



## **CEGOS GLOBAL COMPACT COMMUNICATION ON PROGRESS**

### **Plan de communication :**

1. Présentation de la Cegos
2. Le message du Président
3. La promotion du Global Compact dans la communication Cegos
4. Choix du principe illustré par Cegos : Principe 6 *Elimination de la discrimination en matière d'emploi et d'activité professionnelle*
  - Signature de la Charte sur la Diversité
  - Amélioration de la parité Hommes - Femmes
5. Illustration chiffrée sur la parité à la Cegos
6. Exemple d'engagement avec une entreprise :
  - Charte Cegos / Gaz de France
7. Exemples illustrant les engagements de la Charte de la Diversité :
  - Colloques Manager la Diversité
  - Enquête sur les facteurs de discrimination
  - Women's Forum for the Economy & Society
8. Exemples d'engagement auprès d'une ONG : Planète Urgence
  - Congé solidaire
  - Aide à la scolarisation des enfants d'Afrique

## **1. Présentation de la Cegos**

Créée en 1926, la Cegos est aujourd'hui le leader européen de la formation professionnelle. Le Groupe Cegos, entreprise internationale d'origine française, est présent dans 11 pays et emploie 1.100 collaborateurs dont 600 consultants spécialisés sur des missions de haut niveau en conseil opérationnel et en formation. L'expertise de ses consultants recouvre tous les domaines du management et du développement des compétences : ressources humaines, management et leadership, performance et organisation, efficacité individuelle et collective, marketing et commercial, management de projet, déploiement de grands dispositifs de formation. En 2006, la Cegos a formé en France et à l'international plus de 175 000 collaborateurs d'entreprises et d'organisations non marchandes.

## **2. Le message du Président**

« C'est en faisant réussir ses hommes que l'entreprise construit sa propre réussite ». Cette dimension humaine, la Cegos a toujours choisi de la privilégier depuis sa création.

Par philosophie et par engagement, la Cegos se distingue en valorisant la dimension humaine de l'entreprise, aussi bien la sienne que celle de ses clients. Notre aptitude à faire évoluer les comportements en même temps que les organisations n'y sont pas étrangères.

Pour illustrer cet engagement dans notre propre entreprise, nous nous sommes engagés à favoriser la diversité et la parité hommes – femmes via notamment le rôle et la promotion des femmes au sein de la Cegos (Principe 6 du Global Compact). Enfin, au-delà des actions engagées au sein de la Cegos, nous avons choisi de promouvoir le Global Compact en utilisant notre puissance marketing, de nous engager auprès d'autres entreprises pour favoriser cette parité, de mener des actions concrètes en faveur de la Diversité et enfin, de soutenir activement une ONG qui a notamment pour mission de développer des actions de formation en Afrique et donc de réduire les inégalités en matière d'éducation.

Nous souhaitons vous en rendre compte ici.

Jacques Coquerel  
Président du Directoire

### **3. La promotion du Global Compact dans la communication Cegos**

Dès 2005, le premier engagement de la Cegos s'est appuyé sur la promotion du programme Global Compact en insérant une page explicative dans son principal média adressé aux Directeurs des Ressources Humaines d'entreprises. Ce message est diffusé à plus de 40 000 exemplaires tous les ans.

# Global compact

la Cegos s'engage auprès  
des Nations-Unies dans le cadre  
du programme de Pacte Mondial

## Développement durable

**Ce partenariat international réunit organismes des Nations-Unies, monde du travail et de la société civile autour de dix principes relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail et à l'environnement.**

Le Pacte Mondial promouvoit la responsabilité civile des entreprises afin que celles-ci recherchent des solutions aux problèmes posés par la mondialisation. Pour le secteur privé, il s'agit de contribuer à développer une économie mondiale plus viable et plus ouverte. Le Pacte Mondial est une initiative volontaire d'entreprises qui s'engagent à :

- > intégrer le Pacte Mondial et ses principes à leur stratégie et leurs activités,
- > favoriser la coopération entre les parties prenantes et promouvoir les partenariats sur les objectifs établis par l'ONU.

### **La plate-forme d'engagement au Pacte Mondial**

Les dix principes du Pacte Mondial font l'objet d'un consensus universel et s'articulent autour des thèmes suivants : respect des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement, lutte contre la corruption.

Ils s'inspirent de :

- > la Déclaration Universelle des droits de l'homme,
- > la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail,
- > la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement.

### **À quoi s'engage l'entreprise adhérant au Pacte Mondial ?**

À modifier son fonctionnement de façon à intégrer le Pacte Mondial et ses principes à sa stratégie, sa culture et ses activités quotidiennes.

Elle doit faire publiquement campagne en faveur du Pacte Mondial et de ses principes par des communiqués de presse, des discours, etc. Elle est censée décrire dans son rapport annuel comment elle appuie le Pacte Mondial et ses principes.



### **Pourquoi la Cegos adhère-t-elle au Pacte Mondial ?**

Depuis des années, la Cegos accompagne ses clients dans le développement de leur activité économique. Cet accompagnement perdure grâce aux valeurs et aux convictions qui guident nos actions. Parmi celles-ci, confiance, transparence et exigence... principes qui animent aussi le Pacte Mondial.

Par ses métiers de conseil et de formation, la Cegos travaille sur la notion de développement des compétences et du capital humain. C'est bien par l'engagement des hommes et non par les systèmes que la notion de Développement durable\* et responsable trouvera sa juste place dans notre société.

#### **\* Le principe de Développement durable**

Le Développement durable va de pair avec une nouvelle vision du monde socio-économique et assigne aux acteurs de conjuguer les 3 responsabilités suivantes :

- > responsabilité économique,
- > responsabilité environnementale,
- > responsabilité humaine et sociale.

**Pour en savoir plus  
ou pour adhérer au Pacte Mondial :**

[www.pactemondial.org](http://www.pactemondial.org)  
[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

#### 4. La Cegos a choisi d'illustrer le principe 6 du Global Compact :

*Elimination de la discrimination en matière d'emploi et d'activité professionnelle.*

- 4.1 En 2006, la Cegos a signé la **Charte de la Diversité**  
Depuis sa création, La Cegos croit au développement équilibré entre l'économique et le social. La Cegos s'engage maintenant à promouvoir la diversité comme levier de performance et de richesse pour l'entreprise.

Cet engagement s'articule autour de 4 grandes actions :

**La signature** de la Charte elle-même,

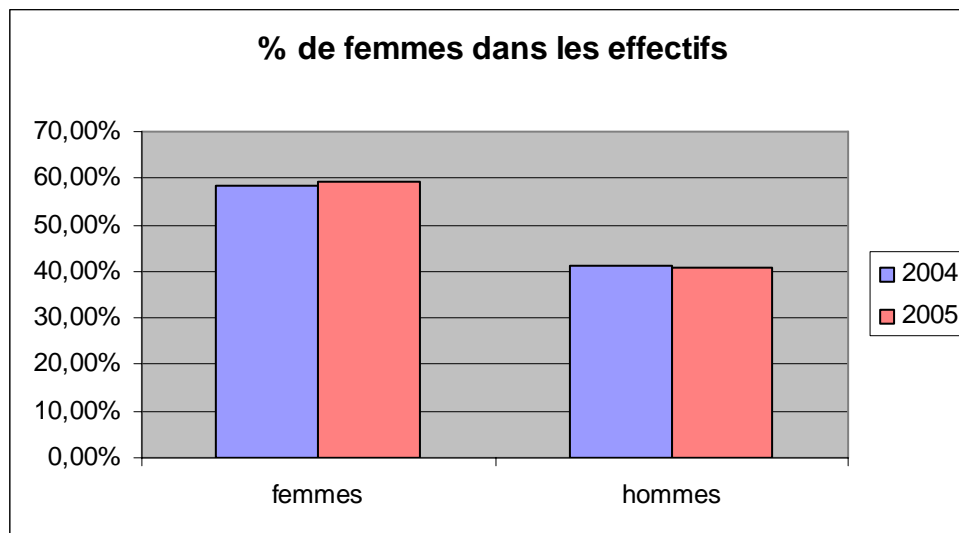
**L'organisation de colloques** sur le thème : « Comment manager la diversité ? »

**La réalisation d'une enquête** auprès de professionnels des RH sur les facteurs de discrimination et les leviers à actionner pour y faire face,

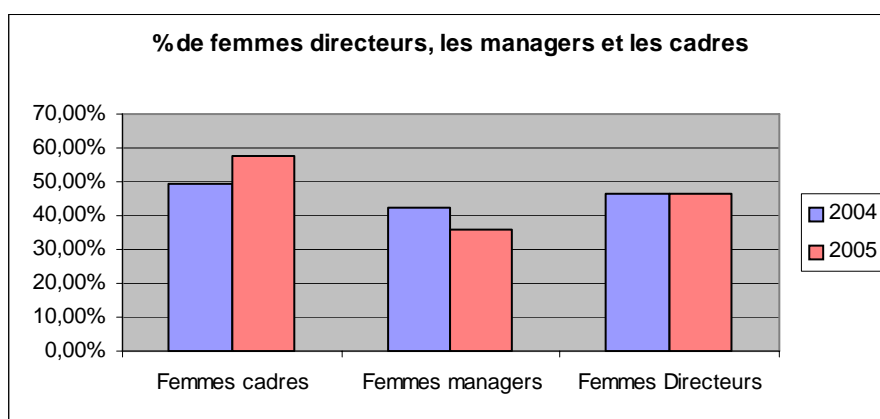
Un partenariat avec le **Women's Forum for the Economy & Society**.

- 4.2 Depuis 2005, la Cegos s'est engagée en faveur de la **parité hommes/femmes**. L'entreprise a depuis lors, identifié des indicateurs et favorisé le rééquilibrage en matière d'emploi, de progression, de rémunération et de parité dans le corps managérial.

## 5. Illustration chiffrée sur la parité à la Cegos

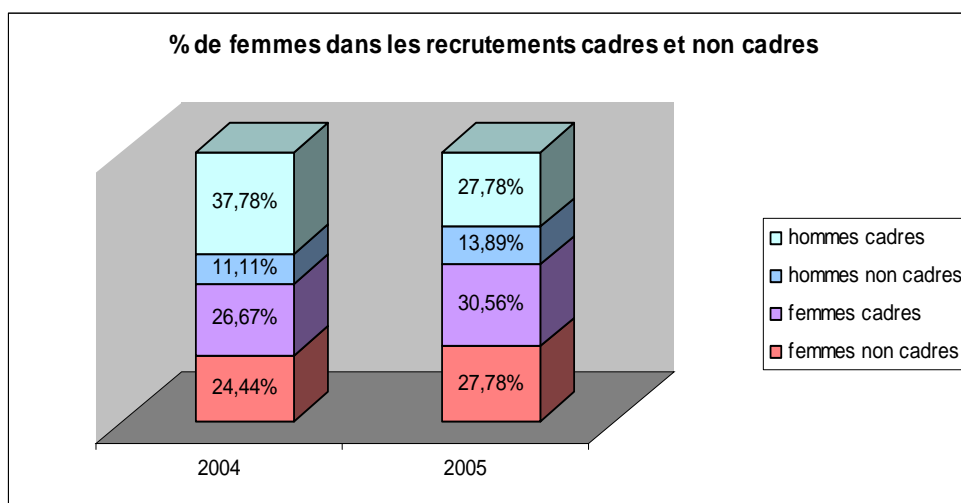


Le taux de féminisation entre 2004 et 2005 est resté stable : l'augmentation de 0.6 point s'inscrit dans un contexte de croissance et de nouvelles embauches à la Cegos avec des effectifs en hausse de 7% sur la même période. Le taux de 59% (moyenne sur 2004/2005) de représentation des femmes est au-dessus de la moyenne du secteur d'activité, notons que pour le secteur des Services aux entreprise, la moyenne du taux de représentation des femmes est de 40,2%.  
(source Insee 2005 : [http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle\\_fiche.asp?tab\\_id=318](http://www.insee.fr/fr/ffc/chifcle_fiche.asp?tab_id=318))

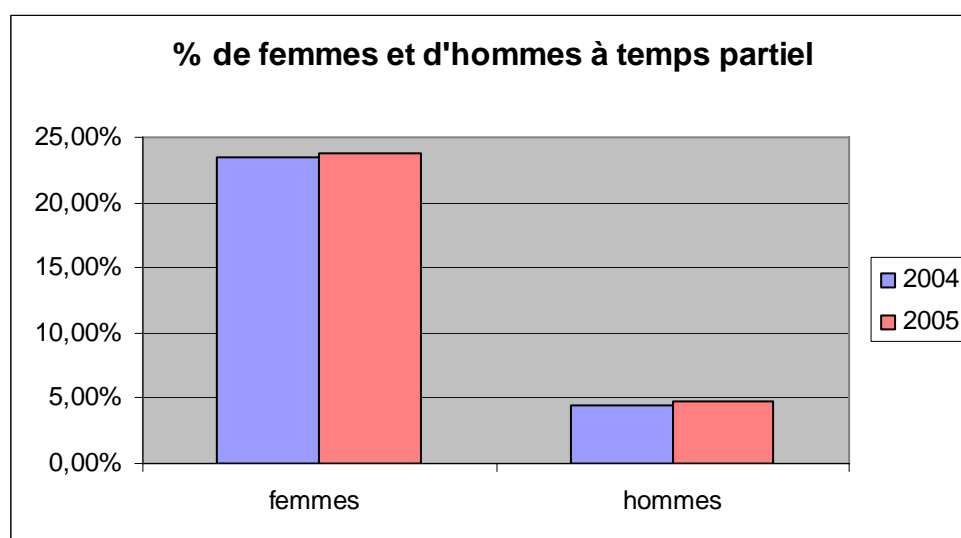


Le taux de féminisation progresse de plus de 8% chez les cadres femmes entre 2004 et 2005 alors que dans le même temps la catégorie des managers baisse de 6,5%.

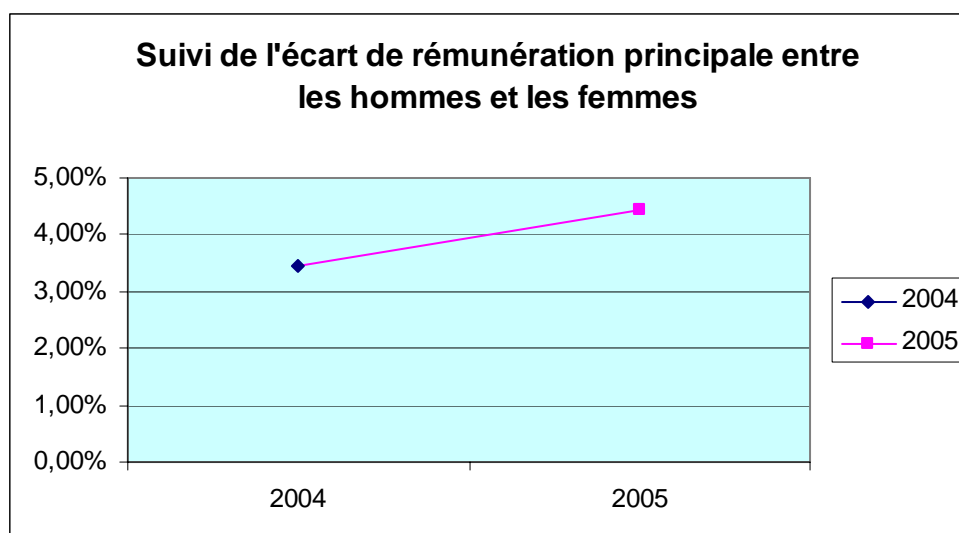
La catégorie des femmes-directeurs reste stable sur la même période mais est bien représentée pour le secteur d'activité du Conseil et de la Formation.



Le taux de féminisation des recrutements progresse de 3,3 points entre 2004 et 2005, alors que le volume global d'embauche a diminué de 20 % sur la même période.



La répartition hommes/femmes reste inchangée. En effet depuis 2001, 88% des salariés à temps partiel sont des femmes (moyenne nationale = 80%). Toutefois le temps partiel est plus pratiqué chez les femmes cadres 27% contre 20% pour la catégorie des femmes non cadres alors que pour les hommes cadres le taux est de 5%. L'accès au travail à temps partiel est facilité, dans la mesure où il est compatible avec l'exercice de nos métiers. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes règles de progression de carrière et d'augmentation que les personnes à temps plein.

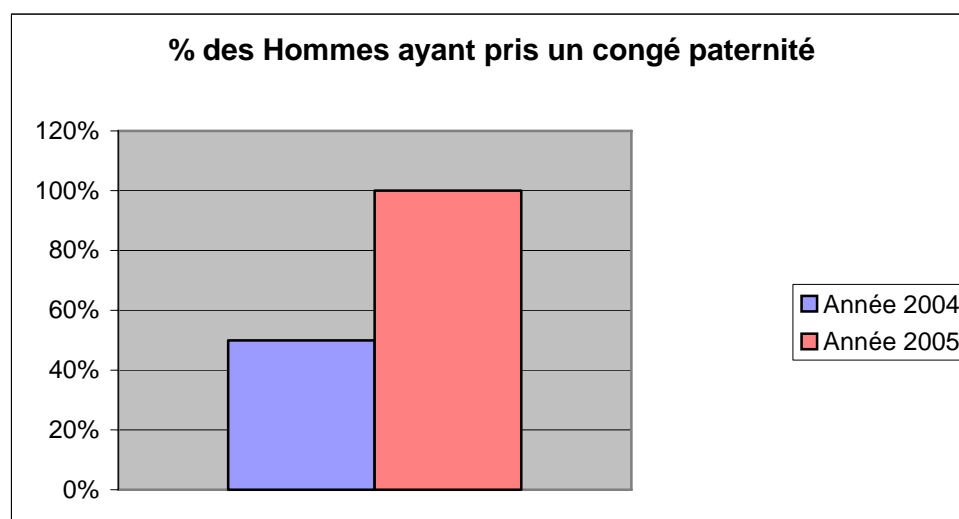


Au 31 décembre 2005 nous constatons un écart de rémunération entre les hommes et les femmes de notre échantillon\* de 4,45%. Selon l'Insee, l'écart de salaire moyen constaté entre les hommes et les femmes fluctue autour de 20% (ce ratio s'élève à 23% pour la population Cadres et à 7% pour la catégorie Employés).

\*Echantillon :

Depuis l'année 2001, nous prenons en compte un indice de parité que nous avons défini. Cet indice mesure l'écart de salaire entre les hommes et les femmes dans une catégorie de la population où ne prédomine aucun des deux sexes de manière excessive.

A la Cegos, la catégorie des consultants est celle où la répartition hommes/femmes est la plus équilibrée.



Concernant les collaborateurs de la Cegos, nous remarquons une nette évolution de la prise du congé paternité, cette dernière ayant doublé entre 2004 et 2005



pour atteindre 100 %, et ce, en dépit de la perte de rémunération que ce congé entraîne pour les nouveaux pères.

### **Conclusion**

Les indicateurs de parité Hommes – Femmes recueillis à la Cegos entre 2004 et 2005 reflètent une politique de RH volontariste et dynamique sur cette question. La Cegos a développé sa politique de parité avec la mise en place de nouveaux indicateurs comme le suivi de l'augmentation de salaire des femmes en congés maternité ainsi que la différenciation du suivi de la catégorie Manager qui permet des actions ciblées pour diminuer les écarts de parité et de rémunération.

### **6. Exemple d'engagement avec une entreprise :**

La Charte Cegos – Gaz de France

*Charte d'engagement  
entre Gaz de France S.A. et Cegos S.A.*

Préambule

Gaz de France S.A., et Cegos S.A. dans le cadre de leurs propres démarches en matière de responsabilité sociale et environnementale, soutiennent les principes du *Global Compact*. Gaz de France S.A. et Cegos S.A., par la présente Charte, souhaitent préciser ce jour les modalités de mise en œuvre de ces principes.

Entre :

Gaz de France S.A.,  
23 rue Philibert Delorme, 75840 Paris Cedex 17,  
représenté par le Directeur des Achats Groupe et le Directeur des Ressources Humaines Groupe.

Cegos S.A.,  
11, rue René Jacques – 92798 Issy-les-Moulineaux,  
représenté par le Président du Directoire.

il est convenu de trois engagements, ainsi que du soutien des principes du *Global Compact* de la manière suivante.

## Trois engagements

Gaz de France S.A. et Cegos S.A. font connaître leurs démarches sociale et environnementale auprès de leurs fournisseurs et sous-traitants.

Gaz de France S.A. et Cegos S.A. témoignent dans leurs rapports annuels et/ou leur site internet de leurs actions dans le cadre de ces démarches.

Gaz de France S.A. et Cegos S.A. prennent en compte le soutien des principes du *Global Compact* dans la relation avec leurs fournisseurs et sous-traitants.

## L'action

*Le principe soutenu :*

Eliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

*Une finalité :*

Réduire les inégalités professionnelles homme/femme au sein du monde du travail en France.

*Un objectif :*

Promouvoir la démarche d'engagement initiée par Gaz de France S.A. et Cegos S.A., par une action de communication de l'Observatoire pour la responsabilité sociale des entreprises (ORSE) au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2006.

*Un contenu :*

- Définition d'indicateurs d'entreprise en matière de recrutement, de formation, de promotion, de facilitation de la vie privée,
- Renseignement pour l'année 2004 des indicateurs par les deux entreprises,
- Réalisation et mise au point des outils de communication.

*Des modalités :*

- A partir d'un partage de pratiques et de l'expérience de l'ORSE, convenir, au delà des obligations légales, d'indicateurs pour chaque entreprise – Gaz de France S.A., Cegos S.A. et l'ORSE pour septembre 2005.
- Renseigner ces indicateurs pour l'année 2004 et les communiquer à l'ORSE – Gaz de France S.A. et Cegos S.A. pour novembre 2005,
- Témoigner de l'action commune – Gaz de France S.A et CEGOS pour fin mars 2006.
- Faire connaître au sein du monde de l'entreprise l'action de Gaz de France S.A. et de Cegos S.A. par une action de communication – ORSE pour fin mars 2006.

Fait à Paris – France, le 15 juin 2005

Gaz de France S.A.

Gaz de France S.A.

Louis-Marie Gaudemet  
Directeur des Achats Groupe

Philippe Saimpert  
Direction des Ressources Humaines

Cegos S.A.

Jacques Coquerel  
Président du Directoire

## **7. Exemples illustrant les engagements de la Charte de la Diversité :**

**Plusieurs colloques** sur le thème : « Comment manager la diversité ? » ont été organisés. Monsieur Louis Schweitzer, président de la Halde (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité) a accepté de participer à ces colloques dont le premier a eu lieu Paris en juin 2006, les autres étant organisés en province.

**Une enquête** a été réalisée auprès de professionnels des RH sur les facteurs de discrimination et les leviers pour y faire face. Plus de 1 000 acteurs de la fonction RH ont répondu à cette enquête réalisée par l'Observatoire de la Cegos, en partenariat avec le site internet Cercle RH. Les résultats de cette étude ont été publiés en juin 2006.

Un partenariat avec le **Women's Forum for the Economy & Society**. La Cegos a été partenaire du Women's Forum, le grand rendez-vous international qui vise à promouvoir l'influence des femmes au sein de la société et de l'économie. Cet événement, qui s'est déroulé en octobre 2006, a réuni plus de 1000 participants dirigeants et leaders d'opinion du monde entier.

## **8. Exemple d'engagement auprès d'une ONG : Planète Urgence**

Parce que la lutte contre la discrimination en matière d'emploi et d'activité professionnelle passe aussi par l'éducation, depuis 2002, la Cegos soutient les initiatives individuelles des salariés de l'entreprise qui souhaitent participer à une action humanitaire en partenariat avec Planète urgence.

Les salariés volontaires pour un congé solidaire apportent leurs compétences à des structures organisées et sélectionnées par Planète Urgence : associations villageoises, ONG locales, écoles.

La Cegos finance ces missions en prenant en charge le coût du transport et la participation aux frais d'hébergements des salariés volontaires.

Quelques exemples de missions menées par les collaborateurs de la Cegos :

Soutenir les femmes en tant qu'actrices essentielles à la vie sociale et économique, aider les enfants à apprendre à lire, développer les capacités pédagogiques des maîtres d'école, investir dans la formation professionnelle des adultes.

En janvier et février 2007, la Cegos et Planète Urgence ont lancé une opération d'aide à la scolarisation des enfants d'Afrique. Pour chaque formation suivie durant cette période, la Cegos reverse 20 euros à Planète Urgence pour financer l'achat de 10 kits scolaires.

Fabriqués et assemblés sur place, chaque kit scolaire comprend :

- 1 ardoise
- 1 cahier à deux lignes
- 1 stylo
- 1 crayon à papier
- 1 gomme
- 1 règle
- 1 cartable en tissu

Les clients de la Cegos ont soutenu et répondu massivement à cette initiative. De fait, nous finançons au total 31 000 kits scolaires pour les enfants d'Afrique.