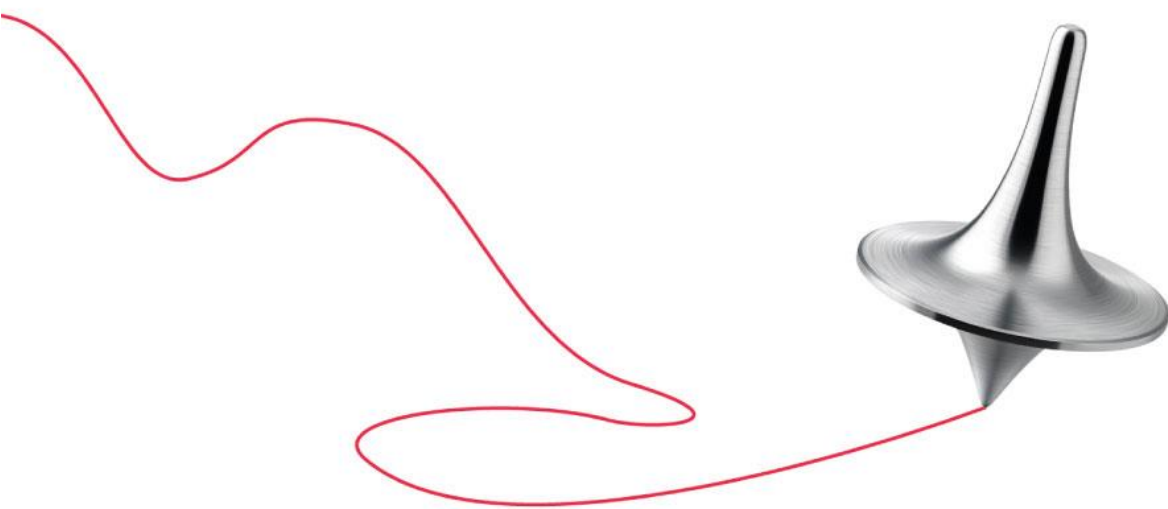


# COMMUNICATION SUR LE PROGRES

Année 2022



## LE MOT DE L'ASSOCIEE DIRIGEANTE

Après le choc du Covid, l'installation du télétravail et maintenant la guerre en Ukraine et l'inflation, le contexte est propice au questionnement et au changement de perspective. Une des évolutions principales, tient à ce questionnement, qui devient plus naturel et d'avantage partie de notre quotidien comme de nos stratégies. Penser changement ou rupture, intégrer la dimension RSE passe de l'exercice à une partie intégrante de l'ADN des individus comme des entreprises.



SpinPart, doit s'interroger, évoluer tout en assurant la continuité de ses activités. Ce sont ces dernières qui lui permettent d'offrir un environnement de qualité pour les personnes qui y travaillent aujourd'hui tout en les aidant à développer leurs compétences pour trouver leur rôle de demain. C'est l'une de nos premières missions.

Au sein de notre communauté RSE, nous cherchons un nouveau souffle. Certaines pratiques et certaines actions sont maintenant bien ancrées (Les Joyeux Recycleurs, la Cravate Solidaire, les missions en mécénat de compétence, etc.). L'idée est d'en identifier de nouvelles pour augmenter notre impact par les actions individuelles et collectives tout en augmentant notre niveau de compétences sur les 2 piliers People et Planet.

En illustration, notre prochain teambuilding sera placé sous le thème de l'environnement incluant un temps de formation pour l'ensemble du cabinet sur des ateliers 2Tonnes afin que chaque homme et femme de SpinPart puisse être un acteur de la transition écologique.

Au-delà de la communauté RSE, c'est le cœur de notre activité que nous commençons à interroger. Comment intégrer au sein de notre business model la dimension sociale et environnementale. Cela impose à la fois une évolution de nos offres, le développement de nouvelles compétences et de nous assurer que nos clients sont demandeurs. C'est notre plus gros challenge mais c'est là que nous aurons le plus d'impact.

Ce rapport illustre comment un cabinet de conseil à taille humaine, dont l'impact direct n'est pas évident et dont les leviers ne se présentent pas naturellement, essaie de contribuer sur de nombreux tableaux pour augmenter son impact.

Consciente que beaucoup reste à faire, je reste engagée pour soutenir les équipes et travailler à développer SpinPart en accord avec les directives de l'UN GLOBAL COMPACT.

Stéphanie THIERRY

# TABLE DES MATIÈRES

LE MOT DE L'ASSOCIEE DIRIGEANTE .....	2
TABLE DES MATIÈRES .....	3
I. ENVIRONNEMENT .....	4
A. Agir au quotidien sur son lieu de travail .....	4
B. Rayonner à l'extérieur du cabinet .....	7
C. Prendre de nouvelles initiatives .....	9
II. DROITS DE L'HOMME .....	10
A. Miser sur nos compétences internes .....	10
B. Mettre à disposition d'associations les ressources de SpinPart .....	11
III. NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL .....	17
A. Cadre du droit du travail français .....	17
B. Valoriser l'égalité professionnelle .....	17
C. Accompagner le développement des collaborateurs .....	19
D. Favoriser le bien-être des collaborateurs .....	21
E. Sensibilisation à la Résolution de conflits .....	22
F. Assurer la Sécurité et la Santé au Travail .....	22
IV. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION .....	23
A. Former les collaborations aux risques liés à la corruption .....	23
B. Rédiger une charte Ethique : confidentialité et relation fournisseurs .....	23

# I. ENVIRONNEMENT

## A. Agir au quotidien sur son lieu de travail

### 1. Recycler c'est bien

SpinPart permet à ses salariés de trier leurs déchets depuis 2015 grâce aux joyeux recycleurs.



**Les joyeux recycleurs** qui permettent la revalorisation de :

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

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

Du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 août 2022, plus de 145 kg de déchets ont été recyclés dans nos bureaux. Des résultats positifs poussant l'entreprise et ses collaborateurs à continuer leurs efforts.

En 2022, dans une démarche solidaire, une nouvelle poubelle en verre a été mise à la disposition de nos collaborateurs.

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



*Newsletter RSE mars et avril 2022*

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

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

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

Cependant, pendant la période du COVID et pour des raisons sanitaires nous avons réinstauré à la demande de certains collaborateurs des gobelets mais en carton recyclés.

Une poubelle spécifique pour recycler ces gobelets est à la disposition des collaborateurs.

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

C'est pourquoi, en 2022, SpinPart compte relancer la dynamique à l'aide « d'ambassadeurs » de bonnes pratiques qui seront des salariés volontaires, en charge de la sensibilisation quotidienne.

Depuis le retour au bureau des salariés, SpinPart sensibilise les salariés aux gestes simples d'économie d'énergie, à l'aide de campagnes de communication en interne, d'affichage. Bien que la dépense énergétique de SpinPart ne soit pas colossale, adopter de bons gestes au bureau est nécessaire.

### 3. Donner l'exemple en tant qu'employeur

- **De nombreux efforts...**

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

Du 18 au 19 mars 2022 nos équipes se sont réunies pour un TeamBuilding en région Parisienne. Cet événement s'est déroulé dans le Chateauform' des Berges de Seine établissement éco-responsable. Lors du Teambuilding SpinPart a surveillé de près son empreinte carbone. Le déplacement vers le site s'est déroulé en bus et l'aspect écologique a été pris en compte tout au long de cette journée : des activités soucieuses de l'environnement ont été réalisées tel qu'un Escape Game en plein air, des jeux de rôles etc. On estime l'empreinte carbone de ce Teambuilding aux alentours de 17,31 kg de CO2e par personne.

De même, les soirées organisées par SpinPart prennent en compte la « dimension déchets » lors de leur organisation. Par exemple, lors des soirées (Alumni, soirée de Noël, etc.), la verrerie est privilégiée par rapport à la vaisselle jetable pour un forfait complémentaire intégré au budget de la soirée.

- **Qui portent leurs fruits**



Nous sommes fiers d'avoir obtenu la médaille **Platinum**, la plus haute distinction décernée par EcoVadis ! Ce label est détenu par seulement 1% des entreprises évaluées et récompense l'engagement quotidien de l'ensemble de nos collaborateurs.

Lors de cet audit, SpinPart a été évalué sur les 4 thèmes clés de la RSE : l'environnement, l'éthique, le social et les Droits de l'Homme ainsi que les achats responsables.

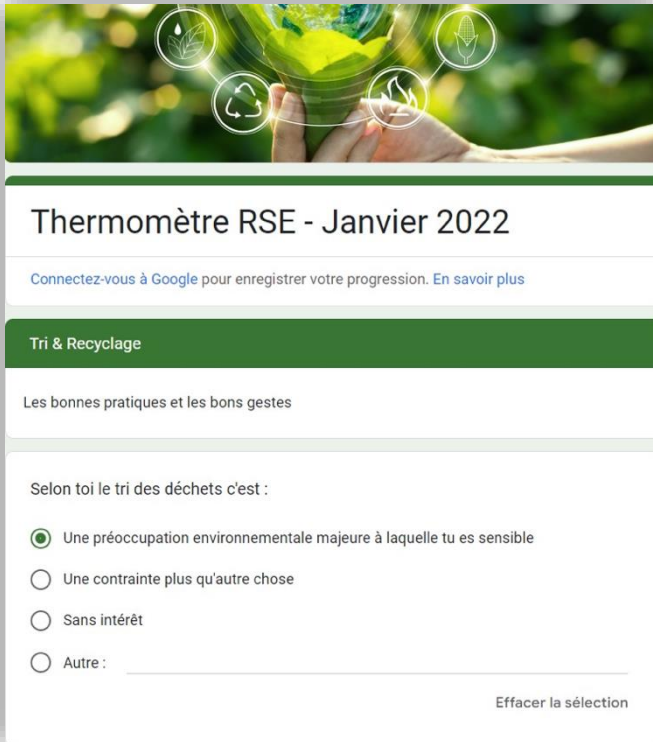
A l'issue du processus d'évaluation multicritères, notre note qui nous place parmi les entreprises les plus durables au monde et nous positionne parmi les leaders de notre secteur.

#### 4. Sensibiliser nos collaborateurs

Plusieurs actions de sensibilisation ont été mises en place en 2021-2022 (Newsletters mensuelles, ateliers 2tonnes etc.).

En octobre 2021, a été lancé un questionnaire (anonyme) mensuel court, ludique, pédagogique à destination de tous les collaborateurs du cabinet afin de :

- Evaluer l'intérêt général que portent les collaborateurs aux initiatives RSE portées par le cabinet ;
- Les sensibiliser sur des thématiques RSE s'appuyant sur un questionnaire qui « évalue leurs habitudes » avant de leur donner les solutions pour « mieux faire » ;
- Avoir une idée des appétences/préférences des collaborateurs pour adapter les initiatives du cabinet (ex : en fin d'année 2021, le questionnaire a mis en avant le souhait des collaborateurs de mettre en place une journée de formation au secourisme et/ou pour « l'arrondi sur le salaire », etc).



Thermomètre RSE - Janvier 2022

[Connectez-vous à Google](#) pour enregistrer votre progression. [En savoir plus](#)

Tri & Recyclage

Les bonnes pratiques et les bons gestes

Selon toi le tri des déchets c'est :

☒ Une préoccupation environnementale majeure à laquelle tu es sensible

☐ Une contrainte plus qu'autre chose

☐ Sans intérêt

☐ Autre : \_\_\_\_\_

[Effacer la sélection](#)

*Le thermomètre RSE – Janvier 2022*

En 2022, l'atelier 2tonnes succèdera aux ateliers Fresques du Climat de 2020. L'atelier 2tonnes propose aux participants d'explorer le futur en équipe et d'essayer de limiter le changement climatique en atteignant 2tonnes CO2e par an et par personne, d'ici 2050.

Pour permettre une compréhension systémique des enjeux, l'atelier prend en compte les dimensions individuelles et collectives du sujet, sans oublier le rôle de l'influence, enjeu-clé de la transformation de la société.

Lors du Teambuilding de décembre 2022, nos collaborateurs seront amenés à calculer leurs consommations personnelles d'énergie de façon ludique pour trouver des solutions et alternatives afin de les diminuer. Cet atelier sera encadré par deux de nos collaborateurs formés pour cette occasion.

## B. Rayonner à l'extérieur du cabinet

### 1. Sensibiliser et accompagner nos clients dans leur démarche RSE

- **FRET 21 ADEME**



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

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

Dans le but de développer la visibilité de SpinPart sur les sujets de réduction de l'empreinte environnemental dans le domaine du transport, SpinPart publiera en 2023 un article détaillant la démarche à suivre pour ses clients afin de réduire leurs consommations de CO2.

Dans le futur, SpinPart a pour objectif de soutenir les plus petites entreprises en leur proposant une intervention basée partiellement ou totalement sur du mécénat d'entreprise.

En effet, ces entreprises ne sont pas toujours à même de financer un accompagnement sur leurs projets de transformation. Le mécénat est un moyen de les accompagner, tout en permettant aux consultants fraîchement formés de mettre en pratique leurs compétences.

- **Finance et climat**

Les collaborateurs rattachés à la Business Unit Banque ont initié des actions sur l'année 2021/2022 afin de faire le lien entre le changement climatique et les activités des institutions financières. L'objectif est d'accompagner nos clients dans leur démarche RSE et dans leur transition énergétique de manière pédagogique.

- **L'offre ESG (Environnement, Social, Gouvernance)** : nos équipes mobilisées sur le secteur bancaire ont travaillé sur la conception de cette offre afin d'accompagner nos clients dans leur parcours RSE. L'objectif ? Sensibiliser nos clients et les institutions financières à l'impact de leurs activités sur l'environnement et la société ainsi qu'à la réglementation en vigueur.
- **Les campagnes de communication SpinPart** : les équipes se sont mobilisées en septembre 2021 pour produire des communications pédagogiques, à destination des collaborateurs du cabinet et des externes, sur les leviers dont disposent les institutions financières pour faire face au risque climatique.
  - L'infographie « Green Bonds » : explicite le dispositif des obligations vertes déjà mises en place par certaines banques et explique comment se lancer, pour celles qui n'ont pas encore sauté le pas
  - La vidéo « Risque climat » : publiée en octobre 2021, présente l'offre Risque Climat du cabinet aux prospects et clients de SpinPart.
- **La mission « Finance Durable »** : réalisée sur la fin d'année 2021, s'inscrit dans le déploiement de l'offre ESG portée par le cabinet. Nous accompagnons notre client dans la mise en place des principes de financement responsable dans son plan stratégique.
- **La conférence « Risques environnementaux et sociétaux »** : le 4 octobre 2021 Rachel Lionsquy (Senior Manager), en charge de porter le groupe de réflexion sur le risque climat au sein du cabinet, a tenu une conférence sur les risques environnementaux et sociétaux.



Cette conférence a permis de mettre en avant l'offre du cabinet sur la thématique et permettre aux entreprises de comprendre les impacts tangibles des risques environnementaux sur leurs activités.

- **La mission d'application des « principes équateurs »** : dernier trimestre 2021, SpinPart a accompagné la Banque Postale dans une mission d'application des principes équateurs afin de prendre en compte tous les risques environnementaux et sociaux avant un financement.
- **La mission « sensibilisation et formation »** : SpinPart accompagne son client RCI Banque sur la mise en place d'un plan d'action sur 3 ans dont l'objectif est la formation et la sensibilisation des collaborateurs RCI ainsi que le respect et l'application du Guide relatif aux risques liés au climat et à l'environnement publié par La Banque centrale européenne (BCE) en novembre 2020.
- **La mission « optimisation du réseau de distribution »** : Spinpart accompagne depuis 1 an l'entreprise Adisseo dans sa mission d'optimisation du réseau de distribution. Pour ce faire, nos consultants ont mis en place un schéma logistique du modèle de production selon 3 critères : 1) Développement du transport l'intermodal, 2) Augmentation de l'utilisation de conteneurs afin de réduire la consommation de CO2, 3) Étude d'opportunité de recombinaison de produits. Le but étant, la réduction des coûts, des délais et surtout la diminution de la consommation de dioxyde de carbone.

- **Diversité inclusion et égalité**

- **La mission « processus de labélisation »** : la labélisation AFNOR décerne des labels qui attestent de l'exemplarité de la volonté d'une institution publique ou privée à appliquer les principes d'égalité et de diversité.  
Réalisé en 2021, SpinPart a accompagné la Bibliothèque nationale de France dans une mission de réingénierie du processus de recrutement, en conformité avec le cahier des charges AFNOR, diversité/égalité.  
En outre, nos collaborateurs ont aidé le Ministère de l'Éducation Nationale ainsi que le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation dans une mission de labélisation Alliance « Égalité » et « Diversité ». Pour ce faire, nos collaborateurs ont mis en place un cahier des charges strict ainsi que des missions de diagnostics, réorganisation de la structure et de préparation des acteurs.
- **La mission « inclusion et excellence »** : de décembre 2021 à mai 2022 nos équipes ont accompagné la mise en place du concours excellence mécanique Alpine. Il s'agit d'un challenge inédit en 3 épreuves dédié à la mécanique automobile. Parrainé par Estéban Ocon, pilote de l'écurie Alpine F1 Team, ce concours donne l'opportunité à des jeunes de tous milieux sociaux et de tous territoires français étudiant la mécanique automobile de mettre en valeur leur savoir-faire lors d'épreuves théoriques, pratiques et mécaniques.



*Concours Excellence Mécanique Alpine 2022*



## **C. Prendre de nouvelles initiatives**

Pour fin 2022 et 2023, SpinPart souhaite continuer ses efforts sur les actions déjà engagées (réduction de la production de papier, des déchets liés à l'achat à emporter lors des déjeuners, etc.)

En addition, SpinPart souhaite porter 2 nouveaux chantiers en 2023.

En effet, l'activité de SpinPart est 100% tertiaire et la production de déchets physiques, tout comme la production de CO<sub>2</sub>, liée à son activité, est très faible. En revanche, l'impact numérique de notre entreprise est bien réel et mériterait d'être approfondi.

De même, les déplacements des consultants en province pour leurs missions, comme entre leur domicile et le lieu de travail alourdissent le bilan carbone de l'entreprise.

En 2022, SpinPart a calculé son empreinte carbone numérique. Ainsi, sur la période septembre 2021-septembre 2022, nous estimons l'empreinte carbone annuel des activités numériques du cabinet aux alentours de 262kg de CO<sub>2</sub>e. Ayant pour objectif la convergence numérique et environnementale, SpinPart mettra en place une campagne de sensibilisation. Le but, une prise de conscience collective sur l'impact de la consommation du numérique et de faire émerger une communication environnementale qui posera les bases d'une stratégie numérique durable.

En complément, il devient nécessaire que SpinPart puisse identifier ses postes de dépense carbone afin de pouvoir y remédier. Ainsi nous prévoyons en 2022 de réaliser le bilan carbone du cabinet.

---

## II. DROITS DE L'HOMME

---

### A. Miser sur nos compétences internes

#### 1. Valoriser les compétences plutôt que les diplômes

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



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

En mai 2022, nous avons réalisé une après-midi « Découverte du Métier de Consultant » à destination de candidats de tout horizon. Sous la forme d'un Escape Game, les candidats étaient invités à participer à la résolution d'un problème de transformation inspirée d'une mission SpinPart.

#### 2. Favoriser le recrutement des jeunes diplômés

En 2021, 7 étudiants ont réalisé leur stage professionnel de fin d'études au sein du cabinet et 4 d'entre eux ont été recrutés en CDI une fois diplômés. Nous accueillons également 3 apprentis.

Chez SpinPart, nous avons à cœur d'intégrer nos étudiants stagiaires/apprentis dans la vie du cabinet, de la même façon qu'un collaborateur en CDI.

Ils ont droit à tous les avantages salariés que l'entreprise peut proposer et sont invités à tous les événements du cabinet (soirées CSE, Team Building, etc.), au même titre que les collaborateurs salariés. Nous mettons un point d'honneur à garantir le bien-être de nos collaborateurs et ce, dès leur arrivée en stage ou apprentissage. Outre un traitement équitable, nous leur proposons également une rémunération au-dessus de la moyenne des indemnités de stages et apprentissages confondus.

### Témoignage de Lucas

Voici le témoignage de Lucas L., collaborateur du cabinet arrivé en stage en février 2021 et actuellement en CDI depuis août 2021 :

« Le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs chez SpinPart permet, dès l'arrivée au sein de l'entreprise, de se familiariser avec son organisation interne.

En effet, après avoir complété mon CV SpinPart et renseigné ma matrice de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, j'ai suivi mon « fil rouge », une suite d'entretiens à organiser avec au moins 8 collaborateurs du cabinet, chacun représentant une fonction spécifique – associé(e) manager, fonction support, ou encore membre du CSE.

Ces entretiens permettent de comprendre le fonctionnement interne du cabinet, mettre des visages et des noms sur les différentes fonctions, mais ils sont aussi et surtout l'occasion de se présenter « officiellement » aux membres du cabinet, parler de sa formation, ses compétences et ses aspirations. L'horizontalité des rapports hiérarchiques m'a interpellé lors de mon intégration au sein du cabinet. En effet, si l'organisation est stratifiée - consultant junior / senior, manager / manager senior, associé(e), les rapports humains n'y sont pas moins bienveillants et extrêmement constructifs. Tout le monde est accessible, et le tutoiement est de mise.

, chaque nouvel arrivant se voit attribuer un Responsable de Management qui l'accompagne dans son évolution et sa montée en compétences au sein du cabinet, ainsi qu'un « buddy » - un(e) consultant(e) qui, de manière moins formelle, est une oreille et un soutien à disposition.

Mes 6 mois de stage chez SpinPart m'ont permis de développer mes compétences et en acquérir de nouvelles. J'ai en effet pu contribuer au développement d'offres internes du cabinet pour les secteurs RH, banque & assurance, avant de me voir attribuer une mission au sein du ministère de la Justice. »



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

### **1. Moyens Humains**

- **Mécénat de compétences**

- Pourquoi faire du mécénat de compétences ?

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

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

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

Exemple de Mission de mécénat de compétences réalisée pour : Emmaüs Défi et Le Sport dans la Ville.

- **Emmaüs Défi :**

#### Que fait Emmaüs Défi ?

La Banque Solidaire de l'Équipement (BSE) est un programme développé par Emmaüs Défi et ses partenaires. Il s'adresse à des personnes en situation de grande précarité et à vocation à les aider à accéder à un logement pérenne. Le programme, lancé en 2012, a pour but d'équiper en neuf à très bas coût des ménages accédant pour la première fois à un logement pérenne. Les familles bénéficiaires sont identifiées et orientées par des travailleurs sociaux.

Elles sont accueillies dans la boutique de la BSE et conseillées dans leurs achats pour pouvoir aménager leur nouveau logement. Sur le principe des Banques Alimentaires, les équipements sont neufs et proviennent des invendus de partenaires entreprises.

#### L'objectif de la mission :

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

Il s'agit donc d'un poste pour lequel le turn-over est important et où il faut former régulièrement de nouvelles personnes.

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

#### Notre retour d'expérience :

Le besoin n'était pas clairement identifié de leur côté : nous avons donc passé du temps à cadrer le besoin et établir un cahier des charges. C'était très formateur. On nous demande souvent (et encore plus en ce moment) de détecter des opportunités chez nos clients. C'était typiquement l'exercice !

Nous avons ainsi détecté un besoin en RH (on boarding / formation). C'était pour nous une super opportunité d'apprendre et d'ouvrir nos chakras » pour se former à une nouvelle expertise à laquelle nous n'aurions pas forcément eu accès lors d'une mission facturable (où l'expertise détermine le consultant pour la mission). Enfin, nos interlocuteurs nous ont réservés un accueil chaleureux. C'est gratifiant de constater que dès les premières productions notre client est satisfait de notre accompagnement. Nous apprenons à travailler ensemble et à partager les bonnes pratiques que nous avons apprises dans nos BU respectives !

#### **- Sport dans la Ville :**

« Sport dans la Ville » est une association ayant pour vocation d'accompagner, au-delà du sport, les jeunes dans leur développement personnel et dans leur insertion professionnelle.

En quelques chiffres, « Sport dans la Ville » représente :

- **46** centres sportifs en activité dans 4 régions : Ile-de-France, Hauts-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Marseille
- **+ 7000** jeunes accompagnés depuis le début de l'année
- **82%** des inscrits au programme « Job dans la Ville » accèdent à une formation ou une activité en entreprise
- **198** entreprises créées depuis **2007**



Depuis octobre 2021, SpinPart accompagne dans le cadre du mécénat de compétences, l'association « Sport dans la Ville ». Certains de nos collaborateurs consacrent 3 jours par mois afin d'accompagner les jeunes des quartiers défavorisés dans leurs développements professionnels.

Ainsi, via la mise en relation de l'association avec différents éditeurs, Spinpart a contribué à l'« Aide au Choix » afin que l'association puisse choisir la meilleure interface de CV matching.

## 2. Engagement de nos collaborateurs

- Favoriser l'insertion professionnelle – collecte de vêtements

Pendant 4 années successives, SpinPart a organisé des collectes de vêtements en collaboration avec l'association **La Cravate Solidaire**. La collecte s'est finalement tenue du 29 septembre au 13 octobre 2021 (report à la suite du Covid). Nous avons collecté 45 kg de vêtements, un excellent résultat pour la taille du cabinet.

La collecte sert à fournir des vêtements professionnels à des personnes en situation de précarité qui recherchent un emploi et à sensibiliser les collaborateurs sur le sujet. En addition, SpinPart réalise un don financier pour soutenir les activités de l'association qui facilite la réinsertion professionnelle via des actions variées.



*Collecte des vêtements – La Cravate Solidaire (septembre/octobre 2021).*



- Mobiliser les collaborateurs pour la bonne cause
- La Course des Lumières



*Collaborateurs SpinPart à La Course des Lumières édition 2022*

La Course des Lumières est une course de 10 km et une marche de 4 km contre le cancer commençant sur le Parvis de l'Hôtel de Ville de Paris et qui parcourt les quais de Seine. Pour l'édition 2021, ce sont 14 de nos collaborateurs qui se sont lancés dans l'aventure. L'objectif ? Récolter le maximum de bénéfices qui seront reversés à l'Institut Marie Curie.

## - Super Noël d'Emmaüs Défi



*Collaborateurs SpinPart au Super Noël 2021 – Emmaüs Défi*

En décembre 2021, SpinPart était présent pour accompagner Emmaüs Défis lors du Super Noël.

L'objectif : permettre à toutes les familles, même les plus modestes, de vivre des fêtes de fin d'année magiques ! Dans un contexte de craintes autour d'une pénurie de jouets, et d'une précarité grandissante des familles, cette vente solidaire a été l'occasion pour toutes les familles de faire des courses de Noël à petits prix.

Au programme : chocolat chaud pour les bénéficiaires, vente de jouets neufs et d'occasion, atelier papier cadeau...



## 2. Moyens matériels – Prêt des locaux

Chez SpinPart, nous avons la chance de disposer de spacieux espaces de travail avec une vue imprenable sur la capitale. De ce fait, en fin d'année 2019, le cabinet s'est porté volontaire pour mettre à disposition de l'association « Accolade » ses locaux pour une journée, dans le but de réaliser un événement de sensibilisation au handicap en entreprise. 2020-2021 étant marqué par la Covid nous n'avons malheureusement pas pu mettre en œuvre cette initiative.

Cependant, nous sommes prêts à réitérer l'expérience sur la période 2022-2023 et à partager à nouveau nos bureaux avec une association qui défend une cause solidaire, ou organise un événement responsable.



*Le cabinet SpinPart*

---

## III. NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

---

### A. Cadre du droit du travail français

#### 1. Le respect de la législation

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

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

Les chartes suivantes ont été mises en place :

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

#### 2. Le Comité Social et Economique

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

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

### B. Valoriser l'égalité professionnelle

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

#### 1. Maintenir la parité Hommes/Femmes

Nous sommes convaincus que le respect de la parité Hommes/Femmes améliore la performance organisationnelle de l'entreprise, c'est pour cela que nous nous engageons à garantir cet équilibre. Notre index égalité homme femme de 2022 est de 100/100 avec une majorité féminine dans nos effectifs actuels. En juin 2022, nous comptons **60% de femmes et 40% d'hommes** parmi nos collaborateurs.

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

## 2. Sensibiliser l'égalité hommes/femmes

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

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

#### Ce que cette journée n'est pas ...

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

SpinPart a mené des actions de sensibilisation sur cette thématique, notamment dans le cadre de la journée du droit des femmes. En 2021, le cabinet a publié une newsletter dédiée afin de tenir informer l'ensemble des collaborateurs sur l'évolution du droit des femmes et les bonnes pratiques avec un focus sur la parité au sein du cabinet.



## 3. Lier parentalité et conseil

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

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



Cela permet de :

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

## 4. Sensibiliser sur le handicap

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

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



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

De plus, en 2022, certains de nos collaborateurs ont accompagné L'Agence Française de Développement (AFD) sur une mission de diagnostic d'optimisation et de la fonction handicap.

## C. Accompagner le développement des collaborateurs

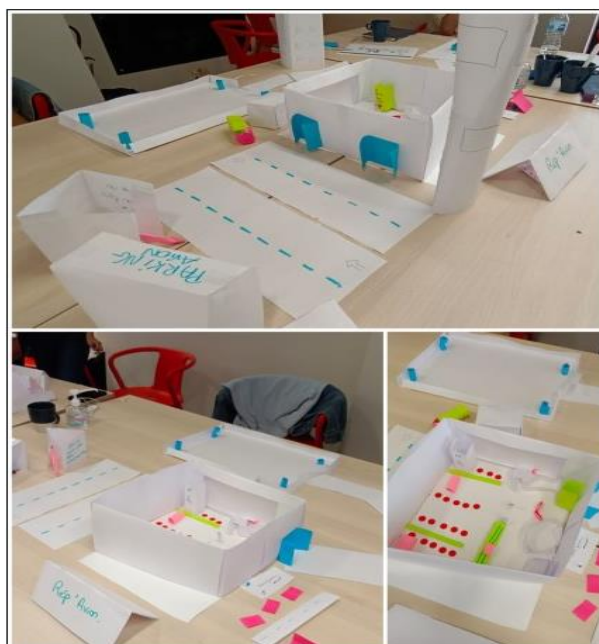
Les parcours professionnels individuels reposent sur un dispositif d'accompagnement pour développer les compétences de nos collaborateurs. Pour permettre à chacun de développer pleinement ses compétences, plusieurs initiatives ont été mises en place :

### 1. Former les collaborateurs

SpinPart, à travers son Académie, propose et dispense un socle de formation pour les consultants qui couvre de nombreuses thématiques.

C'est pour nous l'assurance de la qualité de nos interventions chez les clients. Selon les sujets, les formations sont réalisées en interne, par des consultants, ou confiées à un organisme de formation, en inter ou en intra entreprises, suivant le nombre de participants.

**En 2021 : 2116h de formation reçus au total soit 2.81% d'effort de formation soit 1.71% de plus que le minimum légal.**



*Formation Agile 24 juin 2022.*

## 2. Encadrer l'évolution des carrières des collaborateurs

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

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

**Un dispositif d'accompagnement managérial** garantit un suivi personnalisé :

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

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

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

### 3. Favoriser les actions de développement en interne

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



#### SpinStarters

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



#### Spin Leaders

Afin de renforcer leur leadership, les managers, seniors managers et directeurs sont accompagnés à travers des séances de coaching individuel, de coaching collectif, de mentorat et de co-développement. L'objectif est de leur permettre d'enrichir leurs compétences en management et en développement commercial.



#### Communauté RSE

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



#### Animation de communautés sectorielles

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

## D. Favoriser le bien-être des collaborateurs

### 1. Mesurer le bien-être au travail

Dans le cadre de nos rituels managériaux, nous avons mis en place un baromètre de suivi du bien-être au travail.

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

**2021 : 2 baromètres internes.**

- Sur les impacts Covid sur l'organisation des collaborateurs ;
- Sur le métier du Conseil chez Spinpart





## 2. Encourager l'esprit d'équipe

Tout au long de l'année, de nombreux évènements conviviaux sont organisés afin d'unir nos collaborateurs.

Les Réunions O'Gladdish sont l'occasion pour nos salariés de se retrouver mensuellement afin de partager des résultats financiers, développer l'offre RSE ainsi que d'une manière générale de passer des moments de convivialité.

De plus, afin d'encourager l'esprit d'équipe, des activités de Teambuilding sont organisées ainsi que la mise en place de nombreuses communautés telles que la communauté RSE, SpinStarters, SpinLeaders, SpinRunners etc.

## E. Sensibilisation à la résolution de conflits

- **Préserver le bien-être des collaborateurs**

SpinPart a organisé le 17 juin 2022, une journée consacrée à la communication non-violente. Cette journée s'est organisée autour de 2 activités : La première, la recherche de situations au cours desquelles l'échange avec l'interlocuteur (manager, client ou consultant) peut être source de tensions. La deuxième, réfléchir à chaud à la façon dont chacun aurait résolu le conflit de manière non-violente.

Cette journée a permis à nos équipes de mettre en œuvre les principes de la Communication Non-violente ainsi que d'améliorer la communication interpersonnelle et la qualité de la résolution de conflits. Les consultants étaient accompagnés d'un prestataire « Haut les cours » qui les mettait en situation dans le cadre d'ateliers d'improvisation théâtrale.

## F. Assurer la Sécurité et la Santé au Travail

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

SpinPart fait de la santé et de la sécurité de ses employés une priorité. Nous sommes déterminés à respecter les exigences de sécurité, ainsi qu'à assurer des conditions de travail optimales.

Notre volonté est de garantir un cadre de travail sûr et sain à nos collaborateurs, sur nos propres sites et quand ils interviennent dans les locaux de nos clients.

**En 2021, les principaux indicateurs de la politique de santé et de sécurité au travail sont les suivants :**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Taux de fréquence (1)	0%	0%	0%	5,4%	0%	0%
Taux de gravité (2)	0%	0%	0%	0,5%	0%	0%

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

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

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

Par ailleurs, en 2022, SpinPart a investi dans l'achat de deux ballons de rééducation qui permettent de travailler la musculature profonde du dos et des muscles abdominaux.

*Ballon de rééducation dans nos locaux*





## **2. Sensibilisation au harcèlement**

Le 17 février 2022, lors d'une réunion générale, une sensibilisation aux risques harcèlement a été présentée de manière conjointe Direction et CSE.

Selon le 14<sup>ème</sup> baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, **49%** des personnes actives (âgés de 18 à 34 ans) ont déclaré avoir été témoins de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Cette sensibilisation avait pour but de définir et donner des exemples d'harcèlement, de rappeler les risques encourus par l'auteur d'harcèlement et surtout d'informer sur la démarche à suivre lorsque l'on subit ou est témoin d'harcèlement.

## **3. Organiser des formations secourisme (objectif : 2022/2023)**

En partenariat avec la Croix-Rouge française, SpinPart prévoit d'organiser des sessions d'initiation aux gestes de premier secours pour ses salariés.

L'évolution des normes et le retour au bureau vont permettre à SpinPart de planifier à nouveau des sessions d'initiations fin 2022 et début 2023.

---

## IV. LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

---

### A. Former les collaborateurs aux risques liés à la corruption

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

Toutefois, étant données la taille de notre structure et la nature de notre activité, nous ne sommes pas directement confrontés à des situations propices à la corruption. Notre activité de conseil se déroule dans un cadre d'appel d'offres publiques et ne fait appel à des fournisseurs ou des sous-traitants que par exception sous la forme de prestataires indépendants qui viennent apporter une expertise ponctuelle au cabinet.

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

De fait, notre objectif est de maintenir nos efforts en termes de formation, qui est un excellent moyen de communiquer sur les comportements interdits et autres dérives auxquelles nos collaborateurs pourraient un jour être exposés.

### B. Rédiger une charte Ethique : confidentialité et relations fournisseurs

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

Depuis 2020, 3 autres Chartes ont été adoptées par SpinPart

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

#### 1. Confidentialité et loyauté

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

#### 2. Relation fournisseurs

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

En septembre 2022, le code de conduite SpinPart a été envoyé à l'ensemble de nos fournisseurs lesquels ont pris une nouvelle fois le soin de signer le document.



SpinPart

10 rue du Général Foy  
75008 Paris  
01.75.44.68.90

---

