



Communication sur le Progrès - 2020/2021  
Communication On Progress - 2020/2021

ONU – Pacte Mondial  
United Nations – Global Compact

Version du 4 août 2021

---

## **DÉCLARATION DE SOUTIEN**

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

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

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

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

Rodolphe Bellenguez et Olivier Delabre  
Directeurs associés et fondateurs

## **PRINCIPALES DÉMARCHES 2020 - mars 2021**

Nous avons quatre objectifs principaux cette année 2020-21 :

- Dépasser 300.000 arbres plantés via notre projet « 1 jour, 1 homme, 1 arbre » au niveau du Groupe : la crise sanitaire a eu un impact certain sur notre activité économique et si nous avons maintenu notre engagement original d'un arbre planté pour chaque jour facturé, cela ne nous a pas permis d'atteindre les 300.000 arbres pour le moment ;
- Fin de la mise à plat de tous les process RH (intégration, suivi, départ) : tous ces process ont bien été revus et formalisés ;
- Reconduction des labels « Happy@Work », « Happy Client » et « Happy Candidate » : reconduction des labels « Happy@Work » et « Happy Client » et obtention du label « Agile@Work » en 2020
- Lancement de projets solidaires par des salariés :
  - o Création du Comité Océan Bleu : Le COB - Il a pour vocation d'accélérer la transformation de CAPFI vers un collectif répondant aux attentes de chacun et aux enjeux du marché de demain.
  - o Rédaction du Culture Book.
  - o Création d'un rôle de Leader RSE et d'une communauté RSE CAPFI qui a notamment travaillé à la rédaction de la Charte RSE CAPFI en co-construction.

## **Vue macro des actions principales 2021-2022 :**

- Dépassement du seuil des 280.000 arbres plantés.
- Reconduction des Labels « Happy@Work », « Agile@Work ».
- Poursuite des travaux du COB : Ecole du Leadership (formation des collaborateurs), Cartographie des projets avec une Instance projets Groupe (communication/information/implication des collaborateurs).
- Poursuite des travaux de l'équipe RSE : publication de la Charte RSE, mise en place d'un rapport annuel sur nos actions RSE, lancement de nouveaux projets par les salariés.
- Projet Parcours collaborateur : offrir à chaque collaborateur une égale information sur les possibilités d'évolution dans l'entreprise.
- Engagement des travaux de certification BCorp.

Nous sommes également fiers d'avoir mis en place les projets devant nous permettre d'augmenter notre note via l'audit fait par Ecovadis (68/100 niveau gold) et de nous hisser ainsi parmi les 5% d'entreprises les mieux notées.

## **PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME**

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

## **EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS :**

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

## **MISE EN OEUVRE :**

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

## **MESURE DES RÉSULTATS :**

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

## **PRINCIPES RELATIFS AU DROIT DU TRAVAIL**

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

## **EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS :**

### **LA CONFIANCE DES ENGAGEMENTS MUTUELS**

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

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

### **LA CONFIANCE AU TRAVERS DES AUTRES**

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

- Développer une coordination forte au sein du Groupe pour mieux travailler ensemble et promouvoir la diversité.
- Les entités du groupe CAPFI sont signataires de la Charte de la Diversité en Entreprise ainsi que du Pacte Mondial de l'ONU (UN Global Compact). Une donation annuelle accompagne notre démarche d'adhésion à ces chartes.
- A plusieurs reprises des sujets ont été soumis à la négociation collective, notamment la mise en place d'une prime bonus.
- Le groupe CAPFI lance régulièrement, en plus du processus de suivi usuel, un sondage auprès de ces salariés pour vérifier l'adéquation entre les missions effectuées et leurs attentes.
- Un livret d'accueil, ainsi que la Charte SI du Groupe sont remis à tout nouveau salarié. Une brochure relative à la complémentaire santé complète ces informations.
- Notre politique de formation est basée sur trois piliers : un accès à la formation pour tous, une mise à niveau linguistique souple et adaptée à nos métiers, le recours aux

organismes extérieurs spécialisés. La qualité de nos interventions est directement liée à l'expertise de nos consultants.

- Depuis sa création CAPFI a accompagné de jeunes étudiants étrangers dans leur démarche de changement de statut pour leur permettre d'obtenir un titre de séjour les autorisant à travailler en France.
- Nous associons également nos consultants à ces actions et assurons la communication en interne.
- Les personnes qui travaillent dans nos locaux de Paris ont à disposition une corbeille de fruits frais régulièrement changée (La corbeille du Citadin) : cette corbeille est préparée par l'ESAT des bouleaux (travailleurs handicapés).
- L'entreprise fournit du café bio équitable.

### **MISE EN OEUVRE :**

- Mise en place d'une grille unique des salaires ne permettant à niveau équivalent aucune discrimination.
- L'entreprise investit continuellement dans la formation et dépasse régulièrement les minimas imposés légalement.
- Devant la difficulté de recruter des personnes handicapées nous développons une politique en faveur des handicapés en ayant recours aux Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) pour certains travaux : coursiers, reprographie, livraison de fruits au siège.
- Un taux élevé d'employés qui accèdent à des formations :
  - o 2011 : 24%
  - o 2012 : 27%
  - o 2013 : 32%
  - o 2014 : 37%
  - o 2015 : 40%
  - o 2016 : 40%
  - o 2017 : 49%
  - o 2018 : 49%
  - o 2019 : 50%
  - o 2020 : 75%
- Un faible taux de turnover comparé aux sociétés concurrentes :
  - o 2011 : 15%
  - o 2012 : 17%
  - o 2013 : 14%
  - o 2014 : 15%
  - o 2015 : 15%
  - o 2016 : 16%
  - o 2017 : 18%
  - o 2018 : taux élevé suite à un fort taux d'embauches. Nous proposons pour l'année prochaine de poser clairement la formule qui doit refléter un point primordial pour nous : que l'ancienneté moyenne des consultants soit élevée. => 22%
  - o 2019 : 32%
  - o 2020 : 37%

- Une équipe issue d’horizons divers et multiculturelle :
  - 2011 : 8 nationalités
  - 2012 : 10 nationalités
  - 2013 : 12 nationalités
  - 2014 : 12 nationalités
  - 2015 : 13 nationalités
  - 2016 : 11 nationalités
  - 2017 : 12 nationalités
  - 2018 : 13 nationalités
  - 2019 : 14 nationalités
  - 2020 : 17 nationalités
- Nous mesurons également le % de femmes dans un secteur à forte composante masculine :
  - 2011 : 20%
  - 2012 : 22%
  - 2013 : 24%
  - 2014 : 24%
  - 2015 : 25%
  - 2016 : 23%
  - 2017 : 22%
  - 2018 : 22%
  - 2019 : 32%
  - 2020 : 31%
- Une augmentation sensible du nombre de Workshop interne (au niveau Groupe) :
  - 2011 : 6
  - 2012 : 8
  - 2013 : 11
  - 2014 : 20
  - 2015 : 38
  - 2016 : 47
  - 2017 : 63
  - 2018 : 59
  - 2019 : 52
  - 2020 : 42 (crise sanitaire)
- Un suivi approfondi de tous les collaborateurs : chaque année 100% des salariés bénéficient d’un entretien annuel d’appréciation avec leur manager.
- 100% des nouveaux salariés sont invités à la « réunion des nouveaux entrants ».
- CAPFI s’engage aux côtés de l’association NQT (Nos Quartiers ont du Talent) qui favorise l’insertion professionnelle de jeunes diplômés Bac + 3 et plus, âgés de moins de 30 ans et issus de milieux sociaux modestes ou de zones prioritaires grâce à un système de parrainage par des cadres expérimentés.

## **MESURE DES RÉSULTATS :**

- Auto-évaluation interne.
- Audit RSE par Ecovadis dans le cadre de divers référencements chez nos clients.
- Bilan social annuel.
- Sondage annuel sur la satisfaction des salariés lié à leur management.
- Participation à l'enquête anonyme HappyIndex®AtWork pilotée par notre partenaire externe Choosemycompany et qui permet de mesurer le niveau de satisfaction des salariés CAPFI. Obtention du label HappyIndex®AtWork 2020.
- Mise en place d'un baromètre de satisfaction auprès de l'ensemble des salariés.



## PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

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

## EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS :

### LA CONFIANCE D'UNE TERRE PRÉSERVÉE

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

Parmi les principaux axes traités :

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

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

## MISE EN OEUVRE :

- Renouvellement des imprimantes avec du matériel dernière génération à basse consommation (énergie et encre toner) avec déblocage obligatoire des impressions par badge pour éviter le gaspillage.
- Réglage par défaut des impressions en noir&blanc et recto-verso
- Diminution de la consommation de papier :
  - o Mesures en interne de réduction de la consommation de papier (dont les impressions en recto-verso systématique),
  - o Etude et application de workflow afin de favoriser l'échange de documents électroniques interne,
  - o Envoi des cartes de vœux au format électronique.
- Mise en place de corbeilles spécifiques pour le recyclage (papier, bouteille et cannette).

- Remboursement généralisé de 100% du titre de transport afin de favoriser l'utilisation de transport en commun.
- Le plastique est souvent l'invité préféré des tables de déjeuner ! Depuis 2020 CAPFI met à disposition des ses salariés des couverts en inox, des assiettes, des verres, des contenants en verre et des sacs en tissus pour leurs repas achetés à l'extérieur.
- Zenride : Dans une démarche citoyenne et responsable CAPFI propose à ses collaborateurs un service de vélo d'entreprise en collaboration avec Zenride. Il est ainsi possible de profiter du vélo de ses rêves en évitant un investissement personnel et tout en agissant pour l'environnement.
- En janvier 2021, tous les salariés CAPFI ont eu la possibilité de devenir actionnaires de TIME FOR THE PLANET - <https://www.time-planet.com/fr>, CAPFI ayant offert des actions à chacun d'entre eux au cours de la soirée annuelle du Groupe.
- La marque « 1 jour, 1 homme, 1 arbre » a été prêtée par CAPFI à l'association Planète Urgence afin de faire essaimer ce principe vertueux créé par CAPFI dans d'autres entreprises.

## **MESURE DES RÉSULTATS :**

- Auto-évaluation interne.
- Audit RSE par Ecovadis dans le cadre de divers référencements chez nos clients.
- Partenariat avec Planète Urgence pour la gestion et le financement des arbres plantés.
- Reporting de notre partenaire ELISE sur les volumes de déchets recyclés

## **PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

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

### **EVALUATION, POLITIQUE ET OBJECTIFS :**

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

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

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

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

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

### **MISE EN OEUVRE :**

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

### **MESURE DE RÉSULTATS :**

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