients ;
- Maîtriser l'image d'Open ;
- Préserver la confiance de ses client ;
- Se démarquer des concurrents.

En 2025, **83 % des sites d'Open sont certifiés ISO 27001** (vs. 77% en 2024), illustrant l'engagement fort de l'entreprise en matière de sécurité de l'information et sa volonté d'étendre cette exigence à l'ensemble de ses implantations d'ici les prochaines années.

_ **Maintenir un niveau de satisfaction élevé de ses clients.**

Indicateurs clés de performance	2024	2023	2022	Périmètre
Taux de satisfaction clients <i>Prestations à engagement*</i>	93%	92%	92%	IT Services
Taux de satisfaction des clients <i>Assistances techniques*</i>	93%	91%	94%	IT Services

Dans le cadre des prestations à engagement, Open s’assure du respect des engagements pris au travers de différents mécanismes de contrôle et de revues (revues, inspections ou audits de prestations) et mesure la satisfaction de ses clients au travers de ces instances et y révèle le NPS (Net Promoter Score) qui s’établit **à plus de 58 points fin 2024.**

Le taux de satisfaction mesuré sur 2024 est toujours de 93%* (vs 92% en 2023). Le taux de satisfaction des clients est en légère hausse, ce qui reflète toujours la qualité des prestations délivrées. Toutes les prestations à engagement impliquent des comités de pilotages récurrents au cours desquels la mesure de satisfaction et du NPS sont réalisés (questionnaire en fin de comité). Le référent qualité production consolide ensuite les informations et les transmet au Responsable qualité production.

Dans le cadre des assistances techniques, Open a mis en place des suivis réguliers avec ses clients intégrant des mesures intermédiaires et finales de satisfaction et de NPS : les Bilans Clients. Les Bilans Clients Intermédiaires ont lieu 4 mois après le démarrage de la prestation semestriellement. En fin de prestation, le Bilan Client Final enregistre la satisfaction globale du client au regard de la prestation.

Le taux de satisfaction mesuré en 2024 est de 93%* (vs 91% en 2023), soulignant toujours la pertinence de l’adéquation des ressources au besoin client, sur la base des 89% de retours clients.

Le mise en place du relevé du NPS pour l’ensemble des prestations permet l’identification d’axes d’amélioration globaux afin d’améliorer encore la qualité de nos prestations et la satisfaction de nos clients.

** Le taux de satisfaction client relatif aux prestations à engagement est déterminé sur le périmètre des activités IT & Digital Services d’Open, représentant en 2024, 84% de l’effectif global.*

Selon Valérie Benvenuto, Directrice Générale,

“
Chez Open, la satisfaction de nos clients est au cœur de notre responsabilité sociétale. Nous nous engageons à faire progresser en permanence la qualité de nos prestations, en recherchant à la fois l’excellence opérationnelle et un impact positif. Cette exigence se traduit par un dialogue régulier et constructif avec nos clients, afin de mesurer nos avancées et de définir ensemble les priorités d’amélioration. C’est cette dynamique d’amélioration continue qui soutient notre démarche de certification et garantit des services à la fois performants, durables et responsables.”

Système de management de la Santé et de la Sécurité au Travail.



En mars 2024, Open a obtenu **la certification du système de management de la santé, sécurité et environnement,** marquant ainsi un engagement significatif envers ces domaines pour les trois prochaines années.

Le système commun MASE (Manuel d’Amélioration Sécurité Entreprise) - France Chimie est une initiative d’entreprises, ayant pour but de proposer sans distinction d’activité ou de secteur industriel particulier, une démarche de progrès la plus simple et la plus efficace possible.

- Elle consiste principalement à aider les adhérents à :
- Améliorer la Sécurité, la Santé au poste de travail et l’Environnement (SSE) au travers d’un système de management adapté à l’entreprise,
 - Mieux s’organiser, mieux communiquer, en améliorant les conditions d’intervention des salariés,
 - Mettre en place un langage commun afin de progresser ensemble, gérer les risques liés à la coactivité (Entreprise Utilisatrice – Entreprises Intervenantes) particulièrement pour les sites à procédé industriel.



Nos Valeurs Environnementales.

S'engager pour le climat et agir pour un numérique plus responsable.



Energie propres et d'un coût abordable



Consommation et production responsables



Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

Open s'engage à assurer la diffusion de sa démarche en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) auprès de ses collaborateurs, clients et fournisseurs, notamment par la promotion du respect de l'environnement et d'initiatives sociétales.

“

Faire du numérique le vecteur de transformation d'un monde plus humain et durable. ”

Sur la base de son engagement, Open met tout en œuvre pour réduire son impact négatif dans les domaines qui le concernent, de respecter la législation et les normes environnementales, et d'améliorer en permanence la performance environnementale de ses activités.

Open s'engage ainsi à réduire sa consommation globale d'énergie ainsi que ses émissions de gaz à Effet de Serre. Open s'engage également à réduire sensiblement ses déchets et à favoriser le tri et le réemploi.

La question d'un numérique plus responsable se pose. Les études scientifiques estiment que le numérique est responsable de 4% des émissions de gaz à effet de serre au niveau mondial et sa consommation énergétique augmente de 9% par an.

Sans parler de la fabrication des équipements numériques qui pour un ordinateur de 2 kg par exemple nécessite 800 kilos de matières premières et 1,5 tonne d'eau.

Une utilisation plus responsable du numérique consiste à réduire significativement l'empreinte environnementale sociale et économique du système d'information de l'entreprise et de l'activité. Il doit avant tout se focaliser sur les actions d'évitement et de réduction sans oublier de réduire les possible effets de rebond, définis comme "l'augmentation de consommation liée à l'efficacité d'une technologie".

Notre raison d'être nous guide vers la mise en œuvre d'une démarche Numérique Responsable ; une démarche visant à réduire significativement l'empreinte environnementale sociale et économique du système d'information de l'entreprise et de son métier.

Le Numérique s'engage pour la Planète !
Open s'engage pour un Numérique Responsable à travers la signature du Manifeste Planet Tech'Care visant à mettre à la disposition d'acteurs engagés les outils pour réduire l'empreinte environnementale du numérique.



L'initiative Planet Tech'Care rassemble les acteurs d'un numérique responsable, convaincus que le numérique représente des opportunités majeures d'innovation au service de la transition écologique.



1pacteclimat, est une initiative volontaire qui encourage les entreprises à renforcer leur stratégie climat et à agir concrètement contre le changement climatique. Open a rejoint cette initiative pour structurer son engagement environnemental et contribuer activement à la lutte contre le réchauffement climatique.



Open a été récompensé pour sa démarche Numérique Responsable en obtenant le label NR (Numérique Responsable) de niveau 1, en juillet 2023. Ce label met en lumière la qualité de nos engagements et nous encourage vivement à poursuivre nos efforts en faveur d'un modèle numérique durable.



Créé par l'Agence Lucie, le label NR permet d'identifier les entreprises qui visent à réduire l'empreinte écologique, économique et sociale des technologies de l'information et de la communication. Il permet d'identifier et de rassembler toutes les organisations qui s'engagent à réduire l'impact du numérique afin de faciliter la lisibilité de l'engagement Numérique Responsable en France.

Construit par l'Institut du Numérique Responsable en partenariat avec le Ministère de la Transition Ecologique, l'ADEME et WWF, le label NR s'appuie sur 14 principes d'action répartis sur 5 axes :



Neos-SDI, filiale d'Open, a obtenu également en 2022 le label Numérique Responsable, de niveau 1. Cette distinction vient à la fois démontrer l'engagement de notre filiale et renforcer toute la dimension de notre engagement sociétal.



Nathalie Mréjen
Directrice Marketing & Communication, RSE en charge du Développement Durable pour Open depuis son origine en 2009 est certifiée au Numérique Responsable.



Romane Gabriel
Responsable RSE pour Open, a obtenu le Certificat de Connaissance Numérique Responsable, délivré par l'Institut du Numérique Responsable.



Feuille de route Numérique Responsable.

Notre engagement s'appuie sur les 9 thématiques du guide « Bonnes pratiques numérique responsable pour les organisations* » délivré par l'Institut du Numérique Responsable :

- | | | |
|-------------------------------|--|-------------------------------------|
| ✔ Stratégie & Gouvernance | ✔ Réduction des Achats | ✔ Services Numériques |
| ✔ Sensibilisation & Formation | ✔ Achat Durable & Responsable | ✔ Salle Serveur & Centre de Données |
| ✔ Mesure & Evaluation | ✔ Phase d'usage Administration & Paramétrage | ✔ Fin d'usage |

*Ce guide a été conçu par les acteurs reconnus suivants : MiNumEco, mission interministérielle numérique écoresponsable ; Direction interministérielle du numérique (DINUM) ; Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires ; Institut du Numérique Responsable (INR).

1- Stratégie & Gouvernance.

1-1 Coordonner notre démarche numérique responsable.

En matière d'organisation, Open a mandaté la Directrice Marketing & Communication, RSE pour prendre en charge l'inscription de ce sujet au cœur des préoccupations de la Direction Générale d'Open. Étant membre du Comité Exécutif, les sujets afférents à ce dossier sont examinés régulièrement en sessions. Elle est accompagnée du Directeur des Systèmes d'informations.

Proche des équipes commerciales, ce directeur est à même d'accompagner les commerciaux dans les nombreuses sollicitations émises par les grands clients dans le cadre de leur volonté d'impliquer leurs fournisseurs dans des démarches de développement durable.

La préservation de l'environnement s'inscrit aujourd'hui comme une évidence que ce soit pour des collaborateurs internes comme pour les candidats, très attentifs à cet engagement, le considérant aussi comme un des facteurs différenciant.

La sensibilisation est par conséquent plus aisée pour faire prendre conscience des conséquences environnementales et sociales de nos actions de tous les jours dans le cadre du travail dans le but de changer quelques mauvaises habitudes : extinction des ordinateurs et écrans, recyclage papier carton et autres déchets ménagers, déplacement domicile travail, limitation des impressions, privilégier le courrier électronique.

En 2022, Open a signé la charte Numérique Responsable afin de contribuer à limiter l'impact environnemental de la technologie et encourager l'inclusion et l'accessibilité numériques. Initiée en 2019 par l'INR (Institut du Numérique Responsable), la Charte Numérique Responsable présente une liste de 5 engagements.

Elle compte désormais plus de 500 signataires (entreprise, association, TPE/PME ou acteur public).

Par cette signature, Open s'engage notamment sur :

- L'optimisation des outils numériques pour limiter leurs impacts et consommations ;
- Le développement d'offres de services accessibles pour tous, inclusives et durables ;
- La mise en place de pratiques éthiques et responsables ;
- La contribution vers un numérique plus responsable ;
- L'engagement de l'émergence de nouveaux comportements et valeurs.

1-2 Définir et mettre en place un plan d'action.

Un **plan d'engagement** sur 24 mois a été défini et mis en place afin de prioriser les actions qui ont véritablement de l'impact et mobiliser les parties prenantes autour d'objectifs communs. Il s'inscrit dans le cadre de notre démarche d'obtention du Label Numérique Responsable au sein de l'Agence Lucie.

1-3 Mettre en place et suivre des indicateurs de pilotage.

Pour assurer un suivi rigoureux de notre performance en matière de **numérique responsable** et piloter efficacement nos actions, Open s'est engagé à mettre en place et suivre des **indicateurs clés**. Ces indicateurs quantitatifs et qualitatifs nous permettent d'évaluer les progrès réalisés, d'identifier les domaines d'amélioration potentiels et d'ajuster nos plans d'action en conséquence, dans une démarche **d'amélioration continue**.

Nos indicateurs numérique responsable couvrent diverses thématiques telles que l'éco-conception de nos services, la sensibilisation de nos collaborateurs, etc. Le suivi rigoureux de ces indicateurs nous permet de mesurer concrètement l'impact de nos solutions numériques et de nos efforts en faveur d'un numérique plus durable et éthique. Ils nous aident à nous fixer des objectifs ambitieux mais réalistes pour continuellement réduire notre empreinte environnementale et sociétale liée à notre activité numérique.

1-4 Obtenir et consacrer un budget spécifique.

 Un budget spécifique représentant 10% du budget communication, est défini et consacré à cette démarche marquant ainsi la détermination des instances de direction formalisée dans son rapport RSE et synthétisée dans sa charte ; budget piloté par la direction RSE.

1-5 Acter la démarche numérique responsable dans une charte.

Dans une volonté affirmée de structurer et renforcer sa démarche, Open a signé la Charte Numérique Responsable portée par l'Institut du Numérique Responsable (INR). Cette adhésion formalise l'engagement de l'entreprise à intégrer les enjeux environnementaux, éthiques et sociétaux du numérique dans ses pratiques, en cohérence avec sa stratégie RSE.

2- Sensibilisation & Formation.

Le préalable à tout changement volontaire et engagé est la connaissance. C'est pourquoi il est indispensable de sensibiliser, de former et d'acculturer l'ensemble des

collaborateurs aux enjeux de la transition écologique.

2-1 Sensibiliser les collaborateurs au numérique responsable.

Mise à disposition depuis la plateforme pédagogique UP! des contenus, supports de formation, d'informations et de certifications (Mooc) dédiés au Numérique Responsable, à l'accessibilité et l'écoconception.

Les formations et MOOC Numérique Responsable sont proposées par les acteurs suivants :

- La mission interministérielle numérique écoresponsable et le pôle Design des services numériques de la **Dinum** (Formation initiale à l'écoconception & Introduction à l'accessibilité numérique).
- **L'institut du numérique responsable (INR)**, association regroupant des entreprises et des organisations qui partagent et promeuvent le Numérique Responsable (Mooc Numérique Responsable).
- **Openclassroom**, site web de formation en ligne (Appliquez les principes du Green IT).

_ Sensibiliser et former nos managers et collaborateurs aux enjeux climatiques.

Cette sensibilisation sera proposée à tous nouveaux collaborateurs entrants lors de sa session d'intégration.

Une formation sur la transition écologique est également proposée par :

- **Le collège des Directeurs du Développement Durable (C3D)** est une association de type loi 1901 réunissant plus de 250 directeurs du développement durable et de la RSE d'entreprises MOOC (Comprendre la crise écologique pour réinventer l'entreprise).

Comprendre l'essentiel des enjeux numériques pour passer à l'action au travers de la Fresque du Numérique.



Depuis plusieurs années, la Fresque du Numérique est devenue l'outil de référence pour permettre aux individus et aux organisations de s'approprier les défis

liés à l'impact environnemental du numérique.

En 2024, nous avons déployé cette fresque chez Open, et plus de 100 collaborateurs ont été formés à ces enjeux cruciaux.

Grâce à cette formation, nos équipes sont désormais mieux outillées pour repenser nos pratiques numériques et réduire notre empreinte environnementale dans ce domaine. Nous travaillons activement à l'intégration de ces nouvelles connaissances dans nos processus et nos projets, afin de contribuer à la construction d'un numérique plus responsable.





Les premiers pas vers le Numérique Responsable en appliquant les 7 bonnes pratiques sélectionnées par Open, formalisées dans une affiche à mettre en visibilité dans chacune des implantations Open.

Cette affiche est également intégrée au kit de bienvenue des nouveaux arrivants chez Open.

Ainsi, les collaborateurs identifient plus facilement les actions à mettre en œuvre.

“Intégrer les compétences Numérique Responsable dans le Plan de formation.”

En 2025, la formation à l'écoconception et à l'accessibilité numérique sont des compétences à acquérir intégrées au plan proposé aux collaborateurs.

Dans le cadre de notre labellisation Numérique Responsable, la sélection des formations a été pensée pour former nos collaborateurs aux bonnes pratiques, en cohérence avec notre engagement en faveur d'un usage responsable et durable des technologies numériques (écoconception, accessibilité...).

3- Mesure & Evaluation.

_Mesurer l'empreinte carbone pour mieux réduire les émissions de GES.

Indicateurs clés de performance	2024	2023	2022	Périmètre
Consommation eau* (m³)	826 Aix, Lannion, Tours	1 031	1 582	Tours, Lambersart, Lannion
Consommation électricité* (MWh)	804	827	1 116	Groupe Open
Parc automobile (nbre véhicules)	107	112	114	Groupe Open
Taux de CO² pour l'ensemble du parc (gr/km)	86	95	100	Groupe Open
Emission de CO² du parc véhicule (tCO2e)	120	90	122	Groupe Open
Emission CO² aérien (tCo2e)	66,6	58,7	48,8	Groupe Open
Emission CO² ferroviaire (tCO2e)	10,8	9,8	9,2	Groupe Open
Emissions CO² des scopes 1,2 et 3 (tCO2e)	6 544	9 138	5 244	Open France
Emissions CO² par collaborateur (tCO2e)	1,8	2,4	1,4	Open France

Chez Open, nous réalisons chaque année un bilan de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) afin d'identifier les leviers d'amélioration et de définir notre trajectoire de réduction. Cela implique à la fois des actions internes et la mobilisation de notre écosystème (collaborateurs, fournisseurs, clients).

Notre évaluation suit la méthodologie standardisée du Bilan Carbone® de l'ADEME, qui distingue :

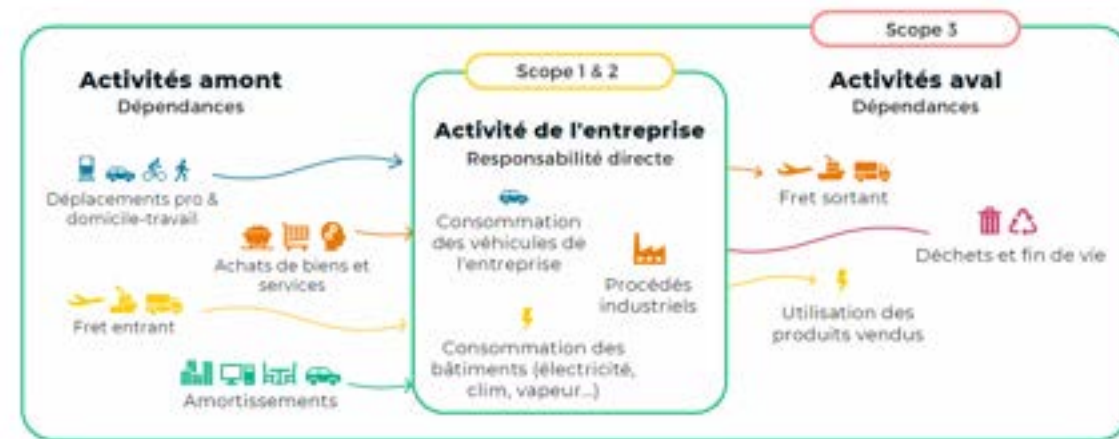
Scope 1 : émissions directes
Émissions de GES générées directement par l'organisation et ses activités.
Exemples : combustion de combustibles fossiles, fuites de fluides frigorigènes.

Scope 2 : émissions indirectes liées aux consommations énergétiques
Émissions associées aux consommations d'électricité, de chaleur ou de vapeur de l'organisation.

Exemple : consommation d'électricité.

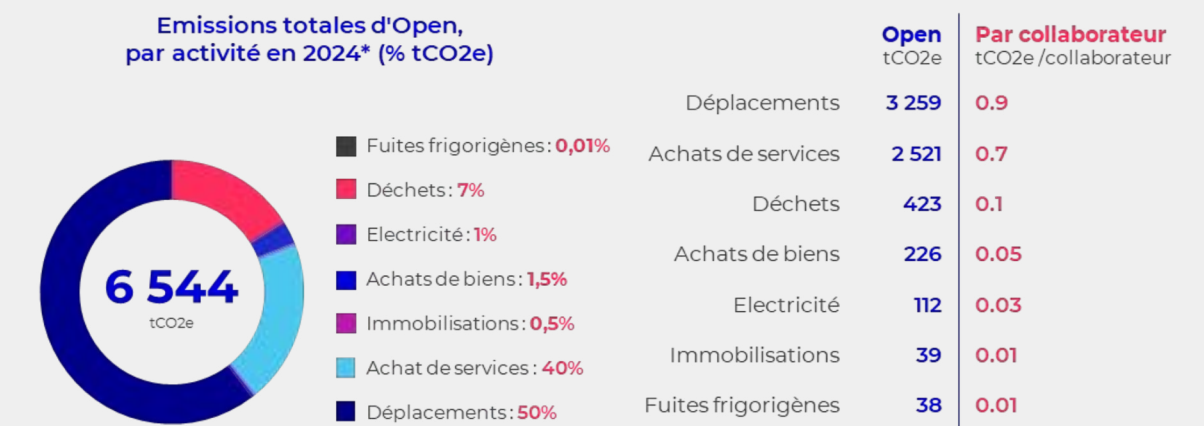
Scope 3 : autres émissions indirectes
Ensemble des autres émissions indirectes ayant lieu en amont ou en aval de la chaîne de valeur de l'organisation.

Exemples : achat de matières premières, achat de services, déplacements des collaborateurs, transport des marchandises, déchets, utilisation et fin de vie des produits vendus, amont de l'énergie.



Conformément à son engagement annuel, **Open a réalisé en 2024 son bilan carbone**. Cet exercice permet de mesurer l'empreinte carbone sur l'ensemble de nos activités, en cohérence avec les exigences réglementaires et les bonnes pratiques du secteur.

Les émissions de CO² sont décomposées par activité du bilan GES comme suit :



Comme la majorité des entreprises, les émissions sont majoritairement liées au Scope 3 et représentent **95%** du bilan carbone d'Open.

Le Scope 1 représente 4% du bilan carbone et compte les émissions de GES liées à la consommation du parc de véhicules de l'entreprise et aux fuites de gaz frigorigènes.

Dans le Scope 2, on retrouve le faible impact de la production de l'électricité, représentant **1%** du bilan carbone.

Les trois postes les plus émissifs liées aux activités d'Open, venant du Scope 3 :

- Déplacements (50% des émissions),
- Achats de services (40% des émissions),
- Immobilisations (6% des émissions).

Les déplacements sont le principal poste émetteur d'émissions de GES dans le bilan carbone d'Open (**50% du total des émissions**). Il s'agit des déplacements domicile-travail et des déplacements professionnels, dont les déplacements effectués avec le parc de véhicules de l'entreprise.

Les achats de services (dont services IT) émettent **40% des émissions de GES totales**.

Les déchets sont le 3ème poste le plus émetteur et comptent pour **7%** dans le bilan carbone 2024.



Open a également répondu en 2025 au questionnaire "Changement climatique" du CDP. Cette organisation internationale à but non lucratif propose l'un des cadres de reporting environnemental les plus reconnus pour mesurer et publier les actions climatiques des entreprises.

En participant à cette évaluation volontaire, Open renforce sa transparence sur ses émissions de GES, sa gestion des risques climatiques et sa démarche de réduction.

Notre trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre à horizon 2030.

Conformément l'accord de Paris, l'ambition d'Open est d'y contribuer fortement et s'engage à une réduction de 42% de ses émissions de gaz à effet de serre (Scopes 1, 2 et 3) d'ici à 2030.

Chez Open, nous portons un engagement fort pour le climat à travers notre trajectoire carbone ambitieuse.

Notre trajectoire validée par SBTi*.

Notre trajectoire de décarbonation a été officiellement validée par l'initiative Science Based Targets (SBTi) en mai 2025. Cette validation garantit que nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre sont conformes aux dernières avancées scientifiques climatiques et alignés avec l'ambition de l'Accord de Paris de limiter le réchauffement planétaire à 1,5°C.



Notre trajectoire de décarbonation a été officiellement validée par l'initiative Science

Nos Objectifs 2030

Conformément aux objectifs Near Term Target du SBTi, nous nous engageons à :

- _ Réduire de **60% nos émissions directes** (scopes 1 et 2) d'ici 2030,
 - _ Diminuer de **42% nos émissions indirectes** (scope 3) d'ici 2030.
- Nos émissions carbone ont d'ores-et-déjà été réduites de 28% entre 2023 et 2024, atteignant 6 544 t en 2024.

Nos principaux défis

Notre analyse carbone a identifié trois postes d'émissions majeurs :

- _ **Déplacements domicile-travail** (50% des émissions) : Avec près de 3900 collaborateurs répartis sur toute la France, optimiser nos déplacements est une priorité,
- _ **Achats de services** (40% des émissions) : Services IT, Cloud, prestations externes et services juridiques et financiers,
- _ **Gestion des déchets** (6% des émissions).

Notre Plan d'Action

Pour atteindre nos objectifs, nous déployons une stratégie en trois axes :

1. Mobilité Durable

(22% de réduction de nos émissions)

- _ Développement de l'usage des transports en commun,
- _ Électrification progressive de notre flotte de véhicules.

2. Chaîne de Valeur Responsable

(17% de réduction de nos émissions)

- _ Accompagnement de nos fournisseurs vers des trajectoires alignées avec les Accords de Paris
- _ Intégration de critères RSE renforcés dans notre politique d'achats

3. Numérique Responsable

(1% de réduction de nos émissions)

- _ Sélection d'hébergements à faible empreinte carbone
- _ Écoconception systématique de nos solutions logicielles

Notre engagement

en faveur de la décarbonation n'est pas seulement une réponse aux défis climatiques mondiaux, mais aussi un pilier fondamental de notre stratégie d'entreprise. Chez Open, nous sommes convaincus que notre trajectoire ambitieuse nous permettra de :

- _ Renforcer notre résilience face aux risques climatiques
- _ Innover dans nos pratiques et nos offres
- _ Créer de la valeur durable pour l'ensemble de nos parties prenantes

En impliquant l'ensemble de nos collaborateurs et partenaires dans cette démarche, nous transformons progressivement notre entreprise pour faire du développement durable un véritable levier de performance et de différenciation.

Notre engagement environnemental s'inscrit dans une vision plus large de responsabilité sociétale, où chaque action compte pour construire un avenir plus durable.



*SBTi signifie « Science Based Targets initiative » (initiée en 2015 pour des Objectifs fondés sur la science), est une initiative conjointe de plusieurs organisations. L'objectif est d'accompagner les entreprises à fixer des objectifs de réduction d'émissions de GES qui sont alignés sur les recommandations scientifiques pour limiter le réchauffement climatique à 1,5°C par rapport aux niveaux préindustriels. En adoptant des objectifs, les entreprises peuvent contribuer de manière significative aux efforts mondiaux de lutte contre le changement climatique.



Concernant le parc automobile, il recense en 2024 : 107 véhicules loués et en parc propre (vs 112 en 2023) dont 56% véhicules hybrides (vs 45% en 2023) et 8% de véhicules électriques. Les véhicules peu émetteurs de gaz à effet de serre (hybrides et électriques) sont par ailleurs privilégiés par Open lors de renouvellements de véhicules.

La **CAR POLICY OPEN** s'oriente vers une flotte plus «verte», en proposant un catalogue constitué exclusivement de véhicules hybrides (*) et électrique.

(*) hybride classique (non rechargeable) et hybride rechargeable.

Loi LOM* : depuis le 1er janvier 2024, les entreprises doivent renouveler 20% de leurs véhicules avec des modèles électrifiés. Cette part passe à 40% des renouvellements à partir du 1er janvier 2027.

* Loi d'orientations sur les mobilités.

Sur l'exercice 2024, Open et ses filiales ont renouvelé 60% de leurs véhicules avec des modèles à faibles émissions vs 20% réglementaire (quota LOM réglementaire). Soit 6 véhicules sur 10 commandes, dont 4 véhicules 100% électrique et 2 PHE (hybride-rechargeable).

En 2024, le **taux de CO² pour l'ensemble du parc est de 86 gr/km*, (vs 95 gr/km 2023).**

* Somme des taux d'émission de CO₂ des 107 véhicules/divisé par 101.

Les émissions de CO² des véhicules personnels des collaborateurs (périmètre groupe) :

Nombre de kilomètres parcourus en 2024 : **1 307 742 km** (vs 1 576 228 km en 2023). **Emissions de CO₂ : 120 tCO₂e** (vs 90 en 2023).

Concernant le déplacement des collaborateurs en train ou en avion, Open via son prestataire Selectour a enregistré les données suivantes sans surprise bien inférieures par rapport à 2019 de la consommation de CO₂ par collaborateur. Le nombre de collaborateurs pris en compte est le nombre de collaborateurs utilisant le train et l'avion (il ne s'agit pas d'un ratio sur l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise).

Pour limiter l'empreinte carbone des déplacements professionnels, Open **privilégie la visioconférence et les audio-conférences** sur l'ensemble de ses 16 sites, avec des équipements adaptés pour les salles et les collaborateurs. Les déplacements en train et en avion sont ainsi réduits, et les modes de transport doux (transports en commun, vélo) sont encouragés pour les trajets locaux et les déplacements clients.

Dans le cadre de sa politique RSE et de son souhait de limiter son empreinte Carbone, Open met en place **une indemnité kilométrique pour l'utilisation des vélos personnels.**

L'utilisation d'un vélo personnel est indemnisée à hauteur de 30 euros/mois calendaire toute l'année.

Cette indemnisation est exclusive de toute autre indemnisation de frais de déplacement de quelque nature que ce soit.

Le traitement de l'air et le confort thermique ont été pensés de manière responsable, pour fournir des réponses au plus proche des besoins réels, tout en misant sur une **sobriété énergétique** exemplaire (consommation finale de 73 kWh/m² : 2,5 fois inférieure à la moyenne du parc tertiaire français).

Et 100% des espaces de travail sont **baignés de lumière naturelle**, avec des **accès sur les jardins** pour vous permettre de travailler aussi bien en intérieur qu'en extérieur.

Avec ses 4 certifications, le bâtiment AIR de nos locaux à Levallois propose un environnement de travail exemplaire.



4- Réduction des Achats.

4-1 Réduire le nombre d'équipements.

La fabrication des équipements est la phase du cycle de vie d'un produit numérique qui a le plus d'impacts sur l'environnement. Par conséquent, en réduire l'acquisition participe grandement à réduire l'empreinte environnementale du numérique.

Chez Open, un plan de rationalisation des équipements a été mis en place. A titre d'exemple, à chaque étage, les imprimantes sont mutualisées.

4-2 Mettre à jour les équipements au lieu de les remplacer.

Pour faciliter la mise en œuvre de cette pratique dès l'achat, Open a un indice de réparabilité de ses PC de 8,4 pour les Latitude 5540 de 8,9 pour les Latitudes 3540 en 2024.

Nous proposons une extension de garantie pour l'achat de nos PC de 3 ans.

5- Achat durable & Responsable.

5-1 Privilégier des équipements contenant des matériaux recyclés.

La majorité des impacts environnementaux du numérique est attribuée à la phase de fabrication des équipements. L'achat de matériel reconditionné est donc un puissant levier pour limiter les impacts du numérique sur l'environnement. Le pourcentage de matières recyclées est de 18% pour les Dell Latitude 5540 d'Open.

5-2 Privilégier des équipement éco-labellisés.

Open s'engage pleinement en faveur de la durabilité environnementale, en garantissant que 100% des postes informatiques achetés sont labellisés EPEAT Gold*, attestant ainsi de leur conformité aux normes les plus élevées en matière d'éco-responsabilité.

Indicateurs clés de performance	2024	2023	2022	Périmètre
Taux de postes de travail labellisés EPEAT Gold	100	100	100	Open SAS
Taux des postes managés (par GPO (Group Policy Objects), SCCM (System Center Configuration Manager) ou autre)	100	100	100	Open SAS

*Le label EPEAT est un écolabel reconnu mondialement, évaluant la performance environnementale des équipements électroniques. Les équipements sont classés : Gold, Silver, Bronze.

6- Phase d'usage, Administration et Paramétrages.

6-1 Optimiser la gestion du parc des équipements.

L'augmentation de l'âge moyen des PC décommissionnés s'explique par le fait que nous avons fait d'importantes mises au rebut en 2024 (Levallois) conduisant à retirer du parc, un grand nombre de PC très anciens. L'impact lors de la phase d'usage est pour l'immense majorité des équipements très inférieur à l'impact de la fabrication. Open a néanmoins déployé quelques bonnes pratiques comme **réduire le stockage de ses données, les impacts liés à la messagerie et mettre en place des bonnes pratiques d'impression.**

6-2 Réduire le volume de données stockées.

Open a pour ambition la réduction du stockage de données sur ses postes de travail, en privilégiant le partage de données à travers les systèmes de type OneDrive et Sharepoint. En moyenne, le poste de travail collaborateur dispose d'une capacité de stockage de 512 Go, occupé à 50% en 2024.

Par ailleurs, chaque collaborateur dispose d'un 1To d'espace de stockage OneLine.

6-3 Réduire les impacts liés à la messagerie.

À l'occasion de la journée mondiale du nettoyage numérique - **Digital Cleanup Day** – Open a mobilisé ses collaborateurs autour de deux actions.

Le Digital Cleanup Day ? C'est une initiative mondiale visant à réduire l'empreinte environnementale du numérique. Il repose sur trois actions clés :

- **Données** : Trier et supprimer les fichiers inutiles.
- **Réemploi** : Donner une seconde vie aux équipements fonctionnels.
- **Recyclage** : Recycler les appareils obsolètes.

Cette année encore, Open se concentre sur le **nettoyage des données.**



Comment ?

En supprimant tous nos e-mails inutiles et en recyclant nos appareils électroniques obsolètes personnels.



Des box de recyclage dans toutes nos agences.

Dans le cadre de sa démarche RSE, Open a équipé l'ensemble de ses agences de **box de recyclage** dédiées aux **déchets électriques et électroniques** (ordinateurs, téléphones, câbles, claviers, sèche-cheveux, etc.).

Cette action concrète contribue à **réduire notre impact numérique**, à encourager le **réemploi** et le **recyclage**, et participe ainsi activement à promouvoir un **numérique plus responsable.**





6-4 Bonnes pratiques d'impression.

Les impacts environnementaux liés à l'impression sont désormais bien intégrés chez Open. Nous demandons à nos fournisseurs d'utiliser du papier certifié FSC ou Blue Angel pour les impressions en grande quantité. Nous travaillons également avec Handiprint, entreprise adaptée, qui imprime avec des fibres recyclées issues de forêts gérées durablement.

Open privilégie également l'usage de papier recyclé pour ses besoins bureautiques : toutes les têtes de lettre et le papier utilisé via OnlinePrinters sont 100 % recyclés et certifiés Blue Angel.

Nos imprimantes multifonctions, installées en réseau, sont configurées par défaut en mode éco (recto-verso, noir et blanc) et avec identification sécurisée pour déclencher l'impression uniquement après authentification des utilisateurs.

7- Services Numériques : Eco-conception & Accessibilité.

Le numérique a un impact environnemental souvent invisible. L'obsolescence des équipements est accélérée par certains logiciels qui consomment de plus en plus de ressources, parfois inutilement en tâche de fond, mobilisant disque et CPU.

7-1 Bonnes pratiques et référentiels.

Open encadre ses activités de développement par des méthodologies et processus qualité intégrant les grands principes de l'écoconception, afin de réduire l'impact environnemental des logiciels et services numériques.

Notre démarche repose sur **trois piliers solides** :

- _ **Une démarche de bout en bout** : du cadrage fonctionnel à l'implémentation, en passant par la conception UX/UI ;
- _ **Une charte de bonnes pratiques d'écoconception** : astuces, réflexes et bonnes pratiques à adopter ;
- _ **Des outils reconnus sur le marché.**

Nous nous appuyons également sur notre Référentiel des Méthodes de Production, intégrant les meilleures pratiques des référentiels ISO 9000, CMMI et ITIL. Ce cadre définit les activités, règles, revues, rôles, responsabilités et livrables attendus, intégrant les exigences d'éco-conception.

_ Intégrer dans nos services les exigences de l'éco-conception et de l'accessibilité numérique.



Open intègre ces exigences dès la phase de maintenance, grâce à l'usage croissant des démarches agiles. Cela permet de construire des produits au plus près des besoins réels, évitant ainsi les fonctionnalités superflues.

Notre méthode d'idéation favorise :

- _ des interfaces épurées et efficaces ;
- _ des parcours utilisateurs optimisés ;
- _ une adaptation fluide aux devices (bureau, mobile) ;
- _ et, si besoin, l'usage de Green Patterns pour limiter la consommation d'énergie et les échanges réseaux.

Une dynamique engagée dans nos Centres de Production.

Depuis 2023, nous avons renforcé notre approche responsable dans l'usage des technologies numériques.

- _ **100% de nos collaborateurs** ont suivi le MOOC « Sensibilisation au Numérique Responsable » de l'INR ;
 - _ **10% ont approfondi** via le MOOC complet composé de 14 modules ;
 - _ **10% sont certifiés**, témoignant d'une maîtrise opérationnelle du sujet.
- Ces progrès en **sensibilisation, formation, bonnes pratiques et outillage** démontrent notre volonté d'intégrer durablement les enjeux du numérique responsable.

Accompagner nos clients dans l'évaluation de leurs impacts.

Nous aidons nos clients à **évaluer et mesurer** l'impact environnemental (**écoconception**) et social (**accessibilité**) de leurs services numériques. Pour cela, nous nous appuyons sur la solution **Fruggr**, éditée par **Digital4Better**.

Ainsi, Open a fait le choix stratégique d'allier l'amélioration de son empreinte numérique à l'optimisation de sa performance. Grâce à notre collaboration avec Fruggr, nous répondons aux impératifs de sobriété numérique de nos clients, aujourd'hui essentiels. En utilisant l'outil Fruggr, nous avons écoconçu notre nouveau site web, adoptant une approche agile pour évaluer de manière exhaustive notre empreinte digitale.



Notamment, avec un score global de 85/100, la solution Fruggr a accordé un AAA (triple A) à la responsabilité de notre empreinte numérique sur notre site www.open.global, témoignant ainsi de notre engagement robuste et de notre expertise avérée dans l'accompagnement des projets de nos clients pour évaluer et mesurer l'impact environnemental (écoconception) et social (accessibilité) de leurs services numériques.

Tableau de bord d'évaluation Fruggr du site internet open.global



L'éco-conception web vue par La Netscouade, Agence digitale en communication corporate d'Open.



Dans le cadre de notre engagement pour un numérique plus responsable, La Netscouade poursuit ses actions en matière

d'éco-conception auprès de ses clients. Elle applique notamment les recommandations du **Référentiel Général d'Ecoconception des Services Numériques (RGESN)** pour optimiser l'impact environnemental des interfaces numériques.

Plusieurs projets récents attestent de cette démarche, avec des résultats tangibles :

- _ 70 % de conformité au RGESN pour le site Ademe.fr
- _ 82 % pour le site [SNCF Connect & Tech](http://SNCF.Connect&Tech)

Ces résultats illustrent la capacité de La Netscouade à intégrer des pratiques d'éco-conception ambitieuses au service de projets digitaux d'envergure.

Notre offre Numérique Responsable.

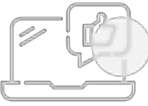
Nous accompagnons nos clients dans leur trajectoire de transformation de leur système d'information afin de préparer leurs entreprises aux défis futurs – technologiques, économiques et environnementaux – tout en favorisant innovation, compétitivité et durabilité. C'est dans ce cadre que nous concevons des produits et services numériques innovants, performants, responsables et cherchons à sublimer l'expérience utilisateur.

Nous intervenons ainsi sur l'ensemble des jalons de la chaîne de valeur du développement applicatif, de l'idéation au développement, du déploiement méthodologique Agile à la mise en œuvre des environnements et organisations pour garantir une excellence de qualité logicielle.

La conception responsable, une nouvelle opportunité pour les organisations !

Le numérique Responsable, c'est faire mieux avec moins et répondre ainsi aux **3 enjeux majeurs de nos clients : Image de marque, Règlementation et Optimisation des ressources.**

Comment ? Au travers de notre approche fondée sur 3 axes majeurs :



Concevoir pour TOUS :

Créer des services

numériques accessibles et inclusifs

- _ Accessibilité numérique (conformité RGAA)
- _ Implication des usagers
- _ Inclusion sociale
- _ Ergonomie du site



Cibler l'USAGE véritable :

Dimensionnement du

périmètre pour un service numérique performant

- _ Définition des besoins réels
- _ Conception fonctionnelle éco-responsable

- _ Conception centrée sur l'humain
- _ Optimisation du design d'interface



Optimiser les RESSOURCES et

réduction des coûts :

Réduire, réutiliser, superviser

- _ Définition du cycle de vie
- _ Optimisation des consommations
- _ Réutilisation de ressources
- _ Développement de logiciel durable
- _ Hébergement responsable

Mesurer, comprendre et réduire l'impact carbone des prestations d'Open au service des enjeux de ses clients.

Dans un contexte de transition écologique et de réglementation de plus en plus exigeante, **Open renforce son engagement en faveur d'un numérique plus responsable**. L'évaluation et la réduction de l'empreinte carbone des activités sont devenues des enjeux incontournables, tant pour l'entreprise que pour ses clients.

C'est dans cette logique qu'Open a développé une **calculatrice carbone des prestations**, un outil permettant de mesurer avec précision l'impact environnemental de ses prestations. Grâce à cette approche, Open ne se limite pas à améliorer son propre bilan carbone : **l'entreprise accompagne également ses clients dans une démarche vertueuse**, en leur fournissant des données fiables pour mieux piloter leurs propres engagements RSE.

Analyse des impacts environnementaux et estimation des émissions de GES.

Open est en mesure de réaliser une analyse approfondie des impacts environnementaux de ses prestations, en évaluant les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) générées. Cette analyse s'appuie sur une ou plusieurs Analyses du Cycle de Vie (ACV), appliquées aux équipements, infrastructures, applications et services numériques mobilisés pour les projets.

Grâce à cette approche, Open fournit une estimation détaillée des émissions de GES par poste d'émissions, en respectant les catégories et périmètres (scopes) définis par le GHG Protocol.

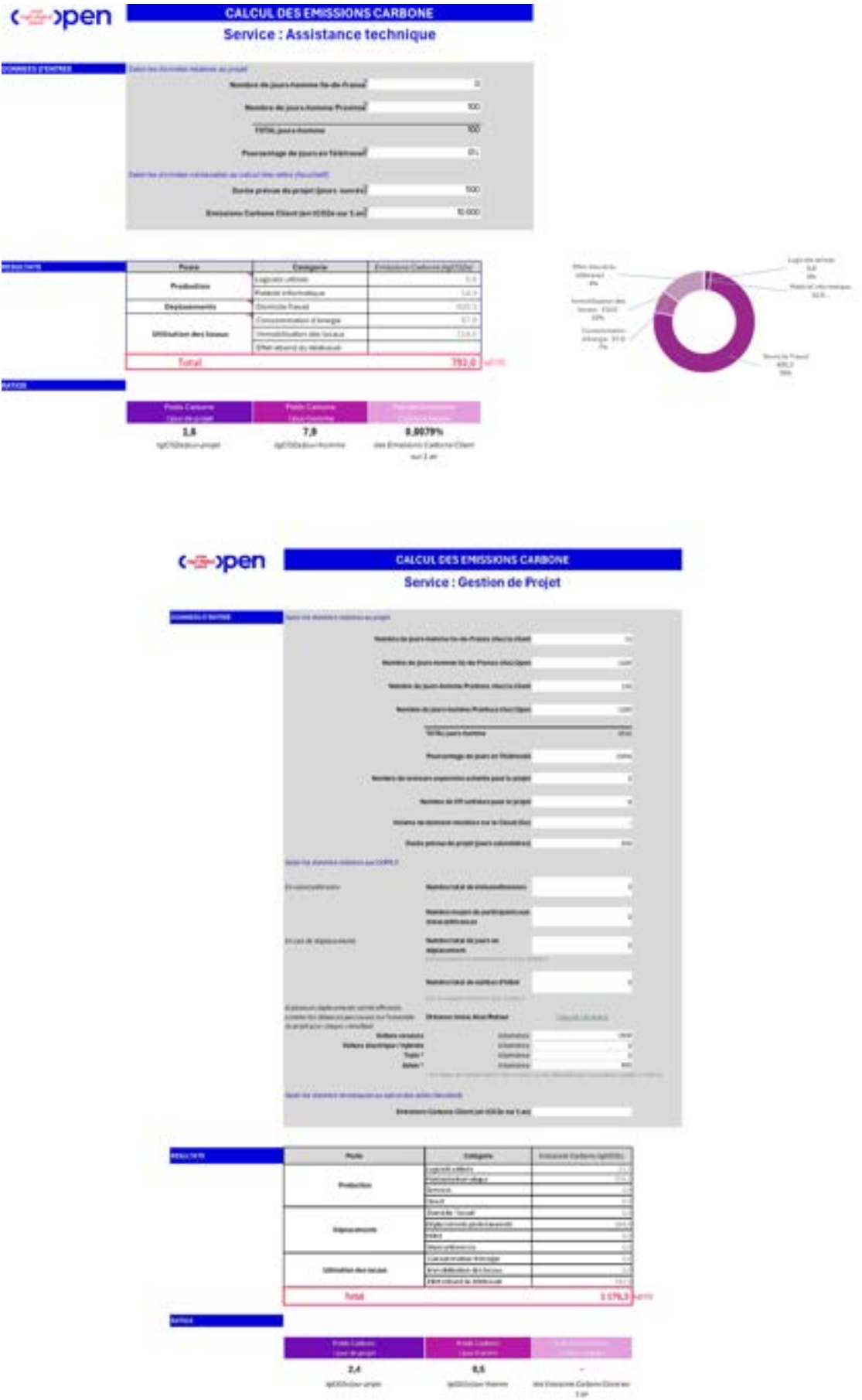
Approche méthodologique pour l'analyse de cycle de vie.

Dans le cadre de l'analyse de cycle de vie (ACV), les éléments suivants sont pris en compte pour évaluer les émissions de GES liées à chaque mission :

– **Déplacements domicile-travail** : Chaque collaborateur en prestation sur site est évalué en fonction de la distance domicile-travail, de son mode de transport (transports en commun, véhicule individuel, mobilité douce) et du nombre de jours travaillés sur site.

- **Déplacements domicile-travail** : Chaque collaborateur en prestation sur site est évalué en fonction de la distance domicile-travail, de son mode de transport (transports en commun, véhicule individuel, mobilité douce) et du nombre de jours travaillés sur site.
- **Matériel informatique** : L'impact carbone est calculé pour chaque collaborateur nécessitant un ordinateur portable standard neuf.
- **Énergie des locaux** : Les émissions liées aux locaux sont réparties proportionnellement à leur usage pour la mission.
- **Déplacements professionnels** : Les déplacements professionnels (train, véhicules de location) sont comptabilisés selon leur impact réel, avec les données carbone fournies par notre agence de voyage.
- **Services informatiques** : Les services cloud nécessaires à la mission sont pris en compte via les calculatrices carbone des éditeurs.

Les calculs d'impact carbone suivent la méthodologie du Bilan Carbone®, en s'appuyant principalement sur les facteurs d'émission de la base de données Empreintes, sauf indications spécifiques des fournisseurs.



8- Salle Serveur et Centre de Données.

Regrouper et rationaliser les serveurs.

Indicateurs clés de performance	2024	2023	2022	Périmètre
Part de serveurs virtualisés (%)	90	89	92	Open SAS

Dans le cadre du plan d'actions relatif à la réduction de son impact environnemental, Open s'est engagé dans une démarche de mutualisation de ses serveurs. Bien que le nombre total de machines physiques soit passé de **35 en 2024** à 52 en 2023, cette initiative a permis à Open d'optimiser son infrastructure, de réaliser des économies d'énergie significatives, et de rationaliser les ressources pour une utilisation plus efficace des serveurs.

9- Fin d'Usage.

Indicateurs clés de performance	2024	2023	2022	Périmètre
Recyclage ou réemploi DEEE pris en charge par un éco-organisme (tonnes)	4,9	2,9	2,3	Lannion, Tours, Nantes, Toulouse
DEEE confiés à un éco-organisme agréé (%)	100	100	100	Lannion, Tours, Nantes, Toulouse
Recyclage papier/carton (tonnes)	0,03	0,04	1,8	Villeuneuve d'Ascq, Lambersart (uniquement 2022)
Recyclage papier/carton (CO ²)*	14	19	394	Lille
Déchets recyclés (tonnes)	0,4	-	-	Levallois (gobelets plastique, D3E, bouteilles plastique)

*Le volume de CO² préservé est obtenu selon le multiplicateur appliqué par le fournisseur PAPREC à savoir tonnage*2.5 (kg CO₂e /tonne de déchets).

La fin d'usage se caractérise par la fin d'utilisation d'un équipement dans son usage initial par son utilisateur ou son détenteur.

Prolonger la durée de vie des équipements permet de ne pas en fabriquer de nouveaux, ou au moins de réduire ce besoin. Cela réduit la part d'impact environnemental liée à la fabrication du matériel en la diluant sur une durée de vie plus longue.

Lorsque l'équipement arrive en fin de vie, idéalement quand les opérations de réemploi ne sont plus possibles (équipements hors-services et non réparables, trop obsolètes, sans marché de destination...), il devient un déchet. Le producteur du déchet est tenu pour responsable de son élimination jusqu'à sa valorisation finale.

9-1 Open fait appel à une entreprise adaptée pour la gestion des DEEE.

Quantité de déchets DEEE collectés en 2024 par AfB** : **4,9 tonnes*** (vs 2,9 tonnes en 2023).

Du 1 janvier 2024 au 31 décembre 2024, 6 collectes ont été effectuées et 1020 appareils informatiques et mobiles.

Comme pour le papier, Open engage cette action avec différentes sociétés répondant pour la majorité d'entre elles au critère d'Entreprise Adaptée (Les Entreprises adaptées (anciennement dénommées ateliers protégés) sont des

unités économiques qui offrent une activité professionnelle adaptée aux possibilités de travailleurs handicapés, qui ne peuvent, temporairement ou durablement, s'insérer dans le milieu ordinaire) : **stockage des matériels obsolètes par Open, AfB et Elise procèdent ensuite à leur enlèvement pour les retraiter.**

48% des appareils pourraient être commercialisés à nouveau via la destruction de données, les tests de matériel, l'achat de pièces, la réparation, la mise à niveau et le nettoyage.

*Déchets d'équipements électriques et électroniques.

Le bilan des économies de ressources réalisées sur le matériel réemployé est présenté dans le tableau ci-dessous :

	Toxicité humaine	Emissions de gaz à effet de serre	Economie de matières premières	Consommation d'énergie primaire	Consommation d'eau	Ecotoxicité aquatique	
	t 1,4 éq. DCB	kg éq. CO ²	kg éq. fer	kWh	Litres	Eau douce Eau salée	t 1,4 éq. DCB
Ordi. portable	282	76%	536	87	24%	182	369
Ordi. de bureau	161	76%	1 374	50	24%	402	211
Tablette	28	58%	26	20	42%	16	48
Téléphone mobile	0	-	0	0	-	0	0
Ecran	16	11%	53	129	89%	516	145
Serveur	1	1%	23	76	99%	1 413	77
Client léger	0	-	0	0	-	0	0
Imprimante	0	0%	0	6	100%	152	6
Autres*	0	0%	0	164	100%	174	164
Total	488	48%	2 012	532	52%	2 854	1 020

*Périmètre Tours, Toulouse, Levallois

** AfB, 1ère entreprise adaptée européenne dans la gestion du renouvellement des parcs informatiques et de téléphonie présente dans 5 pays. Son expertise en effacement de données, reconditionnement et valorisation de matériel informatique contribue à préserver les ressources naturelles. En tant qu'entreprise inclusive, AfB a créé plus d'une centaine d'emplois dont la grande majorité à destination de personnes en situation de handicap.



La production de matériel informatique requiert des besoins considérables en matières premières. Ces extractions ont des impacts sociaux et environnementaux. L'allongement de la durée de vie des équipements informatiques est une alternative à une consommation plus durable et responsable.

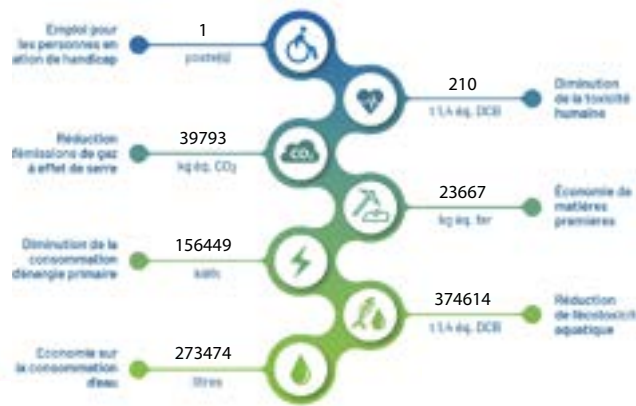
Mesures de prévention, de recyclage, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets.

Les consommations d'eau et d'électricité, les tonnages des déchets et le bilan carbone concernent le périmètre Open SAS, soit 92% de l'effectif global.

Pour le papier/carton : 0,04 tonne de déchets collectés.

Ces données ne concernent que le site de Lille (Lambersart, et depuis 2022 Villeneuve d'Ascq), appuyé par les prestations de la société ELISE.

9-2 Trier et collecter séparément les consommables.



En 2024, **41,2 kg de déchets** ont été recyclés sur le site de **Levallois - AIR CHAPTAL**, via les prestations assurées par la société **Greenwishes**, répartis comme suit :

- 35,0 kg de bouteilles plastique (PET)
- 4,4 kg de gobelets plastique (PS et PP)
- 1,8 kg de DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques)

Dans nos bureaux en France, des poubelles dédiées au papier et au carton sont à disposition, avec un ramassage hebdomadaire par le prestataire. La collecte des déchets dans sept autres implantations est assurée par la ville ou le bailleur et n'est donc pas intégrée au reporting.

Valorisation du papier :

Grâce au procédé de sur-tri d'ELISE, le papier de bureau est séparé en 7 qualités différentes, permettant un recyclage optimal : **une feuille de papier peut ainsi être recyclée jusqu'à 5 fois**. Chaque déchet suit une filière de valorisation organisée par des éco-organismes français, privilégiant des circuits courts et conformes à la réglementation.

Cette démarche **favorise également la création d'emplois locaux durables, notamment pour des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion**. Par exemple, 100 tonnes de papier recyclé (soit la consommation annuelle de 1 400 personnes au bureau) permettent la création d'un emploi durable.

Open intègre également la sensibilisation au recyclage via sa signature standard des courriels, incitant à limiter l'impression inutile des messages reçus.

Collecte et recyclage des mégots :

En 2024, la collecte de mégots s'est poursuivie sur les sites de Toulouse, Tours, Levallois, Rennes, Villeurbanne et Nantes, en partenariat avec Cy-clope. Les mégots collectés (**10 kg, soit 40 200 unités**) sont

recyclés en énergie, contribuant ainsi à limiter la pollution et à préserver les ressources naturelles.



Les mégots de cigarettes sont considérés comme des déchets dangereux, car leurs filtres en acétate de cellulose (une matière plastique) contiennent de nombreuses substances toxiques et ne sont pas biodégradables.

Upcycling de bâches de kakémonos :

Dans le cadre du lancement de notre nouvelle identité de marque, Open s'est associé à l'entreprise Toco pour donner une seconde vie à nos supports de communication via l'upcycling. Cette approche, qui ne transforme pas chimiquement les matériaux, consomme moins d'énergie et d'eau que le recyclage classique. Grâce à cette initiative, plus de **85 bâches de kakémonos ont été réutilisées pour fabriquer 250 tote-bags réutilisables**, produits en France. En 2025, lors de notre séminaire commercial, **200 porte-cartes upcyclés** ont été distribués, sensibilisant nos équipes aux enjeux du réemploi et de l'écoconception. Cette démarche s'inscrit dans une économie circulaire et solidaire, impliquant des travailleurs en réinsertion professionnelle ou en situation de handicap.



Reforestation et contribution au Net Zero 2050 :

Le Net Zéro ou « zéro émission nette » vise à réduire drastiquement les émissions de CO₂ pour atteindre idéalement zéro d'ici 2050. L'objectif est de stabiliser la température mondiale à 1,5 °C grâce à des actions responsables.

Pour y contribuer, Open agit sur deux axes :

- Réduction des émissions de GES générées par ses activités.**
- Élimination des émissions impossibles à réduire via des solutions** naturelles (puits de carbone) ou artificielles (capture et stockage du CO₂).

L'un des principaux objectifs est de limiter les émissions de CO₂ afin de prévenir les catastrophes naturelles liées au réchauffement climatique.



Open renforce chaque année son engagement sur le même principe, pour pratiquer l'écologie au quotidien, et allier réussite commerciale et protection active de l'environnement.

Depuis 2010, Open soutient l'ONG Tree-Nation dont la vocation est de reboiser le monde. Nous participons à la campagne 1 billion d'arbres d'ici 2050 de Tree-nation en nous engageant à planter au minimum 10 000 arbres par an.

Open a ainsi fait grandir plusieurs forêts, pour un total de plus de 74 000 arbres, en les offrant à ses différentes parties prenantes, 30 hectares reboisés et 2550 tonnes de CO2 capturé.

En 2025, dans le cadre de notre challenge organisé pour la Journée de la Terre, Tree-Nation nous a remis un badge pour saluer notre engagement et célébrer le cap franchi des 10 000 arbres plantés. Grâce à cette initiative, nous avons pu porter notre total à 17 600 arbres.

 Cette initiative vise également à contribuer au Net Zero Carbone.

Pour sensibiliser et engager ses collaborateurs, ses clients, ses candidats, ses partenaires mais aussi toutes autres personnes, Open a diffusé, sur YouTube et relayé sur les réseaux sociaux, une vidéo présentant les bénéfices d'une terre boisée et l'impact de la déforestation sur l'atmosphère, la faune et la flore, la fertilité des sols et les économies locales. Quelques exemples d'actions qui ont



- permis de reboiser notre forêt :
- En 2024, 18 courses solidaires sont proposées à nos collaborateurs. A chaque inscription d'un de nos collaborateurs, 10 arbres ont été plantés par Open.
 - À l'occasion de la sortie de notre serious game RSE "Open s'engage - le game", à chaque inscription, 5 arbres ont été plantés par Open.
 - À l'occasion du Digital Clean up Day, nous avons proposé à nos collaborateurs un challenge pour les encourager à supprimer un maximum de données numériques. Open a offert une récompense aux collaborateurs ayant supprimé plus de 10% de leur messagerie.
 - Pour la cinquième année consécutive, à l'occasion de la journée de la terre, et durant 1 mois : pour chaque kilomètre parcouru par nos collaborateurs, l'équivalent en arbre a été planté. Durant cette période, **17 600 km** (vs 16 200 en 2024) ont été parcourus, soit **17 600 arbres plantés** dans notre forêt Open.

Pourquoi contribuer au Net Zero Carbone ?

Chaque année, un site Web génère plusieurs kilos de dioxyde de carbone rejetés dans l'atmosphère. Lorsqu'on utilise un site Web, des données sont transférées et traitées par des serveurs distants. L'électricité consommée par ces serveurs et par nos ordinateurs représente 2% de la pollution mondiale, autant que l'industrie aérienne !

 Pour cette raison, Tree-Nation a créé le «label Net Zero Website», un outil simple permettant de compenser les émissions de CO2 liées au fonctionnement d'un site Web, qu'Open a intégré.



Depuis juillet 2019, plus de 5 665 018 gCO2 ont permis de contribuer au Net Zero, soit 94 arbres plantés .

Indicateurs de performance.

Engagements	Indicateurs	2024	2023	2022	Périmètre	Code SASB
Economique	Chiffre d'affaires (M€)	421	420	390	Groupe Open	
Valoriser l'énergie du « Mieux Vivre chez Open »	Effectif total	3 665	3 973	4 021	Groupe Open	
	Création nette d'emploi (unités)	- 300	- 7	96	Groupe Open	
	Population féminine (%)	28	27	26	Groupe Open	TC-SI-330a.3
	Nombre de promotions internes	185	257	238	Groupe Open	
	Nombre d'Embauches	759	1 092	1 212	Groupe Open	
	Nombre d'Embauches féminines CDI (%)	26	24	23	Groupe Open	
	Moyenne d'âge/F (années)	40	39	39	Groupe Open	
	Moyenne d'âge/H (années)	41	40	40	Groupe Open	
	Taux de cooptation (%)	15,4	20,4	19,3	Open SAS	TC-SI-330a.2
	Taux de turn over subi* (%)	15,2	18	22	Groupe Open	
	Nombre d'entretiens professionnels effectués	2 334	2 220	1 903	UES Open	
	Part de collaborateurs formés (%)	54	51	52	Open SAS	
	Nombre de collaborateurs formés à la sécurité	146	147	125	UES Open	
	Nombre de collaborateurs formés « Vivre Ensemble la Diversité »	129	66	47	Open SAS	
	Dépenses de formation (% masse salariale)	3,14	2,91	3,24	Open SAS	
	Nombre de jours de formation	8 601	9 150	8 772	Open SAS	
	Nombre d'heures de formation développement des compétences / collaborateur	19	19	20	Open SAS	
	Nombre d'heures de formation Sécurité	1 506	1 781	1 115	Open SAS	

Engagements	Indicateurs	2024	2023	2022	Périmètre	Code SASB
Valoriser l'énergie du « Mieux Vivre chez Open » (suite)	Taux d'absentéisme (%)	3,63	3,48	3,86	Open UES	
	Nombre de cas de harcèlement avérés	0	0	0	Open France	
	Nombre d'accidents avec arrêt de travail (inclus les accidents de trajet)	20	18	13	Open UES	
	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (%)	0,55	0,7	0,18	Open UES	
	Taux de gravité des accidents avec arrêt de travail (%)	0,01	0,02	0,03	Open UES	
	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	17	13	12	Open UES	
	Nombre de sites dont les risques ont été évalués (%)	100	100	100	Open France	
	Part de femmes dans l'effectif formé (%)	27	26	26	Open UES	TC-SI-330a.4
	Part de femmes promues (%)	26	31	28	Open UES	TC-SI-330a.5
	Part de femmes managers (%)	25	27	24	Open UES	TC-SI-330a.6
	Proportion de femmes à des postes de direction	40	40	40	Open UES	
	Politique Handicap : nombre de recrutement	9	19	21	Open UES	
	Politique Handicap : taux d'emploi (%)	3,27	2,71	2,38	Open UES	TC-SI-330a.8
	Politique Handicap : nombre d'unités bénéficiaires	113	113	88	Open UES	
	Taux d'emploi Seniors (+55 ans) (%)	12	11	12	Groupe Open	TC-SI-330a.9
	Taux d'emploi juniors (-30 ans) (%)	16	19	20	Groupe Open	TC-SI-330a.10
	Taux de Couverture Complémentaire Santé (%)	100	100	100	Groupe Open	
	Taux de Couverture Prévoyance (%)	100	100	100	Groupe Open	
	Effectif représenté par le CSE	3 251	3 541	3 554	Open UES	
	Effectif couvert par les accords collectifs (%)	3 251	3 541	3 554	Open UES	
Servir l'Ethique des affaires	Part de la sous-traitance (%)	24,5	23,6	19,6	Groupe Open	
	Nombre de salariés formés à la lutte contre la corruption	26	38	42	UES Open	
	Nombre de collaborateurs formés à la sécurité informatique	267	474	423	Open UES	
	Nombre d'incidents signalés via le dispositif d'alerte	0	0	0	UES Open	
	Nombre d'incidents liés à la corruption	0	0	0	Open UES	

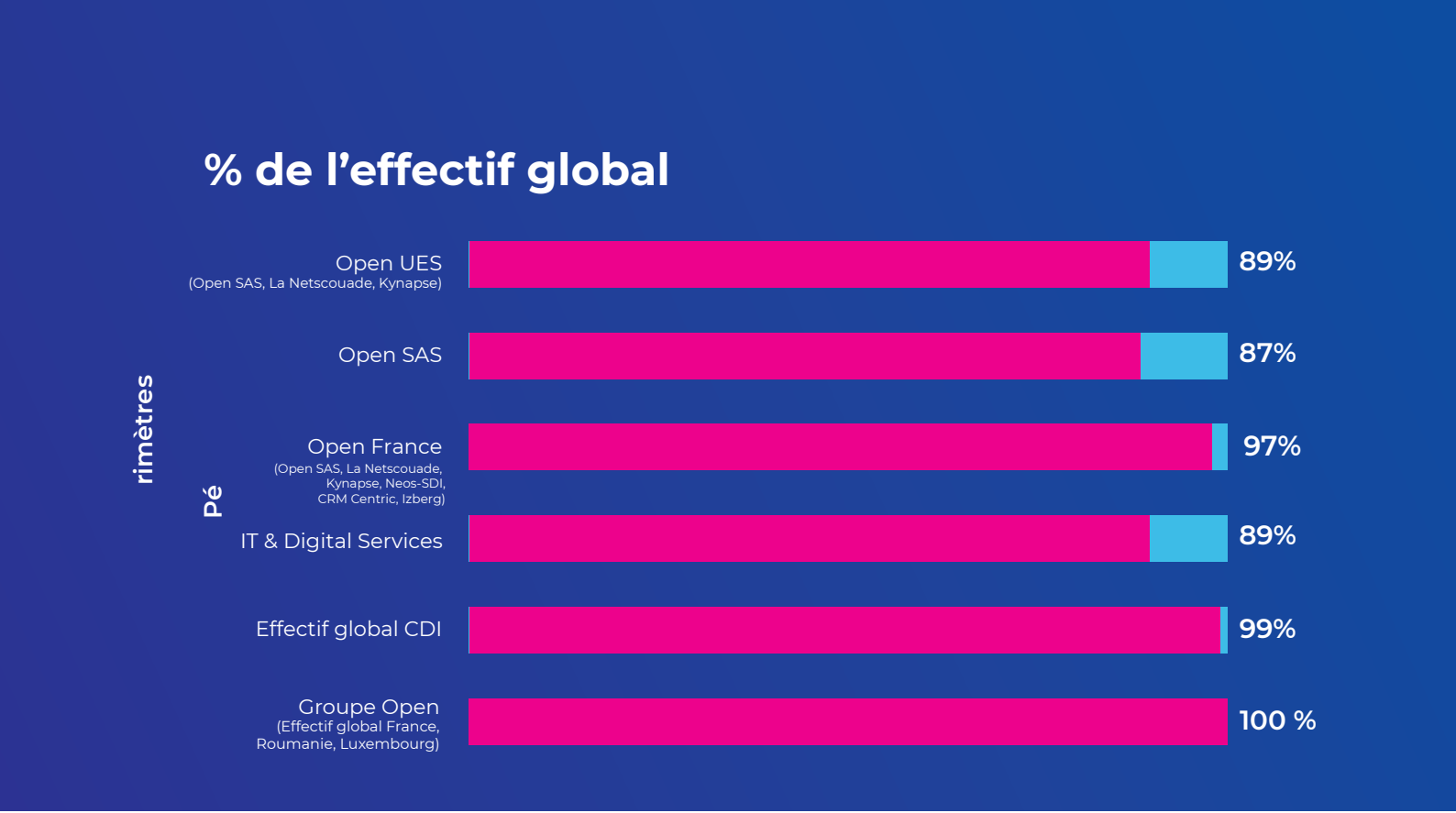
Engagements	Indicateurs	2024	2023	2022	Périmètre	Code SASB
Mettre notre excellence au service de la transformation de nos clients	Taux de satisfaction clients Prestations à engagement (%)	93	92	92	IT & Digital Services	
	Taux de satisfaction clients Assistanes techniques (%)	93	91	94	IT & Digital Services	
	Part des activités certifiées ISO 9001 (%)	100	100	100	Open France	
	Part des activités certifiées ISO 27001 (%)	77	77	77	Levallois-Perret, Rennes, Lannion, Nantes, Montbonnot, Villeurbanne, Toulouse, Tours, Villeneuve d'Ascq, Bucarest	
S'engager pour le climat et agir pour un numérique plus responsable	Nombre de collaborateurs formés à l'éco-conception	23	-	-	UES Open	
	Nombre de collaborateurs formés à l'accessibilité numérique	68	-	-	UES Open	
	Nombre de collaborateurs formés au Numérique Responsable	203	-	-	UES Open	
	Recyclage papier/carton (tonnes)	0,03	0,04	1,8	Lambersart et depuis 2023 uniquement Villeneuve d'Ascq	
	Poids des déchets dangereux	0	0	0	Groupe Open	
	Recyclage ou réemploi DEEE pris en charge par un éco-organisme (tonnes)	4,9	2,9	2,3	Lannion, Toulouse, Nantes, Tours	
	Consommation eau (m3)	826 (Aix, Lannion, Tours)	1 031	1 582	Tours, Lambersart, Lannion	TC-SI-130 a.2
	Consommation électricité* (MWh)	803,7	827	1 116	10 des 14 sites d'Open SAS : Aix-en-Provence, du Poitou, Lannion, Lille, Nantes, Metz, Monbonnot, Strasbourg, Toulouse, Tours, Villeurbanne.	TC-SI-130 a.1
	Parc automobile (nbre véhicules)	107	112	114	Groupe Open	
	Taux de CO ² pour l'ensemble du parc (gr/km)	86	95	100	Groupe Open	
	Emission de CO ² du parc véhicule (tCO ₂ e)	120	90	122	Groupe Open	
	Emission CO ² aérien* (tCo ₂ e)	66,6	58,7	48,8	Groupe Open	

Engagements	Indicateurs	2024	2023	2022	Périmètre	Code SASB
S'engager pour le climat et agir pour un numérique plus responsable	Emission CO ² ferroviaire* (tCO ₂ e)	10,8	9,8	9,2	Groupe Open	
	Emission CO ² air + fer par collaborateur (kgeqCO ₂ /collaborateur)	77,4	68,5	58,1	Groupe Open	
	Emission CO ² des scopes 1,2 et 3 (tCO ₂ e)	6 544	9 138	5 244	Open France	
	Emission CO ² par collaborateur (tCO ₂ e)	1,8	2,4	1, 4	Open France	
	Taux de postes de travail labellisés EPEAT GOLD (%)	100	100	100	Open France	
	Taux de postes managés par GPO (Groupe Policiy Objects), SCCM (System Center Configuration Manager)	100	100	100	Open France	TC-SI-000.A
	Durée de vie moyenne par type d'équipement (ans)	3,8	3,2	2,6	Open SAS	
	Age moyen des PC décommissionnés (ans)	8,7	5,2	7,6	Open SAS	
	Volume total de données stockées (To)	872	952	791	Open SAS	
	Serveurs virtualisés (%)	90	89	92	Open SAS	TC-SI-000.A
	Total de machines physiques (nombre)	35	52	42	Open SAS	

* Sachant que les nouveaux collaborateurs entrants ne font pas l'objet d'un entretien professionnel sur leur 1ère année dans l'entreprise.

** La méthodologie de calcul des heures de formation a évolué : les heures d'apprentissage sont désormais incluses, et les données des années précédentes ont été réajustées et révisées afin de les prendre en compte.

NB : Les indicateurs de performance extra-financiers présents dans ce rapport ont été définis en accord avec la norme ISO 26000 et grâce au « Materiality Finder » du SASB (Sustainability Accounting Standards Board)



Note méthodologique sociale et sociétale.

Périmètre du reporting social et sociétal.

La période de reporting couvre l'ensemble de **l'année civile 2024 du 1er janvier au 31 décembre.**

En règle générale, le périmètre du reporting social couvre l'ensemble des implantations d'Open dans le monde.

Toutefois, pour certains indicateurs, le périmètre couvert est restreint, Open n'ayant pas organisé sur les autres filiales la centralisation de ces mêmes indicateurs :

- Pour les indicateurs portant sur l'emploi de personnes en situation de handicap et la santé et sécurité au travail, le périmètre couvert est Open UES, soit 89% de l'effectif global en 2024.
- Pour les indicateurs portant sur la formation, le périmètre couvert est Open SAS, soit 87% de l'effectif global en 2024.

Définition des indicateurs sociaux clés.

Pour les besoins de son reporting social, Open a choisi des indicateurs clés autour de l'emploi et des effectifs. L'effectif salariés correspond aux effectifs de l'entreprise sur le territoire monde au 31 Décembre 2024.

Les données relatives aux effectifs sont calculées sur la base d'un nombre de collaborateurs physiques (intégrant les alternants - excluant stagiaires et intermittents) et pas un « Equivalent Temps Plein », incluant les effectifs CDI à l'étranger. Les données relatives aux recrutements sont exprimées en nombre de collaborateurs recrutés.

Pour l'absentéisme (Open SAS), le taux est calculé en divisant le nombre de jours d'absence en jours calendaire par le nombre total de jours calendaires multiplié par le nombre de salariés en ETP. Sont pris en compte les jours calendaires, soit 1 607 heures.

Les catégories suivantes sont considérées comme des absences :

- Maternité/Paternité, Maladie, Evènements familiaux, Accidents trajet et travail avec arrêt.

La formule de calcul du turn over subi est : Nombre de sorties CDI à l'initiative du collaborateur (démissions et rupture fin de Période d'Essai) / nombre de collaborateurs en cdi présents en début de période
La formule du taux de promotion est : Nombre de femmes ayant changé de position/coefficient dans l'effectif total des salariés ayant eu un changement de position/coefficient.

La formule du taux de cooptation :
nombre de candidats recrutés ((productifs – CDI – Périmètre Open SAS France) dont la source de recrutement est renseignée par "cooptation" dans la Demande d'embauche (DAE) et dans l'extract dédié du SIRH « WAO ».

Collecte et consolidation des données sociales.

Les données du reporting social sont extraites des logiciels de gestion des ressources humaines et de gestion financière, tous deux déployés dans l'ensemble des entités du périmètre. Par ailleurs, des entretiens ont également été menés avec les responsables des ressources humaines dans l'objectif d'étayer les informations du reporting social sur les aspects liés notamment aux principales politiques en matière de relations sociales, de santé et de sécurité, aux initiatives anti-discrimination, à la formation et à l'absentéisme.



Concernant les données d'émissions de CO² issues des déplacements du personnel par train, celles-ci sont fournies directement par la SNCF et transférées automatiquement à notre prestataire Selectour. Les émissions sont déterminées sur la base des facteurs d'émission fournis par la SNCF en fonction du type de train choisi.

Concernant les données d'émissions de CO² issues des déplacements du personnel par avion, celles-ci sont déterminées par notre prestataire Selectour.

Le taux de CO² de l'ensemble du parc automobile de l'entreprise est calculé sur la base des informations fournies sur les cartes grises des véhicules détenues par l'entreprise.

Concernant les émissions de CO² issues des déplacements des collaborateurs utilisant leur véhicule personnel, la formule de calcul utilisée est la suivante :
Nombre de kilomètres parcourus * facteur d'émission d'un véhicule particulier à puissance et motorisation moyenne (0,253 Kg CO²e/km : source Base Carbone® de l'ADEME).

Le reporting environnemental d'Open sera susceptible d'évoluer dans le cadre du processus d'amélioration continue engagé par l'entreprise ou pour tenir compte des modifications de la réglementation applicable.

Collecte et consolidation des données environnementales
Pour les données 2024, Open a fait appel à ses services généraux pour concaténer l'ensemble des factures d'électricité (pour les données Energie) et à ses prestataires extérieurs pour toutes celles relatives à la collecte et au traitement des déchets.

Pour les DEEE, le chiffre ne prend en compte que ceux enlevés au cours de l'exercice.

Note méthodologique environnementale.

 **Périmètre du reporting environnemental.**
La période de reporting couvre l'ensemble de l'année civile 2024 du 1er janvier au 31 décembre.

Open a réalisé un Bilan GES couvrant l'année 2024, avec l'aide du prestataire Altopi.

Aussi, les informations environnementales (hors consommation d'électricité et émissions de CO² liées aux déplacements des collaborateurs) présentées portent sur les 14 sites d'Open SAS : Lannion, Rennes,

Nantes, Tours, Paris, Lille, Metz, Strasbourg, Dijon, Lyon, Grenoble, Bordeaux, Toulouse, Aix-en-Provence.

Les consommations d'électricité couvrent 8 des 14 sites d'Open SAS. Sont exclus les sites de Levallois, Lille, Orléans, Rennes, Grenoble, Dijon, pour lesquels la consommation d'électricité est prise en charge par le gestionnaire de l'immeuble et refacturé par la suite dans les charges de copropriété.

Les émissions de CO² liées aux déplacements des collaborateurs sont déterminées sur le périmètre groupe.

open *S'engage*



Nathalie MRÉJEN
Directrice RSE,
Marketing & Communication
nathalie.mrejen@open-groupe.com