



ayming

business  
performance  
consulting

# Communication On Progress

---

**n°8 - 2017/2018**



WE SUPPORT

Le développement durable, l'énergie de notre croissance



## Déclaration de soutien continu aux principes du Pacte Mondial

---

Ayming est un groupe leader du conseil en business performance, présent dans 16 pays. Il accompagne ses clients dans l'amélioration et le développement de performances créatrices de valeur dans 4 grands domaines d'expertise : les Ressources Humaines, les Opérations, la Finance et l'Innovation.

Face aux nouveaux défis environnementaux et sociaux, ce processus de création de valeur ne peut se réaliser que dans le cadre d'une politique favorable au développement social et à l'environnement ; cette approche permettant non seulement de réduire les risques mais constituant également de véritables opportunités.

Ayming soutient le Pacte Mondial depuis maintenant 7 ans. Les 10 principes de ce pacte en termes de droits de l'homme, de normes de travail, d'environnement et d'anti-corruption s'inscrivent parfaitement dans la lignée de la stratégie et des engagements RSE du Groupe. D'ailleurs une Charte anti-corruption sera mise en place au sein du groupe cette année.

En tant que Président du Groupe Ayming, je suis donc honoré de renouveler notre engagement au Pacte Mondial afin de promouvoir ses dix principes. Je vous invite à découvrir notre huitième « Communication on Progress », présentant nos réalisations et progrès en 2017 ainsi que notre nouvelle feuille de route RSE 2018.



**Hervé AMAR**  
Président



# Notre démarche RSE

|  | Social  | Environnement   | Economie  |
|--|---|---|---|
| <b>Les 10 principes du Pacte Mondial</b> | n° 1-2 : droits de l'homme<br>n° 3-6 : normes de travail  | n° 7-9 : environnement  | n° 10 : lutte contre la corruption  |
| <b>Nos engagements</b>                   | Soutenir un Développement Social pour les collaborateurs au travers d'une Politique de Ressources Humaines basée sur un recrutement responsable, une évolution professionnelle équitable pour tous, l'appropriation et la promotion des valeurs fondamentales de l'entreprise dans les pratiques quotidiennes, et l'intégration de toutes les catégories sociales à tous les niveaux de l'entreprise.   | Préserver l'Environnement par l'évolution de nos comportements au quotidien (nos déplacements, l'utilisation des matériels, le recyclage...) et de nos pratiques d'achats pour les rendre plus responsables.  | Favoriser une Croissance Durable pour Ayming et ses clients grâce à des pratiques métiers responsables et éthiques ainsi que par la mise à disposition dans son portefeuille métier de nouvelles offres orientées développement durable, innovantes et créatrices de valeur.<br>Promouvoir les dix principes du Pacte Mondial auprès de nos clients par des communications institutionnelles (site internet, plaquettes,...) et auprès de nos fournisseurs par des actions de sensibilisation et des évaluations. |
| <b>Nos réalisations antérieures</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboration d'un questionnaire baromètre qualité de vie au travail ;</li> <li>• Signature d'accords sur :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- le temps de travail,</li> <li>- Génération,</li> <li>- l'égalité H/F,</li> <li>- la QVT ;</li> </ul> </li> <li>• Démarrage d'un projet de dépôt d'un titre au RNCP ;</li> <li>• Elaboration d'une politique et d'un process groupe mobilité interne.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Economie d'eau et d'énergie sur nos 2 principaux sites français ;</li> <li>• Amélioration du tri et du recyclage par la mise en place de la récupération des bio-déchets ;</li> <li>• Réduction de nos rejets de CO<sup>2</sup>, au niveau de nos :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Déplacements professionnels,</li> <li>- Flotte automobile.</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La mise en place d'un dispositif de lutte anti-corruption ;</li> <li>• L'amélioration continue de notre relation client ;</li> <li>• L'évaluation annuelle de nos fournisseurs.</li> </ul>   |



## Social

### Principes 1-6

#### Droits de l'Homme : Les entreprises sont invitées

1. à promouvoir et à respecter la protection du Droit International relatif aux Droits de l'Homme dans leur sphère d'influence,
2. à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des Droits de l'Homme.

#### Normes du Travail : les Entreprises sont invitées

3. à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,
4. à éliminer toutes formes de travail forcé ou obligatoire,
5. à abolir le travail des enfants,
6. à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

***La première richesse du groupe est les hommes et les femmes qui le composent.***

***Afin que chaque collaborateur s'épanouisse professionnellement aujourd'hui et dans les défis de demain, nous nous engageons à mettre en œuvre une gestion des ressources humaines inscrite dans une politique de responsabilité sociétale volontaire et engagée.***

| En quelques chiffres... | 2016  | 2017 |
|-------------------------|-------|------|
| Effectif France         | 875   | 836  |
| % de CDI                | 98%   | 98%  |
| % de femmes             | 57%   | 60%  |
| % de femmes managers    | 40%   | 38%  |
| % de turnover           | 10,3% | 13%  |
| % de télétravail        | 29%   | 35%  |

**2017**  
2016

Sur le plan social, l'un des projets majeurs en 2017 a été l'harmonisation des politiques RH pour l'ensemble des pays.

Des politiques globales ont été établies afin d'assurer une cohérence au niveau du Groupe, tant sur le plan social qu'au niveau de la gestion des achats, des politiques de déplacements ou du règlement informatique tel que le droit à la déconnexion.

Les spécificités propres à chaque pays ont bien sûr été respectées afin de ne pas créer d'écarts sociaux selon les lois et usages en vigueur.



Cette harmonisation au niveau Groupe s'inscrit d'ailleurs dans l'organisation même de notre Direction des Ressources Humaines :

- des RRH internationaux ont en charge la relation sociale des pays de leur périmètre pour chacune de nos régions, ainsi que d'assurer cette cohérence entre la Région France et leur région,
- En complément, des relais RH sont présents au sein de chacune de nos organisations à l'international afin de garantir l'unité du Groupe.

Au cours de l'année 2017, nous avons également souhaité mesurer le bien-être de tous les collaborateurs du Groupe via un questionnaire baromètre sur la Qualité de Vie au Travail. Cette enquête nous a permis de mieux connaître la perception des collaborateurs et de mettre en exergue leurs différents souhaits. Dans cette lignée, des groupes de travail ont donc été mises en place au sein de chaque Direction dans le but d'élaborer un plan d'actions visant à renforcer le bien-être de nos collaborateurs.

Dans la continuité de cette recherche de qualité de vie au travail et parce que nous sommes convaincus que l'avenir du travail verra de grands changements dans son fonctionnement et l'autonomie des travailleurs, nous avons signé, en 2017, un accord collectif d'entreprise consacré au droit à la déconnexion. Cet accord, reposant sur la confiance mutuelle entre le Groupe et ses collaborateurs, a pour but premier d'améliorer les conditions de travail de nos salariés, en favorisant leur bien-être.

Cette organisation ne pouvant être mise en place sans une consolidation de la relation humaine et des contacts entre collaborateurs, nous avons développé en parallèle nos outils informatiques afin de permettre à chacun de rester connecté, avec le reste du Groupe, le tout en préservant l'équilibre précieux vie privée/vie professionnelle.

Dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, nous avons souhaité approfondir notre processus d'évaluation professionnelle par l'extension de notre outil à l'international, afin d'harmoniser tout en objectivant l'évaluation annuelle des salariés.

Un accord GPEC a également été signé le 7 décembre 2017, axé sur les principaux thèmes suivants :

- Aider à l'employabilité et à la gestion des carrières de chacun
- Accompagner le développement des compétences
- Informer sur la stratégie
- Accompagner la mobilité professionnelle

## 2018 - Notre feuille de route

---

- Renforcer le leadership féminin par la formation d'un groupe de travail et la participation à l'International Women's Forum, à Toronto
- Pourvoir nos postes en interne et identifier puis accompagner nos talents vers des évolutions de poste, qu'elles soient horizontales ou verticales, avec la mise en place d'une Direction de l'Innovation RH
- Ouvrir des espaces en région pour améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs distants



- Renforcer le respect des droits de l'homme par le respect de la conformité au RGPD et la mise à jour de notre Charte informatique
- Concevoir et mettre en œuvre un nouveau format dynamique de « Job Dating » afin d'identifier aussi bien les compétences générales que les compétences techniques de nos futurs talents potentiels
- Digitaliser notre processus RH afin de permettre à nos collaborateurs de se concentrer sur leur cœur de métier
- Développer un programme d'alternance pour permettre aux jeunes de s'intégrer dans le monde du travail
- Déployer un programme VIE qui permettra le développement de carrières à l'international
- Définir une perspective d'entreprise « Mission, Vision, Purpose » afin de permettre à chaque salarié d'identifier le but de son travail
- Renforcer la pratique du télétravail en révisant l'accord collectif d'entreprise signé le 23 avril 2015

## Environnement

---

### Principes 7-9

**Environnement** - Les entreprises sont invitées :

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

***L'environnement est constitué de l'ensemble de la biodiversité terrestre et marine. Ces ressources naturelles sont indispensables à la vie de l'espèce humaine et de la Terre.***

***La préservation de notre environnement est un enjeu majeur et requiert une volonté et une implication forte de la part de tous.***

L'une des premières causes de pollution et de nuisance pour l'environnement étant liée aux émissions de CO2 générées par les déplacements, nous essayons chaque année de réduire et de contrôler ces émissions.

En 2017, nous avons réduit nos déplacements professionnels afin de limiter notre impact sur l'environnement. Grâce à un suivi rigoureux et de nombreuses communications auprès de nos voyageurs, nous avons pu réaliser :

- **6%** de trajets en Avion et en Train de moins sur l'année
- **2%** de jours de location de voiture en moins sur l'année



Le développement de la part de nos collaborateurs effectuant du télétravail a permis quant à lui de diminuer les trajets domicile-travail et donc de réduire ces émissions de CO2.

La digitalisation toujours plus forte de notre entreprise a également un impact positif sur la préservation de l'environnement en réduisant de manière significative nos consommations de papier et d'énergie.

## 2018 - Notre feuille de route

---

- Réaliser un Plan de Mobilité afin d'initier un changement comportemental visant à contribuer à la mobilité durable et à la préservation de notre environnement
- Réaliser notre bilan carbone et notre audit énergétique afin d'identifier les actions nécessaires à la réduction de nos consommations énergétiques

## Economie

---

### Principes 10

**Economie** - Les entreprises sont invitées :

**10.** à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin..;

***Comme souligné par l'ONU, la corruption est un crime grave qui affaiblit la société en freinant le développement social et économique et en exacerbant les inégalités et l'injustice.***

L'une de nos priorités en 2017 a donc été d'adopter une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la corruption et de mettre en œuvre un programme de prévention de la corruption, en :

- prévenant les risques de corruption dans notre organisation ;
- vérifiant que nos fournisseurs disposaient d'un programme anti-corruption adapté à leur risque propre ;
- répondant aux attentes de nos clients et commanditaires sur la mise en place d'un tel dispositif.

Un code de conduite a été communiqué à tous nos collaborateurs afin de les sensibiliser sur notre engagement d'intégrité et de leur inculquer les pratiques à suivre et les comportements à tenir dans le cadre de leur activité professionnelle.

## 2018 - Notre feuille de route

---

- Elaborer un dispositif d'alerte afin de prévenir au mieux tous risques de corruption au sein de notre société
- Poursuivre nos communications afin de sensibiliser tous les acteurs de notre entreprise sur le sujet de la corruption



ayming

business  
performance  
consulting

## A propos d'Ayming

Implanté dans **16 pays** d'Europe, d'Amérique du Nord et d'Asie, **Ayming** propose une offre de conseil à forte valeur ajoutée pour accompagner ses clients dans l'amélioration et le développement de performances créatrices de valeur dans 4 grands domaines d'expertise : les **Ressources Humaines**, les **Opérations** (achats stratégiques et indirects, BFR, Supply chain), la **Finance** et l'**Innovation**.

L'amélioration de la performance globale d'une entreprise est optimale quand on agit sur la gestion et la prévention de ses risques (**sécuriser**), lorsqu'on optimise ses process, ses organisations et ses financements (**accélérer**), enfin lorsqu'on est à l'écoute et que l'on prévoit ses évolutions (**anticiper**).

C'est pourquoi, nous proposons à nos clients une approche globale du métier de conseil en amélioration de la performance : le conseil en **Business Performance**.

Ayming a une façon unique d'exercer son métier : **l'Open performance**. Penser **Open performance**, c'est ouvrir le champ des possibles de la performance de ses clients, c'est être innovant là où on ne l'imagine pas en envisageant la performance à tous les niveaux de l'entreprise.

La priorité d'Ayming est de développer une relation de proximité avec ses clients, en étant constamment à leur écoute et en créant un partenariat sur le long terme.

Le groupe est **qualifié OPQCM** auprès de l'Office Professionnel pour la **Qualification des Conseils en Management**, membre du **Syncost** et du **Syntec Conseil en Management**, **certifié ISO 9001 par AFNOR Certifications**.

Le Groupe est membre du Syncost et du Syntec Conseil en Management.

Pour toutes informations : [ayming.fr](http://ayming.fr)

**Ayming**

185 avenue des Grésillons  
92622 Gennevilliers  
+33 (0)1.41.49.41.00

