

copen *S'engage*

RAPPORT RSE 2026

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 2025, offrant une analyse précise de nos performances sur cette période. Il intègre également des éléments qualitatifs et met en lumière des initiatives phares de 2026, 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 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

O1	Le modèle d'affaires	7
	Notre vision	8
	Notre ambition	9
	Notre proposition de valeur	12
	Notre engagement	15
	Nos marchés et clients	17
	Histoire	18
	Notre Organisation	19
	Gouvernance RSE de l'entreprise Open	21
	La matrice de double matérialité	23
O2	La stratégie de l'entreprise	25
	Feuille de route RSE	26
	Nos labels et engagements	28
	Notre évaluation Ecovadis	29
	Sensibilisation et formation des collaborateurs à la RSE	30
O3	Nos valeurs humaines	31
	 Valoriser l'énergie du « Mieux Vivre chez Open »	31
	Proposer à nos candidats et nos collaborateurs une expérience créative de valeur	33
	Garantir un parcours d'évolution dynamique des compétences et carrières	36
	Assurer un traitement équitable pour tous	43
	Développer une culture d'appartenance des collaborateurs	48

	Servir l'éthique des affaires	57
	Consolider la mise en conformité anticorruption et protection des données personnelles	58
	Respecter strictement les normes éthiques	59
	Intégrer les enjeux sociaux et environnementaux dans sa politique d'achat	63
	Mettre notre excellence au service de la transformation de nos clients	69
	Garantir l'application des méthodes et processus «qualité» adaptables aux enjeux de nos clients	70
	Maintenir un niveau de satisfaction élevé de ses clients	71

04 Nos valeurs environnementales 73

	S'engager pour le climat et agir pour un numérique plus responsable	73
	Sensibiliser et former nos managers et collaborateurs aux enjeux climatiques	78
	Mesurer l'empreinte carbone pour mieux réduire les émissions de GES	81
	Intégrer dans nos services les exigences de l'éco-conception et l'accessibilité numériques	89

05 Indicateurs de performance 99

Tableau Récapitulatif	99
Note méthodologique sociale et sociétale	103
Note méthodologique environnementale	104



Notre siège 
à Levallois-Perret



Le modèle d'affaires



Notre monde entre dans une nouvelle phase de transformation, portée par une accélération technologique sans précédent. L'intelligence artificielle est devenue un fait industriel qui redéfinit en profondeur nos modèles économiques, nos organisations et notre rapport au numérique.

Chez Open, convaincus que la technologie doit être un levier de progrès durable, nous faisons le choix d'une innovation maîtrisée, responsable et utile.

Être une entreprise AI First signifie pour nous industrialiser l'innovation avec exigence, en intégrant l'éthique, la sobriété numérique, la sécurité et l'impact environnemental au cœur de nos solutions comme de nos pratiques.

Acteur de référence du numérique en France, Open engage son expertise, l'énergie de ses collaborateurs et la force de son collectif pour construire un digital performant, responsable et profondément humain. C'est cette vision, exigeante et engagée, qui guide notre stratégie et structure notre démarche RSE. ”

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 leur 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**.

Et parce qu'une **DSI performante** a besoin de partenaires capables d'aller jusqu'au bout, **de la stratégie à la mise en œuvre**.

Nous concevons, nous réalisons, nous livrons.

C'est cette capacité à aller jusqu'au bout, avec les équipes, dans les systèmes, sur le terrain, qui fait la différence entre un prestataire et un **véritable partenaire de transformation**, Industriel de l'innovation.

Les enjeux de nos clients

– **Accélérer le Time-to-Market et son adaptabilité.** Passer d'une informatique « silotée » à une culture Agile et DevOps permettant des mises en production fréquentes et sécurisées.

– **Capter la valeur des ruptures technologiques.** L'enjeu est d'intégrer les innovations qui transforment réellement la performance opérationnelle.

– **Rationaliser le patrimoine applicatif et technique.** La complexité non maîtrisée est le premier ennemi de la performance IT.

– **Élever le niveau de maturité opérationnelle.** L'excellence opérationnelle se construit dans le quotidien, par la rigueur des méthodes et la cohérence des pratiques.

– **Renforcer la gouvernance IT.** Une gouvernance robuste est la condition sine qua non d'une DSI qui pilote, plutôt que d'une DSI qui subit.

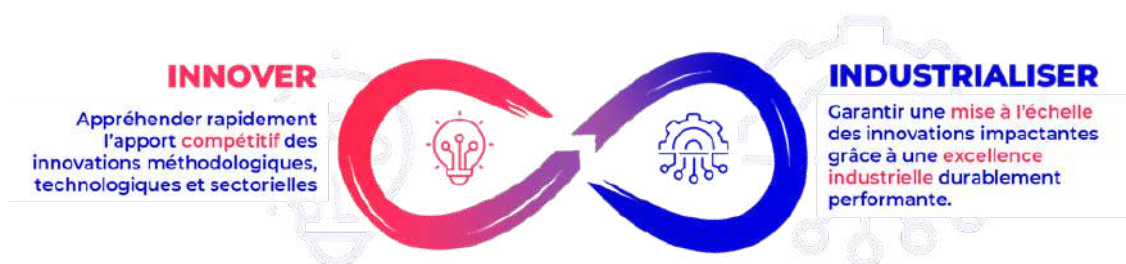
– **Construire un capital humain à la hauteur des ambitions.** Dans un marché des talents sous tension, disposer des bonnes compétences au bon moment est un enjeu opérationnel immédiat.

– **Aligner la DSI sur les besoins métiers et les priorités de la Direction Générale.** La DSI qui crée le plus de valeur est celle qui traduit les enjeux business en solutions concrètes.

– **Garantir la résilience et la confiance numérique.** La performance d'un système d'information se mesure aussi et surtout à sa capacité à ne jamais défaillir.

Notre positionnement

Open, Industriel de l'innovation, AI First, accompagne les grands acteurs privés et publics à chaque étape de leur transformation digitale, au travers d'une démarche engagée visant à l'amélioration systématique de leur compétitivité et œuvrant pour la souveraineté et la sobriété numérique. Notre ambition à 2030 : être la référence en France.



Notre véritable **ADN**. Nous mettons à l'échelle les innovations avec une **excellence industrielle** pour apporter une **performance durable** à nos clients.

Open une entreprise AI First.

Open, une entreprise qui a fait de l'IA son système d'exploitation par défaut.

AI First, c'est faire de l'intelligence artificielle le moteur central de l'entreprise.

C'est l'intégrer au cœur de chacun de nos métiers, de nos processus et de nos interactions.

C'est capitaliser sur l'IA pour augmenter notre offre, notre efficacité opérationnelle, l'expertise de nos équipes et notre capacité à créer de la valeur pour nos clients.

Concrètement, nous avons :

– **innové dans notre offre** en concevant des solutions AI native, en «augmentant» nos offres existantes et en renforçant notre impact sur le marché.

– transformé notre modèle opérationnel.

L'IA est intégrée dans notre dispositif industriel, notre Delivery, dans les méthodes de production, dans les outils internes et dans la plateforme d'entreprise. Elle devient un levier d'efficacité, de qualité et de scalabilité.

– structuré notre démarche

d'accompagnement et de montée en

compétences. Car adopter l'IA signifie former, équiper et accompagner chacun pour en tirer un bénéfice immédiat au quotidien.

En 2026, Open, dans sa recherche de compétitivité, a intégré **l'agentique dans son modèle d'entreprise** afin d'améliorer globalement la qualité de sa relation client.



Cette transformation nous fait rentrer dans une nouvelle ère, celle d'une entreprise AI First qui permet de faire bénéficier à nos clients d'un apport considérable de compétitivité dans tous les canaux de la relation client, commerce, ressources humaines, finances.

Frédéric Sebag, Président d'Open



Notre ambition est d'optimiser durablement l'ensemble des activités de l'entreprise en renforçant à la fois **la productivité et la qualité des réalisations.**

Dans cette perspective, la généralisation de l'usage de l'IA générative dans le quotidien professionnel de nos collaborateurs constitue un levier majeur pour transformer leurs modes de travail, **accélérer la création de valeur** et soutenir l'efficacité de nos équipes. Cette dynamique doit toutefois s'inscrire dans une démarche structurée, garantissant un déploiement de l'IA à la fois responsable, sécurisé et pérenne, afin d'en **maîtriser les impacts, de protéger les données et d'assurer une adoption durable au service de la performance collective.**

En 2026, nous lançons pour cela un **programme d'acculturation** qui vise à ancrer durablement l'usage de l'IA auprès de chacun. L'objectif est de :

- _ permettre d'utiliser l'intelligence artificielle dans les tâches quotidiennes ;
- _ faciliter la conception et le déploiement d'agents IA Copilot spécifiques aux métiers, adaptés aux besoins fonctionnels (RH, Finance, Commercial, IT, etc.).
- _ animer une communauté interne de pratiques IA, où chacun devient acteur de l'adoption, du partage de cas d'usage et de l'amélioration continue des usages de l'IA au sein de l'entreprise.

Une plateforme agentique, industrielle et souveraine, pour une sobriété mesurable

Le savoir-faire sur l'industrialisation de l'usage de l'intelligence artificielle sur le cycle DevSecOps se retrouve aujourd'hui concentré au sein d'une plateforme agentique unique déjà déployée sur l'intégralité du dispositif industriel d'Open. Cette plateforme permet d'accélérer les usages IT du quotidien des DSI et de l'ensemble des fonctions présentes sur la chaîne de production logicielle.

Les grandes entreprises publiques et privées bénéficient ainsi d'une agilité accrue et d'une maîtrise totale de leurs applications critiques sans dépendance technologique excessive.

En s'intégrant au SI des clients, notre plateforme agentique permet de déployer des agents IA spécialisés sur chaque maillon de la chaîne DevSecOps : concevoir, développer, tester migrer...

Sur plus de 150 projets industriels déployés, nos clients constatent l'amélioration du

Time-to-market de leurs projets avec +35% de gains de productivité et de qualité.

Le passage à l'échelle devient une réalité.

L'engagement écologique d'Open s'incarne dans une ingénierie de production concrète loin des simples affirmations de principe.

La sobriété numérique est native dans l'architecture de sa plateforme agentique qui limite structurellement les appels aux modèles de langage superflus grâce à une orchestration intelligente.

L'entreprise applique des référentiels stricts d'écoconception et d'IA frugale pour documenter chaque arbitrage entre performance métier et impact environnemental. Cette rigueur opérationnelle assure un juste usage de la puissance de calcul et fournit aux clients des indicateurs précis sur l'efficacité énergétique de leurs solutions, validant ainsi une démarche de numérique responsable vérifiable.



agilité **r**esponsabilité **e**ngagement

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 : une large gamme de services et de solutions SaaS

Elle accompagne nos clients dans **une trajectoire de transformation digitale, plus efficiente, plus responsable, plus durable.**

Elle apporte des éléments tangibles d'amélioration de leur productivité au travers :

- De la modernisation de leur écosystème applicatif et infrastructures,
- De l'intégration de plateformes technologiques apportant scalabilité et performance,

- Du déploiement de Solutions SaaS pour garantir aux lignes métiers une optimisation opérationnelle.

Ainsi qu'au travers de notre expertise en **Intelligence Artificielle, pour accélérer la productivité des organisations** en impactant le cycle de vie des applications mais également l'expérience d'usage des plateformes clients.



SCALE | La transformation, à l'échelle

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.

_ Stimuler une croissance responsable

par l'innovation : Exploiter IA, Cloud et Data pour créer des modèles sobres et des expériences durables.

_ Améliorer les performances avec un numérique responsable :

Automatiser, moderniser et optimiser les infrastructures pour plus d'efficacité.

_ Réduire coûts, consommation et empreinte carbone :

Outsourcing, cloud optimisé et rationalisation IT pour une opérationnalité durable.

_ Garantir sécurité, conformité et responsabilité :

Renforcer la cybersécurité, assurer la conformité et intégrer les critères ESG.

TRANSFORM | L'intégration technologique, levier de compétitivité

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.

Nos partenariats avec des leaders technologiques mondiaux nous permettent de garantir une double compétence métier et technique dans l'intégration de plateformes qui vous permettront de franchir un nouveau cap dans votre développement.

Notre expertise, couplée à une approche méthodologique éprouvée, garantit une intégration adaptée et un résultat personnalisé tout au long du parcours utilisateur.

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 des entreprises.

Véritable catalyseur de croissance, l'IA Gen permet d'accroître considérablement la productivité de l'ensemble de vos organisations, tout particulièrement celle que nous servons depuis de nombreuses années, la DSI œuvrant à la modernisation de votre système d'information.

Notre plateforme agentique couplée à notre connaissance fine de votre métier nous permettent d'accélérer la productivité de nombreux usages afin de réduire drastiquement votre Time To Market et explorer de nouvelles opportunités business.

Nous collaborons activement avec des leaders technologiques mondiaux afin d'améliorer continuellement notre plateforme et servir toujours plus d'usages dans vos organisations, au delà des frontières de la DSI.

EXPAND | Des solutions SaaS pour l'excellence opérationnelle

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.



Une IA pensée pour
amplifier vos processus
métier.

Chez Open, nous abordons l'IA comme un levier **d'intelligence augmentée** au service des métiers. Avec AI4Biz, nous identifions **les zones à fort potentiel de transformation** et intégrons des agents spécialisés dans vos processus existants sans bouleverser vos organisations.



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



Des agents IA au
service de votre chaîne
de développement.

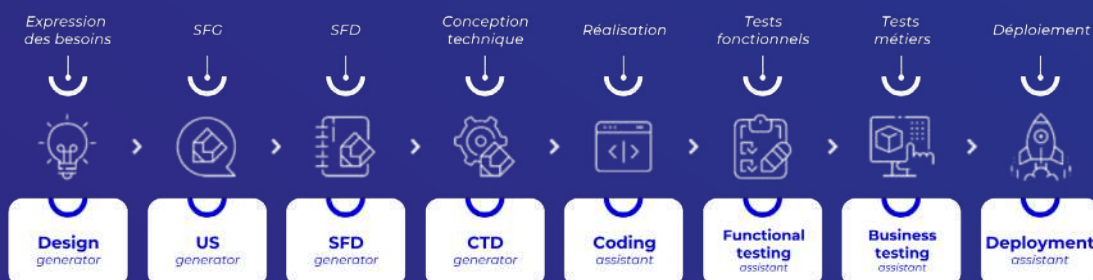
Trop souvent cantonnée à des POCs ou à des expérimentations isolées, l'IA doit aujourd'hui être industrialisée. AI4IT accompagne la DSI dans cette démarche, avec une approche modulaire et sur mesure, permettant une adoption progressive, maîtrisée et alignée avec les enjeux métiers comme techniques.



*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.



Notre engagement

Notre excellence

- _ Des experts engagés et enthousiastes
- _ Une puissance industrielle
- _ Une capacité de déploiement robuste et sécurisé. Complétés par des alliances premium.

Pour délivrer des expériences uniques et innovantes.

Notre proximité

- _ Une couverture géographique complète
- _ Un ADN Customer Centric
- _ Une plateforme unifiée

Pour garantir pertinence, agilité et satisfaction.

Notre politique RH

- _ Un parcours professionnel, au cœur du développement du capital humain
- _ Des pratiques Métiers et Technologiques, véritables leviers de performance

Pour maintenir un haut niveau de compétences des collaborateurs.

Notre responsabilité sociétale

Un engagement affirmé, porté par notre slogan « Open s'engage » qui se décline sur 4 axes en parfaite cohérence avec la stratégie de l'entreprise, avec notre raison d'être et nos valeurs et qui adresse toutes nos parties prenantes.

1. Valoriser l'énergie du « Mieux Vivre chez Open »
2. Servir l'Ethique des affaires
3. Mettre notre Excellence au service des enjeux de transformation de nos clients
4. S'engager pour le climat et agir pour un numérique plus responsable



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.

Modernisation Applicative

Conception & Développement (Testing)
Gestion du patrimoine Applicatif (TMA)
Migration _ MoveToCloud & Microservices

Data & IA

Entreprise Performance Management
Data & IA _ Data hub, MLOps, IA à l'échelle
Factory IA
DataStudio

Cloud & DevSecOps

Infrastructure Management
Infogérance | Hébergement
Cybersécurité | RPA



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.



Nous sommes actuellement engagés dans une démarche d'étude et de mise en place d'un Système de Management Environnemental (SME), aligné sur les principes de la norme ISO 14001, afin d'intégrer progressivement les exigences environnementales dans l'ensemble de nos activités.

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

Une plateforme d'entreprise data centric, user centric et 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.



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 2025 par secteur d'activité est présentée ci-après.

Secteur Public | 42%

Tous Ministères (Finances, Intérieur, Justice, Ecologie, Armées...), Social (CNAM, MSA, UCN...), Emploi, Collectivités, Santé.

Banque Finance Assurances | 23%

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, Altarea Cogedim, Icade, Accor, Sodexo, Vinci...

Telecom Media | 5%

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

Commerce Distribution | 2%

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

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 _ Open, l'industriel de l'innovation, AI First

accompagne les grands acteurs privés et publics à chaque étape de **leur transformation digitale**, au travers d'une démarche engagée visant à l'amélioration systématique de **leur compétitivité** et œuvrant pour la **souveraineté et la sobriété numérique**.

Notre véritable **ADN**, nous mettons à **l'échelle les innovations** avec une **excellence industrielle** pour apporter une **performance durable** à nos clients.



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



Philippe Kanony
Directeur Général Adjoint
Business Development &
Alliances



Hervé Claverie
Directeur Général Adjoint
Technologies & Solutions



Nathalie Mrejen
Directrice Marketing &
Communication, RSE



**Marie-Laure
Gervais De Lafond**
Directrice Ressources
Humaines



Laurent Dubois
Secrétaire Général

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 étant organisée autour de Business Units. Les BU sont regroupées autour de quatre régions géographiques : Ile-de-France, Nord, Ouest, Est ; et d'une direction du delivery. Elles 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 le pilier d'offres 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

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 oeuvre 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 :

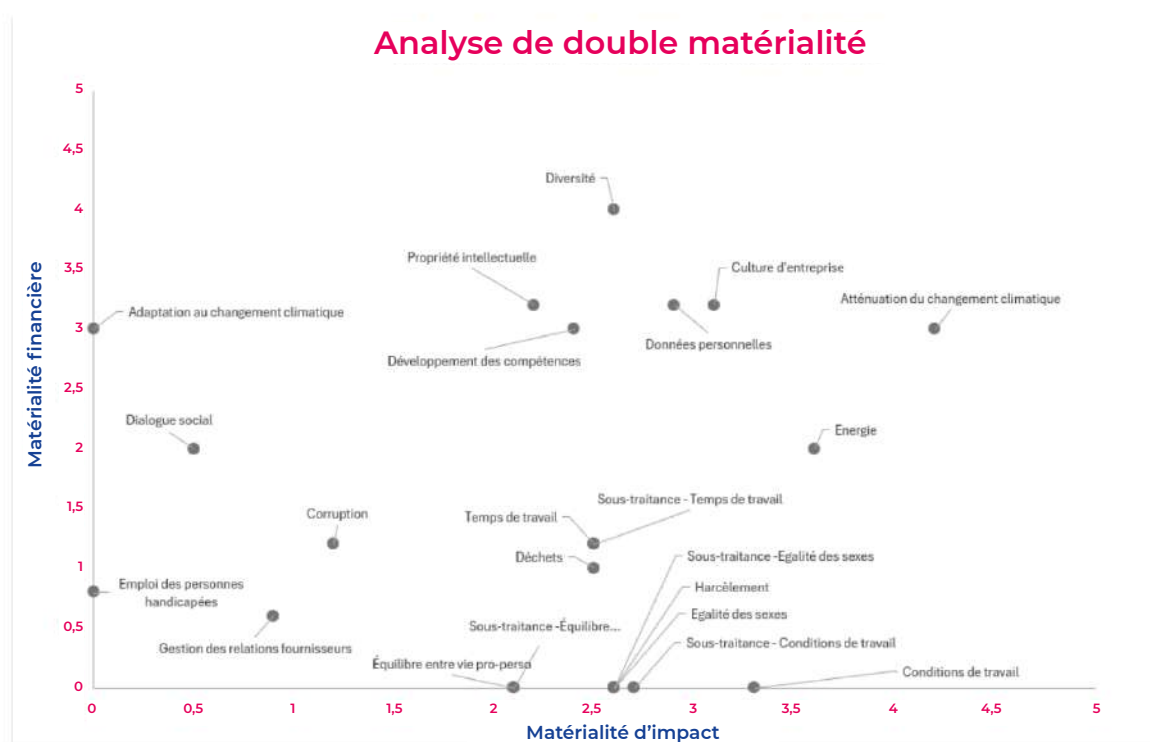
- La formation continue des collaborateurs sur les enjeux de la RSE.
- La mise en place de nouvelles initiatives en réponse aux évolutions sociétales et environnementales.
- L'adoption de technologies et de pratiques durables pour réduire notre impact environnemental.

L'analyse 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 **analyse 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 :

1. 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.

2. 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.

3. Développement des compétences

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

4. Propriété intellectuelle

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

5. Données personnelles

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

6. Culture d'entreprise

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

7. 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*.

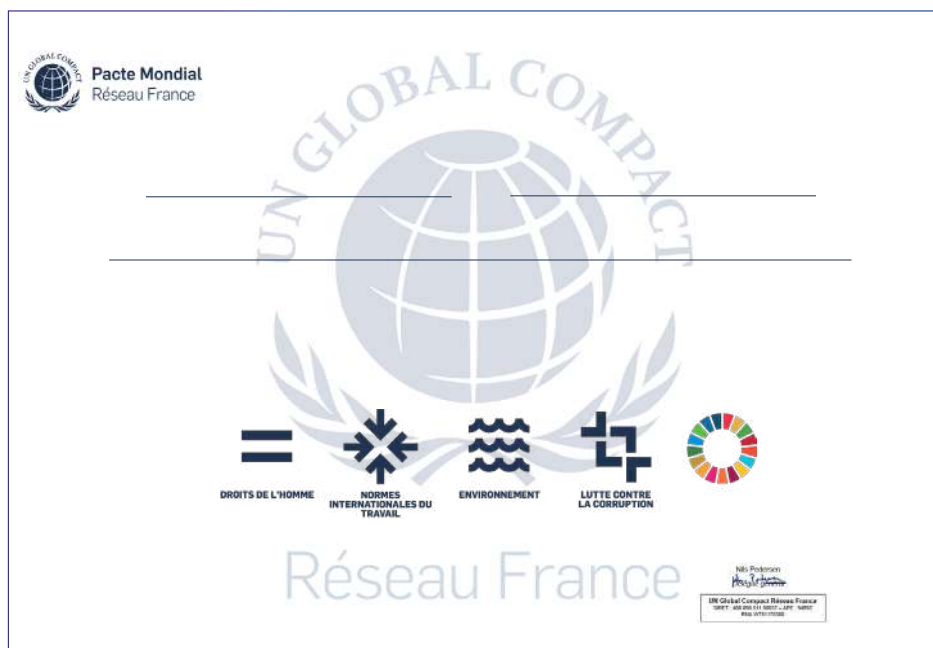
*La CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) est une directive européenne qui renforce les obligations de reporting extra-financier des entreprises, en exigeant une transparence accrue sur les performances environnementales, sociales et de gouvernance, afin de mieux informer les investisseurs 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 2030**, présentés dans le tableau ci-dessous.

Piliers	Indicateurs	2025	Objectif 2030	Périmètre
Valoriser l'énergie du «Mieux Vivre chez Open»	Embauches féminines CDI (%)	23	30	Groupe Open
	Nombre de promotions internes	177	200	Groupe Open
	Taux de cooptation (%)	11,3	15	Open SAS
	Nombre de jours de formation	7 509	8 000	Open SAS
	Index Egalité H/F (/100)	94	94	Open SAS
	Taux de participation aux réunions CSE annuelles (%)	85	85	Open UES
Servir l'Ethique des affaires	Part des collaborateurs ayant signé la Charte Ethique et Déontologie des Affaires (%)	100	100	Groupe Open
	Part des fournisseurs commerciaux (sous-traitants) ayant signé la Charte Achats Responsables (%)	100	100	Groupe Open
Mettre notre excellence au service de la transformation de nos clients	Taux de satisfaction clients : Prestations à engagement (%)	93	95	IT & Digital Services
	Nombre de collaborateurs formés à la sécurité des employés	114	150	Open UES
S'engager pour le climat et agir pour un numérique plus responsable	Baisse des émissions GES (%) <i>Année de référence : 2023 (9 138 tCO₂e)</i>	30 (6 440 tCO ₂ e)	- 42	Open France
	Part de sites équipés d'un bac de collecte DEEE (%)	100	100	Open France
	Nombre de sites certifiés ISO 14001	0	3	Open France

Nos labels et engagements

Labels & Certifications majeurs



Label Ecovadis Gold (85/100)

Top 5% des entreprises évaluées par EcoVadis en 2026. Evaluation attestant de la maturité globale et continue de nos pratiques RSE.



Label Numérique Responsable - Niveau 1 (900/1000)

Renouvelé en 2026, ce label atteste de notre engagement en faveur d'un numérique plus responsable et de l'amélioration continue de nos pratiques.



Objectif Climat « Science Based Targets (SBTi) »

Objectif validé en 2025 de réduction de 42% de nos émissions de GES d'ici 2030 (Scopes 1, 2 et 3), aligné sur la trajectoire 1,5° C.



Certificat MASE (Santé & Sécurité)

Certification délivrée pour 3 ans (depuis 2024), garantissant l'amélioration continue des performances Santé, Sécurité et Environnement.

Engagements & Chartes signataires



Adhérent **Pacte Mondial des Nations Unies** depuis 2009



Signataire du **Manifeste Planet Tech'Care**



Membre adhérent de l'**Institut du Numérique Responsable (INR)**



Evaluation Cybervadis Platinum (980/1000)

Reconnaissance de l'excellence de nos engagements et pratiques en cybersécurité et protection des données en 2026.



Démarche **CDP** engagée en 2025, pour la transparence et la gestion des impacts Climat



Signataire de la **Charte de la Diversité**



Signataire de la **Charte Relations Fournisseurs Achats Responsables**

Engagements spécifiques de nos filiales



Neos-SDI : Label Ecovadis Silver (69/100) - Top 15% du secteur, en 2024.



La Netscouade : Certification « **RSE Agences Actives** » par l'AFNOR - niveau Confirmé (2 étoiles) & Label : « **Agences Conseil en Influence Responsable** », en 2025.



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**.

Avec une médaille Gold, Open est évaluée avec une note de 85/100 par EcoVadis et classée dans le Top 5% mondial des entreprises évaluées.

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.



Score global :
85/100
(+6 points vs 2025)

Sensibilisation et formation des collaborateurs à la RSE

La mobilisation des collaborateurs est un levier clé de la démarche RSE d'Open. L'entreprise déploie des dispositifs de sensibilisation et de formation afin de renforcer **la compréhension des enjeux RSE** et de permettre à chacun d'agir concrètement au quotidien.



Une série en 4 épisodes :

1. Qu'est-ce que la RSE ?

Cet épisode introduit les fondamentaux de la Responsabilité Sociétale des Entreprises et les enjeux sociaux, environnementaux et économiques associés. Il permet aux collaborateurs d'acquérir une vision globale de la RSE et de comprendre son rôle dans la stratégie d'Open.



2. L'engagement RSE chez Open

Cet épisode présente la démarche RSE d'Open, ses engagements et ses actions structurantes. Il met en lumière la manière dont l'entreprise intègre la RSE dans ses activités et sa gouvernance.



3. Comment inscrire la RSE dans son quotidien ?

À travers des situations concrètes, cet épisode montre comment chaque collaborateur peut agir à son niveau et intégrer les enjeux RSE dans ses pratiques professionnelles quotidiennes.



4. Numérique Responsable : approfondis tes connaissances

Cet épisode approfondit les enjeux du numérique responsable et permet de mieux comprendre l'impact environnemental et sociétal des usages numériques, ainsi que les leviers d'action associés.



Bénéfices pour les collaborateurs

Au-delà du format ludique, ce serious game permet aux collaborateurs de mieux comprendre les enjeux RSE, de mesurer l'impact de leurs actions et de renforcer **leur montée en compétences**. Il contribue également à développer le sentiment d'appartenance et à faire des collaborateurs des acteurs de la transformation responsable de l'entreprise.

Un dispositif à impact mesurable



Plus de **1 155 inscriptions** de collaborateurs, **5 775 arbres plantés** dans la forêt Open, **5 arbres plantés par inscription**, en partenariat avec Tree-Nation*.

*Période : décembre 2022 – mars 2026



Nos valeurs humaines

Valoriser l'énergie du
« Mieux Vivre chez Open »



Santé
et bien-être



Education de
qualité (tout
au long de la
vie)



Égalité entre
les sexes



Travail décent
et croissance
économique



Inégalités
réduites



Partenariat
pour les
objectifs
mondiaux

Chez Open, l'épanouissement professionnel repose sur la liberté, la responsabilisation et la confiance, dans un contexte de transformation profonde des métiers portée par l'intelligence artificielle.

L'IA redéfinit les compétences et les modes de collaboration ; Open fait le choix d'une technologie au service des femmes et des hommes, conçue pour augmenter les capacités, favoriser l'autonomie et soutenir l'employabilité durable.

Open s'engage ainsi à permettre à chaque collaboratrice et collaborateur de développer ses potentiels et ses aspirations dans un environnement fondé sur l'égalité des chances, l'équité des moyens et le respect de chacun.

Cet engagement se traduit par une culture du travail efficace et collaborative, et s'incarne dans notre signature « Open s'engage », déclinée en quatre axes structurants, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, sa raison d'être et ses valeurs, au service de l'ensemble de nos parties prenantes.





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 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 clé 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 2025, 3 555 collaborateurs répartis sur 3 pays, dont la France qui représente 97% de l'effectif global.

 La population féminine représente 27% de l'effectif global (vs 28% en 2024).

Au niveau des embauches, les femmes représentent 23% des recrutements effectués en 2025 (vs 26% en 2024).

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.

2025	Effectifs	% Effectifs	% Femmes	2024	Effectifs	% Effectifs	% Femmes
France	3 446	97%	26%	France	3 554	97%	27%
Luxembourg	34	1%	12%	Luxembourg	41	1%	12%
Roumanie	75	2%	61%	Roumanie	70	2%	61%
Total	3 555		27%	Total	3 665		28%





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.

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.

2025				2024		
	Nombre	CDI	Femmes	Nombre	CDI	Femmes
Embauches (CDI) Périmètre : Open SAS	659	92%	23%	759	96%	26%

En matière de recrutement, les offres d'emploi 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 2025, **11,3% des recrutements*** (vs 15,4% en 2024).

*Le pourcentage de recrutements issu du système de cooptation prend en compte les collaborateurs productifs d'Open SAS en CDI, représentant en 2025, 90% des embauches au sein de l'entreprise.

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

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.
- Renforcer notre dispositif managérial pour accompagner les souhaits d'évolution professionnelle.

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 2025 un taux de turn over subi de 9,8%** (vs 15,2% en 2024).

La fonction « Resource manager » au cœur du dispositif managérial

Leur mission ? Tout mettre en œuvre pour favoriser l'évolution de carrière des collaborateurs et contribuer au développement commercial de leur périmètre respectif.

- 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, **professionnel et 100% confidentiel**.

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.

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 Métier & 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.

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 cœur 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 Métier & Technos.

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)

- Mis 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.
- Nécessaires pour les satisfaire.
- En les informant des évolutions envisageables dans l'entreprise et des moyens.

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.

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** (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.



– **Entretiens professionnels :**

l'Open&Change est également un temps fort essentiel dans le parcours du collaborateur. Il a lieu au minimum 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 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.
Techuos

Practice.
☁️ *Cloud & DevSecOps*

Practice.
🌐 *Data & IA*

Les practices chez Open sont des **communautés d'experts** qui structurent et animent les savoir-faire clés de l'entreprise. Elles rassemblent des consultants autour de domaines techniques ou métiers (**Agilité, AMOA, Testing, Cloud & DevSecOps, Data & IA, etc.**) afin de partager les bonnes pratiques, faire monter en compétences les équipes et garantir un haut niveau de qualité dans nos projets. Véritables piliers de l'organisation, elles jouent un rôle essentiel à la fois dans l'innovation, le développement des talents et la cohérence des offres proposées à nos clients.

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 2025 (Périmètre Open SAS, soit 88% de l'effectif total en 2025).

- **49%** de collaborateurs formés.
- **7 509 jours** de formation réalisés soit **5 jours** / collaborateur formé.

Les formations des alternants sont prises en compte dans les chiffres ci-dessous.

Formations technologiques (liées aux technologies informatiques de développement et d'infrastructure) : **51,5%** des jours de formation réalisés.

Formations métiers (Assistance à maîtrise d'ouvrage, métiers des clients d'Open, métiers autour des fonctions internes) : **45,5%**

Formations linguistiques (Anglais) : **0,9%**

Autres thèmes (incendies, secours, ...) : **2,1%**

Indicateurs clés de performance	2025	2024	2023	Périmètre
Part de collaborateurs formés (%)	49	54	51	Open SAS
Dépenses de formation (en % de la masse salariale)	2,98	3,14	3,12	Open SAS
Nombre de jours de formation*	7 509	8 601	9 750	Open SAS

*Nombre total d'heures de formation divisé par 7.

Depuis 2023, les indicateurs de formation enregistrent une baisse progressive, tant en part de collaborateurs formés qu'en volume de jours et en dépenses rapportées à la masse salariale. Cette évolution s'explique par une **priorisation des actions de formation**, avec un recentrage sur les dispositifs essentiels et

à plus forte valeur ajoutée, dans un **contexte d'optimisation des ressources**.

La formation demeure toutefois un levier structurant de la politique RH d'Open, suivi régulièrement pour accompagner les besoins métiers et l'évolution des compétences.

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 2025 : **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 2025 c'est :

- Près de **17 Webi'Share** animés par plus de **20 intervenants** internes.
- Plus de **800 inscriptions**.
- Plus de **2 300 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 œuvre des dispositifs prioritaires pour lutter contre les discriminations, notamment au regard de :

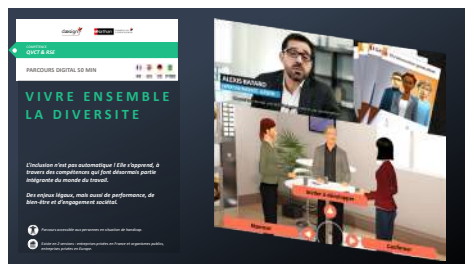
- L'égalité professionnelle H/F.
- L'insertion sociale de personnes éloignées de l'emploi par la reconversion ou la formation, personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi de longue durée, jeunes en décrochage scolaire.

En tant que Signataire de la Charte de la Diversité, Open 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.



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.

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.

Pour la 7^{ème} année
Index 2025

open
S'engage

94 /100

Égalité professionnelle
Femmes/Hommes

Open est fière d'afficher son index de 94 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.

Indicateurs	Points obtenus	Nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en points)	39	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points)	20	20
3- écarts de promotions (en points)	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (en points)	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
Note obtenue (/100)	94	100

Déclaration des éventuels écarts de représentation H/F au sein des postes de Direction OPEN SAS : au 31/12/2025, 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 (Comex et Codir) :

Pourcentage de femmes parmi les membres des instances dirigeantes : **40,7%**

Pourcentage d'hommes parmi les membres des instances dirigeantes : **59,3%**

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

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.

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 2025*

Proportion de femmes recrutées :
28% // **23%**

Proportion de femmes dans
l'effectif total : 28% // **28%**

Objectifs//Réalisés 2025*

Proportion de femmes ayant
changé de position/coefficient
dans l'effectif total des salariés
ayant eu un changement de
position/coefficient : 27% // **34%**

Objectifs//Réalisés 2025*

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

*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 OPEN UES, représentant en 2025 89% de l'effectif global.

Objectifs 2025

Maintien en dessous de 3% des écarts de rémunération significatifs tant qualitativement que quantitativement pour les femmes ayant des salaires inférieurs à la moyenne des salaires des hommes de la fonction concernée, dès lors que chaque genre est représenté par plus de 10 collaborateurs;



Elles bougent

**Engagement en faveur de la féminisation
des métiers du numérique**

Open a rejoint, en 2026, l'association **Elles bougent**, engagée pour la promotion de l'égalité des chances et la féminisation des métiers scientifiques et technologiques. À travers son réseau de partenaires et de marraines, elle agit auprès des jeunes filles afin de lutter contre les stéréotypes de genre et de leur faire découvrir les opportunités du numérique (secteur où les femmes restent sous-représentées). Cet engagement se traduit chez Open par **la mobilisation de ses équipes, notamment via le partage de parcours et de métiers, en cohérence avec sa politique en faveur de l'égalité professionnelle et de l'attractivité des carrières technologiques.**

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, les engagements **Inclusion, Insertion, Diversité (2I.D)** sont intégrés à la stratégie RSE de notre entreprise et sont portés 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.

Ces engagements sont animés 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	2025	2024	2023	Périmètre
Politique Handicap : nombre de recrutements	11	9	19	Open UES
Politique Handicap : taux d'emploi (%)	2,94	3,3	2,7	Open UES
Politique Handicap : nombre d'unités bénéficiaires	101	108	101	Open UES

En 2025, la politique Handicap d'Open s'est traduit par des résultats très positifs :

- Recrutement : **11 collaborateurs recrutés** (vs 9 en 2024).
- Taux d'emploi : **2,94%** (vs 3,27% en 2024)
- Nombre d'unités bénéficiaires : **101** (vs 108 en 2024)

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 depuis 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), des dispositifs de stage, contrat d'alternance pour les juniors, des formations certifiantes pour les seniors, 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]**.

'GLASSDOOR'

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 ! ”

C'est dans ce cadre qu'Open encourage ses collaborateurs et ses candidats 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 170 000 abonnés suivent régulièrement nos publications.

Pour compléter cette série, nous avons également donné vie aux « Échos de collaboratrices », pour traiter des enjeux de la féminisation des métiers dans le secteur de la Tech, mais aussi « Échos d'Experts », afin d'apporter notre regard sur les expertises clés que nous mettons au service de nos clients dans leurs projets de transformation digitale.

Ces séries sont 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**.



Un compte Instagram dédié à notre cible candidats et collaborateurs complète notre stratégie de communication afin de soutenir notre marque employeur et nos efforts de recrutement. Aujourd'hui, ce sont plus de 300 abonnés qui suivent régulièrement nos publications sur nos expertises et le quotidien de nos équipes.

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.



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.



Soutenir le monde associatif : un engagement pluriel et concret

Nos actions de soutien associatif s'articulent autour de trois grands leviers :

1. Le don, sous toutes ses formes

Dons financiers, dons en nature et dispositifs participatifs permettant de soutenir directement les associations.

2. Les actions d'animation et de mobilisation

Temps forts solidaires, événements collectifs et campagnes de sensibilisation mobilisant les collaborateurs partout en France.

3. Le mécénat de compétences

Mise à disposition d'expertises professionnelles au service de projets d'intérêt général.

En 2025, ces actions ont mobilisé plusieurs centaines de collaborateurs et permis de soutenir de nombreuses associations partenaires sur l'ensemble du territoire.

1. Le don, sous toutes ses formes

L'engagement d'Open se traduit par des actions de solidarité concrètes, faisant appel à la générosité individuelle et collective de ses collaborateurs, au bénéfice d'associations partenaires.

_ 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.

_ L'arrondi sur salaire :



Open renforce son engagement sociétal et propose, depuis 7 ans, à ses collaborateurs l'arrondi sur salaire : une solution de don participatif.

L'arrondi 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%.

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



Aujourd'hui, 4 associations sont soutenues par Open :



accompagne les malades et leur famille dans chaque aspect de leur vie bouleversée par la Mucoviscidose.



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.

_ Giving Tuesday :

À l'occasion du mouvement mondial **Giving Tuesday**, qui encourage et multiplie le don, Open déploie chaque année des actions solidaires auprès de ses collaborateurs. Dans ce cadre, **plusieurs collectes solidaires sont organisées au sein des agences Open**, notamment :

- **Collectes de jouets**, en partenariat avec l'association Rejoué, à destination d'enfants défavorisés ou hospitalisés. À titre d'exemple, à Levallois-Perret, **16kg de jeux, jouets et livres** ont été collectés en 2025.

Grâce à cette collecte, Open a permis d'éviter l'émission de **234,6kg d'équivalent CO₂**, d'économiser **1 320 litres d'eau** et de contribuer à l'économie circulaire par le réemploi.



- **Collectes de chaussettes orphelines**, en partenariat avec l'association Chaussettes Solidaires, organisées dans plusieurs entités en 2025. Cette initiative, alliant écologie et solidarité textile, a permis de valoriser des textiles par le recyclage ou le réemploi, tout en soutenant des actions en faveur des plus démunis.



– Les dons de matériel numérique reconditionné

Dans le cadre de son engagement en faveur d'un numérique responsable et solidaire, Open mène également des actions de don de matériel reconditionné à destination d'associations à fort impact social.

En 2025, **plus de 125 tablettes ont été remises à l'association L'École à l'Hôpital**, permettant à des enfants hospitalisés de poursuivre leur scolarité malgré la maladie. Parallèlement, **plus de 90 tablettes ont été déployées au sein du réseau L'École de la Seconde Chance**, afin d'accompagner des jeunes engagés dans un parcours de réinsertion scolaire et professionnelle.

L'ensemble de ces équipements a été reconditionné, avec une attention particulière portée à la réutilisation et au recyclage des composants, contribuant ainsi à une démarche d'économie circulaire et à la réduction de l'empreinte environnementale du matériel.



2. Les actions d'animation et de mobilisation

En complément des dispositifs de don, Open déploie chaque année des actions d'animation afin de favoriser l'engagement solidaire collectif, de sensibiliser ses collaborateurs aux grands enjeux sociétaux et environnementaux et de renforcer la culture RSE au sein de l'entreprise.

– Courses Solidaires :

Dans le cadre de sa démarche RSE, Open soutient plusieurs associations en encourageant ses collaborateurs à participer à des **courses à pied** organisées partout en France, au service de **causes solidaires et environnementales**.

L'ensemble des frais d'inscription est pris en charge par Open, contribuant ainsi directement au financement des initiatives portées par ces événements.



En 2025, ce sont **160 collaborateurs** qui se sont inscrits aux **18 courses** sélectionnées par Open au travers de **16 villes**, et soutenant **16 associations**.

En 2026, Open renouvelle l'initiative et propose à ses collaborateurs un programme de 15 courses à travers la France et le Luxembourg. 11 villes représentées. 15 associations soutenues.

Pour chaque inscription, 10 arbres sont plantés dans notre forêt **Tree-Nation**. Notre objectif 2025 d'atteindre une forêt de plus de **80 000 arbres** a été atteint.



– Novembre Solidaire :

Engagée de longue date aux côtés des grandes causes de santé publique, Open organise chaque année **Novembre Solidaire**, un temps fort dédié à la lutte contre le cancer.

Ce dispositif s'inscrit autour de deux mobilisations majeures :

- **Octobre Rose**, en soutien à la lutte contre le cancer du sein.
- **November**, en faveur de la prévention et de la recherche sur les cancers masculins.

Ces actions donnent lieu à des mobilisations collectives, à des campagnes de sensibilisation internes et à des **versements associatifs au profit d'organismes partenaires**.



– Semaine Européenne du Développement Durable :

En octobre 2025, Open a célébré la **SEDD** en mobilisant l'ensemble de ses collaborateurs à travers la France autour de trois semaines thématiques :

- **Numérique responsable** : à travers le 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 et des gestes du quotidien.
- **Environnement** : de nombreuses **Clean Walks** ont été organisées dans différentes villes, permettant de sensibiliser les 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 notamment le mécénat de compétences, les dons sur salaire, les courses solidaires et, dans certaines régions, le don du sang.

Ces initiatives ont permis de sensibiliser largement les collaborateurs et de renforcer l'engagement concret et participatif d'Open en faveur du développement durable.



3. 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).



Open est adhérent et membre bienfaiteur

de l'Alliance, aux côtés de 28

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.



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



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



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.

+ de SENS !

en répondant à des besoins sociétaux de vos territoires.

+ de COMPETENCES !

en travaillant sur des problématiques alternatives, différentes et enrichissantes.

+ 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.

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 2025 :

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.	Rejoindre la collecte solidaire des Restos du Cœur dans un magasin.
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.
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.	Devenir aidante numérique après de femmes hébergées en foyer.
EMMAUS CONNECT	Emmaüs Connect est une association qui agit pour l'inclusion numérique des personnes en situation de précarité. Elle facilite l'accès aux outils, aux équipements et aux compétences numériques afin de favoriser l'autonomie et l'insertion sociale et professionnelle des publics les plus fragiles.	Soutenir l'Espace de solidarité numérique.
GRAINE GUYANE	Graine Guyane est une association engagée dans l'éducation à l'environnement et au développement durable. Elle accompagne les acteurs du territoire dans la transition écologique à travers des actions de sensibilisation, de formation et de mise en réseau.	Structurer la transition numérique de l'association.
DEFI HABITAT	Défi Habitat est une association œuvrant pour l'amélioration des conditions de logement des publics en situation de précarité. Elle met en place des actions d'accompagnement, de rénovation et de médiation afin de favoriser un habitat digne, durable et adapté aux besoins des bénéficiaires.	Développer la charte graphique et dynamiser leur site internet.

Bilan des accords signés avec les organisations syndicales

Pour l'année 2025, Open recense en termes de bilan sur les accords collectifs :

Accords signés :

- Accord prime de vacances Open
- Accord prime de vacances La Netscouade

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

- Participation
- Travail de nuit/posté
- Accord inter-entreprises relatif aux minimas salariaux applicables
- PAP Elections UES Open
- PAP Elections Neos-SDI
- 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)

- Néant

L'absentéisme

Le taux d'absentéisme de l'entreprise est de **3,89%**, en hausse par rapport à 2024 (3,63%)

Conditions de santé et sécurité au travail

Indicateurs clés de performance	2025	2024	2023
Nombre d'accidents avec arrêt de travail (inclus les accidents de trajet)	14	20	18
Taux de fréquence*	1,58	0,55	0,7
Taux de gravité*	0,16	0,01	0,02
Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	6	17	12

Périmètre UES Open (89% de l'effectif global 2025). Les données sont agglomérées au niveau Open SAS et La Netscouade.

*Le taux de fréquence et le taux de gravité n'incluent que les accidents de travail (hors accidents de trajet).

Les indicateurs santé et sécurité montrent une **évolution contrastée sur la période 2023-2025**. Le nombre d'accidents avec arrêt de travail, incluant les accidents de trajet, diminue en 2025 (14 accidents), après un niveau plus élevé en 2024 (20), témoignant d'une tendance **globale à la baisse par rapport à 2023**. Cette diminution est notamment portée par la **forte baisse des accidents de trajet avec arrêt**, qui passent de 12 en 2023 et 17 en 2024 à 6 en 2025.

En parallèle, le **taux de fréquence** et le **taux de gravité** augmentent en 2025.

Open poursuit ses actions de prévention et de sensibilisation afin de **renforcer la sécurité au travail** et de limiter la survenance d'accidents, en particulier sur les risques professionnels identifiés.

Santé, sécurité et bien-être au travail

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.

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 2026, 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 mis en place dès 2018 chez Open, et actualisé 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.

Evaluation 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.



Open a obtenu, selon la méthodologie de CyberVadis la **note de 980/1000 en 2026** (+5 points vs 2025), **qui correspond à une évaluation de niveau PLATINUM**, 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.

Mise en conformité RGPD

Open a désigné la Directrice Juridique comme Déléguée à la Protection des Données (DPO).

Dès 2017, Open s'est engagé dans une démarche de mise en conformité au cadre réglementaire et 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 2025 :

- 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'appropriier

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

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 2025, la sous-traitance représente 25% du chiffre d'affaires consolidé, en légère progression par rapport à 2024 (24,5%).

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 environnementale, sociale 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.

PARCOURS RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES



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.

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 attentes externes des investisseurs, clients, société civile pour réduire notre impact climatique.
- Renforcer la collaboration et la transparence des partenaires commerciaux.

En 2024, 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, 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'approprier 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 partie intégrante 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 savoir-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
responsables

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 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 clients ;
- Se démarquer des concurrents.

En 2025, **81% des activités d'Open sont certifiées 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 client élevé

Indicateurs clés de performance	2025	2024	2023	Périmètre
Taux de satisfaction clients Prestations à engagement*	93%	93%	92%	IT & Digital Services
Taux de satisfaction des clients Assistances techniques*	93%	93%	91%	IT & Digital 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 64 points en 2025** (vs 58 en 2024).

Le taux de satisfaction mesuré sur 2025 est toujours de 93%* (vs 93% en 2024). 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 2025 est toujours de 93%* (vs 93% en 2024), soulignant toujours la pertinence de

l’adéquation des ressources au besoin client, sur la base des 89% de retours clients. La 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 2025, 89% 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 Intervenant)
- particulièrement pour les sites à procédé industriel.





Nos valeurs environnementales

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



Energie propre
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 agit pour réduire son impact dans les domaines qui le concernent, respecter la législation et les normes environnementales et améliorer en continu la performance environnementale de ses activités.

Open s'engage à réduire sa consommation d'énergie et ses émissions de gaz à effet de serre, ainsi qu'à diminuer ses déchets en favorisant le tri et le réemploi.

La question d'un numérique plus responsable est centrale : le numérique représente environ 4% des émissions mondiales de GES et sa consommation énergétique augmente de 9% par an. 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 obtenu le **label Numérique Responsable (niveau 1)** en juillet 2023, renouvelé en 2026 avec un score de **900/1000** (vs 586/1000 en 2023), récompensant son engagement en faveur d'un numérique durable.

Créé par l'Agence Lucie, le label NR identifie les organisations qui s'engagent à réduire l'impact écologique, économique et social du numérique 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 :



Le label NR, c'est :



Neos-SDI, filiale d'Open, a obtenu également en 2022 le label Numérique Responsable de niveau 1 et renouvelé en 2025. Cette distinction vient à la fois démontrer l'engagement de notre filiale et renforcer toute la dimension de notre engagement sociétal.



Nathalie MREJEN, 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.

Notre politique environnementale

Notre politique environnementale s'inscrit au cœur de notre démarche RSE et constitue le **socle structurant** de nos engagements en faveur de la transition écologique. Elle vise à concilier **innovation technologique, excellence industrielle, écoresponsabilité et sobriété numérique**.

La politique environnementale d'Open est structurée autour de 7 engagements majeurs :

1. Déployer un Système de Management Environnemental certifié ISO 14001

Open met en place un Système de Management Environnemental (SME) fondé sur l'identification et la maîtrise de ses impacts significatifs, afin de piloter efficacement sa performance environnementale et d'inscrire l'entreprise dans une dynamique d'amélioration continue.

2. Réduire significativement notre empreinte carbone

Engagée sur une trajectoire validée par la Science Based Targets Initiative (SBTi), Open vise une baisse de 42 % de ses émissions de GES d'ici 2030 (scopes 1, 2 et 3) et déploie des plans d'actions ciblés sur ses principaux postes d'émissions : déplacements, achats de services et déchets.

3. Intégrer l'écoconception et l'accessibilité numérique dans toutes nos solutions et celles de nos clients

Open conçoit des services numériques performants et sobres, en y intégrant systématiquement les principes d'écoconception, de sobriété des usages et de conformité aux standards d'accessibilité numérique.

4. Promouvoir des achats responsables

L'entreprise engage ses fournisseurs dans une démarche durable en évaluant leur empreinte carbone, en intégrant des critères RSE renforcés dans les appels d'offres et en privilégiant des équipements durables et labellisés.

5. Sensibiliser et former nos collaborateurs aux enjeux climatiques et numérique responsable

Open déploie des programmes de formation dédiés (Fresque du Numérique, modules Numérique Responsable, formation climat), afin d'accompagner la montée en compétences et l'engagement de l'ensemble des équipes.

6. Agir pour la biodiversité et la reforestation

Depuis 2009, Open contribue activement à des projets de reforestation via Tree-Nation, avec plus de 80 000 arbres plantés et des actions régulières mobilisant collaborateurs et partenaires.

7. Réduire et valoriser nos déchets en favorisant l'économie circulaire

Open déploie des dispositifs de tri, recyclage et réemploi, notamment via des entreprises adaptées spécialisées dans la valorisation des DEEE, pour prolonger la durée de vie des équipements et limiter l'impact environnemental du numérique.

Une politique inscrite dans la durée.

Ces axes de travail sont **réévalués chaque année dans le cadre de la revue de direction**, afin d'assurer la cohérence de nos actions, de mesurer les progrès réalisés et d'identifier de nouveaux leviers d'amélioration.

Ils constituent le cadre de référence à partir duquel s'articulent nos démarches opérationnelles.



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.

Depuis 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.



Elle compte désormais plus de **1 200 organisations signataires**.

Initiée en 2019 par l'INR (Institut du Numérique Responsable), la Charte Numérique Responsable présente une liste de **5 engagements**.

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 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.

Sensibiliser et former nos managers et collaborateurs aux enjeux climatiques

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 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 Direction interministérielle du numérique 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).

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).

Accessibilité numérique

Dans le cadre de sa politique de formation et de sensibilisation des collaborateurs, Open agit pour que **l'accessibilité numérique RGAA soit intégrée dans tous ses projets**, de l'avant-vente à la conception, au développement et jusqu'à la maintenance des applications.

Afin d'accompagner les équipes dans cette démarche, Open propose notamment la formation « **Sensibilisation RGAA : les essentiels à connaître** », accessible dans son catalogue de formation interne. Cette sensibilisation est complétée par l'animation d'un réseau de référents accessibilité qui accompagnent les équipes projets dans l'application des bonnes pratiques et l'identification des enjeux d'accessibilité. Par cette organisation, Open contribue à renforcer la conformité réglementaire de ses projets, à répondre aux attentes de ses clients publics et privés et à promouvoir un numérique plus inclusif.



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

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 mise 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 de formation.

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	2025	2024	2023	Périmètre
Consommation eau (m³)	10 999*	826	1 031	Tours, Lannion
Consommation électricité (MWh)	875	804	827	Aix-en-Provence, Bordeaux, Lannion, Levallois-Perret, Nantes, Metz, Strasbourg, Toulouse, Tours, Villeneuve d'Ascq, Villeurbanne
Parc automobile (nbre véhicules)	99	107	112	Groupe Open
Taux de CO ₂ pour l'ensemble du parc (gr/km)	84	86	95	Groupe Open
Emission de CO ₂ du parc véhicule (tCO ₂ e)	120	120	90	Groupe Open
Emission CO ₂ aérien (tCO ₂ e)	58,1	66,6	58,7	Open UES, Adlere
Emission CO ₂ ferroviaire (tCO ₂ e)	11,2	10,8	9,8	Open UES, Adlere
Emissions CO ₂ des scopes 1,2 et 3 (tCO ₂ e)	6 440	6 544	9 138	Open France
Emissions CO ₂ par collaborateur (tCO ₂ e)	1,9	1,8	2,4	Open France

*L'augmentation de la consommation d'eau en 2025 s'explique par la détection d'une fuite sur le réseau de Tours.

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 de Gaz à Effet de Serre du GHG Protocol, qui distingue :

Scope 1 : émissions directes

Émissions de GES générées directement par l'organisation et ses activités.

Exemples : combustion de combustibles fossiles.

Scope 2 : émissions indirectes liées aux consommations énergétiques

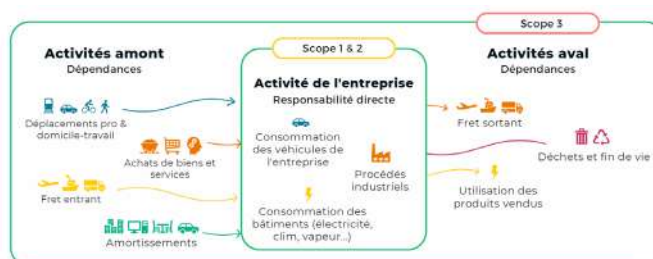
Émissions associées aux consommations d'électricité, de chaleur ou de vapeur de l'organisation.

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 2025 son bilan des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES)** sur le périmètre Open France. 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.



Comme pour la majorité des entreprises, les émissions de GES sont majoritairement liées au **Scope 3** et représentent **97%** (6 225 tCO₂e) des émissions carbone d'Open. Le **Scope 1** représente **3%** (175 tCO₂e) des émissions et compte les émissions de GES liées à la consommation du parc de véhicules de l'entreprise. Dans le **Scope 2**, on retrouve le faible impact de la production de l'électricité, représentant **moins de 1%** des émissions (39 tCO₂e).

Les trois postes les plus émissifs liés aux activités d'Open :

- **Déplacements** | Scopes 1 et 3 (51% des émissions),
- **Achats de services** | Scope 3 (37% des émissions),
- **Immobilisations** | Scope 3 (7,5% des émissions).

Les déplacements sont le principal poste émetteur d'émissions de GES dans le bilan des Gaz à Effet de Serre d'Open (**51% 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 **37% des émissions de GES totales**. (Périmètre Open SAS).

Les immobilisations, dont les achats IT, sont le 3ème poste le plus émetteur et comptent pour **7,5%** dans le bilan GES 2025.

Maîtriser et réduire les consommations énergétiques de nos sites

En 2025, Open a réalisé un **audit énergétique réglementaire**. Grâce à **la méthode d'échantillonnage, seuls 2 sites représentatifs et une flotte automobile ont été retenus pour faire l'objet d'une étude approfondie, des sites de Villeurbanne et Tours**. Afin de mieux maîtriser ses consommations énergétiques et d'identifier des leviers de réduction, Open a engagé une analyse approfondie de ses usages énergétiques afin de prioriser des actions d'amélioration de la performance énergétique et de réduction de son empreinte environnementale. Mené par un prestataire conforme à la norme NF EN 16247, cet audit a permis **d'identifier les usages énergétiques les plus significatifs**, notamment le chauffage, la climatisation et les équipements informatiques, et de définir des scénarios d'amélioration de la performance énergétique, hiérarchisés selon leur impact, leur faisabilité et leur temps de retour sur investissement. Cette démarche s'inscrit dans une **logique d'amélioration continue** et constitue un socle structurant pour le pilotage des actions de performance énergétique d'Open.



Open a 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 GES à horizon 2030

Conformément à 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 GES (Scopes 1, 2 et 3) d'ici à 2030**, par rapport à son année de référence 2023.



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.

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),
- Diminuer de **42% nos émissions indirectes** (scope 3).

Nos émissions carbone ont d'ores-et-déjà été réduites de 30% entre 2023 et 2025, atteignant 6 440 tCO₂e en 2025.



Nos principaux axes

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

- **Déplacements** (51% des émissions)
- **Achats de services** (37% des émissions)
- **Immobilisations** (7,5% des émissions).

*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.

Notre Plan d'Action 2030

Pour atteindre nos objectifs, nous déployons une stratégie articulée autour de trois leviers de réduction de nos émissions de CO₂ :

1. Mobilité Durable

(22% de réduction de nos émissions)

- _ Renforcement 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 de nos projets numériques 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.



Concernant le parc automobile, il recense en 2025 : 99 véhicules loués et en parc propre (vs 107 en 2024) dont

59% de véhicules hybrides (vs 56% en 2024) et 10% 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 2025, Open et ses filiales ont renouvelé 38% de leurs véhicules avec des modèles à faibles émissions, vs 20% réglementaire (quota LOM réglementaire). Soit 6 véhicules sur 16 commandes, dont 3 véhicules 100% électrique et 3 PHEV (hybride-rechargeable).

En 2025, le **taux de CO₂ pour l'ensemble du parc est de 84 gr/km***, (vs 86 gr/km 2024).

*Somme des taux d'émission de CO₂ des 99 véhicules/divisé par 101.

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

Nombre de kilomètres parcourus en 2025 : **1 171 794 km** (vs 1 307 742 km en 2024).

Emissions de CO₂ : 120 tCO₂e (vs 120 en 2024).

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.

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 kwhef/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 quatre certifications, le bâtiment AIR de nos locaux à Levallois-Perret propose un environnement de travail exemplaire.



Norme Française Haute
Qualité Environnementale



Label WiredScore
niveau Silver



Building Research Establishment
Environmental Assessment
Method



Label Biodiversity

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, les imprimantes sont mutualisées, les postes de travail sont utilisés sur le parc tant que leur état technique est jugé satisfaisant.

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 Latitude 3540 en 2025.

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

5- Achat durable et 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 et de 20% pour les Dell Latitude 3540 d'Open.**

5-2 Privilégier des équipements 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.

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

Indicateurs clés de performance	2025	2024	2023	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

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 et 2025 (Levallois-Perret, Nantes, Villeurbanne) conduisant à retirer du parc, un grand nombre de PC très anciens. La durée moyenne d'utilisation d'un poste de travail est de **5,5 années**.

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, prendre soin de son poste de travail 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 **384 Go, occupé à 40% en 2025**.

Par ailleurs, chaque collaborateur dispose de **1 To** 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 du nettoyage de leur boîte mail**.

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.



Dans le cadre du **Digital Cleanup Day 2026**, et pour la cinquième année consécutive, une initiative de réduction de l'empreinte numérique a été menée, permettant d'obtenir des résultats significatifs.

155 Go de données ont été supprimés, soit **150 000 e-mails**, contribuant directement à la diminution des impacts environnementaux liés au stockage et au traitement des données.

Cette action équivaut notamment à environ 160 km parcourus en voiture évités, 2 000 litres d'eau économisés et près de 6 jours de chauffage.

Cette démarche s'inscrit dans une logique de sensibilisation aux usages numériques responsables, avec une dynamique d'engagement mesurable : **plus de 200 participants ont réduit le volume de leur messagerie d'au moins 10%**, illustrant l'adoption progressive de bonnes pratiques en matière de sobriété numérique.

En complément, un mécanisme de contribution positive a été activé via un partenariat avec Tree-Nation, permettant **la plantation de 155 arbres**. Cette action renforce l'approche globale visant à combiner réduction des impacts et contribution à des projets environnementaux.

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 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 9001, 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 A à la responsabilité de notre empreinte numérique sur notre site web, 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





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](https://ademe.fr)
- _ 82% pour le site [SNCF Connect & Tech](https://snctf.com)

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 de Gaz à Effet de Serre : 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.

- **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 de Gaz à Effet de Serre, en s'appuyant principalement sur les facteurs d'émission de la base de données Empreintes, sauf indications spécifiques des fournisseurs.

open **CALCUL DES EMISSIONS CARBONE**
Service : Assistance technique

DONNEES D'ENTREE Saisir les données relatives au projet

Nombre de jours-homme Ile-de-France

Nombre de jours-homme Province

TOTAL jours-homme

Pourcentage de jours en Télétravail

Saisir les données nécessaires au calcul des ratios (facultatif)

Durée prévue du projet (jours ouvrés)

Emissions Carbone Client (en tCO2e sur 1 an)

RESULTATS

Poste	Catégorie	Emissions Carbone (kgCO2e)
Production	Logiciels utilisés	0,8
	Matériel informatique	114,8
Déplacements	Domicile-Travail	665,3
	Consommation d'énergie	57,3
Utilisation des locaux	Immobilisation des locaux	114,0
	Effet rebond du télétravail	-
Total		793,0 kgCO2e

RATIOS

Poids Carbone / jour de projet	Poids Carbone / jour-homme	Part des Emissions Carbone totales
1,6	7,9	0,0079%
kgCO2e/jour-projet	kgCO2e/jour-homme	des Emissions Carbone Client sur 1 an



open **CALCUL DES EMISSIONS CARBONE**
Service : Gestion de Projet

DONNEES D'ENTREE Saisir les données relatives au projet

Nombre de jours-homme Ile-de-France chez le client

Nombre de jours-homme Ile-de-France chez Open

Nombre de jours-homme Province chez le client

Nombre de jours-homme Province chez Open

TOTAL jours-homme

Pourcentage de jours en Télétravail

Nombre de serveurs onpremise achetés pour le projet

Nombre de VM activées pour le projet

Volume de données stockées sur le Cloud (Go)

Durée prévue du projet (jours calendaires)

Saisir les données relatives aux COPILS

En visioconférence

Nombre total de visioconférences

Nombre moyen de participants aux visioconférences

En cas de déplacements

Nombre total de jours en déplacement

Si 3 consultants se déplacent pour 1 jour, remplir 2

Nombre total de nuitées d'hôtel

Si 2 consultants dorment 1 nuit, remplir 2

Si plusieurs déplacements ont été effectués, sommer les distances parcourues sur l'ensemble du projet pour chaque consultant

Distance totale Aller/Retour

Calculer l'indicateur

Voiture essence

Voiture électrique / hybride

Train *

Avion *

* Si 3 trajets de 100 km aller et 100 km retour ont été effectués par 2 consultants, remplir 3 x 200 x 2

Saisir les données nécessaires au calcul des ratios (facultatif)

Emissions Carbone Client (en tCO2e sur 1 an)

RESULTATS

Poste	Catégorie	Emissions Carbone (kgCO2e)
Production	Logiciels utilisés	21,1
	Matériel informatique	378,0
	Serveurs	0,0
	Cloud	0,0
Déplacements	Domicile-Travail	0,0
	Déplacements professionnels	564,3
	Hôtel	0,0
	Visioconférences	0,0
Utilisation des locaux	Consommation d'énergie	0,0
	Immobilisation des locaux	0,0
	Effet rebond du télétravail	212,3
Total		1 176,3 kgCO2e

RATIOS

Poids Carbone / jour de projet	Poids Carbone / jour-homme	Part des Emissions Carbone totales
2,4	0,5	-
kgCO2e/jour-projet	kgCO2e/jour-homme	des Emissions Carbone Client sur 1 an

8- Salle Serveur et Centre de Données

Regrouper et rationaliser les serveurs

Indicateurs clés de performance	2025	2024	2023	Périmètre
Part de serveurs virtualisés (%)	94	90	89	Open SAS
Total de machines physiques (nombre)	19	35	52	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. Le nombre de serveurs physiques a été **réduit à 19 en 2025** (vs 35 en 2024) via des travaux importants de rationalisation des infrastructures pour une utilisation plus efficace des serveurs. La part de serveurs virtualisés a augmenté, passant de 90% en 2024 à **94% en 2025**.

9- Fin d'Usage

Indicateurs clés de performance	2025	2024	2023	Périmètre
Recyclage ou réemploi DEEE pris en charge par un éco-organisme (tonnes)	2,2	4,9	2,9	Levallois-Perret, Lannion, Nantes, Rennes, Villeneuve d'Ascq
DEEE confiés à un éco-organisme agréé (%)	100	100	100	Levallois-Perret, Lannion, Nantes, Rennes, Villeneuve d'Ascq
Recyclage papier/carton (tonnes)	0,02	0,03	0,04	Villeneuve d'Ascq
Recyclage papier/carton (kg CO ₂)*	8	14	19	Villeneuve d'Ascq
Déchets recyclés (tonnes)	-	0,4	-	Levallois-Perret (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 service 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.

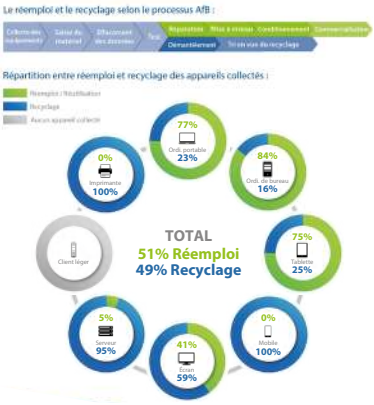
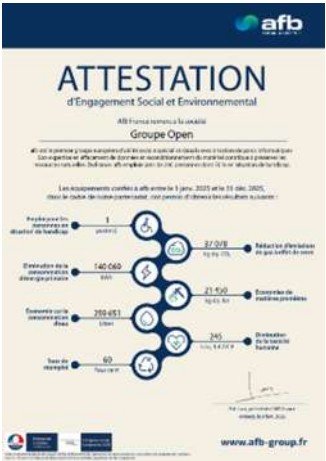
9-1 Open fait appel à une entreprise adaptée pour la gestion des DEEE

Quantité de déchets DEEE* collectés en 2025 par AfB** : 2,2 tonnes** (vs 4,9 tonnes en 2024).

Du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025, 6 collectes ont été effectuées, permettant de collecter 601 appareils informatiques et mobiles.

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.**

51% 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.



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

	Equipements réemployés			Equipements recyclés			Quantité totale	
	Nombre	%	kg	Nombre	%	kg	Nombre	kg
Ordi. portable	211	89	369	27	11	48	238	416
Ordi. de bureau	27	82	125	6	18	55	33	180
Tablette	1	17	0	5	83	3	6	3
Téléphone mobile	2	8	0	23	92	3	25	4
Ecran	18	16	76	98	84	417	116	494
Serveur	0	0	0	43	100	786	43	786
Client léger	0	0	0	0	0	0	0	0
Imprimante	0	0	0	3	100	84	3	84
Autres*	103	75%	134	34	25%	86	137	220
Total	362	60 %	705	239	40 %	1 481	601	2 186

*Déchets d'équipements électriques et électroniques.
**Périmètre Levallois-Perret, Lannion, Nantes, Rennes, Villeneuve d'Ascq.
***AfB, 1^{ère} 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.

9-2 Trier et collecter séparément les consommables

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 de Gaz à Effet de Serre concernant le périmètre Open SAS, soit 88% de l'effectif global.

Pour le papier/carton : 0,02 tonne de déchets collectés en 2025.

Ces données ne concernent que le site de Villeneuve d'Ascq.

En 2024, **41,2 kg de déchets** ont été recyclés sur le site de **Levallois-Perret - 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.

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 2025, la collecte de mégots s'est poursuivie sur les sites de Toulouse, Tours, Levallois-Perret, Rennes, Villeurbanne et Nantes, en partenariat avec Cy-clope.

Les mégots collectés (**20 kg, soit 77 000 unités**) sont à 100% valorisés en énergie, contribuant ainsi à limiter la pollution et à préserver les ressources naturelles.

Cela représente 28 500m³ d'eau préservés de la pollution, 15 piscines olympiques ou encore 207 heures pour la consommation électrique d'un ménage.

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.

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 milliard 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 100 000 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 a remis à Open un badge saluant notre engagement et célébrant le cap franchi des 10 000 arbres plantés. Grâce à cette initiative, Open a pu porter son total à 17 600 arbres.

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.



Cette initiative vise également à contribuer au Net Zero Carbone.



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 générées par le fonctionnement d'un site Web. Open l'a intégré sur le sien.







Indicateurs de performance

Engagements	Indicateurs	2025	2024	2023	Périmètre	Code SASB
Economique	Chiffre d'affaires (M€)	404	421	420	Groupe Open	
Valoriser l'énergie du « Mieux Vivre chez Open »	Effectif total	3 555	3 665	3 973	Groupe Open	
	Création nette d'emploi (unités)	- 108	- 300	- 7	Groupe Open	
	Population féminine (%)	27	28	27	Groupe Open	TC-SI-330a.3
	Nombre de promotions internes	177	185	257	Groupe Open	
	Nombre d'Embauches	659	759	1 092	Groupe Open	
	Nombre d'Embauches féminines CDI (%)	23	26	24	Groupe Open	
	Moyenne d'âge/F (années)	40,7	40	39	Groupe Open	
	Moyenne d'âge/H (années)	41,7	41	40	Groupe Open	
	Taux de cooptation (%)	11,4	15,4	20,4	Open SAS	TC-SI-330a.2
	Taux de turn over subi (%)	9,8	15,2	18	Groupe Open	
	Nombre d'entretiens professionnels effectués	2 398	2 334	2 220	Open UES	
	Part de collaborateurs formés (%)	49	54	51	Open SAS	
	Nombre de collaborateurs formés à la sécurité	114	146	147	Open UES	
	Nombre de collaborateurs formés « Vivre Ensemble la Diversité »	-	129	66	Open SAS	
	Part des collaborateurs sensibilisés au Système de Management de la Qualité (%)	96	-	95	Open SAS	
	Part des collaborateurs sensibilisés au Système de Management de la Sécurité Informatique (%)	89	90	94	Open SAS	
	Dépenses de formation (% masse salariale)	2,98	3,14	3,12	Open SAS	
	Nombre de jours de formation	7 509	8 601	9 150	Open SAS	
	Nombre d'heures de formation développement des compétences / collaborateur	17	19	20	Open SAS	
	Nombre d'heures de formation Sécurité	1 078	1 506	1 781	Open SAS	

Engagements	Indicateurs	2025	2024	2023	Périmètre	Code SASB
Valoriser l'énergie du « Mieux Vivre chez Open » (suite)	Taux d'absentéisme (%)	3,89	3,63	3,48	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)	14	20	18	Open UES	
	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail*	1,58	0,55	0,7	Open UES	
	Taux de gravité des accidents avec arrêt de travail*	0,16	0,01	0,02	Open UES	
	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	6	17	13	Open UES	
	Nombre de sites dont les risques ont été évalués (%)	100	100	100	Open France	
	Part de femmes dans l'effectif formé (%)	27	27	26	Open UES	TC-SI-330a.4
	Part de femmes promues (%)	34	26	31	Open UES	TC-SI-330a.5
	Part de femmes managers (%)	27	25	27	Open UES	TC-SI-330a.6
	Proportion de femmes à des postes de direction	40	40	40	Open UES	
	Index Egalité H/F (/100)	94	84	94	Open SAS	
	Politique Handicap : nombre de recrutements	11	9	19	Open UES	
	Politique Handicap : taux d'emploi (%)	2,94	3,27	2,71	Open UES	TC-SI-330a.8
	Politique Handicap : nombre d'unités bénéficiaires	101	113	101	Open UES	
	Taux d'emploi Seniors (+ 55 ans) (%)	12	12	11	Groupe Open	TC-SI-330a.9
	Taux d'emploi Juniors (-30 ans) (%)	15	16	19	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	3 164	3 251	3 541	Open UES	
	Effectif couvert par les accords collectifs	3 164	3 251	3 541	Open UES	
Servir l'Ethique des Affaires	Part de la sous-traitance (%)	25	24,5	23,6	Groupe Open	
	Nombre de salariés formés à la lutte contre la corruption	-	26	38	Open UES	
	Nombre de collaborateurs formés à la sécurité informatique	114	267	474	Open UES	
	Nombre d'incidents signalés via le dispositif d'alerte	0	0	0	Open UES	
	Nombre d'incidents liés à la corruption	0	0	0	Open UES	
	Nombre d'incidents liés à la sécurité informatique	7	11	9	Open UES	

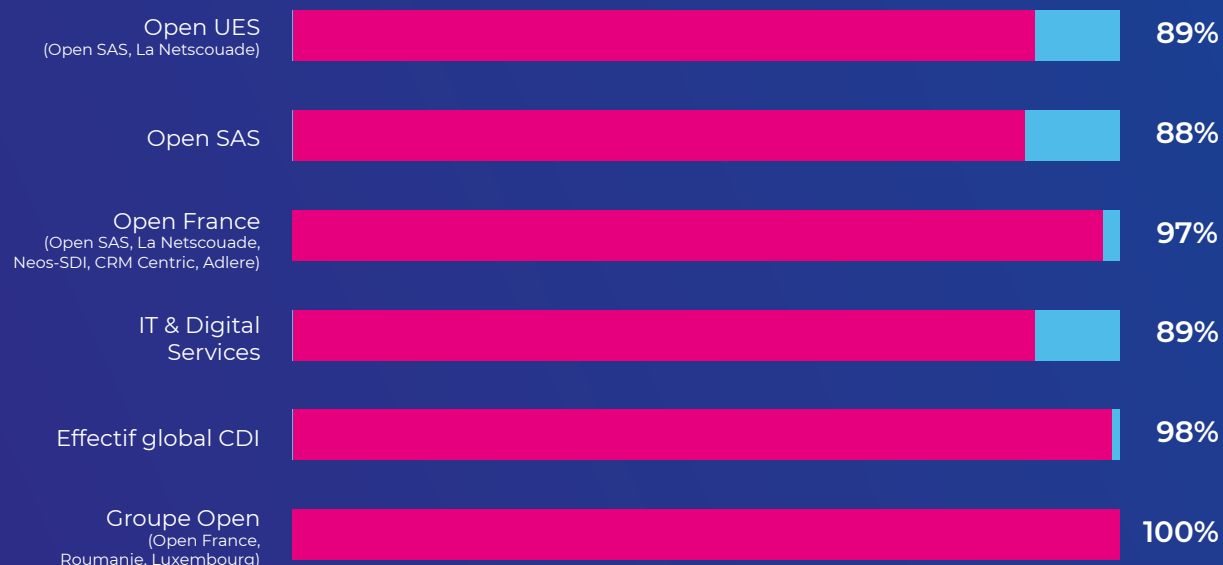
Engagements	Indicateurs	2025	2024	2023	Périmètre	Code SASB
Mettre notre excellence au service de la transformation de nos clients	Taux de satisfaction clients Prestations à engagement (%)	93	93	92	IT & Digital Services	
	Taux de satisfaction clients Assistances techniques (%)	93	93	91	IT & Digital Services	
	Part des activités certifiées ISO 9001 (%)	90	90	90	Open France	TC-SI-330a.3
	Part des activités certifiées ISO 27001 (%)	81	77	77	Bucarest, Lannion, Levallois-Perret, Montbonnot, Nantes, Rennes, Toulouse, Tours, Villeneuve d'Ascq, Villeurbanne	
S'engager pour le climat et agir pour un numérique plus responsable	Nombre de collaborateurs formés à l'éco-conception	0	23	-	Open UES	
	Nombre de collaborateurs formés à l'accessibilité numérique	49 (565 sensibilisés)	68	-	Open UES	
	Nombre de collaborateurs formés au Numérique Responsable	49 (565 sensibilisés)	203	-	Open UES	
	Recyclage papier/carton (tonnes)	0,02	0,03	0,04	Villeneuve d'Ascq	
	Poids des déchets dangereux	0	0	0	Groupe Open	
	Recyclage ou réemploi DEEE pris en charge par un éco-organisme (tonnes)	2,2	4,9	2,9	Levallois-Perret, Lannion, Nantes, Rennes, Villeneuve d'Ascq	
	Consommation eau (m3)	10 999	826 (Aix-en-Provence, Lannion, Tours)	1 031	Lannion, Tours	TC-SI-130 a.2
	Consommation électricité (MWh)	875	804	827	Aix-en-Provence, Bordeaux, Lannion, Levallois-Perret, Nantes, Metz, Strasbourg, Toulouse, Tours, Villeneuve d'Ascq, Villeurbanne	TC-SI-130 a.1
	Parc automobile (nombre de véhicules)	99	107	112	Groupe Open	
	Taux de CO ₂ pour l'ensemble du parc (gr/km)	84	86	95	Groupe Open	
	Emissions de CO ₂ du parc véhicule (tCO ₂ e)	120	120	90	Groupe Open	
	Emissions de CO ₂ aérien (tCO ₂ e)	58,1	66,6	58,7	Open UES, Adlere	
	Emissions de CO ₂ ferroviaire (tCO ₂ e)	11,2	10,8	9,8	Open UES, Adlere	
	Emissions de CO ₂ air + fer par collaborateur (kgeqCO ₂ /collaborateur)	69,3	77,4	68,5	Open UES, Adlere	
	Emissions de CO ₂ des scopes 1, 2 et 3 (tCO ₂ e)	6 440	6 544	9 138	Open France	
	Emissions de CO ₂ par collaborateur (tCO ₂ e)	1,9	1,8	2,4	Open France	

Engagements	Indicateurs	2025	2024	2023	Périmètre	Code SASB
S'engager pour le climat et agir pour un numérique plus responsable	Taux de postes de travail labellisés EPEAT GOLD (%)	100	100	100	Open France	
	Taux de postes managés par GPO (Groupe Policy Objects), SCCM (System Center Configuration Manager)	100	100	100	Open France	TC-SI-000.A
	Durée de vie moyenne par type d'équipement (ans)	5,5	3,8	3,2	Open SAS	
	Age moyen des PC décommissionnés (ans)	6	8,7	5,2	Open SAS	
	Volume total de données stockées (To)	615	872	952	Open SAS	
	Serveurs virtualisés (%)	94	90	89	Open SAS	TC-SI-000.A
	Total de machines physiques (nombre)	19	35	52	Open SAS	

*Le taux de fréquence et le taux de gravité n'incluent que les accidents de travail (hors accidents de trajet).

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)

% de l'effectif global



Note méthodologique sociale et sociétale



Périmètre du reporting social et sociétal.

La période de reporting couvre l'ensemble de **l'année civile 2025 du 1^{er} 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 2025.
- Pour les indicateurs portant sur la formation, le périmètre couvert est Open SAS, soit 88% de l'effectif global en 2025.

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 2025.

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 :

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 :

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.

Note méthodologique environnementale

Périmètre du reporting environnemental.

La période de reporting couvre l'ensemble de **l'année civile 2025** du **1^{er} janvier au 31 décembre**.

Open a réalisé un Bilan GES couvrant l'année 2025, avec l'aide du prestataire Altopi, sur le périmètre France.

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** : Aix-en-Provence, Bordeaux, Lannion, Levallois-Perret, Metz, Montbonnot, Nantes, Rennes, Strasbourg, Orléans, Toulouse, Tours, Villeurbanne, Villeneuve d'Ascq.

Par ailleurs, le scope 1 du Bilan GES ne couvre qu'une part restreinte des émissions de la flotte de véhicules du Groupe.

Les consommations d'électricité couvrent 11 des 14 sites d'Open SAS. Sont exclus les sites de Orléans, Rennes, Montbonnot, 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.

Par ailleurs, aucune extrapolation n'a été faite dans le bilan GES pour les sites manquants.

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

Les émissions liées aux déplacements professionnels effectués par les véhicules personnels des collaborateurs sont calculées en multipliant, pour chaque véhicule, les kilomètres parcourus par son facteur d'émission WLTP (gCO₂/km), complété par une moyenne ADEME 2024 par motorisation lorsque le WLTP est manquant. Pour les véhicules électriques, les kilomètres sont convertis en kWh via une consommation moyenne de référence, puis multipliés par le facteur d'émission du mix électrique français.



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 Ailleurs Business. 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 Ailleurs Business.

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 (périmètre : Open France), **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 2025, 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.

open *S'engage*



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