

# Pacte mondial

« Communication on Progress »

Etat des lieux de notre engagement 2010-2011



## Rappel des 10 principes du Pacte Mondial

Thèmes	Principes
Droits de l'homme	Les entreprises sont invitées à : 1. promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ; 2. veiller à ce que leurs filiales ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme
Droit du travail	Les entreprises sont invitées à respecter : 3. la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective 4. l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ; 5. l'abolition effective du travail des enfants. 6. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
Environnement	Les entreprises sont invitées à : 7. appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ; 8. entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; 9. favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;
Lutte contre la corruption	Les entreprises sont invitées à : 10. agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

## Rappel des engagements des entreprises signataires

<p>Les entreprises s'engagent à :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. prendre des mesures (au moins sur deux thèmes la première année) pour intégrer les principes dans leur façon d'opérer : stratégie, mode de gouvernance, pratiques et culture ;</li> <li>2. rendre compte (COP) de leurs actions et progrès</li> <li>3. faire campagne en faveur du Pacte Mondial</li> </ol>
---

## Déclaration de soutien au Pacte Mondial

A Paris, le 16 Février 2012

Des Enjeux et des Hommes est un cabinet de conseil en conduite du changement spécialisé dans l'accompagnement des entreprises sur le déploiement de leur politique de Développement Durable/RSE.

Depuis notre création en 2003, nous avons déployé des centaines de modules de sensibilisation formation œuvrant activement et sans relâche aux mutations de culture et de pratiques professionnelles de dizaines de milliers de collaborateurs dans des organisations de toutes tailles et de tous secteurs.

Les quatre associés fondateurs du cabinet partage avec l'équipe de consultants l'ambition d'être un acteur de premier plan dans la mutation du modèle de développement des acteurs économiques.

Notre adhésion au Pacte Mondial de l'ONU en 2010, dès que le cabinet a eu la taille (10 salariés) et le retour d'expérience suffisants pour le faire est cohérent avec cet engagement.

Nous relayons l'initiative du Global Compact dans l'ensemble de nos missions.

Au sein du cabinet, la prise en compte des principes du Pacte Mondial nous a amenés à aller plus loin sur le déploiement d'actions pour intégrer la RSE à notre stratégie et nos modes de fonctionnement au quotidien.

Cette première « Cop » est l'occasion de faire le point sur nos avancées comme sur nos marges de progrès et de les communiquer à nos différentes parties prenantes.

Je vous confirme le soutien continu de Des Enjeux et des Hommes à l'initiative lancée par Kofi Annan en 2000 et qui regroupe aujourd'hui des milliers de participants dans plus de 100 pays.

Agnès Rambaud Paquin  
Gérante du cabinet Des Enjeux et des Hommes

## SOMMAIRE

<b>Notre vision et nos engagements .....</b>	<b>5</b>
<b>Enjeux globaux (10 principes) .....</b>	<b>6</b>
1. Maintien d'un niveau d'expertise élevé sur les sujets du DD et de la RSE.....	6
2. Participation à la diffusion des sujets sur la conduite du changement et la RSE à l'échelle de la société .....	6
<b>Enjeux sociaux et sociétaux (principes 1 à 6) .....</b>	<b>8</b>
1. Respect de la réglementation et politique de GRH .....	8
2. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession .....	8
3. Amélioration du cadre de travail des collaborateurs .....	8
4. Objectifs des années à venir .....	9
<b>Enjeux environnementaux (principes 8 et 9) .....</b>	<b>10</b>
1. Bilan Carbone et évaluation des impacts environnementaux.....	10
2. Plan de progrès .....	11
Réduction des impacts de nos missions : .....	11
Démarche éco gestes : .....	11
Politique d'achats responsable .....	11
3. Objectifs des années à venir .....	12

## Notre vision et nos engagements

---

Des Enjeux et des Hommes est un cabinet de conseil spécialisé dans l'accompagnement du changement sur les thèmes du Développement Durable et de la Responsabilité Sociétale des Entreprises.

Notre mission est d'accompagner nos clients dans la préparation et le déploiement de dispositifs favorisant l'appropriation des enjeux de DD/RSE par les différents acteurs (directions générales, managers, acheteurs, commerciaux, directions de la communication et du marketing, équipes terrain, etc) et la traduction dans les pratiques et comportements professionnels.

Le développement durable est le sujet central de notre activité et nous nous devons d'être exemplaires vis à vis des organisations que nous accompagnons.

En 2010, nous avons revisité notre politique RSE en nous appuyant sur les lignes directrices de la norme ISO 26 000.

Le diagnostic conduit sur les impacts de notre activité (nourri du questionnement de nos principales parties prenantes) a mis en lumière nos principaux enjeux (éthiques, environnementaux et sociaux).

Suite à ces travaux, nous avons formalisé 4 engagements :

1. Garantir la teneur et l'efficacité des messages que nous véhiculons au sein des organisations clientes.
2. Contribuer à un retour d'expérience et à une prise de parole co construite avec les acteurs de notre profession
3. Améliorer le cadre de vie des collaborateurs.
4. Réduire les impacts directs de notre activité sur l'environnement.

Pour chacun de ces engagements, nous sommes en cours de formalisation de notre feuille de route 2012/2013.

## Enjeux globaux (10 principes)

---

En tant de relais d'information/ de connaissance et leviers de prise de conscience nous avons une grande responsabilité sur les messages que nous véhiculons et la qualité des pédagogies que nous utilisons.

### 1. Maintien d'un niveau d'expertise élevé sur les sujets du DD et de la RSE

Nous avons donc pour enjeu de garantir un excellent niveau de connaissance et de maîtrise des sujets relatifs au DD, à la RSE et à la conduite du changement au sein du cabinet. Chaque consultant doit avoir une vision précise des grands enjeux DD planétaires, être au fait de l'actualité, en particulier règlementaire, connaître les avancées des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs en matière de RSE, etc.

Nous soumettons régulièrement nos travaux à des experts externes : MEDDTL, Universitaires, responsables DD. Nous avons créé au 3 rue du Louvres un écosystème de compétences pour échanger avec des experts disposant de savoir-faire complémentaires aux nôtres : Imagin'able conseil en stratégie RSE, Climat Mundi, conseil en management carbone, Nuova Vista, conseil en engagement sociétal, Réponses Handicap, conseil pour la promotion du travail des personnes handicapées...

Une bibliothèque contenant plusieurs centaines d'ouvrages en lien avec les sujets sur lesquels nous travaillons garantit l'accessibilité à du contenu de qualité pour tous les collaborateurs.

Des abonnements à des périodiques professionnels et grands public viennent compléter cette base de ressources.

Un chantier « knowledge management » a été initié en 2011 et des outils de veille sont déjà en cours de déploiement. Cela nous permet d'optimiser la diffusion, la mutualisation et la capitalisation des informations. Par ailleurs, nous organisons en interne, des projections de films sur le DD et des réunions régulières d'échange sur l'actualité. Nous veillons à couvrir la plupart des événements en lien avec nos travaux (en France ou à l'international).

Enfin, des formations sont organisées au sein du cabinet afin de monter en compétences l'ensemble des salariés (techniques d'animation, éco-conception, intelligence collective...).

### 2. Participation à la diffusion des sujets sur la conduite du changement et la RSE à l'échelle de la société

Notre expertise a été mise à contribution dans de nombreux travaux au cours des dernières années :

- L'animation d'un groupe de travail et la rédaction d'un guide pour le Comité 21 sur « *la mobilisation des équipes pour le DD* ».
- L'étude annuelle avec Novethic, de « *la place accordée au sujet de la mobilisation des salariés* » dans les rapports RSE des entreprises du CAC 40.
- La participation au Comop n°34 du Grenelle de l'Environnement sur « *la sensibilisation, l'information et la formation du public aux questions d'environnement et de développement durable* ».

- L'étude de « *la contribution des entreprises à l'éducation des citoyens au DD* » pour la Conférence internationale organisée dans le cadre de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation en vue du développement durable.
- Le guide sur « *Comment mettre en place et animer un réseau de correspondants DD/RSE au sein des entreprises* » avec l'ORSE.
- « *Le guide pour contrer les vraies/fausses bonnes raisons de ne pas agir* » avec Euromed Management.
- Les études avec Les Echos : « *Marketing responsable : mettre en œuvre et piloter une stratégie opérationnelle* », « *RSE et Gestion des Ressources Humaines* », « *Achats responsables : mettre en œuvre une stratégie opérationnelle* ».

Nous sommes actifs dans de nombreux réseaux : le Comité 21, l'Orée, l'Orse (Observatoire de la responsabilité sociétale), Inspire, C3D (collège des Directeurs du DD engagés), le Collectif AdWiser sur la communication responsable, l'ADD (Association des Professionnels du conseil en DD/RSE).

Nous participons à une dizaine de commissions dont AFNOR (ISO 26 000, Observatoire des pratiques, métiers de communication, 20121, RH). En 2007, nous avons contribué au développement du dispositif d'évaluation 1000NR proposé par AFAQ AFNOR pour les entreprises et les collectivités. Nous sommes membres du groupe de travail AFNOR sur la « révision de la méthodologie de hiérarchisation des enjeux » dans le cadre l'ISO 26000, de la commission DDRS et du comité d'orientation de l'observatoire de l'ISO 26000 (représentant du collège des prestataires de service). Dans le cadre de la commission ISO 26000 et communication, nous participons actuellement aux travaux de rédaction d'un guide facilitant la déclinaison de la norme au secteur de la communication. Au sein de la commission française de l'ISO 20121, nous participons à la rédaction de cette norme et d'un guide d'application spécifique à la France.

Nous intervenons dans les principales manifestations liées à la RS : Ateliers de la terre, Produrable, Federe Les Echos, Pollutec, Université d'été de la communication et du DD, World Forum.

## Enjeux sociaux et sociétaux (principes 1 à 6)

---

La performance et l'épanouissement des consultants est un enjeu majeur dans un cabinet de conseil où l'essentiel des prestations repose sur des interventions humaines, à fortiori dans une activité de formation qui favorise des interactions permanentes avec les clients.

### 1. Respect de la réglementation et politique de GRH

En tant qu'entreprise dirigée par des associés experts de longue date des ressources humaines, nous avons une politique sociale avancée. Le poste de Responsable des Ressources Humaines a été créé en 2011 et est pris en charge par l'un des directeurs associés du cabinet.

Au-delà du respect des directives du code du travail et de la Convention Collective Syntec il pilote un chantier de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

- élaboration d'un référentiel de compétences présentant les attendus de 3 niveaux de consultants : juniors, confirmés et seniors
- formalisation de la politique de rémunération : fixe + variable individuel et collectif,
- systématisation d'un double entretien annuel (début et mi année)
- mise en place de plans de suivi individualisés pour chaque salarié permanent,
- programme de tutorat des nouveaux arrivants et des stagiaires.

Le management du cabinet est basé sur l'échange et l'écoute. Le système d'évaluation réciproque illustre cette démarche comme la sollicitation de rapports d'étonnement...

### 2. Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Nous nous efforçons de respecter l'application du principe de non-discrimination dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines. Le cabinet est représentatif de nombreuses diversités :

- âges : de 24 à 53 ans
- parité hommes /femmes (en février 2012, E&H compte 10 salariés dont 4 hommes et 6 femmes et est dirigée par une femme : Agnès Rambaud, fondatrice et gérante).
- éclectisme des origines (Canada, Chine, Grand Bretagne) et des parcours (école d'ingénieur, de commerce...)

Les écarts entre le salaire le plus bas et le salaire le plus haut, varie de 1 à 2,5.

A responsabilité égale, les salaires homme/femme sont identiques.

Nous accordons une importance particulière à la formation.

### 3. Amélioration du cadre de travail des collaborateurs

Le métier de consultant est générateur de stress : déplacements professionnels, attentes des clients, pression des groupes en situation d'animation, rythmes de travail.

Un certain nombre d'actions ont été déployées dans le but de réduire ce stress :



- la formalisation d'un processus qualité pour chaque mission (passage de relais commercial → production, étapes clés, points de vigilance)
- le coaching des jeunes consultants
- un cursus de professionnalisation
- des actions de team building

D'autres visent à favoriser le bien-être des salariés et de créer des conditions de travail optimales, telles que le télétravail ou l'équipement des bureaux de mobilier ergonomique Steelcase.

A l'occasion du séminaire d'équipe annuel monté en septembre 2011, des séances d'échanges sur les valeurs du cabinet et leur traduction au quotidien, ont permis de faire émerger une vision commune et des pistes de progrès.

- Depuis, le cabinet a noué un partenariat avec un institut de massage situé à proximité des locaux ce qui permet aux collaborateurs de bénéficier de séances de relaxation.
- les casiers de la société « Monmarché.fr » ont été installés dans nos locaux, pour que les collaborateurs puissent commander des « paniers » de produits frais directement en provenance de Rungis
- un projet de cours de yoga hebdomadaire est à l'étude

Le management à E&H se caractérise aussi par des valeurs entrepreneuriales. Les collaborateurs sont fortement encouragés à monter des projets, en toute autonomie, qui participent à leur épanouissement professionnel.

Depuis la création du cabinet, les consultants interviennent régulièrement dans l'enseignement supérieur pour sensibiliser les étudiants aux enjeux du développement durable et les monter en compétence sur les différents sujets de la RSE (HEC, ESCP, Centrale Paris, Iscom, Sciences Com, RMS, ESCEM, ESSEMM...).

Par ailleurs, nous nous sommes engagés à accompagner des jeunes issus des minorités visibles en recherche d'emploi, en collaboration avec l'AFIP et la CCIP Seine Saint Denis.

#### 4. Objectifs des années à venir

- Améliorer les process de GRH : appropriation du référentiel des compétences et des indicateurs de suivi individualisé, transparence de la grille salariale, révision et uniformisation des contrats de travail.
- Renforcer l'ergonomie des postes de travail.
- Proposer des ateliers de développement personnel (ex : théâtre, yoga, sophrologie...) aux collaborateurs pendant les pauses déjeuner.
- Garantir un meilleur arbitrage entre vie professionnelle et vie privée.
- Faire appel à des organismes du type ESAT (Etablissement et Service d'Aide pour le Travail) et EA (Entreprise Adaptée) dans le cadre de nos achats de fournitures et services.
- Etudier les possibilités de soutien à un projet associatif en lien avec notre cœur d'activité.

## Enjeux environnementaux (principes 8 et 9)

Conscients des impacts de notre activité sur l'environnement nous avons entrepris des actions pour les réduire.

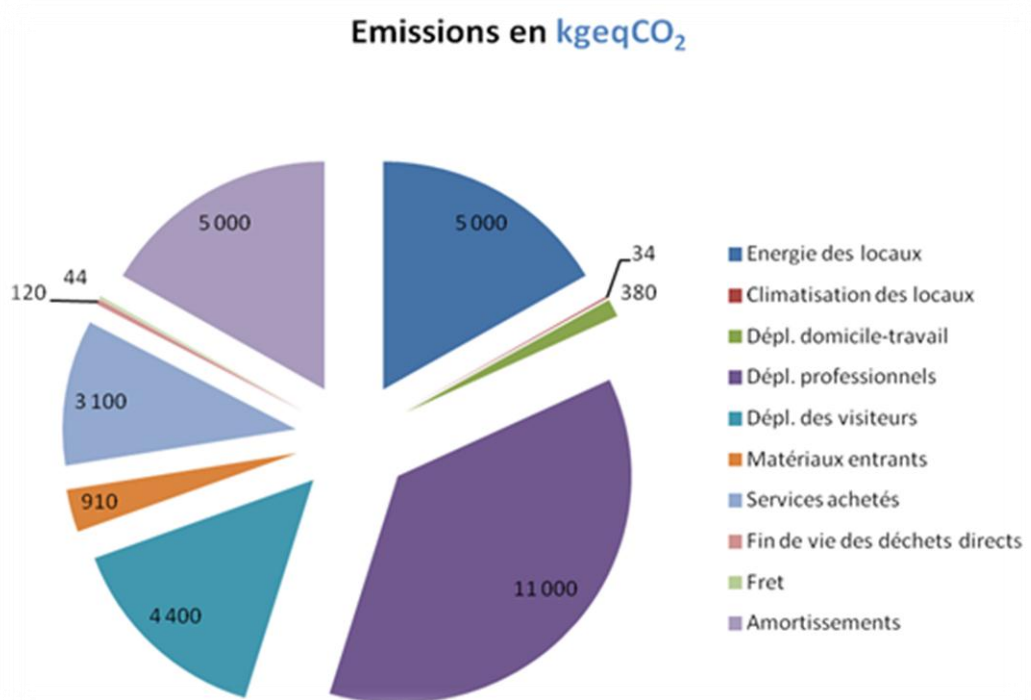
### 1. Bilan Carbone et évaluation des impacts environnementaux

Pour mieux cerner les postes directs qui engendrent le plus d'émissions de Co2, nous avons effectué un premier Bilan Carbone avec Climat Mundi en 2006, suivi d'un plan de réduction des émissions sur 3 ans dont les résultats ont été évalués en 2010.

Suite à un changement de locaux, nous avons renouvelé l'opération en 2011. Le périmètre de l'évaluation porte sur les émissions liées au fonctionnement interne et à l'activité : les consommables, l'éclairage/le chauffage/la climatisation et les déplacements, les achats, les amortissements (immobiliers et informatique).

Les postes les plus émetteurs s'avèrent être les déplacements professionnels et la consommation énergétique de nos locaux.

A partir de ces résultats un nouveau plan de réduction des émissions, est en cours d'élaboration. Nous envisageons d'avoir recours à la compensation des émissions non résorbées.



**Données 2011**

Par ailleurs, nous travaillons sur la mise en place d'indicateurs afin de mesurer nos autres impacts environnementaux : quantité de déchets produits, d'eau consommée.

## 2. Plan de progrès

Les actions mises en place sont de trois ordres :

Réduction des impacts de nos missions :

- déplacements professionnels en transports en commun ou vélo,
- dans le cas de projets nationaux ou internationaux, recours aux réunions en audioconférences et web class
- transferts de savoir-faire aux animateurs internes chez nos clients

Démarche éco gestes :

- dématérialisation de nos supports de formation,
- mise en place de l'impression recto/verso et noir et blanc par défaut.
- Instauration du tri sélectif : recyclables, verre, papier (installation de « Sac à papier » dans toutes les salles), cartouches d'imprimantes, DEEE
- Extinction des veilles, écrans, lumières
- Affichage de post it éco-gestes dans les locaux (interrupteurs, ...)
- Exposition d'affiches Act Responsable dans les locaux et la salle de conférence pour sensibiliser les personnes externes de passage.

Politique d'achats responsable :

Nous veillons à intégrer des critères environnementaux dans nos achats.

- Consommation de produits alimentaires issus de l'agriculture biologique ou du commerce équitable.
- Appel aux traiteurs responsables (Déjeuner Livré par exemple) pour les événements externes (petit-déjeuner, déjeuner-formation, cocktail...),
- Achats de papier issu de forêts gérées durablement (FSC) et recyclé, de classeurs et boîtes de rangements en carton plutôt qu'en plastique...
- Recours à des sociétés de coursiers (quand indispensable) engagées dans une démarche responsable telles que « la petite Reine » et « Lungta ».

Nous avons fait le choix de louer une grande partie de notre mobilier de bureau plutôt que d'en faire l'acquisition. Pour cela, nous travaillons avec Steelcase, l'un des acteurs les plus engagés du secteur. Ce fournisseur conçoit du matériel de bureau qui peut être désassemblé simplement, ce qui lui permet de récupérer les pièces défectueuses plutôt que de remplacer la totalité du mobilier. Un effort d'éco-conception important accompagne cette démarche (recours à des matériaux recyclés, réduction des volumes des composants utilisés, absence de substances à risques comme le PVC, le chrome, le mercure, le plomb, etc) et un programme de collecte et de recyclage du matériel en fin de vie est opérationnel.

### 3. Objectifs des années à venir

- Créer des tableaux d'indicateurs de suivi des consommations en électricité, eau et papier.
- Procéder aux derniers travaux en lien avec le propriétaire de notre immeuble : suppression de la climatisation, renouvellement du parc d'ampoules
- Rembourser les abonnements « Vélib » de tous les salariés qui en ont l'utilité.
- Dématérialiser les supports commerciaux au profit de présentation sur tablette numérique et réalisation d'une vidéo de présentation du cabinet pour remplacer la plaquette.
- Produire un rapport de Développement Durable pour communiquer notre démarche RSE auprès de nos parties prenantes.