

# Pacte mondial

« Communication on Progress »

Etat des lieux de notre engagement 2012



## Rappel des 10 principes du Pacte Mondial

| Thèmes                     | Principes  |
|----------------------------|--|
| Droits de l'homme          | Les entreprises sont invitées à :<br>1. promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;<br>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 :<br>3. la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective<br>4. l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;<br>5. l'abolition effective du travail des enfants.<br>6. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession      |
| Environnement              | Les entreprises sont invitées à :<br>7. appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;<br>8. entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;<br>9. favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ; |
| Lutte contre la corruption | Les entreprises sont invitées à :<br>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 25 février 2013

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 partagent 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 seconde année d'engagement a été marquée par notre volonté de mettre davantage en perspective les enjeux de développement durable avec notre cycle d'activité, dans le respect des principes du Pacte Mondial et de la norme ISO 26000. Nous sommes persuadés que cette nouvelle phase de diagnostic, que nous terminons actuellement, nous permettra d'augmenter sans cesse notre contribution à la société tout en réduisant au maximum nos impacts négatifs.

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

|  |    |
|--|----|
| Notre vision et nos engagements .....  | 5  |
| Enjeux globaux (10 principes) .....  | 6  |
| 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 ..... | 7  |
| Enjeux sociaux et sociétaux (principes 1 à 6 et 10) .....                                | 8  |
| 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 .....                             | 9  |
| 4. Atteinte des objectifs fixés en 2011.....   | 9  |
| Enjeux environnementaux (principes 7 à 9) .....  | 10 |
| 1. Actions réalisées .....   | 10 |
| 2. Atteinte des objectifs fixés en 2011.....   | 11 |

## 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 2012, nous avons souhaité mettre à profit notre expertise RSE au service de notre démarche interne, afin de revisiter notre diagnostic RSE en le reliant davantage à notre cœur d'activité.

Pour ce faire, nous avons d'abord restructuré notre cycle d'activité en 4 principales activités, et 6 processus transverses. Sur la base de l'ISO 26000 et de notre diagnostic précédent, qui avait fait l'objet d'échanges avec nos parties prenantes, nous avons défini une liste d'une quarantaine d'enjeux RSE pertinents pour notre métier.

Une analyse de l'importance de ces thématiques et de notre performance actuelle nous permettra d'en dégager des priorités au cours du premier semestre 2013, puis de définir notre plan d'action 2013-2015.

En parallèle à cette démarche, nous avons tout de même avancé sur des actions concrètes cette année, en nous basant sur les engagements que nous avons pris en 2010-2011 :

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

Ce rapport, qui résume les principales actions RSE que nous avons réalisées en 2012, sera donc structuré autour de ces 4 engagements, qui seront revisités l'an prochain suite à la priorisation de nos enjeux et à l'établissement de notre plan d'action sur 3 ans.

## Enjeux globaux (10 principes)

---

En tant que 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 réglementaire, connaître les avancées des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs en matière de RSE, etc.

En 2012, nous avons poursuivi nos bonnes pratiques initiées précédemment :

- Nous soumettons régulièrement nos travaux à des experts externes : MEDDTL, Universitaires, responsables DD.
- Nous avons créé au 3 rue du Louvre 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
- Nous alimentons de façon continu notre bibliothèque contenant plusieurs centaines d'ouvrages en lien avec les sujets sur lesquels nous travaillons, ce qui nous garantit l'accessibilité à du contenu de qualité pour tous les collaborateurs.
- Nous organisons de façon périodique des formations au sein du cabinet afin de monter en compétences l'ensemble des salariés (nouvelles techniques d'animation, CSV, analyse sociale du cycle de vie...).

Tel que prévu à nos objectifs de l'an dernier, nous avons déployé le chantier « knowledge management » afin d'optimiser la diffusion, la mutualisation et la capitalisation des informations. Cela s'est notamment traduit par :

- L'envoi d'une newsletter interne hebdomadaire de veille et le partage d'un calendrier afin de faciliter notre participation aux événements externes
- La tenue de réunions mensuelles de partage de sujets de fond et montée en compétences de l'équipe, en sus des points hebdomadaires de partage d'actualités internes et externes
- La structuration d'un processus d'attribution d'expertises métiers et thématiques entre les consultants, chantier qui sera poursuivi et déployé en 2013

## 2. Participation à la diffusion des sujets sur la conduite du changement et la RSE

Notre métier apportant un éclairage unique en termes de RSE, via l'apport de la conduite du changement sur les thématiques sociétales, nous sommes persuadés que l'une de nos principales responsabilités est de développer et de partager cette expertise auprès des nombreux acteurs de ce domaine.

Tel que mentionné lors de notre dernière COP, notre expertise a été mise à contribution dans de nombreux travaux au cours des dernières années (guides, études...). Cette année, nous avons choisi 2 thématiques :

- Nous travaillons en partenariat avec l'ORSE à la rédaction d'une étude sur la sensibilisation et la formation à la RSE, qui sera diffusée en 2013.
- En collaboration avec l'école de management « Euromed » (qui a porté les engagements de Responsabilité Sociétale des grandes universités et écoles françaises à Rio+20 en fin d'année 2012), nous animons le Réseau du Management Responsable, qui a diffusé cette année un guide sur le sujet. La cible managériale étant particulièrement importante pour notre métier d'accompagnement du changement, nous poursuivrons d'ailleurs ces travaux en 2013.

En 2012, nous avons également maintenu une participation active au sein :

- de nombreux réseaux (le Comité 21, l'Orée, l'Orse (Observatoire de la responsabilité sociétale), l'association Inspire, le C3D (collège des Directeurs du DD engagés), le Collectif AdWiser sur la communication responsable, l'ADD (Association des Professionnels du conseil en DD/RSE), Communication & Entreprises ...
- d'une dizaine de commissions dont AFNOR (ISO 26 000, Observatoire des pratiques, métiers de communication, ISO 20121, « révision de la méthodologie de hiérarchisation des enjeux » dans le cadre l'ISO 26000, gouvernance et RSE...)
- des principales manifestations liées à la RS (Ateliers de la terre (Global conférence), Produrable, Université d'été de la communication et du DD, ...)

D'autre part, 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 compétences sur les différents sujets de la RSE (HEC, ESCP, Centrale Paris, Iscom, Sciences Com, RMS, ENSMM, Leonard de Vinci, ISC Paris, RBS, Sciences Po, ...).

## Enjeux sociaux et sociétaux (principes 1 à 6 et 10)

---

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, a fortiori dans une activité de formation qui favorise des interactions permanentes avec les clients.

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

Sur la base des travaux initiés l'an dernier, le DRH du cabinet a renforcé cette année le chantier de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par :

- La révision du référentiel de compétences présentant les attendus de 4 niveaux de consultants : juniors, confirmés, seniors et directeur
- L'intégration d'objectifs collectifs lors des entretiens annuels, tel que prévu dans les objectifs fixés l'an dernier
- L'ajout d'un entretien annuel en fin d'année afin de boucler sur les réalisations des collaborateurs, ce qui introduit plus facilement l'entretien de début d'année sur les objectifs de l'année à venir et le point de suivi à mi-parcours
- La structuration du suivi individualisé initié en 2011
- La révision du programme d'accueil 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 pour les nouveaux arrivants.

Le cabinet s'engage également à lutter contre agir la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds, les pots-de-vin et les pratiques de concurrence déloyales. Ce dernier enjeu est particulièrement important dans notre secteur d'activité, où certains confrères sont parfois partenaires, parfois concurrents. Nous sommes notamment vigilants au respect de cet engagement lors de nos échanges au sein de l'Association pour le Développement Durable, qui réunit les 9 principales entreprises conseil en RSE de France.

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

En interne, 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 25 à 54 ans
- parité hommes/femmes (en février 2013, E&H compte 10 salariés dont 3 hommes et 7 femmes et est dirigée par une femme : Agnès Rambaud, fondatrice et gérante).
- éclectisme des origines et des parcours (école d'ingénieur, de commerce, faculté...)

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.



En externe, nous poursuivons notre accompagnement des jeunes issus des minorités visibles en recherche d'emploi, en collaboration avec l'AFIP et la CCIP Seine Saint Denis (département 93). Percevant que le milieu professionnel de la RSE est de plus en plus difficile d'accès pour les jeunes en recherche d'un premier emploi, quelque soit leur origine et parcours, nous redoublons également nos efforts pour :

- aider nos stagiaires en fin de mission dans leur recherche (mise en contact personnalisée, lettre de recommandation, support pour la préparation des entretiens...)
- rencontrer les personnes en recherche d'emploi afin de leur décrire les évolutions du marché, leur donner des contacts au sein de notre réseau...

D'autre part, nous intervenons également à un prix réduit pour certaines organisations dont le budget est limité, telles que des associations, afin qu'ils puissent également tirer profit de notre expertise. Certaines d'entre elles, dont Inspire, ont bénéficié également gratuitement de notre salle de formation afin de réunir régulièrement leurs membres.

### 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...

En plus de maintenir les bonnes pratiques initiées l'an dernier afin de réduire ce stress, nous avons optimisé nos outils de gestion en 2012 afin d'avoir une meilleure visibilité sur la charge prévisionnelle de travail. Grâce à un pilotage hebdomadaire et non mensuel, nous pourrions mieux anticiper les missions à venir et ainsi éviter la surcharge de travail tout en facilitant la conciliation travail/vie personnelle.

Afin de maintenir une bonne ambiance de travail avec nos partenaires du 3 rue du Louvre, nous avons augmenté le nombre d'occasions conviviales. Nous avons notamment instauré des déjeuners mensuels collaboratifs où chacun partage un plat qu'il a cuisiné.

La santé de nos collaborateurs étant au cœur de nos préoccupations, nous avons travaillé sur la qualité de l'air de nos locaux, ainsi que le confort thermique. Par ailleurs, c'est avec grand plaisir que nous soutiendrons la participation d'une équipe de salariées de Des Enjeux et des Hommes au « Oxfam Trail Worker » en mai 2013.

### 4. Atteinte des objectifs fixés en 2011

Voici notre niveau de progression par rapport aux objectifs que nous avons fixés en 2011 pour les années à venir :

| Objectifs 2012-2014   | Degré d'atteinte en 2012 |
|---|--------------------------|
| Améliorer les process de GRH  | 4/5                      |
| Renforcer l'ergonomie des postes de travail   | 2/5                      |
| Proposer des ateliers de développement personnel (ex : théâtre, yoga, sophrologie...) | 1/5                      |

|  |     |
|--|-----|
| aux collaborateurs pendant les pauses déjeuner   |     |
| Garantir un meilleur arbitrage entre vie professionnelle et vie privée.  | 5/5 |
| 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. | 1/5 |
| Etudier les possibilités de soutien à un projet associatif en lien avec notre cœur d'activité  | 2/5 |

Notons que ces objectifs seront revus au cours du mois de mars 2013 afin de répondre davantage aux priorités que nous aurons dégagées de notre nouveau diagnostic RSE.

## Enjeux environnementaux (principes 7 à 9)

---

Bien que nous n'ayons pas une activité génératrice d'impacts forts sur l'environnement, nous avons à cœur d'aller toujours plus loin dans afin de limiter le plus possible notre empreinte écologique.

### 1. Actions réalisées

Au regard des résultats de notre bilan carbone 2011, nous avons concentré nos efforts sur nos 2 principaux postes d'émissions, à savoir :

- les déplacements professionnels : nous privilégions le transport en commun pour l'ensemble de nos missions, et avons recours aux réunions en audio/visio conférences lors de déploiement internationaux
- la consommation énergétique des locaux : nous avons travaillé sur l'isolation de nos locaux

En plus de poursuivre les actions initiées précédemment (dématérialisation des supports de formation, expositions d'affiches de sensibilisation, appel à des traites responsables, achat de fournitures labellisées...), nous avons mise en place en 2012 :

- une amélioration de la signalétique pour le tri des déchets et autres éco-gestes
- un renouvellement de notre parc informatique conforme au référentiel Energy Star

Par ailleurs, nous travaillons à intégrer le suivi d'indicateurs environnementaux au sein de chaque mission réalisée.

## 2. Atteinte des objectifs fixés en 2011

Voici notre niveau de progression par rapport aux objectifs que nous avons fixés en 2011 pour les années à venir :

| Objectifs 2012-2014  | Degré d'atteinte en 2012 |
|--|--------------------------|
| Créer des tableaux d'indicateurs de suivi des consommations en électricité, eau et papier.   | 4/5                      |
| Procéder aux derniers travaux en lien avec le propriétaire de notre immeuble : suppression de la climatisation, renouvellement du parc d'ampoules...                       | 2/5                      |
| Rembourser les abonnements « Vélib » de tous les salariés qui en ont l'utilité.  | 1/5                      |
| Dématérialiser les supports commerciaux au profit de présentation sur tablette numérique et réalisation d'une vidéo de présentation du cabinet pour remplacer la plaquette | 2/5                      |
| Produire un rapport de Développement Durable pour communiquer notre démarche RSE auprès de nos parties prenantes.  | 1/5                      |

Notons que ces objectifs seront revus au cours du mois de mars 2013 afin de répondre davantage aux priorités que nous aurons dégagées de notre nouveau diagnostic RSE.