

# COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2018

Pacte mondial

Programme des Nations Unies



25/06/2019

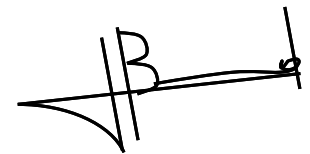
# Déclaration de soutien continu au Pacte Mondial par le Président

Depuis la signature du Pacte Mondial de l'ONU en 2009, Alixio Change Management (anciennement Ytae) s'est engagé à développer une vision de la responsabilité croissante des entreprises dans les domaines sociaux, sociétaux et environnementaux. Au quotidien, Alixio Change Management cherche à être une entreprise sociale faite de dialogue et de partage avec ses salariés, ses clients et ses fournisseurs.

Alixio Change Management confirme son soutien et renouvelle son engagement aux dix principes fondateurs du Pacte Mondial des Nations Unies regroupés au sein des quatre thèmes fondamentaux : les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Cette année, Alixio Change Management a principalement concentré ses efforts pour progresser dans les domaines de l'environnement et de son engagement sociétal.

Alixio Change Management souhaite faire progresser en permanence ces principes dans son domaine d'influence et les intègre dans la stratégie de la société, dans sa culture commerciale et dans ses modes opératoires.

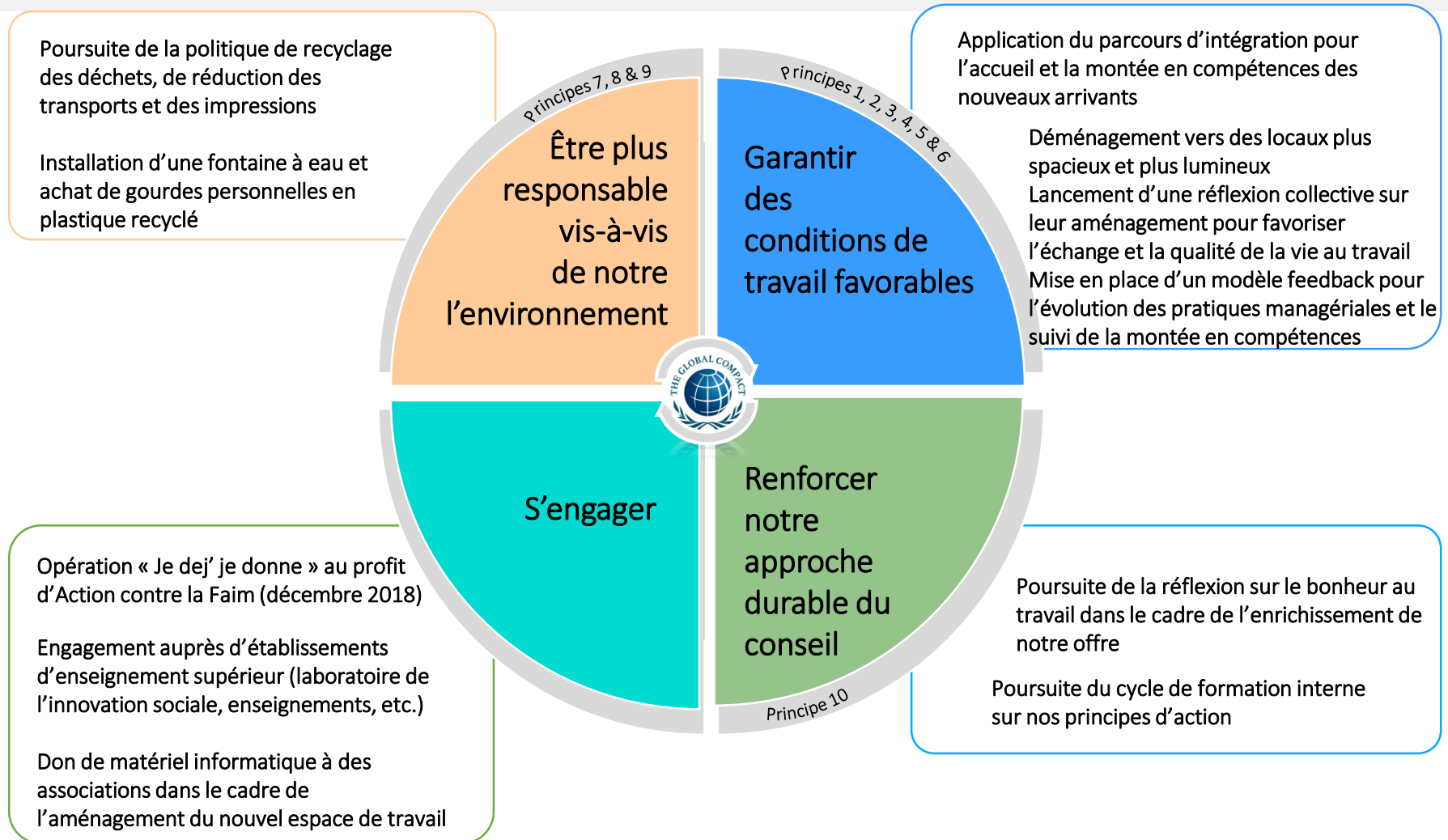
Dans une logique de responsabilité et de transparence, Alixio Change Management rend public, dans les pages qui suivent, les résultats de ses actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.



M. Hervé Bernoud, Président

Alixio Change Management SAS  
137 rue de l'université  
75007 Paris  
[www.alixiochange.fr](http://www.alixiochange.fr)

# Notre politique RSE et les faits marquants 2018



Evaluation de notre engagement RSE par EcoVadis : **note 61/100**

# Alixio Change Management respecte les principes du « Global compact »



	Les principes	Nos principales actions	Nos résultats
<b>Droit de l'homme</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir et respecter la protection internationale relatif au droit de l'Homme</li> <li>Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respect des droits de l'homme sur le lieu de travail et dans ma sphère d'influence</li> <li>Collaboration uniquement avec des clients et fournisseurs qui respectent les droits internationaux relatifs aux Droits de l'Homme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aucun incident de discrimination recensé</li> <li>✓ Nos clients et fournisseurs sélectionnés respectent les principes relatifs aux droits de l'Homme</li> </ul>
<b>Droit du travail</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective</li> <li>Elimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire</li> <li>Abolition effective du travail des enfants</li> <li>Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation d'un séminaire annuel et réunions hebdomadaires de partage de la stratégie et d'expression</li> <li>Processus d'intégration de nouveaux embauchés</li> <li>Programme de développement et de suivi des compétences</li> <li>Dispositif de reconnaissance individuelle et collective</li> <li>Promotion de la diversité interne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aucun salarié en CDD, en contrat d'intérim, ou stagiaire non conventionné</li> <li>✓ 11% des salariés sont de nationalité étrangère</li> <li>✓ Un taux d'absentéisme inférieur à 1%</li> </ul>
<b>Environnement</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement</li> <li>Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</li> <li>Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement</li> </ol>	<p>Réduction quotidienne de notre impact sur l'environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Généralisation du tri sélectif avec le soutien d'une entreprise adaptée (papiers/cartons, bouteilles/canettes, cartouches d'impression)</li> <li>Installation d'une fontaine à eau et achat pour chaque salarié d'une gourde en plastique recyclé</li> <li>Accompagnement dans l'intégration des « gestes réflexes »</li> <li>Priorité aux transports ferroviaires pour les déplacements, et utilisation du système de vidéoconférence pour limiter les déplacements de nos consultants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 482 kg de papiers et cartons et 33,5 kg de canettes et bouteilles ont été recyclés en 2018 (réduction de 80%)</li> <li>✓ 60kg de capsules de café recyclées</li> <li>✓ 100% des cartouches d'imprimantes et toners recyclés en 2018</li> </ul>
<b>Lutte contre la corruption</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alixio Change Management n'offre ou n'accepte pas de cadeaux, pots-de-vin, prêts, honoraires, récompenses ou tout autre avantage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alixio Change Management n'a jamais été confronté à la corruption depuis sa création en 2005</li> </ul>

# Garantir des conditions de travail favorables (1/4)



## Nos principes :

- Alixio Change Management respecte et s'assure de la liberté d'expression de ses parties prenantes
- Alixio Change Management garantit des conditions de travail favorables pour que chaque collaborateur soit à l'aise sur son poste à la fois en termes de compétences, d'évolution professionnelle et d'environnement de travail
- Alixio Change Management ne tolère aucun travail dissimulé, aucune discrimination à l'embauche ou dans le déroulement de la vie professionnelle de ses salariés. La société a pour valeur le respect des différences en raison de l'origine, de la nationalité, de la couleur, du sexe, de la culture, de la religion, de l'âge ou de la situation familiale.
- Alixio Change Management prévient et sanctionne toute forme de harcèlement physique ou moral.

## Nos actions :

### Politique de l'emploi :

- ✓ Aucune discrimination effectuée à l'embauche. Le recrutement et la gestion des carrières sont faits par les associés et les consultants qui mettent en œuvre les valeurs soutenues par Alixio Change Management et respectent les procédures et principes définis
- ✓ Lutte contre le travail précaire
- ✓ En 2016, l'accord d'intéressement visant à valoriser collectivement la performance des salariés a été renouvelé
- ✓ Amélioration continue de notre gestion interne de la charge afin de garantir un équilibre vie privée/vie professionnelle aux consultants

### Handicap :

- ✓ Sous-traitance de la collecte sélective des déchets à une entreprise adaptée.
- ✓ Nos locaux sont accessibles aux personnes à mobilité réduite.

## Nos résultats :

### Embauche & promotion de la diversité :

- ✓ Une salariée exerce à temps partiel par choix personnel. Chaque année lors de son entretien individuel, elle est invitée à faire le bilan de ce choix et peut le modifier.
- ✓ Alixio Change Management n'a aucun salarié en contrat d'intérim, ni aucun stagiaire non conventionné.
- ✓ En 2018, Alixio Change Management a embauché en CDI une de ses anciens stagiaires.
- ✓ La parité hommes-femmes est de plus en plus forte : 52% des effectifs sont féminins (vs 41% en 2016).
- ✓ Alixio Change Management cherche à embaucher des salariés de différentes nationalités : 11% des salariés sont de nationalité étrangère (vs 9% en 2015).
- ✓ Les salariés ont bénéficié de l'intéressement à son niveau maximum (20% de la masse salariale) en récompense des bons résultats annuels de l'entreprise
- ✓ Le turnover d'Alixio Change Management reste faible
- ✓ L'absentéisme est également très faible, inférieur à 1% depuis la création de l'entreprise en 2005 et sa fusion avec Alixio en 2018.

### Handicap :

- ✓ Gestion du recyclage des déchets par l'entreprise adaptée « Le Petit Plus » depuis 2012

# Garantir des conditions de travail favorables (2/4)



## Nos actions :

### Intégration des nouveaux embauchés :

- ✓ En 2016, le nouveau processus d'intégration des nouveaux arrivants dessiné en 2015 pour faciliter l'adaptation et l'accueil a été mis en œuvre auprès des 8 nouveaux embauchés
- ✓ Chaque nouvel arrivant est confié à un mentor (consultant du grade supérieur) et un buddy (pair) volontaires pour lui apporter appui, écoute et conseil durant sa période d'intégration
- ✓ Le mentor et le buddy s'assurent de la bonne adaptation du nouvel arrivant à son poste en réalisant des points mensuels durant les premiers mois

### Environnement de travail :

- ✓ Les postes de travail sont ergonomiques
- ✓ Proposer une meilleure alimentation
- ✓ Verdir les postes de travail



## Nos résultats :

### Environnement de travail :

- ✓ Les nouveaux locaux ont été choisis pour leur espace et leur luminosité
- ✓ 100% des salariés disposent d'un ordinateur portable dont le poids est limité, d'un accès à internet, de sièges de bureau confortables et d'un éclairage adapté
- ✓ Une grande partie des salariés utilisent un écran de travail de 17", les autres n'ayant pas souhaité en bénéficier
- ✓ Des fruits et des snacks sains sont achetés chaque semaine pour les salariés
- ✓ Des plantes ont été installées dans l'ensemble des bureaux

# Garantir des conditions de travail favorables (3/4)



## Nos actions :

### Liberté d'expression :

- ✓ Nous avons organisé en 2015 des élections de délégués du personnel qui se sont soldées par une carence. En effet, les salariés ont fait le choix de ne pas élire de délégués du personnel dans la mesure où le dialogue entre la direction et les consultants est ouvert et fluide
- ✓ Les salariés sont libres de faire part de leurs demandes, idées et problèmes auprès des associés de l'entreprise, de manière spontanée, lors de la réunion hebdomadaire du cabinet ou auprès du collectif des associés lors des réunions du CODIR hebdomadaires
- ✓ En 2018, Alixio Change Management a revisité son dispositif de Visual Management pour renforcer encore la fluidité des échanges entre collaborateurs et mieux promouvoir l'expression des salariés
- ✓ Chaque année, les associés organisent un séminaire interne avec tous les salariés de l'entreprise pour présenter aux consultants les résultats de l'entreprise et la stratégie mise en place pour l'année à venir. Dans un format participatif, ce séminaire permet de travailler les axes d'amélioration pour assurer le développement de l'entreprise et de mettre en place des actions de progrès continu dans nos modes de fonctionnements
- ✓ En 2018, ce séminaire annuel a été complété d'une journée d'étude à mi-année



## Nos résultats :

- ✓ Les suggestions des collaborateurs sont prises en compte par les associés et, grâce aux modes de communication fluides existants au sein du cabinet, elles sont intégrées ou non dans les actions de l'entreprise.
- ✓ Les salariés sont incités à mettre en place ou à contribuer au déploiement de projets internes (ex : réflexion sur l'aménagement des locaux, refonte du processus de recrutement et d'intégration, nouvelle brique d'offre, organisation de la pendaison de crémaillère du cabinet...)
- ✓ De la sorte, les collaborateurs sont associés aux actions de développement de l'entreprise.

# Garantir des conditions de travail favorables (4/4)



## Nos actions :

### Développement et suivi des compétences :

- ✓ L'entretien annuel individuel d'évaluation permet de faire un point plus approfondi sur le rôle, les compétences et les objectifs du collaborateur. Ytae reste à l'écoute et accompagne des projets personnels et professionnels de ses salariés.
- ✓ Pendant l'entretien, des possibilités d'évolution du salaire et des définitions de plan de formation pour l'année à venir sont évoqués.
- ✓ La société est à l'écoute des projets personnels de formation
- ✓ En 2018, notre modèle professionnel a été refondu
- ✓ En 2018, l'évaluation des consultants a été précédée d'une people review à laquelle les chefs de projet ont été associés.
- ✓ Dispositifs proposés : la formation continue, le CPF, une base de partage de connaissances (Alixio Change Knowledge Management), des demi-journées thématiques de professionnalisation interne par exemple, des formations continues sur le savoir-faire, le savoir-être et le savoir.



## Nos résultats :

### Développement et suivi des compétences :

- ✓ Développement en 2018 d'un nouveau modèle professionnel basé sur les compétences et les capacités professionnelles
- ✓ Un entretien d'évaluation annuel et à mi-année avec un chef de projet et un associé, structuré autour de la grille de compétences, afin de faire le point sur son rôle, ses compétences et objectifs personnels
- ✓ 30% des consultants ont bénéficié de formations externes en 2018 (langues, Big Data, management d'équipe, méthodes agiles, artiste clown)
- ✓ Un manager a souhaité réaliser un projet personnel et s'engager dans une formation d'artiste clown à mi-temps, ce que la société a accepté et contribué à financer



# Être plus responsable vis-à-vis de l'environnement (1/2)



**Nos principes :** notre activité de conseil s'avère être structurellement peu nocive pour l'environnement. Néanmoins, nous cherchons à réduire quotidiennement notre impact sur l'environnement dans une logique d'amélioration continue.

## Nos actions :

### Maîtrise de la consommation énergétique :

- ✓ Depuis 2011, les collaborateurs sont dotés d'ordinateurs portables uniquement, beaucoup moins consommateurs d'électricité

### Gestion des déchets :

- ✓ Depuis 2012, le tri sélectif des déchets (papiers/cartons/cahiers/etc, bouteilles/canettes) est effectué par un prestataire externe qui embauche des travailleurs handicapés
- ✓ Sensibilisation régulière des salariés, lors d'une formation, à l'enjeu du tri des déchets et son intégration au quotidien
- ✓ Des corbeilles spécifiques permettent de recycler les papiers
- ✓ Présence de poubelles collectives pour les bouteilles en plastiques et les canettes, une autre recevant les papiers et cartons
- ✓ Chaque quinzaine, le prestataire spécialisé collecte les déchets et effectue un reporting annuel sur les quantités collectées
- ✓ Recyclage des cartouches d'imprimantes et capsules de café en aluminium
- ✓ Afin de réduire les déchets de bouteilles en plastique et canettes, installation d'une fontaine à eau et achat pour chaque salarié d'une gourde en plastique recyclé



## Nos résultats :

### Maîtrise de la consommation énergétique :

100% du parc informatique (hors serveur) est composé d'ordinateurs portables :

- ✓ Les matériels identifiés comme insuffisamment performants pour les besoins de conseil et amortis sont réutilisés pour l'usage personnel de certains collaborateurs

### Gestion des déchets :

- ✓ 100% des capsules de café sont recyclées (98% en 2014, 95% en 2013, 92% en 2012)
- ✓ Depuis 2012, 100% des cartouches d'imprimantes et toner sont retournées pour recyclage.
- ✓ En 2018 : 482 kg de papiers et cartons et 33,5 kg de canettes et bouteilles ont été recyclés. Soit une réduction de 80% des déchets plastiques et métalliques.
- ✓ Les papiers collectés ont permis la fabrication de nouveaux papiers blancs 100% recyclés et l'emploi de personnes en situation de handicap

# Être plus responsable vis-à-vis de l'environnement (2/2)



## Nos actions :

### Réduction des impressions :

- ✓ Depuis 2010, impression de manière plus responsable : priorité aux échanges de documents électroniques, impression en recto-verso, préférence pour les modes d'impression économiques (brouillon,...)
- ✓ Recours à des prestataires labellisés pour les impressions externes

### Transports :

- ✓ Utilisation des transports collectifs pour les déplacements en France
- ✓ Utilisation de la voiture et de l'avion si les autres modes de transport génèrent une hausse significative du temps de transport
- ✓ Utilisation de solutions de visioconférence ou téléconférence on-line visant à limiter les déplacements des consultants



## Nos résultats :

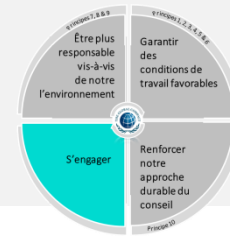
### Réduction des impressions :

- ✓ 100% de nos prestataires d'impression détiennent le label IMPRIM'VERT
- ✓ En interne, 100% du papier utilisé est labellisé PEFC

### Transports :

- ✓ 90% des déplacements en Ile-de-France et en France sont réalisés avec les transports collectifs

# S'engager



**Nos principes :** Favoriser l'engagement des salariés et s'investir auprès de partenaires externes constitue l'axe de développement principal de la politique RSE à mener sur l'année à venir.

## Nos actions :

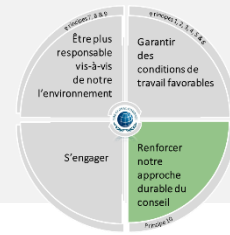
- ✓ Définition de la politique d'engagement du cabinet
- ✓ Engagement auprès d'établissements d'enseignement supérieur ou de recherche (laboratoire de l'innovation sociale, enseignements, mécénat, etc.)



## Nos résultats :

- ✓ Opération « Je déj' je donne » au profit d'Action contre la Faim (décembre 2018 – collecte de tickets restaurant)
- ✓ En partenariat avec Sciences Po et SNCF, conception et réalisation de plusieurs éditions du Digilab Social, laboratoire invitant des managers et représentants du personnel de grandes entreprises françaises à réfléchir au futur des relations sociales dans un monde digitalisé
- ✓ Plusieurs de nos consultants assurent des cours auprès d'établissements d'enseignement supérieur (Sciences Po, Essec, ISAE-Sup'Aéro / HEC, Edinburgh Business School, ...)

# Renforcer notre approche durable du conseil



**Nos principes :** Alixio Change Management est une entreprise responsable aussi bien dans sa politique interne que dans son approche du métier du conseil. Notre vision de la responsabilité des entreprises s'incarne dans notre philosophie d'intervention et nos méthodes de conseil.

## Nos actions :

### Nos principes d'action au service de notre vision du conseil

- ✓ Impérativement clarifier et partager le sens de la stratégie et de la transformation avec l'ensemble des salariés de nos clients
- ✓ Embarquer au maximum les salariés dans la définition de la transformation en travaillant en co-construction avec les différents niveaux d'acteurs
- ✓ Privilégier le dialogue amont et la transparence

### Pistes de réflexion :

- ✓ En 2015, et dans le cadre de l'enrichissement de notre offre de conseil, une réflexion sur le 'bonheur au travail' a été lancée en interne. En lien avec le concept « d'entreprise libérée », Alixio Change Management se veut promoteur d'actions visant à renforcer le bien être et l'engagement des salariés en entreprise. En 2016, cette réflexion s'est enrichie d'un volet sur les équipes responsabilisées (empowered teams)

## Nos actions :

L'entreprise n'offre ou n'accepte :

- ✓ Cadeaux
- ✓ Prêts
- ✓ Honoraires
- ✓ Récompenses
- ✓ Pots-de-vin
- ✓ Tout autre avantage dans le but de conduire ses clients ou fournisseurs à une pratique malhonnête ou illicite, ou encore à une rupture du contrat moral



## Nos résultats

**Indicateur GRI - SO2 :**  
Alixio Change Management (ou anciennement Ytae) n'a jamais eu à lutter contre ce type de délinquance