



We share more than IT.

Communication sur le Progrès - 2019
Communication On Progress - 2019

ONU – Pacte Mondial
United Nations – Global Compact

Version du 28 novembre 2019

DECLARATION DE SOUTIEN

Nous sommes heureux de pouvoir, via notre sixième « Communication sur le Progrès », exprimer notre soutien continu au Pacte Mondial et ainsi renouveler notre engagement envers l'initiative et ses principes.

Adhérent depuis le 20 décembre 2012, CAPFI réaffirme son soutien aux dix principes du Pacte mondial des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'Environnement et de la lutte contre la corruption.

Notre stratégie de développement se veut respectueuse des valeurs que chaque membre de CAPFI partage et que nous décrivons dans ce COP. Nous détaillons ci-après notre démarche et nos actions afin :

- D'intégrer davantage le Pacte Mondial et ses principes à tous les niveaux de fonctionnement de l'entreprise ;
- De communiquer à nos salariés nos démarches et nos actions auxquelles ils sont invités à participer ;
- De favoriser l'application et le respect des principes dans nos relations avec nos partenaires et fournisseurs.

Rodolphe Bellenguez et Olivier Delabre

Directeurs associés et fondateurs

PRINCIPALES DEMARCHES 2019

Nous avons six objectifs principaux cette année 2019 :

- Dépasser 250.000 arbres plantés via notre projet « 1 jour, 1 homme, 1 arbre » au niveau du Groupe : nous en sommes à presque 300.000 ;
- Développer davantage notre projet « 1 jour, 1 homme, 1 arbre » : cela est effectif avec le développement du concept par l'association Planète Urgence ;
- Lancer avec Planète Urgence le projet « Congés Solidaires » au niveau du Groupe : 2 congés solidaires effectués au Bénin ;
- S'investir encore plus dans le domaine sociétal : CAPFI est désormais partenaire de Nos Quartiers ont du Talent (NQT) dont l'objectif est d'aider des jeunes à trouver un emploi ;
- Avoir une politique RSE plus claire vis-à-vis de nos fournisseurs : établissement d'une « Charte fournisseurs » et utilisation d'une plateforme pour gérer la partie règlementaire des fournisseurs (Provigis) ;
- Passer du niveau Silver au niveau Gold via l'audit Ecovadis : réalisé en octobre avec une note de 64/100.

Vue macro des actions principales 2020 :

- Dépassement du seuil symbolique des 300.000 arbres plantés.
- Fin de la mise à plat de tous les process RH (intégration, suivi, départ).
- Reconduction des Labels « Happy At Work », « Happy Client » et « Happy Candidate ».
- Lancement de projets solidaires par des salariés.

Nous sommes également fiers d'avoir mis en place les projets devant nous permettre de maintenir notre note via l'audit fait par Ecovadis (64/100 niveau gold) et rester ainsi parmi les 7% d'entreprises les mieux notées.

PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.
2. Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS :

CAPFI est une société française, dont le siège est à Paris et réalisant la quasi-totalité de son chiffre d'affaires en France (et 100% en Europe). A ce titre, CAPFI est soumise au droit du travail français que nous respectons scrupuleusement. De fait, les principes relatifs aux droits de l'homme sont intégralement respectés.

MISE EN OEUVRE :

- Communication interne via notre Charte Ethique.
- Contrôle régulier du respect des lois via des audits internes.

MESURE DES RESULTATS :

- Auto-évaluation interne.
- Audit RSE par Ecovadis dans le cadre de divers référencements chez nos clients.
- Aucun jugement, ordonnance, amende ou autre événement dans le domaine des droits de l'homme n'a été rapporté.

PRINCIPES RELATIFS AU DROIT DU TRAVAIL

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
4. Les entreprises sont invitées à veiller à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
5. Les entreprises sont invitées à veiller à l'abolition effective du travail des enfants.
6. Les entreprises sont invitées à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS :

LA CONFIANCE DES ENGAGEMENTS MUTUELS

La croissance de CAPFI s'est fondée sur la confiance. Confiance des consultants qui nous ont rejoint, confiance des clients face aux fortes compétences déployées et aux engagements respectés. Citons les axes principaux auxquels nous sommes particulièrement attachés :

- Respect du choix du consultant sur ses missions.
- Implication forte des consultants pour la société.
- Formation des consultants aux métiers et aux technologies selon besoins et sur validation.
- Les prix sont fixés pour la durée du contrat et révisés en accord avec le client seulement à la signature d'un avenant.
- Suivi des missions pour mesurer la satisfaction et faciliter la communication entre les acteurs.
- Prise en compte de l'impact de nos actions sur les autres.

LA CONFIANCE AU TRAVERS DES AUTRES

Nous croyons fortement que le travail doit aussi avoir une répercussion sociale, c'est pourquoi CAPFI encourage et contribue chaque année à des causes sociales. Nous nous attachons à :

- Développer une coordination forte au sein du Groupe pour mieux travailler ensemble et promouvoir la diversité.
- Les entités du groupe CAPFI sont signataires de la Charte de la Diversité en Entreprise ainsi que du Pacte Mondial de l'ONU (UN global compact). Une donation annuelle accompagne notre démarche d'adhésion à ces chartes.
- A plusieurs reprises des sujets ont été soumis à la négociation collective, notamment la mise en place d'une prime bonus.

- Le groupe CAPFI lance régulièrement, en plus du processus de suivi usuel, un sondage auprès de ces salariés pour vérifier l'adéquation entre les missions effectuées et leurs attentes.
- Un livret d'accueil, ainsi que la charte déontologique du groupe sont remis à tout nouveau salarié. Une brochure relative à la complémentaire santé complète ces informations.
- Notre politique de formation est basée sur trois piliers : un accès à la formation pour tous, une mise à niveau linguistique souple et adaptée à nos métiers, le recours aux organismes extérieurs spécialisés. La qualité de nos interventions est directement liée à l'expertise de nos consultants.
- Depuis sa création CAPFI a accompagné de jeunes étudiants étrangers dans leur démarche de changement de statut pour leur permettre d'obtenir un titre de séjour les autorisant à travailler en France.
- Nous associons également nos consultants à ces actions et assurons la communication en interne.
- CAPFI est partenaire des Restaurants du cœur, à qui nous apportons chaque année un soutien financier.
- Les personnes qui travaillent dans nos locaux de Paris ont à disposition une corbeille de fruits frais régulièrement changée (La corbeille du Citadin) : cette corbeille est préparée par l'ESAT des bouleaux (travailleurs handicapés).
- L'entreprise fournit du café bio équitable.

MISE EN OEUVRE :

- Mise en place d'une grille unique des salaires permettant à niveau équivalent aucune discrimination.
- L'entreprise investit continuellement dans la formation et dépasse régulièrement les minimas imposés légalement.
- Devant la difficulté de recruter des personnes handicapées nous développons une politique en faveur des handicapés en ayant recours aux Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) pour certains travaux : coursiers, reprographie, livraison de fruits au siège.
- Un taux élevé d'employés qui accèdent à des formations :
 - 2011 : 24%
 - 2012 : 27%
 - 2013 : 32%
 - 2014 : 37%
 - 2015 : 40%
 - 2016 : 40%
 - 2017 : 49%
 - 2018 : 49%
- Un faible taux de turnover comparé aux sociétés concurrentes :
 - 2011 : 15%
 - 2012 : 17%
 - 2013 : 14%
 - 2014 : 15%

- 2015 : 15%
- 2016 : 16%
- 2017 : 18%
- 2018 : taux élevé suite à un fort taux d'embauches. Nous proposons pour l'année prochaine de poser clairement la formule qui doit refléter un point primordial pour nous : que l'ancienneté moyenne des consultants soit élevée.
- Une équipe issue d'horizons divers et multiculturelle :
 - 2011 : 8 nationalités
 - 2012 : 10 nationalités
 - 2013 : 12 nationalités
 - 2014 : 12 nationalités
 - 2015 : 13 nationalités
 - 2016 : 11 nationalités
 - 2017 : 12 nationalités
 - 2018 : 13 nationalités
- Nous mesurons également le % de femmes dans un secteur à forte composante masculine :
 - 2011 : 20%
 - 2012 : 22 %
 - 2013 : 24%
 - 2014 : 24 %
 - 2015 : 25%
 - 2016 : 23%
 - 2017 : 22%
 - 2018 : 22%
- Une augmentation sensible du nombre de Workshop interne (au niveau Groupe) :
 - 2011 : 6
 - 2012 : 8
 - 2013 : 11
 - 2014 : 20
 - 2015 : 38
 - 2016 : 47
 - 2017 : 63
 - 2018 : 59
- Un suivi approfondi de tous les collaborateurs : chaque année 100% des salariés bénéficient d'un entretien annuel d'appréciation avec leur manager.
- 100% des nouveaux salariés sont invités à la « réunion des nouveaux entrants ».

MESURE DES RESULTATS :

- Auto-évaluation interne.
- Audit RSE par Ecovadis dans le cadre de divers référencements chez nos clients.
- Bilan social annuel.
- Sondage annuel sur la satisfaction des salariés lié à leur management.

PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

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

EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS :

LA CONFIANCE D'UNE TERRE PRESERVEE

Depuis sa création en 2005, CAPFI a mené une politique de respect de l'environnement basée sur deux principes fondamentaux : limiter et compenser son empreinte écologique.

Parmi les principaux axes traités :

- Etude et application de workflow afin de favoriser l'échange de documents électroniques.
- Utilisation de papier recyclé pour les impressions.
- Dans les achats de papier et de fournitures, nous choisissons des fournisseurs ayant une démarche écologique : vente de papier recyclé ou de papier avec engagement de respect des forêts.
- Utilisation d'ampoules à basse consommation dans l'ensemble des locaux.
- Utilisation raisonnée et maîtrisée de la climatisation dans nos locaux.
- Depuis 2009, CAPFI s'engage à planter un arbre pour chaque jour de mission travaillé par ses consultants au travers de l'opération « 1 jour, 1 homme, 1 arbre » lancée en partenariat avec Planète Urgence dans le cadre de son programme « Environnement et Développement ». Près de 300.000 arbres ont ainsi été plantés avant fin 2019.

Un objectif majeur pour CAPFI est d'atteindre la plantation de 300.000 arbres.

MISE EN OEUVRE :

- La diminution de la consommation de papier est un axe majeur :
 - Mesures en interne de réduction de la consommation de papier
 - Etude et application de workflow afin de favoriser l'échange de documents électroniques
 - Gestion fine et centralisée des impressions

- Envoi des vœux au format électronique
- Mise en place de corbeille spécifique pour le recyclage.
- Suppression de toutes les imprimantes individuelles.
- Achat d'une imprimante centralisée à encre solide : aucun toner à recycler.
- CAPFI est partenaire du WWF, à qui nous apportons chaque année un soutien financier.
- Remboursement généralisé de 100% du titre de transport afin de favoriser l'utilisation de transport en commun.
- Création de l'association « 1 jour, 1 homme, 1 arbre ».

MESURE DES RESULTATS :

- Auto-évaluation interne.
- Audit RSE par Ecovadis dans le cadre de divers référencements chez nos clients.
- Partenariat avec Planète Urgence pour la gestion et le financement des arbres plantés.

PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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.

EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS :

Le Groupe CAPFI s'engage fortement sur le terrain de la responsabilité de l'entreprise dans l'exercice de son métier. A priori les salariés de CAPFI ne sont pas confrontés à la corruption, active ou passive, néanmoins, la direction générale a mis en place un code d'éthique que chacun doit suivre et appliquer.

A ce titre, les collaborateurs sont sensibilisés à une parfaite éthique sur les rapports dans les affaires :

- Travail dans le respect des règles commerciales et en toute transparence avec ses clients et fournisseurs ;
- Non-dénigrement des concurrents, interdiction de pratiquer la sous-traitance masquée, pas de stagiaires facturés comme des salariés ;
- Interdiction de contourner la loi sous quelque forme que ce soit ;
- Respect des règles fiscales et déontologiques des clients sur les cadeaux d'entreprise ;
- Choix des fournisseurs à partir de plusieurs devis en proscrivant toute forme de favoritisme ;
- Ne pas accepter de jouer le jeu de la corruption.

De même, chez CAPFI nous croyons à notre responsabilité en tant qu'acteur économique avec des pratiques simples telles que :

- Respecter le droit du travail et des salariés et se tenir aux obligations légales : déclarations et versements aux organismes sociaux ;
- Ne pas externaliser notre chiffre d'affaire vers des paradis fiscaux pour réduire l'imposition.

MISE EN OEUVRE :

- Sensibilisation globale des collaborateurs sur les risques de corruptions par la direction générale.
- Sensibilisation globale sur l'importance de la transparence avec les clients, partenaires, et autres parties prenantes.

MESURE DE RESULTATS :

- Auto-évaluation interne
- Aucun jugement, ordonnance, amende ou autre événement dans le domaine de la corruption, de l'extorsion de fonds ou des pots-de-vin, n'a été rapporté.