

Charte RSE 2021

Nos engagements et objectifs RSE

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.

Nous nous engageons pour

- La parité
- La diversité
- La formation
- La volonté de limiter notre empreinte écologique
- La mise à contribution du tissu local et associatif

Engagement social Diversité, mixité, égalité

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

Génération Conseil a mis au cœur de son projet d'entreprise la valorisation de l'égalité et donc de la diversité. Parce que nous avons la conviction que la différence est non seulement une source de richesse mais également un levier de performance. Nous avons fait de l'égalité une de nos priorités RSE, aussi bien à l'embauche que dans la gestion des carrières. Nous nous engageons également pour prévenir les discriminations, qu'elles soient liées au genre, à l'âge, ou l'appartenance (réelle ou supposée) à un groupe ethnique ou LGBTQI+.

Nos engagements sont volontaristes :

- 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

- un accès indifférencié aux ressources de l'entreprise (crèche d'entreprise) pour l'ensemble des familles, sur simple déclaration

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 dont le détail est décrit dans le rapport annuel sur les processus de l'entreprise.

Lors des rencontres de suivi avec les collaborateurs, 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

Génération conseil réalise annuellement un suivi des risques de l'entreprise grâce à l'OIRA et met en place un plan d'action adapté au suivi des risques.

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 et de suivi de la santé au travail
- L'amélioration régulière des conditions de travail
- 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 des ressources de l'INRS 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

Notre engagement est décrit de façon plus précise dans notre Charte Environnement Green IT