



DES ENJEUX
ET DES HOMMES

COMMUNICATION ON PROGRESS 2020

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL



DECLARATION DE SOUTIEN AU PACTE MONDIAL



Des Enjeux et des Hommes est un cabinet de conseil en conduite du changement spécialisé dans l'accompagnement des entreprises sur l'élaboration et le déploiement de leur politique de Développement Durable/RSE.

Depuis notre création en 2003, nous avons mené de très nombreuses missions, pour des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs œuvrant activement et sans relâche aux mutations de culture et de pratiques professionnelles de dizaines de milliers de collaborateurs. Les quatre associés du cabinet partagent avec l'équipe de consultants l'ambition d'être un acteur de premier plan dans la mutation du modèle de développement des acteurs économiques.

Notre adhésion au Pacte Mondial de l'ONU en 2010 est cohérente avec cet engagement.

Nous relayons l'initiative du Global Compact dans l'ensemble de nos missions. Nous nous faisons aussi dorénavant l'écho des 17 Objectifs de Développement Durable Il s'impose comme le nouveau référentiel pour les acteurs engagés dans la RSE et qui trouve un contexte porteur avec le vote de la loi Pacte en France.

Au sein du cabinet comme au niveau de l'éco système que nous avons créé au 3 rue du Louvre, la prise en compte des principes du Pacte Mondial nous a amenés à aller plus loin sur le déploiement d'actions pour intégrer la RSE à notre stratégie et nos modes de fonctionnement au quotidien.

Je vous confirme le soutien continu de Des Enjeux et des Hommes à l'initiative lancée par Kofi Annan en 2000 et qui regroupe aujourd'hui des milliers de participants dans plus de 100 pays.

Agnès Rambaud-Paquin,
Présidente du cabinet Des Enjeux et des Hommes

Depuis 2010, Des Enjeux et des Hommes est engagé auprès de l'initiative de responsabilité sociétale du Global Compact des Nations Unies et de ses 10 principes autour des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

RAPPEL DES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

THEMES

PRINCIPES

Droits de l'Homme

1. promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;
2. veiller à ce que leurs filiales ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme

Droits du Travail

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

Environnement

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

Lutte contre la corruption

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

RAPPEL DES ENGAGEMENTS DES ENTREPRISES SIGNATAIRES

Les entreprises s'engagent à :

1. **prendre des mesures** pour intégrer les principes dans leur façon d'opérer : stratégie, mode de gouvernance, pratiques et culture ;
2. **rendre compte** (COP) de leurs actions et progrès
3. **faire campagne** en faveur du Pacte Mondial

SOMMAIRE

01 EDITO	P. 6
02 MIEUX NOUS CONNAITRE	P.9
NOTRE VISION	P.10
NOTRE HISTOIRE	P.11
NOTRE EQUIPE	P.14
NOS OFFRES	P.15
L'ECOSYSTEME DU 3 RUE DU LOUVRE	P.16
NOS PARTIES PRENANTES	P.17
QUELQUES EVENEMENT FORTS DE L'ANNEE	P.18
03 DEMARCHE RSE : CONSULTANTS EN ACTION	P.20
NOTRE ANALYSE DE MATERIALITE	P.21
NOS ACTIONS	P.23
CONSULTANTS ÉCLAIREURS	P.25
CONSULTANTS ÉPANOUIS	P.29
CONSULTANTS EXEMPLAIRES	P.35
CONSULTANTS ESSAIMEURS	P.41



EDITO

2021, QUELLES TENDANCES POUR LA RSE ?

LA RSE EST DÉSORMAIS CONSIDEREE COMME STRATÉGIQUE

Les trois dernières années ont marqué un véritable tournant de la prise en compte de la RSE par l'ensemble des acteurs, citoyens, politiques, entreprises....

Les dirigeants et actionnaires ont franchi un cap pour faire de la RSE non plus un “nice to have” mais une composante clé de leur prise de décision pour garantir la performance, la création de valeur partagée et parfois la résilience en situation de crise

Dans de nombreux groupes, la RSE n'est plus un « *stand alone program* » mais bien pensée comme étant contributive au business et articulée au plan stratégique de l'entreprise.

LA LOI PACTE A ETE UN VERITABLE ACCELERATEUR DU CHANGEMENT

En invitant les entreprises à prendre en considération les enjeux sociaux et environnementaux de leur activité, à formuler une Raison d'être, voire à viser la qualité de société à mission, la loi Pacte a amplement contribué à ce mouvement.

Les chantiers conduits sur la Raison d'être, dès lors qu'ils dépassent le simple exercice de communication, permettent d'impliquer la Gouvernance dans une réflexion long terme sur la contribution de l'entreprise aux grands défis résumés par les 17 objectifs de Développement Durable.

LES ENTREPRISES S'OUVRENT AU DIALOGUE PARTIES PRENANTES

Face à l'urgence des enjeux (climatiques, sociaux, sociétaux...), à la complexité des sujets à adresser et à la montée en puissance des pressions exercées par les parties prenantes : clients, collaborateurs, candidats, fournisseurs, partenaires d'affaire, représentants de la société civile, etc ..) les entreprises intègrent progressivement la nécessité de s'appuyer sur le dialogue avec leur écosystème pour éclairer la prise de décision.

Cela passe par l'élaboration de cartographies de parties prenantes et la formalisation des modalités de dialogue adaptées à chaque typologie, la diffusion de guides pour agir et de formations pour sensibiliser les acteurs de terrain aux enjeux et modalités du dialogue, voire par la création de postes de stakeholder officer.

La création de comités de parties prenantes ou la nomination d'administrateurs indépendants experts des enjeux RSE démontrent un stade de maturité plus avancé.

La loi Pacte a favorisé cette tendance en institutionnalisant la création de comités de mission pour les entreprises qui se dotent de la qualité de société à mission.

LA MATÉRIALITÉ ET LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES SE MÊLENT POUR NOURRIR DES STRATÉGIES PLUS INNOVANTES

Les études de matérialité – qui sont une des formes du dialogue - ont évolué dans leurs modalités pour être plus robustes et plus à même d'induire des plans d'actions, au-delà du simple reporting.

Elles s'appuient sur des travaux prospectifs sur les enjeux à partir de référentiels opposables et en lien avec les ODD. Le panel des parties prenantes consultées s'est sensiblement élargi et les modalités de consultation se sont enrichies de dispositifs d'enquête quantitative permettant d'intégrer la dimension internationale.

Par ailleurs, le devoir de vigilance a induit la réalisation de cartographie des risques et une meilleure collaboration entre les directions RSE et les acteurs en charge. La tendance est désormais clairement de conjuguer cette approche des risques avec l'exercice de matérialité pour aboutir à une démarche RSE plus à même de créer de la valeur durable.

L'ÉTHIQUE ET LES DROITS HUMAINS PEINENT À IMPREGNER LES PRATIQUES

La mise en œuvre des lois SAPIN II et sur le Devoir de vigilance continue de se faire de manière très progressive. De notre point d'observation, le traitement des sujets éthiques reste encore très théorique et fait souvent l'objet d'approches insuffisamment impliquantes pour les salariés (e-learning « d'entrée en matière »). Peu d'acteurs ont réellement mis en place des dispositifs de transformation de leurs pratiques.

Gageons que ce déploiement ne fait qu'augurer le passage à une approche plus ambitieuse des changements de comportements attendus, qui toucherait le salarié dans son quotidien professionnel.

LA RSE SE TRADUIT DANS LES PLATEFORMES DE MARQUE

La conjugaison harmonieuse entre la démarche de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) et l'engagement des marques (RSM) est aussi une tendance qui se confirme.

Plutôt que de s'engager de manière ponctuelle sur des causes, les marques cherchent à mieux cerner les enjeux clés sur lesquelles elles peuvent prendre la parole et mener des actions en impliquant leurs clients et leurs consommateurs.

Ce faisant, elles répondent à une attente désormais avérée et traduite dans les actes d'achat, pour des produits et services apportant une contribution positive à la société.

LA DÉCLINAISON DANS LES MÉTIERS RESTE UN DÉFI A ADRESSER DANS UNE COLLABORATION RENFORCÉE AVEC LES RESSOURCES HUMAINES

Pour conduire les nécessaires transformations (de business model, de process de fabrication, de sécurisation des filières amont, etc.) les entreprises doivent pouvoir mobiliser les collaborateurs. Si la RSE a touché en priorité par le passé les métiers les plus exposés, comme les directions achats ou industrielles, on observe aujourd'hui - à mesure qu'elle monte en puissance - une généralisation sur les autres fonctions : marketing, communication, vente, services généraux, DSI, finance.

Cela nécessite la mise en place de programmes de sensibilisation (pour faire évoluer les repères) et de formation (pour développer de nouveaux savoir-faire métiers).

Cela nécessite aussi de repenser l'organisation par la création de postes dédiés à la RSE, de comités RSE et de réseaux de correspondants dans les fonctions, business units et implantations locales.

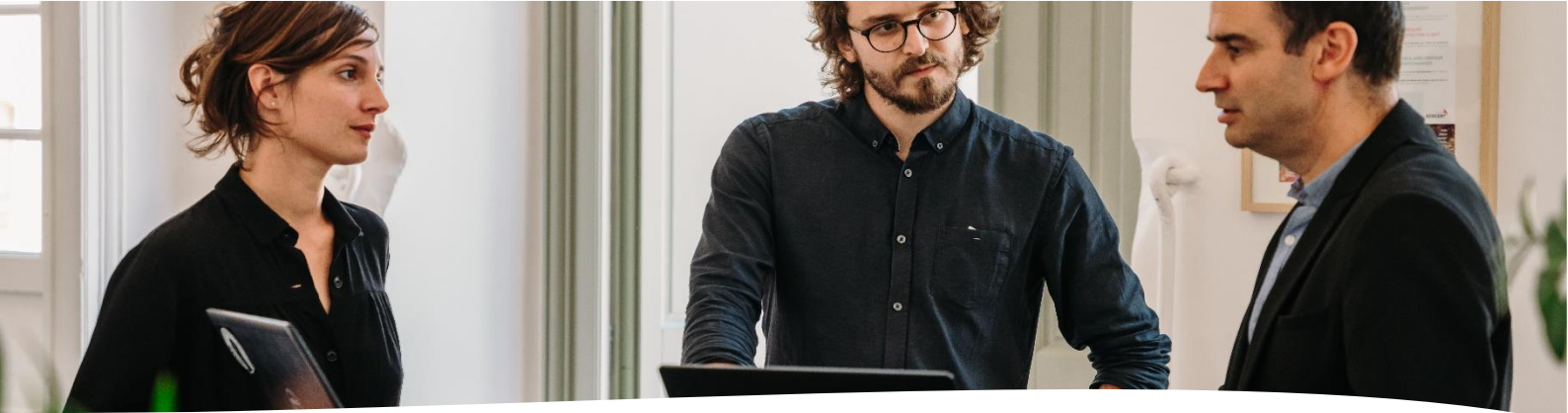
Cela passe aussi par la refonte des systèmes de management RH (critères de recrutement, d'évaluation annuelle voire de rémunération) sur laquelle les équipes RSE développent de nouveaux partenariats avec les Directions Ressources Humaines.

Edito rédigé par

**Agnès Rambaud-Paquin Vice-Présidente Exécutive
et Hugues Carlier Directeur Général**

An overhead view of three women sitting around a black table on a terracotta floor. The woman on the left is writing on a piece of cardboard. The woman on the right is writing in a notebook. The woman at the bottom is resting her head on her hand. A large orange circle with a white vertical bar is overlaid on the left side of the image.

MIEUX NOUS CONNAITRE



MIEUX NOUS CONNAITRE

NOTRE VISION

Des Enjeux et des Hommes (E&H) est un cabinet de conseil spécialisé dans l'accompagnement du changement sur les thèmes du Développement Durable et de la Responsabilité Sociétale des Entreprises.

Crée en 2003, notre mission est d'accompagner des organisations dans l'élaboration de leur stratégie de RSE, la préparation et le déploiement de dispositifs favorisant l'appropriation des enjeux de DD/RSE par les différents acteurs et la traduction dans les pratiques et comportements professionnels.

1

La réponse aux défis d'un Développement Durable nécessite **la contribution de tous les acteurs internes et externes.**

2

Engager son entreprise dans une démarche de Responsabilité Sociétale (RSE) répond à un enjeu business : il impacte la stratégie, la politique et les processus de l'organisation.

Il impacte aussi et surtout l'organisation, le management et les équipes.

3

Mettre en œuvre une démarche RSE demande des transformations de repères, de pratiques et de comportements et ne peut se concrétiser que si les hommes et les femmes de l'entreprise en comprennent le sens, leurs contributions possibles et modifient leurs pratiques et comportements professionnels.

Cette dimension est souvent sous-estimée alors qu'elle nécessite de mobiliser de véritables compétences (diagnostic, organisation, formation, coaching).

NOTRE HISTOIRE

2002

LE DECLENCHEUR

Une mission menée par Agnès Rambaud et Hugues Carlier dans leur cabinet précédent : la sensibilisation de 117 000 agents d'EDF au Développement Durable, au Mix énergétique français et à l'Agenda 21 Groupe.

2004

LE LANCEMENT

La création de Des Enjeux et des Hommes avec deux autres associés Olivier Classiot et Thierry Marneffe, avec la conviction que notre métier allait être fort utile pour conduire les changements dans les organisations

2005

LES IERES MISSIONS

Des interventions dans les entreprises pionnières : Michelin, L'Oréal, Crédit Agricole SA

2008

L'INTERNATIONAL

2008, l'international : Le premier déploiement à l'international, pour Rhodia : le déploiement du référentiel « Rhodia Way », via l'empowerment de 20 champions et 60 correspondants

2006

LE PREMIER GRAND DEPLOIEMENT

Un module de sensibilisation porté sur le terrain, pour une appropriation, par les collaborateurs, des Directeurs de région aux fontainiers, des « 12 engagements pour une gestion durable de l'eau » de La Lyonnaise des Eaux

2009

INSTALLATION

L'installation au 3 rue du Louvre dans des bureaux qui vont progressivement devenir un éco système de compétences, réunissant aujourd'hui 6 sociétés « pure players » de la RSE et près de 40 consultants.
La parution d'un ouvrage aux éditions Eyrolles sur « La Communication Responsable ».
La réalisation avec le Comité 21 d'un guide sur « La mobilisation des équipes pour un développement durable »

2010

L'ADHESION AU GLOBAL COMPACT

L'adhésion au Global Compact
Le prix de « La meilleure formation favorisant la RSE » à la Nuit de la Formation Professionnelle organisée par le GARF, la FFP et l'ANDRH
La parution d'une première étude avec Les Echos sur « Le Marketing Responsable »
Une autre mission « phare » à l'international : le déploiement de la stratégie RSE de Pernod Ricard dans 70 pays.

2011

LA PARUTION DE PLUSIEURS ETUDES

La parution de deux études pour Les Echos sur les « Achats Responsables » et « RH et RSE »

La réalisation – avec l'ORSE – d'un guide sur « La mise en place et l'animation d'un réseau de correspondants DD/RSE »

Le prix de « La Communication interne sur le Développement Durable » remis par Communication & Entreprises

2013

LE DEVELOPPEMENT

L'entrée au « Classement des meilleurs cabinets en Développement

Durable » du magazine Décideurs (n°6 en 2013 et n°2 en 2014)

Le lancement d'un groupe de prospective avec RH&M sur « Les nouvelles formes de travail, d'organisation et de management en 2040 »

La parution d'un guide sur « Les vraies fausses bonnes raisons de ne pas agir » avec le Réseau des Managers Responsables de Kedge Business School

2014

LE CAP DES 10 ANS

10 salariés et un CA d'1,50 M€

La parution d'une étude avec l'Orse sur « Les relations parties prenantes dans le reporting »

Parution du guide du « Management Responsable » avec Kedge Business School

2017

DE NOUVEAUX HORIZONS D'ACCOMPAGNEMENT

Diffusion du 3^{ème} baromètre « Salariés et DD » réalisé avec Ekodev et Occurrence

2016

UN ENGAGEMENT FORT POUR FAIRE AVANCER LE METIER DU CONSEIL

Agnès Rambaud devient administratrice de Consult'in France (Syntec Management)

Co-crédation de la plateforme d'autoévaluation CSR Expertise avec Birdeo Classement du cabinet dans les « Best in the World » 2016 des entreprises certifiées Bcorp

Un nouveau partenaire : Buy Your Way, expert des achats responsables

2015

UN NOUVEAU PARTENAIRE

Un nouveau partenaire : C3 Consensus, expert du dialogue parties prenantes Fanny Picard rejoint le cercle des associés

L'entrée à la « Commission RSE » de l'ANDRH et au « Club Marketing Responsable » de l'Adetem

Labellisation Bcorp du cabinet

2018

LE CAP DES 15 ANS

12 salariés et un CA d'1,75 M€

La parution d'une étude avec l'ORSE «RSE&Gouvernance: panorama des acteurs de la transformation »

Les premières missions de lien entre la RSE et la Responsabilité Sociétale des Marques (RSM)

2019

UNE NOTORIÉTÉ ACCRUE

Le cabinet passe le cap des 18 consultants
Publication du 4ème baromètre "Salariés et DD"

Dans le Top 3 du palmarès des cabinets de conseil RSE selon Capital.fr

2020

L'INTÉGRATION AVEC LE GROUPE ECOCERT

Des Enjeux et des Hommes rejoint le groupe Ecocert en août et l'équipe compte désormais 35 consultants.
Publications marquantes : Raison d'être de l'entreprise, baromètre de l'observatoire des salariés.

Le cabinet réalise son premier bilan des émissions GES scope 3 et compense via le Groupe ECOCERT l'intégralité des émissions résiduelles.



NOTRE EQUIPE

Des Enjeux et des Hommes a été créée par des consultants experts de l'accompagnement du changement : cette approche singulière de la Responsabilité Sociétale des Entreprises continue de nourrir l'expertise de chacun des consultants. Elle s'infuse donc dans les pratiques de l'équipe composée d'une douzaine de consultants, venant d'horizons différents, complémentaires, et partageant la même passion pour les questions de développement durable.

Le cabinet *Des Enjeux et des Hommes* est ainsi incarné - en plus des associés - par des consultants séniors, confirmés, juniors et des stagiaires.



NOS OFFRES

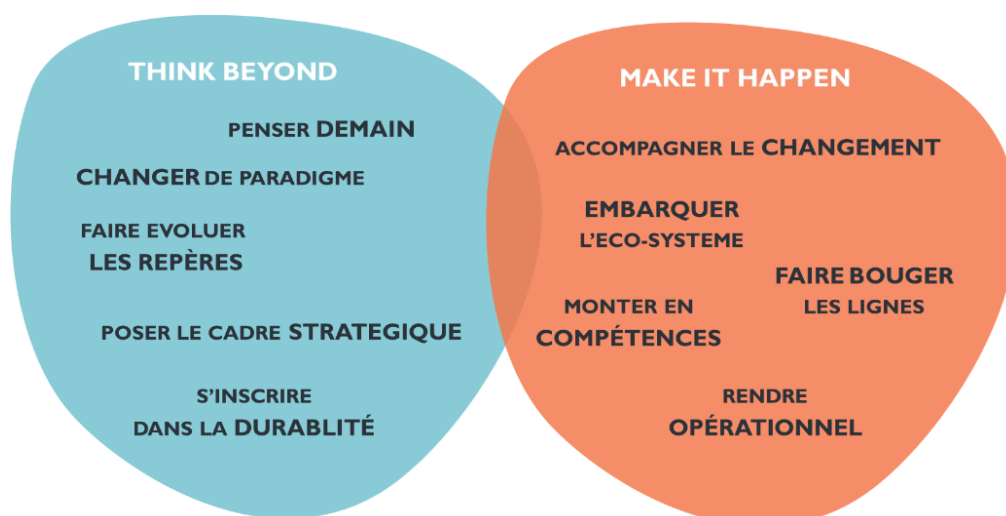


Nos missions sont architecturées « sur mesure » en fonction du besoin spécifique qui nous est exposé et du niveau de maturité de la démarche au sein de votre entreprise.

Quel que soit leur stade de maturité sur les questions de RSE, nous accompagnons les entreprises à partir d'une approche singulière qui place l'humain au centre.

Ainsi, nous travaillons avec des entreprises qui :

- Démarrent et veulent se doter d'une stratégie RSE
- Cherchent à intégrer la RSE dans les pratiques, les métiers, les comportements
- Veulent franchir un cap et faire de la RSE un levier de création de valeur.



L'ECOSYSTEME DU 3 RUE DU LOUVRE

Des Enjeux et des Hommes est intégrée au cœur de l'écosystème du 3 rue du Louvre, où sont regroupées six entreprises œuvrant de manière complémentaire à la transformation durable de leurs entreprises clientes. Ce vivier d'expertises permet une complémentarité et une émulation autour des thématiques la RSE.

En 2020, l'écosystème du 3 rue du Louvre accueille 4 organisations :



Cabinet de conseil en recrutement et de mise à disposition ponctuelle de professionnels du développement durable et de la RSE.



Média pour informer, expliquer et accélérer le changement vers une société plus positive. De l'individuel au collectif. Rejoignez le mouvement !



Global Compact
Réseau France

Relais local officiel en France du Global Compact, rassemble près de 1 200 entreprises et plus de 100 organisations à but non lucratif. Le Global Compact France offre à tous types d'entreprises et d'organisations un lieu d'échange stimulant pour initier, développer et partager leurs démarches de responsabilité sociétale.



BuyYourWay

Cabinet de conseil et de formation, BuyYourWay est spécialiste des Achats Responsables. Approches « terrain », empathie, créativité et sur-mesure caractérisent nos actions pour traduire la Responsabilité Sociétale dans le langage Achats.

L'écosystème du 3 rue du Louvre aspire à être un lieu de rencontres et d'échanges ouvert à tous : de nombreuses conférences (matinales, rencontres du 3 rue du Louvre, etc) y sont organisées, nous y accueillons régulièrement les clients des différentes infrastructures, etc.

Si le 3 rue du Louvre rayonne vers l'extérieur, il s'anime aussi en interne. Les collaborateurs de toutes les entreprises qui y sont installées font en effet vivre un esprit de convivialité dans les locaux, au quotidien. La grande salle est l'épicentre de cette convivialité : c'est là que sont organisés des cours de yoga hebdomadaires, des déjeuners collaboratifs ...

NOS PARTIES PRENANTES



PARTENAIRES COMMERCIAUX

Partenaires privilégiés (C3 Consensus...)
Responsables des événements (Produrable, Sustainable Brands...)
Prestataires de services
Fournisseurs de biens matériels
Autres partenaires



COMPAGNONS

Salariés (associés et consultants)
Consultants
freelances
Stagiaires
Anciens collaborateurs
Candidats



COMMUNAUTÉS LOCALES

Entreprises colocataires du 3 rue du Louvre (Birdeo, Comeen, Global Compact France ...)
Propriétaire des locaux
Gardiennage du 3 rue du Louvre
Syndic du 3 rue du Louvre



CLIENTS ET PROSPECTS

Entreprises privées et publiques
Associations
Acteurs publics
Prospects
Particuliers (stagiaires de nos formations, audience de nos conférences ...)
Fédérations professionnelles



AUTORITÉS

Organismes de labélisation (BCorp)
Global Compact
Syntec Conseil
Administrations (fiscales et autres)



CONCURRENTS

Directs (cabinets de conseil en RSE)
Indirects (cabinet de conseil, d'audit, d'accompagnement du changement ...)



SOCIÉTÉ CIVILE & MEDIAS

Journaux et magazines spécialisés
Radios et chaînes de télévision
Société civile
Organisations Non-Gouvernementales
Associations



PARTENAIRES ACADEMIQUES

Ecoles (EDHEC, Centrale Supélec, HEC ...)
Universitaires et experts
Fédérations et associations professionnelles (Orée, ORSE, Comité 21, ANDRH ...)

QUELQUES EVENEMENTS FORTS DE L'ANNEE

Nous programmions 10 évènements pour nos clients et parties prenantes en 2020. Certains de ces évènements ont été transformés en webinaires.

Quelques exemples :

BAROMÈTRE SALARIÉS & ENTREPRISES RESPONSABLES 2020



WEBINAIRE BAROMETRE SALARIES ET ENTREPRISES RESPONSABLES

Janvier 2020

En partenariat avec Ekodev et l'institut de sondage Occurrence, Des Enjeux et des Hommes publie la 4ème édition du baromètre "Salariés et entreprises responsables". Une étude réalisée auprès de 1016 salariés du secteur privé issus d'entreprises de plus de 250 salariés, sur leur perception de la RSE.

WEBINAIRE COMMENT IMPLIQUER LES EQUIPES COMMUNICATION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE VOTRE DEMARCHE RSE ? Avril 2020



WEBINAIRE RAISON
D'ÊTRE, ENTREPRISE À
MISSION : Y ALLER OU
PAS ?

Avril 2020



WEBINAIRE
PRESENTATION DE
L'OUTIL DIALOG,
PLATFORME DIGITALE DE
DIALOGUE AVEC VOS
PARTIES PRENANTES

Avril 2020

WEBINAIRE COMMENT
IMPLIQUER LES EQUIPES
COMMERCIALES DANS
LA MISE EN ŒUVRE DE
VOTRE DEMARCHE RSE ?

Mai 2020



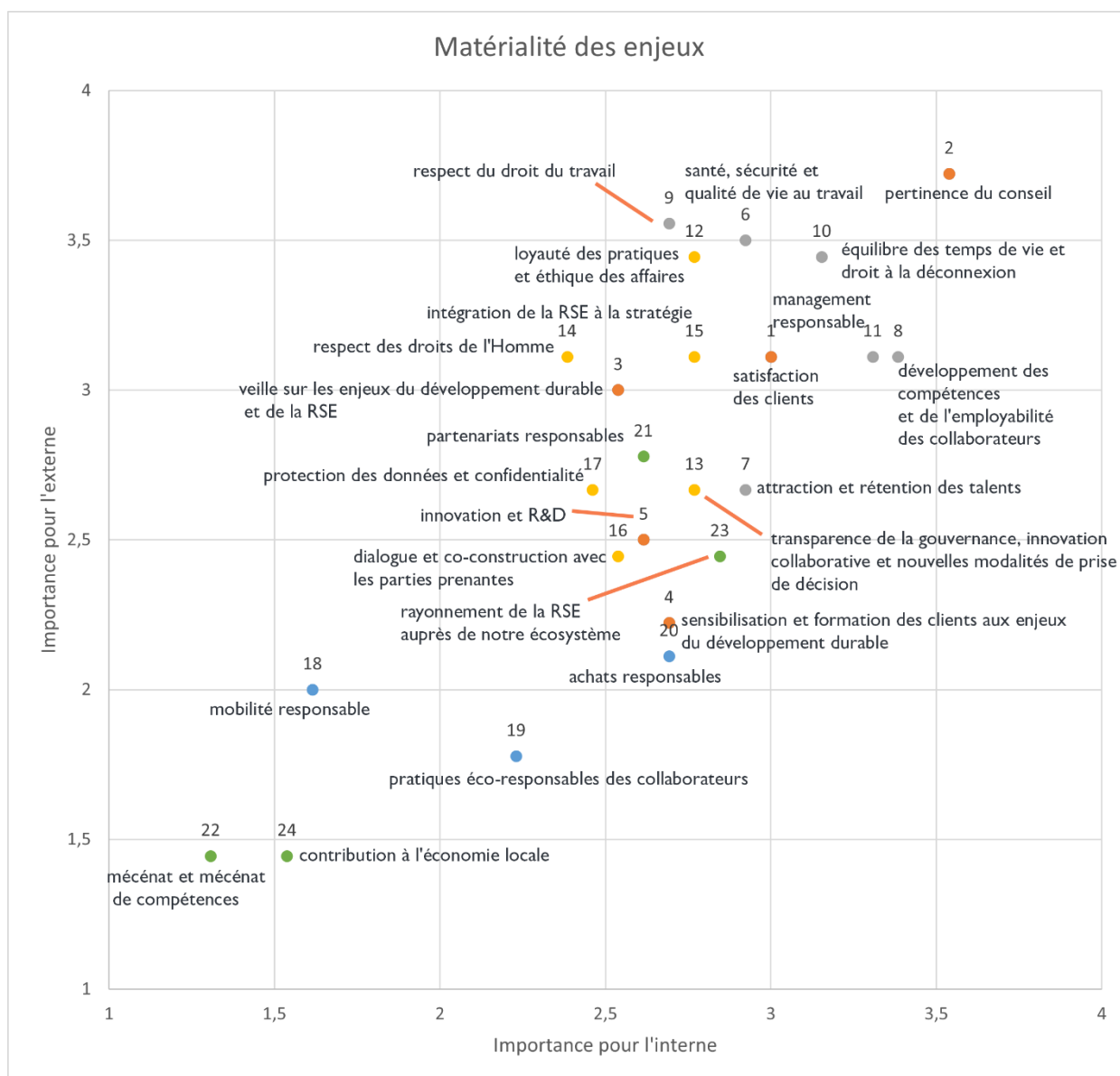
A group of young people are gathered on a balcony of a brick building. They are all smiling and have their arms raised in the air, some pointing upwards. The balcony has a metal railing. The background shows the brick facade of the building and a window with a decorative white lace valance. A large orange circle is overlaid on the left side of the image, containing a large white number '2'.

2

DEMARCHE RSE :
CONSULTANTS
EN ACTION !



MATRICE DE MATERIALITE



METHODOLOGIE

La liste des enjeux a été coconstruite lors d'un séminaire d'équipe : chacun des collaborateurs a pu donner son avis sur une liste préalablement établie, qui a donc été ajustée en conséquence. Cinq catégories se sont dessinées, pour une vingtaine d'enjeux.

Une fois cette liste validée par les associés du cabinet, un panel de contributeurs a été sollicité : tous les collaboratrices et collaborateurs (associés, consultants, stagiaires) ont réalisé une cotation individuelle et anonyme et une dizaine de parties prenantes externes a été interrogée en entretiens pour le même exercice. Nous remercions à ce titre les clients, prestataires, partenaires, anciens collaborateurs et experts qui ont accepté de se prêter au jeu !

Chacun des participants a ainsi estimé l'importance de tous les enjeux, allant d'« important » (1) à « incontournable » (4).

Les données quantitatives (cotations) et qualitatives (commentaires correspondants) ont ensuite été consolidées. La matrice présente donc les moyennes des cotations telles que faites par l'interne (en abscisse) et par l'externe (en ordonnée).

ANALYSE DES RESULTATS

La matrice présente donc graphiquement la zone correspondant aux enjeux les plus matériels pour le cabinet : ceux ayant été jugés comme les plus importants par les parties prenantes internes comme externes.

Néanmoins, les enjeux sont bien évidemment interdépendants. La lecture de la matrice doit donc se faire en ce sens : les sujets n'étant pas ressortis comme prioritaires ne sont pas pour autant des non-sujets. Par exemple, la sensibilisation et formation des clients aux enjeux du développement durable (4) participe à la pertinence du conseil (2).

Par ailleurs, certains enjeux étant ressortis comme étant plus matériels pour l'interne que pour l'externe, ou inversement : ils doivent également faire l'objet d'une attention particulière et se refléter respectivement dans nos processus internes et/ou nos offres.

ET ENSUITE ?

La matrice initiale constitue une première approche du sujet en interne. Les prochaines années seront par conséquent l'occasion de pousser cette analyse plus loin, intégrant davantage à sa conception les méthodes que nous proposons à nos clients (cotation de l'importance et de la performance, rootchaining, cotation par un plus grand panel, enquête en ligne, constitution de la liste des enjeux grâce à des consultations préalable en interne et en externe, analyse des signaux faibles, etc.).

DEMARCHE RSE ET ANALYSE DES ENJEUX

La suite de ce rapport se propose de présenter la démarche du cabinet et de détailler chacun des enjeux identifiés, en mettant en lumière les différentes politiques et actions qui y sont associées. En cohérence avec les résultats de l'analyse de matérialité, une attention plus particulière est portée aux enjeux étant ressortis comme les plus matériels.

LA DEMARCHE

Toute l'équipe œuvre quotidiennement pour soutenir les organisations dans leur prise en compte des enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux.

Au cœur de notre responsabilité, il y a notre mission, celle d'accompagner avec bienveillance, écoute et courage, nos clients dans leur transition vers des modèles d'affaires durables. Plus globalement, nous sommes mobilisés pour favoriser la diffusion des enjeux du Développement Durable et contribuer aux transformations des repères du monde économique. Pour pouvoir contribuer à ces changements sociétaux, nous devons créer les conditions d'un environnement de travail stimulant et apprenant au sein duquel chaque consultant peut s'épanouir. Enfin, nous sommes attachés à mettre en œuvre nos convictions en faisant les meilleurs choix pour une gouvernance vertueuse et pour la réduction notre empreinte environnementale.



CONSULTANTS EN ACTION !

CONSULTANTS ECLAIREURS

Soutenir la transition des entreprises vers des modèles d'affaires durables.



CONSULTANTS EXEMPLAIRES

Développer et assurer une gouvernance responsable
S'appliquer à réduire notre empreinte environnementale
au bureau et en déplacement.



CONSULTANTS EPANOUIS

Développer nos compétences et
créer les conditions de notre bien-être au travail.



CONSULTANTS ESSAIMEURS

Partager la connaissance et générer de l'enthousiasme
autour de la RSE.



CONSULTANTS ECLAIREURS

SOUTENIR LA TRANSITION DES ENTREPRISES VERS DES MODELES D'AFFAIRES DURABLES.

I – SATISFACTION DES CLIENTS

La satisfaction de nos clients est un enjeu identifié comme prioritaire tant par l'interne que par l'externe. Elle fait partie de l'ADN de Des Enjeux et des Hommes. Elle recouvre le respect des termes contractuels, la bonne conduite des projets menés et l'atteinte des effets visés (la pertinence du conseil et son efficacité). Elle est un gage de confiance réciproque et de reconduction des missions. Notre souci premier est de mobiliser les consultants sur cet enjeu car dans une entreprise de prestation de services, la préférence client dépend pas des offres produit. Sur un marché émergent (celui du conseil en RSE) et encore restreint, la mise à mal de la satisfaction client pourrait nuire à notre réputation et mettre en péril notre pérennité.

A noter aussi que la satisfaction des clients conditionne celle des consultants : elle est un vecteur important de fierté lors de la réussite des projets.

EXEMPLES D'ACTIONS :

- Evaluation de toutes nos formations par questionnaire de satisfaction
- Fixation d'objectifs individuels annuels de satisfaction clients à chaque consultant
- Développement de notre activité : 60 clients en 2019, 314 en 2020.

NOS CLIENTS EN 2020

Nous accompagnons des acteurs de tailles, de natures et de secteurs très variés, en œuvrant à ce que chacune de nos missions soit inscrite dans le souci du sur-mesure et dans une dynamique positive d'embarquement vers un développement plus durable.

386 missions en 2020

314 clients en 2020



2 - PERTINENCE DU CONSEIL (VISION LONG TERME, OBJECTIVITE ET COURAGE DES RECOMMANDATIONS, CAPACITE A ENGAGER DES TRANSFORMATIONS)

La pertinence du conseil est l'enjeu le plus incontournable, au-delà de la satisfaction client.

A noter qu'il peut déranger la satisfaction « court terme » de nos clients car nous devons jouer un rôle d'éclaireur, être exigeants et courageux dans nos recommandations.

Notre rôle en tant que cabinet de conseil en stratégie RSE et accompagnement du changement est en effet aussi d'inciter les acteurs à se remettre en question, à aller plus loin, à oser prendre position. Il renvoie à notre capacité à répondre à notre raison d'être : générer des changements et un impact positif sur la société.

Nous devons accompagner le changement, porter un regard critique sur les pratiques installées et challenger l'existant. Il y a donc une juste mesure à trouver entre la posture du consultant, connaissant bien le monde de l'entreprise et comprenant bien ses contraintes et celle du militant porteur d'enjeux « sensibles ». Cette capacité fait notre différence sur le marché. Nous savons la doser différemment selon le client et le degré de maturité de la démarche RSE de l'entreprise.

CLASSEMENTS 2020

Labelisés BCorp
depuis 2015.



Classé n°1 des cabinets de
conseil en RSE en France,
mention « Incontournables »,
par



Classé dans le top 3 des
cabinets « Développement
durable, RSE » par



3 - VEILLE SUR LES ENJEUX DU DEVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA RSE

Les sujets de RSE sont vastes et complexes. Ils demandent une bonne culture générale, économique, géopolitique ... Il est donc attendu des consultants de déjà maîtriser les fondamentaux du développement Durable et de la RSE, d'en avoir une vision « stratégique ».

De plus, ces sujets évoluent en permanence, au gré de l'actualité (réglementaire, économique, politique), des démarches sectorielles et des bonnes pratiques. La veille est un enjeu fort du conseil : les consultants, mènent une veille continue, qui leur permet de constamment enrichir leurs repères. Elle passe par des lectures (web, presse, ouvrages) et la participation aux travaux des think tanks et aux principaux rassemblements de la profession (Produrable, Sustainable Brands, Convergences, World Forum de Lille, Forum Reset paca..)

Cette expertise est attendue par les clients et constitue un prérequis à notre capacité de conseiller avec pertinence, d'attirer l'attention des clients sur les évolutions et de transférer nos savoir-faire.

EXEMPLE D'ACTIONS :

- Utilisation d'un outil de veille mutualisé pour tous les consultants (El Curator), permettant un suivi quotidien de l'actualité liée à la RSE, avec une structuration thématique et sectorielle
- Réalisation et diffusion d'une veille hebdomadaire pour tout événement lié à la RSE (actualités juridiques, publications, conférences, ateliers, salons ...)
- Incitation des consultants à participer à de nombreux événements et à partager des comptes-rendus réalisés
- Abonnement RSE datanews
- Inscriptions à différentes newsletters : e-RSE, We Demain, Acteurs du Paris durable, Novethic, Comité 21, France Stratégie, ekopo, CSR Europe, FashionNetwork, Wiithaa, AEF, Flash DD La Poste, Efficycle, Institutional Stakeholder Services de Oekom Research.

4 - SENSIBILISATION ET FORMATION DES CLIENTS AUX ENJEUX DU DEVELOPPEMENT DURABLE

Les sujets de Développement Durable et de RSE restent encore globalement méconnus : les récentes études comme notre baromètre annuel en attestent.

La compréhension des grands enjeux, des échelles de grandeur et des principaux repères est donc un préalable à toute mission. Il est capital de créer le déclic pour que les personnes avec lesquelles nous interagissons (des dirigeants aux opérationnels terrain) se sentent concernées par et veuillent s'engager dans le changement.

La sensibilisation aux enjeux est partie intégrante de la plupart de nos mandats.

Les consultants de l'équipe sont formés sur le fond et sur la pédagogie pour pouvoir jouer au mieux ce rôle de « passeurs », faire face à certaines réticences, combattre les idées reçues et mettre en avant les bénéfices de tels changements.

La sensibilisation ne suffit pas. Elle doit s'accompagner de véritables formations pour pouvoir travailler de manière spécifique sur les savoir-faire et savoir être de chaque métier. Nous travaillons aussi sur d'autres leviers pour ancrer durablement la RSE dans les pratiques et comportements tels que l'intégration au système de management RH (critères de recrutement, de rémunération, d'évaluation annuelle).



EXEMPLE D'ACTIONS

- Animation de 11 183 heures de formations en 2020, pour 908 personnes formées
- Organisme de formation certifié
- Ingénierie et animation des modules de formation relatifs à la RSE chez la CEGOS
- Catalogue de formations en ligne avec une dizaine de formations généralistes, spécialisées, présentielles et en e.learning

5 - INNOVATION ET R&D (DONT INNOVATION PEDAGOGIQUE, METHODES ET OUTILS)

L'innovation est une nécessité dans le métier du conseil. Nous nous devons d'avoir toujours une longueur d'avance, de développer de nouvelles méthodologies et approches pour mieux conseiller les clients et nous adapter à l'évolution des enjeux.

C'est d'autant plus vrai sur le sujet de la RSE qui est un sujet neuf et en constante évolution (cf les obligations relatives à la déclaration de performance extra-financière en 2017 ou au devoir de vigilance), entraînant régulièrement de nouveaux besoins à satisfaire (ex réaliser des analyses de matérialité, formuler une raison d'être, structurer une gouvernance).

L'innovation constitue par ailleurs un axe de différenciation fort vis-à-vis de nos confrères.

Notre cabinet a une habitude de R&D depuis sa création. Au-delà des sujets de change management, il a développé depuis 2014 une expertise de conseil en stratégie. Notre intégration à la division Conseil & Formation du Groupe ECOCERT a permis d'étendre nos méthodologies d'intervention.

Cela est d'autant plus important que le niveau de maturité de nos clients sur ces sujets progresse et que nous devons continuer à jouer un rôle d'éclaireurs, de défricheurs, afin de proposer des modèles toujours plus pertinents.

EXEMPLE D'ACTIONS

- Production régulière d'études et de guides pour agir permettant de diffuser nos méthodologies <http://www.desenjeuxetdeshommes.com/Think-tank/Etudes>
- Interventions dans les principaux colloques sur les nouvelles offres
- Utilisation de nouveaux outils digitaux
- Création d'un comité innovation au sein du 3RDL avec nos partenaires pour penser de nouvelles offres 2021

CONSULTANTS EPANOUIS

DEVELOPPER NOS COMPETENCES ET CREER LES CONDITIONS DE NOTRE BIEN-ETRE AU TRAVAIL.



6 SANTE, SECURITE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

L'humain est au cœur du métier du conseil : une des grandes forces du cabinet est d'avoir une équipe qui évolue dans un climat qu'elle apprécie.

En tant qu'employeur, nous nous devons de préserver la bonne santé physique et la sécurité des consultants (même si notre métier expose peu à des risques d'accidents en comparaison avec d'autres secteurs)

La santé est aussi à considérer sous l'angle psychologique. La gestion du stress peut être un vrai sujet dans un métier qui demande de travailler sur plusieurs contrats, avec une pression souvent importante sur les délais et des demandes urgentes multiples. Il faut créer les conditions propices pour favoriser l'équilibre dans ce métier prenant et impliquant et impliquer les différents acteurs dans la démarche : employé comme employeur et ... clients !

La qualité de vie dépend aussi de l'environnement de travail : localisation des bureaux, proximité des transports, matériel de qualité, services informatiques, mobilier ergonomique, possibilité de disposer d'espaces propices aux échanges et d'espaces de silence plus propices à la concentration, etc.

Ces aspects ont une incidence directe sur le bien-être des salariés, sur l'activité de l'entreprise, sa capacité à attirer et retenir des talents.

A noter qu'il est primordial pour un cabinet de conseil en RSE d'être exemplaire sur ce point, car il en va de la crédibilité des conseils prodigués à nos clients sur la dimension sociale de la RSE.

EXEMPLE D'ACTIONS

- Les bureaux parisiens et au siège d'ECOCERT sont aménagés pour favoriser le confort (luminosité naturelle, sièges ergonomiques, écrans secondaires, salles de réunion, espaces de convivialité, ...)
- Le télétravail occasionnel déjà pratiqué auparavant a permis de mettre en place le télétravail généralisé lors des périodes de confinement et de restrictions sanitaires.
- Les salariés peuvent s'inscrire à des cours de Yoga, de sophrologie, de Pilates et de course à pied hebdomadaires,
- Les déjeuners collaboratifs mensuels et moments de convivialité en ligne pendant les périodes de confinement,
- La participation financière de l'entreprise aux anniversaires, pots de départ ...

7 - ATTRACTION ET RETENTION DES TALENTS

L'attraction de talents est capitale pour assurer la pérennité du cabinet et pouvoir répondre aux demandes clients en termes de staffing et de qualité des missions produites. Il s'agit en effet d'un des premiers éléments que le cabinet peut valoriser auprès du client : des personnes de bon niveau, qui ont le goût du conseil, sont formées, rodées à ce genre de mission...

E&H fait partie d'un marché dans lequel peu d'acteurs évoluent, mais pour lequel il n'y a pas encore énormément d'embauches. En tant que cabinet indépendant, il offre moins de perspectives d'évolution que les big four par exemple. Le conseil en RSE est moins attractif financièrement que le conseil en stratégie et management classique et il est difficile d'attirer des profils seniors. Le cabinet est un des cabinets les plus anciens de son secteur et a su se forger une réputation. Cela lui permet d'attirer des talents.

La rétention des talents est également clé, pour les clients qui sont sensibles à la construction d'une relation de confiance à moyen long terme avec les consultants et remarquent le turnover lorsqu'il est trop important. Elle est également clé pour le cabinet car les consultants sont non seulement la première richesse de l'entreprise mais aussi son premier investissement (masse salariale, formation, management).

La rétention dépend de plusieurs facteurs : les aspirations des collaborateurs recrutés, le mode de management et le développement des compétences. Elle est clé à long terme pour consolider l'équipe.

Elle doit être complétée par des approches -agiles- qui tiennent compte de l'évolution du rapport au travail (monter des partenariats avec des cabinets partenaires, des free lances,

EXEMPLE D'ACTIONS

- 20 entretiens qualifiés en 2020 pour des postes en CDI et 15 entretiens stagiaires, pour 3 postes de consultants et 4 stages.
- 1 départ et 3 arrivées en CDI en 2020
- Tickets restaurant et 7 jours de congés offerts pour les stagiaires
- 2 stagiaires ont été recrutés en CDI

8 - DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DE L'EMPLOYABILITE DES COLLABORATEURS (PARCOURS DE FORMATION, PROGRESSION INTERNE)

Le développement des compétences des collaborateurs est indispensable à l'épanouissement de ces derniers comme à la performance du cabinet. Il est aussi un des prérequis pour assurer un meilleur conseil aux clients étant donnée l'évolution constante du sujet de la RSE. Il favorise la proposition de démarches novatrices.

Le développement est capital pour que les consultants continuent à se projeter dans le métier comme dans le cabinet. Ils doivent avoir le sentiment qu'ils montent en compétences et qu'ils évoluent en son sein. Plus largement, cet enjeu est majeur pour permettre le développement personnel et l'accompagnement sur les suites de carrière.

Cet aspect est d'autant plus important que le rapport au travail évolue et que la RSE est un secteur naissant et attractif.

Le développement des compétences et de l'employabilité des collaborateurs renforce donc l'expertise proposée aux clients et participe à la limitation du turnover et à la rétention des talents.

Parmi les formations proposées aux consultants, celles sur le métier de consultant ou celle sur la gestion de projet, notamment via l'affectation sur des missions qui permettent de développer tout l'éventail de compétences du référentiel interne et de progresser dans le rôle de junior à un rôle de confirmé, puis de senior.

EXEMPLE D'ACTIONS

- Elaboration et diffusion d'un référentiel de compétences qui décrit 4 niveaux de maîtrise (junior, confirmé, senior, associé)
- Entretiens annuels portant sur les activités actuelles, les compétences (mises en œuvre et à acquérir), les souhaits d'évolution, les actions pour développer les compétences
- Formations régulières, par exemple en 2020 : formation de formateurs, formation aux outils digitaux, formations métiers, formation au management, formation à la gestion de projet... : soit près de 16 heures de formation en moyenne par salarié
- Incitation des consultants à participer à de nombreux événements et à partager des comptes-rendus réalisés
- Un consultant par an suit les sessions de la Master Class 21

9 - RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

Le respect du Droit du travail est une évidence. Le cabinet veille à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Cet enjeu doit - de facto - être maîtrisé par le cabinet, qui a de plus un devoir d'exemplarité sur ce sujet au regard de son domaine de conseil.

Selon l'évolution du nombre d'employés, de nouvelles réglementations seront à respecter telles que la mise en place d'un Comité Social et Economique d'ici le 1er janvier 2020.

EXEMPLE D'ACTIONS

- Couverture santé et prévoyance offrant des garanties renforcées aux salariés
- Respect et promotion des engagements 3 à 6 du Pacte Mondial

10 - EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE ET DROIT A LA DECONNEXION

L'équilibre des temps de vie et le droit à la déconnexion font partie des enjeux les plus matériels de la catégorie « gestion de l'humain » : il s'agit d'un enjeu majeur du secteur du conseil, et d'autant plus pour un acteur du conseil en RSE.

Cela contribue au bien-être des collaborateurs et répond à un cadre réglementaire dédié. La responsabilité sociale d'une entreprise envers ses salariés est notamment de prendre en compte les risques psycho-sociaux liés au travail.

La gestion de cet enjeu est partagée entre l'employeur, le(s) salarié(s) et le(s) client(s). Il est toutefois nécessaire que l'employeur et le client acceptent la démarche de déconnexion du salarié, ce qui peut être complexe du fait de la gestion des urgences caractéristique au métier de consultant.

Cet enjeu primordial pour un cabinet de conseil en RSE est en lien avec tous les autres de la catégorie : la pertinence des conseils prodigués ne peut être assurée que si les consultants travaillent dans de bonnes conditions physiques et psychologiques.

L'équilibre des temps de vie et le droit à la déconnexion sont enfin très liés à la rétention des talents, d'autant que les nouvelles générations d'employés ont une sensibilité toute particulière à ceux-ci.

EXEMPLE D'ACTIONS

- Application de la charte du droit à la déconnexion
- Mise à disposition de lignes professionnelles pour les consultants
- Limitation des échanges téléphoniques / par mail et des réunions avant 9h et après 18h30
- Aménagement du temps de travail selon besoins (4/5^{ème}, 9/10^{ème}, travail délocalisé)

II - MANAGEMENT RESPONSABLE

(CAPACITE A DONNER DU SENS, RESPONSABILISATION, VIE D'EQUIPE)

Le management responsable est un moyen de garantir le bien-être au travail et l'efficacité des collaborateurs. Il conditionne tous les enjeux de cette catégorie.

Le « sens » donné au travail est devenu l'élément de motivation principal des collaborateurs. Cela n'est pas spécifique au secteur du conseil en RSE, mais sous-entend la présence de leaders responsables, capables de faire vivre une Raison d'Etre, de donner une vision, de préciser les objectifs et la contribution de chacun, de développer le sentiment d'appartenance. A ce titre, c'est un enjeu prioritaire pour *Des Enjeux et des Hommes* car les collaborateurs souhaitant travailler dans la RSE sont en quête de sens et cherchent à voir se réaliser leurs valeurs dans leur environnement professionnel.

Le mode de management doit favoriser l'esprit d'équipe et la responsabilisation (co-construction de plans d'action). C'est d'autant plus important dans un métier où les missions sont multiples et les consultants principalement sur le terrain (rendez-vous clients, régies, déplacements nationaux et internationaux).

Il s'agit d'un de nos axes de progrès pour l'année 2019, sur lequel une réflexion est en cours.

EXEMPLE D'ACTIONS

- Réunions mensuelles conviant toute l'équipe, pour partager les actualités, les réflexions stratégiques, les voies d'amélioration
- Prise en charge de projets "chantiers internes" par des collaborateurs volontaires, avec temps affecté à la gestion du projet
- Mise en place de groupes de travail "together" pour favoriser les synergies entre les salariés basés à Paris et à Toulouse dans le cadre de notre fusion
- Séminaire d'équipe annuel reporté en 2021 en conséquence de la situation sanitaire.



CONSULTANTS EXEMPLAIRES

DEVELOPPER ET ASSURER UNE GOUVERNANCE EXEMPLAIRE

II - LOYAUTÉ DES PRATIQUES ET ÉTHIQUE DES AFFAIRES

La loyauté de pratiques et l'éthique des affaires doivent être un point particulier d'attention : il s'agit d'enjeux les plus matériels de la catégorie « Gouvernance Responsable ».

Au-delà de la conformité vis-à-vis de la réglementation, un cabinet de conseil en RSE se doit d'être exemplaire dans ce domaine, ses parties prenantes attendant une cohérence entre ce qui est prôné via ses recommandations et les pratiques qu'il observe. Il ressort par exemple des études menées au niveau du Syntec que les clients sont de plus en plus demandeurs de transparence sur la construction des prix comme sur le profil des consultants intervenants.

Tous les représentants de l'entreprise doivent donc faire preuve d'une éthique professionnelle rigoureuse : transparence, lutte contre la corruption, pratiques contractuelles et concurrentielles loyales, respect du client, etc.

Le cabinet respecte le cadre légal et projette d'inscrire ses pratiques dans une logique d'amélioration continue (rédaction d'un code d'éthique ou de déontologie).

EXEMPLE D'ACTIONS

- Application stricte des processus de prévention et de gestion des risques de conflit d'intérêt dans le cadre de nos activités de conseil et formation, pour des clients en lien avec des entités de labélisation ou de certification du Groupe Ecocert.
- Consultation du Comité d'Evaluation des Programmes, instance consultative interne au Groupe ECOCERT visant à apprécier la dimension éthique pour tout projet de prestation visant à l'élaboration d'un référentiel de durabilité.
- Engagement à ne pas démarcher les membres du Global Compact France.

I3 - TRANSPARENCE DE LA GOUVERNANCE, INNOVATION COLLABORATIVE ET NOUVELLES MODALITES DE PRISE DE DECISION

Cet enjeu est davantage attendu par l'interne (transparence, participation à la prise de décision, intelligence collective).

La transparence constitue le ciment d'une gouvernance responsable : elle est essentielle pour inclure les collaborateurs, générer de la confiance et assurer leur compréhension des objectifs du cabinet. Le manque de transparence peut empêcher le cabinet d'opérer efficacement sur le moyen terme.

La participation des équipes, selon leur niveau d'engagement et leur séniorité, est importante : en tant que conseil en stratégie RSE, le cabinet doit montrer la trajectoire à suivre sur ce sujet. Malgré les différentes urgences que chacun doit gérer, en particulier dans le cadre des missions clients, la volonté de coconstruire et de faire évoluer le processus décisionnel du cabinet a permis d'accompagner en 2020 l'intégration des équipes issues de la division Conseil & Formation du Groupe ECOCERT (Ecocert Expert Consulting) au sein du Cabinet Des Enjeux et des Hommes. La fusion en Aout 2020 s'est concrétisée par l'organisation d'une nouvelle gouvernance matricielle.

EXEMPLE D'ACTIONS

- Organisation de d'ateliers digitaux réunissant l'équipe de direction, les managers et les collaborateurs des deux équipes fusionnées pour réfléchir au futur de l'entreprise
- Prise en charge du recrutement des stagiaires par une consultante.

I4 - RESPECT DE DROITS DE L'HOMME

Le respect des droits de l'Homme correspond à un minimum attendu et répond à une exigence réglementaire. Compte tenu de son activité, le cabinet est moins exposé à des risques liés à cette question que s'il était implanté ou sous traitait des prestations dans des zones géographiques à risques.

Néanmoins, l'entreprise s'est engagée depuis 2010 auprès du Global Compact à « promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans sa sphère d'influence » et « veiller à ce que ses filiales ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme » (principes 1 et 2 du Pacte Mondial des Nations Unies).

EXEMPLE D'ACTIONS

- Respect et promotion des engagements 3 à 6 du Pacte Mondial
- Attention permanente portée aux produits que nous achetons, en ligne avec la Politique d'Achats Responsables.

I5 - INTEGRATION DE LA RSE A LA STRATEGIE

Cette notion n'est pas encore une préoccupation de nos clients et n'apparaît que très rarement dans les critères de choix des cabinets dans les appels d'offre. Pourtant elle constitue un moyen d'assurer la cohérence avec l'offre et la légitimité de cette dernière.

Le cabinet est « pure player ». Cette intégration de la RSE à la stratégie s'est traduit notamment par notre soutien au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2010 ainsi que par notre labélisation BCorp, obtenue pour la première fois en 2015 et renouvelée en 2017. Ce label reconnaît les entreprises les plus engagées « best for the world ».

Cette étude de matérialité participe à l'actualisation de la stratégie RSE du cabinet et à la révision des axes d'engagements au regard des enjeux étant ressortis comme les plus prioritaires à adresser. La liste d'objectifs réalisée pour le cycle 2011- 2017 pourra être actualisée l'an prochain.

La rédaction de notre Raison d'Etre a fait l'objet d'une inscription à nos nouveaux statuts.



NOTRE RAISON D'ÊTRE

Encourager et faciliter la **transition** des organisations vers des modèles **durables**, en apportant aux Femmes et aux Hommes, les **clés** pour les inventer avec leur **écosystème**.

EXEMPLE D'ACTIONS

- Adhésion au Pacte Mondial depuis 2010
- Labélisation BCorp depuis 2015
- Analyse de matérialité conduite en 2019, consultation d'une dizaine de parties prenantes externes
- Rapprochement des enjeux de notre stratégie RSE avec les ODD

I6 - DIALOGUE ET CO-CONSTRUCTION AVEC LES PARTIES PRENANTES

Via les missions, Des Enjeux et des Hommes promeut le dialogue parties prenantes comme étant un facteur de réussite et de durabilité des entreprises. Il est donc important que le

cabinet le démontre via des interactions avec son propre écosystème, d'autant que d'après l'étude de matérialité, l'interne comme l'externe estime que cet enjeu est « très important ».

Le cabinet a une tradition de collaboration avec certaines parties prenantes, notamment les acteurs du secteur (partenariats, co-innovation, création du 3 Rue du Louvre, éco système de compétences RSE, participation à de nombreux travaux de think tanks, coréalisation d'études avec l'ORSE, le Comité 21, etc..) mais pas assez de co-construction et pas assez ouverte aux autres acteurs (ex académiques, médias, écoles, etc..)

La démarche de matérialité initiée cette année témoigne de notre volonté de « professionnaliser » ce dialogue.

EXEMPLE D'ACTIONS

- Diffusion d'une enquête auprès de nos clients et prospect (attentes et prospective RSE)
- Réalisation de la cartographie des parties prenantes du cabinet et d'une analyse de matérialité (8 parties prenantes externes pour 13 internes)

I7 - PROTECTION DES DONNEES ET CONFIDENTIALITE

Le traitement de cet enjeu relève du réglementaire : le cabinet doit être en conformité avec les exigences de protection de données et de confidentialité (RGPD). Les manquements à cet enjeu représenteraient un risque pour le cabinet.

Nous respectons la législation RGPD dans la gestion de nos fichiers de prospection.

Dans les missions de conseil en stratégie les collaborateurs ont accès à de nombreuses données à caractère confidentiel. Des procédures sont mises en place pour nos clients se sentent en parfaite confiance quand ils nous fournissent des données et documents stratégiques. C'est particulièrement clé lorsque le cabinet travaille pour les clients d'un même secteur.

Les consultants ont aussi accès à des données personnelles notamment lorsque des enquêtes à grande échelle sont réalisées. De même nous nous devons d'en avoir une gestion rigoureuse.

Enfin le respect de la confidentialité des échanges (entretiens individuels) lors des phases de diagnostic doit être garanti. Cela permet une mise en confiance et donc des propos plus sincères, spontanés, et plus pertinents pour les recommandations que nous pouvons faire par la suite à nos clients.

EXEMPLE D'ACTIONS

- Mentions des obligations de protection des données et de confidentialité dans nos CGV
- Signature de DNA au début des missions
- Garantie de l'anonymisation des propos des personnes interviewées dans le cadre de mission

S'APPLIQUER A REDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE AU BUREAU ET EN DEPLACEMENT

Bien que notre impact sur l'environnement soit limité, nous nous devons de prendre position en faveur de sa protection et de sa préservation. Il en va de la cohérence du discours que nous portons auprès de notre écosystème, nous y voyons en toute logique notre "part du colibri".

18 - MOBILITE RESPONSABLE

La mobilité est un des principaux champs de réduction de nos impacts environnementaux.

Pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, les collaborateurs habitant Paris utilisent le métro. L'autre partie des collaborateurs, implanté en zone rurale, favorisent les trajets en covoiturage, train et à vélo.

Notre politique de déplacement encourage les transports moins émissifs. Si la plupart de nos déplacements se font en Île-de-France, une partie de nos missions nous amènent à faire des déplacements en France et à l'étranger. Lorsque cela est possible, nous favorisons les transports ferroviaires. Lorsque possible (et souhaitable versus des modalités d'animation en présentiel), nous privilégions des moyens digitaux pour réduire nos déplacements (conférences téléphoniques, skype, webinars, formations digitales). Cet engagement est un aspect de notre démarche RSE appréciée de nos clients.

Afin de mieux identifier nos leviers de progrès, nous avons réalisé au titre de l'année 2020 notre premier bilan GES volontaire, sur le scope 3. Année exceptionnelle, avec un impact de nos déplacements moindre dû aux restrictions sanitaires, nous poursuivrons chaque année la réalisation de ce bilan, avec l'objectif de réduire nos émissions. A compter de 2020, la compensation de l'intégralité des émissions annuelles résiduelles sera réalisée via le Groupe ECOCERT au moyen de l'achat de Crédit Carbone.

EXEMPLE D'ACTIONS

- Transports en commun (Prise à charge à 50% des abonnements)
- Prise en charge intégrale de l'abonnement Vélib (ou équivalent)
- Parking à vélos dans les locaux
- Borne de recharge pour les véhicules électriques
- Usage préférentiel du train pour les déplacements en France,
- 75% des collaborateurs utilisent quotidiennement ou fréquemment un moyen de transport "doux" pour leur trajets domicile / bureau (marche, vélo, métro, train ou covoiturage), ceci représente 35% des kilomètres parcourus.

19 - PRATIQUES ECO-RESPONSABLES DES COLLABORATEURS (ECOGESTES, DECHETS, ETC.)

Nos autres impacts environnementaux sont limités et nos efforts ne feront pas une forte différence, mais nous avons un devoir d'exemplarité dans ce domaine : nous n'utilisons pas directement de ressources naturelles, nos consommations de papier sont faibles, nous générons peu de déchets.

La mise en place d'une démarche éco-geste par les salariés (et l'accompagnement des différents « résidents au 3 rue du Louvre » est cohérente avec les missions de sensibilisation d'E&H à la RSE.

De nombreuses actions ont été mises en place (incitation à la prévention des déchets, poubelles de tri, relamping,...). Elles pourraient être plus visibles aux yeux des visiteurs du 3 RDL. La culture des éco gestes fait partie des engagements désormais bien intégrées, et nous veillons à l'entretenir notamment vis-à-vis des nouveaux arrivants.

EXEMPLE D'ACTIONS

- Autolimitation des impressions par les collaborateurs de manière spontanée
- Impressions lorsque nécessaire, par défaut en recto verso et noir et blanc
- Fontaines à eau Castalie ou consommation d'eau filtrée
- Aucun gobelet à usage unique n'est mis à disposition
- Mise à disposition de sacs tissés dans la cuisine pour les achats du déjeuner
- Affichage expliquant les consignes de tri sélectif dans la cuisine
- Tri sélectif (carton, plastique, papier, compost)

20 - ACHATS RESPONSABLES (ENERGIE, MOBILIER, FOURNITURES, INFORMATIQUE...)

De la même manière, nous nous devons d'avoir une démarche cohérente avec les principes que nous promouvons chez nos clients concernant les achats de « matériel » (énergie, produit d'entretien, papier, mobilier, fournitures, informatique ...). Nous intégrons des critères RSE dans nos choix. Nous utilisons par exemple des produits écolabellisés, avons souscrit à une énergie verte chez Enercoop, utilisons des peintures sans COV, des papiers de forêts gérées durablement, etc.

La politique de remplacement des téléphones mobile favorise l'allongement de la durée d'usage, le remplacement par des appareils reconditionnés ou présentant des garanties de durabilité supérieures comme le Fair Phone. Restent des progrès sur les achats d'ordinateurs (utiliser la seconde main, choisir des fournisseurs plus responsables). Pour 2021, l'optimisation de l'utilisation des serveurs informatique est prévue.

EXEMPLE D'ACTIONS

- Achat de fournitures de bureau éco-responsables
- Fourniture d'électricité par Enercoop
- Achats de papier FSC/PECF pour l'imprimante
- Achat de café et thés certifiés en commerce équitable
- Sites sans bouteille plastique (utilisation d'une fontaine à eau Castalie ou d'eau filtrée)
- Poubelles de tri papier en papier recyclé

CONSULTANTS ESSAIMEURS

PARTAGER LA CONNAISSANCE ET GENERER DE L'ENTHOUSIASME AUTOUR DE LA RSE

21 - PARTENARIATS RESPONSABLES / (CRITERES RSE ET RESPECT DES PRESTATAIRES)

Au-delà des achats de biens matériels, le cabinet est amené à réaliser des achats de prestations intellectuelles. Nous efforçant d'être exemplaires, nous sélectionnons donc par exemple nos freelances et prestataires sur leur engagement dans la RSE. Nous avons encore des efforts à faire en termes de « traitement » des prestataires, notamment les freelances (anticipation des missions, réalisation des contrats, délais de paiement, association à la vie du cabinet).

Le cabinet a développé au fil des années de nombreux partenariats, dans la plupart des cas avec d'autres acteurs de la RSE (complémentarité d'expertise). Cette ouverture se traduit par la création du 3 Rue du Louvre, qui regroupe 5 structures constituant un éco système de compétences.

Ces partenariats n'ont pas forcément été pérennes car ils se sont souvent avérés déséquilibrés. Il est donc clé pour E&H traiter cet enjeu d'image et surtout de mieux border les partenariats en amont (choisir des partenaires en phase avec les valeurs du cabinet, clarifier les termes de l'échange, contractualiser et faire appliquer les engagements pris, etc..).

Actions :

- Choix de partenaires responsables (BYW, MEILLEUR DEMAIN, MANAGAMENT & RSE)
- Intégration de la politique Achats Responsable du Groupe Ecocert à nos processus d'achat.

22 - MECENAT ET MECENAT DE COMPETENCES

Cet enjeu est considéré comme le moins matériel de tous pour le cabinet : il est présenté comme un « nice to have » à développer, notamment parce que le cœur de métier du cabinet est déjà de contribuer à de grands enjeux sociétaux.

Le mécénat de compétence pourrait cependant mobiliser les équipes et contribuer à donner du sens au travail. Une condition à sa mise en place serait de dépasser les freins liés à la charge de travail.

Actions :

- Mécénat de compétences pour l'association Alter-Actions

23 - CONTRIBUTION A L'ECONOMIE LOCALE (EMPLOIS, ACHATS...)

Cet enjeu fait partie des moins matériels de tous. Le cabinet créé en effet peu d'emplois et génère peu d'achats ; il a donc peu d'impact à l'échelle de l'économie locale.

Pour autant, l'équipe a recours à des prestataires locaux (plutôt qu'à des livraisons de nourriture pour l'organisation de buffets par exemple) et s'efforce de faire connaître des enseignes responsables (ex restaurants vegan, etc.) à ses clients lors de leurs visites.

Actions :

- Intégration à nos processus de la Politique d'Achats Responsables du Groupe ECOCERT
- Comptes clients chez des commerces locaux où achats récurrents : boulangerie, commerce d'alimentations biologiques

24- RAYONNEMENT DE LA RSE AUPRES DE NOTRE ECOSYSTEME (ASSOCIATIONS, EVENT 3RDL, MONDE ACADEMIQUE, ETC.)

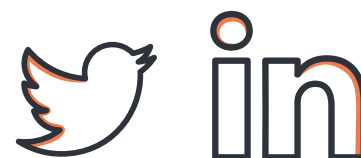
Le rayonnement de la RSE auprès de notre écosystème est perçu comme le plus matériel de la catégorie. Au-delà du gain de visibilité du cabinet, c'est une opportunité de sensibiliser un grand nombre de personnes au développement durable et à son application au sein des entreprises. Il se matérialise par la contribution des associés et consultants à de très nombreux réseaux engagés en faveur du développement durable (Global Compact France, Comité 21, Orée, Orse, C3D, etc..), aux réflexions des associations professionnelles (ANDRH, Adetem, AFCEI, ..) et à la publication d'études de fond sur la RSE (baromètre, guides, etc..)

La mission d'acculturation de la société civile à la RSE est essentielle, notamment pour faire avancer le sujet RSE plus largement. Le cabinet répond à cet enjeu, à travers l'organisation de matinales ou de conférences en fin de journée au 3RDL, ou encore via des prises de position sur les réseaux sociaux sur les sujets relevant de la RSE comme des articles dans des médias de vulgarisation.

Enfin, les consultants interviennent dans de très nombreuses écoles de commerce et d'ingénieurs pour inscrire la RSE aux programmes d'enseignement etc.

Actions :

- 10 évènements organisés en 2020
- 7000 personnes nous suivent sur LinkedIn et 3500 sur Twitter



PARTENAIRES DE FORMATION ET RESEAUX

Des Enjeux et des Hommes fait également partie de nombreuses raisons travaillant sur les questions liées à la RSE, notamment : le Comité 21, l'Orée, l'OBSAR, l'Orse, le C3D (collège des Directeurs du DD engagés), Communication & Entreprises, la Commission DD de l'AACC, l'ADETEM (Club marketing responsable), le Global Compact France et les MR21. Par ailleurs, nous co-animons la commission RSE de l'ANDRH -Association Nationale des Directions ressources humaines cofondateur et membres du "comité DD & RSE" de Consult'in France (ex-Syntec).

PARTENAIRES DE FORMATION



RESEAUX






CONTACT

 3 rue de Louvre, 75 001 Paris

 11 place St Bertrand, 32 600 L'Isle Jourdain

 01 44 86 03 20

 contact@desenjeuxetdeshommes.com

 www.desenjeuxetdeshommes.com



DES ENJEUX ET DES HOMMES - SAS au capital de 170.000 € - SIREN 801 390 261 RCS PARIS - 3 rue du Louvre 75001 Paris. 01 44 86 03 20 - Lieudit Lamothe Ouest 32600 L'Isle Jourdain - Code APE : 7022 Z - Numéro d'organisme de formation :