



ingéniance

Pure player / Success builder

INGENIANCE

Communication on Progress 2020

Janvier 2021



COMMUNICATION ON
PROGRESS

This is our **Communication on Progress**
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact and
supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

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 2020, nous avons notamment concentré ces efforts autour de deux axes :

- L'évolution de carrière et le bien-être de nos collaborateurs
- Mobiliser les collaborateurs autour de sujets sociétaux

« 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 2020 a été une année inédite en termes d'adaptation : dans notre manière de travailler, de cohésion : maintenir un sentiment d'appartenance et de proximité avec le confinement...

Nous avons su néanmoins mettre en place des outils et des méthodes de travail efficaces pour la continuité de notre développement :

- *Le renforcement du rôle de Practices Manager (accompagnement des collaborateurs, mise en place des parcours de carrières, des fiches emplois..)*
- *Le renforcement de la fonction Ressources humaines (gestion de la crise, accompagnement des collaborateurs, garantir la santé et la sécurité dans le travail).*
- *Un suivi communication et Marketing avec la communication des règles sanitaires en interne, l'organisation des événements en visio-conférence et le développement de notre marque employeur en externe.*

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.....	11
1.2.5. GREEN IT.....	12
2. Actions sociales.....	13
2.1. Rappel des principes et définition des objectifs.....	13
2.1.1. Principes relatifs au droit de l'Homme.....	13
2.1.2. Principes relatifs aux normes internationales de travail.....	13
2.2. Réalisations.....	13
2.2.1. Lutte contre la discrimination des travailleurs étrangers.....	13
2.2.2. Charte de la diversité.....	14
2.2.3. Représentation des femmes dans l'entreprise.....	14
2.2.4. « ILO : INGENIANCE Learning Organization ».....	15
2.2.5. Management des Ressources Humaines.....	16
2.2.6. : Practice Managers.....	17
2.2.7. Qualité de vie au travail.....	18
2.2.9 Soutien à des associations.....	24
3. Éthique des affaires.....	26
3.1. Rappel des principes.....	26
3.2. Réalisations.....	26
3.3. Plan d'action 2021.....	27
4. Achats responsables.....	28
4.1. Réalisations.....	28
4.1.1 Politique et objectifs.....	28

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 datas 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 aborde 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.

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%
2020	1369,16	-3,7%

* 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 en plus des mugs mise à disposition des collaborateurs du Siège, des gourdes et des mugs en fibre de bambou.

Nous avons offert un pack de bienvenue à chaque nouvel arrivant en cadeau de Welcome. 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.

Nous avons également banni les verres en plastique qui étaient à disposition pour la fontaine à eau.

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**

2020 : 50 coll. x 47 sem. x 3 bouteilles de 1,5 L x 40g (poids d'une bouteille PET + emballages) = **~282kg**

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

1.2.3. Empreinte carbone

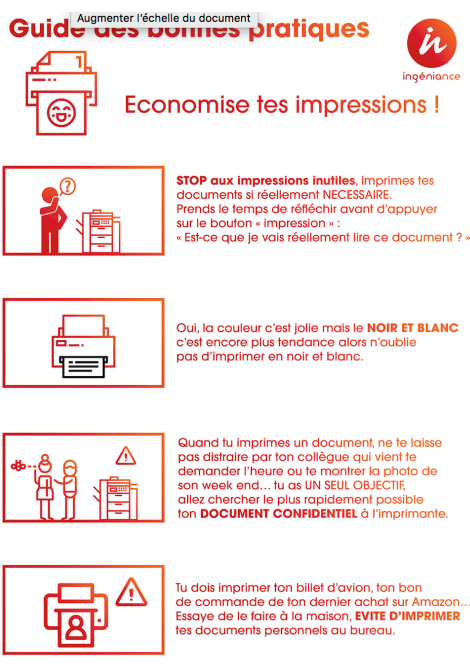
Dématérialisation

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.

En 2020, nous avons communiqué auprès des collaborateurs du siège, un guide des bonnes pratiques RSE, notamment pour réduire l'impression des documents. Voici l'affiche diffusée dans notre newsletter mensuelle et sur nos Télés.



Également, nous avons arrêtés d'envoyer des cartes de vœux papier à nos écoles partenaires et à nos collaborateurs, ainsi que des cartes d'anniversaires papier. Nous privilégions aujourd'hui l'envoi de carte de vœux et d'anniversaires digitalisés.

Voici les cartes envoyées cette année sous format Gif :



Résultats attendus

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

Mesures des résultats

- Comptabilisation des achats de papier

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

Nombre de cartouches d'encre consommées sur l'année 2020 : 10 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 satisfaisante, nous avons organisé la

mise en place d'une journée de télétravail par semaine pour les fonctions recrutement et DAF avant la crise sanitaire.

Suite à la crise, nous avons su nous adapter en organisant de manière efficace le télétravail à l'ensemble de nos collaborateurs, afin d'assurer la protection de tous pendant la période de crise sanitaire : rdvs client, entretiens candidats en visio conférence.

Nous avons installé plusieurs outils : l'application Slack et la visio-conférence Zoom pour faciliter les échanges entre collaborateurs.

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 étaient réalisés à distance par les équipes de recrutement, évitant ainsi l'utilisation des transports et donc l'émission de CO2.

Aujourd'hui l'ensemble des entretiens s'effectuent via skype en visio-conférence.

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
2020	90% des entretiens de recrutement

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.

Réalisation

Nous avons commandé des poubelles afin de recycler notre matériel informatique (câbles), puis nos piles.

Également nous recyclons nos capsules de café.



Plan d'actions 2021 :

Nous souhaitons mettre en place d'autres poubelles de recyclage du type papier, carton...

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 avons 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**)

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 égalités 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

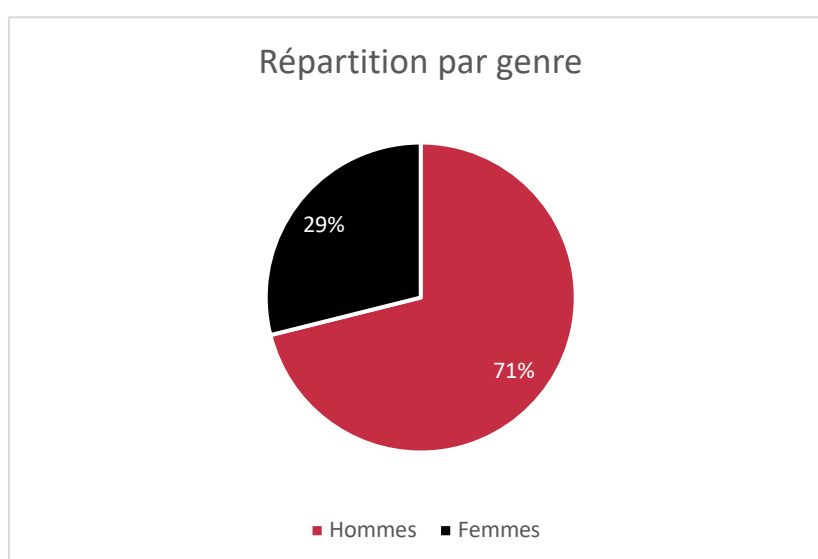
- Sensibilisation des équipes internes et notamment de l'équipe recrutement à la représentation des femmes dans l'entreprise et de l'égalités des chances entre hommes et femmes.

Mesure des résultats

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

Réalisation

Année	Ratio Hommes/Femmes	Variation
2016	26% de femmes	
2017	26% de femmes	+ 0%
2018	28,9% de femmes	+ 2,9% de femmes
2019	29% de femmes	+0,1%
2020	29% de femmes	0%



2.2.4. « ILO : INGENIANCE Learning Organization »

L'un des axes majeurs de développement du cabinet INGENIANCE encore 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 2021 sera abordé dans le cadre de la mise en place de notre programme « ILO ».

Plan d'action pour l'année 2021

INGENIANCE souhaite continuer à déployer le projet ILO sur l'année 2021. 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 depuis 2019 et nous souhaitons aller encore plus loin dans les années à venir. 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. Il est également mis à jour en fonction des souhaits d'évolution de nos collaborateurs.
- Nous avons édité un livret de carrière recensant les fiches emplois de l'entreprise avec les possibilités d'évolution et une passerelle entre les différents emplois.

2.2.5. Management des Ressources Humaines

Description :

L'année 2020 a été marquée par l'initiation de nouveaux projets RH comme la gestion des compétences et des carrières de nos collaborateurs, la mise en place d'une plateforme externe dédiée à la récolte de feedbacks via des sondages internes trimestriels, la mise à jour de notre marque employeur avec la création des valeurs d'entreprise notamment.

Cette année a été aussi marquée par le suivi de l'ensemble des collaborateurs pendant la crise sanitaire du Covid 19, 3 référents Covid ont été nommé enfin de répondre aux questions des collaborateurs et de les orienter en fonction de leur situation.

Afin de garantir la sécurité de l'ensemble des collaborateurs, nous avons veillé au respect des règles sanitaires, nous avons également mis en place une plateforme de pratique du sport et de bien être en ligne.

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.

Notre site carrières a été mis à jour en ce sens cette année. Nous avons également revu nos offres d'emploi pour une meilleure attractivité.

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 : Battle Dev...).

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

Nous avons pour objectif en 2021 d'organiser des BBL (brown bag lunches) sur différentes thématiques techniques.

Feedback des collaborateurs

Dans un souci d'écoute de ses collaborateurs, Ingéniance a mis en place une plateforme externe de sondages internes trimestriels, pour recueil de feedbacks et des afterworks en petit comité avec les dirigeants (Rencontre en aparté). 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

Cette année, due à la crise sanitaire, nous n'avons pas pu organiser d'événements en présentiel mais nous avons continué nos rencontres en visio-conférence avec des événements comme des cours de cuisine, cours de sport, de danse, apéro virtuel, quizz...

Également des challenges ont été mis en place : « challenge bébé », qui consistait à reconnaître les photos de nos collaborateurs étant bébé.

« homeoffice challenge » consistant à envoyer des photos de notre télétravail...

2.2.6. : Practice Managers

Description

Ingéniance offre 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.
- Baisse du turn over.

2.2.7. Qualité de vie au travail

Comités d'accueil administratif et Welcome Meeting

Description

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 administratifs hebdomadaires. Chaque nouveau collaborateur est invité à ce comité le premier jour de son arrivée. De plus, nous avons organisé depuis cette année des « Welcome meeting » qui consistent à présenter les différents services de la société, chaque intervenant est un membre du service concerné. La direction fait également une apparition pour souhaiter la bienvenue aux nouveaux arrivants.

Cette réunion permet de connaître les nouveaux collaborateurs (avec des quizz) et de bien expliquer le fonctionnement et les enjeux d'Ingéniance. Ce Welcome meeting est généralement organisé le soir après la journée de travail, autour d'un verre et de petits snacks. Nous remettons également à la fin, un kit de goodies de bienvenue (totebag, mug, stylo, carnet..)



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 avons réalisé 12 comités d'accueil (1 par mois) et 2 Welcome meeting (1 en présentiel et un en visio conférence)

A l'écoute de nos collaborateurs

Suite à la mise en place de l'outil externe de recueil de feedbacks, nous avons envoyé 5 sondages interne à l'ensemble de nos collaborateurs, avec un taux de réponse d'environ 33%. Grâce à ses enquêtes, nous sommes en capacité de mettre en place des plans d'actions en fonction des attentes des collaborateurs.

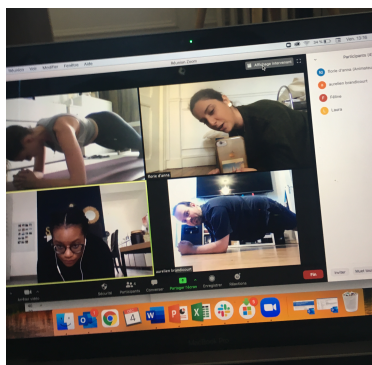
Plan d'action 2021

L'objectif de cette année est de dépasser les 50% de taux de réponse et d'installer une culture de feedbacks afin de connaître régulièrement le niveau de satisfaction des collaborateurs pour prendre des actions pertinentes en vue d'améliorer notre attractivité et de participer aux différents labels : Happy at Work et Great place to Work.

Développement des événements internes

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

- Événements sportifs en visio-conférence



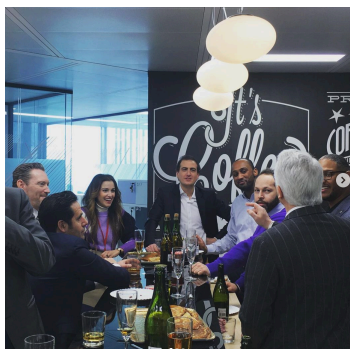
- Événements techniques :
Nous avons participé à la compétition internationale de programmation 2020 avec nos développeurs.



En raison de la crise sanitaire nous avons dû reporter notre participation au Devovx France (conférence de développeurs)

DEVOVX™ France

- Événements festifs : Challenge culinaire, galette des rois, chandeleur, escape game en réalité virtuel, apéro virtuel..



- Rencontre « en aparté » : permet aux collaborateurs qui ne sont pas au siège d'échanger avec la direction sur tous les sujets et poser toutes les questions qu'ils souhaitent. Cette année, nous avons organisé les rencontres en aparté en visio conférence toutes les semaines.

- **15 apartés** ont été organisés depuis mars 2020 avec plus de 100 consultants
- **6 apartés STAFF** avec plus de 30 personnes.

Plan d'action pour 2021

INGENIANCE va continuer à organiser divers événements pour rassembler ses collaborateurs pour l'année 2021 en visio conférence et en présentiel. Nous avons également pour objectif de développer au maximum les événements techniques et alimenter le partage de connaissances entre nos collaborateurs avec l'arrivée d'un nouveau CTO en janvier 2021.

Newsletter interne

Description

La newsletter interne a été créée en 2019 pour permettre aux collaborateurs de suivre l'actualité de l'entreprise. Elle était envoyée trimestriellement. Cette année nous l'avons envoyée mensuellement, car la communication de l'actualité est très importante.

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

Nous avons également réalisé des vidéos interview de nos collaborateurs afin de permettre de mettre en avant leur métier.

Contenu vidéos et graphiques

Cette année nous avons renforcé l'équipe marketing et communication en intégrant un stagiaire en création de contenus audiovisuels et graphiques. Cela a permis d'améliorer la visibilité de la marque en mettant en avant des interviews de collaborateurs, des vidéos corporates ...

Voir les vidéos sur notre site web corporate : <https://www.ingeniance.fr/nos-temoignages>

Résultats attendus

- Une newsletter par mois soit 12 newsletters
- Une vingtaine de vidéos réalisées dont 12 témoignages vidéos

Mesure des résultats

Nous sommes à 40% de taux d'ouverture en moyenne pour nos newsletters.

Plan d'action pour 2021

Nous souhaitons continuer à envoyer 1 newsletter par mois en essayant le plus possible de mettre en avant nos collaborateurs, leurs projets ainsi que leurs passions grâce à du contenu vidéos ou graphiques.

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 Sondage RSE

Description

Nous avons mis en place cette année un sondage à destination de l'ensemble de nos collaborateurs pour connaître leur opinion et avis sur les questions RSE.

Actions :

Sondage envoyé le 22 octobre 2020

Résultats :

Nous avons eu 73 réponses. 47,5% de nos collaborateurs souhaitent recevoir plus d'informations sur le comité.

Ce que les collaborateurs veulent savoir :

- Qualité de vie au travail, diversité, environnement
- Dernières activités, objectifs, plan
- Les actions mises en œuvre et ce qu'ils peuvent faire pour y participer

Secteur d'intérêt de nos collaborateurs :

- Environnement,
- Éducation,
- Insertion professionnelle

Types d'actions RSE auxquels ils veulent contribuer

- Événement sportif caritatif
 - Collecte solidaire
 - Insertion de jeunes diplômés dans la vie professionnelle
- >> Pour se consacrer 1 à 2h par mois

Plan d'action pour 2021

Nous allons essayer de mettre tous les moyens en œuvre pour réaliser ces actions souhaitées par nos collaborateurs.

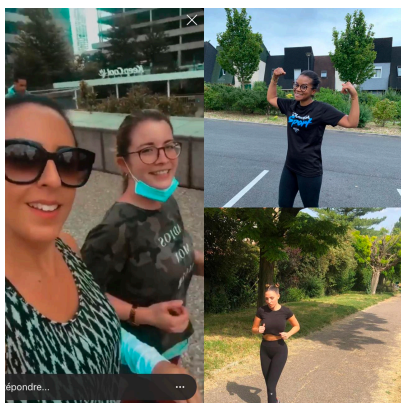
2.2.9 Soutien à des associations

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 juin 2020, nous avons participé à la course connectée No Finish Line 2020. Nous avons parcourus de nombreux kilomètres et reversés nos dons en soutien aux associations
@tous unis contre le virus @la chaîne de l'espoir et le Samusocial de Paris
- En Décembre 2020, INGENIANCE est fier d'avoir apporté son soutien financier à l'association AFM, Association Française contre les Myopathies, lors du téléthon.
- Nous avons obtenu de nouveau cette année la certification GOLD ECOVADIS, qui nous place parmi les 5% des meilleurs élèves en termes de pratiques RSE.



Plan d'action pour 2021

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 mettre en place une plateforme de partenariats qui donnera la possibilité pour l'ensemble des collaborateurs de postuler à des actions bénévoles auprès d'associations aussi bien pendant leur temps de travail (inter contrat et avec la validation du manager) qu'en dehors de leur temps de travail.

Par exemple : Journée solidaire, Mission de compétences, Parrainage, Collecte, Initiative RSE, Appel à projet et don financier.

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'extérieur, 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 et 2020.

3.3. Plan d'action 2021

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. Depuis cette année, nous travaillons également avec la société Lyreco qui a une politique RSE forte.

Nous avons aussi commandé nos nouveaux goodies chez Andikado (boutique en ligne pour des achats solidaire sur près de 2000 articles éthiques et solidaires)



Résultats attendus

Maintenir la priorité de l'approvisionnement en fournitures de bureaux auprès de la société Lyreco.

Mesures des résultats

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

Résultats

Sur l'année 2020, le montant total de nos achats réalisés auprès de sociétés favorisant le travail de personnes en situation de handicap s'élève à 5278,57 euros.

Plan d'action 2021

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...).

- 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.