

Lettre d'accompagnement COP 2017

Dans une société qui connaît des changements constants, l'entreprise et donc Stanwell Consulting doit s'inscrire dans une nouvelle vision de son rôle et de sa responsabilité dans la société qui nous conduit à agir différemment.

La Responsabilité Sociale de l'Entreprise concerne toutes les entreprises, indépendamment de leur taille ou de leur activité. Elle correspond à l'application d'une démarche de développement durable globale qui se doit d'intégrer des stratégies environnementales, sociales et humaines. En somme, la RSE vise à responsabiliser les entreprises qui doivent désormais s'impliquer dans le développement de la société et veiller à la mise en valeur de l'humain.

Depuis sa première adhésion au Global Compact le 29 octobre 2013, la RSE est devenue au fur et à mesure, pour notre entreprise, une grille de lecture qui nous permet de mieux répondre aux défis auxquels notre cabinet est confronté à son échelle (climat, approvisionnement, demande de transparence...). Cette démarche de responsabilité sociale permet aussi de répondre aux attentes de plus en plus nombreuses de nos parties prenantes (clients, fournisseurs, actionnaires, syndicats etc) sur ces sujets.

En tant qu'entreprise engagée dans une démarche de RSE nous avons mis en place différents types d'action. Nous avons au fil des années, travaillé sur celles qui répondent le plus aux problématiques de notre entreprise, de notre secteur dont nous avons définis les objectifs dans notre charte :

- Réduire son empreinte écologique et bâtir un héritage pérenne pour les générations futures
- Sensibiliser ses salariés aux enjeux environnementaux et à l'adaptation des comportements qui doit en découler.
- Garantir un environnement de travail stimulant et ouvert au dialogue, dans le respect des règles et des normes de travail.
- Favoriser le développement des compétences et la promotion sociale de ses collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle.
- Promouvoir la diversité et l'égalité des chances, respecter et valoriser la diversité de parcours, de cultures et d'origine.

Ce rapport 2017 renouvelle notre adhésion au Pacte Mondial de l'ONU et témoigne de nos progrès réalisés en 2016 et 2017 selon ses 10 principes- sur les droits de l'Homme, le droit du Travail, l'Environnement et la lutte contre la Corruption.



Arnaud CASPAR
Associé fondateur et Directeur Général
Stanwell Consulting



Charte de responsabilité sociale et environnementale.

Afin de répondre aux enjeux environnementaux sociétaux et éthiques devenus primordiaux dans notre société, Stanwell Consulting, s'engage dans une démarche de Responsabilité sociale et Environnementale.

Gage de progrès et de pérennité, la mise en place d'une politique de responsabilité sociale dans une entreprise vise à établir un mode de fonctionnement qui respecte toutes les parties prenantes (les clients, les salariés, les fournisseurs, l'environnement, etc.) et qui prend en compte leurs intérêts.

Les engagements de Stanwell Consulting sont formalisés par une Charte de Responsabilité sociale et Environnementale (RSE), définissant les objectifs, principes et rôles de chacun :

- Réduire son empreinte écologique et bâtir un héritage pérenne pour les générations futures
- Sensibiliser ses salariés aux enjeux environnementaux et à l'adaptation des comportements qui doit en découler.
- Garantir un environnement de travail stimulant et ouvert au dialogue, dans le respect des règles et des normes de travail.
- Favoriser le développement des compétences et la promotion sociale de ses collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle.
- Promouvoir la diversité et l'égalité des chances, respecter et valoriser la diversité de parcours, de cultures et d'origine.

Avant-Propos :

Les intervenants dans l'entreprise :

La politique de développement durable et sociale est gérée conjointement par la Secrétaire Générale et Directrice des Ressources Humaines. Ces dernières sont en charge de la prise en compte des principes dans la politique et la stratégie de l'entreprise. A ce titre, elles sensibilisent et fédèrent autour de projets concrets, rendent compte et communiquent sur leurs actions conduites et les résultats obtenus en interne et en externe auprès des parties intéressées (clients, sous-traitants, fournisseurs).

Un diagnostic évolutif.

Le dialogue avec les différents intervenants en interne et externe constitue le point d'alimentation principal de notre démarche de développement durable.

Il permet :

- D'identifier les attentes de chaque intervenant,
- De confronter les pratiques de Stanwell Consulting à celles du secteur d'activité,
- De recenser les bonnes ou mauvaises pratiques de l'entreprise au sein des différents niveaux opérationnels.

Partie 1 : L'Environnement

L'objectif de Stanwell Consulting est d'assurer un développement inscrit dans le temps, respectueux de valeurs sociales et environnementales, dans une logique de progrès constant, tout en impliquant tous les acteurs internes et externes au Cabinet.

Stanwell Consulting a mis en œuvre une démarche de développement durable pour les raisons suivantes :

- Prévenir et maîtriser les risques sociaux et environnementaux.
- Innover, dégager un avantage, une différenciation et une augmentation de la valeur de notre marque.
- Anticiper les contraintes réglementaires futures.

Stanwell Consulting a donc pris en compte ses enjeux sociaux en étant attentive au bien-être de ses salariés, et en s'appuyant sur une politique de ressources humaines motivante afin d'accroître leur productivité, minimiser son impact environnemental et privilégier son développement de façon durable.

Agir dès à présent pour notre avenir.

Dans une logique d'amélioration continue, Stanwell Consulting mène une politique environnementale volontariste. Soucieux de se positionner en tant qu'acteur éco-responsable, le Cabinet a mis en place différents axes d'intervention visant à maîtriser et réduire les impacts de ses activités sur l'environnement. A ce titre, Stanwell Consulting décide d'intégrer le développement durable dans sa stratégie. Aussi, le Cabinet a mis en œuvre des règles qui favorisent une gestion responsable et attentive de son activité, dans un objectif de réussite pérenne, avec ses collaborateurs et l'ensemble des parties prenantes.

1. Se positionner en tant qu'acteurs responsables du développement durable.

Ceci consiste à afficher les valeurs, les principes de gouvernance et la déontologie mis en place auprès de tous les collaborateurs du Cabinet en informant des actions menées sur la base des engagements pris par celui-ci. Ceci prend également en compte la reconnaissance au plus haut niveau de l'importance de la responsabilité sociétale et de son intégration à la politique de développement.

L'entreprise s'efforce donc à sensibiliser et former les acteurs de la profession à l'adoption de comportements respectueux de l'environnement et de la société.

2. Développer le fonctionnement de l'entreprise dans un cadre environnemental et social responsable.

Stanwell Consulting a placé le respect de l'environnement et la préservation des ressources au centre de ses préoccupations. Le Cabinet encourage le recours aux pratiques les plus adéquates disponibles, limitant la production de déchets, encourageant le recyclage, et réduisant les pollutions ainsi que leur impact sur l'environnement.

Cet engagement se traduit des actions de notre Cabinet :

Une politique « Green IT »: Stanwell Consulting développe une politique « Green IT » pour réduire l'impact environnemental de ses systèmes d'information (SI).

Compte tenu de la consommation d'énergie qu'ils génèrent, nos systèmes d'information ainsi que leur utilisation doivent être rationalisés et améliorés dans une optique de réduction de notre empreinte carbone. Stanwell a mis en place des actions dans ce sens :

- La rationalisation des impressions : réduction du volume d'impression (noir et blanc, recto-verso, systématisation de l'aperçu avant l'impression), collecte et recyclage des consommables (toners, cartouches).
- La gestion des postes de travail : achats éco-responsables, organisation de la fin de vie des matériels (fournisseur IT recycle notre matériel usagés), politique de *Clean Office & Desk*.
- La réduction des Emissions de gaz à effet de serre en privilégiant par exemples les NTIC (visio-conférences, conférences téléphoniques.) plutôt que les déplacements.

3. Partager son éthique et ses préoccupations de développement durable avec tous les acteurs.

Conscient que le développement durable est un enjeu clé de notre société, Stanwell Consulting s'efforce de prendre les devants sur ces problématiques d'une importance croissante pour notre avenir partagé. Avec l'ensemble des parties prenantes, Stanwell Consulting entend également partager ses préoccupations en matière de développement durable.

Le Cabinet s'engage donc à vérifier auprès de ses fournisseurs et de ses sous-traitants que les principes généraux liés à cette problématique sont bien compris, partagés et mis en œuvre au sein de ceux-ci. Stanwell Consulting s'efforce également à intégrer des critères de développement durable dans la procédure de sélection et d'accompagnement des fournisseurs (cf. Partie 3 Ethique et Fournisseurs).

Stanwell Consulting cherche également à sensibiliser des collaborateurs, clients et partenaires. La démarche RSE de Stanwell Consulting a été conçue pour être développée de manière collective et collaborative. Elle engage ainsi tous les acteurs de l'entreprise, salariés, clients et partenaires, à leurs niveaux respectifs. Afin de permettre à chacun de participer à l'effort commun initié par la société, Stanwell Consulting s'appuie sur plusieurs moyens et médias de sensibilisation.

Tout d'abord, la Charte RSE de la société est remise aux nouveaux collaborateurs dès leur arrivée dans la société. Par ailleurs, Stanwell Consulting véhicule au travers de ses communications sur son Intranet ou encore au sein de ses supports de communication interne, les valeurs de développement durable qu'elle soutient et incarne.

4. Sponsoring RSE

Stanwell Consulting soutient également des initiatives citoyennes en faveur des principes fondamentaux liés au développement durable et enjeux sociaux.

Dans le cadre du renouvellement de sa flotte de téléphones portables, Stanwell Consulting a fait don en 2013 d'une vingtaine d'iPhones 3 GS et de cinq HTC en état d'usage à l'association ABO (A Bras Ouverts) qui équiperont les membres actifs de l'association et de 3 500€ issus de la reprise des téléphones afin de soutenir le financement de logement, transport, et nourriture de cet organisme qui accueille et organise des week-ends et courts séjours pour des jeunes handicapés.

ENVIRONNEMENT : Actions en 2016/2017 :

Stanwell ayant emménagé en septembre 2014 dans de nouveaux locaux situés dans un ancien hôtel particulier, de nombreuses actions d'amélioration ont été mises en place depuis cet emménagement :

- Travaux d'amélioration de l'efficacité énergétique du bâtiment

- Travaux d'isolation phonique et thermique : changement de toutes les fenêtres (Hiver 2015-Printemps 2016)
- Mise en place de géothermie et remplacement des installations de climatisation réversible (été -hiver 2015)
- Utilisation d'ampoules LED dans l'ensemble des locaux
- Mise en place de nouveaux compteurs d'énergie et mise au norme du réglage des températures minimum et maximum pour économies d'énergie



- Mise en place d'outils collaboratifs à distance : T2 2016

- Changement de PC de tous les salariés avec pack Office 365 pour outils de travail à distance :
 - OneDrive, permettant le travail collaboratif à distance
 - Skype Entreprise pour les visio calls
- Communication et formation des salariés sur ces outils pour limiter les déplacements d'une population extrêmement mobile

- Green IT : Amélioration du réseau ethernet et wifi pour travail en ligne, et mise en place de dossiers cloud pour digitaliser un maximum les documents : T2 2016

- Changement des bornes Wifi de dernière génération pour faciliter le travail connecté
- Mise en place de Sharepoint pour archivage des dossiers
- Changement d'outil de sauvegarde des postes et politique de sauvegarde complète des PC
- Virtualisation des serveurs locaux (plus de serveur physique)
- Limitation du nombre des imprimantes/copieurs et mutualisation de ces copieurs

- Mise en place du tri sélectif au niveau de l'immeuble : S1 2016

- Demande de poubelles de tri à la mairie
- Revue du processus avec entreprises de ménage
- Installation de poubelles de tri dans les locaux
- Sensibilisation des salariés au tri sélectif

Poubelle de tri



Poubelle déchets non recyclables



Poubelle déchets recyclables



Vous avez toujours un doute ?

- Regardez s'il y a un logo sur votre déchet et référez-vous à la page logo de ce fascicule
- Sinon, dans le doute jetez-le dans la poubelle non recyclable ou jetez un œil à l'application « Guide du tri » !



Le saviez-vous ?



Ce logo **ne signifie pas** que le produit sur lequel il est apposé sera recyclé. Ce sigle indique seulement que l'industriel fabriquant le produit verse une contribution à l'une de ces trois sociétés : Eco-Emballage, Adelphe ou Cyclamed (spécialisé médicament) pour le fonctionnement des filières de recyclage.



Ce logo signifie que le **matériau est valorisable** : il peut être recyclé, ou être incinéré dans des usines de production d'énergie.



Le logo Triman est entré en vigueur au 1er janvier 2015. Son objectif est d'informer les consommateurs sur le caractère recyclable des emballages ou produits eux-mêmes. Le logo est complété d'informations pour **faciliter le tri de l'objet concerné**.



Orange

Le petit livre vert du tri sélectif



Vis ma vie de consultant (écolo)

La vie du consultant est souvent pleine d'embûches... Quelques cas pratiques pour vous aider à trier vos déchets

Déchets recyclés



Déchets non recyclés



Et les piles... dans la boîte à piles perdue !



Où trouver les poubelles de tri dans nos locaux ?



2 logos, présents sur les poubelles de tri, vous indiquent où jeter vos déchets selon leur nature.



Déchets recyclables



Déchets non recyclables

Légende

- Poubelles tri sélectif
- Poubelles matériaux recyclable
- Poubelles tout venant
- Boîte à piles



Stanwell Consulting

7, rue de Tilsitt 75017 Paris – Tél : 01 55 33 19 80

SAS au capital de 76 475 € - RCS Paris 488 631 748 – Code APE : 7022Z

Partie 2 : Politique Sociale et Sociétale :

Promouvoir la diversité et l'égalité des chances, s'engager auprès de nos collaborateurs : les principes de responsabilité sociale et éthique guident Stanwell Consulting dans sa gestion des ressources humaines et ses actions auprès de ses collaborateurs.

Ces engagements se traduisent par une politique proactive composée de 2 volets.

1. Bien-être auprès des salariés

L'Organisation Mondiale de la Santé définit la santé comme un état de complet bien-être physique, mental et social et qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. Le bien-être au travail se comprend comme l'ensemble des facteurs relatifs aux conditions et à l'organisation du travail, facteurs physiques et pouvant influencer de manière favorable la santé du salarié et sa qualité de vie au travail. Stanwell Consulting considère notamment que le bien-être au travail constitue un élément essentiel de la performance économique et sociale de l'entreprise. Notre Cabinet s'attache, au travers de son organisation, de son modèle de management et des avantages qu'elle propose, à contribuer à l'épanouissement de ses collaborateurs. En ce sens, le Cabinet a mis en place différentes mesures participant au bien-être de ses salariés.

- Une intégration progressive dans le poste et le grade.

Au sein de Stanwell Consulting, le recrutement est fondé sur le critère de la compétence. 100% de nos salariés sont en CDI. Il est généralement accordé un délai qui dépasse largement la période d'essai pour laisser le temps aux nouveaux consultants d'intégrer le Cabinet, ses valeurs et ses exigences.

Sa politique de stages se fonde sur une optique de pré-embauche : immersion chez les clients et rémunération en conséquence, les stages sont l'occasion pour les uns et les autres de vérifier l'adéquation et la motivation pour le métier et le Cabinet.

Un parcours de consultant constitué de différentes formations est assuré aux jeunes diplômés et aux promus lors de leurs six premiers mois afin de leur donner progressivement les notions principales du métier ou de leurs nouvelles fonctions ainsi que développer leur expertise sur nos secteurs d'activité.

- La reconnaissance au travail et le travail d'équipe.

Stanwell Consulting est convaincu que la performance et l'innovation font appel au travail d'équipe, source d'intégration et de reconnaissance des collaborateurs, et facteur de bien-être au travail.

La reconnaissance au travail est une ambition collective, elle implique :

- les collègues, qui sont les plus à même de savoir ce qu'ils se doivent les uns aux autres : la prise en considération des collaborateurs, la reconnaissance du travail actuel et passé, la délégation de responsabilités et le soutien sont au cœur de la politique du Cabinet.
- la hiérarchie, car en position d'indiquer clairement à ses équipes ses attentes professionnelles et d'apprécier le résultat du travail fourni et les efforts correspondants : des diners sont organisés régulièrement par les responsables missions pour féliciter des efforts fournis et faire un point sur les avancés dans un cadre plus informel....
- le système de rémunération en place permet également de reconnaître le travail effectué : afin d'assurer un réel jeu collectif et éviter des jeux de pouvoir improductif, le variable basé

sur la performance individuelle de chacun. Par ailleurs communautés internes ont été fondées autour des missions, différents secteurs, pratiques développés afin de permettre aux consultants de garder un lien avec le Cabinet mais aussi de valoriser l'effort commun fait par chacun lors de missions distinctes.

- L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

Afin d'attirer, motiver et fidéliser son personnel, le Cabinet souhaite offrir à chaque salarié un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle dans le respect des impératifs de Stanwell Consulting. La valeur accordée au travail et à la vie personnelle concourent simultanément à l'épanouissement de chaque salarié.

Le management veille à ce que les salariés disposent des compétences et ressources appropriées pour réaliser les tâches dont ils doivent s'acquitter dans le temps de travail imparti et incite à une utilisation raisonnée, rationnelle et efficace des technologies d'information et de la communication pour maîtriser leur juste place dans la sphère professionnelle et éviter l'empiètement sur la vie privée.

Stanwell Consulting encourage le management à tenir compte des attentes des salariés en matière de conciliation entre travail et vie privée et à communiquer sur les mesures adoptées afin de favoriser cet équilibre.

SOCIAL : Actions en 2016/2017 :

Nous avons mis en place en mars 2017, Jobbers, conciergerie digitale conçue pour simplifier la vie de nos salariés. Cette conciergerie privée, illimitée et joignable 24/7 est prise en charge à 100% par Stanwell.



Comment ça marche

- Assistant Personnel**
 - Posez vos questions par messagerie instantanée
 - Dialoguez avec votre assistant personnel
 - Déléguez votre agenda et la recherche de bons plans personnalisés
- Marketplace Privée**
 - Découvrez les services livrés au bureau
 - Sans frais de déplacement
 - En un clic

7 jours sur 7
Vous pouvez faire appel à assistant personnel 7 jours sur 7, 24 heures sur 24.
Par SMS, mail, Appel mobile ou sur le web.

Un service exclusif
Vous utilisez la plateforme à titre privé. Vos données personnelles ne sont jamais révélées.

Des avantages au quotidien
Bénéficiez de tarifs négociés et de frais de livraison offerts sur toute une gamme de services au quotidien : pressing livré au bureau, lavage auto, réparation de smartphones.

- La formation continue.

Le succès des pratiques de bien-être au travail passe par la sensibilisation de l'ensemble des acteurs.

A ce titre, une attention particulière est portée aux managers pour lesquels la Direction encourage la formation systématique aux bonnes pratiques managériales. Ces formations destinées aux managers ont pour objectif leur développement professionnel et personnel ainsi que celui de leurs équipes et participent notamment à prévenir toute forme de harcèlement. Si des faits de harcèlement étaient identifiés, leurs auteurs seraient gérés de telle sorte que ces situations cessent immédiatement et ne se reproduisent plus comme le stipule notre règlement intérieur.

Des formations aux comportements managériaux et aux responsabilités sociales et humaines du consultant sont proposées à travers différents modules de formation : sur l'entretien d'embauche, l'entretien d'appréciation, l'animation de réunion, la gestion de conflits, notamment via le e-Learning et des formations en présentiel.

Pour soutenir le développement professionnel de ses talents, Stanwell Consulting garantie un accompagnement privilégié assuré par le management sur le terrain aide à renforcer leurs compétences et un dispositif d'évaluation régulier favorisant une progression constante. Le Cabinet investit à long terme dans les formations, structuré autour de 3 domaines de développement des compétences pour une approche sereine et performante du rôle du consultant :

- L'expertise métier : le développement de compétences spécifiques liées au métier du conseil (attendus selon le grade), à un secteur (Assurance, Banque, Retail) ou à une expertise mission (industrialisation, back office, système de Retraite...)
- La performance professionnelle : l'acquisition de compétences transversales servant à améliorer la qualité des prestations et de la performance du consultant dans l'exercice de son rôle.
- Le savoir-être : le perfectionnement des compétences individuelles, comportementales et relationnelles des collaborateurs.

SOCIAL : Actions en 2016/2017 :

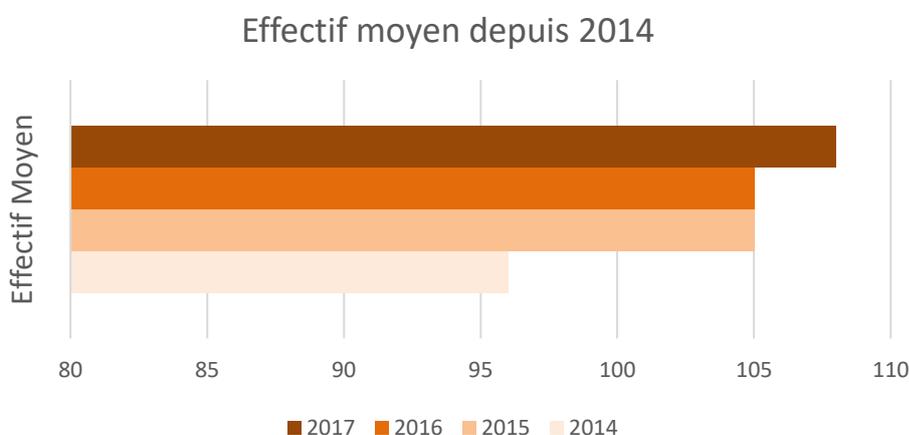
Notre politique de formation représente en moyenne 4 jours par an de formations internes pour un consultant pour tous les grades et entre 6 et 10 jours par an de formations externes selon les grades. Notre catalogue et parcours de formation est régulièrement mis à jour au regard de l'évolution des effectifs et de la pyramide.

Par ailleurs, nous étions en effort de formation en 2014, comme l'atteste l'attribution de la subvention CRIF 2015 versée aux entreprises remplissant notamment cette condition (documents justificatifs en pj).

Ainsi, suite aux différentes réformes mises en place en 2015, nous avons pris la décision de maintenir notre effort de formation en 2016, en versant volontairement de 58 000 HT à une OPCA, en plus des 19 523,54 euros dus et versés au FAFIEC (OPCA de branche) au titre du plan obligatoire.

Nous avons dans cette même optique prévue de dépenser 80 000€ HT au titre du plan de formation [libre hors versement obligatoire] en 2017.

Nous avons maintenu puis augmentés nos efforts de formation sur une population en moyenne 105 Stanwelliens sur 3 ans.



- Le management de proximité.

L'encadrement, et notamment le management de proximité, est le premier garant de la santé au travail : il est le contact privilégié du salarié et le relai essentiel de la hiérarchie. Il veille à prendre les décisions qui optimisent l'efficacité et la cohésion de son équipe tout en restant attentif à la situation de chacun de ses collaborateurs. Chaque collaborateur est accompagné individuellement dans son parcours et sa carrière au sein de Stanwell Consulting par un manager. En privilégiant le dialogue et la compréhension commune, le manager conduit le salarié sur la voie de la réussite et du développement professionnel, il l'encourage à développer ses compétences au quotidien. Notre équipe managériale est donc accompagnée en conséquence.

SOCIAL : Actions en 2016/2017 :

Le dispositif 2016 et 2017:



Zoom sur le MBTI et l'accompagnement des Managers dans leur rôle et mission :

Mise en place depuis T2 2016, ces modules de formations ont pour but d'aider à la prise de conscience de l'importance de l'interaction dans le métier de consultant chez Stanwell. Etre « consultant » chez Stanwell, c'est savoir construire le lien avec le client et créer le lien avec les autres consultants de manière à être capable de proposer des solutions adaptées.

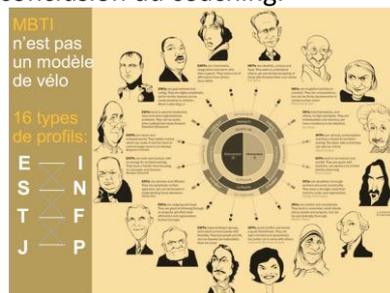
Cette intervention se fait en deux phases :

- Une présentation auprès des managers de Stanwell pour introduire la notion de lien. Elle décrit l'importance de « se connaître » et de chercher à mieux « connaître l'autre ». Elle introduit des modèles comme le MBTI.
- Des « coachings brefs » pour ceux qui en auront émis le souhait pour travailler sur eux-mêmes en accord avec les associés dirigeants.

Objectifs :

- Prise de conscience d'un problème spécifique
- Identifier les impacts potentiels dans l'interaction avec les autres
- Identifier des pistes de résolution du problème

Le cas échéant, ces coachings brefs pourront se transformer en coachings traditionnels d'une dizaine de séances cadrées avec les associés dirigeants, le coaché et le coach par l'intermédiaire d'une réunion tripartite en amont et en conclusion du coaching.



Stanwell Consulting

7, rue de Tilsitt 75017 Paris – Tél : 01 55 33 19 80

SAS au capital de 76 475 € - RCS Paris 488 631 748 – Code APE : 7022Z

SOCIAL : Actions en 2016/2017

Zoom sur le Peer Coaching mise en place en 2016 : Les managers/SM exposent à leurs pairs un problème pour lequel ils souhaitent leur aide et leur conseil, afin d'avoir une réponse immédiate et opérationnelle. Une communication à destination de notre Management Team a été présentée en P&M, au Manager Day et par mail (extrait ci-dessous).



Peer coaching La méthode

« De quoi parle-ton ? »



Business

« Mon client me presse de répondre à ses RFP mais choisit quasi systématiquement in fine un autre cabinet. Comment sortir de ce cycle ? »



Management

Le consultant sur la mission est en phase de forte démotivation. J'ai essayé les solutions xx, yy, zz suivantes sans réels succès. Que pourriez-vous me suggérer ? »



« Tous coacheurs, tous coachés »

A la fin du cycle, tous les membres du groupes ont été à la fois clients et consultants, coachés et coacheurs

- 6 séances sur 6 à 8 mois
- Des groupes de 8 à 10 personnes, fixes sur l'ensemble de la période

Peer coaching Fonctionnement

- Suivi du peer coaching non obligatoire....

....Mais engagement de venir à au moins 4 séances sur le cycle de 6



- Je viens, je participe

....Et je suis bienveillant



- Et bien sûr tout ceci est confidentiel

« Ce qui se passe à Vegas reste à Vegas »



Un e-mail ... 3 choix ... 1 réponse!

OUI RESERVEZ-MOI UNE PLACE!

JOKER: J'APPELLE MON COACH AVANT DE ME DECIDER!

NON MERCI J'AI DÉJÀ PRIS UN ABBONNEMENT YOGA AVANT L'ETE

Stanwell Consulting

7, rue de Tilsitt 75017 Paris – Tél : 01 55 33 19 80

SAS au capital de 76 475 € - RCS Paris 488 631 748 – Code APE : 7022Z

Dans cette même optique, la Direction s'applique à maintenir un dialogue ouvert avec ses consultants à travers l'organisation d'évènements ou de réunions plus ou moins informelles comme les petits déjeuners mensuels consultants/associés et managers/associés ou encore les réunions mensuelles Associés et Managers autour de la vie du Cabinet ou de sujets stratégiques et opérationnels.

SOCIAL : Stanwell organise pour ses collaborateurs afin de favoriser le partage et les échanges au sein de l'entreprise :

▪ **Un séminaire annuel**

Objectif : Weekend de détente, informel, favorisant la communication et la cohésion de la communauté Stanwell.

Modalité : Un séjour organisé avec l'ensemble des collaborateurs autour d'activités de team building.
Septembre 2013 : Arcachon / Septembre 2014 : Ecosse / Septembre 2015 : Sardaigne / Septembre 2016 : Malte / Septembre 2017 : Chantilly

▪ **Des réunions trimestrielles**

Objectif : Faire un point business et vie du cabinet sur les 3 mois précédents.

Modalité : Une présentation, suivie d'un cocktail, organisé avec l'ensemble des collaborateurs.

En janvier, dîner de rentrée traditionnellement à l'Automobile Club de France, sauf en 2015 (Tour d'Eiffel) ; en avril/juillet/décembre : Salons Hoche ou Pavillon Bois de Boulogne.

▪ **Les petits déjeuners Consultants/ Associés**

Objectif : Echanger dans un cadre informel avec les associés fondateurs sur la vie du cabinet.

Modalité : un petit déjeuner par mois réunissant 8 consultants ou consultants senior, un binôme d'Associé, et la Secrétaire Général et/ou la Responsable Ressources Humaines

▪ **Les réunions Managers/ Partners : P&M**

Objectif : Animer la communauté Management team (Managers+) autour de l'actualité du cabinet.

Modalité : Une réunion mensuelle le vendredi à 8:00. Invitations envoyées par la Secrétaire Général.

- Les avantages et services aux salariés.
- Mutuelle : Stanwell Consulting participe à hauteur de 50% sur la base du plafond de la Sécurité Sociale depuis 2006 et contracté une Assurance afin de protéger ses salariés lors de leurs déplacements à l'étranger.

SOCIAL : Actions en 2016/2017 :

Nous avons maintenu, dans le cadre de la mise en conformité « responsable » de notre régime mutuelle applicable dès janvier 2018, les garanties de notre précédent contrat, afin de que la couverture santé de nos salariés ne soit pas impactée. Ce maintien -à tarif équivalent- permet de pérenniser un contrat de complémentaire santé, avantageux, pour nos salariés qui bénéficient d'un niveau de garanties supérieur aux obligations légales et conventionnelles.

A ce titre, nous avons également, négocié une option complémentaire et obligatoire, de 5€/mois pour nos salariés, permettant de compenser la notion de « Contrat d'Accès aux Soins (CAS) » pour les Praticiens que ce soit dans un cadre libéral ou chirurgical et donc de rembourser les frais de consultations et soins hospitaliers auprès praticiens non adhérents.

Cette notion définit le critère « responsable » des régimes. Chaque Praticien de ces deux environnements médicaux, est invité à adhérer au CAS, à défaut le Législateur minimise à 200%BR le remboursement de la Mutuelle et de la Sécurité Sociale.

- Les avantages et services aux salariés. (suite)
- Participation aux bénéfices : calculer en fonction du taux de chargeable, elle distribuée de manière strictement égalitaire entre tous les salariés.
- Prime de congés : adoptée pour faciliter les départs en vacances des collaborateurs, elle est versée chaque année sur la feuille de paie au mois de juillet.

- Activités sportives : Stanwell Consulting finance et propose à ses salariés tout au long de l'année, via deux de ces chantiers internes, de participer à des activités sportives (course à pieds, football en salle).

SOCIAL : Actions STANWELL en faveur du bien-être et de la cohésion de ses salariés

Stanwell finance toute initiative et idée pour des événements collectifs et fédérateurs, à son image !



SOCIETALE : Actions 2016/2017

Stanwell sponsorise en 2017, le projet sportif « Projet 420 – Saison 2017/2018 » de voile de deux lycéennes. Nous venons compléter les financements déjà obtenus auprès de Clubs, du Conseil Général et Conseil Régional, pour boucler le budget de la saison : achat de deux jeux de voiles ; frais de participation aux championnats d'Europe ; frais de déplacement et de participation aux régates nationales ; Frais de participation aux championnats du Monde ; inscription au Pôle Espoirs et autres frais Divers (accastillage, réparations coque, ...).

2. Egalité des chances et méritocratie.

Synonyme de richesse humaine et de croissance économique, l'égalité des chances et la diversité s'envisagent chez Stanwell Consulting comme un acquis à respecter, développer et promouvoir. Le Cabinet est en ce sens engagé dans le développement d'une culture de promotion de l'égalité des chances, de respect de l'autre et de ses différences. Cet engagement s'applique dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines telles que l'embauche, la formation, l'avancement ou encore la promotion professionnelle des collaborateurs, etc.

SOCIAL : Actions en 2016/2017 :

Conscients que notre engagement en faveur de l'emploi des personnes handicapées se doit d'aller au-delà de notre contribution à travers la commande de fournitures auprès d'une société E.S.A.T, nous avons fait appel à une conseillère ALTHEA (organisme agréé par l'Agefiph) en octobre 2016. Suite à son diagnostic, nous avons notamment, pris contact avec différents prestataires agréés dont Cap Emploi, dans le cadre du recrutement d'un salarié en fonction Support. Nous avons recruté un employé administratif disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en décembre 2016 dans le cadre d'un Contrat Unique d'Insertion.

SOCIÉTAL : Actions en 2016/2017 :

En organisant le 1er weekend à destination des futurs entrepreneurs de banlieue, le Startup Banlieue veut faire tomber les clichés sur les quartiers populaires et mettre en lumière ses talents dans le domaine de l'entrepreneuriat dans deux lieux emblématiques de la Seine Saint Denis : le 71, incubateur à Montreuil, et le Stade de France à Saint-Denis.

Stanwell s'est associé à cette 1^{ère} édition Startup Banlieue pour promouvoir cette magnifique aventure qu'est l'entrepreneuriat et aider des centaines de jeunes de banlieue à développer leurs startups du 29 Septembre au 01 Octobre 2017 ! Au-delà d'une contribution financière de Stanwell, nous avons proposé du mentoring de deux de nos Associés lors de ce weekend auprès des jeunes candidats présents.



Startup Weekend en Banlieue



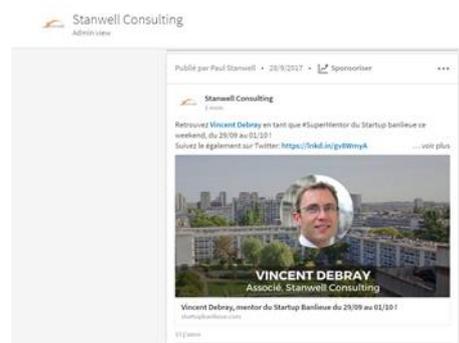
Avec la participation exceptionnelle de Soufya et Vincent !

Suivez-nous startupbanlieue.com
[in](https://www.linkedin.com/company/startupbanlieue) [f](https://www.facebook.com/startupbanlieue) [yt](https://www.youtube.com/channel/UC...) [ig](https://www.instagram.com/startupbanlieue)
[@StartupBanlieue](https://twitter.com/StartupBanlieue)



Stanwell est partenaire du Weekend Startup Banlieue - le premier événement de ce type à se dérouler en banlieue.

Soufya est membre de l'équipe organisatrice
 Vincent est #SuperMentor



Stanwell Consulting
 Admin view

Publié par Paul Stanwell • 26/9/2017 • Sponsoriser

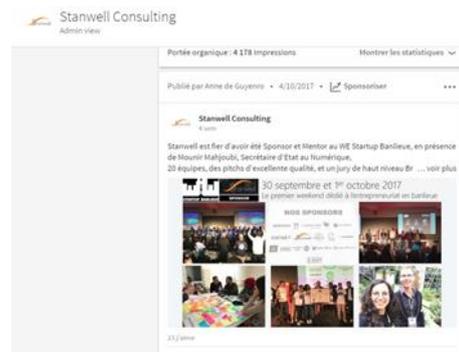
Stanwell Consulting

Retrouvez Vincent Debray en tant que #SuperMentor du Startup Banlieue ce weekend, du 29/09 au 01/10 !
 Suivez le également sur Twitter: <https://twitter.com/vincentdebray> ... voir plus



VINCENT DEBRAY
 Associé, Stanwell Consulting

Vincent Debray, mentor du Startup Banlieue du 29/09 au 01/10 !



Stanwell Consulting
 Admin view

Partie organisée : 4 178 Impressions • Montrer les statistiques

Publié par Anne de Guyenne • 4/10/2017 • Sponsoriser

Stanwell Consulting

Stanwell est fier d'avoir été Sponsor et Mentor au WE Startup Banlieue, en présence de Mourir Mahjoubi, Secrétaire d'Etat au Numérique, 20 équipes, des pitchs d'excellente qualité, et un jury de haut niveau ! ... voir plus

30 septembre et 1^{er} octobre 2017
 premier weekend dédié à l'entrepreneuriat en banlieue



Partie 3 : Ethique et fournisseurs

Stanwell Consulting a assis son développement sur des principes fondamentaux de transparence, d'honnêteté et de respect. Adoptée par tous au sein du Cabinet, cette ligne de conduite a permis de conjuguer rentabilité économique et exemplarité juridique, relations commerciales pérennes et bien-être des salariés, conformité et développement durable.

Devenu un des acteurs majeurs de son secteur d'activité, porte aujourd'hui une responsabilité particulière en matière d'éthique et de déontologie ; elle se doit de promouvoir, auprès de ses collaborateurs, clients et partenaires, un comportement exemplaire. Tel est le dessein de cette charte éthique, qui confirme et entérine notre vision d'une éthique partagée par tous. Appliquée au quotidien dans les activités commerciales, managériales (etc.) de chacun, elle doit être envisagée comme un facteur de mobilisation, une voie de progrès et d'excellence au sein de notre organisation. Tout à la fois engagement collectif et exigence individuelle, notre charte devra être lue, respectée et appliquée par tous et à tous les niveaux de responsabilité dans l'entreprise. Ce document fédérateur n'a pas vocation à remplacer les lois ou réglementations, mais vise à encourager le respect dans une démarche de progrès continu et partagé.

1. Respecter et promouvoir les principes éthiques du Pacte Mondial des Nations Unies.



<http://unglobalcompact.org/participant/25651>

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies, Stanwell Consulting concrétise son engagement dans le respect et la promotion au quotidien des standards internationaux les plus exigeants en matière d'éthique.

Stanwell Consulting a rejoint en octobre 2013 le Pacte Mondial, une initiative de développement durable lancée en 2000 par les Nations Unies. Cette décision s'inscrit dans le cadre des objectifs économiques, humains et de respect pour l'environnement qui structurent la démarche de développement durable du Cabinet.

Principale initiale mondiale d'entreprises citoyennes, cette adhésion implique de respecter et promouvoir dans ses activités et sa sphère d'influence dix principes relatifs aux Droits de l'Homme, au Droit du Travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

- Droits de l'Homme et Diversité.

En adhérant, en 2013, au Pacte Mondial des Nations Unies, Stanwell Consulting son engagement à respecter et promouvoir les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, dans toutes ses relations avec ses collaborateurs, clients, fournisseurs et la société civile au sein de laquelle opère.

Stanwell Consulting fonde ainsi sa politique de Ressources Humaines sur les valeurs d'équité, d'égalité des droits des hommes et des femmes, de respect des droits des personnes, de leurs singularités et de leurs cultures. Toute discrimination fondée sur un motif illicite est donc proscrite.

A contrario, le Cabinet s'attache à respecter et valoriser la diversité de parcours, de cultures et d'origines. L'engagement de la société s'illustre dans le développement d'une culture de diversité, d'intégration et de promotion de l'égalité des chances.

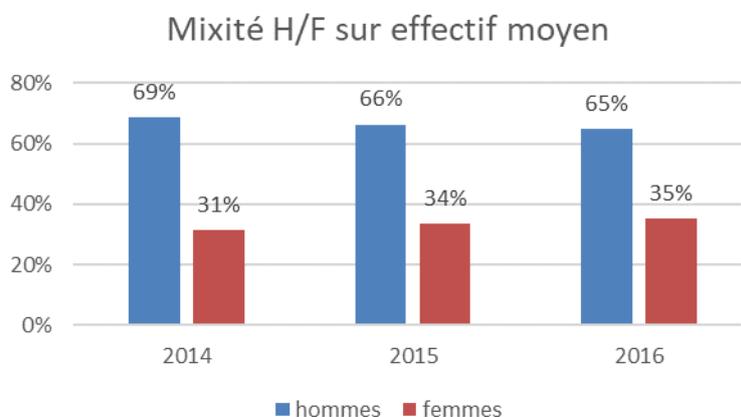
Les relations entre collaborateurs de la société sont guidées par les principes de confiance et de respect mutuel, chaque décision est prise dans le souci de traiter chacun avec attention et dignité.

Stanwell Consulting se mobilise pour la prévention de toute forme de pression, poursuite ou persécution, à caractère moral ou sexuel ; les agissements de la sorte ne seront pas tolérés et seront soumis à sanction.

Evolution de la mixité depuis notre 1^{ère} adhésion au Pacte Global des Nations

Unies :

Malgré une difficulté de trouver du personnel féminin dans notre secteur d'activité, la part de personnel féminin progresse d'année en année. Ceci est possible grâce à une égalité entre les salaires d'embauches et le déroulement de carrière entre le personnel féminin et masculin (à poste équivalent).



- Droits du travail.

L'activité de conseil reposant sur des hommes et de femmes dont les missions impactent leurs Clients et les salariés de ceux-ci, Stanwell Consulting appuie son action sur le strict respect des législations en vigueur dans les pays où le Cabinet intervient ainsi qu'à respecter et promouvoir les principes et droits fondamentaux inscrits dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ce qu'illustre une nouvelle fois son adhésion au Pacte Mondial qui implique notamment de respecter la liberté d'association, reconnaître le droit de négociation collective, ne jamais recourir au travail forcé ou obligatoire et ne pas s'en rendre complice ; s'opposer fermement au travail des enfants ; contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi, de recrutement, qu'elle soit liée à la race, à l'âge, au sexe, à l'origine ethnique, à la religion ou à un éventuel handicap (etc.) notamment par la formation et sensibilisation de ses équipes managériales à cette problématique.

Stanwell Consulting met un point d'honneur à fournir à l'ensemble de ses collaborateurs un environnement de travail sûr et sain et à respecter les temps de travail et la vie privée de chacun. Elle s'attache à favoriser l'épanouissement de ses collaborateurs en pratiquant un dialogue ouvert, en valorisant l'esprit et en menant une politique sociale en adéquation avec cet objectif.

DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL DEPUIS 2011

La DUP :

La Délégation Unique du Personnel... c'est qui et c'est quoi ?



C'est une Instance Représentative du Personnel

Regroupant 3 instances

La délégation du personnel (DP)

Le comité d'entreprise (CE)

Le Comité Hygiène Sécurité et conditions de travail (CHSCT)

Ayant pour missions de :

Faire des suggestions et/ou remonter des alertes

Etre consultés

Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité

Soutenir des initiatives d'animation

1 réunion mensuelle a minima par mois entre la Direction et les délégués du personnel élus par les Stanwelliens en juillet 2015

a) Intégration de la relation commerciale.

Stanwell Consulting fonde ses relations commerciales avec ses clients sur les principes d'honnêteté, de transparence, de professionnalisme, d'innovation et d'équité. Elle s'engage à proposer une écoute attentive des besoins de sa clientèle pour présenter une offre précise, claire, adaptée et personnalisée. Elle s'efforce de fournir des services de qualité répondant à leurs exigences et de respecter les engagements pris en termes de délais, de coûts et de fiabilité.

Les informations sensibles ou privées relatives aux clients et en possession des collaborateurs de Stanwell Consulting ne doivent en aucun cas être communiquées à autrui, sauf lorsque exigé ou autorisé par lesdits clients dans le cadre d'un projet ou contrat.

Dans ce cadre, Stanwell Consulting s'engage, sous peine d'exclusion, à respecter et faire respecter des règles déontologiques par l'ensemble de ses équipes et des intervenants dans le cadre des missions que le Cabinet réalise dont vous trouverez ci-après un rappel :

- Respecter la confidentialité des informations non publiques, auxquelles le consultant peut avoir accès dans le cadre de sa mission :
 - Ne révéler et n'utiliser aucune information concernant la clientèle du Client, ses relations d'affaires et ses prospects, qu'il s'agisse d'entreprises ou de particuliers.
 - Ne révéler et n'utiliser à des fins personnelles les informations relatives aux opérations faites par le Client.
 - Ne dupliquer et n'utiliser à des fins personnelles les fichiers ou documents internes du Client.

Le consultant s'engage à mettre en œuvre tous les moyens appropriés permettant d'assurer la protection de ces informations confidentielles.

- Ne révéler et ne pas utiliser à son profit ou au profit de tiers le savoir-faire commercial du Client, sa stratégie commerciale, ni lui faire de concurrence déloyale et entretenir une relation d'absolue loyauté ; les travaux réalisés par les consultants sont, sauf accord particulier, la propriété du client.
- Ne pas se prévaloir de la relation avec le Client, sans son accord préalable, dans ses relations extérieures.
- S'engager à réaliser ses missions en toute indépendance d'esprit :
 - Faire de l'honnêteté intellectuelle sa règle de conduite dans toutes ses relations avec son client,
 - S'engager à ne pas subordonner l'intérêt de son client à ses intérêts propres, commerciaux, ou de toutes autres natures.
- Respecter les règles d'hygiène et de sécurité du Client, en particulier en ce qui concerne l'accès aux immeubles, aux systèmes informatiques et de transmission : téléphone, télex, internet, messagerie...

Enfin, respecter les règles d'utilisation des moyens informatiques définies par le Client dans son règlement intérieur et s'engage à ne pas copier des logiciels conçus ou utilisés par le Client, ne pas installer sur les postes de travail du Client des logiciels externes, sauf autorisation expresse d'utilisation de tels logiciels et ne pas installer sur les postes de travail du Client des logiciels "pirates" (copies illicites).

Pour les seuls besoins de l'exécution des prestations, des informations concernant Stanwell Consulting peuvent faire l'objet d'un traitement par le Client, exclusivement au sens de la loi « informatique et libertés » n°78-17 du 6 janvier 1978. Stanwell Consulting peut exercer ses droits d'accès, de modification, de rectification et de suppression dans les conditions et limites prévues par ladite loi en s'adressant au responsable du Client.

Stanwell Consulting s'est toujours attachée à lutter contre la corruption et à ne pas offrir ou recevoir, directement ou indirectement, un avantage quelconque (pécuniaire ou autre) dans le seul but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou encore recevoir une quelconque facilité ou faveur impliquant la transgression d'une réglementation.

b) Respect de la concurrence.

Stanwell Consulting est soumise de la concurrence et en reconnaît les vertus premières que sont l'accès au marché et la transparence du marché. Le Cabinet en ce sens à proscrire le recours aux pratiques anticoncurrentielles dans ses activités.

Stanwell Consulting s'interdit de participer à des ententes illicites avec des concurrents ayant pour objectif de fausser un processus d'appel d'offres ou de consultation, de fixer des prix, de se partager un marché ou encore d'exclure un client ou un fournisseur.

Stanwell Consulting s'engage par ailleurs à ne pas échanger des informations sensibles avec ses concurrents, et n'autorise aucun acte de concurrence déloyale de nature à causer un préjudice à un concurrent.

c) Conflits d'intérêts.

Stanwell Consulting souhaite prévenir tout conflit d'intérêt.

Ceci signifie qu'aucun collaborateur ne peut, directement ou indirectement, entrer sciemment en concurrence du Cabinet, ou être intéressé financièrement à une des activités concurrentes ou partenaires de Stanwell Consulting. Si une telle situation venait à se présenter, la Direction doit en être informée. Elle veillera alors à ce que toute décision ou tout arbitrage rendu nécessaire du fait de cette situation soit pris par des personnes neutres et garantes de l'intégrité du Cabinet.

d) Corruption passive ou active.

Stanwell Consulting condamne toute corruption ou tentative de corruption active ou passive, qu'elle soit directe ou indirecte.

La corruption active est le fait pour un collaborateur d'offrir à tout client, prospect, administration ou partenaire, un avantage, une invitation ou un cadeau en violation des lois applicables ou qui dépasse la limite de ce qui est raisonnablement acceptable dans le cadre des affaires ou qui pourrait être considéré comme une tentative d'influer sur l'objectivité de cette tierce partie.

La corruption passive est le fait pour un collaborateur du Cabinet d'accepter un avantage, une invitation ou un cadeau qu'un fournisseur ou qu'un partenaire pourrait lui offrir en violation du cadre légal et réglementaire, ou qui dépasserait la limite de ce qui est raisonnablement acceptable ou qui pourrait être perçu comme une manière d'influencer son objectivité dans la conduite des affaires. Toute acceptation d'un cadeau, d'une invitation ou d'un avantage quelconque durant un appel d'offres, client ou fournisseur, est formellement proscrite.

Il refuse tout cadeau dont la valeur excède les usages courants ou serait de nature à lui faire perdre son indépendance : tout cadeau supérieur à 30€ ne peut être accepté qu'avec l'accord du supérieur hiérarchique et le salarié fait un reporting régulier à sa hiérarchie des cadeaux reçus et frais engendrés dans le cadre de sa Relation Client. Tout Collaborateur confronté à cette situation doit en informer immédiatement sa hiérarchie qui lui indiquera la conduite à suivre.

e) Transparence.

Les Associés ont mis en place, du fait de l'activité du Cabinet, une démarche collective un double revue des différents contrats, réponses aux appels d'offres en interne lors de la réunion du Comité d'Éthique interne composé de tous les Associés et externe lors de leur audit des comptes annuel et l'externalisation de la comptabilité auprès d'un prestataire tiers.

f) Exigences fournisseurs.

Stanwell Consulting s'est engagé en signant le Pacte des Nations Unies à en promouvoir les principes dans sa sphère d'influence et à les faire appliquer auprès de ses propres fournisseurs et sous-traitants.

Stanwell Consulting reporte ainsi les exigences qui sont les siennes en matière d'éthique sur ses fournisseurs et sous-traitants. Stanwell Consulting applique un choix des fournisseurs de papiers, imprimeurs et distributeurs de fournitures de bureau selon des critères de développement durable. Pour exemple, nous avons fait le choix de collaborer avec un fournisseur faisant appel à un ESAT (Établissement et service d'aide par le travail).

Enfin, le Cabinet essaye au mieux d'encourager l'activité des petits fournisseurs et de respecter ces derniers en favorisant la mise en place de partenariats durables.

Bilan des Actions : certification GOLD Ecovadis en 2016

Les diverses actions menées en 2016 nous ont permis d'acquérir la certification GOLD.



Chaque salarié qu'il soit au sein de la structure interne Stanwell Consulting ou chez notre client, est sensibilisé à notre politique de responsabilité sociale et environnementale. Chacun est également proactif dans cette démarche globale de société. Stanwell Consulting exprime ainsi sa volonté de conduire ses activités dans le respect des valeurs fondamentales d'une entreprise citoyenne en annexant notamment cette Charte aux contrats avec ses Clients et Fournisseurs.

Actions et objectifs à 3 – 5 ans pour STANWELL CONSULTING

ENVIRONNEMENT

- Mise en place d'indicateurs de suivi / consommation d'énergie
- Se fixer un objectif de réduction.
- Réaliser un bilan carbone.

SOCIAL

- Mettre en place de nouvelles mesures dédiées bien-être au travail : sponsoriser des partenariats pour favoriser l'activité sportives, la bonne alimentation etc. à travers des formations ou ateliers de sensibilisation.

SOCIÉTAL

- Pérenniser notre collaboration avec Startup Banlieue.
- Sponsoriser de nouveaux projets sociaux ou sportifs.

ETHIQUE ET FOURNISSEURS

- Mise en place d'une charte d'achats et fournisseurs à faire signer à nos prestataires