

# COMMUNICATION SUR LE PROGRES ORESYS 2016

## Pacte Mondial ONU

---

Février 2017

Notre engagement  
fait la différence



  
Oresys

# Sommaire

---

1. Déclaration de soutien continu par le Président directeur général (PDG)	2
DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU PAR LE PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL D'ORESYS AUX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL .....	2
2. Préambule, Organisation RSE .....	3
EQUIPE RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) ORESYS .....	3
CORDEE RSE à destination des CLIENTS .....	3
Certificats, Audits et Rapports annuels d'Oresys .....	3
3. Principes relatifs aux droits de l'homme .....	4
PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME .....	4
4. Principes relatifs aux conditions du travail .....	4
PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DU TRAVAIL .....	4
5. Principes relatifs à l'environnement .....	8
PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT .....	8
6. Principes relatifs à la lutte contre la corruption .....	10
PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION .....	10

# 1. Déclaration de soutien continu par le Président Directeur Général (PDG)

## DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU PAR LE PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL D'ORESYS AUX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

Sur la base des différentes initiatives rattachées aux volets économique, environnemental et social du développement durable, Oresys a choisi d'adhérer depuis 2008 au Pacte Mondial de l'Organisation des Nations Unies (ONU) pour montrer son soutien à 10 grands principes dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

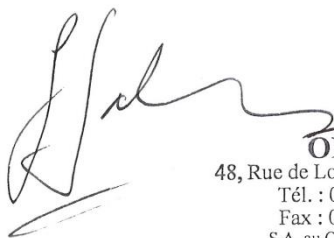
Ces valeurs sont intégrées à la culture d'Oresys au travers de notre politique de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) lancée en 2007, avec notamment la charte environnementale des consultants. Pour 2016, Oresys a renouvelé son engagement envers la promotion de ces grands principes en publiant son rapport RSE 2016 regroupant l'ensemble des actions menées dans ces domaines.

La Direction Générale d'Oresys a ainsi actualisé sa politique RSE en 2016 et fixé des axes de travail prioritaires:

- l'action de neutralisation de notre empreinte carbone,
- l'engagement des collaborateurs Oresys en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap,
- l'action directe sur les consommations d'énergie et de papier pour réduire notre empreinte écologique,
- l'amélioration continue de notre engagement grâce à la dynamique de l'Equipe RSE interne, la Cordée RSE et grâce à des indicateurs et tableaux de bord mis en place en 2015.

**Fait à Paris, le 15/02/2017**

**Yves Salomon, Directeur Général d'Oresys**



**ORESIS**  
48, Rue de Londres - 75008 PARIS  
Tél. : 01 44 90 18 18  
Fax : 01 42 93 40 38  
S.A. au Capital de 200 000 €  
RCS PARIS B 321 447 955 00063 - APE 7022 Z

## 2. Préambule, Organisation RSE

Oresys encourage l'Equipe RSE ORESYS composée de consultants motivés et dynamiques à prolonger et mettre en œuvre les axes de sa politique RSE.

Oresys a soutenu la montée en puissance de la CORDEE RSE qui vise à déployer nos missions de conseil dans le domaine de la RSE auprès de nos clients et d'user de notre rôle de conseil auprès de nos clients pour promouvoir les principes RSE.

Oresys se soumet à divers certificats et audits externes pour en toute transparence se faire auditer et progresser grâce à ceux-ci.

### EQUIPE RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) ORESYS

Oresys a mis en place une équipe dédiée à l'analyse des questions RSE, à alimenter la Direction Générale sur les ajustements de la Politique RSE et de son plan d'actions. Cette Equipe RSE ORESYS est aussi à la manœuvre des actions RSE.

En 2016, un logo de l'Equipe RSE ORESYS a été retenu pour marquer l'ensemble des actions conduites au titre de la RSE.



### CORDEE RSE à destination des CLIENTS

Oresys a mis en œuvre début 2016 une Cordée RSE pour déployer des actions de conseil auprès de nos clients dans le domaine de la RSE. Cette Cordée RSE est aussi une manière pour ORESYS de déployer auprès de nos clients une pédagogie aux sujets RSE.

Oresys connaît (et fait la promotion) du lien qui existe entre RSE et Performance économique des entreprises qui mettent en œuvre une politique RSE. En particulier nous faisons la promotion du rapport « Responsabilité Sociale des Entreprises et compétitivité » de France Stratégie<sup>1</sup>.

### Certificats, Audits et Rapports annuels d'Oresys

Oresys est conscient de l'importance du sujet Responsabilité sociétale des entreprises et de ses apports pour le bien de la planète, de la société, de ses clients, des collaborateurs d'ORESYS et de ses parties prenantes.

Oresys démontre cela par ses différentes certifications, audits et adhésions telles que :

- Oresys adhère depuis 2008 au Global Compact
- Oresys est certifié ISO 9001 depuis 1995
- Oresys a obtenu la certification Eco-Vadis en 2014 (Note SILVER) et va la renouveler en 2017
- Oresys a obtenu le label ACESIA (AFNOR) en 2015 ; et va le renouveler en 2017

Oresys rédige annuellement un rapport Développement Durable qui met en exergue les valeurs d'Oresys en termes de RSE et les actions réalisées.

En 2016, ORESYS a été renouvelé pour sa certification ISO9001:2015 ; pour cette nouvelle version de la norme ISO 9001 :2015, nous avons recensé les parties prenantes d'ORESYS ainsi que leurs

<sup>1</sup> Plus d'informations disponibles sur <http://www.strategie.gouv.fr/publications/responsabilite-sociale-entreprises-competitivite>

attentes respectives et avons formalisé les modalités de gestion dans une philosophie claire, respectueuse et raisonnée avec nos parties prenantes.

## 3. Principes relatifs aux droits de l'homme

### PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

De manière générale, Oresys adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

## 4. Principes relatifs aux conditions du travail

### PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DU TRAVAIL

Tout d'abord, Oresys s'engage, pour ses différentes activités à se conformer aux législations françaises et européennes en vigueur, ainsi qu'à la convention collective à laquelle son activité la rattache.

Par ailleurs, toute la politique sociale en interne est directement portée par la Direction Générale et s'articule selon les thèmes suivants :

- Le management
- L'intégration des consultants
- L'épanouissement personnel et professionnel des collaborateurs
- La politique de ressources humaines
- La formation

#### **Management**

Un système de management innovant existe pour encadrer les consultants et les accompagner dans leur parcours ; chaque parcours de consultant est unique. Un coach suit individuellement chaque consultant ; il les conseille pour la gestion de leurs carrières lors de points réguliers en milieu et fin d'année. Le coach peut également être sollicité à tout moment pour aider les consultants à traiter des problématiques particulières. Un référent RH peut également être contacté en cas de difficultés entre le coach et le consultant. Sur les missions, les consultants sont encadrés par des directeurs d'étude qui suivent leurs productions et apportent un soutien méthodologique si nécessaire.

En 2016, une nouvelle montée en compétences des coaches a été délivrée sous forme d'une formation qui a touché un ensemble de 12 nouveaux coaches pour les aider à être encore plus performants auprès de leurs coachés.

#### **Intégration des consultants**

Oresys a mis en place un nouveau mode de fonctionnement qui permet d'intégrer les jeunes consultants dans la vie et le développement commercial d'Oresys. Les Business Area (BA) sont des lieux d'échanges et de partage sur les secteurs d'intervention d'Oresys qui créent du lien entre les générations de consultants. Chaque nouveau consultant est parrainé par un consultant expérimenté pour garantir sa bonne intégration dans ces BA.

En complément des BA, Oresys a lancé en 2013 le dispositif des cordées qui permet aux jeunes consultants de progresser sur le développement commercial au contact d'autres consultants.

En 2016, des dispositifs particuliers d'auto-formation aux pratiques et techniques de développement ont été déployés sous forme d'animation et de vidéos. Ainsi des kits de bonnes pratiques sur les techniques de prospection, la prise de rendez-vous client, les éléments clés pour réussir une soutenance ...étaient accessibles à l'ensemble des consultants.

## Améliorer l'efficacité de nos actions de développement



### Episodes

Episode 1 – La démarche fil :

- [La démarche fil expliquée par Nicolas Garin](#)
- [Kit-bonnes pratiques de développement - contacts\\_fil](#)
- [Kit-bonnes pratiques de développement - phoning](#)

Episode 2 – la prise de rendez-vous contact :

- [La prise de rendez vous contact](#)

Episode 3 – Réussir sa soutenance :

- [Les erreurs à ne surtout pas commettre \(1ère partie\)](#)

Episode 4 – Réussir sa soutenance :

- [Les erreurs à ne surtout pas commettre \(2ème partie\)](#)



### ***Epanouissement personnel et professionnel des collaborateurs***

Suite à l'analyse d'une enquête réalisée en interne sur l'épanouissement des collaborateurs, Oresys poursuit et consolide les actions entreprises depuis 2012. Parmi elles, la création du Réseau des Femmes Consultantes. Il se réunit tous les deux mois pour discuter des problématiques spécifiques aux femmes : carrière, équilibre vie privée/ vie professionnelle. Les événements suivants ont lieu régulièrement :

- Petits déjeuners d'accueil des nouvelles consultantes tous les 2 mois
- Présentations de parcours de consultantes ou de consultants



- Formation marketing de soi (40 participantes)

Afin de s'assurer du bien-être de ses employés, Oresys a mis en place en 2014 un dispositif d'alerte professionnelle. Ce dispositif vient compléter les canaux RH habituels et permet ainsi à n'importe quel salarié de signaler à la direction générale des situations qui mettent en péril l'intégrité d'un consultant ou sa santé.

Enfin, en 2016, la rénovation des locaux d'Oresys s'est achevée sur son site majeur. L'aménagement des locaux a été entièrement revu pour disposer de lieux de travail, de détente et de salles de réunion plus pratiques et plus agréables au quotidien. En outre, des enquêtes annuelles sur le parc et les outils informatiques sont menées auprès de tous les salariés d'Oresys, permettant ainsi d'améliorer continuellement la satisfaction des consultants.

### ***Politique Ressources Humaines***

La politique de gestion des Ressources Humaines d'Oresys est conforme aux réglementations en vigueur, en matière de liberté syndicale, de droit de négociation collective, de non-discrimination, d'égalité homme/femme, etc.

L'intégralité des consultants d'Oresys – qui représente 96% des employés – est dans un statut cadre et issue de l'enseignement supérieur.

Le « capital humain » fonde le savoir-faire d'Oresys et est donc au cœur des attentions du management : chaque consultant est suivi individuellement par un coach (un manager de l'entreprise) qui construit et suit avec lui son parcours.

En 2011, Oresys a d'ailleurs mis en place un dispositif de suivi des « Parcours » pour contribuer à l'épanouissement et à la fidélisation des consultants avec pour objectifs :

- Offrir au consultant une meilleure vision de la multiplicité des parcours possibles à Oresys
- Proposer au consultant une vision précise à un instant T de l'ensemble des richesses qu'il a accumulées depuis son entrée à Oresys
- Favoriser la formalisation des ambitions du consultant

- Fluidifier les échanges entre le consultant et son coach
- Permettre la prise de recul du consultant sur les compétences qu'il a acquises durant une mission (interne ou client)
- Permettre au consultant de se rendre compte de son parcours et de son évolution

Le dispositif de suivi des Parcours des consultants a évolué en 2013 en s'appuyant sur un retour d'expérience de deux ans d'utilisation. Il permet de renforcer la prise de recul du consultant et mieux identifier ses domaines de progrès.

En 2016, de nouvelles améliorations de Parcours ont été déployées.

### **Formation**

Celle-ci se décline au travers de programmes de formations spécifiques et adaptés au parcours de chaque consultant. La formation est constituée d'« Universités Oresys » et de séminaires. Elle représente 5% dans la structure des coûts d'Oresys.

Les Universités Oresys sont des séances de formations qui permettent aux consultants d'acquérir rapidement les connaissances et compétences nécessaires à la réalisation des missions, ainsi que la connaissance du fonctionnement d'Oresys. Deux cycles d'Université existent actuellement, d'une durée de 24 mois, au rythme d'une séance de formation présentielle par mois. Des formations en e-learning sont également disponibles pour permettre aux consultants de s'auto-former sur les différents sujets de base.

Ces Universités sont complétées par des séminaires qui permettent aux consultants de prendre du recul sur leurs expériences vécues lors des missions (par exemple sur la relation consultant-client ou les bonnes pratiques de management), et de progresser sur des sujets spécifiques (par exemple l'organisation de réunions efficaces ou l'art oratoire).

En complément des cursus de formation suivi par tous les consultants, un système de formation à la demande est en place pour répondre aux besoins ponctuels des consultants, en particulier pour des missions nécessitant des compétences particulières que le consultant doit acquérir rapidement. Des formations externes peuvent également être dispensées selon la demande exprimée par les consultants.

En 2016, pour améliorer la qualité des formations délivrées aux consultants, une refonte / actualisation majeure a été lancée : elle a touché principalement le Cursus Université 1 et va se prolonger en 2017 sur les autres cursus.

### **Partage et capitalisation des savoirs**

Oresys a lancé un programme Digital Workplace en 2007 qui s'est concrétisé par la mise en place d'un Réseau social d'entreprise TYLT qui permet de partager à l'ensemble des collaborateurs des publications rapides, et d'espaces de travail de capitalisation ASAP en 2010. Ces outils internes sont régulièrement alimentés grâce à la participation active de ses salariés. Le partage et la capitalisation des savoirs est pour Oresys un élément clé permettant de favoriser et d'accompagner la montée en compétences de ses salariés.



# 5. Principes relatifs à l'environnement

## PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

Les principes relatifs à l'environnement sont une part prépondérante de la politique RSE initiée en 2007.

En effet, Oresys a mis en place un certain nombre d'actions depuis, telles que :

- La formalisation du premier Bilan Carbone d'Oresys, suite à la formation d'un employé à la méthodologie de l'ADEME et à la constitution d'une équipe projet
- La diffusion de ces enseignements à l'ensemble des collaborateurs via un plan de communication qui allie TYLT, notre réseau social d'entreprise interne, l'INTRANET YEO, avec un espace dédié, les mails, des affiches, des sessions de présentation
- La proposition d'un plan d'actions contribuant à la réduction de notre empreinte carbone qui a mené à plusieurs actions telles que :
  - L'intégration dans le parc automobile Oresys de **2 Zoé**, véhicules 100% électriques. Ces véhicules sont utilisés dans le cadre de déplacements de consultants Oresys sur des missions éloignées du siège de Paris et permettent d'éviter l'émission de 3,4 T de CO<sub>2</sub>/an.
  - Un choix conscient des fournisseurs : quel que soit le domaine, intégration dans les critères de sélection des actions RSE des fournisseurs
  - Une sensibilisation sur les économies d'impression auprès des salariés ainsi qu'un paramétrage des imprimantes prédéfini de manière à limiter la consommation d'encre et de papier ; principaux déchets issus de l'activité d'Oresys
  - Le recyclage des cartouches d'impression au travers de la société CONIBI, et le recyclage de ses matériels informatiques (PC portables et téléphones mobiles) par l'entremise de la société Ateliers Sans Frontières
  - La virtualisation des serveurs : Oresys a diminué la part des serveurs physiques de 50% permettant de réduire la consommation d'énergie ainsi que l'achat de matériel.
  - Une rénovation des locaux prenant en compte l'amélioration de la performance énergétique du bâtiment grâce à l'acquisition de nouvelles fenêtres, de façon à réduire notre consommation énergétique

En 2016, nous avons conduit une étude des offres pour s'approvisionner en « électricité verte ». Les Garanties d'Origine d'EDF attestent qu'à chaque MWh d'électricité consommé, une quantité d'électricité d'origine renouvelable équivalente est injectée par EDF sur le réseau d'électricité.

L'action **majeure et emblématique décidée en 2016** par la Direction Générale a consisté en le montage de notre dispositif de Neutralisation Carbone. Ce projet a été étudié, des solutions de neutralisation dans divers endroits géographiques du globe ont été proposées, les consultants d'Oresys ont été impliqués dans le choix.

Au-delà de la compensation carbone de l'empreinte d'ORESIS, les consultants peuvent dans le même dispositif faire des dons pour compenser leur propre empreinte carbone. Ceci a permis de doubler le dispositif grâce aux dons des consultants.

Ce **projet de neutralisation Carbone intitulé PLANT & PROTECT** consiste en

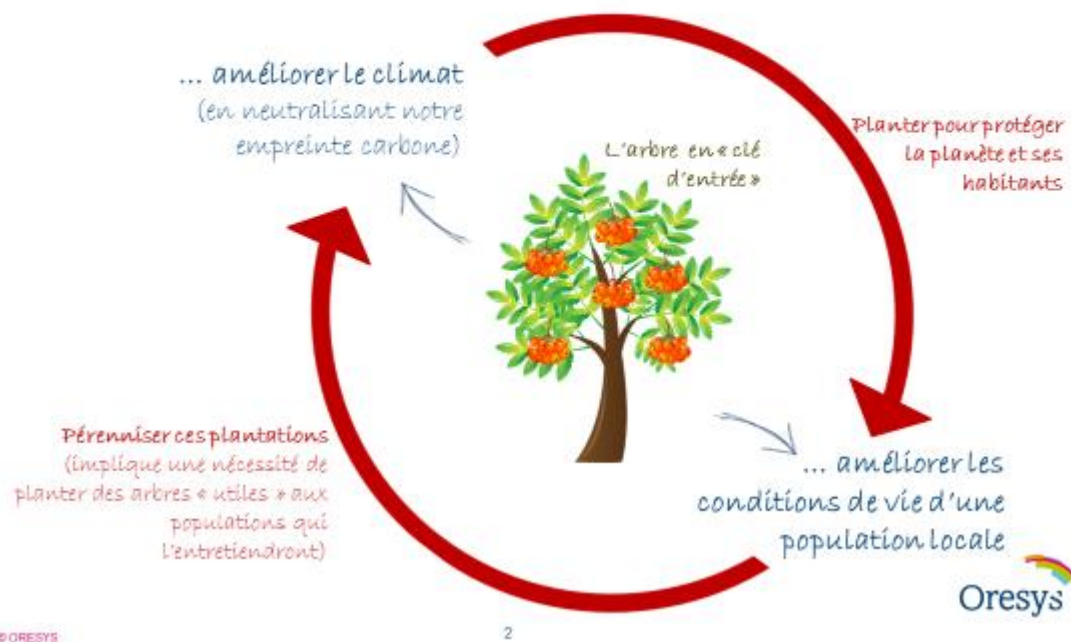
- Le parrainage *Jardins, cantines scolaires et Nutrition* mené avec l'ONG CADO
- Des plantations d'arbres (puits à carbone) en parallèle et une espèce de végétal le MORINGA qui, entre autres atouts, améliore les qualités nutritives des repas des enfants à la cantine

Oresys œuvre, à l'interne ainsi qu'à l'externe, à la sensibilisation des actions RSE et à la prise de conscience de l'importance de ces enjeux.



## PLANT & PROTECT 2016-2017

Un projet de plantation d'arbres « utiles »



## SENSIBILISATION interne RSE

En 2016, nous avons poursuivi nos efforts de sensibilisation de nos consultants avec entre autres :

- La signature de la Charte Développement Durable du consultant
- La création d'une vidéo de présentation du groupe de travail RSE pour sensibiliser les consultants aux problématiques RSE
- La mise en place d'une communication et d'une sensibilisation interne via des articles dans le réseau d'entreprise et dans le journal trimestriel d'entreprise
- La mise en place d'un événement trimestriel de sensibilisation pour les consultants chez Oresys
- Une projection du film DEMAIN aux consultants d'ORESIS a été organisée, suivi d'un débat en présence du réalisateur. A la suite de cet événement, les consultants ont émis plus de 50 idées qu'il nous appartient maintenant de faire fructifier
- Un événement autour du HANDICAP : langue des signes

## SENSIBILISATION externe RSE

En 2016, nous avons focalisé notre communication externe autour des offres « Right Mix » et « RSE Analytics » à destination de nos clients. Ces offres permettent de faire grandir la mixité dans les entreprises et aussi de valoriser les pratiques RSE au sein des entreprises clientes.

Les actions environnementales pour 2017 sont les suivantes:

- La mise en place d'une stratégie permanente de recyclage papier en interne (conduite du changement, accompagnement, sensibilisation, etc.)
- La réalisation d'un suivi des consommations énergétiques associé à des actions de sensibilisation
- L'organisation d'autres événements de sensibilisation en interne sur des enjeux environnementaux

## 6. Principes relatifs à la lutte contre la corruption

### PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

De par notre secteur d'activité peu touché par la corruption, la lutte contre ce fléau n'a pas été une priorité et Oresys n'a pas entrepris d'actions spécifiques sur ce domaine. ORESYS ne pratique pas les cadeaux d'affaire.

Concernant les conflits d'intérêts, nous envisageons de faire signer les collaborateurs ; même si dans la pratique ce sujet n'est pas non plus éligible car les achats d'ORESYS sont assez limités. Toutefois, conscient des impacts négatifs de ces pratiques sur l'économie, Oresys souhaite contribuer à la lutte contre la corruption, en particulier *via* une sensibilisation de ses collaborateurs sur les principes de lutte et les actions possibles à mettre en place.

En 2017, Oresys envisage de travailler sur l'élaboration d'une charte éthique et à nouvelle dynamique de sensibilisation des collaborateurs et des parties prenantes.