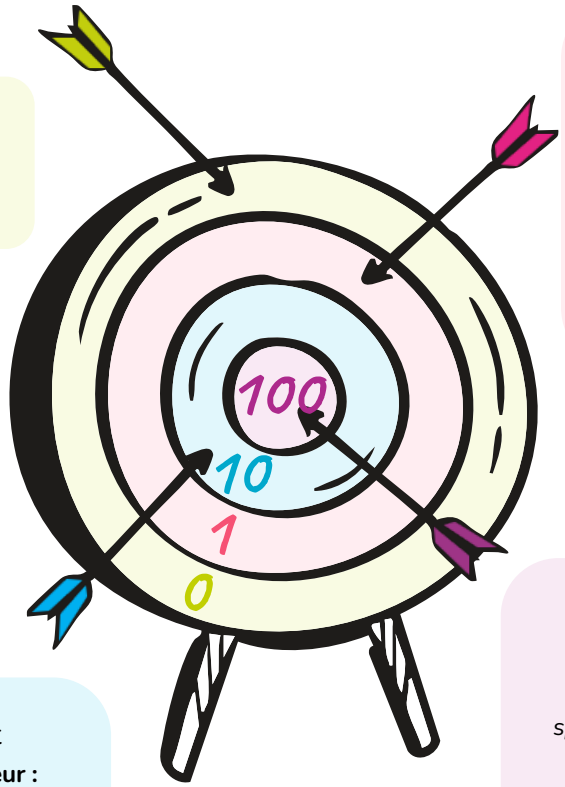
Engagements de Durabilité de nicomak

Notre politique RSE est pilotée pour répondre aux objectifs ci-dessous

« nos 0-1-10-100 » :

OBJECTIFS ET CIBLES

Tendre vers le **0** Matériel neuf et Energie Fossile pour les transports



1 % du temps des salariés donné en mécénat de compétence pour aider des associations (protection de l'environnement, insertion/ accompagnement des publics vulnérables, coopération internationale)

10% du CA en revenu net

Pour permettre le **partage de la valeur :**

Participation et intéressement en place depuis la création sans obligation légale

100% des bénéfices investis dans l'entreprise (zéro dividendes versés)

100 Mercis externes (spontanés) par trimestre

Clients/partenaires qui nous ont spontanément fait un retour sur la qualité et/ou l'impact de nos prestations. Soit l'objectif d'avoir eu un impact profond sur au moins 400 personnes et organisations par an.

PLUS SPÉCIFIQUEMENT SUR L'ENVIRONNEMENT

Carbone

Nicomak fait réaliser son bilan carbone (scopes 1, 2 et 3) par un tiers indépendant **tous les 2 ans**.

En termes d'émissions GES, le cabinet se situe dans la **moyenne basse** des organismes de formation et de conseil d'après ces organismes.

Nous compensons chaque année **100% de nos émissions GES en finançant une association** aidant l'installation de fours solaires dans des pays asiatiques.

L'impact de la mobilité domicile – bureaux et domicile – clients est notre plus gros poste d'émissions.
Il fait partie de nos vigilances et actions principales.

Chaque bilan carbone entraîne des propositions **d'actions collectives**.

Exemple : les repas payés par Nicomak en temps collectifs sont passés en 100% végétariens suite au dernier bilan et il est demandé aux consultant-e-s de **manger végétarien 80% du temps**.

Transport

Tous-tes nos salarié-e-s disposent d'une carte de réduction à la SNCF (payée par Nicomak).

Sauf exceptions, **la très grande majorité** de nos déplacements chez nos clients se fait via le train ou les transports en commun (moyen systématiquement préféré).

Toutes les voitures de fonction sont **électriques** et nous pratiquons le covoiturage entre nous et avec des tiers dès que possible.

Une enquête de **financement de vélos** a été proposé aux salariés. A Paris, il s'est traduit plutôt par le financement des abonnements de vélos en libre-service et dans les Alpes à l'achat d'un vélo pliable à partager.

Nous organisons des réunions ou animons **à distance** à chaque fois que cela semble possible et adéquat d'un point de vue pédagogique (formations) ou de qualité de pilotage (conseil).

Dans le cadre de collaboration avec des experts indépendants en sous-traitance, une mention dans la **convention d'engagement** nous liant stipule un engagement à privilégier les modes de transports doux, quand cela est possible.

Sobriété et Green IT

La taille de nos bureaux est modeste. Les températures de chauffage n'excèdent pas **19°**. Nous sommes équipés de plaids si besoin ;) Un programmateur permet d'éviter des périodes de chauffe inutiles.

Nous venons avec des **supports réutilisables** quand cela est possible. Nous demandons aux participants s'ils souhaitent un kit imprimé plutôt que de le faire systématiquement.

Nous organisons régulièrement des jours de **ménage numérique** (pour limiter nos empreintes serveurs).

Nous utilisons des serveurs exemplaires (Hezner) avec des localisations proches (Union européenne) et alimentés par des **énergies renouvelables**. Nous utilisons **Dropbox** en tant que serveur pour l'hébergement de nos données et de nos outils.

Dropbox a pris des engagements forts en termes de neutralité carbone, et depuis 2021 **100%** de ses data centers sont approvisionnés exclusivement par des énergies renouvelables.

Notre studio de communication, installé dans un **habitat à énergie positive**, nous permet de revendiquer que notre activité de communication émet très peu de GES.

Réemploi et déchets

Nous avons établi une **charte Zéro déchet non triés**.

Tous les bureaux de Nicomak **trient** leurs déchets, **recyclent** et gèrent leur **compost**.

Pour tout achat d'un nouvel équipement mobilier ou numérique (ordinateur portable, smartphone, ...), nous cherchons d'abord **une alternative reconditionnée**.

Si ce n'est pas possible, nous achetons des produits neufs sur des sites spécialisés et nous choisissons des produits à **écolabel**.
De la même manière, nous avons une liste de fournisseurs réguliers répondant à notre **engagement sociétal et environnemental**.

Nos matériels en fin de vie sont proposés aux salarié-e-s pour leurs usages personnels et familiaux ou à des associations.

Nous avons créé un **guide des achats responsables** orientant nos salarie-e-s afin vers des **plateformes de seconde main** ou des marques engagées à privilégier favorisant ainsi une consommation éthique et responsable.

SUR LA PARTIE SOCIALE

Diversité et équité

Les salarié-e-s organisent chaque semaine des temps de formations sous forme de **« C'est pas sorcier »** où la sensibilisation à la diversité est très présente (handicap, lgbtqia+, racisme systémique, sexisme ordinaire, etc.).
Tous-tes les formateurs-trices et animateurs-trices sont formé-e-s et sensibilisé-e-s aux enjeux d'inclusion dans la gestion des prises de parole.

Ils-elles sont tout.es formé.es à la **non-discrimination** et nous animons régulièrement ce sujet dans nos temps internes. Nous redoublons de vigilance sur nos supports pédagogiques et les stéréotypes qu'ils pourraient véhiculer.

Les rémunérations de tous.toutes sont connues et transparentes.

Un **comité de rémunération**, renouvelé tous les 2 ans via une élection sans candidat est garant du respect de l'**équité**.

Nicomak possède une politique pro-active et formalisée sur la question du **handicap**, et accueille notamment des personnes lors du Duo Day.

Nicomak participe à des salons de recrutement spécifiquement sur le **handicap**. Nous favorisons la reconnaissance handicap et le maintien dans l'emploi.

Bien-être et télétravail

Nous avons organisé nos espaces de discussion pour bien couvrir les 4 éléments qui participent au bien-être professionnel ; **le sens, le lien, l'activité et le confort** (modèle SLAC)

Un audit de bien être est organisé tous les ans et donne lieu à des plans d'actions d'amélioration continue.
En 2024, **+ de 85%** des Nicomakien-nes a mis une note de de 5 ou 6 /6 sur son ressenti de bien-être.

A Nicomak, le **télétravail** est une chance pour tous-tes ceux-celles qui l'apprécie – il n'est demandé de venir au bureau qu'une fois par quinzaine ; mais ceux-celles qui aiment être au bureau peuvent y venir tous les jours.

Chacun-e a la possibilité de demander un financement à **100% des aménagements et matériels** qui lui permettent de travailler confortablement.

Soutien à la Parentalité et avantages sociaux

Une charte allaitement a été travaillée pour permettre à chacune de pouvoir reprendre le travail tout en faisant le choix qui lui convient pour nourrir son enfant.

Des chèques CESU sont distribués aux parents jusqu'aux 3 ans pour faciliter le financement des **modes de garde**.

Nous nous définissons comme une **entreprise apatriarcale** et fière de l'être. En se basant sur les réflexions de Céline Alix, (Merci mais non merci), nous mettons en avant 3 points clés dans nos modes de fonctionnement :
- le collectif avant l'ego ;
- la flexibilité pour l'équilibre vie pro/vie perso ;
- la bienveillance alliée à l'exigence qui entraînent la confiance dans le travail d'autrui.

Des primes d'**intéressement**, de **participation** et des **primes de partage de la valeur** sont distribuées en place depuis les débuts de Nicomak et avant les obligations légales (déclenchements et montant selon résultats financiers).

Nous soutenons les loisirs de nos salarié-e-s par des **dispositifs financiers facilitant les départs en vacances, la pratique sportive et des chèques cadeaux**.

Accompagnement et développement des compétences

Nous avons un **processus d'intégration de 8 mois** permettant à chacune de s'approprier la culture et d'évaluer l'acculturation.
Chaque personne en intégration a un-e parrain- marraine en plus de son manageur-euse intégrateur-trice

Après l'intégration, chaque Nicomakien-ne choisit son **manager-euse** ; chacun-e change de manager-euse environ tous les **2 ans**.

Nous pratiquons les **entretiens inversés** : les dirigeants de Nicomak ont également des manager-euse-s au sein de l'équipe qui les challengent et leur fixent des objectifs.

Nicomak organise un **plan de développement** des compétences ambitieux où chaque salarié-e-Nicomak suit en moyenne **4 jours** de formation externe par an.

Nicomak organise de nombreuses **formations en internes** – chaque Nicomakien-ne ayant l'objectif de diffuser de la connaissance aux autres.

Une **veille mensuelle** est pilotée et partagée à nos réseaux et à nos clients.

Nous avons développé une logique de badges de compétences pour travailler sur les **évolutions** et l'**employabilité** de chaque salarié-e.

ET SOCIÉTALE

Recherche et sensibilisation sur des thèmes

Nicomak participe à la recherche en **subventionnant un.e doctorant.e** en convention

Certain-es de nos consultant-e-s sont également **auteur-trice-s** de manuels sur nos thèmes ou contribuent à des articles de recherche avec d'autres chercheurs académiques.

Les collaborateur-trice-s sont régulièrement formé-e-s sur les enjeux de **transition écologique** :
Formation à la fresque du climat (2023), à l'animation des ateliers transition écologiques dont fresque de la biodiversité (2023), Marche du temps profond (2024) Fresque de la Mobilité (2024), Fresque de la Diversité (2024)

Accompagnement associatif

Nicomak donne l'équivalent d'un trimestre (équivalent temps plein) en **mécénat de compétences** à de nombreuses associations (prestations de conseil/formation délivrées dans les conditions habituelles).

Nicomak donne également en **don entre 15 et 25k euros** par an à diverses associations travaillant sur les thèmes de l'insertion, de la protection de l'environnement et de la sensibilisation à la diversité et aux crises environnementales.

Ancrage Local

Les Nicomakien-ne-s s'impliquent régulièrement dans des jurys auprès d'écoles proches de bureaux.

Nicomak répond du mieux qu'elle le peut aux sollicitations des **collectivités locales** de ses bureaux pour participer aux événements et actions menées en local (par exemple : participation à des groupes de travail sur la mobilité, etc.)

Nicomak s'implique également dans la création d'un **tiers-lieu « La Maison des Possibles »** à proximité directe et en partenariat avec le bureau des Alpes.

Gouvernance partagée

Nous interrogeons chaque année nos **parties prenantes** grâce à notre outil Dialomak afin de connaître leurs attentes actuelles.
Elles sont questionnées sur l'ensemble de nos enjeux matériels qu'elles cotent numériquement et argumentent. L'analyse permet d'établir une matrice de double matérialité, socle de notre stratégie RSE actualisée tous les ans.

Les espaces de discussion sont organisés pour garantir le principe de subsidiarité. Chacun-e est invité-e aux différents comités. Les objectifs sont définis avec l'ensemble du collectif chaque semestre.

Consultez en annexe notre rapport de durabilité qui présente l'ensemble de notre politique RSE, sa déclinaison en engagements et actions ainsi que le reporting actualisé sur nos indicateurs de résultats.