

Communication sur le Progrès INGIMA 2017

Introduction - Une RSE engagée	3
I - Cadre général de notre démarche RSE	3
a) Les 17 ODD	3
b) Lancement et mise en place d'un SMQE conforme à ISO 9001 et ISO 14001	4
c) Adhésion au Global Compact.....	5
II - COP – Communication sur le Progrès	5
A - Normes Internationales du Travail.....	5
I – Non-discrimination en matière d'emploi et de profession	5
II – Recrutement et suivi des collaborateurs	6
III – Management et développement des carrières	7
IV – Le Bien-Etre de nos collaborateurs	9
V - Implication Solidaire	11
B - L'Environnement.....	12
I – Le respect de l'environnement au quotidien	12
II – Certification ISO 14001	12
III – Sensibilisation des collaborateurs et des clients.....	13
Conclusion	13

Pour Ingima, l'adhésion au Global Compact en Février 2017 signifie la volonté de définir le développement de notre groupe de manière durable et responsable en l'inscrivant dans une initiative mondiale.

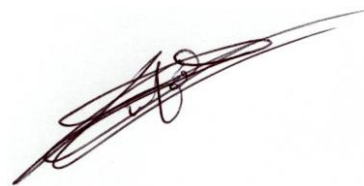
Le lancement des processus de certification ISO 9001 et ISO 14001 ainsi que notre démarche RSE confirment cette détermination.

Nous souhaitons, par la publication de notre Communication sur le Progrès, réaffirmer notre engagement envers les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et partager nos initiatives d'amélioration.

Nous espérons ainsi accomplir notre mission et participer positivement à **la transformation technologique du monde qui nous entoure**, en invitant nos collaborateurs, clients et autres partenaires à nous rejoindre.

Christian GUENERAT TUFAL

Président Directeur General



Introduction - Une RSE engagée

INGIMA est une société de Management et Développement de Projets Innovants fondée en 2012 et compte quelques 250 collaborateurs.

Nos réalisations comprennent le pilotage de projets, la gestion d'infrastructure, et sécurité, le Big Data et Data Management, les Solutions Web et Digitales, l'Ingénierie et la performance industrielle.

Notre organisation originale s'articule autour de 3 piliers :

Entrepreneuriat, Participation et Apprentissage

Avec une présence multi sites (Paris, Bruxelles, Tel Aviv et Sofia), notre état d'esprit s'illustre dans notre modèle participatif, évolutif, où nous donnons à chacun la chance de s'exprimer, de se révéler, d'apprendre et même d'entreprendre grâce notamment à notre proximité avec l'écosystème startups.

I - Cadre général de notre démarche RSE

Nous aspirons à une conduite sensible et responsable vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes avec qui nous interagissons (collaborateurs, clients, fournisseurs, communautés) ainsi que de l'environnement.

Nous avons désigné fin 2016 une équipe dédiée en charge de la RSE au sein du groupe comprenant une responsable RSE groupe et des référents pour renforcer et développer notre démarche et ainsi progresser sur ce sujet dans tous les champs d'activité de notre société.

Afin de concrétiser notre volonté nous avons entrepris 3 initiatives principales qui définissent le cadre de notre démarche :

a) Les 17 ODD

Nous désirons inscrire notre politique RSE dans le cadre des 17 ODD des Nations Unies afin de faire converger et coïncider notre démarche et nos actions à l'effort mené au niveau mondial.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



L'initiative, l'engagement et l'apprentissage faisant partie de nos valeurs, nous avons invité nos collaborateurs à participer activement à la définition du cadre de notre démarche de Développement Durable.

Ainsi nous avons lancé un questionnaire RSE qui représente une plateforme sur laquelle nos collaborateurs ont pu participer à la définition du cadre de notre démarche RSE, à proposer des projets et à y prendre une part active et significative.

Le but étant de choisir 2 ODD particulièrement pertinents pour Ingima, qui nous permettront de choisir des thèmes centraux d'implication solidaire.

Le questionnaire RSE a été lancé en Janvier 2018, nous sommes en phase d'analyse des réponses.

b) Lancement et mise en place d'un SMQE conforme à ISO 9001 et ISO 14001

Cette initiative a débuté en Janvier 2017 avec la certification ISO 9001 visant à améliorer les standards de qualité de prestation de nos services et management.

Notre cadre d'amélioration et de progrès vis-à-vis du respect de l'environnement a été lancé en Août 2017 avec un processus visant à finaliser et définir notre politique qualité et environnement qui devrait nous voir certifiés ISO 14001 sur le 1^{er} trimestre 2018.

Afin de nous assurer de mettre en œuvre un SMQE performant et pertinent pour l'entreprise et ses enjeux, nous l'avons établi et le maintenons en conformité avec les exigences des normes ISO 9001 version 2015 et ISO 14001 version 2015.

Nous avons nommé un responsable ISO 9001 et 14001 dans notre équipe, qui est aussi référent RSE pour notre bureau France.

Notre Politique Qualité et Environnementale définit nos engagements et nos orientations en matière de Qualité et de respect de l'Environnement. Elle est revue et mise-à-jour si besoin annuellement, à l'occasion des Revues de Direction. Elle est communiquée, comprise et mise en œuvre par l'ensemble du personnel. Elle est affichée au niveau de l'open-space, remise en mains propres lors de la signature des nouveaux salariés et est disponible pour toute partie intéressée qui en fera la demande au service administratif.

c) Adhésion au Global Compact

Notre bureau INGIMA France a rejoint officiellement en Février 2017 le Global Compact des Nations Unies. INGIMA France a également rejoint en 2017 le Global Compact France, relais local français, afin de faire vivre cet engagement et de bénéficier de soutien pour atteindre les objectifs fixés.

Par son adhésion, INGIMA France s'est engagé à intégrer les 10 principes dans sa stratégie, sa culture organisationnelle et ses opérations. Ainsi qu'à partager les progrès effectués chaque année avec ses parties prenantes, par l'intermédiaire de la Communication annuelle sur le Progrès.

II - COP – Communication sur le Progrès

Pour cette première année nous communiquons sur le progrès accompli dans les domaines des normes internationales du travail et de l'environnement d'INGIMA France.

A - Normes Internationales du Travail

Nos collaborateurs, au nombre de 103 en France, représentent une partie prenante significative, envers qui notre légitimité d'employeur s'exprime par notre responsabilité d'entreprise.

Notre secteur d'activité, dans les domaines de l'IT et de l'ingénierie, requiert de notre part une attention particulière sur les thèmes suivants le caractérisant :

- Un effort de recrutement et de rétention face à un turnover élevé
- Un besoin d'accompagnement et de suivi de nos collaborateurs qui travaillent pour la plupart sur les sites de nos clients
- Un souci de leur bien-être et de la qualité de vie au travail

I – Non-discrimination en matière d'emploi et de profession

Notre Bilan Social en 2017 présente une diversité croissante de nationalités en accord avec notre d'esprit d'ouverture et d'inclusion ; ainsi qu'un progrès dans la proportion de femmes dans nos équipes, à des postes de responsabilité mais aussi dans les équipes de consultants travaillant sur les sites des clients, aidant à faire évoluer le secteur.

Il est important de souligner que notre secteur d'activité est caractérisé par défaut par une majorité masculine.

Nationalités et parité

	2016	2017
Nationalités représentées	9 (3 continents)	12 (4 continents)
% de femmes	11%	21%
% de femmes managers	16,7% (des femmes sont managers) et 50% (des managers sont des femmes)	12% (des femmes sont managers) et 55% (des managers sont des femmes)

Notre secteur d'activité est aussi caractérisé par la moyenne d'âge jeune des collaborateurs pour qui nous représentons leur premier emploi.

Nous observons une évolution de l'âge de nos collaborateurs allant de pair avec une augmentation de l'ancienneté de nos collaborateurs contribuant à la stabilité de nos équipes.

Répartition par tranches d'âge

	2016	2017
-25 ans	18,5%	16,25%
25-30 ans	36%	37,25%
30-35 ans	28%	24%
35-40 ans	6,5%	10%
+40 ans	11%	12,5%

Ancienneté moyenne

	2016	2017
-6(m)	35%	21,5%
6(m) à 1(y)	47,5%	48,5%
1(y) à 2(y)	14,5%	21,5%
2(y) à 3(y)	2,5%	7%
+3(y)	0,5%	1,5%

Rémunération

Nous utilisons le Bilan Social pour établir nos propositions salariales en utilisant les critères suivants : responsabilités du poste, niveau d'études, années d'expérience, technologies connues par le candidat, résultats aux tests techniques le cas échéant.

Nous positionnons le candidat au sein de l'équipe et nous lui faisons une proposition juste par rapport à l'ensemble des collaborateurs.

II – Recrutement et suivi des collaborateurs

Nous avons engagé en 2017 une réflexion sur le recrutement et une mise en place d'un processus d'amélioration afin d'assurer une meilleure correspondance entre le profil des candidats et leurs attentes avec le poste proposé et les besoins de la société.

Ce thème fait partie des pôles d'attention de notre certification ISO 9001.

a – Processus de suivi et d'accompagnement des collaborateurs

SUIVI A 360°

Nous nous assurons que l'intégration puis la vie professionnelle des nouveaux collaborateurs (Ingimates) se déroule au mieux. Dans ce sens, nous avons mis en place un suivi régulier et un plan de développement des compétences adapté au projet de chacun. Ce suivi est assuré de manière bipartite par le responsable RH et le BM.

Processus :

- Premier mois : définition dès l'arrivée d'une cartographie des compétences à l'instant T et des objectifs à moyen terme (environ 2/3 ans). Nous mettons ensuite en place des objectifs intermédiaires afin de favoriser une montée en compétence rapide, continue et cohérente avec le projet professionnel et personnel. Par ailleurs, le consultant est invité à prendre part à un rôle RPI (Role Playing Ingimate)
- Tous les mois : Le Business Manager prend contact avec l'Ingimate afin de faire un point sur l'avancée de sa mission et son ressenti. Ces points sont réalisés en direct afin de favoriser le lien, et la proximité.
- Tous les 3 mois : Chaque Ingimate a la possibilité de faire un point avec son ou sa RH. Le but est de faire un suivi sur l'évolution des objectifs, et de la montée en compétence.
- Chaque semestre : L'Ingimate est invité à venir faire un point avec son/sa RH. En parallèle une réunion tripartite (client, BM, Ingimate) est également organisée afin d'avoir le point de vue du client sur la performance et l'évolution quant aux objectifs fixés.
- Chaque année : un bilan annuel a lieu. C'est l'occasion de revenir sur les objectifs fixés et de sanctionner une évolution (compétences/salaire) en s'appuyant sur le suivi à 360°.

Ce processus fait partie des pôles d'attention de notre SMQE mis en place en 2017.

III – Management et développement des carrières

Une fois les collaborateurs recrutés il est crucial de leur offrir un environnement de travail leur permettant de développer leur carrière professionnelle et leur développement personnel.

Notre objectif d'amélioration est de mieux intégrer, de fidéliser et de développer leurs compétences.

Les activités mises en place comprennent, après le recrutement des collaborateurs l'intégration, le suivi de carrière, les formations et la participation dans la vie interne et le développement de la société.

Voici quelques exemples de dispositifs mis en place pour nos collaborateurs.

a- Le LAB INGIMA

Le Lab Ingima est un espace de travail collaboratif innovant disposant d'environnements et d'équipements technologiques variés.

Dans ce lieu est mis à la disposition de tous un ensemble de ressources matérielles et logicielles leur permettant de : s'autoformer, créer, inventer, tester, développer leurs projets et réaliser des Proof Of Concept.

Leurs travaux peuvent aussi bien concerner des projets clients comme des projets plus personnels sur lesquels ils ont envie de s'investir.

L'objectif à moyen terme est d'avoir notre propre centre de R&D pour anticiper les tendances et besoins futurs de nos clients mais aussi de tester de nouvelles technologies et ainsi assurer une veille.

b – Les formations INGIM'UP

Ingim'UP est notre programme destiné à l'évolution et l'apprentissage continu de chacun. Nous proposons des formations dispensées par nos collaborateurs pour nos collaborateurs ou par des experts en fonction des besoins de chacun.

Les formations sont proposées à l'initiative de nos Ingimates et selon les besoins de notre écosystème Clients et Startups selon 4 axes :

- Développement Personnel : Soft skills (qualités humaines), développement personnel, prise de parole en public, théâtre
- Techniques : formations techniques spécifiques aux différentes technologies utilisées par nos Ingimates et demandées par nos partenaires clients et startups (AngularJS, C++, node JS, java, cybersécurité...)
- Fonctionnelles : formations fonctionnelles autour de l'apprentissage de savoir-faire ou de méthodologies d'analyse et/ou de gestion de projet
- Linguistiques : Le perfectionnement en anglais est important dans notre écosystème

Ces opportunités de formation contribuent aussi à l'employabilité de nos collaborateurs.

Un catalogue et le planning des formations sont disponibles pour tous.

c. Epanouissement personnel de chacun - ROLE PLAYING INGIMATE

Après un mois au sein de notre société, chaque Ingimate a la possibilité de définir le rôle qu'il désire avoir dans la vie interne d'Ingima.

4 types de rôles sont proposés :

- Fonctionnel : Ambassadeur d'Ingima auprès d'une école, parrain d'un nouveau consultant, responsable de site, business consultant...
- Technique : Valideur technique lors du processus de recrutement d'un candidat, formateur, partie prenante à un projet innovant (lab)...
- Ludique : Organisateur d'événement (sportif, culture...), rédacteur d'articles...

EN 2017 nous avons étendu l'éventail de rôles en proposant un nouveau rôle en accord avec notre démarche RSE :

- Responsable : Prise de part active dans le développement de la démarche RSE de l'entreprise, et dans nos projets d'Implication Solidaire

Il existe des dizaines de rôles et nous les enrichissons régulièrement avec des idées proposées par les Ingimates. Notre ambition est qu'ils prennent part à au moins un rôle par an.

Au-delà du plaisir de partager une expérience humaine, ces rôles sont pensés dans une logique de méritocratie et de participation à la construction de la société. Ils sont quantifiés, objectivés, et valorisés financièrement de telle manière à favoriser la création de valeur.

d – Soutien au secteur protégé et adapté

Nous avons entrepris en 2017 une démarche de soutien au secteur protégé et adapté.

Nous avons participé en 2017 au salon *Produrable* afin d'entrevoir des opportunités d'initiatives dans ce domaine.

Nous avons ainsi entrepris en Avril 2017 une collaboration avec la société Elise, qui emploie des personnes en situation d'handicap, pour le tri des déchets et le recyclage.

Nous avons décidé de progresser dans ce domaine et sommes en train de lancer une démarche de sensibilisation auprès des salariés en situation de handicap, pour promouvoir la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) auprès de nos collaborateurs.

IV – Le Bien-Etre de nos collaborateurs

La plupart de nos collaborateurs travaillent à l'extérieur de nos locaux (en mission ou projets chez nos clients).

Cette réalité crée un besoin fondamental d'attention particulière à leur bien-être et au sentiment d'appartenance à la société. Ainsi nous avons défini en 2017 plusieurs axes d'amélioration et de progrès :

a – Gestion administrative et sociale du personnel

La gestion administrative, légale et sociale de nos collaborateurs contribue au bien-être de nos collaborateurs.

Ce thème, comprenant des domaines tels que la minutie dans la production et la gestion des fiches de paie, la gestion des notes de frais et de déplacement etc...) fait partie des pôles d'attention dans le cadre de l'ISO 9001, comprenant des objectifs d'évaluation et amélioration.

b – La Communication

L'objectif principal de notre communication avec nos collaborateurs est de créer et développer un sentiment d'appartenance, de fidélité, d'intégration contribuant à leur bien-être.

Ce thème comprend entre autres, l'information régulière sur les nouveautés, développements, événements, nouveaux sujets technologiques, et fait lui aussi partie des pôles d'attention ISO 9001.

c – Les bénéfices pour les collaborateurs

1 - Des élections DP/CE vont être organisées conformément aux prescriptions légales entrant en vigueur en 2018.

Néanmoins nous avons déjà procédé à la mise en place depuis Juillet 2017, d'un CE en passant par un organisme tiers (UniCE) - nous permettant déjà d'offrir à nos collaborateurs un choix varié de bénéfices.

2 – Nous réalisons une étude des risques psycho-sociaux. Nous sommes en phase de rédaction du rapport.

4 – Depuis 2016 nous offrons un abonnement à une salle de sport pour les collaborateurs du Staff en CDI, et depuis Janvier 2018 des cours de Yoga sont dispensés dans nos bureaux.

d – Temps de loisir

Pour que nos collaborateurs des équipes internes puissent gérer leur temps au mieux et profiter d'un temps libre pour parer à des activités personnelles et de loisir, un TDL (Temps de Loisir) hebdomadaire leur est accordé. Il s'agit de 3h par semaine à positionner en une fois aux périodes creuses de la journée (entre 11h et 16h), donnant 1.5 à 2 heures de temps libre pour un total allant jusqu'à 104 heures par an de TDL.

e – Participation active des collaborateurs à la RSE

Notre RSE se veut résolument participative et appelle à l'implication active de nos collaborateurs.

Notre démarche et l'éventail de possibilités de participation ont fait l'objet d'une présentation dans nos bureaux par la responsable RSE du groupe.

Des réunions ont suivi la présentation permettant, tout au long d'une journée, aux collaborateurs d'échanger sur le sujet et de proposer des projets.

Nous avons lancé un questionnaire en appelant tous nos collaborateurs à choisir avec la direction 2 ODD parmi les 17, comme les plus pertinents pour notre implication solidaire.

Notre engagement RSE est communiqué sur notre site Internet

V - Implication Solidaire

Ingima se positionne en acteur solidaire envers les communautés des différents pays dans lesquels se trouvent nos bureaux.

Nous bâtissons des relations à long terme dans la communauté grâce au développement de partenariats avec des associations locales et internationales en nous impliquant dans une variété de projets.



- Nous avons entrepris le tri des déchets dans notre bureau français en collaboration avec l'association Elise qui emploie des personnes en situation d'handicap

- Nous soutenons de manière continue la campagne nationale d'appel à la Tsédaka qui soutient des programmes sociaux destinés aux personnes en situation fragile.

- Chaque année, une campagne de collecte de vêtements est organisée auprès des collaborateurs dans chaque bureau, au profit d'associations d'aide aux nécessiteux.

Rejoignant l'action des collaborateurs la direction fait un don Co-solidaire à l'association afin de soutenir son action, en France pour l'association "les restos du Cœur" et « Emmaüs » dont un des projets vise à distribuer des vêtements aux plus nécessiteux (SDF, et personnes vivant dans la précarité).



- Nos collaborateurs ont participé en 2017 à une course de 10 km en faveur du TELETHON avec la participation de 15 personnes et un don co-solidarité de la part de la direction.

- Nous avons organisé une journée « don du sang » à Paris en Mai 2017 en collaboration avec ESF



- Nous avons offert en 2017 des cadeaux solidaires à nos clients leur proposant de choisir, à la place du cadeau traditionnel, une association à laquelle INGIMA France contribua en leur nom.

Parmi les associations choisies, « L'envol Vert », dont l'objectif est la préservation de la forêt et de la biodiversité dans les pays les plus défavorisés et en France.

- Nous avons acheté en 2017 un sapin à travers l'initiative Treezmas.com permettant de donner une seconde vie au sapin en le replantant.

Nous espérons étendre notre engagement solidaire en 2018, et élargir notre soutien aux projets en impliquant, au-delà de notre soutien financier, le bénévolat de compétences professionnelles et personnelles de nos collaborateurs.

Nous croyons en la valeur ajoutée et au bénéfice réciproque de l'aide bénévole, et pour nous cette action est une expression des valeurs d'INGIMA, qui promeuvent l'esprit d'initiative, la créativité, et l'encouragement à l'évolution personnelle et l'apprentissage de nos collaborateurs.

B - L'Environnement

I – Le respect de l'environnement au quotidien

Notre aspiration au respect de l'environnement est présente dans nos bureaux et se traduit par plusieurs initiatives :

Nous aspirons à l'élimination de l'utilisation du plastique

Nos produits d'entretien sont Bio

Nous encourageons le co-voiturage

Nous offrons des fruits Bio à nos collaborateurs ainsi qu'aux visiteurs.

Nous utilisons du papier recyclé, et nous œuvrons pour réduire l'utilisation des imprimantes.

Nous avons progressé en 2017 en instaurant à partir du mois de Mai le tri des déchets et le recyclage en collaboration avec l'entreprise ELISE, qui emploie des personnes en situation d'handicap.

Voici quelques résultats tirés du bilan environnemental recyclage produit par la société ELISE que nous sommes ravis de partager :

24 kg de papier recyclés, 6 kg de cannettes de métal, 38 Kilos de déchets d'équipements électriques et électroniques, 16 kg de bouteilles plastiques, et 6 kg de cartouches d'encre.

II – Certification ISO 14001

Une analyse des aspects environnementaux a été réalisée pour chacune des activités des processus et a permis de déterminer les différents impacts environnementaux au sein d'INGIMA France.

- Un plan d'action découlant de l'analyse des impacts environnementaux a ainsi été mis en place dans le but d'améliorer de façon continue la performance environnementale de la société.

Nos objectifs environnementaux visent à améliorer en permanence notre performance environnementale. Pour l'année 2018, nous nous sommes fixés les objectifs suivants :

- Affiner nos connaissances sur la réglementation et sur la norme ISO 14001
- Approfondir notre connaissance de nos impacts environnementaux
- Mesurer et suivre de la façon la plus précise nos différentes consommations (électricité, eau, papier...)
- Instaurer une politique d'achat responsable prenant en compte les critères suivants :
 - Acheter local
 - Des produits recyclés
 - Des matériels/produits recyclables
 - Des produits naturels/écologiques/bio/labelisés

La sélection de nos fournisseurs se fait selon une matrice de critères et le budget. Pour l'année 2017, au moins un des critères devait être respecté. Pour l'année 2018, deux critères doivent être respectés.

- Recueillir le maximum d'information afin de pouvoir établir un bilan carbone fin 2018
- Communiquer et sensibiliser nos collaborateurs au recyclage et à l'économie d'énergie via des ateliers et/ou des formations. Cela fera partie des activités de notre calendrier RSE
- La mise en place d'un système de suivi comprenant des outils d'évaluation et d'amélioration du SMQE

III – Sensibilisation des collaborateurs et des clients

Initiatives solidaires pour le respect de l'environnement en partenariat avec nos collaborateurs et nos clients sont détaillées dans la rubrique Implication Solidaire.

Conclusion

Cette première année d'adhésion au Global Compact nous a offert l'opportunité d'établir le cadre et les principes directeurs de notre engagement, et la mise en place de fondations et de processus d'amélioration.

Nous souhaitons faire évoluer cette démarche en encourageant la participation active de nos collaborateurs et autres parties prenantes à notre volonté de progrès.

