

Communication On Progress

Le développement durable, l'énergie de notre croissance

n°10 - 2019/2020



ayming

SOMMAIRE

Déclaration de soutien continu aux principes du Pacte Mondial	3
Les 10 principes du Pacte Mondial	4
Notre démarche RSE	5
Social.....	6
FRANCE.....	6
Le recrutement.....	7
La fidélisation	7
Le management	8
ITALIE	8
BELGIQUE	9
CANADA.....	9
POLOGNE.....	9
Environnement.....	11
FRANCE.....	11
ITALIE	11
PORTUGAL	12
BELGIQUE	12
CANADA.....	12
POLOGNE.....	12
Economie et éthique	13
FRANCE.....	13
POLOGNE.....	13

Déclaration de soutien continu aux principes du Pacte Mondial

Ayming est un groupe international de conseil, dont l'objectif prioritaire est d'améliorer la performance des entreprises en qualité de partenaire stratégique, en partageant notre expertise de classe mondiale ainsi que les risques et les bénéfices aux côtés de nos clients. Notre raison d'être est que les entreprises parviennent à une croissance durable et enrichissent la vie de leurs employés, clients et communautés, à l'aide de notre accompagnement sur le long terme.

Nous avons la conviction que les entreprises n'ont pas à choisir entre le profit et l'avenir de la planète, car la responsabilité durable est devenue la seule voie pour les entreprises pour préserver leur rentabilité et poursuivre leur croissance. Or la transition passera nécessairement par l'innovation. C'est pourquoi nous accompagnons les dirigeants sur toute la chaîne de valeur de leur innovation.

Plus largement il nous paraît indispensable aujourd'hui de repenser un capitalisme basé sur les valeurs. C'est la raison pour laquelle Ayming soutient le Pacte Mondial depuis 2010. Les 10 principes de ce pacte en termes de droits de l'homme, de normes de travail, d'environnement et d'anti-corruption s'inscrivent parfaitement dans la lignée de la stratégie et des engagements RSE du Groupe.

Cette année, Ayming a souhaité mettre en place des projets RH ambitieux dans le but qu'Ayming soit la 1^{ère} entreprise du secteur où les gens aient envie de venir travailler et de se projeter, tout en persévérant dans son implication envers la préservation de notre environnement.

En tant que Président du Groupe, je suis honoré de renouveler l'engagement d'Ayming au Pacte Mondial afin de promouvoir ses dix principes. Je vous invite à découvrir cette dixième « Communication on Progress », présentant les réalisations et progrès 2019 ainsi que notre nouvelle feuille de route RSE pour 2020.



Hervé AMAR
Président

Les 10 principes du Pacte Mondial

Social

Principes 1-6

Droits de l'Homme : Les entreprises sont invitées

1. à promouvoir et à respecter la protection du Droit International relatif aux Droits de l'Homme dans leur sphère d'influence,
2. à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des Droits de l'Homme.

Normes du Travail : les Entreprises sont invitées

3. à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective,
4. à éliminer toutes formes de travail forcé ou obligatoire,
5. à abolir le travail des enfants,
6. à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Principes 7-9

Environnement - Les entreprises sont invitées :

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

Economie

Principes 10

Economie - Les entreprises sont invitées :

10. à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin..;

Notre démarche RSE



Social



Environnement



Economie

Les 10 principes du Pacte Mondial

n° 1-2 : droits de l'homme
n° 3-6 : normes de travail

n° 7-9 : environnement

n° 10 : lutte contre la corruption

Nos engagements

Soutenir un Développement Social pour les collaborateurs au travers d'une Politique de Ressources Humaines basée sur un recrutement responsable, une évolution professionnelle équitable pour tous, l'appropriation et la promotion des valeurs fondamentales de l'entreprise dans les pratiques quotidiennes, et l'intégration de toutes les catégories sociales à tous les niveaux de l'entreprise.

Préserver l'Environnement par l'évolution de nos comportements au quotidien (nos déplacements, l'utilisation des matériels, le recyclage...) et de nos pratiques d'achats pour les rendre plus responsables.

Favoriser une Croissance Durable pour Ayming et ses clients grâce à des pratiques métiers responsables et éthiques ainsi que par la mise à disposition dans son portefeuille métier de nouvelles offres orientées développement durable, innovantes et créatrices de valeur.
Promouvoir les dix principes du Pacte Mondial auprès de nos clients par des communications institutionnelles (site internet, plaquettes...) et auprès de nos fournisseurs par des actions de sensibilisation et des évaluations.

Nos réalisations antérieures

- Attirer et fidéliser les talents
- Développer la qualité de vie au travail des collaborateurs
- Digitaliser les processus RH
- Réduire et contrôler nos émissions de CO2 générées par nos déplacements
- Lancement du Plan de Mobilité
- Renforcer la digitalisation du Groupe afin de diminuer nos consommations de papier et d'énergie
- Réduire nos consommations d'électricité par la mise en place un éclairage à LED
- Renforcer la lutte contre la corruption par la mise en place d'un dispositif d'alerte



La première richesse du groupe est les hommes et les femmes qui le composent.

Afin que chaque collaborateur s'épanouisse professionnellement aujourd'hui et dans les défis de demain, nous nous engageons à mettre en œuvre une gestion des ressources humaines inscrite dans une politique de responsabilité sociale volontaire et engagée.

En quelques chiffres...



France



Pologne



Canada



Italie



Belgique



Portugal



Slovaquie

	France	Pologne	Canada	Italie	Belgique	Portugal	Slovaquie
Effectif 2019	830	60	50	40	30	21	15
% de CDI	96%	100%	95%	98%	97%	100%	40%
% de femmes	58%	52%	51%	81%	53%	62%	40%
% de femmes managers	33%	73%	60%	15%	67%	29%	0%
% de turnover	23%	18%	35%	40%	65%	-	73%
% de télétravail	48%	18%	100%	100%	40%	-	6%



FRANCE

La Direction des Ressources Humaines met en place des projets RH ambitieux afin que les collaborateurs aient du plaisir à faire leur métier et à travailler ensemble et avec la volonté qu'Ayming soit la 1^{ère} entreprise du secteur où les gens aient envie de venir travailler et de se projeter.

Trois axes stratégiques ont été définis pour les années 2019/2020 :

- LE RECRUTEMENT
- LA FIDELISATION
- LE MANAGEMENT

Le recrutement

La priorité d'Ayming en 2019 pour soutenir et accélérer son recrutement a été **d'accroître la visibilité** de la marque employeur tant par une **communication** accrue sur les **réseaux sociaux** (Linkedin, Jobboards...) que par l'organisation de Job Dating.

Ce mode de recrutement constitue l'ADN d'Ayming depuis 2018 tant le recrutement de personnalités en adéquation avec la culture et les valeurs du Groupe sont essentiels. 3 Jobs ont été organisés à Paris en 2019 permettant d'attirer près de 160 candidats. Les **jobs dating** sont organisés désormais dans les différents pays du Groupe.

Ils seront déployés en 2020 à travers toute la France, afin d'être en soutien :

- de la nouvelle organisation commerciale régionale et de la volonté d'Ayming et d'être proche de ses clients,
- de permettre à ses collaborateurs de concilier vie professionnelle et vie privée également en région.

Notre enjeu principal en matière de recrutement est de pouvoir améliorer le sourcing sur un marché en tension. Cela passe par une prise de conscience plus forte des réalités marché de la part des managers et une sensibilisation aux enjeux du recrutement ainsi que par la mise à disposition de nouvelles ressources en interne :

- la création d'un poste de Talent sourceur Innovation,
- un renfort temporaire d'une ressource sénior dédiée au sourcing et recrutement,
- une prestation outsourcée de sélection de cv pré-qualifiés.

En parallèle, les **partenariats écoles** se renforcent et l'alternance continue d'être développée, l'employabilité des jeunes diplômés étant une priorité pour le Groupe.

Enfin, afin d'**attirer** encore plus **de candidats et d'être différenciants sur le marché**, les équipes des Ressources Humaines sont formées au « storytelling RH » avec un scénariste de série. L'objectif de ce coaching est de permettre aux recruteurs d'embarquer les futurs embauchés par une communication inspirante, donner vie à nos valeurs et incarner la marque employeur.

La fidélisation

La **fidélisation des collaborateurs** est un processus qui s'inscrit tout au long de la carrière et ce dès la 1ere rencontre avec Ayming en tant que candidat.

Ayming a initié et soutient une démarche volontaire et délibérée de mettre en place un environnement et des pratiques qui favorisent et maintiennent de façon durable l'attachement des collaborateurs au Groupe.

▪ L'intégration

En 2019, le processus d'intégration a été redessiné permettant la création d'un lien régulier avec la future recrue le temps pour elle de rejoindre le groupe.

Des moments d'étape ont été prévus au cours des 1ers mois d'intégration tant avec le management, le tuteur qu'avec la RH et des mesures d'évaluation de la satisfaction collaborateurs ont été instaurées.

▪ Le développement de carrières

Dans le cadre de cette démarche de fidélisation, Ayming a mis en place un programme de développement de carrières, le « **professional journey** » permettant à chaque collaborateur d'être acteur de son parcours professionnel.

Les objectifs de ce programme sont de :

- fidéliser et ancrer l'engagement envers le Groupe
- donner de la visibilité sur les parcours possibles chez Ayming
- donner des **perspectives d'évolution** en fonction de vos souhaits et vos aptitudes

Le « Professional Journey » repose sur plusieurs programmes d'accompagnement, notamment « Move with us » et « Boss of my worklife ».

« **Move with us** » est la plateforme de mobilité d'Ayming qui permet à chaque collaborateur de découvrir les opportunités d'évolution et de mobilité que celle-ci soient transversales ou hiérarchiques, métier et/ou géographique.

Au travers de sa politique de mobilité interne, dynamique et volontaire, Ayming s'applique au quotidien à faire le lien entre toutes les demandes et les besoins en recrutement.

Avec le lancement de « **Boss of my worklife** », Ayming souhaite offrir l'opportunité à ses collaborateurs de réaliser leur rêve professionnel.

Grâce à ce programme, chaque collaborateur a la possibilité de faire connaître ses aspirations et de déposer un dossier pour la réalisation de ce projet, avec l'aide d'un sponsor.

▪ La formation

Le **développement des compétences** des Aymers est un enjeu stratégique dans notre entreprise. Il permet à chacun d'entre nous de s'adapter aux évolutions de son métier, d'enrichir ses savoirs, de développer de nouvelles compétences et de gagner en performance et créativité dans ses missions quotidiennes.

Ayming a mis en place un catalogue afin d'aider les collaborateurs dans leurs choix de formation et faciliter leur mise en place.

Ayming veut aller plus loin dans le développement des compétences de ses collaborateurs en créant « Ayming Academy ».

Ayming lance une plateforme digitale de formation qui permet dans un 1^{er} temps à l'ensemble des Aymers du Groupe de se former de manière continue à nos thématiques de l'innovation.

De plus, Ayming axe sa démarche sur le **mentoring** afin d'élargir le partage de compétences au quotidien et donner à tous de la visibilité sur des perspectives de carrière.

Le management

Ayming a la volonté de **placer le manager au cœur du dispositif** afin de le soutenir pleinement dans son rôle et métier de manager.

Ayming crée au travers d'Ayming Academy un parcours dédié afin de rendre les managers plus autonomes, plus responsables et plus authentiques.

Ce parcours sera basé sur des ateliers internes, du e-learning et du coaching individuel et collectif.

En 2020, Ayming souhaite continuer et renforcer ces programmes tout en poursuivant sa culture d'inclusion et sa digitalisation des process RH. Un nouveau projet devrait également voir le jour : la médiation, afin de favoriser de manière générale le dialogue social et la communication au sein du Groupe.

« Parce qu'il n'y a pas de résultats extraordinaires sans relations extraordinaires... »



ITALIE

Depuis, 2018 Ayming Italie est devenue une « **benefit corporation** », qui a pour but de créer un intérêt public d'ordre général, ayant un impact positif significatif sur la société et sur l'environnement.

En conséquence, Ayming Italie a identifié les objectifs suivants :

- diffuser le modèle B Corp, comme une force régénératrice pour l'entreprise et la planète ;
- contribuer à la transformation et à la croissance d'un système économique durable et plus stable, au moyen d'actions ayant un impact positif élevé sur les personnes et l'environnement afin de maximiser la création de valeur à long terme.

Etant conscient que la clé de l'entreprise repose sur les gens qui la composent, Ayming Italie a mis en place différentes actions contribuant au bien-être de ses collaborateurs :

- des formations spécifiques à l'activité de chacun ;
- un **développement des compétences** ;
- une incitation à adopter des **pratiques saines** (privilégier les escaliers, interdiction de fumer, aliments sains dans les machines automatiques) ;

- des outils pour promouvoir le **développement professionnel** des collaborateurs, tels que les « people review » (« talent review » et « succession plan »)...

En 2019, Ayming Italie a signé un **accord « smart working »**, offrant une flexibilité de travail à ses collaborateurs, tant en termes de lieu de travail que d'horaires. Le « smart working » vise à innover et à augmenter l'efficacité, la compétitivité et le rythme de travail tout en conciliant les besoins individuels des collaborateurs avec ceux de l'entreprise.

Ayming Italie a également souhaité instaurer le système de **tickets restaurants** afin d'améliorer le quotidien de ses collaborateurs et d'accroître leur bien-être.



BELGIQUE

En 2019, Ayming Belgique a mis l'accent sur le recrutement par l'organisation de **Job Dating**, le recrutement sur des campus et la mise en place du logiciel Scoptalent, ainsi que sur le **développement des compétences** et de l'employabilité de ses collaborateurs par la formation continue.

De plus, afin d'améliorer le bien-être au travail, plusieurs nouvelles pratiques ont vu le jour :

- l'accès à des **jours de compensation**
- la mise en place de l'outil Kimble pour une **organisation plus flexible du temps de travail**
- l'organisation de repas par et pour les employés, afin de **récolter de l'argent pour une bonne cause**
- la mise en place d'une corbeille de fruits à disposition des collaborateurs
- des changements de bureau pour découvrir les autres départements
- la mise en place d'une enquête pour découvrir ses collègues

Pour l'année 2020, en plus de poursuivre ses actions pour le recrutement, Ayming Belgique compte mettre l'accent sur la fidélisation de ses collaborateurs par la mise en œuvre un nouvel outil d'évaluation de la formation et des compétences, ainsi que par le **développement de la flexibilité** au travail et l'**optimisation des salaires**.



CANADA

En 2019, dans une recherche d'uniformisation des pratiques du Groupe, Ayming Canada a également concentré son activité RH sur le **recrutement** par la mise en place de job dating, ainsi que sur le **développement des compétences** avec le « talent manager project ».

En 2020, Ayming Canada a pour objectif de lancer le **projet « Ikigai »** pour promouvoir la passion dans le travail et accompagner les collaborateurs dans leur développement professionnel.

L'Ikigai est une philosophie de vie japonaise qui consiste à trouver un sens à sa vie et un équilibre au quotidien. Dans le milieu professionnel, l'objectif est d'amener les collaborateurs à considérer leur travail comme une source d'épanouissement.



POLOGNE

En 2019, soucieuse du bien-être de ses collaborateurs, Ayming Pologne a souhaité mesurer leur niveau de satisfaction par le lancement d'une enquête. Les résultats ont révélé une **satisfaction globale de 4,3/5** des collaborateurs, avec un taux de participation de 95%. Les principaux points forts d'Ayming Pologne mis en avant par les collaborateurs ont été l'ambiance générale, le relationnel (avec la hiérarchie et les collègues), la rémunération et les avantages sociaux.

En parallèle, les Ressources Humaines se sont concentrées sur le **développement des compétences** des collaborateurs, par la dispense de diverses formations. Une des principales formations a été le « Sandler training », destiné aux commerciaux, pour leur permettre de développer leur processus de vente et leur apporter les clés nécessaires à leur réussite.

Ayming Pologne souhaite d'ailleurs poursuivre sa démarche en 2020, en multipliant ses formations : communication, gestion de projets...

Durant l'hiver 2019, Ayming Pologne a également organisé un marché de Noël interne dans le but de collecter des fonds pour des **œuvres de charité** et les orphelinats.



Environnement

L'environnement est constitué de l'ensemble de la biodiversité terrestre et marine. Ces ressources naturelles sont indispensables à la vie de l'espèce humaine et de la Terre.

La préservation de notre environnement est un enjeu majeur et requiert une volonté et une implication forte de la part de tous.



FRANCE

En 2019, Ayming a mis en place un plan d'actions émanant de son **Plan de Mobilité**, afin d'initier un changement comportemental visant à contribuer à la mobilité durable et à la préservation de notre environnement.

Trois nouveaux dispositifs ont vu le jour et d'autres sont à venir pour les années suivantes :

- un forum de mise en relation pour le covoiturage
- des formations à l'écoconduite
- une sensibilisation des nouveaux entrants à la mobilité durable à travers le livret d'accueil

Durant l'année 2019, Ayming a également réalisé son **Bilan Carbone** et son **Audit Energétique** afin d'identifier les actions nécessaires à la réduction de ses consommations énergétiques,

Enfin, une nouvelle **offre de restauration** a été proposée aux collaborateurs de Gennevilliers, privilégiant le **circuit court et bio** et réduisant ainsi les émissions de CO2 et l'usage de pesticides.



ITALIE

En 2019, Ayming Italie a mis en place une communication interne pour encourager et **sensibiliser au respect de l'environnement**. En effet, il est important que tous les collaborateurs soient conscients de l'impact de chaque petite contribution quotidienne.

En parallèle, **plusieurs actions concrètes** ont été lancées telles que :

- la réduction progressive de ses émissions de CO2 par le renouvellement de son parc automobile ;
- la plantation d'arbres via la plateforme Treedom ;
- le suivi de la consommation d'eau et la sensibilisation aux bonnes pratiques ;
- la mise en place de "Ayming Plastic free" : initiative visant à remplacer les assiettes, couverts et verres en plastique par des matériaux compostables
- l'augmentation du nombre de points de collecte des déchets au sein de l'entreprise...

En 2020, Ayming Italie s'est fixée de nouveaux objectifs de développement, basés sur l'économie circulaire.

Ayming Italie suivra à distance la célébration de l'anniversaire du Pacte mondial les 15 et 16 juin 2020 à New York, en essayant de sensibiliser les parties prenantes en Italie grâce à plusieurs initiatives, afin de démontrer son engagement dans ces principes qui lui tiennent à cœur.



PORTUGAL

Bien qu'étant plus limitée dans ses actions du fait de la taille de sa structure, Ayming Portugal est très sensible au sujet du développement durable. Elle implique donc tous ses employés à respecter l'environnement aussi bien par **la réduction des déchets et le recyclage** (plastiques, verre, papier...) que par l'utilisation de contenants en verre ou porcelaine afin de **limiter la consommation de gobelets en plastique**.



BELGIQUE

Le papier présente un bilan carbone très impactant par le besoin en énergie pour sa fabrication et l'impact sur les ressources naturelles est conséquent. Dans le monde, un arbre sur 5 est abattu pour fabriquer du papier et sa surconsommation aggrave notablement la déforestation.

C'est pour cette raison qu'Ayming Belgique a axé sa démarche pour le respect de l'environnement sur la **réduction de ses impressions papier**, par des gestes simples :

- l'impression uniquement de ce qui est nécessaire et utile
- l'impression en recto/verso
- l'optimisation du format et du nombre de pages imprimées

Dans cette même optique, Ayming Belgique s'est appliquée à **développer la digitalisation** dans l'ensemble de ses process.

D'autre part, grâce au développement du télétravail, Ayming Belgique a pu **réduire les émissions de CO2** générées par les déplacements domicile-travail de ses collaborateurs.



CANADA

Parce qu'un nombre croissant de personnes ont développé des sensibilités à certains produits chimiques, Ayming Canada a souhaité mettre en place en 2019 une **politique environnemental "scent free"** afin de limiter l'exposition de ses collaborateurs et ses clients aux substances chimiques.

Ces politiques « scent free », très répandues au Canada, ont pour but de limiter l'exposition aux produits chimiques :

- en encourageant les collaborateurs à utiliser des produits corporels non parfumés (parfum, lotions...);
- en encourageant les collaborateurs à s'abstenir d'utiliser des articles facultatifs dégageant des odeurs (rafraîchisseurs d'air, fleurs, ...);
- en demandant au personnel de nettoyage à n'utiliser que des produits de nettoyage et désinfectants les moins toxiques qui soient et à stocker ces produits dans des endroits hermétiquement fermés et ventilés loin du personnel et des visiteurs.



POLOGNE

Ayming Pologne étant également sensible à la préservation du développement, elle compte mettre en place dès 2020 une **gestion du tri et recyclage des déchets**.



Economie et éthique

Comme souligné par l'ONU, la corruption est un crime grave qui affaiblit la société en freinant le développement social et économique et en exacerbant les inégalités et l'injustice.



FRANCE

En 2019, un des axes prioritaires en matière d'éthique pour Ayming a été la poursuite des **actions de sensibilisation** envers tous les acteurs de l'entreprise sur le sujet de la corruption.

Comme chaque année, une **évaluation des fournisseurs stratégiques** a été effectuée, afin de répondre aux exigences de la norme ISO 9001 tout en permettant de vérifier la performance des fournisseurs sur l'année écoulée. Ce baromètre permet aux Achats et aux autres directions de décider ou non de la poursuite d'une collaboration avec un fournisseur.

Enfin, Ayming a mis en place une **plateforme de référencement de ses fournisseurs** et sous-traitants afin de s'assurer de leur respect de la réglementation. Ce nouveau dispositif a permis de moderniser et de faciliter la transmission des documents administratifs de ses fournisseurs afin de s'assurer de manière exhaustive de leur conformité vis-à-vis de l'obligation de vigilance, imposée notamment par le code du travail.



POLOGNE

Depuis 2018, Ayming Pologne a mis en place plusieurs actions de contrôle, dans le cadre de la **lutte contre la corruption** :

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

En 2019, l'**évaluation des fournisseurs stratégiques** a été lancée, comme chaque année et conformément à la norme ISO 9001. L'objectif étant de s'assurer que ceux-ci répondent correctement aux besoins et niveaux d'exigences du Groupe.

En 2020, Ayming Pologne a pour projet de lancer une **enquête de satisfaction auprès de ses clients**, dans le cadre de l'amélioration continue de la relation client et de collecter les marques de satisfaction client afin d'obtenir des références et de justifier de son engagement qualité.