

Global Compact / Communication sur le progrès 2017

1. Introduction

Nous, Marie-Céline Roux, Eric Chaouat, Stéphane de Vreyer et Jérôme Picant, associés du cabinet Mille-Alliance, confirmons l'adhésion de Mille-Alliance au Pacte Mondial. Notre adhésion est effective depuis le 26/10/2009 et répond à notre envie de nous engager selon les 10 principes définis par le Pacte Mondial des Nations Unies, que nous rappelons ci-dessous :

Droits de l'homme	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
	2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme
Droit du travail	3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
	4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
	5. L'abolition effective du travail des enfants
	6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
Environnement	7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
	8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
	9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
Lutte contre la corruption	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

Mille-Alliance respecte de fait les principes applicables à son activité en travaillant conformément à la législation française. Mille-Alliance reste toujours vigilante à l'application des 10 principes en interne et chez ses clients.

Conformément aux marges de progrès détectées en 2013 sur les principes 8 et 9, Mille-Alliance a persévéré dans l'application de mesures concrètes pour répondre en interne et chez ses clients à ces exigences. Ces mesures sont détaillées ci-après.

2. Les actions menées par Mille-Alliance

- Pour faire suite aux recommandations édictées à l'issue de l'étude sur le « Zéro Papier » réalisée fin 2013 par Mille-Alliance, plusieurs pratiques éco-responsables ont été maintenues au cours de l'année 2016. Parmi les mesures entreprises :
 - La majeure partie des documents émis et reçus par Mille-Alliance a été dématérialisée. Les contrats de travail, fiches de paie, évaluations de missions, et déclarations d'ordre administratif sont aujourd'hui envoyés, signés et archivés de manière entièrement numérique via des prestataires dédiés. Pour les clients qui l'acceptent, les factures émises par Mille-Alliance sont dématérialisées.
 - Les consultants ont à cœur de limiter les flux papier lors des missions sur les sites clients, et de participer à faire évoluer les pratiques éco-responsables de leurs collègues au quotidien.

En 2017, la consommation de papier a continué de diminuer avec l'utilisation de 15 ramettes au lieu de 22 l'année précédente.

- Mille-Alliance a mis à disposition de ses salariés une charte d'éco-responsabilité accessible sur le site internet du cabinet. Cette charte permet d'identifier les pratiques éco-responsables à adopter sur le lieu de travail : réduction des impressions, dématérialisation, sensibilisation du client aux enjeux écologiques, etc.
- Le séminaire 2017 a eu lieu dans le département de l'Eure en Normandie. Les consultants se sont rendus sur place en train et bus pour la plupart, ce qui a limité l'empreinte carbone, comparativement à un déplacement fait entièrement en bus ou en voiture. Le séminaire 2017 avait une empreinte carbone moindre de 7% par rapport à celui de 2016.
- Mille-Alliance est signataire depuis 2014 de la pétition contre la corruption à travers l'initiative « Call to Action Against Corruption » mise en place par

Global Compact. Mille- Alliance participe ainsi à l'envoi d'un message fort aux gouvernements du monde pour intensifier la lutte contre la corruption sous toutes ses formes.

- La part des femmes dans l'effectif Mille-Alliance est passée de 3/4 en 2016 à un peu plus de la moitié en 2017 : la parité est presque parfaite car il y a à présent 13 femmes et 12 hommes. Mille-Alliance poursuit également ses efforts dans la lutte contre la discrimination professionnelle, pour un espace de travail conforme aux principes Global Compact.

3. Mille-Alliance signataire de nouveaux engagements en faveur de la diversité et de la cause de la femme

Mille-Alliance a signé en 2015 la charte de la Diversité afin de confirmer l'engagement du cabinet en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de son organisation.

Cette charte mise en place en France en 2004 exprime la volonté d'agir des entreprises pour mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française. Elle est articulée autour de six articles centrés sur le principe de non-discrimination et guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques visant à promouvoir la diversité sur le lieu de travail.

Mille-Alliance s'est ainsi engagée à respecter les principes fondateurs de la charte et à mettre en place de nouvelles pratiques en conformité avec les recommandations de cet engagement.

Mille-Alliance a également signé en 2015 le « CEO statement of support » des « Principes d'Autonomisation de la Femme » ou « Women's Empowerment Principles » pour attester de son engagement envers la cause de la femme. Cette initiative, lancée en 2010 par l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et Global Compact des Nations Unies, vise à offrir des recommandations sur la manière d'atteindre l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail.

4. Nouvelles initiatives intégrées à la politique sociale de Mille-Alliance

Depuis 2016, nous réalisons le **bilan social de Mille-Alliance**. Ce bilan annuel fournit des informations qui permettent d'apprécier la situation de l'entreprise eu égard aux principales données sociales du cabinet, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus sur le plan social.

En vue de renforcer la prise en compte des préoccupations de ses salariés, Mille-Alliance a également **initié en 2016 l'enquête climat social**. Cette enquête, qui est actualisée chaque année, permet à Mille-Alliance d'évaluer le degré de satisfaction de ses collaborateurs à propos de leur environnement de travail et d'identifier les axes d'amélioration sur le plan social. En 2017, nous avons adapté le questionnaire pour qu'il prenne en compte les spécificités du cabinet et pour que ses résultats soient mieux exploitables. En 2018, nous pourrons réaliser une comparaison par rapport aux résultats obtenus en 2017.

Cette année, nous avons aussi initié une Démarche Appréciative au sein du cabinet, dont le thème est le suivant : « comment s'épanouir chez Mille-Alliance ? ». Cette démarche est pilotée par un groupe de 5 consultants et vise à améliorer la satisfaction de l'ensemble des membres du cabinet (formation / relations entre les personnes / qualité de vie...) en partageant la vision du projet du cabinet sur les années à venir (plus d'innovation...).

Depuis 2016, Mille-Alliance fait appel au service de traiteur d'un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) employant des personnes en situation de handicap. Les commandes faites à ce prestataire ont augmenté de 32% en 2017 par rapport à l'année précédente.

5. Zoom sur le bilan carbone de Mille-Alliance

Mille-Alliance encourage ses consultants à réduire leur impact environnemental, en favorisant les moyens les moins polluants ou en diminuant la fréquence de leurs déplacements lorsque cela s'avère possible.

Comme chaque année depuis 2015, nous réalisons un bilan carbone dont nous partageons avec vous les principaux résultats. Les éléments pris en compte pour

mesurer l'empreinte carbone des déplacements générés par l'effectif de Mille-Alliance sont les suivants :

- Les déplacements quotidiens des consultants vers leur lieu de travail sur 1 an (*équivalent à 45 semaines ouvrées*) à raison de deux déplacements par jour,
- Les déplacements exceptionnels des consultants dans le cadre de leur activité professionnelle,
- Les déplacements relatifs au séminaire organisé une fois par an par le cabinet et auquel assiste tout l'effectif de Mille-Alliance,
- À l'énergie consommée (*ce poste recouvre l'achat d'électricité nécessaire au fonctionnement des locaux du cabinet*),
- Au papier utilisé au sein du cabinet (*ce poste recouvre la consommation annuelle en papier au sein des locaux du cabinet*).

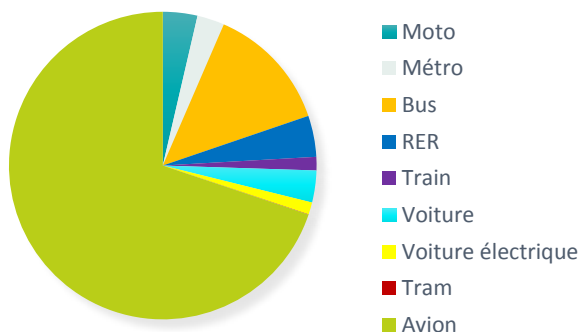
Les résultats obtenus à l'issue de la collecte des données disponibles au sein de Mille-Alliance ont permis de préciser les principaux postes d'émissions de CO₂ :

- Le principal poste d'émission de CO₂ au sein de MA est celui des déplacements, ce dernier représentant 85% des émissions totales du cabinet. Ces résultats concordent avec la nature des activités de MA qui reposent essentiellement sur les déplacements des consultants chez les clients.
- Le poste électricité représente 14% des émissions totales.
- Le poste papier ne représente que 1% des émissions totales de CO₂. Ce faible pourcentage reflète la portée de la démarche entreprise par Mille-Alliance en 2014 pour réduire la quantité de papier consommée en numérisant tous ces documents administratifs.

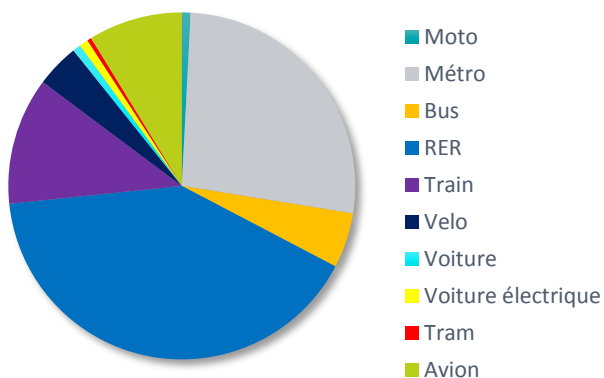
Globalement, les émissions de CO₂ pour l'année 2017 ont diminué par rapport à 2016.

Annexe

Parts des émissions par moyen de transport



Parts des distances parcourues par moyen de transport



Parts des émissions par poste de consommation

