



ayming

business
performance
consulting

Communication On Progress

n°9 - 2018/2019



Le développement durable, l'énergie de notre croissance



Déclaration de soutien continu aux principes du Pacte Mondial

Ayming est un groupe international de conseil en performance des entreprises, leader sur ses marchés. Nous réunissons les personnes, la connaissance et l'innovation pour créer durablement de la valeur, autour de trois grandes expertises complémentaires : l'excellence opérationnelle, l'engagement des collaborateurs et le management de 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 2010. 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.

Cette année, Ayming a souhaité élargir sa communication en lui donnant une dimension internationale par l'ajout d'indicateurs et d'actions de plusieurs de ses filiales européennes.

En tant que Président du Groupe, je suis honoré de renouveler l'engagement d'Ayming au Pacte Mondial afin de promouvoir ses dix principes. Je vous invite à découvrir cette neuvième « Communication on Progress », présentant les réalisations et progrès 2018 ainsi que la nouvelle feuille de route RSE 2019.



Hervé AMAR
Président



Notre démarche RSE

	Social	Environnement	Economie
Les 10 principes du Pacte Mondial	n° 1-2 : droits de l'homme n° 3-6 : normes de travail	n° 7-9 : environnement	n° 10 : lutte contre la corruption
Nos engagements	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. 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.
Nos réalisations antérieures	<ul style="list-style-type: none">• Harmonisation de nos politiques RH au niveau du Groupe ;• Baromètre sur la Qualité de Vie au Travail ;• Développement d'une politique de recrutement de jeunes en formation ou jeunes diplômés ;• Création d'un parcours de carrière ;	<ul style="list-style-type: none">• Réduction de nos rejets de CO², par :<ul style="list-style-type: none">- la diminution du nombre de nos déplacements professionnels,- le développement du télétravail et donc la réduction des trajets domicile-travail ;• La réduction de nos consommations de papier et d'énergie par la digitalisation de notre entreprise.	<ul style="list-style-type: none">• La sensibilisation de nos collaborateurs autour de notre dispositif de lutte anti-corruption ;• L'amélioration continue de notre relation client ;• L'évaluation annuelle de nos fournisseurs.



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.



FRANCE

En quelques chiffres...	2017	2018
Effectif France	836	852
% de CDI	98%	98%
% de femmes	60%	56%
% de femmes managers	38%	38%
% de turnover	13%	16%
% de télétravail	35%	37%

2018
2017



Pour soutenir cet engagement, la DRH du Groupe Ayming a créé une Direction Corporate et de l'innovation RH en charge de piloter des projets RH ambitieux. Le rôle de cette direction est de déployer auprès des RH de chaque pays ces projets et politiques sociales dans un objectif d'harmonisation et de cohérence, tout en capitalisant sur les spécificités des pays.

Trois axes stratégiques en 2018 ont été définis :

- ✓ **Attirer et fidéliser les talents**
- ✓ **Développer la qualité de vie au travail des collaborateurs**
- ✓ **Digitaliser les processus RH**

Attirer et fidéliser les talents

- *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.*

En 2018, nous avons réalisé **5 job dating** en France et à l'international : Paris, Lille, Bruxelles, Aix-Marseille et Madrid.

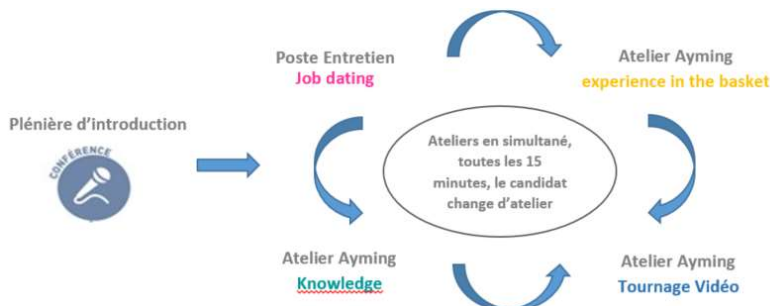
Nos enjeux :

- Opérationnel de croissance et de productivité pour le groupe
- Satisfaction client interne
- Marque employeur
- Contraintes multiples : délais, marché tendu, turn-over...

Notre concept :



Format du job dating : faire vivre une expérience candidat différente !



Nos Résultats : **11 recrutements** fermes, un **vivier de 25 candidats**.



- ***Développer un programme d'alternance pour permettre aux jeunes de s'intégrer dans le monde du travail***

Au cours de l'année 2018 nous avons initié et développé plusieurs partenariats dans l'ambition d'accueillir des alternants au sein d'Ayming, et permettre ainsi à des jeunes en formation de faire leurs premiers pas professionnels avec nous.

- 3 grandes Ecoles de commerce (Ecole supérieure de commerce de Paris ESCP, Ecole Management de Lyon et Montpellier Business School)
- L'université Diderot pour un master de rédaction scientifique
- L'université de la Sorbonne pour un master SIRH.

Nous avons accompagné plus de 20 alternants en 2018 au sein d'Ayming France provenant notamment de ces écoles mais également issus de diverses formations, permettant ainsi de contribuer à l'employabilité de ces jeunes talents.

- ***Déployer un programme VIE qui permettra le développement de carrières à l'international***

Ayming est implanté dans 16 pays en Europe, Amérique du Nord et Canada et a développé un partenariat avec Business France afin de permettre à des jeunes collaborateurs de développer leur carrière à l'international.

Ayming Canada a ainsi accueilli en 2018 2 VIE et Ayming Belgique 1 VIE.

- ***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***

La fidélisation des talents est une priorité pour le Groupe Ayming et la Direction de l'innovation RH a créé et déployé un nouveau parcours de talent management qui permet de favoriser :

- la mobilité métier et géographique, (création de notre plateforme move with us)
- les promotions (création d'un parcours d'accompagnement : assessment, formation mentoring...)

De plus, parce que Ayming est convaincu que la carrière du collaborateur est d'abord entre ses mains, la Direction de l'innovation RH a créé un programme spécifique d'accompagnement #Bossofmyworklife qui permet au collaborateur de réaliser son rêve professionnel.

Développer la qualité de vie au travail

Ayming s'engage formellement à soutenir et développer la qualité de vie au travail de ses collaborateurs au travers de différentes initiatives et actions. Les actions significatives menées en 2018 ont été :

- ***Renforcer le leadership féminin par la formation d'un groupe de travail et la participation à l'International Women's Forum, à Toronto***



La constitution d'une délégation de quelques femmes d'Ayming a permis de concevoir le programme IWILL dont l'ambition est de permettre aux femmes de booster leurs carrières (soit dans des postes à responsabilités ou des postes de consultant traditionnellement occupés par des hommes)

- **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**

La protection des données personnelles est une priorité pour le Groupe Ayming qu'il s'agisse des données personnelles de ses clients, de ses fournisseurs mais également de ses salariés.

Avec la mise en place du Règlement Général sur la Protection des Données, les traitements de données réalisés par notre Groupe ont été renforcés sur tous les domaines suivants :

- | | | |
|---|---|---|
| • Gestion des Ressources Humaines | • Gestion de la téléphonie sur le lieu de travail | • Traitements liés à la QVT |
| • Gestion de la formation et de la carrière du personnel | • Badges sur le lieu de travail | • Dispositif d'alerte professionnel |
| • Gestion de la paie | • Vidéosurveillance | • Sanctions disciplinaires |
| • Gestion des candidatures | • Gestion de la flotte automobile | • Gestion des contentieux |
| • Gestion de l'épargne salariale | • Gestion des déplacements professionnels | • Anonymisation/destruction des données |
| • Mise à disposition des personnels d'outils informatiques de communication et de ticketing | • Gestion de l'activité du CSE | • Réalisation d'un annuaire interne sur myayming (avec photo) |
| • Gestion des identifications / authentifications | • Gestion des PV du CSE / IRP | • Gestion de la documentation produite par les salariés |
| • Gestion des habilitations | • Gestion des mandants sociaux /IRP | • Gestion des demandes de droit d'accès, rectification |
| • Gestion des incidents sur notre système d'information | • Gestion des élections professionnelles | |
| • Gestion des journaux de connexions et/ou d'activité | | |

- **Ouvrir des espaces en région pour améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs distants**

Depuis le début de l'année, nous avons ouvert 6 agences régionales en France :

- | | |
|------------|--------------|
| - Grenoble | - Toulouse |
| - Lille | - Strasbourg |
| - Rennes | - Bordeaux |

Il est en effet essentiel pour nous de maintenir et soutenir notre ancrage en région car au-delà de notre place d'acteur international, c'est avant tout notre bonne connaissance des territoires et notre implication active en région qui nous permet d'apporter des solutions innovantes et sur-mesure à nos clients.

Nos collègues qui vivent au quotidien en région vont maintenant pouvoir se retrouver et partager au sein de lieux conviviaux et connectés. Cette proximité favorise aussi la qualité des échanges avec nos partenaires régionaux : Experts Scientifiques, Experts Comptables, Cabinets d'Avocats, Médecins, Etablissements bancaires, Pôles de compétitivité, Fédérations Professionnelles, et d'avoir une plus grande disponibilité pour nos clients.



Digitaliser les processus RH

La digitalisation amorcée concerne le recrutement, enjeu fort d'Ayming France, US, Belgique entre autres.

Nous avons benchmarké puis sélectionné un outil 100% web : Sceptalent. Ce dernier permet la gestion des recrutements, des campagnes de recrutement et du vivier. Il possède un workflow entre RH et opérationnels facilitant et raccourcissant le process de recrutement. Cet outil permet également la multidiffusion de nos postes ouverts sur les jobboards.

A cela s'ajoute la refonte de la page carrière et page « nous rejoindre » de notre site www.ayming.fr. Ces évolutions sont en cours de développement et seront mises en production en décembre 2018. Comme précédemment, objectif principal : simplifier l'expérience candidat, raccourcir les délais et coûts associés au recrutement.

Les mêmes évolutions seront reprises sur tous nos sites internet Ayming.

Nous avons également mis à disposition des collaborateurs un chatbot afin de répondre à leurs interrogations concernant le déploiement du prélèvement à la source en France.

2019 - Notre feuille de route

De nombreux projets ont été lancés en 2018 et doivent être poursuivis en 2019 pour que les impacts soient pleinement bénéfiques.

Au-delà de la poursuite de ces projets, de nouvelles dimensions liées notamment au développement des compétences et à l'émergence d'une nouvelle culture viennent enrichir la feuille de route 2019 :

- Accroître la visibilité et la marque employeur d'Ayming en marketant notre concept de Job dating en collaboration avec la Direction de la Communication, (notre logo, brand line, supports marketing digital, etc...)
- Faire émerger une culture d'inclusion (mesure et évaluation de la diversité pour une performance globale, accompagnement des managers face aux nouveaux enjeux de diversité)
- Développer une culture de médiation afin de surmonter nos différences et nos différents et trouver un accord dans le désaccord,
- Développer un programme de mentoring afin d'accélérer le partage de compétences et d'expérience et développer ainsi la montée en compétences, l'employabilité et la performance des collaborateurs,
- Mettre en place des évènements « rencontres avec ... » et proposer aux collaborateurs d'assister à des conférences avec des personnalités inspirantes et penser ainsi au-delà des enjeux de son cœur de métier. La première Rencontre Avec s'est tenue en novembre sur le sujet de la Médiation. Les sujets alterneront la Culture, la Technique et la convivialité.



- Déposer un titre de Niveau I permettant l'accompagnement des collaborateurs sur la formation de « Consultant - chef de projet Agile ». Le titre découpé en 5 blocs de compétence : conseil-relations clients, pilotage Agile d'une prestation, gestion contractuelle et financière, management et accompagnement Agile, communication et relations interpersonnelles légitimise la profession de Consultant sur le marché du travail. Il permet également le développement des compétences et assoit la posture conseil nécessaire au développement de nos offres conseil vis-à-vis de nos clients.
- Poursuivre l'accompagnement des consultants sur la formation de « consultant chef de projet agile » dans le but de déposer le titre en visant 5 blocs de compétence : conseil-relations clients, pilotage agile d'une prestation, gestion contractuelle et financière, management et accompagnement agile, communication et relations interpersonnelles
- Poursuivre notre processus de digitalisation des processus administration du personnel et paie afin de permettre à nos collaborateurs de se concentrer sur leur cœur de métier et de simplifier le quotidien par la dématérialisation des bulletins de paie notamment,
- Développer au bénéfice des managers de proximité un parcours de formation innovant leur permettant de se préparer à être les leaders de demain en actionnant les clés pour agir dans un environnement changeant et générer un management énergisant pour soi et les autres.



POLOGNE

En quelques chiffres...	2018
Effectif Pologne	53
% de CDI	93%
% de femmes	57%
% de femmes managers	73%
% de turnover	25%
% de télétravail	Indéterminé

2018

La Responsabilité Sociétale d'une Entreprise passe aussi par la sécurité de l'emploi qu'elle peut apporter à ses collaborateurs, c'est pourquoi le CDI est la forme de contrat privilégiée pour toute nouvelle arrivée au sein d'Ayming Pologne.

Dans le cadre de la qualité de vie au travail, plusieurs actions ont été mises en place afin d'améliorer le quotidien de nos collaborateurs, tel que l'aménagement possible de leurs heures de travail afin de



leur permettre de concilier au mieux leur vie personnelle et leur vie professionnelle ou bien encore l'adaptation du retour au travail après un congé maternité.

Enfin, au cours de l'année, des sessions de formation ont été menées auprès de nos leaders et managers sur la gestion d'équipe, l'accompagnement au changement etc... afin de les accompagner dans la préservation du bien-être au travail.

2019 - Notre feuille de route

- Lancer une enquête de satisfaction au sein d'Ayming Pologne afin de connaître la perception de nos collaborateurs concernant leur cadre et conditions de travail ;
- Dispenser de nouvelles sessions de formation tout au long de l'année afin de maintenir ou d'approfondir l'employabilité de nos collaborateurs.



ALLEMAGNE

En quelques chiffres...	2018
Effectif Allemagne	25
% de CDI	92%
% de femmes	36%
% de femmes managers	17%
% de turnover	12%
% de télétravail	16%

2018

Dans le cadre de la qualité de vie au travail, plusieurs actions ont été mises en place afin de leur permettre de concilier au mieux leur vie personnelle et leur vie professionnelle, et ainsi d'améliorer le quotidien de nos collaborateurs :

- l'aménagement possible de leurs heures de travail ;
- l'adaptation du retour au travail après un congé maternité ;
- la mise en place du télétravail.



2019 - Notre feuille de route

- Approfondir la coopération entre nos 3 Business Lines ;
- Dispenser des formations tout au long de l'année afin de maintenir ou d'approfondir l'employabilité de nos collaborateurs.



ITALIE

En quelques chiffres...	2018
Effectif Italie	51
% de CDI	78%
% de femmes	71%
% de femmes managers	18%
% de turnover	37%
% de télétravail	0%

2018

Au cours de l'année 2018, Ayming Italie a effectué une journée de service volontaire à Milan, avec le partenariat de la municipalité et de l'association Retake qui a pour activité le réaménagement du territoire (nettoyage des parcs, des façades de bâtiments...).

Lors de cette journée de volontariat, les collaborateurs ont eu l'occasion de repeindre le sol d'une place dégradée à Milano, afin de la rendre plus agréable et fonctionnelle pour les habitants du quartier.

2019 - Notre feuille de route

- Lancer une enquête de satisfaction au sein d'Ayming Italie afin de connaître la perception de nos collaborateurs concernant leur cadre et conditions de travail ;
- Devenir membre de la communauté B Corp (Benefit Corporation) qui réunit dans le monde les entreprises qui souhaitent réaffirmer leur Mission Sociétale au cœur de leur raison d'être.



BELGIQUE

En quelques chiffres...	2018
Effectif Belgique	24
% de CDI	100%
% de femmes	64%
% de femmes managers	80%
% de turnover	64%
% de télétravail	20%

2018

Au cours de l'année 2018, dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences, l'outil de suivi des carrières et des évaluations professionnelles du groupe a été mis en place en Belgique. Cela a permis d'harmoniser tout en l'objectivant l'évaluation annuelle des salariés.

Nous avons également fait évoluer de façon innovante notre système de recrutement en diffusant nos annonces de postes sur les réseaux sociaux, au travers de vidéo. Cela nous a permis de toucher une cible plus large, tout en présentant de façon plus concrète notre société.

Enfin, des sessions de formation ont été dispensées à nos collaborateurs afin d'étendre leurs compétences et d'étoffer leur employabilité.

2019 - Notre feuille de route

- Lancer un partenariat avec la Solvay School de Bruxelles



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.



FRANCE

▪ **Transports et déplacements**

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.

La diminution des déplacements de nos collaborateurs, qu'ils s'agissent de déplacements professionnels ou de leur trajets domicile-travail par le développement du télétravail, a permis de réduire ces émissions de CO2.

Cette année, nous avons également réalisé notre Plan de Mobilité, dans le but de rationaliser tous les déplacements liés à notre activité. Une étude d'accessibilité à nos 2 sites principaux et une enquête sur les pratiques de nos collaborateurs ont été menées afin d'identifier un plan d'actions visant à favoriser l'utilisation de modes de transport alternatifs plus respectueux de l'environnement.

▪ **Papier et énergie**

La digitalisation toujours plus forte de notre entreprise continue également à agir pour la préservation de l'environnement en réduisant de manière significative nos consommations de papier et d'énergie.

Pour réduire notre consommation d'électricité sur notre siège, nous avons mis en place un plan de remplacement des ampoules & spots halogènes par de la LED.



2019 - Notre feuille de route

- Mettre en place le plan d'actions émanant de notre 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,
- Mettre en place une nouvelle offre de restauration, privilégiant le circuit court et bio et réduisant ainsi les émissions de CO2 et l'usage de pesticides.
- Préparation de la transition énergétique de notre parc auto : 94% de véhicules diesel



POLOGNE

Nos bureaux polonais sont situés au centre de Varsovie, dans un quartier d'affaires bien desservi par les transports, ce qui permet de limiter au mieux les émissions de CO2 de nos collaborateurs lors de leurs trajets domicile-travail. Ainsi, 90% de nos collaborateurs utilisent les transports en commun dans leurs trajets quotidiens.

Nous avons également revu cette année notre politique d'attribution des véhicules de fonction en ajoutant une condition sur les émissions de CO2 de chaque véhicule.

Toujours dans une démarche de développement durable, plusieurs actions ont été menées afin de préserver l'environnement :

- une fontaine à eau avec filtre a été installée, afin de supprimer l'usage des bonbonnes plastiques ;
- de la vaisselle réutilisable a été mise à disposition des collaborateurs dans l'espace cafétéria afin de limiter l'usage de vaisselle en plastique ;
- des détecteurs de lumière ont été mis en place ;
- une identification par code PIN a été instauré pour l'usage de nos photocopieurs afin de sensibiliser et de limiter le gaspillage de papier.

2019 - Notre feuille de route

- Instaurer le tri et recyclage de nos déchets ;
- Persévérer dans notre lutte contre les émissions de CO2.



ALLEMAGNE

Au cours de l'année, plusieurs actions ont été menées afin de préserver l'environnement :

- une fontaine à eau avec filtre a été installée, afin de supprimer l'usage des bonbonnes plastiques ;
- un mode recto/verso par défaut a été instauré pour nos photocopieurs afin de sensibiliser et de limiter le gaspillage de papier.

De plus, on peut noter que la moitié de nos collaborateurs utilisent les transports en commun dans leurs trajets quotidiens, ce qui permet de limiter les émissions de CO2 de nos collaborateurs.

2019 - Notre feuille de route

- Instaurer le tri et recyclage de nos déchets ;
- Persévérer dans notre lutte contre les émissions de CO2.



ITALIE

- Mesure des émissions de gaz à effet de serre, des dépenses énergétiques et de la consommation d'eau ;
- Mise en œuvre du tri des déchets (verre, métal et piles).

2019 - Notre feuille de route

- Réduire notre consommation d'énergie et nos émissions de gaz à effet de serre



Belgique

Afin de limiter nos émissions de CO₂, nous avons revu cette année notre politique d'attribution des véhicules de fonction en ajoutant une condition sur les taux d'émissions de CO₂ de chaque véhicule.

Egalement dans le cadre de la préservation de l'environnement, nous avons instauré le tri et le recyclage de nos déchets au bureau, en mettant à disposition de nos collaborateurs des poubelles sélectives.

Nous avons également limité les impressions de nos collaborateurs et par conséquent la consommation inutile de papiers et d'énergies, en imposant la saisie d'un code individuel à chaque impression.



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..;



FRANCE

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.

Dans le cadre de notre lutte contre la corruption, suite à la sensibilisation de nos collaborateurs sur notre engagement d'intégrité et les pratiques et les comportements à tenir dans le cadre de leur activité professionnelle, nous avons élaboré un dispositif d'alerte.

Ce dispositif, à disposition de nos collaborateurs, leur permet de signaler tout manquement au code de conduite d'Ayming en ce qui concerne des faits de corruption ou de trafic d'influence :

Qu'est-ce qu'un lanceur d'alerte chez Ayming ?

Un lanceur d'alerte est un salarié qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un manquement vis-à-vis du Guide de prévention & lutte contre la corruption.

Il doit avoir eu personnellement connaissance des faits.

Comment signaler un manquement ?

Tout salarié souhaitant signaler des faits doit les porter à la connaissance du Directeur des Achats, via un questionnaire accessible en ligne.



Protection des lanceurs d'alerte

La loi Sapin 2 a instauré un régime général de protection des lanceurs d'alerte et de recueil de leurs signalements. Le décret d'application n° 2017-564 prévu par le texte a été publié au Journal Officiel le 20 avril 2017.



2019 - Notre feuille de route

- Poursuivre nos communications afin de sensibiliser tous les acteurs de notre entreprise sur le sujet de la corruption,
- Mettre en place une plateforme de référencement de nos fournisseurs et sous-traitants afin de s'assurer de leur respect de la réglementation, dans le cadre de la loi sur l'obligation de vigilance.



POLOGNE

Comme chaque année et conformément à la norme ISO 9001, l'évaluation annuelle de nos fournisseurs stratégiques a été effectuée afin de vérifier que ceux-ci répondaient correctement à nos besoins et niveaux d'exigences : nous avons pu nous assurer que 100% d'entre eux étaient conformes à nos attentes.

Dans le cadre de la lutte contre la corruption, nous avons également mis en place plusieurs actions de contrôle :

- pour chacun de nos processus, une vérification croisée est nécessaire. Les montants présentés à nos Clients sont systématiquement vérifiés par un manager ou une tierce personne ;
- un périmètre de négociation a été mis en place afin de définir des montants seuils pour chaque négociation. Au-delà d'un certain seuil, une validation du manager ou du country manager devient alors nécessaire ;
- une clause de non-concurrence est imposée à nos collaborateurs.

2019 - Notre feuille de route

- Lancer une enquête de satisfaction auprès de nos clients, dans le cadre de l'amélioration continue de notre relation client ;
- Collecter des marques de satisfaction client afin d'obtenir des références et de justifier de notre engagement qualité.



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

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

