



## **Oxéa**

Communication sur le progrès (coPs) :  
Renouvellement de l'engagement aux valeurs du  
Pacte Mondial

Paris, le 18 décembre 2012

Ce document a pour objectif de vous présenter les différents engagements pris par Oxéa au cours de l'année 2012. Ainsi, nous vous présenterons ces engagements au travers des principes relatifs : aux droits de l'homme, aux conditions de travail, au respect de l'environnement et à la prévention de la corruption.

## 1. Principes relatifs aux Droits de l'Homme

Oxéa est fière de concrètement participer aux valeurs véhiculées par les droits de l'homme. Nous en appliquons certains principes fondateurs de plusieurs manières distinctes, par le :

- **Mécénat et engagement associatif** : Audisoft Consultants achète ses fournitures auprès d'ESAT, et reverse 10 % de la **contribution AGEFIPH** à l'Association des Aveugles et des Handicapés d'Alsace Lorraine.

> cf. PJ n°1 « Attestation AGEFIPH 2011 »

- **Soutien aux organismes de formations et d'éducation** : les consultants Oxéa sont régulièrement amenés à intervenir lors des jurys de fin d'admission, au sein des écoles de commerce dont ils sont issus. De plus, certains managers animent des cours dans leurs anciens établissements, sur leur sujet d'expertise. Par ailleurs, Oxéa verse des taxes d'apprentissage à plusieurs écoles supérieures dont sont issus les collaborateurs (ESCP, ESSEC, ESC Reims). Enfin, Oxéa finalise actuellement un contrat de partenariat avec l'Ecole Supérieure de Management de Grenoble 3 (dont sont issus plusieurs de ses salariés). Ce partenariat a pour objectif de mettre en commun des moyens humains et informatiques autour d'une offre commune : la Certification AMF des acteurs de marché pour laquelle les deux partenaires ont obtenu un certificat de l'AMF. Ce partenariat permettra aux étudiants de l'ESM Grenoble comme aux clients du monde de la finance d'Oxéa d'accéder au même examen et à la même formation en ligne sous forme de e-Learning.

## 2. Principes relatifs aux conditions de travail

Oxéa met en œuvre une politique active tournée vers la diversité. En devenant **signataire en Juillet 2011 de la Charte de la diversité**, notre société fait ainsi reconnaître son engagement.

- **Diversité et égalité des chances** : Lancée fin 2004 dans un rapport publié par l'Institut Montaigne, la Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité. La Charte exprime la volonté d'agir des entreprises pour mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française. Articulée autour de six articles, elle guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Elle les

incite à mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance. Signer la Charte c'est donc :

- Manifester son engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité ;
- Favoriser l'égalité des chances face à l'emploi ;
- Améliorer la performance de l'entreprise.

> cf. PJ n°2 « Charte de la Diversité 2012 »

Oxéa met également un point d'honneur au « bon vivre » et au développement personnel de ses salariés :

- **Dispositif de participation des salariés au profit** : Un système de rémunération variable intéresse les salariés au profit de l'entreprise et comprend des primes sur le chiffre d'affaire produit ainsi que des primes de développement commercial.
- **Evaluation de carrière des salariés** : Les évolutions de carrière sont systématiquement abordées lors des entretiens de fin d'année, réalisés avec les collaborateurs. La progression de carrière est suivie par les managers, en lien avec les objectifs fixés. Les dispositifs de fidélisation des collaborateurs résident dans le système de participation explicité ci-dessus, mais également dans la liberté laissée aux consultants d'étudier et de développer des sujets et des outils innovants, en lien avec notre métier.
- **Politique de formation** : Toutes les demandes de formation des collaborateurs ont été honorées en 2012. La majorité des formations ont concerné un perfectionnement en langue anglaise, ainsi que des formations en « savoir faire » et « savoir être » sur les pratiques commerciales. Pour 2013, un **plan de formation est en cours d'élaboration**. Il portera sur les thématiques suivantes :
  - Thématique : Les savoir-faire du consultant Oxéa
    - 1°) Le cadre réglementaire et institutionnel français et européen
    - 2°) Le contrôle interne et la gestion des risques
    - 3°) La déontologie et la prévention des abus de marché (conflits d'intérêt)
    - 4°) La lutte anti blanchiment
    - 5°) L'information et la relation clients (directive MIF, démarchage bancaire, protection des clients)
    - 6°) EP et EME : cadre réglementaire, enjeux, perspectives
    - 7°) Bâle 2 / Bâle 3 Solvabilité et liquidité
    - 8°) Solvency 2 avec focus sur les piliers 2 et 3 (reporting)
    - 9°) Les outils du consultants
      - Pilotage de projet
      - Conduite du changement
      - Modélisation de processus
  - Thématique : Les savoir-être du consultant Oxéa (Développement personnel)

1°) Savoir se présenter

2°) Savoir convaincre

3°) Gérer son stress

- **Dispositifs de maîtrise des risques psycho-sociaux** : Il n'existe pas de dispositif formalisé et ciblé expressément sur les risques psycho-sociaux au sein d'Oxéa. Cependant, chaque consultant est suivi par un manager référent. Les managers restent à l'écoute des consultants en cas de besoin. De même, les instances représentatives du personnel (délégué du personnel) sont présentes pour les collaborateurs qui le nécessitent.

### 3. Principes relatifs à l'environnement

Oxéa met également un point d'honneur au respect des principes fondateurs du respect de l'environnement. Ainsi, nous procédons à :

- **La sensibilisation des collaborateurs au développement durable** : Oxéa diffuse **l'information relative à ses choix RSE grâce à une newsletter interne mensuelle** incluant une rubrique spéciale RSE. Cette communication est également effective dans tous les supports de présentation de l'entreprise (plaquette, support de conférence, site web) ainsi que dans **le livret d'accueil remis à chaque nouveau collaborateur** lors de son intégration. L'entreprise sensibilise également ses collaborateurs au quotidien à :
  - la gestion des déchets, par la mise en place d'alternatives éco responsables telles que les achats de fournitures, notamment de papier recyclé, à une association d'aide aux handicapés, et au tri sélectif dans les locaux;
  - la consommation raisonnable de ressources : par la sensibilisation à la consommation du papier et de l'électricité, la sensibilisation au tri dans les locaux communs;
  - la lutte contre le réchauffement climatique : par l'encouragement à l'utilisation des transports en commun, la mise en place d'un suivi des déplacements professionnels,
  - le bien être au travail : par la mise en place d'une gestion des ressources humaines sous l'angle de la bonne gouvernance (mise en place d'outils de valorisation et de suivi de la performance des collaborateurs), l'adhésion à la Charte de la Diversité, la mise en place d'une politique de recrutement adaptée, la mise à disposition d'espaces détente, la mise à disposition du Document Unique avec le recensement des risques professionnels, la communication sur les principes d'hygiène, et la mise en place d'un dialogue régulier avec la médecine du travail
- **L'intégration de la dimension développement durable dans les relations avec les fournisseurs** : Oxéa est **signataire de la Charte Ethic**, charte du Mouvement Patronal des

Entreprises de Taille Humaine Indépendante et de Croissance, qui régit les relations interentreprises. La Charte ETHIC défend l'intérêt de toute entreprise à l'ambition entrepreneuriale, capitalistique et éthique, mettant l'homme au centre du système économique. Sa signature engage les signataires à la mise en œuvre et au respect de l'ensemble des pratiques énoncées dans la Charte, à travers **10 principes** explicités dans la Charte. Lorsque le type de prestation le permet, Oxéa inclut des critères relatifs aux aspects environnementaux dans nos contrats. Cela est par exemple le cas pour les produits d'entretiens ménagers, les consommables informatiques et les fournitures.

> cf. PJ n°3 « Charte ETHIC 070312 »

- **La réduction de l'empreinte écologique d'Oxéa**: comme toute entreprise de service, il s'agit ici de promouvoir une utilisation raisonnée des ressources (énergie et papiers), et de **travailler sur les problématiques de déplacements** (utilisation des transports en commun plutôt que tout autre moyen de déplacement).
- **Bilan carbone** : Un bilan de gaz à effet de serre a été réalisé en 2011 par un collaborateur certifié à la méthode Bilan Carbone de l'ADEME, sur un périmètre restreint, portant sur les émissions en 2010. Suite à cette première étude, un travail a été mis en place avec les fonctions supports et les consultants, afin de formaliser des processus rigoureux permettant de calculer efficacement les émissions liés au poste d'émission le plus important pour le cabinet, les déplacements. Ces processus concernent le recueil des données de déplacement des collaborateurs et des clients. Ce travail est en cours d'achèvement et permettra la réalisation du bilan carbone pour l'ensemble du périmètre Audisoft Oxéa<sup>1</sup> pour l'année 2012. Par ailleurs, Oxéa ne procède pas encore aux méthodes de compensation carbone. En effet, dans un premier temps et suite au bilan carbone 2010, un plan d'action est formalisé afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre.
- **Produits et services éco-conçus et labellisés** : En tant que fournisseurs de prestations immatérielles, Oxéa souhaite contribuer au développement durable à travers la promotion et la sensibilisation au développement durable de ses clients. Ainsi, **une offre** de conseil spécifique aux enjeux et problématiques liées à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise a été développée au sein du cabinet.

---

<sup>1</sup> Audisoft Oxéa : fusion des entités Audisoft Consultants et Oxéa conseil au 31/01/2012

#### 4. Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Oxéa est un acteur majeur du conseil en prévention des risques de fraude, en déontologie et conformité. A ce titre, nous adhérons aux différents principes et nos collaborateurs ne peuvent réaliser, et doivent refuser d'exécuter, toute opération qui porterait atteinte à quelque intégrité, qu'elle soit interne ou lors d'une représentation en clientèle. Les consultants Oxéa sont tenus de refuser d'effectuer des opérations qui ne seraient pas conformes aux activités pour lesquelles ils sont mandatés et/ou à la réglementation et aux procédures internes qui leur sont applicables. Nous sommes reconnus en tant qu'experts et avons rédigés de nombreux codes de déontologie décrivant les principes fondateurs, leurs mises en application et l'organisation des équipes en interne.

## Questionnaire RSE

### Résultats et enquête

- Quelle est la part des emplois en CDI au sein de votre entreprise ?
    - ☒ **Supérieur à 80 %**
    - ☐ Entre 60 et 80 %
    - ☐ Entre 30 et 60 %
    - ☐ Inférieur à 30 %
  
  - Quel est le nombre moyen de jours de formation de vos collaborateurs ?
    - ☐ Supérieur à 5 jours
    - ☒ **Entre 2 et 5 jours**
    - ☐ Inférieur à 2 jours
  
  - Quel est le taux d'emploi des travailleurs handicapés au sein de votre entreprise ? **Merci de bien vouloir fournir en pièce justificative votre déclaration AGEFIPH ou FIPHFP complétée.**
    - ☐ Supérieur ou égal à 6 %
    - ☐ Entre 3 et 5.9 %
    - ☐ Entre 3 et 1 %
    - ☒ **Inférieur à 1 %**
    - ☐ Non concerné par déclaration
- > cf. PJ n°1 « Attestation AGEFIPH 2011 »**
- Quelle est la répartition Hommes/femmes au sein de votre entreprise dans les fonctions opérationnelles et dans les fonctions support (exprimé en %)
    - ☐ Part femmes sup ou égal à 40 %
    - ☒ **Part femmes entre 20 et 39 % (39.50%)**
    - ☐ Part femmes inférieur à 20%
  
  - Au sein de votre entreprise, quel est le turn over, exprimé en % (part des collaborateurs salariés partis dans l'année/Nb total de collaborateurs salariés)
    - ☐ Inférieur à 5 %
    - ☐ Entre 5 et 15 %
    - ☒ **Supérieur à 15 % (18.50%)**