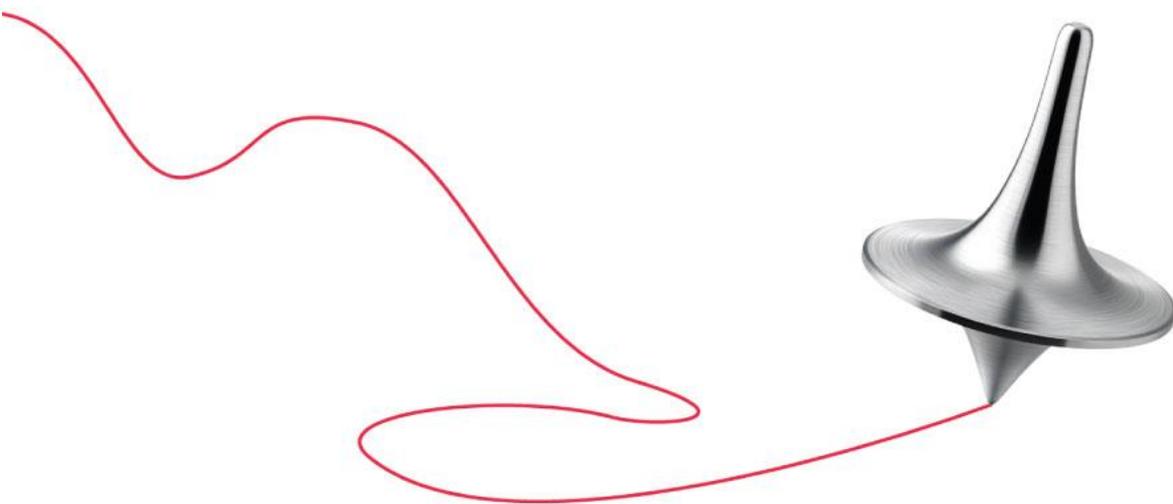


COMMUNICATION SUR LE PROGRES

Année 2021



LE MOT DE L'ASSOCIEE DIRIGEANTE

- L'année 2020 a été marquée par des événements d'une ampleur mondiale, qui ont entraîné des répercussions immédiates sur les entreprises et les collaborateurs, dans leur vie professionnelle comme personnelle.
- SpinPart n'a pas échappé à la norme et une grande partie de ses salariés a (re)appris à travailler à la maison. Ont émergé alors des questionnements sur notre action en tant qu'entreprise; que souhaitons nous pour nos collaborateurs et pour notre entreprise ? Comment préserver les équipes, leur travail et leur santé et quelles priorités donner ? Comment continuer à être nous-mêmes quand nous ne sommes plus ensemble, quand nous ne sommes plus dans nos locaux, quand nos actions sont sans cesse reportées ?
- Ce fut un bonheur de constater que les salariés ont maintenu, voire renforcé leurs implications sociétale et environnementale. Ils ont su se renouveler avec des actions comme la fresque du climat numérique, et s'engager sur de nouvelles voies avec par exemple, la série de réflexions sur le climat et la finance. En parallèle, les fonctions supports, en plus d'encourager la cohésion, ont conduit un travail de fond sur le bien-être des salariés, en menant des actions concrètes et rapides pour faciliter cette période pour tous.
- Notre COP 2021 n'est donc pas du tout comme nous l'avions imaginée dans la communication sur le progrès précédente. En revanche, elle n'est pas moins ambitieuse et je suis convaincue qu'elle saura traduire l'ingéniosité et l'énergie des salariés investis dans la lutte pour la préservation de l'environnement. Je crois également qu'elle témoignera de l'importance que SpinPart a toujours accordé à l'humain - qui s'est particulièrement illustré dans cette crise - en accord avec les directives de l'UN GLOBAL COMPACT des Droits de l'Homme et des Normes internationales du travail.
- A titre personnel, mais aussi pour tous les salariés qui portent les initiatives de cette COP au quotidien, je suis fière et heureuse de renouveler notre soutien à l'UN GLOBAL COMPACT et de vous présenter notre humble contribution en faveur d'un monde meilleur.

TABLE DES MATIÈRES

LE MOT DE L'ASSOCIEE DIRIGEANTE	2
NOTRE ENTREPRISE ET NOTRE DEMARCHE.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
TABLE DES MATIÈRES	3
I. ENVIRONNEMENT	4
A. Agir au quotidien sur son lieu de travail	4
B. Rayonner à l'extérieur du cabinet.....	6
C. Prendre de nouvelles initiatives.....	8
II. DROITS DE L'HOMME	9
A. Miser sur nos compétences internes.....	9
B. Mettre à disposition d'associations les ressources de SpinPart	10
III. NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL.....	13
A. Cadre du droit du travail français	13
B. Valoriser l'égalité professionnelle	13
C. Accompagner le développement des collaborateurs	15
D. Favoriser le bien-être des collaborateurs	17
E. Assurer la Sécurité et la Santé au Travail	19
IV. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	20
A. Former les collaborations aux risques liés à la corruption	20
B. Rédiger une charte Ethique : confidentialité et relation fournisseurs	20

I. ENVIRONNEMENT

A. Agir au quotidien sur son lieu de travail

1. Recycler c'est bien

SpinPart permet à ses salariés de trier leurs déchets depuis 2015 grâce à deux grandes initiatives :



Les joyeux recycleurs qui permettent la revalorisation de ;

- o Papier
- o Cartouches d'encre
- o Capsules de café
- o Ampoules
- o Stylos

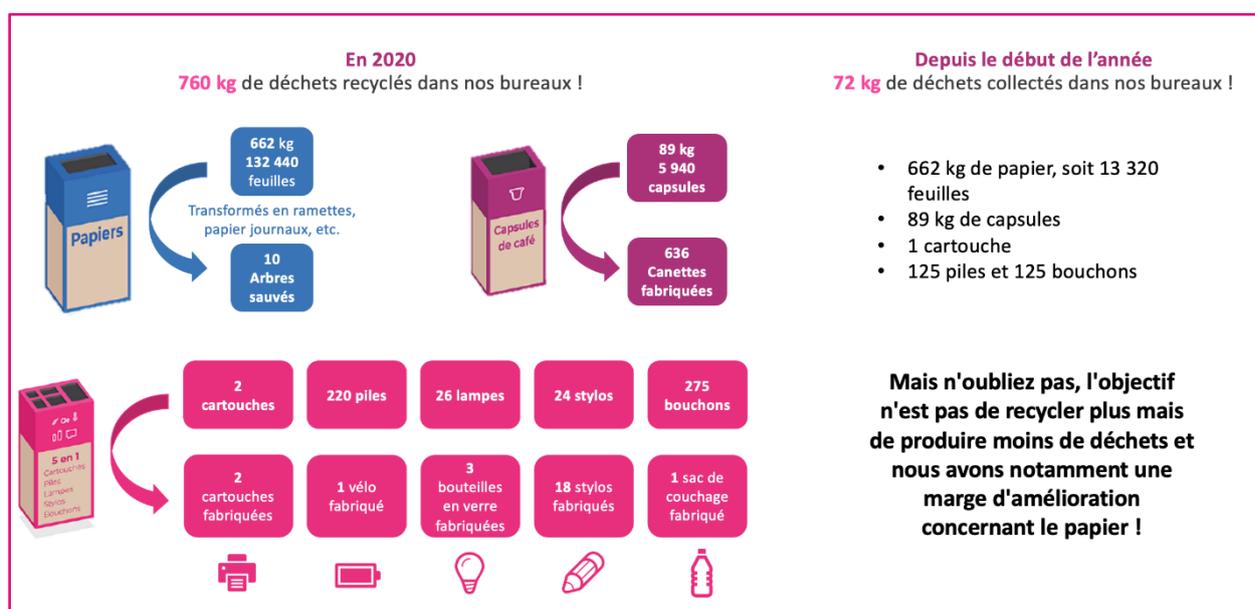
Les Joyeux Recycleurs reversent 5 cts par kilo de déchets collectés à l'association **Ares Ateliers** œuvrant pour l'insertion professionnelle.

- **La mairie de Paris** qui assure la gestion du conteneur jaune pour tout le reste :

- o Carton
- o Emballage alimentaire
- o Aluminium
- o Plastique



La possibilité de tri, n'implique pas forcément l'adhésion. C'est pourquoi, depuis 2019, une communication est faite sur les consignes de tri, notamment au regard des déchets liés au déjeuner.



Infographie d'information aux salariés dans la newsletter RSE de juin 2021

NB : Le comparatif du volume de déchets entre 2019 et 2020 était faussé par l'absence d'occupation des locaux pendant les confinements successifs. C'est pourquoi ils n'apparaissent pas ici.

2. Diminuer la production de déchets, c'est mieux !

Les collaborateurs sont incités à réduire leur production de déchets liés à leur activité professionnelle et lorsqu'ils sont au bureau.

Sur le lieu de travail cela s'est traduit par l'arrêt de la vaisselle jetable au profit de tasses, verres, et écocups depuis 2019. La pratique est depuis institutionnalisée et ne fait plus l'objet d'une sensibilisation particulière.

Depuis 2020, des couverts et des boîtes de conservation réutilisables sont également disponibles afin que les salariés puissent limiter les déchets lors de l'achat des déjeuners à emporter. Cette initiative n'a pas eu un résultat aussi satisfaisant que la précédente. D'une part, car les enseignes du quartier n'étaient pas sensibles à la démarche (refus catégorique de l'utilisation de son propre contenant pour des raisons d'hygiène) ou bien n'en comprenaient pas l'aboutissement (utilisation de leur contenant jetable pour doser et transvaser dans notre contenant). D'autre part, les salariés eux-mêmes n'ont pas adhéré à l'initiative malgré les communications effectuées sur le sujet.

Les années 2020/2021 ayant vu l'occupation du cabinet et l'activité des restaurateurs très faibles, peu d'encouragement a été apporté au sujet. Cependant, fin 2021 et en 2022, SpinPart compte relancer la dynamique à l'aide « d'ambassadeurs » des bonnes pratiques qui seront des salariés volontaires, en charge de la sensibilisation quotidienne. Enfin, depuis le retour au bureau des salariés, SpinPart souhaite sensibiliser les salariés aux gestes simples d'économie d'énergie, à l'aide de communications internes, d'affichage et des futurs « ambassadeurs ». Bien que la dépense énergétique de SpinPart n'ait rien de colossale, adopter de bons gestes au bureau, peut déjà être un premier pas pour adopter de bons gestes tout courts.



3. Donner l'exemple en tant qu'employeur

- De nombreux efforts ...

SpinPart travaille à montrer l'exemple lors des manifestations qui rassemblent les collaborateurs hors du cabinet en prêtant une attention particulière à la « dimension déchets » dans l'organisation d'événements.

Par exemple, le Teambuilding de 2019 - dernier séminaire annuel ayant eu lieu, les suivants ayant été annulés pour raisons sanitaires - avait proposé aux collaborateurs des goodies réutilisables (tote-bags et gourdes). L'objectif est que les organisateurs des prochains Teambuildings aient une gestion des déchets du week-end

encore plus pertinente via une réflexion sur la provenance et la fabrication, voire la pertinence de certains goodies/activités.

De même, les soirées organisées par SpinPart prennent en compte la « dimension déchets » lors de leur organisation. Ainsi, lors des soirées (Alumni, soirée de Noël, etc.), la verrerie est privilégiée par rapport à la vaisselle jetable. Les accessoires de la soirée en cours d'organisation pour fin septembre 2021, seront de seconde main. Dans la mesure du possible, ils seront ensuite donnés ou vendus à l'issue de l'évènement.

- Qui portent leurs fruits

Nous sommes fiers d'avoir obtenu la médaille **Platinum**, la plus haute distinction décernée par EcoVadis !

Ce label est détenu par seulement 1% des entreprises évaluées et récompense l'engagement quotidien de l'ensemble de nos collaborateurs.

Lors de cet audit, SpinPart a été évalué sur les 4 thèmes clés de la RSE :

l'environnement, l'éthique, le social et les Droits de l'Homme ainsi que les achats responsables.

A l'issue du processus d'évaluation multicritères, notre note qui nous place parmi les entreprises les plus durables au monde et nous positionne parmi les leaders de notre secteur.



B. Rayonner à l'extérieur du cabinet

1. Sensibiliser nos collaborateurs

Plusieurs actions de sensibilisation ont été mises en place en 2019 (ateliers DIY, newsletters, ateliers Fresque du Climat, etc.). Cependant, en 2020, les conditions sanitaires et le chômage partiel ont rendu difficile la mise en place de telles initiatives.

En novembre 2020, des **ateliers Fresque du Climat** numériques étaient proposés aux consultants 2 jours/semaine sur la base du volontariat. 5 fresques ont ainsi été organisées.

TEMOIGNAGE

« La dimension interactive de l'atelier m'a beaucoup plu : le format de co-construction favorise l'assimilation de l'information. Si je connaissais déjà certains enjeux, j'ai pu approfondir mes connaissances en découvrant de nouvelles thématiques. »

Giulietta B. consultante SpinPart

2. Sensibiliser et accompagner nos clients dans leur démarche RSE

- FRET 21 ADEME



Depuis le premier trimestre 2020, SpinPart est partenaire référencé pour la démarche **FRET 21 de l'ADEME**. Ce programme s'adresse aux utilisateurs de transport de marchandises qui désirent s'engager dans une démarche volontaire de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre (GES). Il rentre ainsi dans le cadre de l'ODD 9 sur la mise en place d'infrastructures durables en construisant des modèles de transport plus durables et plus respectueux de l'environnement.

Après la formation de ces consultants en 2019, en 2020, SpinPart a continué à s'investir sur la démarche FRET 21 en accompagnant son premier client, la société BOFROST, dans son **engagement validé** de réduire les émissions d'au moins 5% dans un horizon de 3 ans.

Dans le futur, SpinPart a pour objectif de soutenir les plus petites entreprises en leur proposant une intervention basée partiellement ou totalement sur du mécénat d'entreprise. En effet, ces entreprises ne sont pas toujours à même de financer une aide sur ce projet et le mécénat serait un moyen de les accompagner, tout en permettant aux consultants fraîchement formés de mettre en pratique leurs compétences.

- Finance et climat

Les collaborateurs rattachés à la Business Unit Banque ont initié des actions sur l'année 2020/2021 afin de faire le lien entre le changement climatique et les activités des institutions financières. L'objectif est d'accompagner nos clients dans leur démarche RSE et dans leur transition énergétique de manière pédagogique.

- **Webinar « Les banques et le risque Climat »** : Réalisé en interne le 29 avril 2020 pour sensibiliser les collaborateurs sur le sujet du risque climatique. Notre ambition ? Leur permettre d'appréhender les répercussions que ce risque peut avoir sur les activités des institutions financières, ainsi que la gestion qui peut en être faite par nos clients du secteur.
- **L'offre ESG (Environnement, Social, Gouvernance)** : Nos équipes mobilisées sur le secteur bancaire ont travaillé sur la conception de cette offre afin d'accompagner nos clients dans leur parcours RSE. L'objectif ? Sensibiliser nos clients à l'impact de leurs activités sur l'environnement et la société ainsi qu'à la réglementation en vigueur.
- **Les campagnes de communication SpinPart** : Les équipes se sont mobilisées en septembre 2021 pour produire des communications pédagogiques, à destination des collaborateurs du cabinet et des externes, sur les leviers dont disposent les institutions financières pour faire face au risque climatique.
 - L'infographie « Green Bonds » : explicite le dispositif des obligations vertes déjà mises en place par certaines banques et explique comment se lancer, pour celles qui n'ont pas encore sauté le pas
 - La vidéo « Risque climat » : Avec une publication prévue pour octobre 2021, elle a vocation à présenter l'offre Risque Climat du cabinet aux prospects et clients de SpinPart.
- **La mission « Finance Durable »** : Réalisée sur la fin d'année 2021, elle s'inscrit dans le déploiement de l'offre ESG portée par le cabinet. Nous accompagnons notre client dans la mise en place des principes de finance responsable dans son plan stratégique.

- **La conférence « Risques environnementaux et sociétaux »** : Elle se tiendra le 4 octobre 2021 et sera animée par notre Senior Manager Rachel Lionsquy qui porte le groupe de réflexion sur le risque climat au sein du cabinet. L'objectif ? Mettre en visibilité l'offre du cabinet sur la thématique et permettre aux entreprises de comprendre les impacts tangibles des risques environnementaux sur leurs activités.

C. Prendre de nouvelles initiatives

Pour fin 2021 et 2022, SpinPart souhaite continuer ses efforts sur les actions déjà engagées (réduction de la production de papier, des déchets liés à l'achat à emporter lors des déjeuners, etc.) et relancer celles qui ont souffert de la pandémie, telle que l'organisation de la Fresque sur le climat.

En addition, SpinPart souhaite porter 2 nouveaux chantiers en 2020. En effet, l'activité de SpinPart est 100% tertiaire et la production de déchets physiques, tout comme la production de CO₂, liée à son activité, est très faible. En revanche, l'impact numérique de notre entreprise est bien réel et mériterait d'être approfondi. De même, les déplacements des consultants en province pour leurs missions, comme entre leur domicile et le lieu de travail alourdissent le bilan carbone de l'entreprise.

Ainsi, les deux actions suivantes sont lancées :

- **Sensibiliser sur l'impact du numérique**

Pour ce faire, deux projets sont en cours :

- L'animation de la Fresque du numérique
- Une formation sur les déchets numériques

- **Réaliser le bilan carbone du cabinet**

En 2019, un bilan du Teambuilding avait été réalisé avec pour objectif final de réaliser le bilan carbone du cabinet en 2020. Ce projet n'a pas abouti, en grande partie devant les difficultés de choix de calcul liées au télétravail, et télétravail en province.

Cependant, pour améliorer son impact, il devient nécessaire que SpinPart puisse identifier ses postes de dépense carbone afin de pouvoir y remédier. C'est pourquoi le projet a été replacé au centre de la roadmap 2021.

II. DROITS DE L'HOMME

A. Miser sur nos compétences internes

1. Valoriser les compétences plutôt que les diplômes

SpinPart est Fondateur et membre de l'association « Réseaux des entreprises pour l'égalité des chances ». Le Réseau National des Entreprises pour l'Egalité des Chances dans l'Education nationale œuvre au quotidien aux côtés de ses 100 entreprises membres depuis maintenant 13 ans pour le rapprochement du monde de l'éducation et celui de l'entreprise.



Nous avons réalisé plusieurs actions afin de faire découvrir le métier de consultant au travers des forums virtuels dans des Ecoles d'ingénieurs et de commerce et nous proposons régulièrement des offres de stage.

2. Favoriser le recrutement des jeunes diplômés

En 2020, 8 étudiants ont réalisé leur stage professionnel de fin d'études au sein du cabinet et 5 d'entre eux ont été recrutés en CDI une fois diplômés. Nous accueillons également 2 apprentis.

Chez SpinPart, nous avons à cœur d'intégrer nos étudiants stagiaires/apprentis dans la vie du cabinet, de la même façon qu'un collaborateur en CDI. Ils ont droit à tous les avantages salariés que l'entreprise peut proposer et sont invités à tous les événements du cabinet (soirées CSE, Team Building, etc.), au même titre que les collaborateurs salariés.

Nous mettons un point d'honneur à garantir le bien-être de nos collaborateurs et ce, dès leur arrivée en stage ou apprentissage. Outre un traitement équitable, nous leur proposons également une rémunération au-dessus de la moyenne des indemnisations de stages et apprentissages confondus.

Voici le témoignage de Zoé X., collaboratrice du cabinet, arrivée en stage en septembre 2020 et actuellement en CDI depuis février 2021 :

« Ce qui m'a marquée lors de mon arrivée au sein du cabinet SpinPart c'est le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs - stagiaires, apprentis ou salariés - que j'ai trouvé particulièrement intéressant et efficace. En effet, dans le cadre des entretiens « Fil Rouge », chaque nouvel arrivant est invité à prendre contact avec 8 collaborateurs du cabinet au minimum, lors de ces 2 premières semaines, parmi les fonctions support, associés, senior managers et managers principalement. Le but de ces échanges est de se présenter mutuellement, partager ses appétences sur des sujets d'expertise du cabinet et proposer ponctuellement son aide sur des appels d'offre et missions en cours, ou autres sujets internes. Ces entretiens ont facilité mon intégration dans un contexte sanitaire stricte, où la distanciation et le télétravail étaient la règle.

De plus, chaque consultant est rattaché à un Responsable Management (RM) qui l'accompagne dans son évolution et sa montée en compétences au sein du cabinet, l'évalue, gère son staffing et l'encourage à s'investir sur des initiatives internes.

Malgré les confinements successifs et avec le recul, mes 5 mois de stage m'ont permis de travailler avec des profils (expertise, niveau de séniorité etc.) très différents, sur des sujets d'expertise variés, dans des secteurs d'activités diversifiés et dans un cadre toujours bienveillant et motivant au quotidien. Chez SpinPart, nous sommes



très loin du « stage photocopies-café » - l'objectif étant de faire monter les consultants stagiaires en compétences afin qu'ils soient opérationnels, s'ils poursuivent ensuite en CDI.

En parallèle de nos missions, nous avons également la possibilité de nous investir dans les communautés du cabinet, qui ont l'avantage de rythmer et diversifier nos tâches au quotidien, tout en travaillant au sein de petits groupes de consultants d'horizons différents. »

B. Mettre à disposition d'associations les ressources de SpinPart

1. Moyens Humains

- Mécénat de compétences
- Pourquoi faire du mécénat de compétences ?

Compte tenu de la taille du cabinet et de la richesse des compétences de nos collaborateurs, nous avons vu dans le mécénat une double opportunité : valoriser différemment les périodes d'intercontrat tout en permettant aux consultants de développer les compétences de leur choix à travers une expérience qu'ils ont choisie.

La mise en place du mécénat témoigne également de notre engagement sur des causes concrètes : nous avons à cœur de soutenir de « petites associations » par l'apport de nos expertises.

Enfin, nous considérons que le mécénat est un vecteur de communication fort pour alimenter notre notoriété, améliorer notre marque employeur et l'expérience collaborateur, mais aussi pour attirer les meilleurs talents.

- Exemple de Mission de mécénat de compétences réalisée pour Emmaüs Défi

➤ Que fait Emmaüs Défi ?

La Banque Solidaire de l'Équipement (BSE) est un programme développé par Emmaüs Défi et ses partenaires. Il s'adresse à des personnes en situation de grande précarité et à vocation à les aider à accéder à un logement pérenne. Le programme, lancé en 2012, a pour but d'équiper en neuf à très bas coût des ménages accédant pour la première fois à un logement pérenne. Les familles bénéficiaires sont identifiées et orientées par des travailleurs sociaux. Elles sont accueillies dans la boutique de la BSE et conseillées dans leurs achats pour pouvoir aménager leur nouveau logement. Sur le principe des Banques Alimentaires, les équipements sont neufs et proviennent des invendus de partenaires entreprises.

➤ L'objectif de la mission

Actuellement il existe 3 appartements-témoins pour accueillir le public bénéficiaire ; 2 nouvelles entités ont ouvert en 2020. Les postes de conseillers vendeurs sont occupés par des personnes en réinsertion dans le monde professionnel. C'est un premier emploi tremplin dans lequel les conseillers se forment entre 6 mois et 1 an. Il s'agit donc d'un poste pour lequel le turn-over est important et où il faut former régulièrement de nouvelles personnes.

Notre mission était de les accompagner dans la structuration du processus de formation et l'harmonisation des pratiques entre toutes les antennes afin de délivrer un service unique et garantir une bonne qualité relationnelle.

- Mobiliser les collaborateurs pour la bonne cause - Course solidaire

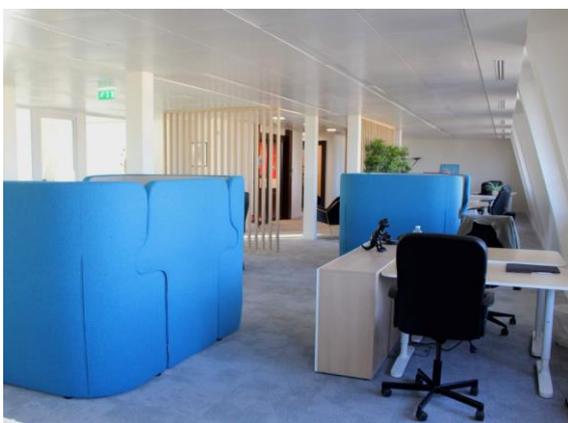
Dès 2021, le cabinet mobilise ses collaborateurs autour d'une course solidaire afin de soutenir une cause. Le premier rendez-vous se tiendra début octobre 2021 avec la course Odyssea pour soutenir la recherche contre le cancer du sein.



2. Moyens matériels - Prêt des locaux

Chez SpinPart, nous avons la chance de disposer de spacieux espaces de travail avec une vue imprenable sur la capitale. De ce fait, en fin d'année 2019, le cabinet s'est porté volontaire pour mettre à disposition de l'association « Accolade » ses locaux pour une journée, dans le but de réaliser un événement de sensibilisation au handicap en entreprise.

Nous sommes prêts à réitérer l'expérience sur la période 2021-2022 et à partager à nouveau nos bureaux avec une association qui défend une cause solidaire, ou organise un événement responsable.



Le cabinet SpinPart

III. NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

A. Cadre du droit du travail français

1. Le respect de la législation

Notre activité, soumise à la législation française respecte les principes relatifs aux droits de l'Homme.

Nous n'avons pas d'action particulière autre que le respect de la législation et la réaffirmation de ces principes.

Les chartes suivantes ont été mises en place :

- **Charte Unilatérale sur le droit à la déconnexion** (Article L.2242-8, 7° du Code du travail) du 1er avril 2018
- **Charte relative à la Protection de la Vie Privée**, le 22 juin 2018
- **Charte sur le Télétravail**, 30 juin 2020

2. Le Comité Social et Economique

Conformément aux obligations réglementaires pour les entreprises, un CSE a été élu par les employés en février 2021. Le **CSE** remplace **assure l'ensemble des institutions représentatives élues du personnel** (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT).

En 2020 et début 2021, devant les évolutions réglementaires, le CSE souhaitait prendre en compte la dimension environnementale dans la réalisation de ses missions. Les conditions de travail, la santé, la sécurité, le respect du droit du travail relevaient déjà de ses attributions.

B. Valoriser l'égalité professionnelle

Les collaborateurs sont les pierres angulaires de notre politique de ressources humaines. Ils sont le socle sur lequel repose notre réussite, notre performance et le développement de nos expertises. Ainsi, nous nous attachons à la diversification des profils.

1. Maintenir la parité Hommes/Femmes

Nous sommes convaincus que le respect de la parité Hommes/Femmes améliore la performance organisationnelle de l'entreprise, c'est pour cela que nous nous engageons à garantir cet équilibre. Notre index égalité homme femme de 2020 est de 96 avec une majorité féminine dans nos effectifs actuels. En juin 2021, nous comptons **56,5% de femmes et 43,5% d'hommes** parmi nos collaborateurs.

Par ailleurs, notre politique de rémunération est fondée sur une **égalité de salaire entre hommes et femmes** à poste équivalent s'appuyant sur une grille de salaire pour référence.

2. Sensibiliser sur l'égalité hommes/femmes

La journée internationale du droit des femmes, qu'est ce que c'est?

Il s'agit d'une journée internationale de mobilisation officialisée par l'ONU en 1977. L'enjeu ? Mettre en avant le chemin parcouru mais également insister sur les points d'amélioration en matière d'égalité hommes-femmes.

Ce que cette journée n'est pas ...

L'objectif de cette journée n'est pas de célébrer la femme mais de s'interroger sur la manière de poursuivre les efforts en matière d'égalité, aussi bien sur le lieu de travail que dans la sphère privée.



SpinPart a mené des actions de sensibilisation sur cette thématique, notamment dans le cadre de la journée du droit des femmes. En 2020, le cabinet a publié une newsletter dédiée afin de tenir informer l'ensemble des collaborateurs sur l'évolution du droit des femmes et les bonnes pratiques avec un focus sur la parité au sein du cabinet.

3. Lier parentalité et conseil

Mêler vie de parent et vie professionnelle est un véritable défi. SpinPart l'a compris et a donc mis en place de multiples actions pour faciliter la vie de ses consultants-parents : aménagement du temps de travail, possibilité de télétravail, etc.

Dernière action en date, la mise en place de **Berceaux d'entreprise en 2020**.

Cela permet de :

- Libérer du temps de travail aux jeunes parents avec des places en crèches et autres modes de garde à proximité,
- Simplifier leur vie privée pour toute la famille : enfants, parents et grands-parents, avec des services d'Aides à Domicile.
- Être accompagné dans le parcours éducatif de leurs enfants grâce à des crèches privées de qualité mais aussi conférences, ateliers et autres aides.



4. Sensibiliser sur le handicap

SpinPart attache une attention particulière à l'intégration des travailleurs handicapés en remplissant ses obligations envers Agefiph et en achetant ses fournitures auprès d'un établissement de travail protégé.

Un référent handicap a été désigné et formé auprès de l'Agefiph sur l'approche Globale du handicap en situation d'insertion, de formation et d'emploi.

MON TABLEAU DE BORD

agefiph

Ma Formation

MON PROGRAMME

E-LEARNING

PRESENTIEL & CLASSES VIRTUELLES

WEBINAIRES

MODULE 2 : CONTEXTE LÉGAL

Approche globale du handicap en situation d'insertion, de formation et d'emploi - Module 2 : contexte L. COMPLÈTE

Le contexte légal

Objectif : CONNAÎTRE les principales dispositions législatives et réglementaires en matière d'insertion et d'emploi des personnes handicapées

MA FORMATION

Formation de Céline Cormery

Test afficher

Module 1 : A la découverte du handicap

4 étapes

Module 2 : Contexte légal

Préparer l'approche globale du handicap en situation d'insertion, de formation et d'emploi

Le cabinet s'est fixé un nouvel objectif pour l'année à venir : sensibiliser ses collaborateurs sur le thème de la diversité et notamment sur le sujet des handicaps invisibles au travail.

C. Accompagner le développement des collaborateurs

Les parcours professionnels individuels reposent sur un dispositif d'accompagnement pour développer les compétences de nos collaborateurs. Pour permettre à chacun de développer pleinement ses compétences, plusieurs initiatives ont été mises en place :

1. Former les collaborateurs

SpinPart, à travers son Académie, propose et dispense un socle de formation pour les consultants qui couvre de nombreuses thématiques. C'est pour nous l'assurance de la qualité de nos interventions chez les clients. Selon les sujets, les formations sont réalisées en interne, par des consultants, ou confiées à un organisme de formation, en inter ou en intra entreprises, suivant le nombre de participants.

En 2020

**2 160 h de formation reçus au total
soit**

**2,39% d'effort de formation soit
1,29% de plus que le minimum légal**

2. Encadrer l'évolution des carrières des collaborateurs

SpinPart s'engage à former des consultants transverses sur les 3 premières années d'activité afin de leur permettre de développer des compétences pluridisciplinaires et transverses. L'objectif ? Garantir un choix de carrière autonome après avoir développé une connaissance pragmatique des différents secteurs d'activité et des expertises que portent le cabinet.

Au fur et à mesure du développement de leurs compétences et de leur autonomie, ils changent de statut. Le capital du cabinet est ouvert aux Directeurs qui ont manifesté leur attachement à l'entreprise et leur souhait d'être associés plus étroitement à la définition de la stratégie et la gestion de l'entreprise.

Un dispositif d'accompagnement managérial garantit un suivi personnalisé :

- Un **Responsable d'Equipe joue le rôle de coach** individuel. Ces missions principales sont de donner du sens au travail, de garantir le développement des compétences de chaque collaborateur mais également de veiller à leur bien-être. Pour cela, le responsable échange en continu avec les consultants et réalise un entretien trimestriel afin de suivre la progression, l'atteinte des objectifs et les aspirations des membres de son équipe.
- Un **Responsable de Mission accompagne chaque collaborateur** dans la réalisation des interventions auprès de nos clients et dans l'exercice de ses compétences. Pour cela, un suivi est réalisé tout au long de la mission :
 - au démarrage du projet pour cadrer les attentes
 - au cours du projet par des entretiens intermédiaires qui permettent de valider la compréhension du sujet ainsi que la capacité du consultant à intervenir
 - à l'issue de la mission pour valider la qualité de l'intervention.

Un **dispositif d'évaluation** sur la base d'un référentiel de compétences permet aux collaborateurs de s'autoévaluer en co-construction avec les encadrants. Ce référentiel permet à chacun de se positionner sur les compétences et savoir-faire attendus pour son statut et apporte la visibilité nécessaire sur les compétences à acquérir pour évoluer professionnellement au sein du cabinet.

100% des collaborateurs ont eu un **entretien annuel de développement**

3. Favoriser les actions de développement interne

Des communautés d'intérêt ont été développées pour valoriser la capitalisation de nos savoirs et favoriser le co-développement d'expertise. Ces initiatives portées par les consultants prennent la forme de groupes de travail où chacun peut s'investir afin de partager son savoir et faire progresser le cabinet.



SpinStarters

Dès leur arrivée, les consultants profitent d'une dynamique de prise en charge et peuvent participer à l'écosystème associatif. Cela permet de se former aux fondamentaux du métier, de choisir des axes d'expertise et de rencontrer les autres consultants junior et senior du cabinet !



Spin Leaders

Afin de renforcer leur leadership, les managers, seniors managers et directeurs sont accompagnés à travers des séances de coaching individuel, de coaching collectif, de mentorat et de co-développement.

L'objectif est de leur permettre d'enrichir leurs compétences en management et en développement commercial.



Communauté RSE

La communauté RSE s'est d'abord formée à l'initiative des consultants. Chacun est libre d'en faire partie et d'y participer. Des rencontres régulières sont organisées, que ce soit sur la feuille de route ou pour des moments plus conviviaux d'échanges. A travers des activités lancées par la communauté, les consultants ont aussi l'occasion de se retrouver (Fresque du Climat, escape-game Handicap, travail sur le mécénat, ...)



Animation de communautés sectorielles

Des communautés d'intérêt par secteur (énergie, automobile, banque, transports, ...) se réunissent 6 fois par an environ. Les consultants peuvent partager dans une ambiance détendue lors de ces tables rondes sur des sujets d'actualité du secteur. Parfois, ces réunions sont l'occasion d'accueillir un invité extérieur pour animer le débat sur un sujet choisi.



Newsletter RSE mensuelle



Formation « Agile Scrum » du 9 juin 2021

D. Favoriser le bien-être des collaborateurs

1. Mesurer le bien-être au travail

Dans le cadre de nos rituels managériaux, nous avons mis en place un baromètre de suivi du bien-être au travail basé sur plusieurs critères :

- Adéquation missions/souhaits
- Equilibre vie pro/vie perso
- Reconnaissance du travail accompli

En 2020

2 baromètres internes

- Sur la **Qualité de vie au travail** pendant le **confinement**
- Sur **l'organisation du travail** en **télétravail**.



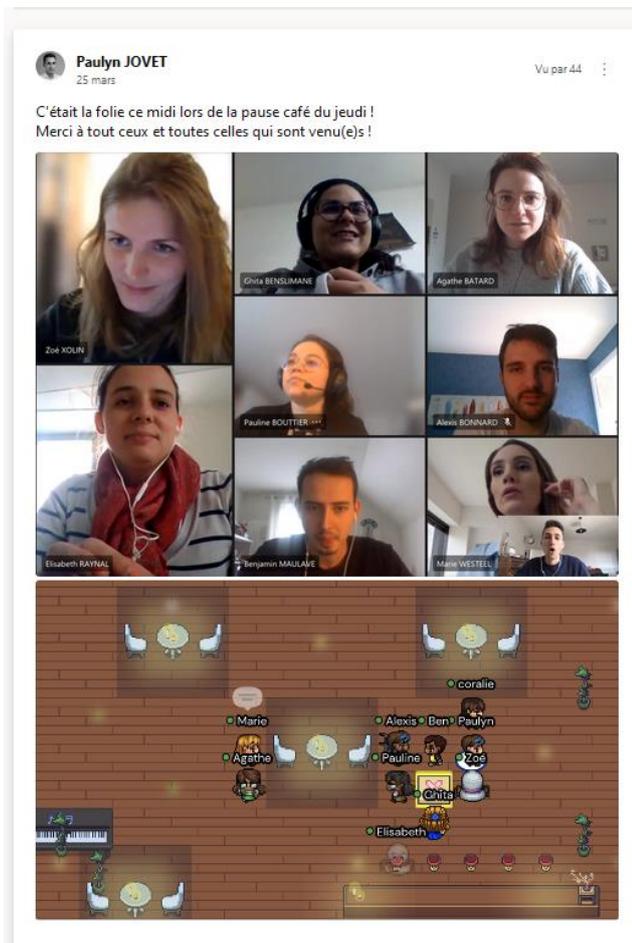
Cette année avec la crise sanitaire, 2 autres baromètres internes ont été diffusés à l'ensemble du personnel afin de suivre la qualité de vie au travail lié au confinement et au télétravail.

2. Encourager l'esprit d'équipe

Tout au long de l'année, de nombreux évènements conviviaux sont organisés afin d'unir les collaborateurs. La crise sanitaire nous a obligés à se réinventer en termes de moment de convivialités :

- Les Réunion Générale O'Gladdish tous les 2 mois (partage des résultats financiers, présentation de missions et moment de convivialité virtuel et physique)
- La Quête de Noël 2020
- Les demi-journées SpinStarters virtuelles

- Les pauses café virtuelles
- Les animations (Evénement « partage ton livre », Evénement « Ma tête de gamin », etc.)



Pause-café virtuelle du jeudi



Les demi-journées SpinStarters virtuelles



La quête de Noël en ligne - CSE

3. Préserver le bien-être physique des collaborateurs

SpinPart a accueilli début 2020 au sein de ses locaux, un étudiant en ostéopathie dans le cadre de son mémoire sur les bienfaits de l'Ostéopathie en entreprise.

Cet étudiant a participé à la prévention, au traitement et au bien-être de 9 patients SpinPart et a ainsi réalisé 18 consultations sur plusieurs semaines.

En venant intervenir en entreprise, l'ostéopathe facilite l'accès aux soins à des salariés qui manquent souvent de temps et qui préfèrent parfois remettre à plus tard la prise en charge de ces troubles, qui ne sont ressentis, dans un premier temps, que comme des gênes mais qui finissent à terme par se transformer en douleurs invalidantes. L'ostéopathie permet également d'**agir de façon préventive contre les TMS (troubles musculosquelettiques).**

E. Assurer la Sécurité et la Santé au Travail

1. Mettre en place une politique de santé et de sécurité adaptée

SpinPart fait de la santé et de la sécurité de ses employés une priorité. Nous sommes déterminés à respecter les exigences de sécurité, ainsi qu'à assurer des conditions de travail optimales. Notre volonté est de garantir un cadre de travail sûr et sain à nos collaborateurs, sur nos propres sites et quand ils interviennent dans les locaux de nos clients.

En 2020, les principaux indicateurs de la politique de santé et de sécurité au travail sont les suivants :

	2016	2017	2018	2019	2020
Taux de fréquence (1)	0%	0%	0%	5,4%	0%
Taux de gravité (2)	0%	0%	0%	0,5%	0%

(1) Nbre d'accidents avec arrêts X 1 000 000 / Nbre de jours travaillés X 7

(2) Nbre de journées perdues X 1000 / Nbre de jours travaillés

SpinPart n'a enregistré aucune maladie professionnelle ou à caractère professionnel, et aucun accident du travail.

L'année 2020 a aussi été riche en événements notamment en raison de la crise sanitaire - la COVID-19

- Une charte sur le télétravail a été conclue et signée avec le CSE. Cette charte a fait l'objet d'une information puis consultation auprès du CSE le 16 juin 2020 et a été conclue le 30 juin 2020. Elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs. Il s'agit du document de référence sans contraintes sanitaires complémentaires. SpinPart a pris la décision d'officialiser une pratique déjà existante dans l'entreprise consistant à effectuer une partie de ses fonctions en télétravail. La présente Charte fixe les conditions d'exécution du télétravail dans l'entreprise, selon l'un ou l'autre des modes d'organisation au sein de la Société, une politique sociale commune et cohérente en matière d'organisation du travail.
- Un accord d'entreprise relatif aux mesures d'urgence pour lutter contre la pandémie de COVID-19 a été conclu. Un plan de sécurité sanitaire est mis à jour en continu suivant les nouvelles réglementations gouvernementales et l'évolution de la situation sanitaire. Ce plan prévoit que le télétravail est toujours privilégié en respect des dernières recommandations des autorités sanitaires. Il prévoit les règles à l'intérieur des locaux et les consignes à appliquer en cas de suspicion de COVID.
- Une refonte de la DUERP en raison de la pandémie a été validée auprès du CSE. La mention de la COVID-19 ainsi que les risques et les mesures associés ont été ajoutés au DUERP et validés à l'unanimité au cours de la réunion CSE du 7 mai 2020.

2. Organiser des formations secourisme (Objectif : 2021/2022)

En partenariat avec la Croix-Rouge française, SpinPart avait prévu d'organiser des sessions d'initiation aux gestes de premier secours pour ses salariés. Compte tenu de la crise sanitaire, la première session test prévue en avril 2020 a été annulée.

L'évolution des normes et le retour au bureau vont permettre à SpinPart de planifier à nouveau des sessions d'initiations fin 2020 et début 2021.

IV. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

A. Former les collaborations aux risques liés à la corruption

Chez SpinPart, nous sommes conscients de l'importance de lutter efficacement contre toute forme de corruption - extorsion, pots de vin - et ce, en adoptant une politique zéro tolérance.

Toutefois, étant donné la taille de notre structure et la nature de notre activité, nous ne sommes pas directement confrontés à des situations propices à la corruption. En effet, contrairement à une activité de production, notre activité de conseil ne nécessite pas de commercial, ni de fournisseur ou sous-traitant et dans le cadre de nos missions, nous ne réalisons que très peu de déplacements à l'étranger.

Nous restons cependant vigilants face aux risques que la corruption peut représenter, aussi bien sur notre image et notre réputation auprès de nos clients, mais aussi sur notre intégrité, qui concerne tous les salariés, tout le temps.

Pour parvenir à maîtriser les risques liés à la corruption, nous avons conscience qu'il conviendra de mettre en place des mécanismes internes permettant d'identifier et de traiter toute dérive d'intégrité, aussi bien volontaire qu'involontaire.

Bien que la lutte contre la corruption ne soit pas un axe de travail sur lequel nous concentrons majoritairement nos efforts, nous poursuivons notre engagement en proposant aux collaborateurs une formation anti-corruption programmée pour la fin d'année 2021.

De fait, notre objectif est de maintenir nos efforts en termes de formation, qui est un excellent moyen de communiquer sur les comportements interdits et autres dérives auxquelles nos collaborateurs pourraient un jour être exposés. L'idée serait de leur fournir les clés et les bons réflexes à adopter s'ils étaient un jour confrontés à cette situation.

B. Rédiger une charte Ethique : confidentialité et relation

fournisseurs

Depuis 2018, SpinPart dispose d'une Charte Ethique qui décrit la politique éthique de l'entreprise vis-à-vis de ses collaborateurs mais également vis-à-vis de ses clients et fournisseurs.

Depuis 2020, 3 autres Chartes ont été adoptées par SpinPart

- Le Code de conduite à l'intention des fournisseurs
- La Charte Achats Responsables
- La Charte Ethique SpinPart sur la conduite des affaires

1. Confidentialité et loyauté

SpinPart s'engage à ne pas divulguer les informations confidentielles auxquelles les consultants pourraient avoir accès dans le cadre de leur mission. Le cabinet s'engage également à mener des pratiques commerciales loyales envers tous ses clients.

2. Relation fournisseurs

SpinPart sélectionne des fournisseurs qui partagent les mêmes règles et valeurs que le cabinet. SpinPart s'assure que chacune de leurs prestations soient respectueuses de l'environnement.

SpinPart

10 rue du Général Foy
75008 Paris
01.75.44.68.90



www.spinpart.fr



[linkedin.com/company/spinpart](https://www.linkedin.com/company/spinpart)



twitter.com/spinpart_paris

