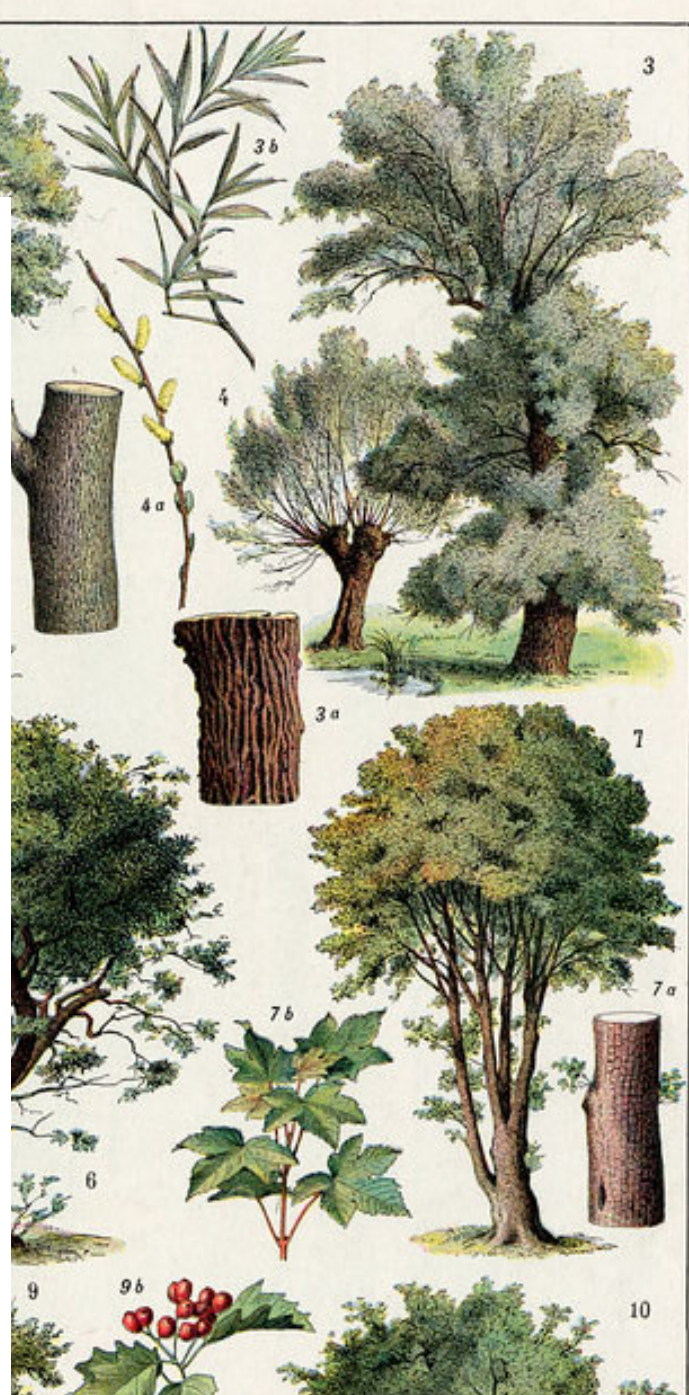


COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS (COP)

Période Août 2021- Août 2022

Rapport annuel

génération**conseil**
le conseil nouvelle génération



Rapport annuel 2022

Préambule

L'objet du rapport est de dresser un panorama des pratiques d'entreprise sur les thématiques engageantes auprès de l'United Nation Global Compact et de renouveler l'engagement de Génération Conseil sur ces thématiques.

« La grandeur d'un métier est avant tout d'unir les hommes ; il n'est qu'un luxe véritable et c'est celui des relations humaines »

A. de Saint-Exupéry

Déclaration

DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU DE LA PART DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

À nos parties prenantes :

Je suis heureux de confirmer que Génération Conseil réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Ces principes nous tiennent particulièrement à cœur et j'espère que cette communication permettra de montrer qu'ils sont au centre de notre stratégie d'entreprise.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

Cyrille Granjard
Président (préciser le titre)

Description des actions

Droits de l'Homme et Travail

1 - Politique globale de recrutement

Génération Conseil étant un cabinet à taille humaine (47 collaborateurs), il est primordial que chacun des projets réalisés soit un succès afin de pérenniser notre relation avec nos clients. Chaque intervention est fondée sur la qualité de nos prestations certes, mais aussi sur notre capacité à nous intégrer parfaitement et en toute humilité aux équipes internes.

C'est pourquoi le choix des consultants Génération Conseil est si important. Nous avons toujours considéré que l'intelligence émotionnelle était au moins aussi importante que les compétences techniques ou les diplômes.

Pendant tout le processus de recrutement, nous nous attachons à la personnalité des candidats. Au-delà des aspects techniques (compétences et expérience professionnelle), nous nous posons systématiquement les 2 questions suivantes : « ce candidat arrivera-t-il à s'intégrer au sein du cabinet ? Le client aura-t-il envie de travailler avec ce consultant ? ». Si la réponse est oui, alors nous savons que le recrutement sera réussi.

Des rappels sont réalisés régulièrement, en amont du recrutement, dans la cadre des actions prises pour la Charte de la Diversité, de porter une attention particulière à la non-discrimination envers les catégories décrites dans nos engagements.

La réussite d'un recrutement est essentielle pour nous dans la mesure où elle conditionne la réussite des projets et donc la confiance du client, si importante à nos yeux.

Par ailleurs, nous avons compris très tôt qu'attirer les meilleurs talents n'était pas suffisant et que le véritable enjeu était de les conserver (cf. paragraphe 2.4)

Enfin, tous les candidats embauchés chez Génération Conseil le sont dans le cadre d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) avec le statut de cadre selon les règles de la convention Syntec.

2 - Processus de recrutement

Le processus global de recrutement est confié au Responsable des Ressources humaine ; il s'articule autour de 6 étapes :

1ère étape : diffusion des annonces

- La diffusion d'annonces via LinkedIn et l'APEC (partenaire des grandes écoles de commerce, écoles d'ingénieur et universités). Environ une annonce diffusée tous les 2 mois, à l'exception de 2020 où le recrutement a été gelé ;
- La cooptation (tous les collaborateurs sont avertis via Yammer que le cabinet est à la recherche de tel ou tel profil). La cooptation représente environ 30% des recrutements chez Génération Conseil.

2ème étape : analyse des candidatures

Le Responsable des Ressources Humaines réceptionne les curriculums vitae et les lettres de motivation, les qualifie et, pour ceux retenus, demande à l'Office Manager de planifier les rendez-vous.

3ème étape : réalisation de tests écrits

Le candidat sélectionné commence par une première phase de tests d'1 heure 15 minutes basés à la fois sur la logique, la rédaction, les connaissances métiers et techniques, la mise en situation. Les candidats ayant obtenus une note minimum de 10/20 sont retenus pour la phase suivante.

4ème étape : réalisation de deux entretiens

Le candidat réalise deux entretiens, le premier avec le Responsable des Ressources Humaines, puis le second avec un Associé ou un Directeur de mission senior. Les principaux objectifs de ces deux entretiens sont de mieux connaître le candidat, ses aspirations, ses connaissances et ses motivations. Chaque entretien dure au minimum une heure.

5ème étape : validation ou non avec l'Associé fondateur / Directeur Général

Une fois l'étape précédente validée, le Directeur Général s'assure que le candidat correspond bien aux valeurs de l'entreprise et qu'il présente un maximum de garantie pour s'épanouir dans son métier et apporter un plus à l'entreprise.

6^{ème} étape : embauche du candidat

Le Directeur Général notifie par mail au candidat son embauche en joignant un projet de contrat de travail avec sa date d'embauche prévisionnelle.

Intégration au sein du Cabinet

Le processus d'intégration s'articule autour de 4 phases clés et s'étale chez Génération Conseil sur une période de 12 mois :

1 – Préparation de l'arrivée

Toute arrivée d'un nouvel embauché est communiquée via Yammer auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise quelques jours avant son arrivée.

En effet, Génération Conseil utilise quotidiennement cet outil pour diffuser de l'information de toute nature. Cette annonce a pour objectif de préparer les différentes fonctions supports qui seront amenées à traiter avec le nouveau collaborateur :

- La Direction des Ressources Humaines prépare le contrat de travail et collecte les informations administratives nécessaires telles que les données pour la mutuelle, un RIB pour le paiement de son salaire... ;
- Le service informatique configure son PC ;
- L'Office Manager prépare l'ensemble des documents qu'elle lui remettra le jour de son arrivée.

2 – Organisation d'un parcours d'intégration

L'Office Manager de Génération Conseil accueille avec le Directeur Général le nouvel embauché autour d'un café avec les salariés présents dans les locaux. C'est une première occasion de s'intégrer rapidement. (30 minutes).

L'Office Manager réalise avec le nouvel embauché le tour de l'entreprise, en prenant soin de lui montrer les différents espaces de travail et de repos.

Ensuite, l'Office Manager décrit et explique précisément la culture et les principales méthodes de fonctionnement de l'entreprise, permettant au nouvel embauché de s'imprégner des valeurs de l'entreprise. A cette occasion, l'Office Manager explique précisément les outils informatiques utilisés et lui remet de la documentation telle que le règlement interne (2h).

Le Directeur Général et l'Office Manager invitent le nouvel embauché à déjeuner. C'est l'occasion de pouvoir échanger sur son arrivée et sur des sujets divers facilitant l'intégration.

Enfin après, déjeuner, le Directeur Général réalise un premier entretien avec le nouveau salarié pour lui donner l'occasion de soumettre ses premières interrogations.

Le Directeur Général évoque plus précisément les valeurs de Génération Conseil et s'assure que le candidat a consulté et compris la charte éthique de l'entreprise, les documents sur l'égalité de genre et la diversité, et partage les engagements de Génération Conseil décrits dans sa Charte RSE.

C'est également le moment pour redéfinir précisément avec lui le poste qu'il va occuper, les objectifs à court et moyen terme et les attentes de l'entreprise. Lors de cet entretien, il peut aussi être amené à lui présenter la mission pour laquelle il est pressenti (nom du client, date de démarrage de la mission, durée de la mission) puis le mettre en relation avec le Responsable de mission afin qu'ils se rencontrent et lui remettre de la documentation avant son arrivée chez le client.

3 – Montée en compétence sur 12 mois

La période d'intégration s'étale sur plusieurs mois. Dans les premiers temps, le salarié nouvellement embauché apprend des autres salariés et de son Responsable de mission. Celui-ci, en plus d'être son Responsable sur la mission, jouera un rôle de tuteur en l'accompagnant dans son intégration et en répondant aux questions qu'il se pose. Chez Génération Conseil, tous les managers savent se rendre disponibles pour répondre aux problématiques soulevées par le salarié.

Pendant cette période, le nouveau salarié suit également le programme de formation pour les nouveaux embauchés.

4 – Evaluations

Pendant toute la durée de son intégration (12 mois), le Responsable de mission et la Directrice des Opérations organisent des points réguliers (tous les mois les 4 premiers mois et tous les 2 mois pour les 8 mois suivants) afin de suivre son évolution et renforcer sa motivation et son épanouissement au sein de l'entreprise.

De plus, à la fin de la période d'essai (généralement au bout de 8 mois), le Directeur Général et le salarié s'entretiennent pendant une heure afin de faire un bilan et d'échanger sur les impressions respectives de la collaboration. C'est l'occasion de mettre en lumière les réussites du salarié et souligner les points de vigilance.

Perspectives d'évolution

Génération Conseil distingue au sein du cabinet 4 profils types : Consultant junior, Consultant senior, Chef de projet et Directeur de mission.

Même si chaque consultant peut évoluer différemment en fonction de ses compétences fonctionnelles et/ou techniques, ses qualités managériales et humaines, Génération Conseil dispose d'une grille standard sur la gestion de carrières :

Profils	Expérience	Caractéristiques
Consultant Junior	Jusqu'à 2/3 ans	Intervient au sein d'une équipe Génération Conseil déjà constituée Contribue aux travaux sous la supervision d'un manager Adopte un comportement en adéquation avec le métier de consultant
Consultant Senior	> 3 ans	Réalise ses travaux de manière autonome ou quasi autonome Commence à développer des compétences spécifiques Peut être amené à participer à la rédaction de propositions techniques
Chef de projet	> 7 ans	Possède une expertise Métier ou SI Encadre une équipe de consultants Participe à la rédaction de propositions techniques Est l'interlocuteur du client opérationnel au quotidien
Directeur de mission	> 10 ans	Possède une ou plusieurs expertises Métier ou SI Encadre (selon la mission) une équipe de consultants Elabore et porte l'offre Génération Conseil auprès des clients Contribue au développement du cabinet

Gestion et maintien des connaissances (formation des ressources, vivier de compétences, ...)

La gestion des compétences est indispensable à la fois pour nos collaborateurs et nos clients. Le Responsable des Compétences et de la Formation organise la gestion des compétences autour de 3 axes principaux.

1 – L'amélioration constante des pratiques professionnelles à partir d'outils et d'événements

Génération Conseil gère une base de connaissances liée aux missions réalisées, stockée sur le SharePoint de la société.

Génération Conseil organise mensuellement des ateliers visant à partager des expériences en mission et à améliorer les pratiques.

2 – La politique de formation de Génération Conseil s'articule autour de deux grands axes stratégiques complémentaires :

Les formations internes spécifiques aux problématiques rencontrées chez les clients avec :

- * Un programme de formations pour les nouveaux collaborateurs sur une période de 12 mois autour des métiers de la gestion, de l'AMOA et des outils de gestion. Ce programme comprend 10 formations sur 8 jours : Comptabilité, Contrôle de gestion, Finance, AMOA métier, AMOA SI, SGBDR, SQL, Access, Power BI et comportement ;
- * Des formations plus poussées pour tous les collaborateurs autour des métiers de la gestion, de l'AMOA et des outils de gestion par groupe de 8. Chaque collaborateur participe à 1 ou 2 formations par an.

Les formations externes en fonction des spécialisations choisies auprès d'organismes professionnels (1 formation / collaborateur expérimenté / an) pour répondre à des problématiques rencontrées ou à venir chez nos clients.

Exemples : Formation BusinessObjects, PeopleSoft, SAP, Power BI avancé, Tagetik, ...

3 – Le programme de certification

Depuis 2017, nous avons décidé d'accorder une importance toute particulière aux **formations certifiantes**, qui apparaissent de plus en plus comme un véritable **élément différenciant** dans l'offre du cabinet.

Génération Conseil mène ainsi depuis 4 ans un vaste programme de certifications avec pour objectif que chaque collaborateur dispose a minima de deux formations certifiantes :

- Certification Professional Scrum Master : 80% des collaborateurs
- Certification Scrum Product Owner : 80% des collaborateurs
- Certification ITIL Foundation : 30% collaborateurs
- Certification Prince 2 : 18% collaborateurs
- Certification DEVOPS : 12% collaborateurs
- Certification ISTQB : 15% collaborateurs
- Certification Workday Adaptive Planning : 18% collaborateurs
- Certification Tagetik : 8% collaborateurs
- Certification Green IT : 5% des collaborateurs

Preuve de son engagement, Génération Conseil a consacré environ 3,5% de son chiffre d'affaires à la gestion de la connaissance et à la formation de ses collaborateurs.

Développement des compétences

De manière générale, les profils intervenants sur une mission disposent au début de la mission des compétences nécessaires pour répondre aux besoins. Pendant leur mission, les consultants poursuivent le plan de formation défini par l'entreprise et peuvent accéder à la base de connaissance disponible sur le SharePoint Génération Conseil.

De plus, ils peuvent, à tout moment, contacter la Direction des Compétences et de la Formation afin d'approfondir un sujet ou un point technique. Dès lors, un expert

approprié organise avec le consultant un point « montée de compétence » d'une heure pour former le consultant et répondre à ses questions.

Parfois, les besoins sur une mission évoluent et nécessitent de nouvelles compétences. Dès lors, Génération Conseil organise et planifie les formations adéquates auprès d'organismes de formation externes pour les consultants présents sur la mission et en fonction des sujets qu'ils traitent ou auront à traiter. Génération Conseil, dans ce cas, définit et met en place un plan de formation personnalisé.

L'identification de nouvelles formations peut provenir de plusieurs sources : le Responsable de mission, le consultant lors de point d'évaluation ou le client.

Adéquation des compétences et des missions

A partir des documents reçus, les membres du CODIR GC définissent chacun de leur côté les besoins fonctionnels et/ou techniques, puis les partagent lors d'une réunion dédiée d'environ une heure. Les livrables, à l'issue de cette réunion, correspondent à une liste des besoins classés par ordre d'importance et une première liste des profils pressentis.

Une fois les besoins qualifiés et classés, Génération Conseil utilise sa matrice des compétences pour sélectionner les profils du cabinet en adéquation avec les besoins demandés (la matrice des compétences recense de façon détaillée pour chaque salarié son niveau de compétence noté de 0 à 3 sur de nombreuses expertises telles que la gestion de projet, les métiers de la gestion, l'AMOA, l'AMOE, les outils, les certifications obtenues, etc...). Dès lors, les résultats obtenus à partir de la matrice peuvent faire ressortir des profils non identifiés lors de la réunion initiale.

Ensuite, le CODIR GC se réunit une seconde fois pour échanger sur les consultants présélectionnés et statuer sur ceux à retenir dans l'offre en tenant compte de la problématique des consultants déjà en mission.

Ci-après, un extrait de la matrice de compétences de Génération Conseil :

	Consultant 1	Consultant 2	Consultant 3	Consultant 4	Consultant 5
Début de la vie professionnelle	1995	2010	2016	2008	2013
Nombre d'années d'expérience	26	11	5	13	8
Compétences sociales					
Management					
Gestion d'équipe	Oui	Oui	Non	Oui	Non
Relationnel					
Mission en solo	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Mission en équipe	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Domaine					
Comptabilité (moyenne)	2	2	1	2	1
Comptabilité générale	3	3	2	3	1
Comptabilité publique	2	3	1	2	1
Comptabilité analytique	3	3	2	3	2
Normes IFRS	2	2		1	1
Contrôle de gestion (moyenne)	2	2	1	2	1
CdG central (reporting, consolidation, ...)	2	3	2	3	1
CdG industriel (calcul de coût)	2	2	3	2	2
CdG projet	2	2	2	3	2
CdG social (RH)	2	2			2
CdG budgétaire	2	3	2	2	2
Finance (moyenne)	2	2	2	1	1
Fusion acquisition	1	1	2		2
Comptabilité financière (BFR, ...)	2	3	3	2	1
Analyse financière	2	3	3	2	1
Audit	3	2	1	1	
Technique					
PMO (moyenne)	2	1	0	2	
Gestion de projet	3	2	2	3	
Sélection d'outil	2	1		3	
Sélection d'éditeur	2	1		3	
Rédaction cahier des charges	3	3	1	3	
Audit SI	1	2		2	
MOA (moyenne)	2	2	2	2	1
Analyse de l'existant	3	3	3	3	1
Recueil des besoins	3	3	3	3	2
Cartographie	2	1	1	2	
Spécifications générales	3	3	2	3	3
Spécifications détaillées	2	3	2	3	3
Recette (moyenne)	3	3	3	3	2
Recette - Flux	3	3	3	3	2
Recette - Paramétrage	3	3	3	3	3
Recette - Fonctionnalités	3	3	3	3	3
Formation (moyenne)	3	3	1	3	2
Formation - Animation de formation	3	3	1	3	2
Formation - Rédaction support	3	3	1	3	2
Spécifique MCO - MOA (moyenne)	3	3	2	2	3
MCO MOA - Recueil des anomalies	3	3	3	2	3
MCO MOA - Mise en perspective	3	3	2	2	3
Monitoring de flux	2	3	3	3	
Audit informatique - MOA	2	1	1	2	

Être salarié chez Génération Conseil

Comme évoqué précédemment, l'embauche d'un candidat est majeure dans la réussite de Génération Conseil, mais le conserver l'est encore plus.

Pour ce faire, nous avons fait le choix de la proximité et de la transparence auprès de nos consultants afin de créer les conditions de travail permettant à chacun de s'épanouir professionnellement. Cela passe par une écoute attentive des aspirations de chacun, que ce soit en termes de projets, d'évolution professionnelle, ou encore d'aménagement du temps de travail.

Proximité du fait que depuis la création de Génération Conseil, il n'y a jamais eu de barrière entre les dirigeants et les consultants, aussi juniors soient-ils. Transparence du fait que nous faisons le choix de la franchise avec nos consultants. Nous priorisons la satisfaction des demandes de chacun mais dans le cas où elles ne peuvent être prises en considération, nous sommes toujours absolument transparents dans les raisons du refus ou nous essayons de trouver un compromis satisfaisant pour tout le monde. Quelle que soit la décision prise, les engagements sont respectés.

Nous constatons chaque jour que ces choix, faits depuis la création du cabinet, sont les bons car nous pouvons nous targuer aujourd'hui d'avoir un taux de turnover maximum de 10% depuis 20 ans, extrêmement faible par rapport à notre secteur d'activité.

Pour fidéliser ses salariés, Génération Conseil dispose de plusieurs leviers :

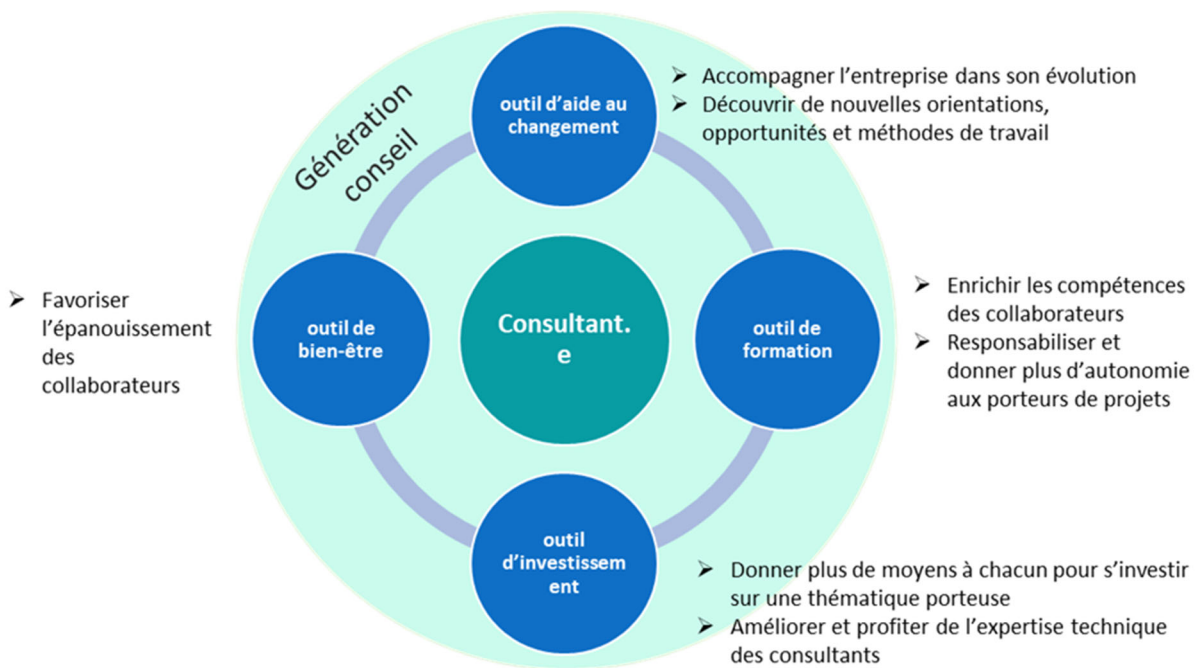
1 - les principes de gouvernance de l'entreprise visent à instaurer un partage et une bonne compréhension par l'ensemble des salariés des décisions prises.

2 - La stratégie de développement est discutée en interne avec les Directeurs de mission, elle est ensuite déclinée et expliquée auprès des collaborateurs au cours de réunions mensuelles.

3 – Génération Conseil a mis en place une boîte à projets permettant aux salariés qui le souhaitent de s'impliquer davantage dans la vie du cabinet. L'objectif étant que le

salarié proposant un projet, une fois validé par la Direction, le réalise avec les ressources nécessaires pour y parvenir (financière, humaine, matériel) afin de favoriser “l’interprenariat” (entreprenariat interne)

La « boîte à projets », c’est quoi ?



Concevoir

- Objectifs
- Délais et jalons
- Bénéfices attendus
- Ressources nécessaires
- Freins éventuels



Présenter

- Promouvoir le projet
- Ajuster le projet
- Valider le lancement



Réaliser

- Gestion du projet
- Communication sur l'avancement (Yammer)
- Suivre les retombées post-réalisation

Durant tout votre projet :

- Vous en aurez la responsabilité
- Vous serez accompagné par d'autres consultants et/ou la direction

4 – Génération Conseil réalise annuellement auprès de tous les salariés une enquête de satisfaction anonyme afin que chacun puisse s’exprimer sur la stratégie du cabinet, la

réalisation des missions, la communication, le management, la vie interne du cabinet, les axes d'améliorations, etc. D'ailleurs, le CODIR GC analyse précisément les retours et intègre dans sa feuille de route des idées de développement issues de l'enquête.

5 – Génération Conseil a mis en place depuis plus de 10 ans un accord d'intéressement calculé sur le résultat d'exploitation afin de récompenser les salariés. Le montant versé est identique pour chaque collaborateur quel que soit le grade et le salaire de chacun, favorisant de ce fait les plus petits salaires.

6 – Génération Conseil s'assure du bien-être de ses salariés, notamment en termes de :

Santé

- respect des enjeux médicaux (mise en place d'une mutuelle avantageuse, visite médicale, ...)
- amélioration régulière des conditions de travail dans les locaux de Génération Conseil, notamment grâce aux visites régulières de la médecine du travail (dernière visite en mars 2015), du renouvellement de son mobilier de bureaux, de postes informatiques et de la mise à disposition d'un espace détente (table pour déjeuner, baby-foot, fléchettes, TV, fauteuils, ...)
- mise en place de dispositifs spécifiques en cas de problèmes de santé graves pour gérer les absences longues durées
- mise à disposition d'écrans 24 pouces et de chaises de bureau ergonomiques pour chaque collaborateur qui en fait la demande dans le cadre du télétravail
- organisation hebdomadaire de soirées « divertissement » via Teams entre consultants durant le confinement et les périodes longues de télétravail afin de garantir le contact humain durant la crise sanitaire, permettant ainsi de lutter contre l'isolement des collaborateurs.

Prévention des risques psycho-sociaux

Génération Conseil sait que le risque psycho-social existe dans le métier du conseil, notamment à cause du stress généré par les changements d'environnement fréquents et par la pression relative au respect des délais. Afin de réduire ce risque, Génération Conseil a mis en place plusieurs mesures :

- un suivi rapproché des collaborateurs et un contact direct avec l'associé fondateur

-
- l'organisation régulière d'activités festives et sportives (soirées, séminaires, déjeuners, ...)
 - l'organisation de jeux concours via Yammer (exemple : pronostics sportifs)
 - la prise de congés dès lors qu'ils sont acquis sans attendre la période de référence.

La mise en œuvre de ces mesures est d'autant plus facile que Génération Conseil est un cabinet à taille humaine.

Conciliation des objectifs personnels et professionnels

- Possibilité pour les collaborateurs d'obtenir une place en crèche via un partenariat avec le Groupe LPCR (Les Petits Chaperons Rouges) ;
- Possibilité de réaliser un projet personnel : depuis 2018, 4 collaborateurs ont pu bénéficier d'un congé sabbatique d'une durée moyenne de 10 mois.

Résultats

Le Turnover annuel chez Génération Conseil est relativement faible depuis la création de l'entreprise en 2001, à l'exception de l'année 2020 (lié à la crise sanitaire actuelle), validant la stratégie d'intégration et d'accompagnement des consultants durant leur carrière.

Turnover des quatre dernières années :

2021 : 9%

2020 : 16%

2019 : 6%

2018 : 9%

Suivi des missions

Le dispositif d'accompagnement d'un consultant qui débute une mission suit cinq axes :

1 - Accompagnement par le responsable de mission (partage des bonnes pratiques : contexte, méthodologie et livrables attendus, mise en place et suivi des travaux du consultant, comportement à adopter sur la mission...).

2 – Mise en place de points réguliers (2 fois par semaine dans un premier temps, puis une fois par semaine) entre le consultant et le Responsable de mission pour suivre l'avancement des travaux, répondre aux questions et favoriser la montée en compétences.

3 – Accès à la documentation disponible sur le SharePoint mis en place par le Directeur de la Formation et des Compétences.

4 – Participation aux formations du cycle commun mise en place en interne : Comptabilité, Contrôle de gestion, Finance, AMOA métier, AMOA SI, SGBDR, SQL, Access, Power BI et comportement.

5 – L'échange régulier avec le Responsable des Opérations via les différents entretiens mis en place par Génération Conseil.

Le lien entre l'intervenant qui réalise sa mission et Génération Conseil est multiple.


1 – Lien avec direction des Opérations

En 2018, Génération Conseil a modifié l'organisation du cabinet en créant une Direction des Opérations dont le rôle consiste à :

- l'animation des consultants (compétences, remontées d'information...) ;
- le suivi des formations demandées par les consultants (en lien avec la Direction des compétences et de la Formation) ;
- le suivi des demandes d'évolutions des consultants (changement de mission) ;
- la rédaction de contenu pour le blog et les réseaux sociaux.

Le Responsable des Opérations, membre du CODIR, joue un rôle primordial dans le suivi des intervenants. Il organisa le recueil hebdomadaire auprès de chaque intervenant des éléments saillants de la mission via une interface développée en interne : état d'esprit du client, état d'esprit du consultant, points d'attention nécessitant un approfondissement (opportunité commerciale, intervention auprès du client).

Exemple de recueil :



Évaluation Hebdomadaire des Missions

Bonjour Cécile. Lorsque vous enverrez ce formulaire, son propriétaire pourra voir votre nom et votre adresse de courrier.

* Obligatoire

1. Période du *

05/10/2020

2. Au : *

09/10/2020

3. Société cliente *

SNCF

4. Client *

DGST télécoms

5. Mission *

AMOAS SI projet

6. Comment se passe la mission *

RAS Problème sans gravité Problème grave Succès exceptionnel Opportunité commerciale

Évaluation de la mission ☒ ☐ ☐ ☐ ☐

7. Avez-vous des remarques par rapport au votre régime de télétravail le cas échéant ?

Charge de travail importante. Complicé de se déconnecter de la mission.
Gestion d'une plage de travail en continu compliqué

8. Difficultés ou succès rencontrés sur la mission

-> succès : remise à plat des travaux avec la MOE sur les différents sujets.
-> difficultés : forte attente du client sur le sujet de tableau de bord Total télécoms sauf que les sources de données ne sont pas encore qualifiées (recherche des données adéquates pour ce reporting)

9. Éléments d'appréciation de la mission : vision client.
Quel est le niveau de satisfaction du client ? *

★★★★☆

10. Éléments d'appréciation de la mission : votre vision. *

★★★★☆

11. Si vous avez noté des insatisfactions, précisez les raisons (horaires, attitude, compétences...). Idem pour la satisfaction (compliments client, consultant ayant montré une implication exceptionnelle).

Beaucoup d'investissement de ma part sur les différents sujets.
Le confinement ne donne pas de grande visibilité sur la continuité de la mission la semaine prochaine (fin de mission gré à gré en Décembre 2020. Renouvellement?)

☐ Recevoir un accusé de réception de mes réponses

Envoyer

2 – Lien avec le Responsable des Ressources Humaines

Chaque année, à la date d'anniversaire d'entrée dans l'entreprise, l'intervenant s'entretient avec le Responsable des Ressources lors de son Entretien Individuel Annuel (EIA) afin d'évaluer chaque année ses compétences. Cet entretien permet de faire le bilan des performances du salarié et de faire le point sur ses objectifs passés et à venir.

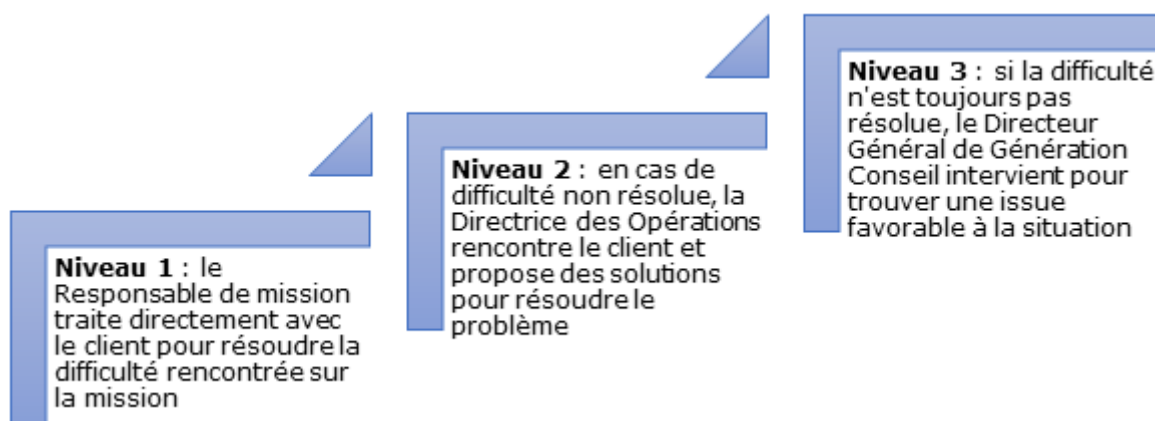
3 – Lien avec le Responsable de mission

Au-delà des points réguliers entre le consultant et le Responsable de mission pour suivre l'avancement des travaux sur la mission, le Responsable de mission et le

consultant réalisent à la fin de la mission un Entretien de Fin de mission (EFM). C'est l'occasion d'échanger sur les objectifs, les compétences acquises pendant la mission, les points forts et les axes d'amélioration.

En cas de problème signalé par un consultant

Génération Conseil s'attache tout particulièrement à la qualité de ses prestations et au respect de la réglementation interne chez ses clients. En cas de difficultés rencontrées sur une mission, Génération Conseil échange aussitôt avec le client et propose des solutions pour résoudre les problèmes rencontrés selon le processus d'escalade suivant



Environnement

Génération Conseil dispose d'une charte environnementale qui est résumée ci-dessous.

Charte Environnementale

Notre responsabilité : l'engagement

Les enjeux environnementaux sont devenus une préoccupation importante de notre quotidien. Dans une démarche de réduire au maximum l'impact environnemental de ses collaborateurs et de ses dirigeants, Génération Conseil a formalisé des objectifs et des actions concrètes par une Charte Environnementale.

Dans le cadre de sa Charte Environnementale, Génération conseil s'est engagé à :

1. Avoir un relai référent en interne chargé d'animer la communication autour de la thématique environnementale
2. Réduire sa consommation d'énergie et gaz à effet de serre
3. Organiser sa gestion des déchets et du recyclage
4. Promouvoir la consommation durable

Charte Environnementale

Réduction de la consommation d'énergie et de gaz à effet de serre

Télétravail

Génération Conseil s'est engagé à proposer à ses clients une part de télétravail recommandée pour ses consultants afin de réduire au maximum leurs déplacements et donc leurs émissions de gaz à effet de serre

Mobilité douce

Dans le but d'inciter ses collaborateurs à la mobilité douce, Génération Conseil souhaite mettre en place le Forfait Mobilités Durables (anciennement l'Indemnité Kilométrique Vélo). Il s'agit d'un forfait versé à ses salariés qui s'engagent à utiliser les moyens de transport suivants : le vélo, le covoiturage, un service de mobilité partagée ou encore les transports publics (hors remboursement du pass navigo)

Formation

Former les collaborateurs à l'écoconception pour application en mission : l'écoconception consiste à intégrer les contraintes environnementales dans la conception de produits et services selon une approche globale et multicritères

Charte Environnementale

Réduction de la consommation d'énergie et de gaz à effet de serre


Référentiel de bonnes pratiques

Un référentiel de bonnes pratiques de télétravail est partagé avec les collaborateurs (éteindre son PC le soir, couper sa box lorsqu'on est absent, éviter le cloud en 4G mais préférer le wifi...)

Electricité verte

Génération Conseil souhaite changer son fournisseur d'électricité pour souscrire auprès d'un fournisseur d'énergie verte

CHARTRE ENVIRONNEMENTALE



le conseil nouvelle génération

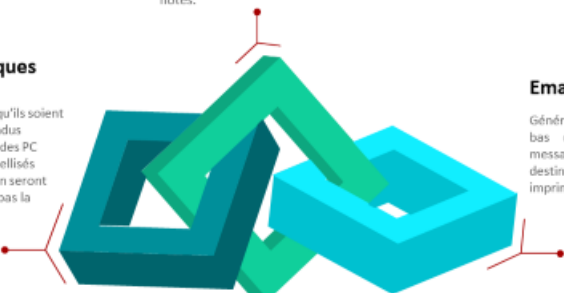
Charte Environnementale
Gestion des déchets et du recyclage

Déchets papiers

- GC s'engage à réduire son volume d'impressions en systématisant ses impressions au format livret et recto-verso
- GC s'engage également à collecter et recycler ses consommables tels que toners et cartouches d'encre
- Utilisation des impressions non utilisées comme brouillons ou bloc-notes.

Déchets électroniques

- Revente des PC à un reconditionneur afin qu'ils soient remis en état et revendus
- Postes remplacés par des PC reconditionnés ou labellisés
- Unité centrale et écran seront dissociés car ils n'ont pas la même durée de vie



Emails

Génération Conseil ajoute en bas de chaque email un message invitant les destinataires à ne pas imprimer le mail

générationconseil

Charte environnementale

Génération Conseil – Juin 2022 5

CHARTRE ENVIRONNEMENTALE



le conseil nouvelle génération

Charte Environnementale
Consommation durable

Matériel informatique

Génération Conseil a également souhaité ne pas généraliser le second écran 22/24 pouces pour ses collaborateurs, et prolonger la durée de vie des écrans encore en état de marche. Cette démarche permet de réduire les volumes de matières premières extraites et donc de diminuer l'impact environnemental des collaborateurs

Contribution financière

Génération Conseil souhaite proposer une contribution financière à ses collaborateurs s'ils achètent du matériel reconditionné ou labellisé dans le souci d'un Bring Your Own Device vertueux



Téléphonie

Pour la téléphonie, la politique de Bring Your Own Device est déjà en place et Génération Conseil verse à ses collaborateurs une indemnité forfaitaire pour l'usage de leur propre téléphone

Impressions

Concernant les impressions, le cabinet d'engagement à acheter du papier labellisé « FSC Recyclé » pour ses imprimantes

Bring you own device

Toujours dans l'objectif d'extraire le moins possible de matières premières, il est proposé aux collaborateurs d'utiliser leur matériel personnel (Politique de Bring Your Own Device) pour les ordinateurs

Réparabilité

Génération Conseil promeut la politique du « Moins d'équipement qui dure plus longtemps » en réparant le matériel endommagé

générationconseil

Charte environnementale

Génération Conseil – Juin 2022 6

Lutte contre la corruption

La lutte contre la corruption fait partie d'une démarche globale de respect de l'éthique qui est formalisé dans une charte éthique.

La charte éthique est disponible pour l'ensemble des salariés de Génération Conseil. Elle est jointe lors de la signature du contrat de travail et un rappel est effectuée annuellement aux collaborateurs sur l'obligation de prendre connaissance de cette charte.

Les procédures de remontée en cas de doute sur l'éthique d'une pratique sont rappelées et font l'objet d'un examen de la part de la direction des Opérations.

Mesure des Résultats

Distinctions

Génération Conseil s'est soumis à l'évaluation de l'organisme indépendant ECOVADIS et a obtenu une note de 60%, se classant dans la catégorie Silver.

Droits de l'homme et Travail

1 - Le Turnover annuel chez Génération Conseil est relativement faible depuis la création de l'entreprise en 2001, à l'exception de l'année 2020 (lié à la crise sanitaire actuelle), validant la stratégie d'intégration et d'accompagnement des consultants durant leur carrière.

Turnover des quatre dernières années :

2021 : 9%

2020 : 16%

2019 : 6%

2018 : 9%

2 – Le CA de Génération Conseil dédié aux plans de formation est de 3,5%

Environnement

Le nombre de collaborateurs formés techniques du Green IT et à l'évaluation des impacts environnementaux est doublé en 2022.

L'évaluation ou **analyse du cycle de vie**, « cradle-to-grave » du parc informatique de Génération Conseil a permis de déterminer qu'il pouvait être prolongé jusqu'en 2023, économisant jusqu'à 10 tonnes de CO₂eq.

Cyrille Granjard
Associé

