



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



Siège Social  
 16, rue Vivienne  
 75002 Paris  
 Tél. : 33 (0)1 55 35 70 00  
 Fax : 33 (0)1 55 35 75 00  
 E-mail : [contact@groupe-bpi.com](mailto:contact@groupe-bpi.com)  
[www.groupe-bpi.com](http://www.groupe-bpi.com)

## Communication sur le progrès

### Principe 6

2010

#### Table des matières

<b>1. DECLARATION DE RENOUVELLEMENT DE NOTRE ENGAGEMENT :.....</b>	<b>2</b>
LE RENOUVELLEMENT DE NOTRE ENGAGEMENT .....	2
LES MODALITES DE PRISE EN COMPTE DE CET ENGAGEMENT.....	3
<b>2. DESCRIPTION D' ACTIONS CONCRETES SUR LE PRINCIPE 6 .....</b>	<b>4</b>
NOS ENGAGEMENTS DANS LE DOMAINE DU DROIT DU TRAVAIL .....	4
LES ACTIONS MENEES EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION.....	5
<b>3. LA MESURE DE NOS RESULTATS .....</b>	<b>6</b>
<b>4. PROCHAINES ETAPES .....</b>	<b>7</b>
<b>5. ANNEXES .....</b>	<b>8</b>

# 1. DECLARATION DE RENOUVELLEMENT DE NOTRE ENGAGEMENT :

## LE RENOUVELLEMENT DE NOTRE ENGAGEMENT

---

### Deux ans d'adhésion

La politique de BPI supporte les principes de Global Compact depuis maintenant 2 ans. Les préoccupations éthiques et sociétales s'intègrent, au fil de nos actions d'amélioration, dans les missions de notre cabinet de conseil.

En tant que cabinet international de conseil en stratégies de changement et premier groupe français indépendant de conseil en ressources humaines et management nous nous devons d'œuvrer pour le Pacte mondial et de questionner nos pratiques.

Ainsi, de nouvelles initiatives, que nous décrivons dans les différentes Communication sur le Progrès, sont intervenues pour concrétiser dans l'activité de notre cabinet les principes universels des Nations Unies.

BPI Group est fier d'être membre du Pacte Mondial et de le valoriser auprès de ses filiales et de son réseau de partenaires.

En tant que Directeur associé de BPI et Directeur des Ressources Humaines, j'ai le plaisir de renouveler cet engagement du Groupe BPI à porter et mettre en œuvre concrètement les principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

### Bernard Hervier

Directeur Associé – Directeur des ressources humaines

### Rappel des 10 principes

#### Droits de l'homme

- 1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;*
- 2. Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.*

#### Droit du travail

- 3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective ;*
- 4. Eliminer toutes formes de travail forcé ou obligatoire ;*
- 5. Abolir le travail des enfants ;*



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

#### **Environnement**

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**

10. *Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.*



## **LES MODALITES DE PRISE EN COMPTE DE CET ENGAGEMENT**

**L'ensemble du personnel de BPI ainsi que sa Direction a pris en considération les principes du pacte mondial Global Compact.**

La Direction générale de BPI soutient le respect de ces principes auprès de son personnel.

Les actions mises en place dans le cadre de la non discrimination (principe 6) sont développées dans la communication sur le progrès ci-dessous.

Les principes 7 et 8 relatifs à l'environnement ainsi que 10 sur la lutte contre la corruption sont aujourd'hui en cours de mise en œuvre et feront l'objet de prochaines Communication sur le Progrès (voir prochaines étapes).

**Le cabinet BPI développe parallèlement une communauté de pratiques autour de Global Compact avec ses partenaires, membres du réseau BPI Group.**

Elle a ainsi entrepris une communication auprès de ce réseau de partenaires pour les sensibiliser aux initiatives en la matière.

Une équipe est chargée d'accompagner la concrétisation de cet engagement. Elle constituée de Bernard Hervier (DRH) et d'Audrey Barbe (chargée de la Responsabilité Sociétale), ainsi que de Karima Hamadouche (International Development Manager).

Personnes ressources :

*Bernard Hervier*



Directeur des Ressources Humaines  
BPI 16, rue Vivienne - 75002 PARIS  
Office +33 1 55 35 71 56  
Mobile +33 6 17 60 39 58  
[bhervier@groupe-bpi.com](mailto:bhervier@groupe-bpi.com)

*Audrey Barbe*  
Chef de mission responsabilité sociétale  
BPI 16, rue Vivienne - 75002 PARIS  
Office +33 1 55 35 71 56  
Mobile +33 6 17 60 39 58  
[abarbe@groupe-bpi.com](mailto:abarbe@groupe-bpi.com)

*Karima Hamadouche*  
International Development Manager  
BPI 16 rue Vivienne 75002 Paris – France  
Office : +33 (0)1 55 35 76 51  
Mobile : +33 (0) 6 15 90 41 53  
[khamadouche@groupe-bpi.com](mailto:khamadouche@groupe-bpi.com)

Enfin le **Groupe BPI a participé à l'élaboration de l'ISO 26 000** (collège des prestataires de service) pour la commission française constituée dans le cadre de l'AFNOR. Dans la continuité de cette contribution à la création de la norme sur la Responsabilité Sociétale des Organisations, BPI a engagé en interne une démarche volontaire de progrès incitant ses consultants à questionner leurs pratiques au regard des lignes directrices de la norme.

Dans une volonté d'assumer sa responsabilité en tant que prestataire de conseil, le cabinet souhaite proposer des interventions en cohérence avec l'ISO 26 000 et aider ses clients à l'intégrer au mieux à la fois dans ses "principes de responsabilité sociétale" (Prises en compte des parties prenantes) comme dans ses "domaines d'actions" (Relations et conditions de travail, Droits de l'Homme et Développement local, etc.).

## 2. DESCRIPTION D' ACTIONS CONCRETES SUR LE PRINCIPE 6

### NOS ENGAGEMENTS DANS LE DOMAINE DU DROIT DU TRAVAIL

---

→ **Le droit des salariés appliqué par notre Groupe en France et à l'étranger tient compte des principes érigés dans ce domaine.**

Les principes 3, 4 et 5 sont respectés et mis en œuvre par BPI en France comme dans chacune de ses entités à l'étranger.



Les salariés exercent leur droit d'association et de négociation collective. BPI bannit de ses conditions d'emploi et d'embauche toutes les formes de travail forcées ou obligatoire, ainsi que le travail des enfants.

- **En outre, dans une approche responsable de ses pratiques en tant que cabinet de conseil en Conduite du changement et Gestion des ressources humaines, le Groupe BPI attache une attention particulière au développement des compétences de ses salariés, à la professionnalisation de ses managers ainsi qu'à la prévention des risques psychosociaux.**

Dans cette Communication sur le progrès, nous avons choisi de décrire les actions mises en œuvre pour valoriser notre respect du principe 6 et en nous engageant sur le champ de la non discrimination en matière d'emploi et de profession.

## LES ACTIONS MENEES EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

---

La lutte contre la non discrimination en matière d'emploi et de profession se traduit dans notre Groupe par deux axes, celui de la formation et celui relatif à la mise en place d'accord dédiés :

→ **Les formations :**

**L'une des volontés du Groupe a été de former ses consultants à la problématique de la discrimination.**

L'objectif étant de diminuer le risque de discrimination en interne au Groupe mais aussi dans les pratiques des consultants (vis-à-vis de ses clients ou des candidats suivis dans leur reclassement professionnel).

- Formation à la « *Diversité – Non discrimination* » pour les consultants et les fonctions RH sous la forme d'un module de 2 jours qui aborde à les cadres de références individuels susceptibles de générer discrimination ainsi que le cadre réglementaire.

Personne ressource : Pascale Bonnac - responsable compétences et parcours – service formation et Marta Garcia - consultante spécialisée sur les questions de Non Discrimination

Contact : [mgarcia@groupe-bpi.com](mailto:mgarcia@groupe-bpi.com)

- Formation « *Leadership au féminin* » destinée aux managers et chefs de projet BPI sous la forme d'un module de 3 jours qui permet aux participantes de cerner la dimension féminine en matière de leadership, management, gestion de projet, etc.

Personne ressource : Pascale Bonnac – responsable compétences et parcours – service formation

Contact : [pbonnac@groupe-bpi.com](mailto:pbonnac@groupe-bpi.com)

#### → Les accords signés :

**L'autre angle d'action de la Direction du Groupe, en partenariat avec ses représentants du personnel, a été celui du Dialogue Social.**

- Dans le cadre des **Négociations annuelles obligatoires** (NAO) sont pris en compte les questions de non discrimination en matière de rémunération, promotion, parcours.

Personne ressource : Fabienne Benoist – juriste

Contact : [fbenoist@groupe-bpi.com](mailto:fbenoist@groupe-bpi.com)

- Un accord **Senior** est signé depuis novembre 2009, il prévoit des entretiens de carrière pour les plus de 50 ans et mettant en avant la notion d'équité de traitement dans l'emploi et la valorisation du transfert de compétences de ses salariés.

Personne ressource : Dominique Fourier Ruelle – Chargé de Mission RH

Contact : [dfourier@groupe-bpi.com](mailto:dfourier@groupe-bpi.com)

- Un accord **Handicaps** signé en novembre 2010, il prévoit des embauches de travailleurs handicapés avec pour corollaire un accès aux locaux facilité pour les personnes handicapés, un plan de maintien dans l'emploi (via les formations des managers), ainsi que la prise en compte de l'handicap pour éviter la discrimination en matière de formation.

Personne ressource : Fabienne Benoist – DRH - juriste

Contact : [fbenoist@groupe-bpi.com](mailto:fbenoist@groupe-bpi.com)

## 3. LA MESURE DE NOS RESULTATS

#### → Les formations :

- *Formation « Diversité » :*

Pour les managers, 19 personnes ont été formées en 2010, 59 prévues en 2011 sur 91 managers au total

Pour les stagiaires, contrats professionnels, CDD et interim, 115 ont été personnes formées en 2009, 133 en 2010 et une soixantaine prévue pour 2011.

- *Formation « Leadership au féminin » :* 4 managers de sexe féminin formées en 2010 2 prévues en 2011 (modules tests) et une généralisation prévue pour 2012 (module inscrit au catalogue formation)

→ **Les accords :**

- *L'Accord Senior* a permis à ce jour la réalisation de 40 entretiens
- *L'Accord Handicap* a eut pour principaux résultats :
  - ✓ Une augmentation de 50% l'embauche des travailleurs handicapés,
  - ✓ La participation à des forums en lien avec l'AGEFIP,
  - ✓ Des partenariats avec des organismes spécialisés pour réfléchir à nos pratiques et faciliter l'intégration des travailleurs handicapés,
  - ✓ L'adaptation les locaux à l'accueil des personnes handicapées et des moyens de travail (exemples pictogrammes en braille, ordi en braille, places de parking etc.).

## 4. PROCHAINES ETAPES

Le Groupe souhaite structurer plus avant ces initiatives. Aujourd'hui il poursuit ses actions sur le champs de la non discrimination grâce à deux projets d'accord sur la « **Diversité** » ainsi que sur la « **Parité hommes – femmes** » en cours de négociation.

De la même façon, nos efforts continueront de se porter à la fois sur les aspects **Management et sur le « bien-être » des Salariés**, notamment grâce à la mise en place de formations spécifiques sur la prévention des risques psycho sociaux.

Le travail avec la DRH se poursuit quant à la mise en place d'un parcours de formation mieux balisé pour les collaborateurs et d'une professionnalisation des managers qui intègre ces sujets. Une formation à la responsabilité sociétale est aussi en cours d'élaboration.

Par ailleurs, des actions concrètes ont déjà vues le jour au sein de BPI sur le respect des principes d'**environnement**, elles font l'objet d'autres « Communications sur le progrès ».

En lien avec sa charte de Déontologie (élaborée en 2007), le Groupe souhaite aussi développer concrètement le principe 10 portant sur la **lutte contre la corruption**.

## 5. ANNEXES

### Le programme de formation des consultants BPI à la lutte contre les discriminations :

<p>Université <b>BPI</b></p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Programme de formation</b></p>	<p style="text-align: center;"></p> <p><b>Objectifs :</b></p> <p><b>Former l'ensemble des consultants de la Branche Emploi à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prendre conscience que c'est un sujet incontournable aujourd'hui dans nos métiers</li> <li>- Passer d'une « problématique morale » à une « problématique métier »</li> <li>- Acquérir des connaissances sur les principaux concepts et le cadre légal</li> <li>- Se poser les bonnes questions sur sa pratique professionnelle</li> <li>- Être capable d'identifier les situations à risques et s'approprier les bonnes pratiques</li> <li>- S'approprier les outils et les ressources disponibles</li> <li>- Devenir acteur de la promotion de la diversité</li> </ul> <p><b>Contenu :</b></p> <p>« <b>Nous discriminons tous sans le savoir</b> »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyser les apports théoriques: stéréotypes et préjugés</li> <li>- Définir les principaux concepts</li> <li>- Analyser le cadre juridique et les politiques: égalité handicap, égalité professionnelle et seniors</li> <li>- Approfondir les questions sur les problématiques seniors et handicap</li> </ul> <p><b>Cycles Université BPI :</b></p> <p>Spécifique Emploi / Management</p> <p><b>Code :</b></p> <p>PR_EM_70</p>	<p style="text-align: right;"><b>DIVERSITE EMPLOI</b></p> <p><b>Animatrices :</b></p> <p>Dominique Thomas-Hislaire Marta Garcia Aurore Juillard</p> <p><b>Public(s) concerné(s) :</b></p> <p>Junior – Confirmé 1 – Confirmé 2</p> <p><b>Durée :</b></p> <p>1 jour (7 heures)</p> <p><b>Lieu :</b> vous sera précisé dans l'invitation</p> <p><b>Commentaires :</b></p> <p>Session de 8 à 10 personnes maximum</p>
	<p><small>© BPI Ce document reste la propriété intellectuelle de BPI. Il ne doit en aucun cas être diffusé à des tiers quels qu'ils soient sans l'autorisation expresse de BPI. Des documents spécifiques pourront être réalisés autant que de besoin pour servir de supports de communication.</small></p>	

### Extrait de l'Accord Senior (Chapitre 1 : Objectif Global d'un maintien dans l'emploi des seniors)

Le Bilan Social de BPI de 2008 indique que sur un effectif de 795 personnes on dénombre 119 salariés seniors (50 ans et plus) soit 15% de l'effectif.

- L'entreprise se fixe un objectif d'augmentation du taux moyen d'emploi des salariés seniors combinant recrutement et maintien dans l'emploi.
- BPI s'engage à faire progresser ce taux sur 3 ans et à le porter à 18% en 2011.

Les mesures du présent accord sont destinées aux salariés senior mais il convient de rappeler que ces salariés vont bénéficier de toutes les mesures qui seront mises en œuvre dans le cadre de l'accord GPEC signé entre les organisations syndicales et la direction de BPI. Ces mesures portent sur :

- l'intégration des nouveaux embauchés,
- la mise en place d'un référentiel des métiers, des activités et des compétences ;
- l'instauration d'un « Espace Evolution » à la DRH,
- la mobilité interne et externe,
- la définition de parcours professionnels.
- la création d'une « université BPI ».

