

# COP

## PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

### 2022

COMMUNICATION  
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Pacte mondial des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

**ADVENTS**  
DO different - BE different®

# SOMMAIRE

---

**04** PRÉSENTATION

**08** DÉMARCHE RSE

**12** RESPONSABILITÉ SOCIALE  
ET SOCIÉTALE

**24** IMPACT ENVIRONNEMENTAL

**29** ACCOMPAGNEMENT  
ÉTHIQUE

---

## RESPONSABILITÉ SOCIALE ET SOCIÉTAL



## IMPACT ENVIRONNEMENTAL



## ACCOMPAGNEMENT ÉTHIQUE



“

**Do Different - Be Different<sup>®</sup>,**  
être différent et faire  
différemment pour  
accompagner au mieux nos  
clients

”

1

# PRÉSENTATION

# LE MOT DU PRÉSIDENT

Honorable Secrétaire général,

Advents est fondé sur 4 valeurs : l'Humain, la Proximité, l'Engagement et le Pragmatisme. Ces valeurs représentent les piliers fondamentaux de l'activité et du développement d'Advents, et sont intégrées de manière concrète dans la politique RSE de l'entreprise.

La responsabilité sociétale figure en tête de nos préoccupations puisqu'elle participe directement à la performance de l'organisation, valorise les collaborateurs et sert l'image de la société. Conscient de l'importance des enjeux, Advents intègre la démarche RSE dans chacune de ses prises de décisions.

L'ADN de notre cabinet nous pousse à nous fixer des objectifs ambitieux et à atteindre des résultats concrets et mesurables. Dans cette optique, nous présentons à travers ce document nos actions en faveur des droits de l'Homme, des droits du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Avec cette nouvelle Communication sur le Progrès, nous renouvelons ainsi notre engagement envers le Global Compact des Nations Unies et ses Principes universels.

Meilleures salutations,



**JOHAN BENILSI**  
Président & Associé



# ADVENTS

Advents c'est avant tout une histoire humaine, commencée en 2008, lorsque les associés fondateurs décident de quitter le monde des grands cabinets de conseil traditionnels. Ils ont créé Advents, un cabinet qui leur ressemble, et ont enfin retrouvé le plaisir de faire leur travail à leur façon, tout en répondant aux vraies attentes des clients qui ne se retrouvent plus dans l'offre uniformisée proposée par les "grands cabinets".

Cela fait maintenant 14 ans que cette vision permet à Advents de convaincre une clientèle fidèle, et d'embaucher une équipe solide de professionnels et de teamplayers à l'écoute et ayant à cœur la mise en valeur de leurs clients.

Advents est reconnu pour son agilité, sa capacité à être force de proposition, sa connaissance des solutions digitales de pointe et ses méthodes innovantes.

Mais ce qui caractérise Advents par-dessus tout, c'est sa capacité à être en transformation permanente, à se différencier des autres acteurs du marché du conseil en assurant à ses clients qu'il s'applique à lui-même ce qu'il conçoit et à les accompagner au plus près dans leurs problématiques de transformation.

## NOTRE VISION

Dans un marché où l'offre est banalisée, où les consultant.e.s sont uniformisé.e.s, les cabinets de conseil doivent se réinventer chaque jour : notre crédibilité repose sur notre capacité à nous appliquer à nous-mêmes ce que nous proposons à nos clients, et à le faire collectivement avec un plaisir renouvelé, par goût du défi et de l'innovation.

## NOTRE MISSION

Nous partageons les mêmes défis que nos clients et c'est pour cette raison qu'ils nous choisissent. Ils savent que nous pouvons leur apporter :

- Une attention réelle à la relation
- Une expertise vraiment mobilisée au service des projets
- Une capacité d'innovation réaliste

# UNE MARQUE DE FABRIQUE : DO DIFFERENT - BE DIFFERENT®

## — Décider d'accueillir la richesse humaine comme source d'énergie au quotidien

Nous plaçons l'humain au cœur des transformations car il contribue à la création de valeur chaque jour. C'est pour cela que la première de nos actions est de nous immerger dans votre quotidien au plus près de vos équipes afin de nous imprégner de votre ADN, de votre culture et de votre fonctionnement. Nous nous basons sur cette phase d'immersion pour construire ensemble un véritable parcours d'accompagnement sur mesure. L'être humain étant profondément évolutif, toute démarche de transformation implique de l'adaptabilité et de l'agilité. Chez Advents, nos consultants portent en eux ces capacités pour les diffuser tout au long de notre accompagnement.

## — Dépasser la seule expertise pour aller encore plus loin

Aujourd'hui l'expertise est une des clés de réussite. Cependant, elle doit nécessairement s'associer à la curiosité, la prise de risque et l'envie d'apprendre et de comprendre. L'écoute et le partage qui nous animent, nous incitent naturellement à mettre en avant le vécu, la personnalité et la créativité de tous.

Ainsi, nous puisons les solutions à vos enjeux en chacun de vos collaborateurs pour créer un accompagnement qui vous ressemble. Tout ceci contribuera à la solidité des transformations à venir.

## — Bien construire collectivement aujourd'hui, c'est réussir ensemble demain

Nous sommes persuadés que notre projet est commun et que le partenariat est essentiel pour réussir. Tout au long de notre collaboration, nous œuvrons pour instaurer une relation de coopération portée au bénéfice de tous et dans laquelle nous nous faisons grandir mutuellement. Se dire les choses, ne rien se cacher et avancer en confiance sont les bases de notre relation de partenariat que nous vivons au quotidien.

Pour cela, nous organisons des échanges réguliers, favorisant l'expression de tous afin de créer « sur-mesure » à tous les niveaux. La réussite d'aujourd'hui et de demain passe par la prise de risques mutuels et c'est avec passion et ambition que nous nous impliquons à vos côtés pour avancer ensemble vers le succès.

## — Découvrir de nouvelles formes de travail qui bousculent les codes

Oser, expérimenter et se challenger systématiquement, nous nous l'appliquons d'abord à nous-mêmes. Ensemble, nous construisons de nouvelles organisations et pratiques intégrées à votre éco-système. Notre manière de travailler est basée sur le ludique et l'interactif afin de créer des « moments de vie » et d'embarquer plus rapidement vos collaborateurs. Cette approche singulière tournée vers la valeur utile, donne du sens aux transformations et développe l'engagement de vos collaborateurs.



**DÉMARCHE  
RSE**

## CONVICTIONS

Au sein d'Advents, cabinet de conseil en management, nous avons à cœur de générer un impact positif et durable sur les organisations et la société.

Nous sommes ainsi engagés dans une démarche durable et responsable, et ce depuis notre création en 2008.

Nos équipes sont mobilisées vers un objectif commun : la réussite des projets de nos clients, rendue possible par notre adaptation permanente à ces derniers, tous différents tant par leur secteur d'activité que par leur taille ou encore leur culture.

Avec une part prépondérante d'engagements forfaitaires, nos clients savent que cette implication est garante de résultats concrets.

L'engagement des consultant.e.s pour le cabinet se matérialise notamment par leur mobilisation sans faille lors des chantiers internes les vendredis après-midi.

## ADHÉSION AU PACTE MONDIAL

Advents adhère, depuis 2013, au Pacte Mondial des Nations Unies et met en œuvre au quotidien ses 10 principes relatifs à la protection de l'environnement, au respect des droits de l'homme, à l'amélioration des conditions de travail et à la lutte contre la corruption. Advents inscrit durablement cet engagement au sein d'actions concrètes et de chartes diffusées auprès de ses collaborateurs et parties prenantes.

Nous réaffirmons donc l'engagement d'Advents au Pacte Mondial de l'ONU.

Nous nous engageons également à la publication annuelle d'une communication sur le progrès (COP), un véritable exercice de responsabilité et de transparence rendant compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des 10 principes du Pacte.

La Pacte liste 17 objectifs permettant l'accomplissement de ses principes et le respect de ses 4 axes majeurs. Que ce soit par sa propre activité, sa participation à des initiatives externes ou sa collaboration avec des prestataires engagés autour de ces mêmes principes, Advents cherche continuellement à mettre en place de nouvelles actions pour atteindre ces objectifs.

Le Pacte Mondial nous permet ainsi d'évaluer régulièrement la qualité de nos engagements RSE afin d'identifier nos axes d'amélioration et générer ainsi un impact toujours plus positif sur notre environnement.

# GOVERNANCE & RSE

La RSE fait partie intégrante de la démarche et des valeurs défendues par Advents. Elle occupe une place prépondérante dans la vie interne et la prise de décision du cabinet.

Advents place le bien-être de ses salarié.e.s en priorité, sans omettre les problèmes environnementaux et sociétaux. Avec la multiplication des initiatives internes et externes, Advents décide de créer son premier comité RSE en 2018, comité nécessaire au bon déroulement et à la mise en place de ses actions.

Nos actions se décomposent en trois objectifs principaux :

**1** Améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs.trices

**2** Surveiller nos consommations pour réduire notre impact environnemental

**3** Utiliser notre force pour aider les personnes qui en ont le plus besoin

Notre Comité RSE est composé d'un associé, de trois consultantes, du pôle communication/marketing, de notre CRH et de notre office manageuse.

Cette équipe engagée a été formée afin de couvrir un large éventail de sujets et de gagner en efficacité dans nos actions.

Le comité est en charge du suivi des performances sociales, sociétales, environnementales et économiques du cabinet, ainsi que de l'avancée des chantiers en cours et de l'atteinte des objectifs.

Le Comité travaille main dans la main avec l'ensemble des Adventgers, volontaires et mobilisé.e.s, qui participent à l'élaboration de nouvelles actions et à leur mise en place.



# CERTIFICATION ECOVADIS

Dans une démarche d'amélioration continue, nos performances en développement durable sont évaluées depuis 2014 par Ecovadis.

Spécialisée dans l'évaluation de la performance RSE des entreprises, Ecovadis se fonde sur 4 principes. L'attribution de ce label se base sur 4 domaines majeurs (environnement, social & droits de l'homme, éthique, achats responsables) et 21 indicateurs.

Cet audit nous permet de dresser un bilan annuel de nos actions et de nous interroger collectivement sur les axes d'amélioration à travailler l'année suivante. Ecovadis récompense Advents du statut "Gold" depuis 2019, nous positionnant ainsi parmi les 5% d'entreprises françaises les plus responsables.



Cette dernière évaluation nous a poussé à aller encore plus loin dans nos actions, et plus particulièrement sur le plan éthique et celui des achats responsables.

Nous avons depuis adopté une nouvelle charte éthique en renforçant la partie dédiée aux affaires et établi une nouvelle procédure de recueil et de traitement des alertes.

Nous avons également transformé notre politique d'achat afin de la rendre encore plus responsable.

3

**RESPONSABILITÉ  
SOCIALE &  
SOCIÉTALE**

# BIEN-ÊTRE DE NOS ADVENTGERS

La force d'Advents repose sur ses équipes. Ainsi, le cabinet veille au quotidien à leur bien-être et met en place diverses mesures afin de garantir l'épanouissement de chacun.e.

Le management de proximité basé sur l'écoute et l'entraide, deux valeurs chères à Advents, constitue le pilier de ce bien-être.

Dès l'arrivée de nouveaux collaborateurs.trices (onboarding), ces derniers découvrent "l'esprit" Advents selon un parcours commun :



**Le jour de l'arrivée**, le nouvel Adventger rencontre l'équipe présente autour d'un petit déjeuner. Le cabinet, son organisation, son fonctionnement et sa culture lui sont par la suite présentés par un membre de l'équipe des ressources humaines. Un membre de l'équipe marketing/communication lui fournit son kit d'arrivée (composé d'une gourde réutilisable Qwetch personnalisée, d'un cahier, d'une clé USB et d'un stylo). Enfin, un membre de l'équipe SI lui remet l'ensemble de l'équipement tech nécessaire (ordinateur paramétré, téléphone pro...).

**La semaine de son arrivée**, le nouvel arrivant rencontre son coach d'intégration, un Adventger dont le rôle est d'être un.e interlocuteur.trice privilégié.e pour favoriser son intégration.

**Après 3 mois**, il sera temps pour notre Adventger de faire un point de mi-parcours avec son manager. Ce moment sera l'occasion pour chacun.e de donner son ressenti, de fixer des axes d'améliorations et d'évoquer les perspectives futures au sein du cabinet.

**6 mois après**, notre Adventger rédigera un rapport d'étonnement afin de faire part de ses impressions sur ses premiers mois au sein d'Advents.

Plusieurs personnes interviennent durant ce parcours d'intégration :

- **Le coach**, accompagnant l'Adventger dans la découverte du cabinet et de sa culture
- **Le manager**, responsable de la mission et de son bon déroulement
- **La team RH**, apportant soutien et conseils dans un objectif d'intégration réussie et d'épanouissement
- **La team communication/marketing**, conseillant et informant au quotidien les Adventgers

Plus globalement, et tout au long de son intégration, l'Adventger peut contacter toute autre personne pour l'aider et le guider avec bienveillance. Nous apportons également une attention particulière à l'intégration des plus jeunes en leur faisant suivre un parcours de formation spécifique pour découvrir et s'adapter plus facilement à leur nouveau métier.

# LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Advents se veut être un lieu sain et sûr pour toutes et tous et nous luttons fermement contre toutes les formes de discrimination, sexisme et harcèlement. La discrimination de quelque nature que ce soit, est fondée sur l'intolérance et le refus de la différence. Lutter contre est l'affaire de toutes et tous.

Pour cela Advents utilise plusieurs leviers : la prévention, l'information, la sensibilisation et la communication. À titre d'exemple, tous les nouveaux salarié.e.s suivent le dispositif de prévention et de sensibilisation aux violences verbales sexistes et sexuelles, à la lutte contre la discrimination et aux agissements sexistes au travail, créé par la Commission Egalité Professionnelle interne. Une communication globale est par ailleurs effectuée régulièrement sur le sujet, et notamment au cours du mois d'octobre où ces préoccupations sont mises au centre des discussions.

Conformément à notre volonté d'évoluer au sein d'un cadre sûr pour tous les Adventgers, nous avons mis en place une procédure de recueil et de traitement des signalements garantissant la protection du lanceur d'alerte.

Notre processus de recrutement, faisant intervenir différents interlocuteurs.rices, est pensé pour réduire tout risque de discrimination qu'il soit lié au genre, à l'origine ethnique ou encore au handicap, et garantir des conditions de recrutement égalitaires.

En effet, Advents applique une politique de tolérance 0 pour toute forme de discrimination. Nos critères de sélection sont objectifs et reposent uniquement sur les compétences professionnelles des candidat.e.s, et aucunement sur des critères tels que le genre, l'ethnie ou le handicap.

- 1** Dans un premier temps notre équipe RH et les consultant.e.s de pôle trient les candidatures reçues via nos différents canaux (LinkedIn, Indeed, Welcome to the Jungle...).
- 2** Nous proposons ensuite un premier entretien avec l'équipe RH aux candidat.e.s sélectionné.e.s, dans nos bureaux parisiens, lyonnais ou en distanciel. Cet échange permet aux candidat.e.s de présenter leurs parcours et leurs motivations pour rejoindre Advents.
- 3** En fonction de l'entretien précédent, un deuxième échange peut être proposé à la future recrue, durant lequel elle effectue une présentation de 20 minutes relative à une expérience passée ou à la résolution d'une étude de cas. C'est cette fois-ci un binôme de consultant.e.s qui est en charge de mener l'entretien.
- 4** Enfin, un de nos associés rencontre le.a candidat.e pour présenter les ambitions du cabinet, le rôle qu'il pourrait avoir dans notre développement ainsi que toutes les conditions d'embauche.

# ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Conscient du rôle que revêt l'environnement de travail dans le bien-être des collaborateurs.trices, l'entreprise veille à optimiser ses bureaux afin de proposer un cadre propice à l'activité de chacun.e.

Tout est pensé pour maximiser le bien-être des collaborateurs.trices :

- Un espace avec canapés et fauteuils afin de pouvoir se reposer et faire une courte sieste, ces dernières étant bénéfiques en termes de santé et de productivité (d'après une étude de la NASA, une sieste durant la pause méridienne permet une augmentation de 35% de la productivité, en plus de son impact positif sur le bien-être).
- Un coin repas avec une grande table permettant de rassembler l'ensemble des collaborateurs.trices lors des pauses déjeuner, événements internes et autres moments de convivialité.
- Nous travaillons dans un open-space, espace favorisant les liens entre Adventgers et participant à la cohésion d'équipe. De grands bureaux et écrans d'ordinateur sont à disposition pour faciliter le travail des consultant.e.s. Les différents postes de travail permettent d'alterner entre position assise (sièges ergonomiques) et debout (tables hautes) pour inciter au mouvement et ainsi minimiser les douleurs propres au travail de bureau.
- À Paris, 5 salles fermées de différentes tailles et équipées de grandes tables, écrans et haut-parleurs permettent d'assurer nos réunions dans les meilleures conditions. À Lyon, 4 salles du même type sont à disposition.
- Des jeux vidéo et de société sont en accès libre pour permettre également des moments de détente et de partage entre collègues pendant les pauses.

Chez Advents, l'épanouissement des Adventgers est fondamental, que ce soit sur le plan humain ou professionnel. De nombreuses actions et facilités sont ainsi mises en place pour favoriser la création de lien entre les équipes.

Par exemple, le bureau lyonnais est pourvu d'une cuisine équipée, fréquemment utilisée par les équipes qui aiment se retrouver autour des fourneaux le midi comme le soir. Une douche est également à disposition et facilite l'activité sportive collective lors des pauses repas ou même le matin avant d'entamer la journée de travail.

Le retour des salarié.e.s dans les bureaux après de longues périodes de télétravail forcé nous a encouragé à redynamiser nos locaux. Un budget décoration a été alloué aux collaborateurs.trices pour revitaliser les espaces, notamment par l'achat massif de plantes vertes dont les bienfaits sont nombreux et reconnus (baisse de la consommation d'énergie et influence directe sur l'état d'esprit, la créativité, la productivité et le stress).

D'ici la fin d'année, un plan de ré-agencement plus ambitieux sera mis en oeuvre pour rendre les bureaux plus fonctionnels et plus agréables à vivre au quotidien.

Concernant le télétravail et son développement rapide depuis la crise sanitaire, nous avons pu constater que son expansion avait globalement des répercussions positives sur la qualité de travail et le bien-être des consultant.e.s.



En effet, le travail à distance permet de gagner du temps en évitant les transports et en organisant au mieux son planning.

Le cabinet a donc décidé de rester flexible et de n'imposer qu'une seule journée par semaine de travail sur place. Quant aux missions réalisées chez le client, la présence et le télétravail sont déterminés par l'accord fixé avec ce dernier et en lien avec les consultant.e.s mobilisé.e.s.

”

**Chez Advents, l'épanouissement des Adventgers est fondamental, que ce soit sur le plan humain ou professionnel.**

## **SANTÉ & SÉCURITÉ**

La santé des collaborateurs.trices est une autre préoccupation majeure, aussi bien au sein de nos bureaux, que chez le client ou à leur domicile. L'entreprise est donc vigilante quant aux potentiels risques physiques et/ou psychologiques.

Tout d'abord, la plupart des habitudes liées au Covid-19 persistent pour limiter les risques : gel hydroalcoolique à disposition sur l'ensemble des tables et bureaux, aération des espaces clos plusieurs fois par jour, nombre limité à deux personnes par bureau.

La santé mentale est elle aussi importante et notre management basé sur l'écoute constante des besoins du consultant.e.s crée les dispositions nécessaires pour prévenir tout risque en interne. Plusieurs moments sont organisés tout au long de l'année (bilans, entretiens...) avec différents interlocuteurs.trices pour recueillir les impressions, ressentis et axes d'amélioration afin d'optimiser en continu l'expérience du salarié.e. Le recours à des services externes est également utilisé par le cabinet avec l'intervention d'un psychologue du travail que nous souhaitons renouveler en 2023.

Le droit à la déconnexion et le respect d'un bon équilibre entre la vie professionnelle et personnelle sont également essentiels pour Advents, c'est pourquoi nous sensibilisons nos collaborateurs.trices et managers.euses à ce droit pour prévenir de tout abus.

D'autre part, la procédure en cas de harcèlement et de discrimination a été revue et simplifiée pour faciliter le lancement d'alerte. Former et informer constituent des éléments clés de la philosophie d'Advents et nous attirons régulièrement l'attention de tous nos collaborateurs.trices sur les questions liées au harcèlement, au sexisme et aux discriminations.

Enfin du point de vue des équipements, le dernier "Rapport de vérification périodique en exploitation des moyens de secours concourant à la sécurité incendie" mené par Veritas en 2020 assurait de la sécurité au sein de nos bureaux, tout en pointant quelques axes d'amélioration sur lesquels nous travaillons actuellement en vue du prochain rapport à l'horizon 2023. Notre prestataire Desautel intervient chaque année dans le cadre de la maintenance de nos extincteurs.

## ÉCOUTE EN CONTINUE

Comme expliqué précédemment, l'entreprise encourage les Adventgers à s'exprimer librement. Le Comité Social d'Entreprise (CSE) constitue une alternative supplémentaire pour se faire entendre.

Il est composé d'une consultante (également référente en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes), de notre office manageuse, d'un manager et est présidé par un associé/DRH et notre RRH. Chaque mois, avant la réunion du CSE, un mail est envoyé par les élu.e.s à tous nos collaborateurs.trices afin de récolter les éventuelles questions et remarques qui seront discutées lors du Comité.

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salarié.e.s pour la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail ou à la formation professionnelle. Dans un objectif de transparence et de réflexion commune, plusieurs Commissions se sont créées (égalité professionnelle, télétravail,...) pour permettre la mise en place de plans d'actions partagés.

## VIE INTERNE ACTIVE

La vie interne n'est pas en reste et est pensée pour favoriser la cohésion, la discussion et la transparence au sein du cabinet :

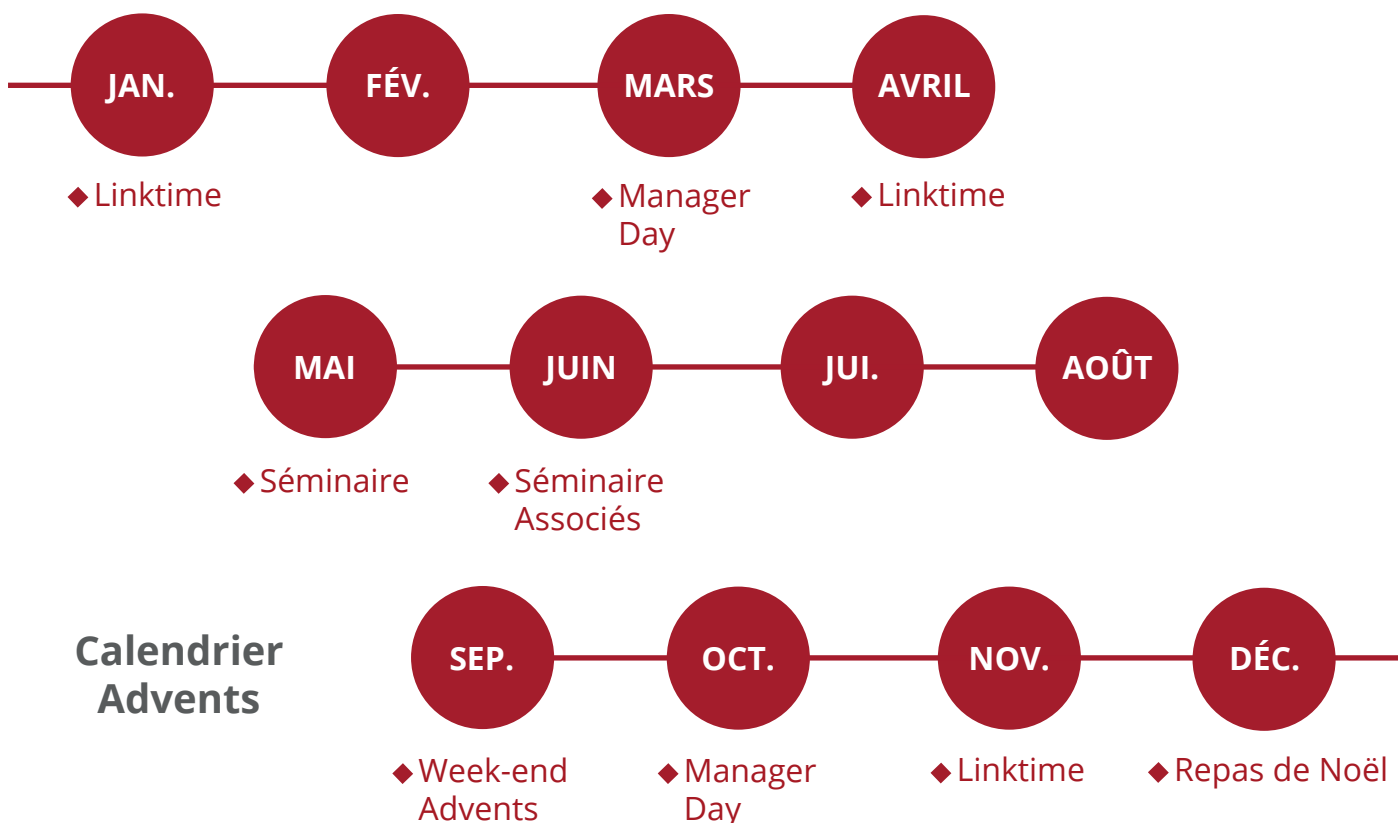
- Lors de l'arrivée d'un Adventger, il lui est demandé de créer son trombinoscope dans lequel il livre quelques informations relatives à sa personnalité et ses goûts; une initiative simple qui offre aux équipes une première découverte de cette nouvelle recrue.
- Bimensuellement, nous faisons un point sur les missions et contrats conclus par nos Adventgers. Un moyen d'apporter de la transparence sur les deals gagnés et de féliciter les managers.euses à l'origine de ces derniers.
- 3 fois par an sont organisés nos « Linktimes », une autre occasion de rassembler tout nos collaborateurs.trices autour d'un passage en revue de nos objectifs et réalisations, de notre évolution et de l'annonce des nouvelles promotions et arrivées.
- Chaque année, nous organisons aussi un séminaire/hackaton afin d'encourager nos équipes à innover et élaborer des solutions pour Advents. Cette année, c'est sur la question de l'ADN d'Advents post-Covid que nos Adventgers ont pu brainstormer et partager leurs idées.
- Tous nos vendredis après-midi sont consacrés aux travaux et missions internes, et le vendredi soir laisse place aux soirées jeux et autres activités de groupe, véritables moments de cohésion. Nos Adventgers peuvent tous se retrouver autour d'un moment informel où règne la bonne ambiance.
- Le repas de Noël vient quant à lui lancer la période des Fêtes tous ensemble.
- Nous avons également créé plusieurs canaux de discussion entre Adventgers (Yammer et Whatsapp) pour favoriser encore davantage la proximité. Libre à chacun.e de les utiliser.
- Enfin, le traditionnel Weekend Advents offre chaque année et sur 3 jours, la possibilité de découvrir une nouvelle capitale européenne dans une ambiance festive.

Ces moments offrent un contexte propice aux échanges entre toutes les personnes qui font Advents. C'est une des valeurs fondamentales prônée par les associés : que chaque individu puisse apporter sa touche personnelle à la vie du collectif. C'est d'autant plus important pour nous que, dans le secteur du conseil, le travail sur mission limite les interactions en interne. Outre la cohésion d'équipe, ils permettent aussi d'informer et de partager une réelle transparence autour de la vie de l'entreprise.

Advents encourage par ailleurs les prises d'initiative. D'autres actions sont portées et développées par les Adventgers eux-mêmes : weekend ski, sortie plongée, "classe verte", création d'une équipe de foot, sorties running... Tant d'exemples démontrant la liberté dont profitent les collaborateurs.trices pour créer ensemble l'ADN d'Advents. Et pour plus de cohésion et une meilleure organisation, un nouveau Comité de l'Animation Interne (CAI) vient d'être créé. Ce pôle transverse et commun aux deux bureaux de Lyon et Paris bénéficie d'un budget propre pour orchestrer et soutenir l'animation interne créative, récréative, sportive et festive d'Advents.







## AVANTAGES

Advents, par l'intermédiaire de son CSE mais aussi directement, propose certains avantages à ses salarié.e.s, notamment par le biais de la plateforme HappyPal :

- Une subvention de 150€ (ou 75€ selon la date d'arrivée) pour chaque Adventger, soit après 4 mois pour les collaborateur.trices en CDI, soit 6 mois après le début de l'alternance pour les alternant.e.s. Cette somme peut être utilisée par le salarié pour effectuer toute sorte d'achats sur HappyPal (sport, alimentation, voyages et loisirs...)
- Avec l'essor du télétravail durant la crise sanitaire, l'entreprise a vite réagi pour aider ses employé.e.s à équiper au mieux leur domicile et à aménager leur espace de travail. Une aide de 100€ a ainsi été attribuée à tous les Adventgers pour l'achat de matériel de bureau, sous présentation de justificatifs.
- Le programme souscrit sur HappyPal permet également d'accéder à de nombreux avantages sous la forme de bons de réduction ou de promotions.

En dehors de ces avantages financiers, Advents met à la disposition de ses collaborateur.trices du matériel informatique (téléphone et ordinateur) et propose une subvention de 40€ pour l'achat d'accessoires (sacchoche, protection...). Dans un objectif de réduction de l'impact environnemental, l'entreprise permet également de racheter à petit prix le matériel informatique renouvelé tous les 3 ans.

# QUALITÉ DE VIE PROFESSIONNELLE

Nous rédigeons cette COP en milieu d'année 2022 et avons donc décidé de prendre en compte les données entre le 01 août et le 31 juillet des exercices 2020-2021 et 2021-2022, pour dresser un premier état des lieux.

	2021	2022
<b>EFFECTIF</b>	<b>57</b>	<b>60</b>
Femmes	21	22
Hommes	36	38
<b>RECRUTEMENTS</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
Stage	1	4
Alternance	2	1
CDI	7	6
<b>CONVERSIONS</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Stagiaires gardé.e.s	1	0
Alternant.e.s gardé.e.s	0	0
<b>PROMOTIONS</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
Femmes	6	6
Hommes	7	7
<b>AGE MOYEN</b>	<b>34</b>	<b>34</b>

Advents tient à offrir un espace de travail dans lequel ses salarié.e.s peuvent évoluer et s'inscrire durablement. Nous faisons ainsi notre possible pour convertir nos contrats de stage ou d'alternance en CDI. Nous mettons également tout en oeuvre pour garantir à nos recrues la qualité de vie et l'épanouissement au travail chers à la philosophie d'Advents.

En ce sens, nous réalisons régulièrement des études (en interne ou par des prestataires externes) au cours desquelles nous récoltons les impressions de nos collaborateurs.trices sur des sujets variés tels que la qualité des conditions de travail, l'égalité homme-femme ou encore le bien-être.

La relation de confiance établie entre l'entreprise et ses collaborateurs.trices permet de proposer un cadre très flexible pour ce qui concerne les modes de travail (hybride ou non) et les horaires.

D'autre part, notre large portefeuille de clients aux secteurs d'activité variés nous permet de challenger et stimuler nos consultant.e.s sur des missions aussi diverses qu'intéressantes.

Enfin, en qualité d'employeur responsable, Advents forme continuellement ses équipes dans un objectif d'amélioration et de progression perpétuelle. Des parcours de formation par grade et des formations certifiantes sont déployés afin de sans cesse développer les connaissances et les compétences de nos Adventgers. Ces formations sont soit dispensées en interne grâce aux multiples compétences et expertises de nos collaborateurs.trices, soit par des organismes externes.

	2021/2022
<b>NOMBRE D'HEURES DE FORMATION</b>	<b>1324</b>
<b>NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION</b>	<b>3</b>
<b>NOMBRE DE FORMATIONS PROPOSÉES</b>	<b>71</b>
Formations métiers	2
Formations commerce	12
Formations expertise	36
Formations soft-skills	20
Formation santé/sécurité	1
<b>NOMBRE DE FORMATIONS OBLIGATOIRES</b>	<b>31</b>
Consultant.e.s juniors	7
Consultant.e.s confirmé.e.s	9
Consultant.e.s séniors	8
Manager.euses	6
Manager.euses sénior	0
Fonctions supports	1
<b>NOMBRE DE FORMATIONS INTERNES</b>	<b>32</b>
<b>NOMBRE DE FORMATIONS EXTERNES</b>	<b>39</b>

Le plan de formation, partagé avec le CSE, est mis en place par l'équipe RH tenant compte de nos axes stratégiques, des ambitions des pôles d'expertise, des compétences individuelles ou collectives à développer et des souhaits émis lors des entretiens professionnels.

Le catalogue de formation, accessible via notre outil SIRH et régulièrement actualisé, est mis à disposition de l'ensemble de nos collaborateurs.ices, leur permettant ainsi de choisir des formations additionnelles aux formations obligatoires.

Nous fournissons également aux Adventgers un document regroupant des MOOCs (Massive Online Open Class), qui offrent la possibilité de suivre des cours durant plusieurs semaines et d'obtenir de nouvelles certifications. Ces dispositions encouragent l'autoformation et la prise d'initiative individuelle.

## TRAVAIL HYBRIDE

La crise sanitaire a révolutionné les méthodes de travail en plaçant le télétravail au coeur de nos nouvelles habitudes. Cette organisation de travail hybride ayant fait ses preuves durant la pandémie, nous adoptons une politique souple sur le travail à distance.

En effet, la qualité de travail et de vie de nos collaborateurs.trices ayant été impactée positivement par le travail à distance, Advents, d'un commun accord avec la Commission Télétravail et le CSE, a pris la décision d'autoriser jusqu'à 4 jours de télétravail et un jour de présentiel par semaine pour l'ensemble des consultant.e.s.

Nous demandons également aux Adventgers optant pour le télétravail de se rendre au bureau le vendredi après-midi, cette demi-journée étant depuis toujours dédiée aux chantiers et à la vie interne du cabinet.

Afin d'encadrer au mieux ces évolutions, l'ensemble des employé.s a été sensibilisé aux éventuels troubles causés par ces nouvelles pratiques. Un kit sur "l'organisation nomade" a d'ailleurs été conçu pendant le confinement afin d'aider au déploiement d'une organisation permettant à chacun.e d'exercer son métier et d'assumer son rôle, sans perdre le sentiment d'appartenance et d'engagement.



## ACTIONS SOLIDAIRES

Advents fait peu appel à des prestataires externes pour les besoins de son activité mais lorsque c'est le cas, nous collaborons le plus possible avec des partenaires solidaires et responsables.

Pour cela, nous faisons régulièrement appel à des ESAT ou des entreprises vertueuses. Nous travaillons depuis 2013 avec "Les Fourneaux de Marthe et Matthieu", qui favorise la réinsertion par l'emploi de personnes en situation de handicap, et "Les Cuistots migrants" pour réaliser les buffets de nos récents événements (séminaires et hackatons).

Côté courses alimentaires, nous travaillons depuis 2022 avec "La Fourche" pour respecter nos engagements en matière d'achats responsables. Cette épicerie locale et bio encourage la lutte contre le suremballage et fait appel à des ESAT pour le conditionnement de certains produits. "La Fourche" optimise également ses transports pour diminuer son empreinte carbone et la nôtre par la même occasion.

Chaque année, nous organisons plusieurs actions en interne dont le "Movember" en faveur de la recherche et la prévention de la santé mentale et des cancers masculins.

Parallèlement aux actions mises en place directement par Advents, nous ne manquons pas de soutenir les initiatives portées par nos Adventgers. Nous avons cette année contribué à la collecte de dons initiée par l'un de nos collaborateurs.trices en faveur de la population ukrainienne. Ce projet porté par le Lions Club Paris-Seyssel et l'Association Franco Ukrainienne Balzac Hanska a pour vocation de reconditionner et acheminer des ambulances à Berditchev.

Nos actions de mécénat et de collecte ont été malheureusement mises en suspens par la crise sanitaire mais la relance est prévue d'ici la fin d'année 2022, notamment par l'intermédiaire de "La Cravate Solidaire". Cette association a pour but d'aider les personnes en difficulté à se présenter physiquement dans les meilleures conditions à un entretien d'embauche et de favoriser ainsi leur accès à l'emploi. Notre dernière collecte avait permis de récolter près de 30 kg de tenues professionnelles à Paris et pas moins de 50 kg à Lyon.





4

**IMPACT  
ENVIRONNEMENTAL**

# ÉVALUER L'IMPACT

En tant qu'entreprise de services immatériels, notre empreinte carbone n'est pas des plus importantes. Mais il est de notre devoir d'évaluer et minimiser tant que possible l'impact de notre activité sur l'environnement.

Nous avons ainsi identifié 4 domaines sur lesquels les décisions du cabinet peuvent influencer :



Quel que soit le sujet, la sensibilisation reste le meilleur vecteur d'amélioration des pratiques de nos équipes, la cause environnementale étant à la fois une responsabilité individuelle et collective. Des actions concrètes sont mises en place chaque année sous la forme d'atelier ou de procédure pour former et informer nos collaborateurs.trices sur les questions de la pollution numérique ou de la gestion des déchets, par exemple.

Conscients des dépenses énergétiques engendrées par l'envoi et le stockage de données numériques, nos Adventgers sont ainsi engagés dans le tri régulier de leur boîte mail et espace de stockage cloud. Les impressions sont réduites au strict nécessaire et les machines paramétrées automatiquement en noir et blanc et recto/verso pour réduire notre consommation d'encre et de papier.

Côté cuisine, un système de tri sélectif et des consignes ont été mis en place dans nos deux bureaux pour impliquer nos collaborateurs.trices dans une bonne gestion des déchets. Dans le but de tendre vers notre objectif "0 plastique", des couverts, verres, assiettes et tasses réutilisables sont à disposition pour supprimer l'ensemble des éléments à usage unique. Toujours dans cette logique de réduction des déchets, nous avons changé de prestataire de courses alimentaires en 2022 pour "La Fourche". Comme expliqué précédemment, ce dernier propose des produits plus responsables tout en luttant contre le suremballage. Enfin, nous avons intégré au kit d'intégration des nouveaux arrivants une gourde "Qwetch", réutilisable et fabriquée à partir de matériaux recyclés, pour les accompagner partout dans leurs déplacements.

Pour l'eau, nous sommes équipés par "Castalie", une Entreprise de l'économie Sociale et Solidaire (ESS) qui veille à limiter le gaspillage des ressources et son impact environnemental. Elle est engagée auprès de la fondation Made Blue afin de favoriser l'accès à l'eau dans les pays en développement. "Castalie" fournit à Advents une fontaine et des carafes en verre pour nous accompagner vers notre objectif "0 plastique".

Nous veillons également à gérer et à valoriser nos consommables de bureau en faisant appel à l'entreprise "RecyGo".

Nous offrons également une deuxième vie à notre matériel informatique en le revendant à petit prix à nos Adventgers.

**100%**

*de notre parc revendu  
en 2021*

En conclusion, voici les actions mises en place au sein du cabinet pour gérer au mieux nos achats et notre consommation :

- L'achat de fournitures de seconde main lorsque cela est possible
- Le recyclage de nos consommables de bureau
- Le recyclage de nos cartouches d'encre
- Le revente de notre parc informatique à nos collaborateurs.trices
- Le recyclage de nos déchets de la vie quotidienne
- Le bannissement du plastique de nos locaux et des capsules de café

Les habitudes de transport de nos employé.e.s ont également un impact sur l'environnement, de par la multitude de déplacements effectués pour se rendre chez nos clients. C'est donc un levier important sur lequel nous pouvons agir en encadrant nos modes de transport.

Le tableau ci-dessous présente l'ensemble des longs trajets effectués par moyen de transport :

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>AVION</b>	<b>413</b>	<b>158</b>	<b>4</b>
Évolution vs N-1	-	-62%	-97%
<b>TRAIN</b>	<b>1936</b>	<b>646</b>	<b>521</b>
Évolution vs N-1	-	-67%	-19%
<b>TOTAL</b>	<b>2349</b>	<b>804</b>	<b>525</b>
Évolution vs N-1	-	-66%	-34%

Ces chiffres et la comparaison avec 2019 sont bien entendus à replacer dans le contexte de la crise sanitaire et de l'essor du télétravail. Mais nous pouvons noter depuis 2021 le recours plus systématique au mode de transport plus propre que représente le train (environ 50 fois moins polluant que l'avion). Une tendance à poursuivre sur les prochains exercices.

Pour les déplacements entre leur domicile et le bureau (ou leur client s'il se situe dans leur zone d'habitation), nous encourageons au maximum nos employé.e.s à opter pour une mobilité douce. Pour cela, Advents propose des aides aux Adventgers. Pour mieux les comprendre, nous avons récemment réalisé une enquête interne ayant donné les résultats suivants concernant les moyens de transport utilisés :

	<b>2022</b>
<b>TRANSPORTS EN COMMUN</b>	<b>62,4%</b>
<b>TRANSPORTS DOUX</b>	<b>18,8%</b>
<b>VÉHICULES MOTORISÉS</b>	<b>18,8%</b>

Nous sommes satisfaits des résultats obtenus et allons poursuivre nos efforts pour limiter l'utilisation de véhicules à moteur. À cet effet, une borne a été installée à notre bureau lyonnais pour permettre la recharge des véhicules électriques.

Enfin, en ce qui concerne la consommation en électricité de nos locaux, nous avons mis en place de nouvelles consignes pour limiter le gaspillage énergétique. Le tableau suivant présente la consommation d'électricité entre les périodes de janvier et août 2021 et 2022 :

	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>ÉLECTRICITÉ</b>	<b>24 790 kWh</b>	<b>23 573 kWh</b>

Nous sommes heureux de constater une baisse de 4% de cette consommation à période égale, d'autant que l'exercice 2021 fut marqué par un autre épisode de confinement. La sensibilisation effectuée semble porter ses fruits et nous nous efforcerons de la maintenir sur l'exercice 2023.

# ACHETER PLUS RESPONSABLE

Même si nos achats étaient, la plupart du temps, réalisés en tenant compte de leur dimension RSE, aucune procédure ou document n'existait au sein d'Advents pour les encadrer jusqu'à cette année. C'est désormais chose faite avec la création d'une nouvelle politique liée aux achats.

Segmentée en différentes catégories (courses, buffets, marketing, consommables de bureau...), ce document pose les critères de réflexion et de sélection des prestataires et produits indispensables à la vie du cabinet. La part des achats reste faible dans l'activité de l'entreprise mais nous avons la volonté de mettre en place des règles pour consommer mieux plus systématiquement.

Ces différents prestataires ont déjà été évoqués tout au long de cette COP et nous sommes très heureux d'être accompagnés tout au long de l'année par ces entreprises vertueuses et engagées autour des mêmes valeurs que les nôtres. La nouvelle charte nous ayant aidé à formaliser notre démarche, nous allons pouvoir poursuivre nos efforts de sourcing prestataires sur les prochains exercices.

# COMMUNIQUER

La communication de notre politique RSE et de nos actions est essentielle pour impliquer continuellement l'ensemble de nos collaborateurs.trices et de nos parties prenantes.

Chaque année, les "Linktimes" sont ainsi l'occasion d'exposer aux employé.e.s nos objectifs à court, moyen et long terme et de permettre d'effectuer un retour sur nos missions et réalisations.

C'est aussi l'occasion pour nos Adventgers de proposer de nouvelles idées et de participer à la mise en place de nouvelles lignes directrices pour le futur.

La communication est également importante entre les équipes. Nous avons participé l'an dernier au Challenge Energic, une initiative permettant de réduire son impact carbone de manière ludique grâce à des animations quotidiennes, des missions et des contenus variés. Ce défi a réellement stimulé les discussions entre Adventgers et donné lieu à de nouvelles éco-actions utiles à la vie du cabinet.

Afin de partager en toute transparence notre politique RSE avec notre écosystème, nous diffusons à l'externe nos avancées et actions phares sur nos réseaux et site web. Nos parties prenantes et nos clients restent ainsi informés de notre activité, une manière pour nous de mettre régulièrement en lumière les problématiques RSE et encourager à notre échelle sa prise en considération.

5

# ACCOMPAGNEMENT ÉTHIQUE

## CONSEIL INDÉPENDANT ET ADAPTÉ

L'objectif d'Advents, cabinet de conseil indépendant depuis sa création en 2008, a toujours été de servir au mieux ses clients et de mobiliser ses meilleures équipes pour répondre aux problématiques de ces derniers.

Nous sommes conscients des spécificités propres à chaque client et nous adaptons notre démarche à la taille de l'entreprise du client, à son métier et à sa culture.

Nos interventions visent à délivrer de la valeur, et ce durablement. Nous cherchons à apporter une vision globale et objective face aux problématiques des clients et nous mettons tout en oeuvre pour les aider à évoluer.

Notre vocation est de pratiquer un conseil sur mesure, adapté aux besoins de nos clients afin de satisfaire au mieux leurs attentes. Nous attendons de l'ensemble de nos collaborateurs.trices un comportement exemplaire, qu'il s'agisse de la qualité des conseils délivrés ou des livrables attendus par nos clients.

Afin de s'assurer de la pertinence de nos actions, nous avons mis en place une enquête de satisfaction à la fin de nos missions. Cette enquête permet de :

- Vérifier la valeur ajoutée de nos missions
- Permettre à nos collaborateurs.trices d'avoir un retour sur leurs interventions et de se remettre en question
- Cibler les axes d'amélioration

## CONSEIL RESPONSABLE ET ÉTHIQUE

Advents intervient auprès d'entreprises aux secteurs variés et la réussite de nos missions tient en partie à la confiance accordée par nos clients.

Cette confiance repose sur notre engagement de conformité à l'ensemble des lois et réglementations nationales et internationales mais également sur la garantie de confidentialité et de protection des données de nos missions, de leur conception à leur mise en oeuvre.

Nous avons élaboré une charte éthique des affaires regroupant les règles et principes que nous nous appliquons à nous-mêmes et dans nos relations avec nos clients. Cette charte est partagée à l'ensemble de nos employé.e.s qui en prennent connaissance avant de la signer. On y retrouve des règles concernant :

### - Les données sensibles

Etant amenés à manipuler quotidiennement des données parfois sensibles de nos clients, nos collaborateurs.trices sont formé.e.s, dès leur arrivée, aux bonnes pratiques et bonnes conduites à adopter, afin d'éviter toute fuite, perte ou altération de données pouvant mettre en péril la confidentialité du client.

Il est ainsi demandé à l'ensemble de nos collaborateurs.trices de suivre les démarches suivantes :

- Chacun.e doit veiller à s'assurer du bon verrouillage de sa session lors de la non utilisation des écrans (ordinateurs Advents ou clients).
- Chaque collaborateur.trice est fortement encouragé.e à sauvegarder ses travaux afin de ne perdre aucune donnée.
- Chacun.e doit veiller à prêter une attention particulière à son matériel informatique et signaler immédiatement tout cas de perte ou de vol.

Il est également proposé à nos employé.e.s le souhaitant de mettre en place un filtre de confidentialité sur leurs écrans afin qu'aucune tierce personne ne puisse lire les informations à caractère confidentiel.

### **- La corruption et tentatives de corruption**

Advents condamne fermement toutes tentatives de corruption qu'elles soient actives ou passives.

La corruption active intervient lorsqu'une personne physique ou morale (clients par exemple) obtient ou essaie d'obtenir, moyennant des dons, des promesses ou avantages, d'un.e employé.e, qu'il accomplisse, retarde ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction ou un acte facilité par lui.

La corruption passive intervient lorsqu'un.e employé.e profite de sa fonction en sollicitant ou en acceptant des dons, promesses ou avantages en vue d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction.

Toute tentative de corruption doit ainsi être signalée et remontée via une procédure d'alerte. Nous avons également fixé un montant seuil quant aux cadeaux échangés entre les clients et les Adventgers afin d'éviter toute tentative de corruption.

### **- Les conflits d'intérêts**

Le conflit d'intérêts intervient quand un.e employé.e chargé.e d'une mission a des intérêts personnels différents de ses intérêts professionnels. Intérêts qui pourraient influencer ou paraître influencer sur la manière dont elle s'acquitte des tâches qui lui ont été confiées dans le cadre de ses fonctions.

Advents est conscient que la présence d'un conflit d'intérêt n'implique pas la malhonnêteté. Ainsi, il est demandé à nos collaborateurs.trices de faire remonter immédiatement tout signe évocateur d'un potentiel conflit d'intérêts par le biais d'une procédure d'alerte simple et anonyme.

Ainsi, Ale cabinet peut garantir la meilleure réponse aux besoins de ses clients en toute neutralité et impartialité.

Enfin, engagé auprès de son secteur et membre de Syntec Conseil, Advents est par ailleurs signataire de leur "Code Déontologique" et de leur "Charte du dirigeant responsable des sociétés de conseil".



WWW.ADVENTS.FR

01 42 93 80 08

5 rue Geoffroy Marie - 75009, Paris

22 rue René Cassin - 69009, Lyon



**ADVENTS**  
DO different - BE different®