



10 rue Auber
75009 Paris
France

www.ytae.fr

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2013

PACTE MONDIAL

Programme des Nations-Unies

23 octobre 2013

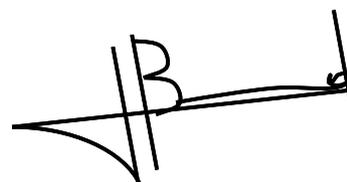
Déclaration de soutien continu au Pacte Mondial

Ytae a à cœur de développer une vision de la responsabilité croissante des entreprises dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux. Au quotidien, Ytae cherche à être une entreprise sociale faite de dialogue et de partage avec ses salariés, ses clients et ses fournisseurs.

Ytae confirme son soutien continu, depuis son adhésion en 2010, aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Pour réaffirmer son engagement et son implication, nous présentons nos progrès sur les 4 domaines : droits de l'homme, conditions de travail, environnement et lutte contre la corruption. Cette année, Ytae a principalement concentré ses efforts pour progresser dans les domaines de l'environnement et des conditions de travail.

Nous souhaitons faire progresser en permanence ces principes dans notre domaine d'influence et les intégrons dans la stratégie de notre société, dans sa culture commerciale et dans ses modes opératoires.

Dans notre logique de responsabilité et de transparence, nous rendons publics dans les pages qui suivent les résultats de nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.



M. Hervé Bernoud, Président

Ytae SAS
10 rue Auber
75009 Paris
www.ytae.fr

I. Principes relatifs aux droits de l'homme

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et

Notre politique : Ytae respecte et soutien la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et veille à faire respecter les principes de l'Organisation Internationale du Travail.

Nos actions :

Nous faisons respecter les droits de l'homme à la fois sur notre lieu de travail et, plus largement, dans notre sphère d'influence.

Nos résultats :

Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises.

<i>Année</i>	<i>Nombre d'incidents recensés</i>
2010	0
2011	0
2012	0
2013	0

Principe 2 : à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Notre politique : Ytae s'assure que ses parties prenantes respectent les Droits de l'Homme.

Nos actions :

- Nous veillons à collaborer avec des clients et des fournisseurs qui respectent les droits internationaux relatifs aux Droits de l'Homme et nous respectons le code éthique fournisseur basé sur les principes du Pacte Mondial décrivant nos engagements en matière des Droits de l'Homme.
- Les fournisseurs, lorsqu'ils ne sont pas imposés par un client dans le cadre d'un contrat, sont notamment sélectionnés sur la capacité à répondre à ces critères.

Nos résultats : les clients et les fournisseurs sélectionnés respectent les principes relatifs aux Droits de l'Homme.

II. Principes relatifs au droit du travail

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

Notre politique : Ytae respecte et s'assure de la liberté d'expression de ses parties prenantes

Nos actions :

- Nous avons organisé en 2012 des élections de délégués du personnel qui se sont soldées par une carence. En effet, les salariés ont fait le choix de ne pas élire de délégués du personnel dans la mesure où le dialogue entre la direction et les consultants est ouvert et fluide.
- Les salariés sont libres de faire part de leurs demandes, idées et problèmes auprès des associés de l'entreprise lors de la réunion hebdomadaire du cabinet ou de manière spontanée.
- Chaque année, les associés organisent un séminaire interne avec tous les salariés de l'entreprise pour présenter aux consultants les résultats de l'entreprise et la stratégie mise en place pour l'année à venir. Dans un format participatif, ce séminaire permet de travailler les axes d'amélioration pour assurer le développement de l'entreprise et de mettre en place des actions de progrès continu dans nos modes de fonctionnements.

Nos résultats : les suggestions des collaborateurs sont prises en compte par les associés et, après échange lors de la réunion hebdomadaire, sont intégrées ou non dans les actions de l'entreprise. De la sorte, les collaborateurs sont associés aux actions de développement de l'entreprise et contribuent à mettre en place des projets internes (ex : création d'un cycle de formations internes, projet sur notre socle de référence, organisation de temps informel pour renforcer le collectif, etc).

Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Notre politique : Ytae garantit des conditions de travail favorables pour que chaque collaborateur soit à l'aise sur son poste à la fois en termes de compétences, d'évolution professionnelle et d'environnement de travail.

Nos actions :

- Intégration des nouveaux embauchés : à l'entrée dans l'entreprise, chaque collaborateur est confié à un tuteur et à l'associé en charge de la ou des missions sur lesquelles il intervient. C'est à ces deux référents que revient la responsabilité de s'assurer que l'adaptation du consultant à son poste se fait correctement et d'identifier les éventuelles compétences à développer. Des points réguliers sont organisés entre le consultant et ses référents. A son arrivée, il lui est remis un « welcome pack » comprenant des informations pratiques sur l'entreprise, des exemples de nos missions, notre méthodologie, les systèmes de rémunération fixe et variable et le règlement intérieur.
- Environnement de travail : les postes de travail sont ergonomiques.
- Développement des compétences et suivi :
 - L'entretien annuel individuel d'évaluation permet de faire un point plus approfondi sur le rôle, les compétences et les objectifs du collaborateur pour l'année qui vient de s'écouler et pour préparer celle à venir. Cet entretien est l'occasion d'évoquer l'évolution du salarié et de définir le plan de formation pour l'année à venir. Les dispositifs proposés sont la formation continue, le DIF et le CIF.

- Nous mettons tout en œuvre pour former au mieux nos consultants en leur proposant :
 - Une base de partage de connaissances : WikYtae (espace collaboratif de production interne) ;
 - Un CDY (centre de documentation Ytae – rassemblant des documents externes),
 - Des demi-journées thématiques de professionnalisation interne (conduite d’entretien, rédaction d’une proposition commerciale, animation d’un atelier stratégique, etc.) par exemple ;
 - Des formations continues consistant en des retours réguliers sur le savoir-faire (production), le savoir-être (relation client et relations en interne) et le savoir (connaissances).
- Politique d’emploi :
 - Nous luttons contre le travail précaire ;
 - Nous cherchons à valoriser et à récompenser l’investissement de nos salariés en fonction d’un objectif collectif ;
 - Nous cherchons à améliorer en permanence notre outil de gestion de la charge pour anticiper les pics de charge afin de garantir un équilibre vie privée/vie professionnelle à nos consultants.

Nos résultats :

- Environnement de travail : 100% des salariés disposent d’un bureau individuel fixe et spacieux, d’un ordinateur portable, d’une ligne téléphonique individuelle, d’un accès à internet, d’un siège de bureau confortable et d’un éclairage adapté. 80% des employés possèdent un écran de travail de 17’, les autres consultants n’ayant pas souhaité en bénéficier.
- Développement des compétences et suivi :
 - Tous les salariés ont a minima un entretien annuel et individuel d’évaluation avec un chef de projet et le Président afin de faire le point sur leur rôle, leurs compétences et leurs objectifs pour l’année qui vient de s’écouler et pour préparer celle à venir. Cet entretien est l’occasion d’évoquer les promotions internes et de définir le plan de formation pour l’année suivante.
 - Les salariés étrangers peuvent suivre des cours de perfectionnement en français langue étrangère et les salariés francophones sont invités à perfectionner leur maîtrise de l’anglais. 8% des salariés ont bénéficié de ce type de cours cette année.
 - Plus de 70% des salariés participent aux formations dispensées par des consultants plus expérimentés.
 - Sur notre dernier exercice, les dépenses de formation externe ont représenté 22 674€. Ceci ne comprend pas les salaires des formateurs internes qui accompagnent les jeunes embauchés.
 - Pour la première fois depuis notre création, l’un des consultants a été promu associé en 2012.
- Politique d’emploi :
 - Notre outil de charge a été repensé pour être plus réactif et anticiper les évolutions de la charge. Cela a conduit à mieux gérer le taux de « staffing » et à lisser la charge sur l’année afin d’améliorer en permanence le bien-être de nos salariés.
 - Les salariés bénéficient d’une politique d’intéressement maximale (20% de la masse salariale) récompensant les bons résultats annuels de l’entreprise.
 - Le turnover d’Ytae est inférieur à 5% depuis sa création en 2005.
 - L’absentéisme est très faible, inférieur à 1% depuis la création de l’entreprise en 2005.

Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants ; et

Notre politique : Ytae ne tolère aucun travail dissimulé.

Nos actions :

- Nous vérifions l'identité de chaque nouveau collaborateur (déclaration d'embauche à l'URSAFF, contrôle de la validité des titres de travail, ...).
- Nous nous engageons à rompre immédiatement les relations commerciales avec tout fournisseur et client ne respectant pas l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Notre politique :

- **Ytae ne tolère aucune discrimination à l'embauche ou dans le déroulement de la vie professionnelle de ses salariés. La société a pour valeur le respect des différences en raison de l'origine, de la nationalité, de la couleur, du sexe, de la culture, de la religion, de l'âge ou de la situation familiale.**
- **Ytae prévient et sanctionne toute sorte de harcèlement physique ou moral.**

Nos actions :

- Nous sommes très à l'écoute des projets personnels et professionnels de nos salariés et nous les accompagnons dans ce sens.
- Aucune discrimination n'est effectuée à l'embauche : le recrutement et la gestion des carrières sont fait par les associés, qui mettent en œuvre les valeurs soutenues par Ytae et respectent les procédures définies. Pour le recrutement, nous avons défini le processus suivant :
 - Réception des CV et sélection des candidats par l'associé en charge du recrutement ;
 - Premier entretien du candidat avec un associé et un consultant (promotion de la valeur d'équipe) qui décident ensuite ensemble de donner suite ou non à la candidature ;
 - Second entretien : passage d'un cas pratique devant un échantillon représentatif du cabinet (un associé, un manager expérimenté et un ou deux consultants plus jeunes) suivi d'une prise de décision collective sur la suite à donner à la candidature ;
 - Troisième entretien avec le Président pour proposition du poste ;
 - Nous n'avons pas de base de données des candidats.
- Nous n'engageons pas de salarié en CDD et les temps partiels émanent uniquement de choix personnels.
- Nous engageons uniquement des stagiaires disposant d'une convention de stage.
- Nous cherchons à promouvoir la diversité au sein de notre cabinet.
- Nous respectons les obligations légales liées au handicap :
 - Déclaration AGEFIPH : nous sommes encore dans la période de 3 ans qui suit l'atteinte de l'effectif de 20 salariés (pour nous mettre en conformité avec l'obligation d'emploi de salariés handicapés), c'est-à-dire que nous remplissons une déclaration mais sans avoir à cotiser si nous n'atteignons pas nos obligations. Toutefois nous sous-traitons déjà la collecte sélective de nos déchets à une entreprise adaptée.

- Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.
- Nous avons intégré dans notre règlement intérieur un chapitre dédié à l'interdiction et à la sanction du harcèlement moral et sexuel.

Nos résultats :

- Les collaborateurs à temps partiel (8% des consultants) le sont par choix personnel. Chaque année lors de l'entretien individuel, le collaborateur est invité à faire le bilan de ce choix et peut le modifier.
- Une collaboratrice a bénéficié d'un congé sabbatique de 11 mois en 2012-13 pour réaliser un projet personnel.
- Ytae n'a ni aucun salarié en CDD, ni en contrat d'intérim, ni aucun stagiaire non conventionné.
- Ytae a embauché l'un de ses stagiaires en 2012-13.
- La parité hommes-femmes est de plus en plus forte : 40% des effectifs sont féminins (vs 35% en 2012 et 26% en 2011).
- Ytae cherche à embaucher des salariés de différentes nationalités : 12% des salariés sont de nationalité étrangère (vs 13% en 2012 et 5% en 2011).

III. Principes relatifs à l'environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Principe 8 : A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et

Principe 9 : A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Notre politique : notre activité de conseil s'avère être structurellement peu nocive pour l'environnement. Néanmoins, nous cherchons à réduire quotidiennement notre impact sur l'environnement dans une logique d'amélioration continue.

Nos actions :

- Maîtrise de la consommation énergétique :
 - L'omniprésence des ordinateurs et de leurs périphériques dans le quotidien en font un poste de consommation énergétique non négligeable. Depuis deux ans, Ytae a fait le choix de doter les collaborateurs d'ordinateurs portables uniquement, ceux-ci étant beaucoup moins consommateurs d'électricité.
 - Depuis décembre 2011, l'entreprise est implantée dans de nouveaux locaux dotés d'un dispositif d'éclairages automatiques : ils s'activent automatiquement à la présence humaine et s'éteignent après 15 minutes de non mouvement.

- Gestion des déchets :
 - Depuis octobre 2012, l'entreprise a mise en place une politique de tri sélectif des déchets (papiers/cartons/cahiers/etc, bouteilles/canettes) en faisant appel à un prestataire externe qui embauche des travailleurs handicapés. L'ensemble des salariés ont été sensibilisés à l'enjeu du tri des déchets et à l'intégration de ce geste dans leur quotidien lors d'une formation animée par un spécialiste. A présent, chaque salarié possède une corbeille individuelle pour recevoir les papiers. Une poubelle collective localisée dans l'espace « détente » reçoit les bouteilles en plastiques et les canettes. Chaque mois, le prestataire spécialisé collecte les déchets et effectue un reporting annuel sur les quantités collectées.
 - Nous recyclons systématiquement nos cartouches d'imprimantes et les capsules de café en aluminium.
- Réduction des impressions :
 - Depuis début 2010, l'ensemble des collaborateurs sont mobilisés pour imprimer de manière plus responsable en accordant la priorité aux échanges de documents électroniques, en imprimant en recto-verso et en favorisant les modes d'impression économiques (brouillon,...) si l'impression est indispensable.
 - Nous avons recours à des prestataires labellisés pour les impressions externes.
- Priorité aux transports ferroviaires pour les déplacements en France :
 - La politique de transport de l'entreprise consiste à utiliser les transports collectifs pour les déplacements en France.
 - La voiture est le moyen de transport choisi si les autres modes de transports génèrent une hausse significative du temps de transport (+30%).
 - En Ile de France, la majorité des transports sont réalisés en transports en commun.
 - En octobre 2012, Ytae s'est doté d'un système de vidéoconférence visant à limiter les déplacements de ses consultants.

Nos résultats :

- 100% du parc informatique (hors serveur) est composé d'ordinateurs portables. Les matériels identifiés comme insuffisamment performants pour les besoins de conseil et amortis sont réutilisés pour l'usage personnel de certains collaborateurs.
- Tri des déchets :
 - 95% des capsules de café sont recyclées (92% en 2012).
 - 100% des cartouches d'imprimantes et toner sont retournées pour recyclage (95% en 2011).
- 100% de nos prestataires d'impression détiennent le label IMPRIM'VERT. En interne, 100% du papier utilisé est labellisé PEFC.
- L'arrivée de la visio-conférence a permis de diminuer cette année d'environ 5% le nombre de déplacements.
- Environ 82% des déplacements en Ile-de-France et en France ont été réalisés avec les transports collectifs et les trains grandes lignes en 2012 (82% en 2011, 80% en 2010). Certains des déplacements en France contraignent les consultants à prendre l'avion ou la voiture pour des raisons de temps de transport (ex : Paris-Toulouse).

- D'octobre 2012 à juin 2013 : 433.5kg de papiers et cartons ont été recyclés. Grâce à ce tri, les consommations et émissions suivantes ont été évitées :
 - 705 kg de bois,
 - 10m3 d'eau,
 - 434kg de déchets,
 - 1300 KWh d'énergie,
 - 78 kg de CO2.

Les papiers collectés ont permis la fabrication de nouveaux papiers blancs 100% recyclés et l'emploi de personnes en situation de handicap.

IV. Principe relatif à la lutte contre la corruption

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Ytae n'a jamais eu à lutter contre ce type de délinquance. Dans tous les cas, la société Ytae s'est engagée contre la corruption sous toutes ses formes. L'entreprise n'offre ou n'accepte de cadeaux, prêts, honoraires, récompenses ou tout autre avantage dans le but de conduire ses clients ou fournisseurs à une pratique malhonnête ou illicite, ou encore à une rupture du contrat moral.