



**ingéniance**

*Pure player / Success builder*

# INGENIANCE

## Communication on Progress 2019

**Janvier 2020**



**INGENIANCE**

Tour CBX – 1 Passerelle des Reflets 92400 Courbevoie – Tel: +33 (0)1 46 10 45 00  
SAS RCS NANTERRE 48372613900031

## Déclaration de soutien par le Directeur Général

Comme chaque année, le Directeur Général d'Ingéniance, Noël Copinet, réaffirme publiquement son soutien au Pacte Mondial de l'ONU, démarche initiée en Juin 2013. Cette année encore, INGENIANCE s'engage à renforcer ses actions RSE et toujours améliorer ses pratiques ; pour l'année 2019, nous avons notamment concentré ces efforts autour de deux axes :

- L'évolution de carrière et le bien-être de nos collaborateurs
- Le sentiment d'appartenance et la cohésion

*« En intégrant dans sa démarche globale, les notions complémentaires de Développement Durable, et de Responsabilité Sociale et Environnementale, Ingéniance s'engage à adopter, soutenir et mettre en œuvre un ensemble de valeurs fondamentales, articulées autour des 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies.*

*Le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement, et la lutte contre la corruption, sont des enjeux incontournables de notre développement économique.*

*L'année 2019 a été une année de continuité dans les modifications structurelles et organisationnelles de la société Ingéniance avec en outre :*

- *La mise en place de Practices Manager pour un meilleur suivi et une meilleure projection de carrière des consultants.*
- *La mise en place d'une fonction Ressources humaines à part entière.*
- *Une affirmation encore plus forte de la politique de communication et Marketing.*

*2020 devrait à nouveau constituer une année forte pour INGENIANCE, car de nombreux projets sont à développer, toujours en accord avec l'environnement, et nos engagements sociaux et de développement durable. »*

**Noël COPINET**  
Directeur Général Ingéniance



## Table des matières

Déclaration de soutien par le Directeur Général.....	2
1. Environnement.....	4
1.1. Rappel des principes et définition des objectifs.....	4
1.2. Réalisations.....	4
1.2.1. Notre consommation électrique.....	4
1.2.2. Utilisation de matériaux en usage permanent.....	6
1.2.3. Empreinte carbone.....	7
1.2.4. Recyclage.....	9
1.2.5. GREEN IT.....	10
2. Actions sociales.....	11
2.1. Rappel des principes et définition des objectifs.....	11
2.1.1. Principes relatifs au droit de l'Homme.....	11
2.1.2. Principes relatifs aux normes internationales de travail.....	11
2.2. Réalisations.....	11
2.2.1. Lutte contre la discrimination des travailleurs étrangers.....	11
2.2.2. Charte de la diversité.....	12
2.2.3. Représentation des femmes dans l'entreprise.....	12
2.2.4. « ILO : INGENIANCE Learning Organization ».....	13
2.2.5. Mise en place de la fonction RH.....	15
2.2.6. : Practices Managers.....	16
2.2.7. Qualité de vie au travail.....	16
2.2.8. Soutien à des associations.....	20
3. Éthique des affaires.....	22
3.1. Rappel des principes.....	22
3.2. Réalisations.....	22
3.3. Plan d'action 2020.....	23
4. Achats responsables.....	24
4.1. Réalisations.....	24
4.1.1 Politique et objectifs.....	24

## 1. Environnement

### 1.1. Rappel des principes et définition des objectifs

#### Rappel des principes

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
8. À prendre 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

Toutes les entreprises ont un impact plus ou moins important sur l'environnement en fonction de leur activité, que ce soit en consommant de l'électricité pour l'éclairage de leur site, dans des data centers distants, ou en rejetant des gaz polluants. Cette section s'intéresse aux problématiques environnementales auxquelles est confrontée l'entreprise, la manière dont elle les approche et les moyens mis en place pour les limiter.

Il est important pour INGENIANCE de prendre en compte l'impact environnemental de ses activités de production de services, de limiter au maximum leur impact sur l'environnement et de chercher constamment de nouveaux axes d'amélioration et alternatives pour limiter sa consommation énergétique. N'ayant pas une activité industrielle, cet impact se mesure principalement par l'utilisation de ressources et fournitures.

### 1.2. Réalisations

#### 1.2.1. Notre consommation électrique

##### Contrôle de la consommation électrique

###### Description :

Des actions de sensibilisation visant à réduire nos consommations électriques (stopper les climatisations et chauffages en fin de journée, éteindre son poste de travail le soir, etc.) doivent permettre de réduire notre consommation électrique.

L'entreprise va également en 2020 modifier son contrat avec son fournisseur d'énergie pour passer sur de l'électricité verte.

Le terme électricité « verte » désigne l'électricité produite uniquement à partir de sources d'énergies renouvelables telles que l'énergie hydraulique (barrages), éolienne, solaire, géothermique, houlomotrice et marémotrice ou encore l'énergie issue de la biomasse (bois, gaz de décharge, gaz de stations d'épuration d'eaux usées, biogaz...).

Nous recevrons bientôt les documents « Garanties d'Origine (GO) ».

Depuis qu'INGENIANCE a déménagé dans de nouveaux locaux en février 2018, l'entreprise a une structure plus adaptée pour faire face à la hausse du nombre de collaborateurs. Les nouveaux locaux sont situés dans une Tour partagée par plusieurs entreprises ; cette Tour a notamment instauré pour tous ses locataires des « prescriptions environnementales » et a été certifiée HQE (Haute Qualité Environnementale) en exploitation.

Les locaux sont ainsi équipés de capteurs de présence qui, en éteignant l'éclairage quelques minutes après le départ du dernier occupant d'un bureau ou d'un open-space, permettent une diminution considérable de la consommation électrique.

### Résultats attendus

Diminution de la consommation électrique de nos locaux ramenée au nombre de personnes présentes.

### Mesure des résultats

Mesure de la consommation électrique : au vu de notre croissance, notamment en termes d'effectifs, il est normal de voir varier certains paramètres influençant notre consommation électrique ; nous avons d'autant plus déménagé dans de nouveaux locaux dont la surface a doublé par rapport à nos anciens bureaux. Nous avons choisi de calculer un indicateur simple, en ramenant notre consommation électrique totale par collaborateur travaillant dans nos locaux.

	kWh/pers	Variation N-1
2014	1583	-
2015	1491	-5,8%
2016	1252	-16%
2017	N/A	N/A
2018	1456	+16%*
2019	1423	-2%

\* Variation par rapport à l'année 2016. Cette augmentation s'explique par le déménagement et l'occupation partielle de nos nouveaux locaux dans l'optique de la croissance à venir. Au fur et à mesure de l'augmentation de nos effectifs, cette consommation par personne devrait diminuer rapidement.

### Réalisations

Action mise en place depuis 2015.

## 1.2.2. Utilisation de matériaux en usage permanent

### Stop à l'usage unique

#### Description

Cette année, Ingéniance a distribué des mugs à tous les collaborateurs du Siège et en offre un à chaque nouvel arrivant en cadeau de bienvenue. Des mugs sont également à disposition de l'équipe recrutement pour l'offre de boissons chaudes lors des entretiens d'embauche. Des tote-bag ont aussi été offerts afin d'éviter l'usage de sacs plastique.

Des couverts et des verres réutilisables sont également à disposition afin d'éviter l'utilisation de plastique. Ces ustensiles sont utilisés aussi bien de manière quotidienne, par les collaborateurs qui prennent leur pause déjeuner dans l'espace restauration, que lors des événements organisés au Siège de la société. Une sensibilisation a été effectuée dans le sens de l'utilisation des fournitures réutilisables.

Enfin, l'utilisation de la fontaine à eau accentue cet effort en évitant l'achat individuel par chaque collaborateur de bouteilles plastiques et la génération de déchets inutiles.

#### Résultats attendus

- Diminution du volume de déchets plastiques.
- Diminution de l'utilisation d'objets à usage unique.

#### Mesures des résultats

L'économie de plastique consommé grâce à l'utilisation de la fontaine à eau est substantielle. Nous pouvons estimer l'économie de déchets plastiques réalisée par le calcul suivant, en utilisant comme hypothèse la consommation d'un 1/2 pack d'eau (3 bouteilles de 1,5L) par semaine et par personne :

2016 : 26 coll. x 47 sem. x 3 bouteilles de 1,5 L x 40g (poids d'une bouteille PET + emballages) =~**147kg**

2017 : 35 coll. x 47 sem. x 3 bouteilles de 1,5 L x 40g (poids d'une bouteille PET + emballages) =~**197kg**

2018 : 50 coll. x 47 sem. x 3 bouteilles de 1,5 L x 40g (poids d'une bouteille PET + emballages) =~**282kg**

2019 : 60 coll. x 47 sem. x 3 bouteilles de 1,5 L x 40g (poids d'une bouteille PET + emballages) =~**338kg**

A cette économie, il faudrait également ajouter l'économie d'énergie réalisée par l'économie du recyclage de ces emballages.

### Réalisation

Suivi mis en place depuis 2016

### Plan d'actions 2020 :

Mise à disposition de gourdes pour les collaborateurs.

## **1.2.3. Empreinte carbone**

### **Dématérialisation**

#### Description

La réduction de la consommation de papier et d'encre est proportionnelle à la réduction du volume d'impression. C'est pourquoi nous encourageons nos collaborateurs à éviter les impressions inutiles, à favoriser les impressions recto/verso, et travaillons en partenariat avec nos clients et nos fournisseurs pour favoriser au maximum les échanges électroniques en particulier pour les contrats et les factures.

En 2019, nous avons mis en œuvre une solution de dématérialisation des bulletins de paie, qui sont maintenant accessibles de manière sécurisée par les employés directement sur une plateforme web. Ce projet a permis d'économiser non seulement les feuilles de papiers destinées à l'impression des bulletins de paie, l'encre correspondante, mais aussi les enveloppes. En plus de ces gains directs, l'empreinte carbone des envois postaux a également été supprimée.

#### Résultats attendus

- Diminution des achats de papier destinés à l'impression
- Diminution des achats de toner

#### Mesures des résultats

- Comptabilisation des achats de papier
- Comptabilisation des achats de toner

#### Réalisation

Sensibilisation en cours depuis 2013. Depuis cette année, nous avons mis en place des indicateurs afin d'assurer un suivi de notre consommation.

Mise en place d'une mention « Pensez à la planète, imprimez cet email que si nécessaire » à la fin de nos emails.

### Résultats

Nombre de cartouches d'encre consommées sur l'année 2018 : 22 pour nos imprimantes individuelles

Nombre de cartouches d'encre consommées sur l'année 2019 : 14 pour nos imprimantes individuelles

NB : depuis notre emménagement à la Défense, nous avons installé de nouvelles imprimantes, plus adaptées à une utilisation en entreprise. Afin de réduire notre consommation de cartouches d'encre, chaque ordinateur est paramétré d'office pour imprimer en noir et blanc, et non en couleur.

### **Formation en E-learning**

#### Description

En termes de formation, nous privilégions les plateformes d'E-learning afin de réduire les déplacements des collaborateurs. Ils ont ainsi directement accès aux contenus depuis leur lieu de travail.

#### Résultats attendus

Les collaborateurs économisent non seulement le temps de transport pour aller à des formations présentielle, mais aussi le carburant nécessaire.

#### Réalisation

Mis en place depuis 2019

### **Télétravail**

#### Description

La charte télétravail de l'entreprise autorise, sous certaines conditions d'éligibilité, à travailler depuis son domicile. Ainsi en 2019, nous avons lancé une démarche pilote auprès des équipes internes, et particulièrement le service recrutement (4 chargés de recrutement à raison d'un jour par semaine). A l'issue de cette démarche pilote, un retour d'expérience sera organisé pour l'extension du télétravail à d'autres services en 2020.

#### Résultats attendus

Le travail à domicile présente de nombreux avantages : environnementaux tout d'abord, avec l'économie de CO2 liées aux transports non utilisés, mais également en termes de qualité de vie avec la diminution globale des temps de transport.

#### Réalisation

Mis en place depuis 2019



## Entretiens de recrutement par appel vidéo

### Description

Les premiers entretiens de qualification des candidats sont désormais réalisés à distance par les équipes de recrutement, évitant ainsi l'utilisation des transports et donc l'émission de CO2.

### Résultats attendus

Diminution des émissions de CO2 engendrées par le déplacement de candidats rencontrés lors des premiers entretiens

### Mesure des résultats

S'il est impossible de mesurer la diminution précise des émissions de CO2, il est possible de mesurer en interne le taux d'entretiens réalisés via Skype par rapport au nombre d'entretiens total.

2015	environ 14% des premiers entretiens de qualification des candidats.
2016	23% des entretiens de recrutement
2017	30% des entretiens de recrutement
2018	33% des entretiens de recrutement
2019	NA

### Réalisation

Mis en place depuis 2015

## 1.2.4. Recyclage

### Description

La Tour dans laquelle nous sommes actuellement a été certifiée HQE (Haute Qualité Environnementale) en exploitation et a mis en place un système de recyclage.

*La démarche HQE est une démarche qualité qui permet d'intégrer les exigences environnementales dans les projets de construction, réhabilitation et aménagement de zones.*

Tous nos déchets sont triés et le plastique et carton recyclés. Il est cependant difficile d'estimer le poids de papier et plastique qui a été recyclé.

### Plan d'actions 2020

Nous avons imprimé cette année des plaquettes à destination de nos candidats, ainsi que des livrets pour le recrutement.

Toutes les plaquettes non utilisées seront envoyées dans un centre de recyclage.

### 1.2.5. GREEN IT

#### Mise en place de solutions « Green IT »

##### Description

Ingéniance a initié en 2019 une première réflexion sur les solutions Green IT, que nous souhaitons concrétiser en 2020.

##### Résultats

**Infrastructure PAAS** : Mise en place de solutions de type PAAS (**Plateforme as a service**) dans le cadre de la production d'une partie des services utilisés par l'entreprise. Plutôt que d'investir dans des serveurs privés, nécessitant l'achat de matériel et consommant de l'énergie, nous hébergeons une partie de notre infrastructure dans le Cloud (notamment via les fournisseurs **Amazon** et **City Network**)

##### Plan d'actions 2020

En 2020, nous avons pour projet d'améliorer l'empreinte environnementale de notre infrastructure en souscrivant un contrat de fourniture d'énergie renouvelable.

## 2. Actions sociales

### 2.1. Rappel des principes et définition des objectifs

#### 2.1.1. Principes relatifs au droit de l'Homme

##### Rappel des principes

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;
2. À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme

#### 2.1.2. Principes relatifs aux normes internationales de travail

##### Rappel des principes

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

INGENIANCE est une société française, dont le siège est situé à la Défense dans la région parisienne, et réalisant l'intégralité de son chiffre d'affaire en France. A ce titre, INGENIANCE est une société soumise au droit du travail français, que nous respectons scrupuleusement. De manière générale, INGENIANCE adhère également aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies de 1948. INGENIANCE s'engage particulièrement sur les sujets relevant de la lutte contre les discriminations, contre l'esclavage, contre la torture, le respect de la vie privée, la liberté d'expression, et leurs possibles déclinaison dans nos activités quotidiennes.

Nous veillons d'autre part à l'égalité entre nos collaborateurs, sans distinction de sexe, de nationalité, de religion ou de quel qu'autre élément, particulièrement lorsqu'il s'agit des évolutions de carrière ou d'évolution salariale. Le bien-être de nos collaborateurs, ainsi que leur évolution dans notre société sont des éléments qui sont au centre de nos préoccupations et qui font partie intégrante de nos objectifs RSE, sur lesquels nous continuerons à investir.

### 2.2. Réalisations

#### 2.2.1. Lutte contre la discrimination des travailleurs étrangers

##### Description

Notre secteur d'activité, le service informatique, fait régulièrement appel à l'emploi de travailleurs étrangers. Il est essentiel pour INGENIANCE de veiller, et ce avec la plus grande rigueur, à l'égalité des chances de recrutement, et ensuite, à la détermination d'un salaire qui ne prenne en compte uniquement les compétences du collaborateur,

et aucun autre critère. A travers nos actions, nous souhaitons assurer une totale égalité des traitements lors des processus de recrutement.

### Actions

- Prise en charge pour les candidats sélectionnés de la totalité des frais liés aux procédures administratives et de leur exécution
- Sensibilisation des équipes internes et notamment de l'équipe recrutement aux principes de lutte contre la discrimination

### **2.2.2. Charte de la diversité**

Nous sommes heureux d'être signataire de la Charte de la Diversité depuis juillet 2019 et engagé à favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature, afin d'agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

La signature de la Charte de la diversité incarne notre engagement au plus haut niveau. Articulée autour de 6 articles, la Charte nous guide pour déployer des actions concrètes et progresser par des pratiques innovantes. Au-delà de la gestion des Ressources Humaines, la diversité irrigue toutes les activités de notre organisation en associant l'ensemble de nos collaborateurs et partenaires. Faisant du management inclusif et respectueux des différences individuelles un levier de cohésion et de bien-être au travail, la diversité est source de performance économique et sociale. Fédératrice, la Charte de la diversité nous encourage à s'engager et à impliquer l'ensemble de notre écosystème afin de contribuer à la richesse de la Société.



### **2.2.3. Représentation des femmes dans l'entreprise**

#### Description

Dans un secteur d'activité où les femmes représentent en moyenne 20% des effectifs (enquête de l'observatoire des inégalités en 2014), INGENIANCE maintient son objectif de maintenir un ratio supérieur à la moyenne.

### Résultats attendus

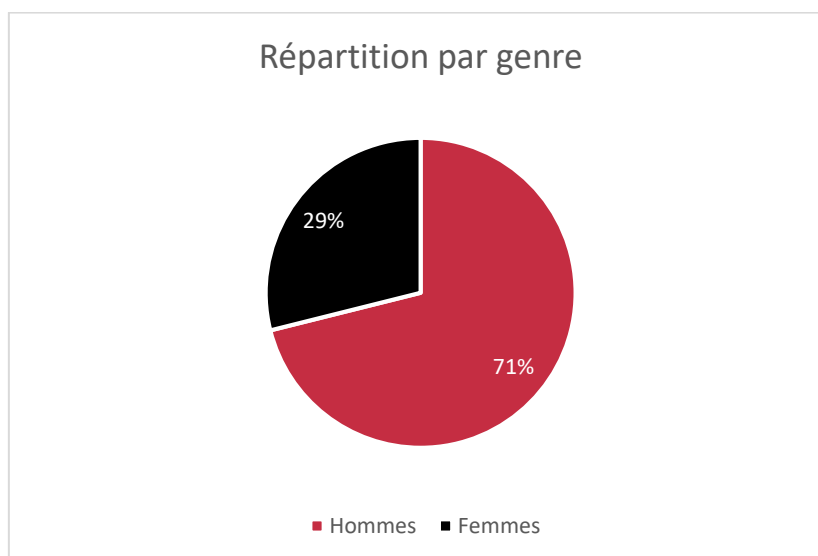
- Sensibilisation des équipes internes et notamment de l'équipe recrutement à la représentation des femmes dans l'entreprise et de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

### Mesure des résultats

Calcul du ratio hommes/femmes dans l'entreprise et variation annuelle

### Réalisation

Année	Ratio Hommes/Femmes	Variation
<b>2016</b>	26% de femmes	
<b>2017</b>	26% de femmes	+ 0%
<b>2018</b>	28,9% de femmes	+ 2,9% de femmes
<b>2019</b>	29% de femmes	+0,1%



#### **2.2.4. « ILO : INGENIANCE Learning Organization »**

L'un des axes majeurs de développement du cabinet INGENIANCE cette année a été la volonté de la Direction d'évoluer vers le statut d'entreprise apprenante. Diverses actions avaient déjà été mises en place en ce sens (formations, évolution des collaborateurs, rôle de consultant manager, obtention d'un numéro d'agrément), afin de petit à petit construire un socle suffisamment solide pour nos consultants et devenir une entreprise apprenante. Dans cette partie, les actions mises en place

précédemment et leurs évolutions seront décrites, puis un plan d'action sur l'année 2020 sera abordé dans le cadre de la mise en place de notre programme « ILO ».

## **Plan d'action pour l'année 2020**

INGENIANCE souhaite continuer à déployer le projet ILO sur l'année 2020. Celui-ci vise à remettre au centre de notre organisation le savoir et la connaissance. Nous souhaitons continuer notre évolution pour être capable d'innover en utilisant l'intelligence collective et favoriser le développement durable de notre société. Pour cela, nous souhaitons déployer des processus de retours d'expérience de nos consultants, mettre en place des plans d'évolution professionnelle pour chaque collaborateur, développer des cartes heuristiques de connaissances en guise de référentiel, et enfin mettre en place un programme de certification interne. Nous souhaitons également attribuer à chaque nouveau collaborateur un « Welcome Package » dédié à son évolution professionnelle avec notamment divers abonnements à des outils de travail et plateformes de E-learning.

## **Formation et évolution des collaborateurs**

### Description

La formation de nos collaborateurs est un axe majeur d'amélioration pour notre politique RSE : de nombreuses actions ont été mises en place sur l'année 2019 et nous souhaitons aller encore plus loin sur l'année 2020. En effet, être à l'écoute des souhaits d'évolution de nos collaborateurs, et, en parallèle, être capable de leur proposer de nombreuses possibilités d'évolution de carrière est une priorité majeure pour le cabinet. Accompagner nos collaborateurs dans leurs projets d'évolution nous permet d'autant plus de créer un sentiment d'appartenance, de réduire notre turnover et de mettre en valeur de nouvelles compétences auprès de nos clients.

### Actions

- Développement constant de notre catalogue de formations internes : celui-ci est construit avec nos consultants les plus seniors et communiqué auprès de tous. Il est également mis à jour en fonction des souhaits d'évolution de nos collaborateurs et les sessions de formation sont ouvertes à tous.
- Obtention d'un numéro d'un numéro d'agrément pour les formations

### 2.2.5. Mise en place de la fonction RH

#### Description :

En mars 2019, le cabinet crée la fonction Responsable RH afin d'avoir une ressource dédiée à la gestion des ressources humaines. Plusieurs projets ont été entrepris afin de répondre notamment aux enjeux de bien-être au travail.

#### **Recrutement**

Dans un contexte de pénurie de talents, Ingéniance a mis en place une stratégie d'humanisation et d'affinage de l'expérience candidat. Le processus de recrutement offre un suivi personnalisé de l'expérience candidat, des interlocuteurs de qualité (experts RH et techniques) ainsi que des tests de mise en situation et techniques de type Coding Games.

#### **Evolution professionnelle et formations**

Tous les deux ans, chaque employé doit réaliser un entretien professionnel avec un interlocuteur RH afin d'aborder sa situation professionnelle actuelle, son projet de carrière et le suivi de ses compétences acquises et à développer. L'ensemble des compétences de l'entreprise sont pilotées dans un ERP interne via une cartographie mise à jour plusieurs fois par an. Afin d'entretenir une veille technologique dans nos métiers, les Directeurs de Labs internes participent à divers forums et événements techniques (ex Big Data en 2019, Battle Dév...).

En 2019, Ingéniance a proposé à l'ensemble des consultants des licences d'e-learning en illimité via la plateforme LinkedIn Learning pour faciliter l'autoformation et le maintien des connaissances.

De nombreuses formations techniques, métier ou fonctionnelles sont également élaborées et dispensées par des experts internes ou par des organismes externes selon les sujets.

#### **Feedback des collaborateurs**

Dans un souci d'écoute de ses collaborateurs, Ingéniance met en place un recueil régulier de feedbacks via des enquêtes annuelles sur la QVT et des afterworks en petit comité avec les dirigeants. Nous organisons également un échange formalisé avec les employés qui quittent l'entreprise pour répondre à un questionnaire « Exit Interview » concernant leur expérience au sein d'Ingéniance.

#### **Actions de cohésion**

Afin de maintenir une ambiance agréable de travail et de développer le sentiment d'appartenance des consultants au sein d'Ingéniance, plusieurs événements conviviaux sont organisés chaque année : soirée annuelle de présentation des chiffres

et de la stratégie, séminaire pour la cohésion des fonctions support et animations mensuelles (ateliers sushis, Yoga, Laser Game...).

#### Résultats attendus :

- Amélioration de la qualité de vie au travail
- Développement d'un sentiment d'appartenance fort aussi bien de la part des consultants que des fonctions support de l'entreprise
- Enrichissement des rapports interpersonnels des consultants

### **2.2.6. : Practice Managers**

#### Description

INGENIANCE connaît une croissance importante, et l'accompagnement opérationnel des consultants devient de plus en plus complexe.

Ingéniance offre donc à chaque consultant un management de proximité par des experts métiers. Ce suivi est assuré lors de différents points formalisés (points trimestriels de suivi de mission, bilans annuels d'évaluation de la performance). Ce suivi est complété d'un entretien réalisé avant la fin de chaque mission qui permet d'anticiper les périodes éventuelles d'inter-contrat. Pendant ces périodes, des workshops et des formations sont mis en place par ces experts pour capitaliser sur les connaissances, faire des retours d'expériences et partager les bonnes pratiques.

#### Résultats attendus

Amélioration de la couverture du suivi opérationnel des consultants les plus juniors, montée en compétences régulière des consultants, identification et résolution des difficultés rencontrées par les consultants.

### **2.2.7. Qualité de vie au travail**

#### **Comités d'accueil**

#### Description

Avec la croissance à laquelle fait face INGENIANCE, et notamment le développement de ses équipes internes, il est de plus en plus difficile pour tous nos collaborateurs de se rencontrer. Afin de présenter aux nouveaux arrivants les équipes internes, l'organisation de la société et de faire passer les messages importants, nous avons mis en place depuis Janvier 2017 des comités d'accueil hebdomadaires. Chaque nouveau



collaborateur est invité à ce comité le premier jour de son arrivée ; ce moment se veut convivial et se déroule sous forme d'un petit déjeuner. Un kit de bienvenue leur est également remis dans lequel nous retrouvons plusieurs goodies et une clé USB contenant tous les documents importants (livret d'accueil, charte information, règles de sécurité et règlement intérieur) pour limiter notre consommation de papier.

#### Résultats attendus

Meilleure connaissance des consultants par les équipes internes et vice versa, facilitation des échanges et de la communication.

#### Mesure des résultats

Nombre de comités réalisés dans l'année ; nombre de consultants présents aux comités d'accueil

#### Réalisation

Depuis le début de l'année, nous réalisé 17 comités d'accueil avec une moyenne de 95% de taux de participation.

### **A l'écoute de nos collaborateurs**

Nous avons mis en place un certain nombre de sondages afin de faire remonter les feedbacks de nos collaborateurs :

En novembre 2019, 2 sondages ont été envoyés. Un premier à destination des consultants afin d'évaluer la qualité de leur mission, leur niveau de satisfaction du cabinet Ingéniance et leurs attentes pour l'année 2020. Le taux de réponse a été de 40% pour une semaine de disponibilité du questionnaire. Un plan d'action sera proposé courant du premier trimestre 2020.

Le second sondage a été envoyé aux équipes internes du siège social afin de mesurer leur niveau d'engagement dans le cabinet. Le taux de réponse a été de 83% et un plan d'action sera également proposé durant le premier trimestre 2020.

#### Plan d'action 2020

Nous allons envoyer un sondage à tous nos collaborateurs pour connaître leur retour sur les événements de 2019, et leurs attentes pour 2020.

2020 sera consacrée à allier événements et passions, pour cela nous demanderons à chacun ses préférences afin d'organiser des rencontres qui lui correspondent.

## Développement des évènements internes

Afin d'améliorer la qualité de vie au travail des collaborateurs, le pôle communication organise de manière régulière différents types d'évènements pour fédérer les équipes et faciliter les échanges entre collaborateurs.

- Événements sportifs : crossfit, yoga



- Événements techniques :  
BattleDev, clash of code, formations



- Événements festifs : Challenge culinaire, cours de sushi, karting, escape game...



- Rencontre « en aparté » : permet aux collaborateurs qui ne sont pas au siège d'échanger une fois par mois avec la direction sur tous les sujets et poser toutes les questions qu'ils souhaitent.





### Plan d'action pour 2020

INGENIANCE va continuer à organiser divers événements pour rassembler ses collaborateurs pour l'année 2020 mais souhaite les diversifier et les rendre plus attractifs en proposant des activités et divertissements qui leurs correspondent. Nous avons également pour objectif de développer au maximum les événements techniques et alimenter le partage de connaissances entre nos collaborateurs.

### **Newsletter interne**

#### Description

La newsletter interne a été créée cette année pour permettre aux collaborateurs de suivre l'actualité de l'entreprise.

Tous les projets de chaque département sont mis en avant (collaborateurs, missions..)

La newsletter est actuellement envoyée trimestriellement.

#### Résultats attendus

100% de taux de lecture. A ce jour nous avons envoyé 4 newsletters internes à tous nos collaborateurs.

#### Mesure des résultats

Nous sommes à 46% de taux d'ouverture en moyenne.

### Plan d'action pour 2020

Nous souhaitons envoyer 1 newsletter mensuelle en essayant le plus possible de mettre en avant nos collaborateurs, leurs projets ainsi que leurs passions.

La newsletter permettra d'accentuer le lien et la cohésion entre les employés. En effet, cela sera l'occasion pour chacun d'apprendre à connaître ses collègues et de renforcer son sentiment d'appartenance à l'entreprise.

## **2.2.8. Soutien à des associations**

#### Description

Dans le cadre du déploiement de ses actions RSE, INGENIANCE a également souhaité apporter son soutien, en tant que personne morale, à des associations, sous forme de don matériel ou financier.

#### Actions

- En Décembre 2019, INGENIANCE est fier d'avoir apporté son soutien financier à l'association AFM, Association Française contre les Myopathies, lors du téléthon.
- Nous avons également récolté des dons pour une collecte solidaire qui s'est tenue dans nos bureaux à la tour CBX. Toute la collecte a été reversée à la Croix-Rouge française de Puteaux.



### Plan d'action pour 2020

INGENIANCE souhaite continuer à s'engager auprès du monde associatif, en mobilisant notamment ses collaborateurs via des campagnes de prévention, ou en participants à de diverses actions avec des associations (courses solidaires, journées d'immersion, aide physique...).

Nous souhaitons également trouver des partenariats durables afin de sensibiliser et de faire participer nos collaborateurs à des actions solidaires.

## 3. Éthique des affaires

### 3.1. Rappel des principes

#### Rappel des principes

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

Ingéniance s'engage, à son niveau, à lutter contre toute forme de corruption dans ses activités. Ces principes font partie de la déontologie de notre entreprise. Nous nous engageons notamment à respecter, lors de l'exécution des missions de nos consultants chez nos clients, les chartes déontologiques de nos clients.

### 3.2. Réalisations

#### Description :

La sécurité et la confidentialité de l'information de nos clients est une préoccupation majeure pour INGENIANCE, en particulier en raison des secteurs sensibles dans lesquels nous réalisons nos activités (banque, finance et assurance).

Depuis 2017, nous avons renforcé nos processus et nos actions afin d'éviter la reproduction de certains incidents :

- Sensibilisation systématique des collaborateurs entrants, notamment dès leur arrivée lors des comités d'accueil, à l'oral comme à l'écrit (nous leur fournissons à leur arrivée plusieurs documents dont une charte informatique et les règles de sécurité et confidentialité à respecter).
- Communication à l'ensemble des collaborateurs
- Mise en place d'une session de sensibilisation annuelle obligatoire pour tous les consultants
- Rappel des principes de sécurité et confidentialité de l'information intégré à la feuille de route des consultants managers
- Restriction de l'usage des boîtes mail client mises à disposition de nos consultants pour tout en voie vers l'extérieurs, incluant les échanges avec INGENIANCE, afin de réduire les risques d'envoi involontaire de documents confidentiels

#### Résultats attendus

L'objectif est de ne plus avoir d'incidents liés à la sécurité et la confidentialité de l'information de nos clients.

### Mesure des résultats

Les résultats se mesureront simplement au travers d'un indicateur, indiquant le nombre d'incidents reportés dans l'année par niveau de gravité (mineur/majeur/critique).

### Réalisation

Mesure mise en place progressivement sur l'année 2017 et maintenue depuis. Aucun incident n'a été reporté sur l'année 2019.

### **3.3. Plan d'action 2020**

INGENIANCE s'engage à continuer à lutter contre toute forme de corruption dans ses activités. Dans cette optique, nous souhaitons particulièrement sensibiliser les équipes commerciales de notre cabinet, régulièrement en contact avec nos clients.

## 4. Achats responsables

### 4.1. Réalisations

#### 4.1.1 Politique et objectifs

INGENIANCE s'engage, à son niveau, à contrôler sa chaîne d'approvisionnement et à mettre en place des mesures simples permettant d'intégrer ses fournisseurs à son plan d'actions RSE. L'objectif étant de favoriser, le plus possible, les fournisseurs et sous-traitant développant eux-mêmes une politique RSE efficiente.

##### Réalisations

Soutien à l'emploi de personnes handicapées

##### Description

INGENIANCE a fait le choix de s'approvisionner en majeure partie pour ses fournitures de bureau auprès de la société Entreprise Adaptée Picardie, employant des personnes en situation de handicap.

##### Résultats attendus

Maintenir la priorité de l'approvisionnement en fournitures de bureaux auprès de la société Entreprise Adaptée Picardie.

##### Mesures des résultats

Montant total des factures d'achat réalisées auprès de sociétés du secteur adapté.

##### Résultats

Sur l'année 2019, le montant total de nos achats réalisés auprès de sociétés favorisant le travail de personnes en situation de handicap s'élève à 780.96 euros (car nous avons effectués de grosses commandes sur les années précédentes).

##### Plan d'action 2020

Continuer à s'approvisionner auprès de cette société pour nos fournitures de bureau, et trouver de nouveau partenaires privilégiant le travail de personnes en situation de handicap pour notre approvisionnement pour d'autres produits (fruits, fontaines à eau...).

Concernant les fruits et le café nous souhaitons nous rapprocher d'un fournisseur qui favorise :

- Le recyclage
- L'emploi en travaillant avec un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) et une association de réinsertion des personnes éloignées de l'emploi



- La sélection des produits aux bienfaits multiples et utiles pour le travail
- Des fruits bio, sains, locaux, originaux et de saison
- La livraison en triporteur ou véhicules électriques
- Des partenaires qui proposent de délicieux produits artisanaux & sains
- Le traitement des déchets qui servent au compost et les produits non-consommés sont donnés aux migrants ou SDF.