

# Charte RSE

---

## **Description des engagements RSE 2017**

## Préambule

En tant que PME implantée uniquement sur le territoire français, l'engagement de Génération Conseil est de fait limité. Le parti pris de Génération Conseil en matière de RSE est néanmoins de ne négliger aucun champ d'action relevant de la RSE mais selon une « démarche colibri », c'est-à-dire en agissant selon ses possibilités. En effet, à titre d'exemple, les possibilités de l'entreprise pour réduire son impact environnemental sont faibles, car en tant que société de service, cet impact est très limité. Les objectifs dans ce cas peuvent paraître faibles, voire anecdotiques. Pourtant, nous avons tenu à exprimer des objectifs en matière environnementale car la démarche RSE doit être perçue comme un engagement global de l'entreprise.

## Engagement social

### *Diversité, mixité, égalité*

Génération Conseil souhaite s'engager fortement sur les sujets de diversité, mixité et égalité.

Ses engagements sont :

- le recrutement à parité des hommes et des femmes
- le recrutement d'au moins 20 % de personnes issues de la diversité
- une rémunération identique à qualification / expérience égale sans distinction de genre
- le recrutement d'au moins 5% des salariés reconnus handicapés CDAPH

### *Gouvernance de l'entreprise*

Le contrat de travail de référence est le CDI. Le recours au CDD n'est justifié que dans des circonstances précises et employé dans moins de 10% des cas.

Le stage est favorisé essentiellement pour les contrats d'alternance et de professionnalisation. Il est rémunéré de façon décente.

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

La stratégie de développement est discutée en interne avec les directeurs de mission, elle est ensuite déclinée auprès des collaborateurs au cours de réunions trimestrielles.

La taille de Génération Conseil permet à la Direction de l'entreprise de répondre précisément aux souhaits et aux besoins de chaque collaborateur en mettant en œuvre un

suivi rapproché spécifique et une formation adaptée. Le suivi de carrière d'un collaborateur s'articule autour de :

- 2 Entretiens Professionnels Annuels (EPA) qui permettent de :
  - faire un bilan de l'année écoulée en termes de réalisation des objectifs ;
  - fixer les objectifs pour l'année à venir ;
  - définir les formations externes et internes ;
  - réviser la situation professionnelle du collaborateur en termes de profil et de rémunération.
- une Évaluations de Fin de Mission (EFM) qui permettent de :
  - faire un bilan de la mission ;
  - faire ressortir les forces / faiblesses et les points à améliorer ;
  - évaluer l'intervention du collaborateur pour suivre sa progression dans le temps

Lors de ces rencontres, l'autoévaluation est le mode d'évaluation privilégié.

### *Formation*

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

- des formations internes spécifiques aux problématiques rencontrées chez les clients (Programme de formations pour les collaborateurs juniors sur 3 ans)
- des formations externes auprès d'organismes professionnels (1 formation / collaborateur expérimenté / an)

Les consultants participent tous à ce cycle de formation interne. Quant aux consultants expérimentés, ils bénéficient au moins une fois par an d'une formation externe.

Par ailleurs, d'autres dispositifs peuvent être pris en charge à la demande du salarié comme un parcours de VAE ou une formation certifiante.

### *Prévention des risques psycho-sociaux*

La prévention des risques psycho-sociaux passe par un suivi rapproché des salariés sur le plan de la santé.

Les engagements de Génération Conseil sont axés sur :

- Le respect des enjeux médicaux via la mise en place d'une mutuelle avantageuse ;
- L'amélioration régulière des conditions de travail :
  - Renouvellement régulier du mobilier de bureau
  - Mise à disposition d'un espace de détente
- La mise en place de dispositifs spécifiques en cas de problèmes de santé graves pour gérer les absences longue durée
- La mise à disposition des salariés de l'information disponible concernant le syndrome d'épuisement professionnel issue de la mission parlementaire Censi/Sebaoun pour permettre au salarié de s'autoévaluer
- La mise en place régulière de séminaires et journées détente pour favoriser l'échange et le partage entre les salariés

### Engagement sociétal

Les objectifs de Génération Conseil sont cohérents avec sa taille et ses possibilités.

Nous souhaitons favoriser l'insertion dans le tissu local et le soutien au milieu associatif via :

- L'appel à des fournisseurs locaux pour ses événements internes ou des fournisseurs ayant le label LUCIE
- L'utilisation préférentielle d'un Etablissement Social d'Aide par le Travail (ESAT) pour les prestations
- L'appel à des associations locales /caritatives pour le recyclage de son mobilier et de son parc informatique

Un objectif important de Génération Conseil est d'entrer dans une démarche de mécénat pour un projet culturel, sportif ou d'éducation.

## Engagement en faveur de l'environnement et de la durabilité

Génération Conseil étant une société de service, son impact environnemental est faible, néanmoins, les objectifs RSE sont :

- La promotion des moyens de transports « doux »
  - Remboursement du Pass Navigo
  - Actions de sensibilisation des salariés sur l'utilisation des transports en communs ou alternatifs
- La mise en place d'actions de recyclage des consommables ou de reprise de son matériel informatique et de son mobilier usagé auprès d'organismes spécialisés