



UN PEU, BEAUCOUP,
PASSIONNÉMENT EXPERTS



INGENIANCE

Communication on Progress 2015

Janvier 2016



COMMUNICATION ON
PROGRESS

This is our **Communication on Progress**
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact and
supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

INGENIANCE

54, Avenue du Général Leclerc 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT – Tel: +33 (0)1 46 10 45 00
SAS RCS NANTERRE 48372613900031

Contenu

1. Déclaration de soutien par le Directeur Général.....	3
2. Principes relatifs aux droits de l'Homme.....	4
2.1. Evaluation, politique et objectifs	4
2.2. Mise en œuvre	4
2.2.1. Respect des principes relatifs aux droits de l'Homme	4
2.3. Résultats.....	4
3. Principes relatifs aux normes internationales du travail.....	4
3.1. Evaluation, politique et objectifs	4
3.2. Mise en œuvre	5
3.2.1. Lutte contre la discrimination des travailleurs étrangers	5
3.2.2. Représentation des femmes dans l'entreprise	5
3.2.3. Bien-être des collaborateurs.....	5
3.2.4. Formation et évolution des collaborateurs.....	5
3.2.5. Soutien à l'emploi de personnes handicapées.....	6
3.3. Résultats.....	6
3.3.1. Lutte contre la discrimination des travailleurs étrangers	6
3.3.2. Représentation des femmes dans l'entreprise	6
3.3.3. Bien-être des collaborateurs.....	6
3.3.4. Formation et évolution des collaborateurs.....	6
3.3.5. Soutien à l'emploi de personnes handicapées.....	7
4. Principes relatifs à l'environnement.....	7
4.1. Evaluation, politique et objectifs	7
4.2. Mise en œuvre	7
4.2.1. Dématérialisation	7
4.2.2. Premiers entretiens de recrutement « online »	7
4.3. Résultats.....	8
4.3.1. Dématérialisation	8
4.3.2. Premiers entretiens de recrutement « online »	8
5. Principes relatifs à la lutte contre la corruption.....	8
5.1. Evaluation, politique et objectifs	8
5.2. Mise en œuvre	8
5.2.1. Les grands axes de lutte contre la corruption.....	8
5.3. Résultats.....	8

1. Déclaration de soutien par le Directeur Général

En 2015, le Directeur Général d'Ingéniance, Noël Copinet, réaffirme publiquement son soutien au Pacte Mondial de l'ONU, démarche initiée en Juin 2013.

« En intégrant dans sa démarche globale, les notions complémentaires de Développement Durable, et de Responsabilité Sociale et Environnementale, Ingéniance s'engage à adopter, soutenir et mettre en œuvre un ensemble de valeurs fondamentales, articulées autour des 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies, et structurés en 4 groupes, que sont :

- *Les droits de l'Homme ;*
- *Les normes internationales du travail ;*
- *L'environnement ;*
- *La lutte contre la corruption.*

Cette seconde « Communication sur le progrès » nous permet de faire le point sur les actions initiales menées par Ingéniance dans le cadre de sa politique RSE sur la période 2014-2015, et d'engager un certain nombre d'actions nouvelles pour la période suivante, confirmant notre volonté d'accompagner la croissance économique de notre entreprise d'une croissance sociale et environnementale. Ceci à notre échelle de PME, mais en intégrant dans ces actions l'ensemble de notre réseau : nos collaborateurs, nos clients, mais aussi nos fournisseurs, et nos partenaires locaux. »

Noël COPINET
Directeur Général Ingéniance



2. Principes relatifs aux droits de l'Homme

Rappel des principes

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;
2. À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme

2.1. Evaluation, politique et objectifs

Ingéniance adhère de manière générale aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies de 1948. En particulier sur les sujets relevant de la lutte contre les discriminations, contre l'esclavage, contre la torture, le respect de la vie privée, la liberté d'expression, l'égalité salariale, et leurs possibles déclinaisons dans nos activités quotidiennes.

2.2. Mise en œuvre

2.2.1. Respect des principes relatifs aux droits de l'Homme

Dans un premier temps, Ingéniance a choisi de renforcer les principes relatifs aux droits de l'Homme, auprès des équipes internes, qui ont en charge la responsabilité du recrutement, de l'activité commerciale et des tâches administratives.

Mesures réalisées

- Sensibilisation des équipes internes (équipes de recrutement, commerciales, opérationnelles) au respect des Droits de l'Homme, par l'organisation de sessions de communications dédiées « RSE ».

2.3. Résultats

Sur la période, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre évènement n'a été constaté.

3. Principes relatifs aux normes internationales du travail

Rappel des principes

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
6. À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

3.1. Evaluation, politique et objectifs

Ingéniance est une société française, dont le siège est à Boulogne-Billancourt, et réalisant la totalité de son chiffre d'affaires en France. A ce titre, Ingéniance est soumise au droit du travail français, que nous respectons scrupuleusement. Ingéniance assure à ses institutions représentatives du personnel l'ensemble des droits prévus par la législation française et s'attache à faire vivre la négociation collective dans l'entreprise.

Nous veillons d'autre part à la stricte égalité homme/femme quant aux évolutions proposées à nos collaborateurs, et également pour ce qui concerne l'évolution salariale.

Le bien-être de nos collaborateurs, ainsi que leur évolution au sein de la société, sont des éléments qui font partie de nos objectifs RSE et sur lesquels nous continuerons à investir.

3.2. Mise en œuvre

3.2.1. Lutte contre la discrimination des travailleurs étrangers

Notre secteur d'activité, le service en informatique, fait régulièrement appel à l'emploi de travailleurs étrangers. Il est essentiel pour Ingéniance de veiller, et ce avec la plus grande rigueur, à l'égalité des chances de recrutement, et ensuite, à la détermination d'un salaire qui ne prenne en compte uniquement les compétences du collaborateur, et aucun autre critère.

Mesures réalisées

- Sensibilisation des équipes internes aux principes de lutte contre la discrimination, par l'organisation de sessions de communications dédiées « RSE » ;
- Lorsqu'un candidat étranger est sélectionné, Ingéniance prend en charge la totalité des procédures administratives et des frais administratifs liés aux procédures d'introduction.

3.2.2. Représentation des femmes dans l'entreprise

Dans un secteur d'activité où les femmes représentent en moyenne 20% des effectifs (enquête de l'observatoire des inégalités 2014), Ingéniance maintient son objectif de maintenir un ratio supérieur à la moyenne.

Mesures réalisées

- Sensibilisation des équipes internes à la représentation des femmes dans l'entreprise, par l'organisation de sessions de communications dédiées « RSE ».

3.2.3. Bien-être des collaborateurs

Le bien-être de nos collaborateurs est un point d'amélioration constant de notre politique RSE.

Mesures réalisées

- Programmation d'événements corporatifs : en 2015, plusieurs événements ont eu lieu, l'événement majeur étant la soirée annuelle, regroupant tous nos collaborateurs. D'autres événements désormais récurrents sont organisés tout au long de l'année, comme le Noël des enfants, des activités sportives comme le « Urban Foot », ou bien des soirées « After Work », qui permettent à nos collaborateurs d'échanger entre eux, et également de rencontrer plus fréquemment les équipes internes.

3.2.4. Formation et évolution des collaborateurs

La formation de nos collaborateurs est un autre point d'amélioration constant de notre politique RSE. En effet, être à l'écoute des désirs d'évolution de nos collaborateurs, et, en parallèle, être capable de proposer à tous des possibilités d'évolutions de carrière, est désormais une priorité.

Mesures réalisées

- Mise en place d'un catalogue de formations internes : construit avec les consultants les plus seniors et communiqué à tous sans distinction, les sessions sont ouvertes à tous les consultants. En 2015, ce catalogue proposait plus de 18 formations sur différents sujets, métiers ou techniques. L'objectif est de consolider ce catalogue l'année prochaine et l'étendre, avec de nouvelles formations.
- Mise en place d'une « cartographie des compétences » : 2015 a vu la mise en place de notre Direction Opérationnelle, en charge du suivi opérationnel de nos consultants. Une des premières mesures prise a été la mise en place d'une cartographie des compétences de nos collaborateurs, permettant d'identifier les forces et faiblesses de la société. Cette cartographie est un premier pas vers la mise en place de plans de formations personnalisés, et alignés avec la stratégie de développement d'Ingéniance.

3.2.5. Soutien à l'emploi de personnes handicapées

Ingéniance continue au travers de sa politique d'achats, à favoriser les fournisseurs employant des personnes handicapées.

Mesures réalisées

- En 2015, Ingéniance a continué de s'approvisionner auprès de la société Entreprise Adaptée Picardie, employant des travailleurs handicapés.

3.3. Résultats

3.3.1. Lutte contre la discrimination des travailleurs étrangers

A fin 2015, les travailleurs étrangers parmi nos collaborateurs représentent 35% de nos effectifs.

3.3.2. Représentation des femmes dans l'entreprise

Au sein d'Ingéniance, les femmes représentent **25% des effectifs**, un taux en augmentation et légèrement supérieur à la moyenne de notre secteur d'activité (moyenne située autour de 20%).

3.3.3. Bien-être des collaborateurs

Bilan des activités sur la période :

- Soirée d'entreprise : 113 participants, soit 66% des collaborateurs à la date de l'évènement.
- Arbre de Noël : participation en hausse en 2015, plus de 40 enfants de collaborateurs ont ainsi reçu un cadeau cette année.
- Activités « Urban Foot », « After work » : nous n'avons pas de statistiques sur ces évènements, qui sont informels et organisés à l'initiative de nos collaborateurs et/ou de leurs managers.

3.3.4. Formation et évolution des collaborateurs

Bilan des formations sur la période :

- Un catalogue de 18 formations internes proposées par nos collaborateurs, à nos collaborateurs ;
- Un total de 107 participants, soit une moyenne de 6 participants environ par formation.

Une cartographie des compétences en phase de constitution : l'ensemble des collaborateurs a été contacté pour s'autoévaluer sur une liste de plus de 300 compétences métiers, fonctionnelles et techniques. La phase 2 du déploiement consistera à créer des outils d'exploitation de ces données, et à la mise en place de processus d'actualisation.

3.3.5. Soutien à l'emploi de personnes handicapées

En 2015, 1 commande de fournitures ont été passées à la société Entreprise Adaptée Picardie.

4. Principes relatifs à l'environnement

Rappel des principes

- 7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8. À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

4.1. Evaluation, politique et objectifs

Ingéniance veille en permanence à améliorer ses processus afin de diminuer son impact sur l'environnement. N'ayant pas une activité industrielle, cet impact se mesure principalement par l'utilisation de ressources et fournitures.

4.2. Mise en œuvre

4.2.1. Dématérialisation

La réduction de la consommation de papier et d'encre est proportionnelle à la réduction du volume d'impression.

Mesures réalisées

- Sensibilisation en interne : nous sensibilisons en interne nos collaborateurs à éviter le gaspillage des ressources en limitant leurs impressions au strict nécessaire, et, quand nécessaire, à favoriser par exemple l'impression recto/verso de leurs documents, et de préférence en imprimant 2 pages par feuille. Ceci par l'organisation de sessions de communications dédiées « RSE ».
- En 2015, nous avons continué à accompagner nos clients dans l'effort de dématérialisation des documents, en particulier les contrats et les factures, permettant ici encore une économie considérable de ressources.

4.2.2. Premiers entretiens de recrutement « online »

Une mesure simple et facilitée par le développement de la technologie, permet de réaliser les premiers entretiens de qualification des candidats à distance, évitant ainsi l'utilisation des transports.

Mesures réalisées

- En 2015, notre équipe de recrutement a augmenté le recours à Skype pour les premiers entretiens de qualification.

4.3. Résultats

4.3.1. Dématérialisation

La consommation de papier et d'encre a augmenté suite à la croissance de la société, mais le ratio de fournitures par employé est resté constant par rapport à la dernière période. Notre objectif pour la prochaine période sera d'améliorer ce ratio.

4.3.2. Premiers entretiens de recrutement « online »

En 2015, 157 entretiens Skype ont été réalisés par notre équipe de recrutement, représentant environ 14% des premiers entretiens de qualification des candidats. Ce ratio continuera à augmenter sur les prochaines périodes.

5. Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Rappel des principes

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

5.1. Evaluation, politique et objectifs

Ingéniance s'engage, à son niveau, à lutter contre toute forme de corruption dans ses activités. Ces principes font partie de la déontologie de notre entreprise.

5.2. Mise en œuvre

5.2.1. Les grands axes de lutte contre la corruption

Ingéniance s'est attaché à identifier les activités « sensibles » parmi lesquelles les pratiques de corruption sont les plus courantes, à savoir :

- Conflits d'intérêts
- Dons, Cadeaux
- Droit de la concurrence
- Sélection de fournisseurs

Mesures réalisées

- Sensibilisation des équipes internes (principalement équipes commerciales, opérationnelles), par l'organisation de sessions de communications dédiées « RSE », aux activités sensibles, en demandant à chacun de dénoncer les comportements condamnables à leur hiérarchie.

5.3. Résultats

Sur la période, aucun jugement, ordonnance, amende ou autre évènement dans le domaine de la corruption n'a été rapporté.