

Pacte Mondial des Nations Unies

COP - COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS

RAPPORT 2018-2019



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.





PACTE MONDIAL DE L'ONU COP - 2019

SOMMAIRE

- ▶ Lettre d'engagement du soutien continu de la direction d'ACCELITE au Global Compact
- ▶ Présentation du Global Compact
- ▶ Présentation de l'entreprise ACCELITE IT & Business Consulting
- ▶ Engagement RSE & notation Ecovadis
- ▶ Application de la Charte de la Diversité
- ▶ Achats Responsables
- ▶ Respect des Droits de l'Homme
- ▶ Respect des Normes Internationales du Travail
- ▶ Principes relatifs au respect et à la préservation de l'environnement
- ▶ Respect du code de l'éthique & lutte contre la corruption
- ▶ Nous contacter !

Lettre d'engagement du soutien continu de la Direction d'ACCELITE au Global Compact

Madame, Monsieur,

Depuis 2015, ACCELITE a mis en œuvre une politique de développement durable en impliquant ses collaborateurs et son management sur un engagement fort qui puisse être tenu au fil des ans, tant sur le plan économique, l'équité sociale que le respect de l'environnement.

ACCELITE a traduit la démarche de développement durable par plusieurs engagements clés, dont l'implication sociale à travers la gestion de l'emploi, la gestion des ressources humaines, la démarche qualité de ses prestations et la satisfaction de ses clients. **ACCELITE a participé à la 14^{ème} Assemblée Générale du Global Compact France le 25 juin 2019.**

C'est pourquoi notre culture d'entreprise repose sur des valeurs humaines de respect et de bienveillance afin de créer un environnement de travail serein pour nos collaborateurs et leur permettre de s'épanouir et de progresser dans leur vie professionnelle.

Nous sommes aujourd'hui heureux de renouveler notre soutien aux dix (10) principes du Pacte Mondial et aux dix-sept (17) Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies touchant en particulier les Droits de l'Homme, les Normes Internationales du droit du Travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Dans cette communication sur le progrès que vous trouverez ci-dessous, nous décrivons une mise à jour 2019 de nos actions visant à améliorer continuellement l'intégration des principes du Pacte Mondial et de ses objectifs de développement durable dans notre stratégie d'entreprise, notre culture RH et nos opérations quotidiennes.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Lounès KECIRI

Gérant

Accelite
IT & Business Consulting
122 Rue de Provence
75008 Paris
Tel. 01 83 95 45 30
RCS Paris B 424 933 992 00044
Code APE : 6202A

Présentation du Global Compact (1/2)

Le «Global Compact» est un appel lancé en 1999 par les Nations unies, à l'attention des dirigeants d'entreprises internationales. Les entreprises et tout le secteur privé, sont invités à adhérer au «Global Compact» et à travailler avec les Nations Unies, en partenariat avec les organisations syndicales et les organisations non gouvernementales (ONG).

Le Global Compact propose un cadre d'engagement simple, universel et volontaire, qui s'articule autour de **10 principes** relatifs à **quatre (04) thèmes principaux** qui sont : le respect des Droits Humains, les Normes Internationales du Travail, l'environnement et le développement durable mais aussi la lutte contre la corruption.



DROITS HUMAINS



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL



ENVIRONNEMENT



ANTI-CORRUPTION

Présentation du Global Compact (2/2)

LES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme.

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Relais local officiel en France

En 2019, le **Global Compact France** rassemble près de 1 100 entreprises et plus de 100 organisations à but non lucratif. Le Global Compact France offre à tous types d'entreprises et d'organisations un lieu d'échange stimulant pour initier, développer et partager leurs démarches de responsabilité sociétale.



Présentation d'ACCELITE IT & Business Consulting (1/4)

Notre Croissance

Créée en 2005, ACCELITE est une société de service et de conseil organisée autour de deux pôles d'expertise en prestation intellectuelle pour répondre aux enjeux de performance des activités, des métiers et du système d'information des entreprises et des administrations.

Un système d'information optimisé étant indispensable à la réussite d'une stratégie de croissance pérenne d'une entreprise, c'est dans cet objectif que nous aidons nos clients à maîtriser une forte contrainte majeure : « conduire l'évolution de leurs métiers par une optimisation de chaque processus et renforcer l'adaptation et l'efficacité globale du système d'information ».



Engagement RSE & notation Ecovadis

ACCELITE effectue régulièrement l'évaluation de ses pratiques responsables par **Ecovadis**, agence indépendante de notation extra-financière spécialisée dans les Achats Responsables et qui évalue annuellement les pratiques sociales, les actions en faveur de l'environnement, la conduite éthique des affaires et le déploiement de critères responsables dans les achats d'entreprises de tous les secteurs d'activité.

L'intérêt de cette mise en œuvre du RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) est primordial pour ACCELITE, en tant que société de services dont la valeur se base sur le capital humain et les relations sociales avec ses clients, collaborateurs et partenaires.

Par ailleurs, une sensibilisation quotidienne au respect de l'environnement est menée en interne au travers de différentes actions (recyclage, économie d'énergie, fournitures issues du commerce équitable...).

En 2015, la démarche développement durable de ACCELITE a obtenu la notation maximale « GOLD ». Cette même notation a été renouvelée en janvier 2017.



Application de la Charte de la Diversité

La « **Charte de la Diversité** » est un texte d'engagement proposé à toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et œuvrant en faveur de la diversité :

« Nous garantissons la promotion de la diversité et nous respectons cet engagement dans le recrutement des talents, quel que soit l'âge, l'origine, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou le handicap ».

Dans la continuité de son engagement depuis sa création en faveur de la lutte contre toute forme de discrimination, ACCELITE est signataire de cette « **Charte de la Diversité** » depuis Juillet 2016 et a été renouvelée en 2018.



Achats Responsables

ACCELITE poursuit son engagement en faveur du développement durable en particulier avec ses clients et fournisseurs et concrétise cet engagement par l'adhésion en 2019 à la « **Charte Relations Fournisseurs Responsables** ».

Cette Charte contribue à la construction d'une relation équilibrée et durable entre les grandes entreprises et leurs fournisseurs, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie. Un positionnement fort au service de la croissance de notre entreprise.

Charte 
**RELATIONS FOURNISSEURS
RESPONSABLES**

ACCELITE est également partenaire du réseau GESAT (les prestataires du Secteur du Travail Protégé et Adapté) et adhérente au Pacte PME.



pactepme
grandissons ensemble



**Le Réseau
gESAT**

Respect des Droits de l'Homme

Principes & Diversité

ACCELITE considère ses salariés comme sa ressource la plus importante. Elle consacre d'importants efforts pour un processus de recrutement efficace et ciblé, ainsi qu'à la formation et au développement de l'ensemble de son personnel, afin que chacun puisse acquérir les compétences dont il a besoin pour atteindre son potentiel maximum et ainsi s'épanouir.

Nos effectifs reflètent une grande diversité culturelle, ethnique et géographique, et ce, quels que soient les niveaux de qualification.

La non-discrimination sous toutes ses formes est un principe incontournable, appliqué dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines (embauche, formation, l'évolution de carrière, suivi de mission...).

Tou(te)s les salarié(e)s doivent prévenir les formes de discrimination sous tous les aspects et promouvoir l'égalité des chances, entre les hommes et les femmes, et en faveur notamment des personnes handicapées ou âgées.

Respect des Normes Internationales du Travail (1/4)

// Conformité & éthique

Une procédure interne précise que chaque collaborateur(trice) d'ACCELITE doit signaler tout incident, fraude ou infraction mineurs ou majeurs, directement au responsable de conformité éthique (Monsieur Achour OUNOUGH, Directeur Associé) en mettant en copie, par soucis de transparence et de redondance :

- Monsieur Lounès KECIRI, Gérant
- Madame Sarah MALAPERT, Responsable des Ressources Humaines.

Les signalements peuvent concerner un collaborateur, un client ou un fournisseur. Aucune tolérance ne sera permise par la Direction. Cette dernière accorde une très grande importance au respect de ces règles. La redondance de ces trois contacts, lesquels peuvent être mobilisés, permet de rester disponible auprès des collaborateurs et de traiter rapidement tout signalement.

Les signalements peuvent concerner tous types d'agissements en violation ou non-respect de la charte de déontologie et/ou du règlement intérieur et/ou de la Charte de la Diversité (non-discrimination) à laquelle ACCELITE s'est engagée en tant que signataire.

Toute plainte déposée ou signalement sera traitée selon les règles établies au préalable.

Une enquête sera menée par le responsable de conformité éthique pouvant aboutir à des sanctions disciplinaires voire une procédure de licenciement et/ou au dépôt d'une plainte aux services de police pour diligenter une enquête.

Respect des normes internationales du travail (2/4)

// Sénior

L'acquisition d'expériences plus riches et plus variées est une force pour un collaborateur.

Cette richesse nécessite du temps et elle constitue un atout pour notre société. Nos prestations de services permettent à nos clients de bénéficier de cette richesse d'expériences, même si mais dans certains cas nous pouvons rencontrer des difficultés pour staffer des consultants seniors.

En effet et par soucis de budget principalement, nos clients privilégient les ressources moins expérimentées mais plus abordables en termes de tarifs. Aucune discrimination due à l'âge ne doit être pratiquée au sein ACCELITE. Seuls les critères de savoir-faire, de savoir-être et d'adéquation à nos grilles de salaires doivent être appliqués.

// Handicap

La réalisation de missions est compatible avec certains handicaps physiques, principalement les handicaps moteurs tant que la mobilité est possible pour un consultant lorsqu'il doit se rendre à son poste chez nos clients.

De même, nous sommes en mesure de recruter des collaborateurs souffrant d'un handicap compatible avec nos fonctions administratives du siège social (recrutement, opérations commerciales, développements informatiques internes ou au forfait ...).

Nous fournissons à nos collaborateurs en situation de handicap le matériel et les outils adaptés (en particulier des sièges et écrans réglables) pour leur permettre de contribuer pleinement à la réussite de l'entreprise.

Respect des normes internationales du travail (3/4)

Cette démarche de recrutement a permis à la société ACCELITE de réaliser ses premières embauches de salariés en situation de handicap en 2017. Ces embauches se sont poursuivies en 2018 (1 salarié) et en 2019 (1 salarié).

/// Suivi des actions RSE

La mise en œuvre de la charte RSE et des engagements pris auprès des Nations Unis via le Pacte Mondial et la Charte de la Diversité nous conduit à élaborer un tableau de bord régulier de nos actions. **Ce tableau de bord a été mis à jour en 2019.**

De même, les contrôles et reportings concernant nos actions RSE sur ses différents volets feront l'objet d'un affichage et seront mis à la disposition de nos clients et partenaires.

/// Notre Politique RH en faveur des salariés

ACCELITE n'a jamais fait de discrimination, à l'embauche et dans les relations quotidiennes au sein de l'entreprise.

La politique des ressources humaines menée par ACCELITE vise à assurer à chaque collaborateur un traitement équitable et s'engage sur différents points :

- Egalité professionnelle entre homme et femme,
- Insertion de travailleurs en situation de handicap,
- Diversité des collaborateurs...

En matière de ressources humaines, ACCELITE respecte les principes et procédures concernant les conditions de travail, l'égalité des chances, la non-discrimination et les droits des employés. ACCELITE veille au respect des articles L123-1 à L123-7, L240-2 à 140-7 et R140-1 du Code Travail.

ACCELITE a initié en 2018 une newsletter périodique adressée à l'ensemble des salariés de l'entreprise et permettant de communiquer sur les actualités liées aux ressources humaines et à la vie de l'entreprise.



Respect des normes internationales du travail (4/4)

Ces règles sont systématiquement rappelées dans nos contrats de prestations et nous produisons tous les six mois, nos justificatifs de régularités fiscales et sociales sur les plateformes des prestataires indépendants Provigis.com et Myprocurement.com

Aussi, la diversité des origines, des formations et des talents est recherchée pour répondre au mieux aux besoins de nos clients. Une « **Note de Service** » datée d'avril 2010 et mise à jour annuellement détaille la volonté d'ACCELITE de veiller au respect de ces articles.

A titre d'information, une quinzaine de nationalités différentes est (ou a été) salariée au sein d'ACCELITE depuis 10 ans. Au 31/12/2018, la proportion d'homme (57%) est proche de la parité avec celle des femmes (43%).

Nous n'avons pas constaté d'écarts significatifs de rémunération à expérience équivalente entre les hommes et les femmes, ceci pouvant également s'expliquer par le contexte particulier du secteur des services informatiques et du conseil.

En 2019, ACCELITE poursuivra sa politique d'ouverture et accueillera de nouveaux stagiaires en alternance et/ou en fin de cursus de formations supérieures.

Une forte proportion de la taxe d'apprentissage a été affectée à des lycées professionnels dans le cadre de la modernisation de leurs outils pédagogiques.

Plus particulièrement, en 2016 et 2018, ACCELITE a décidé de soutenir une association à but non lucratif, « Association InMedio » qui œuvre dans la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, notamment dans le domaine de la prestation de service au sein de toute la France.

L'entreprise a déménagé en 2011. Son siège est dans le 8^{ème} arrondissement de Paris (Quartier Saint-Lazare / Opéra) pour permettre aux salariés de bénéficier d'un important maillage de transports publics parisiens et réduire leurs déplacements.

Questionnaire & Veille

1/ Quelle est la part des emplois en CDI au sein de la société ACCELITE ?

- Supérieur à 90 %
- Entre 60 et 90 %
- Entre 30 et 60 %
- Inférieur à 30 %

2/ Quel est le nombre moyen de jours de formation de nos collaborateurs ?

- Supérieur à 5 jours
- Entre 2 et 5 jours
- Inférieur à 2 jours

3/ Quelle est notre politique en matière de formation de nos collaborateurs (initiale & continue) ? Quelles sont les formations les plus dispensées et à qui s'adressent - elles ?

ACCELITE rassemble des consultants sélectionnés pour leur expérience et leur personnalité, apportées au cabinet et à nos clients. En effet, nous développons des processus de recrutement et de renforcement des compétences qui valorisent l'expérience acquise dans nos domaines clés d'intervention (expertise métier et réglementaire, AMOA, gestion de projet ...).

- Les consultants sont recrutés en fonction de leur profil et potentiel, jamais pour un besoin ciblé autour d'une mission précise. Il n'y a pas de parcours ou diplôme prédéfini pour être recruté. Néanmoins, les profils banque-finance-assurance-comptabilité issus d'Ecoles de Commerce, d'Ecoles d'Ingénieurs ou d'Universités correspondent le plus à nos activités et à nos spécialisations métiers.
- Nous proposons chaque année un catalogue de formations à nos consultants, accessible à leur demande ou encore recommandé suite aux entretiens annuels, aux bilans de compétence et aux **entretiens professionnels (EP) depuis 2016**.



- Nous privilégions la formation-action et l'apprentissage au plus proche de l'actualité : Notre politique de formation intègre la participation active à des conférences, à des groupes et travaux de Place (associations, think tanks...) ou à des séminaires thématiques.
- En 2018, nous avons étoffé notre offre de documentation pour l'auto-formation via notre Intranet, enrichi au fil des missions et des expériences clients ou des études dédiées à nos offres de services. Ces documentations d'auto-formation disponibles pour nos collaborateurs leur permettent de progresser en terme savoir-faire notamment.
- Enfin, des partages d'expériences en équipe sont régulièrement organisés, au cours desquels un consultant présente un thème d'intervention au reste du cabinet.

4/ Quelle est la répartition hommes / femmes au sein d'ACCELITE ?

- Part femmes sup ou égal à 40 %
- Part femmes entre 20 et 39 %
- Part femmes inférieur à 20%

5/ Quel est le taux d'emploi des travailleurs handicapés au sein d'ACCELITE ?

- Supérieur ou égal à 6 %
- Entre 3 et 5.9 %
- Entre 3 et 1 %
- Inférieur à 1 %
- Non concerné par déclaration

Pour compenser les difficultés à recruter du personnel répondant aux critères de handicap fixés par la loi, ACCELITE a mis en place une politique d'Achats Responsables en faisant appel à des entreprises adaptées, agréés par l'AGEFIPH.

ACCELITE a également réalisé ses premières embauches de salariés en situation de handicap en 2017.

6/ Quelle est la politique d'ACCELITE en matière de diversité et d'égalité des chances ?

Notre politique RH repose sur la diversité des expériences et des personnalités, afin de proposer à nos clients un panel varié de profils, capables d'appréhender de nombreux besoins, d'être une force de proposition originale et innovante, et de naviguer au sein de diverses cultures d'entreprise.

Nos clients apprécient notre capacité à mobiliser des profils adaptés au contexte de chaque mission, techniquement et humainement.

Notre positionnement transverse, autour des activités bancaires, financières, réglementaires et de gestion plutôt que sur un secteur d'activité dominant, nous amène à traiter des sujets variés (comptabilité, risque, qualité, projets...) basés sur des formations initiales et des intérêts personnels multiples.

Aussi, sans qu'il soit nécessaire de fixer des règles ou quotas, ACCELITE rassemble une diversité de formations (ingénieurs, comptables, banquiers, qualitatifs, autodidactes, développeurs informatiques ...), représentant la quasi-totalité des continents.

L'importance que nous donnons à l'expérience de vie au-delà du diplôme, favorise l'égalité des chances dans le recrutement et pour l'épanouissement de chacun au sein du cabinet.

ACCELITE est signataire de la « Charte de la Diversité et de l'Égalité des Chances » et met en œuvre les principes de cette charte au quotidien dans ses processus de recrutement et de gestion des carrières.

7/ Quel est le Turnover, exprimé en % au sein d'ACCELITE (Part des collaborateurs salariés partis dans l'année / Nombre total de collaborateurs salariés) ?

- Inférieur à 5 % Entre 5 et 15 % Supérieur à 15 %



8/ Existe-t-il au sein d'ACCELITE un dispositif de participation des salariés au profit ?

ACCELITE associe ses consultants aux profits de l'entreprise et les sensibilise sur les mécanismes permettant à l'entreprise de générer une activité rentable (performance commerciale, qualité et durée des prestations, investissements ciblés et pertinents...). Dans cet esprit, ACCELITE a mis en place des pratiques de motivation et de fidélisation du personnel :

- Chaque consultant reçoit un salaire fixe annuel complété par une prime commerciale (de 5% à 10% du salaire fixe) à valoir sur la valeur ajoutée vendue (dépendant notamment du nombre de jours de prestation réalisés). Cette prime fait l'objet d'une procédure afin que les règles soient connues et comprises de tous, sans ambiguïté. Ainsi, les consultants juniors peuvent aussi en bénéficier. En 2018, 25 % du montant des primes attribuées revient à des consultants juniors et 35% à des consultants confirmés.
- En complément, une prime d'objectif est définie pour chaque consultant au cours du bilan annuel de compétences.
- Un accord d'intéressement est prévu d'ici fin 2019 (taux prévisionnel de 3% du résultat d'exploitation) et l'entreprise propose l'épargne de cet intéressement logé au sein d'un PEE (Plan d'Epargne Entreprise).
- Enfin, les actionnaires ou associés du cabinet sont tous des salariés et il est prévu la mise en place de mécanismes d'entrée au capital pour les salariés les plus impliqués suite au passage en statut SAS d'ici fin 2019.

9/ Comment s'organise la carrière des collaborateurs ACCELITE (perspectives d'évolution, parcours, évaluation, etc.) et quels sont les dispositifs de fidélisation mis en œuvre ?

La progression des équipes est basée sur une gestion responsabilisant fortement les ressources humaines et le suivi individuel des consultants par les managers.



Chaque consultant dispose d'un manager « référant », avec qui il entretient un dialogue continu, formalisé par un entretien à minima annuel (bilan à 360°) et un bilan de compétences.

Les nouveaux consultants font l'objet d'un suivi spécifique et plus rapproché (entretiens trimestriels) .

Par ailleurs, les valeurs de solidarité, de confiance mutuelle, de simplicité et de convivialité qui animent une équipe peu hiérarchisée, où l'accompagnement et le partage permanent des connaissances sont un état d'esprit, constituent un facteur de suivi et de fidélisation important pour l'ensemble de nos consultants.

Nous développons également des mécanismes de fidélisation plus formels, avec des politiques de rémunération variables basées sur les performances individuelles, des accords d'intéressement et in fine la possibilité d'une entrée au capital pour les consultants à haut potentiel.

10/ Existe-t-il au sein d'ACCELITE un dispositif relatif aux risques psychosociaux ?

Les collaborateurs sont informés des interlocuteurs internes (Direction Commerciale, Direction des Ressources Humaines et Direction Générale) qui peuvent être sollicités en cas de difficultés récurrentes ou passagères rencontrées.

De même, les coordonnées des interlocuteurs externes et notamment de la Médecine du Travail sont fournies aux collaborateurs et disponibles sur le panneau d'affichage et le Livret du Collaborateur, dès leur embauche.

Ainsi, le « **document unique d'évaluation et prévention des risques professionnels** » a été mis à jour en 2018 et comprend également un chapitre à ce sujet, établi et suivi avec les services de Santé au Travail (CMIE) dont ACCELITE dépend.

Du 18 au 20 Février 2019, un séminaire annuel ACCELITE réunissant pendant deux jours l'équipe de Direction de l'entreprise, a permis de mieux identifier les sources d'amélioration dans notre organisation ainsi que nos processus dans le travail.

En effet, nous comptons réitérer cette démarche dans une volonté de développement durable pour les prochaines années.

De même en 2018, tout comme chaque année, les collaborateurs ACCELITE ont tous bénéficié de chèques cadeaux pour les fêtes de fin d'année, attribués au cours d'un dîner annuel.

ACCELITE est par ailleurs membre fondateur du Groupement P'REFERENCE Consulting (GIE). Ce fonctionnement en groupement facilite la maîtrise des risques, car chaque entité peut se comparer à ses pairs, et est observée par ceux-ci qui conservent un rôle d'alerte utile à la prévention.

Appliquée à ce titre, ACCELITE entreprend dans ses activités au sein du groupement comme pour celles menées de façon indépendante, une charte de fonctionnement qui affirme des valeurs communes et une vision partagée du métier du conseil.

Nos réponses ci-dessus, en particulier en matière de recrutement, fidélisation et progression des collaborateurs, s'inscrivent dans le respect de ces valeurs.

Dans ce cadre, **tous les salariés ACCELITE se reconnaissent dans une charte intitulée « Code Ethique et de Déontologie » qui lui est communiqué lors de son embauche.** Chaque **salarié participe annuellement à une formation de sensibilisation autour du « Rôle du Consultant »** au cours de laquelle cette charte est rappelée et débattue.

Afin d'améliorer en continu son dispositif de recrutement et de gestion des ressources humaines, ACCELITE a mandaté à un cabinet externe spécialisé (Cabinet CONVICTIONS RH), l'élaboration d'un rapport dont les préconisations sont mises en œuvre depuis 2014.

Principes relatifs au respect et à la préservation de l'environnement (1/5)

ACCELITE souscrit aux objectifs du développement durable et de la responsabilité sociale dans les décisions stratégiques et les opérations quotidiennes. ACCELITE a acté son adhésion au Pacte Mondial.

Le personnel d'ACCELITE doit adapter son comportement en fonction des préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire.

Chaque directeur doit veiller à ce que son service soit géré conformément à la charte RSE et à ce que ses collaborateurs aient pris connaissance de son contenu.

Les concepts du développement durable sont mis en œuvre dans le cadre d'une démarche participative associant toutes les parties prenantes d'ACCELITE. Une politique de sensibilisation au respect de l'environnement est menée en interne au travers d'actions quotidiennes (recyclage, économie d'énergie, fournitures issues du commerce équitable...) clairement détaillées par **une note de service datée** du 16/03/2010 et annotée au Règlement Intérieur du 19/09/2012. (j'ai retiré la moitié de parenthèse en fin de phrase)

A ce titre, **un tableau de bord de suivi des indicateurs de développement durable** a été mis en place depuis 2010 (mis à jours annuellement). Nous avons entrepris le choix de faire appel à des fournisseurs pratiquant le recyclage notamment du matériel informatique et des consommables informatiques.

La totalité de notre papier est labellisé PEFC.



En 2018, ACCELITE a organisé auprès des nouveaux consultants, une session de sensibilisation et de mise à jour du plan d'actions pour le respect de l'environnement.

Principes relatifs au respect et à la préservation de l'environnement (2/5)

Dans le cadre du respect de l'environnement et des enjeux du développement durable, nous insistons sur le suivi des recommandations suivantes :

Agir sur les déchets :

Nous adaptons notre environnement et nos poste de travail afin d'éviter les déchets occasionnés.

Nous recommandons notamment de :

- Paramétrer le pilote de l'imprimante pour imprimer en recto-verso.
- Limiter les aplats de couleurs et les images inutiles qui peuvent multiplier par 5 ou par 10 la consommation de toner et utiliser le « mode éco » en encre / toner. Utiliser l'option « deux pages par page imprimée » si possible.



- Utiliser des versos vierges comme papier de brouillon.
- Limiter l'impression des mails ou documents électroniques au strict nécessaire.
- Réutiliser le matériel de classement (pochettes, classeurs, cartons...).
- Récupérer les piles et les toners d'imprimantes usagés et les mettre dans les réceptacles correspondants.
- Ne pas jeter les toners d'imprimantes car ils sont toxiques mais recyclables. ACCELITE les confie à des fournisseurs en mesure de les recycler depuis 2015.
Une demi douzaine de toners recyclés en 2018.

Principes relatifs au respect et à la préservation de l'environnement (3/5)

- Ne pas mélanger les emballages à d'autres déchets qui ne peuvent pas être valorisés selon la même voie. Des réceptacles spécifiques au tri sélectif sont à leur disposition.
- Le matériel informatique obsolète est recyclable par un don à des associations spécialisées.

Agir sur l'eau :

Nous recommandons de bien fermer les robinets après chaque utilisation et préconisons la consommation de l'eau du robinet et non de la fontaine.

Agir sur l'énergie :

Afin d'économiser nos énergies, nous recommandons l'extinction des lumières du bureau en sortant, des ordinateurs et imprimantes le soir. En hiver, nous préconisons le réglage de radiateur au lieu d'ouvrir la fenêtre. En été, de rafraîchir les bureaux en aérant le matin. Le dégivrage des équipements de froid s'effectue régulièrement.

De plus il est important d'adapter nos environnements et nos postes de travail au respect des règles de « non gaspillage » d'énergie, tel que :

- Partager l'imprimante à plusieurs.
- Placer le poste de travail vers la fenêtre, limiter l'usage de l'éclairage artificiel et remplacer l'éclairage par des ampoules « basse consommation ».
- Paramétrer la veille de l'ordinateur / écran pour minimiser la consommation entre deux périodes d'usage.

Agir sur les transports :

Afin de participer au respect de l'environnement, nous recommandons d'éviter les déplacements inutiles et de privilégier à chaque fois que cela est possible :

- L'organisation de réunions au téléphone ou vidéoconférence.
- L'utilisation des transports collectifs (vélo, bus, train, tramway...).
- En voiture, nous recommandons l'adoption d'une écoconduite réduisant la consommation inutile de carburant.



Principes relatifs au respect et à la préservation de l'environnement (4/5)

Agir sur l'air :

La qualité de l'air doit être respectée en aérant au moins deux fois par jour par ouverture des fenêtres durant 5 min et de respecter strictement les zones non-fumeurs.

Agir sur le bruit et la sécurité :

Il convient de signaler tout appareil bruyant, de nettoyer les bouches d'aération, de fermer les portes des lieux bruyants et de signaler toute installation défectueuse, qui peut gêner notre environnement de travail.

Communication :

- Limiter les usages inutiles de papier et consommables (cf. "Agir sur les déchets").
- Optimiser la circulation des informations sans accroître la quantité de papier utilisée (affichage de l'information dans des points stratégiques, meilleur ciblage des listes de diffusion...).
- Privilégier le recours aux moyens de communication modernes (messagerie électronique, télécopies, GED, GreenIT ...)

Achats responsables :

Les achats sont souvent sources de déchets après utilisation, il est donc nécessaire de limiter l'utilisation de matériel et de favoriser la communication orale ou électronique :

1/ Matériel & Consommables :

- Demander des produits éco labellisés (ou présentant des caractéristiques équivalentes).
- Bien entretenir et réparer le matériel pour en augmenter la durée de vie.
- Se former pour une utilisation conforme et respectueuse du matériel, notamment diminuer sa consommation électrique (mise en modes veille) et l'utilisation de papier.
- Faire appel aux ateliers protégés pour certains achats de fournitures et consommables.

Principes relatifs au respect et à la préservation de l'environnement (5/5)

- Faire usage de Mug fourni par l'entreprise en 2018 plutôt que de gobelets jetables en plastique.

2/ Achat de prestations :

- Faire appel aux fournisseurs partageant nos valeurs et la Charte RSE.
- Réaliser régulièrement le contrôle de la conformité pour les déclarations sociales et fiscales de nos fournisseurs (attestations, justificatifs administratifs...).
- Adhésion à la Charte Achats Responsables en 2019.

Respect du code de l'éthique & lutte contre la corruption (1/2)

ACCELITE a mis en œuvre dès 2012 pour ses collaborateurs un « **Code Ethique & Déontologique** » détaillé dont les grands axes sont repris dans le **règlement intérieur affiché par l'entreprise**.

Ses divers engagements éthiques et déontologiques ont été amendés et complétés en **2015** dans le cadre de la **signature du Pacte Mondial des Nations Unies**.

A ce titre et en **annexe de ses contrats de prestations**, ACCELITE rappelle son engagement au Pacte Mondial et les principaux axes de contrôles et de vigilance pour le respect des Droits de l'Homme, le Droits du Travail, le respect et la préservation de l'Environnement et la Lutte Contre la Corruption.

ACCELITE réalise des prestations intellectuelles principalement dans les secteurs de la banque et de la finance pour lesquelles existent certains risques liés aux délits d'initiés par exemple ou aux fraudes propres à ces secteurs.

C'est pourquoi une « **annexe déontologique pour les prestations sensibles** » est également signée par chaque collaborateur ACCELITE intervenant pour des clients de ces secteurs spécifiques, valable durant toute la durée de leurs missions.

ACCELITE a mis en place un affichage d'information et un processus permettant d'effectuer tout signalement mineurs ou majeurs, directement au responsable de conformité éthique d'ACCELITE (Monsieur Achour OUNOUGH, Directeur Associé) en mettant en copie :

- Monsieur Lounès KECIRI, Gérant
- Madame Sarah MALAPERT, Responsable des Ressources Humaines.

Respect du code de l'éthique & lutte contre la corruption (2/2)

Les signalements peuvent concerner un collaborateur, un client ou un fournisseur et aucune tolérance n'est permise par la Direction qui accorde une très grande importance au respect de ces règles. Ces signalements peuvent aboutir au dépôt d'une plainte auprès des services de police qui pourront par la suite diligenter une enquête.

En 2019, nous envisageons de mettre en place et communiquer plusieurs dispositifs d'alertes complémentaires pour gérer les situations professionnelles graves (danger grave et immédiat, harcèlement sexuel, constatation de crimes ou délits ...), notamment en réponse aux dernières évolutions réglementaires de la loi SAPIN II de protection des lanceurs d'alerte.

CONCLUSION

Avec ce troisième rapport depuis la signature du Pacte Mondial de l'ONU, ACCELITE réaffirme son engagement et poursuit son effort de développement dans un cadre éthique et durable.

Cette démarche s'inscrit dans une perspective d'amélioration continue de nos processus et de notre organisation pour nous permettre de progresser également sur les axes défendus par le Pacte Mondial de l'ONU et les ODD.

Pour cela, nous œuvrons sur plusieurs chantiers prioritaires dans le cadre de notre engagement pour les ODD en tant que trame et fil conducteur de notre démarche au quotidien.



 Vivons nos réussites
ensemble !



CONTACT

122 rue de Provence
75008 Paris

Tél.: +33 (6) 03-42-11-94

lounes@accelite.com

www.accelite.com