



BOOK RSE

— 2022 —

A l'ensemble de nos parties prenantes,

Le **GIP CPage** fait partie d'un **écosystème**, et plus que jamais il est indispensable pour notre structure, comme pour toute organisation, d'être conscients de **notre impact sur la société**, et **d'agir** de manière à améliorer cet écosystème.

Ainsi, notre souhait est de positionner CPage comme une **entreprise responsable, durable et éthique**, à l'écoute de ses parties prenantes et en phase avec les enjeux **sociaux, environnementaux et économiques** de la société actuelle.

Nous voyons notre **démarche RSE** comme une véritable quête d'amélioration continue qui nous permet de grandir grâce à un équilibre entre **performance et développement durable**. Il s'agit d'une démarche globale et stratégique, inscrite explicitement dans notre **plan stratégique 2021-2024**.



Introduction

Notre prise en compte de la **responsabilité et de l'impact de CPage** dans son écosystème s'articule autour de **plusieurs actions** :

Tout d'abord, par le biais de **notre mission principale** et de **notre engagement** auprès des **établissements publics de santé**. Contribuer à l'amélioration de la qualité des soins. Le milieu de la santé traverse une crise majeure depuis quelques années. Chaque collaborateur contribue ainsi, chaque jour et à sa manière, à répondre à cet enjeu sociétal.

Ensuite, par **l'inscription volontaire d'une démarche RSE** dans notre plan stratégique pour en faire un fil conducteur. Cette démarche a deux finalités principales: **attirer de nouveaux talents, de nouveaux marchés et fidéliser nos collaborateurs et nos adhérents**.

Enfin, par nos valeurs **d'excellence, de transparence et de bienveillance** qui s'alignent entièrement avec une démarche RSE et que nous nous efforçons de faire vivre au travers de nos actions au quotidien.



Nous avons choisi d'être accompagnés par une consultante, en 2021, pour **structurer notre stratégie RSE**, notamment autour de l'ISO 26000 et ses 7 questions centrales.

Les actions menées dans le cadre de cet accompagnement nous ont permis de rendre notre démarche plus lisible et comprise, et la publication de notre premier bilan RSE va dans ce sens.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Une démarche RSE participative et impulsée par la direction

Notre démarche de responsabilité est portée en premier lieu par la Direction, ce qui favorise son déploiement au sein de toutes les équipes.



Dialogue régulier avec nos parties prenantes

Tisser des liens forts et pérenniser les collaborations est un enjeu fort pour CPage.

Les échanges avec nos **parties prenantes**, qu'elles soient externes ou internes, sont **primordiaux** afin **d'améliorer continuellement** notre activité, nos produits et nos services et ainsi **développer** une approche inclusive.

Les échanges avec nos **clients** se font de manière régulière, à travers des **clubs utilisateurs**, par exemple, mais aussi lors de **salons, d'événements** régionaux ou nationaux comme Santexpo auquel nous participons chaque année.

En interne, **le dialogue se fait chaque jour** dans les équipes grâce à des mêlées, des stand-up ou d'autres formes de réunions d'équipe, mais aussi des points individuels, des plateformes de dépôt d'idées et des groupes de travail sur diverses thématiques.



Communication et transparence

Nous nous sommes dotés en juillet 2021 du **réseau social professionnel Yammer** qui permet de communiquer à travers différents canaux, à un endroit ciblé.

Notre objectif ? Réduire les mails et avoir un endroit dédié à la communication interne !

Afin **d'accompagner les nouvelles organisations de travail**, un nouveau format a vu le jour en 2021 : **les Live Talk**, sur des thématiques bien différentes qui touchent à la stratégie : la qualité de vie au travail, l'innovation, les projets DSIO...
Chaque Live Talk commence par une présentation et se termine par une session de questions/réponses, en visio **pour toucher le plus grand nombre**.



En externe, nous multiplions également les actions de communication à travers les médias classiques et les réseaux sociaux.

Nombre d'articles dans la presse :

15

Participations à des vidéos de médias locaux :

Le Talk

La 6ème Patte



Mise en avant des projets et des collaborateurs qui y ont participé



Communications sur tous les sujets liés à l'entreprise : DRH, Direction des Systèmes d'Informations et de l'Organisation, Vie de l'entreprise, l'Amicale



Aperçu du quotidien de nos directeurs : Infos de la Direction



Création de communautés diverses pour rassembler les collaborateurs autour d'intérêts communs : Innovation, Apprentis, Echanges managers...

L'humain au coeur de notre stratégie et de nos activités

Bien que notre activité soit directement liée au domaine du numérique, les **femmes** et les **hommes** qui constituent CPage sont **essentiels** et au **cœur de nos préoccupations**.

Nous portons une importance majeure au **respect de chaque individu**. L'ensemble de nos engagements est inscrit dans notre **charte éthique** et nous invitons chacune de nos parties prenantes internes et externes à en **prendre connaissance** et agir de la même manière.

91%

de nos collaborateurs sont en CDI

7%

en **contrat d'apprentissage** avec de véritables perspectives d'embauche en CDI

2%

sont liés à des renforts ou des accompagnements à la reconversion

Diversité et égalité des chances

L'égalité femmes-hommes

Aujourd'hui, c'est un fait : **les femmes sont sous représentées dans les métiers du numérique**.

A notre échelle, nous **menons des actions** pour tenter d'inverser cette tendance et globalement avoir une **représentation plus importante de femmes** dans tous les métiers et à **tous les niveaux hiérarchiques** :

- Le CoDir est constitué de 6 femmes, soit 46% des membres
- L'équipe encadrante est composée de 11 femmes, soit 40% des managers
- 29 % de nos postes techniques sont occupés par des femmes
- Niveau de rémunération équivalents entre les femmes et les hommes sur des métiers techniques



Signature d'un Manifeste « Femmes du Numérique » en septembre 2021

Participation de deux collaborateurs, Sabrina et Romain, à un tournage pour le site *Itinérables*

Participation de deux collaboratrices, Marine et Séverine, au forum Carrefour des métiers au féminin en mars 2022

Participation de notre Directeur général, David, à une table-ronde lors du Forum « Femmes du Numérique » en mars 2022

Accueil en stage d'observation de deux femmes, Khira et Camille, dans le cadre du programme SAS 2 Femmes du Numérique, qui permet à des femmes de se reconvertir dans le milieu du numérique. Khira et Camille sont désormais en contrat à CPage.

Notre ambition, poursuivre nos actions de sensibilisation, proposer des parcours évolutifs notamment aux femmes.

« *Biologiste de formation, j'ai découvert le métier de Concepteur Test grâce au SAS-2 Femmes du Numérique et à mon inclusion à CPage, qui fut un véritable stage d'observation et de pratique. Cette inclusion a conforté et renforcé ma décision de me reconvertir dans le numérique. Au vue de ma passion pour la biologie, je ne pensais pas que je m'éclaterais à faire un travail autre que la recherche ou l'enseignement comme je le fais actuellement au Testing.* »

Khira

« *J'ai intégré le SAS Femmes du Numérique avec l'idée précise de devenir technicienne systèmes et réseaux, notamment pour l'immersion proposée. J'ai eu la chance d'intégrer CPage, qui m'a permis de concrétiser mon projet en me prenant en stage puis en CDD. Grâce à CPage, je peux enfin me projeter dans ma vie professionnelle et personnelle, ce qui m'était impossible avant.* »

Camille

Un nombre de recrutements exponentiel

En 2022, ce sont **51 nouveaux collaborateurs en CDI** et **12 en alternance** qui ont intégré les équipes de CPage. C'est par le biais de notre ATS (Applicant Tracking System) que l'équipe RH accompagne les managers dans la recherche des **nouveaux talents** de demain, prêts à rejoindre **l'aventure CPage**.



Notre ambition, proposer une expérience candidat encore plus simple et ergonomique aux potentielles futures recrues.

Des profils variés en âge

De 19 ans pour le plus jeune à 63 ans pour le plus âgé, chacun de nos collaborateurs apporte sa pierre à l'édifice. La **complémentarité des profils**, ainsi que la **valorisation des savoirs et du transfert de connaissances** entre les générations sont une force, et nous sommes convaincus que c'est ce qui apporte, entre autres, de la **richesse à nos échanges et à nos collaborations**.



41% EN 2022

Pourcentage de personnes de 26 ans et moins recrutées en 2022.

5% EN 2022

Pourcentage de personnes âgées de 50 ans et plus, recrutées en 2022.

39 ANS

Moyenne d'âge au 31-12-2022

L'emploi des personnes en situation de handicap



En 2021 : Campagne de sensibilisation appelée **Les Invisibles** pour **supprimer les préjugés** autour du **handicap** et inviter les personnes à demander des aides si elles en ont besoin, notamment à travers une plateforme téléphonique **mise à disposition en toute confidentialité**.



Elaboration d'un **guide de sensibilisation** à l'accueil en formation de personnes en situation de handicap pour nos formateurs et consultants, notamment. Celui-ci explique les **différents types de handicap** pour mieux les comprendre et ainsi mieux adapter ses formations.



Participation à HandiJob



Collaboration avec des sociétés locales telles qu'ELISE qui emploient majoritairement des personnes en situation de handicap



Aménagement de postes en lien avec la médecine du travail

A fin 2022, 10 personnes ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Notre ambition, continuer voire accélérer nos actions de recrutement et de sensibilisation autour du handicap

Développer un réseau de confiance avec nos collaborateurs

Les premiers pas à CPage

L'arrivée dans une nouvelle entreprise est **un moment important**, et les premières impressions sont souvent fondamentales. C'est pourquoi nous soignons au maximum l'intégration de chaque nouveau collaborateur pour **leur permettre de s'épanouir dès le premier jour**.

Un planning des premières semaines à CPage est envoyé systématiquement une semaine avant l'arrivée de chaque nouvelle recrue. **Nous souhaitons que chacun se sente attendu, car c'est le cas !**

Le regard neuf et critique de nos collaborateurs nous est précieux. Après quelques semaines, la Direction des Ressources Humaines rencontre chaque nouvel arrivant à l'occasion d'un rapport d'étonnement et d'intégration qui a pour but de collecter des idées d'amélioration de notre qualité de vie au travail et de nos processus.

« Mon intégration s'est déroulée encore mieux que je ne l'aurais imaginé. Le parcours d'intégration mis en place, comprenant la fourniture d'un livret d'accueil, des formations, différents temps d'échanges avec l'équipe RH et la direction ainsi que la bienveillance de toute mon équipe m'ont permis d'être bien intégrée et opérationnelle rapidement. »

Lucile, conceptrice de tests arrivée en mai 2022

- Moyenne attribuée à la phase de recrutement et de pré-embauche : **3,8/4**
- Moyenne attribuée aux premières semaines à CPage : **4,5/5**
- **100%** des nouveaux collaborateurs sont « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec la phrase « je me sens bien intégré à CPage » (dont **80%** tout à fait d'accord)
- **100%** des nouveaux collaborateurs sont « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec la phrase « je trouve du sens à mon travail » (dont **72%** tout à fait d'accord)



Réunion d'accueil RH

Reunion DSI-qualite et SI

Rencontre DG / DGA

Présentation vidéo

Formations et rencontres

Une communauté manageriale bienveillante et inspirante

Nos managers et directeurs sont engagés depuis avril 2021 dans un parcours managérial afin de créer une cohésion et une transversalité au sein de l'équipe encadrante. **Notre volonté était d'instaurer une culture de confiance** à travers une équipe managériale soudée, à l'écoute, bienveillante et inspirante ; et de redonner du sens à la fonction managériale. Un référentiel co-construit sert d'outil de référence dans les actions quotidiennes de notre équipe encadrante. Ce référentiel comprend notamment des missions telles que l'accompagnement au développement des collaborateurs, la création d'une dynamique collective et l'orientation des

missions des collaborateurs, tout cela dans **une optique de performance et de bien-être de chacun**. Bien que l'accompagnement du prestataire Algoé démarré 18 mois plus tôt s'est achevé au mois de décembre 2022, il est temps pour chaque directeur et manager de continuer à s'investir pour pérenniser cette belle démarche.

Un parcours pluridisciplinaire : Modules de formation, séance de co-développement, analyse des pratiques managériales, coachings individuels, ateliers et séminaires sur différentes thématiques actuelles : la génération Z, Design Thinking, la RSE.



« Le parcours Athéna m'a permis d'acquérir de nouveaux outils et méthodes managériales mais aussi de m'ouvrir sur des approches différentes. J'ai beaucoup aimé les ateliers avec les autres managers qui nous ont permis des mises en pratique à la fois concrètes et ludiques sur les sujets abordés »

Emmanuel

« Le parcours Athéna n'a pas été une formation classique sur le management c'était bien plus que cela. Au-delà des concepts théoriques et utiles sur le management nous avons appris à mieux nous connaître en tant qu'homme et femme avec nos qualités et nos défauts. A travers différents ateliers, nous avons pris le temps de mettre en perspective nos pratiques et de les remettre en question. A la fin de ce cursus je suis beaucoup plus à l'écoute des autres, j'ai progressé en tant que manager mais aussi en tant qu'Humain. J'ai appris à « apprécier » mes échecs car ils sont riches en expériences et me permettent de progresser continuellement. »

Alexandre

Optimiser nos temps de travail

Nous avons écouté nos collaborateurs et leur expérience lors de la crise sanitaire et avons adopté un format de télétravail souple. Nous proposons à l'ensemble de nos collaborateurs en CDI et CDD la possibilité de faire du télétravail jusqu'à 3 jours flottants par semaine. Nos apprentis ont également la possibilité de faire du télétravail, sur un rythme de 1 jour flottant par semaine pour assurer un équilibre entre temps de présence dans les locaux, télétravail et journées en centre de formation. Nous privilégions néanmoins le présentiel durant la phase d'intégration pour tous.

Des horaires flexibles

La majorité de nos collaborateurs sont au forfait jour. Il s'agit d'une organisation sur la base de 39 heures par semaine qui ouvre droit à 20 jours de récupération du temps de travail par an. Cette organisation laisse **une grande autonomie** à nos collaborateurs.

Les horaires de travail sont flexibles : en dehors des plages de travail obligatoires (9h-11h30/14h-16h) pour répondre aux besoins des clients, les collaborateurs sont libres d'organiser leur temps de travail en fonction de leurs contraintes personnelles tout en prenant en compte les besoins du service.

Des espaces de travail motivants

Afin d'accompagner notre forte croissance et continuer à **améliorer nos conditions de travail**, nous emménagerons dans des **locaux neufs en fin d'année 2023**. L'option du **flex-office** a été choisie afin de s'adapter aux nouvelles organisations de travail hybrides. Ce nouveau bâtiment, situé dans l'écopôle de Valmy sera à l'image de nos collaborateurs : **inspirant et chaleureux**. Il sera doté de plusieurs types d'espaces de collaboration et de créativité, de concentration ou de travail en autonomie ou encore de formation afin que chacun puisse adapter son environnement aux tâches et missions à effectuer. Sans oublier, près de **400 m² d'espaces de convivialité** pour favoriser les **rencontres et échanges** plus festifs entre collègues.

87%

des collaborateurs ont choisi un forfait télétravail de 135 jours par an

75%

de nos collaborateurs sont au forfait jour

« L'opportunité qui s'offre à nous avec ce nouveau bâtiment, c'est de pouvoir repenser et transformer complètement nos espaces de travail avec comme objectif principal, d'offrir l'expérience collaborateur la meilleure du secteur.

Nos espaces de travail seront des espaces évolutifs qui vivront avec l'entreprise et constitueront un vecteur de communication puissant à destination de l'interne et de l'externe, laissant transparaître naturellement nos valeurs, notre métier, notre management, bref, notre ADN.

On va retrouver 3 grandes fonctions dans nos bureaux: les espaces de travail collaboratif et individuel et des espaces de convivialité, où l'on crée l'âme de l'entreprise. Tous ces espaces permettront à la fois l'échange organisé et l'échange spontané.

Le bâtiment SPICY, sera ainsi au service de l'épanouissement des collaborateurs en leur apportant l'ensemble des moyens et outils qui leur sont nécessaires pour réaliser avec sérénité, leurs missions et atteindre leurs objectifs individuels et collectifs. »

Lionel, Directeur general adjoint en charge du projet

Valorisation et fidélisation des collaborateurs

Entreprise apprenante

Gestion des compétences

Depuis plusieurs années, nous avons développé une gestion des compétences qui nous permet de mieux les maîtriser, et de mieux identifier les compétences critiques en interne. Grâce à cet état des lieux, nous élaborons **un plan de développement des compétences qui répond au mieux à nos besoins en cours et à venir**, et cela dans un souci de maintien d'employabilité et de performance de nos collaborateurs.

Nous misons également sur l'expertise de nos collaborateurs. Beaucoup d'entre eux détiennent des compétences techniques ou des connaissances métiers précieuses et pointues, pour lesquelles il est primordial que nous organisions des transferts de connaissances en interne.

Formations externes :

- Nombre de **collaborateurs** formés en 2022 : 61%
- Nombre de **femmes** formées : 57,4%
- Nombre de **hommes** formés : 62,9%

Donner des perspectives d'évolution ou de montée en compétences claires

La fidélisation des collaborateurs passe inévitablement par les perspectives d'évolution que nous offrons. C'est pourquoi nous développons **une politique de management des talents**, afin d'offrir aux collaborateurs qui s'investissent des opportunités de développement, voire de mobilité vers d'autres postes et/ou responsabilités.

Cela se réalise au travers de revues de talents pendant lesquelles managers et directeurs se retrouvent pour réfléchir ensemble aux perspectives de leurs équipes, et à des parcours évolutifs motivants.

Politique d'apprentissage et accueil de stagiaires

A notre sens, l'apprentissage et les stages sont d'excellents viviers de recrutement de jeunes talents, et un très bon moyen de donner sa chance aux jeunes générations tout en répondant à notre objectif de transfert de connaissances et de compétences. Notre but est de proposer un maximum de contrats plus pérennes à ces jeunes à l'issue de leur période d'alternance.

- Nombre d'**apprentis** au 31/12 : 19
- Nombre de **stagiaires** en 2022 : 12
- Nombre d'**apprentissages transformés en CDI** en 2022 : 3
- Nombre de **stages transformés en autres contrats** (CDI ou apprentissage) : 5

« Ma période d'apprentissage joue un rôle essentiel dans ma montée en compétence aussi bien sur la partie technique que sur la partie relationnelle et le travail d'équipe. Elle me permet de gérer des problématiques systèmes et réseaux depuis maintenant plus de 2 ans sur notre logiciel CPage et les serveurs Linux qui lui permettent de fonctionner. Je peux donc désormais m'adapter constamment aux nouvelles sollicitations et j'éprouve du plaisir dans mon travail. »

Antoine

Nous allons régulièrement à la rencontre des étudiants en recherche d'opportunités professionnelles ou tout simplement pour présenter nos métiers, directement dans les salles de classe ou sur des forums.

Plusieurs de nos collaborateurs sont également engagés dans l'enseignement, en proposant des cours dans les écoles et universités dijonnaises ou en participant à des jurys lors d'examens.

Santé et sécurité des collaborateurs

CPAGE évolue dans le milieu de la santé. Il est donc naturel pour nous de mettre en place des actions qui vont dans ce sens.

Nous organisons régulièrement des collectes de don du sang en collaboration avec l'Etablissement français du sang. Chaque collaborateur a également la possibilité d'effectuer ces dons sur leur temps de travail.

Nous sensibilisons de plus en plus nos collaborateurs sur des sujets de santé publique à travers des affiches et des actions ponctuelles afin de nous réunir autour de causes importantes.

Notre ambition, poursuivre ces actions, et plus particulièrement accélérer celles autour de la santé mentale qui ne doit pas être négligée.



Actions en 2022

- **Don du sang** : Participation à un challenge inter-entreprises, participation à l'opération « Tout Dijon Donne »
- Nombre de sessions « **gestes qui sauvent** » : 8 avec un total 60 collaborateurs formés en 2022
- Nombre de sessions « **manipulation extincteurs** » : 2 avec un total de 14 collaborateurs formés en 2022
- Un **guide sur les bonnes postures** en télétravail
- Sensibilisations à l'occasion d'**octobre rose, November**

Partage et convivialité

La crise sanitaire de ces deux dernières années a freiné les moments de convivialité, mais l'année 2022 a permis de se retrouver à l'occasion de **moments festifs**. L'un des rendez-vous remarquables de cette année fut **la célébration des 20 ans de notre structure à travers plusieurs événements** auxquels l'ensemble des collaborateurs, mais également nos adhérents et partenaires d'affaires ont participé.

D'autres événements sont organisés tout au long de l'année : des repas de pôles ou d'équipes, blind test, participation à des tournois de sport, Halloween, Noël, challenges entre équipes...

L'amélioration continue au service des utilisateurs de nos solutions

Digital Learning

Un projet d'envergure a vu le jour fin 2021 et s'est concrétisé en 2022 : il s'agit du **digital learning** ! La crise sanitaire n'a fait que renforcer les demandes de **formations alternatives**. Répondre à ces demandes, tout en **optimisant nos formations**, les processus administratifs associés et donc l'accroissement de la **satisfaction** de nos adhérents sont les objectifs qui guident ce projet stratégique.

Des **ressources** et un **quiz** pour **sensibiliser les collaborateurs sur les termes de digital learning, blended learning et e-learning** ainsi que les **objectifs** du projet

Des **communications régulières** sur l'avancement du projet sur Yammer

Une équipe dédiée qui s'agrandit avec l'arrivée d'un **apprenti** en 2022 et **2 collaborateurs** en CDI début 2023

Un **questionnaire aux adhérents** pour recueillir leurs besoins en formation et leur intérêt pour le **Digital Learning** (27 réponses récoltées)

Deux **formations en digital learning** déployées en 2022 et de nombreuses autres sont prévues pour l'année 2023.

Des certifications gages de la qualité de nos services

Qualiopi
processus certifié

Depuis 2020, cette certification atteste de la qualité des processus de développement des compétences mis en œuvre pour nos stagiaires

EN
QUALITÉ
HOPITAL
NUMÉRIQUE

Depuis 2019, gage de la qualité de nos solutions au service des établissements de santé

ISO
9001

Depuis 2008, confirme notre capacité à mettre en place et maintenir un système de management de la qualité avec une forte orientation client, une approche par processus dans un but d'amélioration continue

Protection et confidentialité des données

Etant au service des hôpitaux, la **sécurisation des données est un sujet primordial** pour nous. Nous multiplions les actions pour tendre vers un maximum de protection de nos données :

- Recrutement d'un Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Informations (RSSI) et d'un apprenti pour élaborer une stratégie de sécurisation des données. En 2023, 3 experts sécurité seront recrutés
- 221 collaborateurs ont participé à des sessions de **sensibilisation à la protection des données et la sécurité informatique animées par notre RSSI, soit 83% des effectifs**. Notre ambition est de former 100% des collaborateurs

Nos ambitions.

- 100% de matériel professionnel utilisé et faire disparaître les usages de machines personnelles qui se sont développés lors de la crise sanitaire
- Tendre vers une certification ISO 27001
- Continuer à sensibiliser les collaborateurs sur les risques et les bons réflexes à adopter



Innovation participative

L'une des grandes orientations du plan stratégique est de s'ouvrir à de nouveaux horizons à travers un **cycle d'innovation continu** et d'insuffler la culture d'innovation à CPage.

Cela se construit de plusieurs manières, à travers notamment :

une démarche d'incubation d'idées et de projets dans laquelle **chaque collaborateur devient acteur de l'innovation à CPage** et est accompagné pour donner vie à son idée

une **veille active et une participation à des événements** centrés sur l'innovation

Pour faire vivre cette dynamique, un groupe constitué de **7 collaborateurs** volontaires a vu le jour. Leur objectif ? **Animer une communauté autour de l'innovation, sensibiliser sur ses nombreux composants grâce à des événements, des articles et d'autres actions.**



Actions en 2021-2022 :

Lancement de la plateforme de dépôt d'idées « **iDays** » avec remises de prix pour les idées gagnantes: 33 idées déposées depuis le début de la plateforme

Création du groupe innovation et d'une communauté dédiée sur Yammer

Participation au **CES de Las Vegas**

Live Talks « Comment innove-t-on à CPage ? »

Des **articles divers** sur les types d'innovation, le métaverse, l'immersion

Mise en avant des **technologies immersives** (permanences pour tester des casques VR, conférence par un expert sur le sujet...)

Présentation de l'innovation à nos apprentis

Sponsor du **Datathon** Datacare IA Santé

Atelier accompagné d'un **consultant** sur le **process Innovation** pour le CoDir

« La mise en place par CPage d'un groupe Innovation s'est traduite à mes yeux comme une volonté de s'améliorer et de permettre à ses collaborateurs de participer activement au futur du GIP. C'était alors une évidence pour moi d'accompagner cet essor et de faire partie de cette équipe ayant pour objectif de promouvoir et d'assurer le suivi de l'innovation au sein de la société.

On n'est pas obligé d'inventer pour innover, on peut utiliser des solutions existantes pour s'améliorer. Faire de l'innovation c'est avant tout un état d'esprit qui pousse à chercher des nouvelles idées permettant de faire progresser notre façon de travailler ou ce que nous produisons.

L'innovation nous permettra de rester compétitif, d'une part pour CPage en modernisant nos produits et nos processus; et d'autre part pour nos collaborateurs en montant en compétence sur de nouvelles méthodes de travail, de nouveaux outils/langages ou de nouvelles technologies. »

Julien, membre du groupe innovation

Environnement

Nouveaux locaux écoresponsables

Les nouveaux locaux ont l'ambition d'être durables et écoresponsables.

Le bâtiment a été imaginé, conçu et est construit avec l'ambition d'être **certifié BREEAM**. Il s'agit de la méthode d'évaluation de la performance environnementale d'un bâtiment la plus reconnue dans le monde.

Pour sa conception, l'architecte a utilisé des maquettes 3DBIM qui permettront notamment de **réduire les coûts de maintenance éventuels** grâce à des données plus fiables, détaillées et structurées.

Des **panneaux solaires photovoltaïques** feront partie du bâtiment. Notre ambition est qu'ils puissent **générer 20% de nos besoins en énergie**.

Des **indicateurs de consommations** plus réguliers et fiables pour mieux suivre et réguler notre consommation au quotidien

Des **matériaux écoresponsables du bâtiment au mobilier**



Digitalisation des processus

Pour réduire la consommation de papier et optimiser nos processus, nous nous sommes équipés d'un outil de dématérialisation des entretiens de développement professionnels. Tous les autres entretiens professionnels seront à terme dématérialisés également (suivi de la période d'essai, rapport d'étonnement et d'intégration, suivi d'apprentissage et de stages...)

Nos Directions des Ressources Humaines et des Affaires Financières se sont dotés d'un outil de signature électronique qui permet de réduire la consommation de papier.

Notre ambition.

continuer à développer des projets de digitalisation des processus pour nos adhérents (Qamino, GED, pré-admission des patients...)

Numérique responsable

En tant qu'entreprise du numérique, nous avons une responsabilité pour réduire notre impact environnemental lié à la consommation numérique.



Nos ambitions.

Mettre en place l'impression à la demande, avec la saisie d'un mot de passe sur le copieur

Continuer à sensibiliser les utilisateurs aux bonnes pratiques en terme de réduction d'empreinte carbone

Actions 2022 :

- Politique de mise à niveau et réparations de notre parc informatique au lieu d'un changement systématique de matériel
- Recyclage des matériels auprès d'un opérateur spécifique pour les déchets électriques et électroniques
- Mise à disposition d'un bac en libre-service de matériel obsolète pour nos collaborateurs
- Paramétrage de l'imprimante en mode éco et monochrome par défaut
- Sensibilisation sur l'impact des mails et les bonnes pratiques de stockage et d'impression de documents
- Enregistrement des informations de consommation des équipements dans le but de prendre en compte l'empreinte carbone du SI dans nos décisions
- Un chapitre dédié au numérique responsable dans la charte SI, signée par tous les collaborateurs à leur arrivée à CPage

Gestion vertueuse des déchets et seconde vie à nos objets

Nous donnons les moyens aux collaborateurs de trier au maximum leurs déchets ou donner une nouvelle vie à leurs objets.

- Des **poubelles de tri** pour tous les types de déchets, avec de nouveaux bacs installés en 2022 pour les piles/batteries et le verre
- Une **communauté Yammer « Yam des affaires »** où chaque collaborateur a la possibilité de donner une deuxième vie à ses objets à travers le troc, le don ou la vente à petit prix entre collègues. **Notre « Vinted » à nous !**
- Une **collecte de livres** par an pour que les collaborateurs puissent donner à la Recyclade à Dijon.
- Des **ventes aux enchères** de matériel bureautique ou informatique plus utilisé par l'entreprise



84

annonces sur le «Yam des Affaires»

42

ventes sur le «Yam des Affaires»

Eco-mobilité

Nous avons à cœur de proposer des alternatives et promouvoir l'éco-mobilité auprès de nos collaborateurs. L'actualité liée à la hausse des prix à la pompe en 2022 n'a fait que renforcer ce besoin.

- Un partenariat avec Divia, avec la tenue régulière de stands
- Un nouveau bâtiment qui sera équipé de

bornes de recharge pour voitures, vélos et trottinettes électriques, un grand local à vélo sécurisé

- Un bâtiment qui sera desservi directement par le tram (un arrêt à 200m) et une piste cyclable
- Une réflexion autour d'un plan de mobilité en cours



Des pratiques commerciales loyales et responsables

Nous souhaitons que **toutes nos relations**, qu'elles soient commerciales ou non, soient **réalisées de manière équitable, honnête et juste**, en phase avec notre vision et **nos valeurs** de transparence, excellence et bienveillance.

L'ensemble de nos engagements portant sur ces sujets, et notamment la **concurrence loyale**, la **lutte contre les conflits d'intérêts** ou la **corruption**, peuvent être retrouvés dans notre **charte éthique**, qui sert de guide de bonne conduite dans toutes nos activités.

Achats responsables

Les goodies offerts lors de salons ou à nos collaborateurs sont commandés auprès d'une entreprise accréditée Acésia-Afnor et Ecovadis, gages de leur crédibilité éthique et responsable.

Pour nos collaborateurs, nous privilégions des goodies qui poussent à une consommation plus raisonnable : tupperwares, gourdes ou thermos par exemple.

Nous travaillons régulièrement avec un traiteur dijonnais qui opte pour des produits locaux, de saison et sains servis dans des bocaux réutilisables pour des repas zéro déchet.

Dynamique emploi territoriale

Nous travaillons avec plusieurs cabinets de recrutement pour élargir notre spectre de recherche de nouveaux talents. De plus, nous multiplions les interventions sur des forums de recrutement ainsi que dans les écoles auprès d'étudiants en fin de parcours scolaire ou en recherche de stages et apprentissages. (Village des Recruteurs, JodDating du CESI, Handijob, salon des développeurs à l'ESIREM)

Ancrage et développement local

L'**ancrage territorial** se fait à travers les **partenariats et le réseau d'adhérents sur la France métropolitaine et les DOM TOM** (310 adhérents) ainsi que la participation à de nombreux événements autour de la santé et du numérique essentiellement.

- Membre du MEDEF, de BFCare (santé BFC), BFC Numérique, Santenov, DevFest.
- Invitation de Santenov' (cofondé par Dijon Métropole) sur notre stand à Santexpo.
- De nombreux échanges avec Dijon Métropole

- Sponsor du Datathon Datacare IA Santé
- Présence lors de nombreux événements : échanges du Conseil national du numérique, une instance de concertation et d'échanges composée de parties prenantes de la e-santé, l'événement « Innovons ensemble dans le numérique de santé », Journée nationales des industriels, la Rencontre des entrepreneurs organisée par le MEDEF 21, événement Dijon Bourgogne Invest



La force du collectif

Nous sommes aujourd'hui plus de **260 collaborateurs**, et nous sommes convaincus qu'**unir nos forces autour d'actions solidaires permet d'avoir un impact plus fort**.

- Création de « SoliPage », un espace pour faire découvrir et participer à tous types d'actions solidaires ou associatives.
- Participation en masse à une collecte de dons pour l'Ukraine
- Collecte de stylos pour une association qui œuvre dans le cadre du deuil perinatal
- Promotions d'initiatives ou associations qui tiennent à cœur à nos collaborateurs
- Challenge de pas par équipes dans le cadre d'Octobre Rose





BOOK RSE 2022
 CPage