



Colombus Consulting

Le monde n'a pas fini de changer

Rapport de Responsabilité Sociétale d'Entreprise

Edition 2012



Votre contact

138, avenue des Champs-Élysées
75 008 Paris
rse@colombus-consulting.com



Sommaire

1	Le mot de la présidente	3
2	Présentation de Colombus Consulting	4
2.1	Un cabinet de conseil en management spécialisé dans la transformation des métiers	4
2.2	Un cabinet en croissance depuis douze ans	5
2.3	La différence Colombus	6
3	Notre vision de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise	7
3.1	Nos ambitions	7
3.2	Notre gouvernance de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise	9
3.3	Nos objectifs et notre plan d'action 2012	10
4	Ambition 1 : Favoriser l'épanouissement de nos salariés	11
4.1	Les effectifs	11
4.2	Le développement des collaborateurs	13
4.3	Le développement de la cohésion chez Colombus Consulting	14
4.4	La satisfaction des collaborateurs	15
4.5	Les indicateurs RSE RH	18
5	Ambition 2 : Participer de manière innovante aux objectifs RSE de nos clients	19
5.1	Contribution à l'évolution de la maintenance et de l'exploitation pour un distributeur d'électricité et pour un leader des services à l'énergie	19
5.2	Appui auprès d'une banque dans le renouvellement de sa certification ISO 14001	20
5.3	Appui auprès d'une banque dans l'optimisation de l'exploitation de son parc immobilier	21
6	Ambition 3 : Soutenir l'action sociétale	22
6.1	Le mécénat de compétence	22
6.2	L'insertion des personnes en situation de handicap	24
6.3	Les indicateurs RSE sociétaux	24
7	Ambition 4 : Diminuer notre impact environnemental	25
7.1	Une synthèse de l'impact d'un collaborateur sur l'environnement en 2012	25
7.2	La gestion de l'électricité	26
7.3	La gestion de l'eau	26
7.4	La politique de mobilité	26
7.5	La gestion des déchets	27
7.6	La politique d'achats responsables	27
7.7	Les indicateurs RSE environnementaux	28
8	Perspectives pour 2013	29
8.1	Colombus déménage ! : une opportunité pour diminuer notre impact environnemental et améliorer les conditions de travail	29
8.2	Les autres actions	29

1 Le mot de la présidente



Diriger une entreprise en 2012 oblige à gérer une complexité croissante en conciliant enjeux sociaux, environnementaux et économiques dans un monde où tous les acteurs ne s'imposent pas les mêmes contraintes.

La situation économique complexe actuelle met à mal ces objectifs RSE pourtant vertueux du monde de l'entreprise. Dans ce contexte il est donc important pour Colombus Consulting de réaffirmer son soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Nos engagements qu'ils soient à court ou long terme restent et resteront des préoccupations majeures pour Colombus Consulting.

Dans le présent rapport, vous trouverez décrites les actions que nous avons entreprises afin de faire progresser ces principes tant dans nos modes de management, de pilotage, de relation fournisseurs que dans nos modes de fonctionnements.

Nous nous engageons également dans une logique de transparence et de responsabilité à communiquer sur ce sujet et à en informer nos salariés, nos partenaires et nos clients,

Bonne lecture,

Valérie Ader, présidente de Colombus Consulting





2 Présentation de Colombus Consulting

2.1 Un cabinet de conseil en management spécialisé dans la transformation des métiers

Créée en 1999, Colombus Consulting est une société de conseil spécialisée dans **la gestion des changements métiers et l'accompagnement des projets complexes**. Colombus Consulting est une société, filiale du groupe Neuronnes, à taille humaine facilitant innovation et réactivité reposant sur **4 valeurs** :

- ▶ **Ecouter** l'ensemble de nos interlocuteurs sans idées préconçues tout en préservant la confidentialité.
- ▶ **Etre concret** dans notre manière de traiter les questions et problématiques de nos clients.
- ▶ **Savoir s'adapter** face à l'incertitude : gérer les stops and go, accepter les changements de cap.
- ▶ **Savoir prendre du recul** sur la mission et les positionnements stratégiques.

Colombus Consulting mène des missions opérationnelles et stratégiques auprès de cadres dirigeants des grands groupes français autour de **4 savoir-faire** :

Appui aux directions

Faciliter le pilotage d'organisations, anticiper les risques et contribuer à la qualité de la communication des dirigeants

- Direction de Cabinet
- Analyse et gestion des impacts réglementaires
- Etudes d'opportunités
- Mise en place de dispositifs de contrôle interne
- Réalisation d'audit et contrôle des risques
- Préparation des communications des dirigeants
- Organisation d'événements (client, convention d'entreprise)

Marketing et valeur client

Mieux concevoir vos nouvelles offres, rendre plus efficaces vos circuits de contribution, engager des programmes de relation client qualité.

- Développement de la relation client
- Optimisation de portefeuille
- Mise en place d'une distribution multicanal
- Conception de nouveaux produits et services
- Mise en œuvre de politique de fidélisation

Efficacité opérationnelle

Mettre en place des plans d'efficacité opérationnelle, faire évoluer vos organisations internes, construire le dispositif de pilotage, asseoir une nouvelle pratique métier.

- Optimisation des coûts
- Mise en place et animation de filières
- Définition de stratégie de mutualisation
- Création de centres de services partagés (CSP)
- Refonte de processus métier et fonctions support
- Evolution des modes de management

Direction de programme

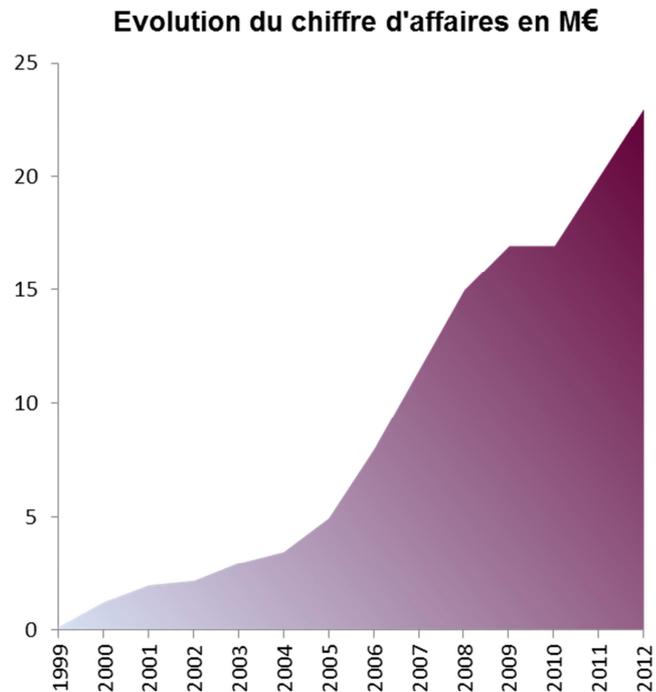
Accélérer la prise de conscience, réduire les freins à l'acceptation des changements, faire évoluer la culture, accompagner les déploiements.

- Accompagnement des fusions et restructurations
- Gestion des évolutions réglementaires et des usages
- Coordination d'acteurs dans le cadre de plans de transformation
- Gouvernance de programmes
- Alignement stratégique et schéma directeur Système d'Information
- Consolidation des besoins fonctionnels

2.2 Un cabinet en croissance depuis douze ans

Quelques chiffres clefs

- 128 collaborateurs
- 23 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2012
- 40 % des sociétés du CAC 40 nous ont fait confiance
- Plus de 1 000 références
- 6 secteurs d'interventions :
 - Finance
 - Energie et environnement
 - Industrie
 - Médias
 - Santé et secteur public
 - Transports



Colombus Consulting dispose d'une **filiale à Tunis** et de **bureaux partenaires à New York, Londres et Hong-Kong**, nos consultants interviennent dans une quinzaine de pays :

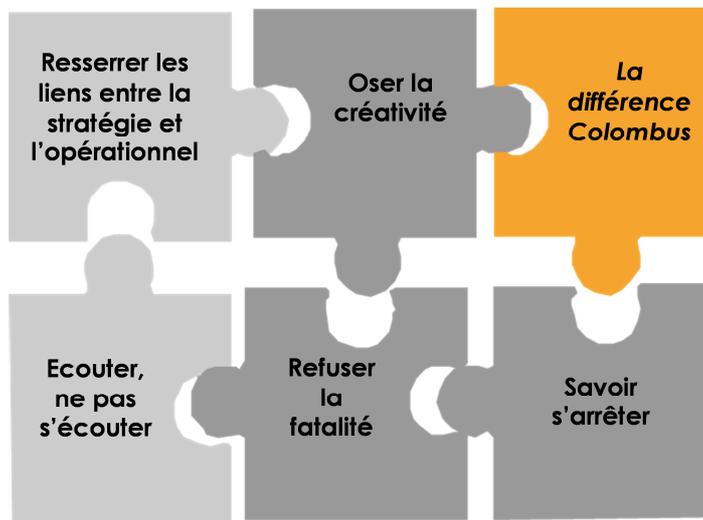
Bureaux Colombus
Bureaux Partenaires

Missions en cours (2011-2012)

▪ Algérie	▪ Japon
▪ Allemagne	▪ Maroc
▪ Angleterre	▪ Portugal
▪ Belgique	▪ République Tchèque
▪ Espagne	▪ Roumanie
▪ États-Unis	▪ Russie
▪ France	▪ Sénégal
▪ Italie	▪ Tunisie

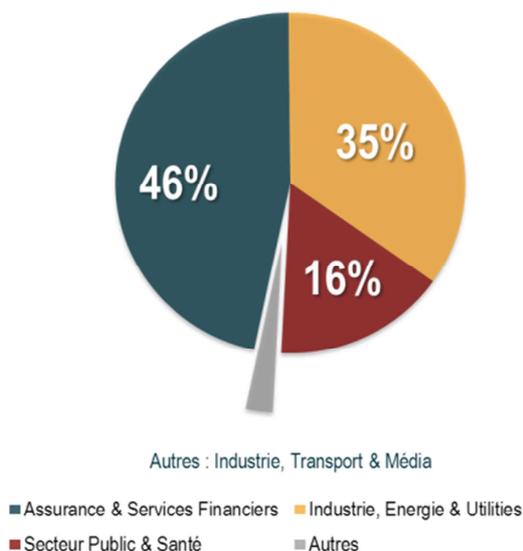
2.3 La différence Colombus

Choisir Colombus Consulting, c'est opter pour une vision particulière du changement qui se traduit dans six attitudes :



Ils nous ont fait confiance :

Répartition du CA 2012



Quelques uns de nos clients

- **BANQUE et ASSURANCE :**
 - Allianz
 - Axa
 - Audiens
 - BNP Paribas
 - Cardif
 - Dexia
 - Malakoff Médéric
 - Société Générale
 - Euroclear
 - GL Trade
 - Nyse Euronext
 - FSI

- **ENERGIE ENVIRONNEMENT :**
 - Cofely
 - Eirgrid
 - EDF
 - ERDF
 - GDF Suez
 - Alstom
 - Arcelor
 - Total
 - Veolia environnement

- **SANTE, PUBLIC, TRANSPORT, MEDIA :**
 - ANAP
 - ARS
 - AP-HP
 - CNAM-TS
 - Unicancer
 - AFP
 - Réseau Ferré de France

3 Notre vision de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise

3.1 Nos ambitions

Aujourd’hui le respect des problématiques économiques mais aussi sociales et environnementales est devenu une demande forte des clients et des salariés.

Depuis 2008, **Colombus Consulting** s'est **engagé par conviction** en faveur d'un développement durable, parce que la **Responsabilité Sociétale d'Entreprise** est perçue par ses dirigeants comme **créatrice de richesse** (fidélisation, engagement des salariés, facteur différenciant...).

Cette démarche d'amélioration continue a rapidement amené à la mise en place d'actions concrètes :

- ▶ En juillet 2009, par exemple, Colombus Consulting a choisi d'adhérer au **Global Compact**

Ce pacte lancé par Kofi Annan le 26 Juillet 2000 au siège de l'ONU à New-York réunit les entreprises signataires qui s'engagent à aligner leurs opérations et leur stratégie sur dix principes universellement reconnus.

Adopter une approche de précaution et promouvoir une plus grande responsabilité dans ce domaine ou encore favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement... autant de principes contenus dans le Pacte et partagés par Colombus Consulting.



LE GLOBAL COMPACT EN UN CLIN D'OEIL

- ▶ **Un objectif** : renforcer le sens des responsabilités et le civisme des entreprises dans une économie mondialisée
- ▶ **Un projet mondial** : lancé par Kofi Annan en juillet 2000 au siège de l'ONU, 10 000 participants dans 130 pays.
- ▶ **Dix principes à respecter** : les entreprises s'engagent à respecter dix principes déclinés à partir de quatre thèmes :
 - Droits de l'Homme
 - Conditions de travail
 - Environnement
 - Lutte contre la corruption.

Plus d'infos : www.pactemondial.org

La RSE est un défi éthique et moral qui doit répondre aux exigences d'exemplarité et contribuer, à sa mesure, au rétablissement des grands déséquilibres environnementaux et sociaux.

Le développement durable représente un défi à la hauteur de nos ambitions et nous avons décidé de continuer à y répondre de manière toujours plus volontaire et énergique. Notre **engagement** est aujourd’hui structuré autour de **quatre ambitions** :

Les quatre ambitions RSE de Colombus Consulting



▶ **1. Favoriser l'épanouissement de nos salariés**

Créer un environnement de travail motivant et stimulant pour l'ensemble des collaborateurs en les intégrant pleinement au projet d'entreprise.

▶ **2. Contribuer de manière innovante aux objectifs RSE de nos clients**

Intégrer les principes de responsabilités sociétales dans nos prestations. C'est-à-dire respecter nos engagements RSE dans l'exécution quotidienne de notre travail et amener nos clients à adopter des approches responsables dans leurs projets.

▶ **3. Soutenir l'action sociétale**

Permettre à des organisations d'accéder à des prestations de conseil pour leurs projets de transformation via notamment du mécénat de compétences.

▶ **4. Diminuer notre impact environnemental**

Devenir irréprochable sur les préceptes du respect de l'environnement (recyclage, économie d'énergie...)

3.2 Notre gouvernance de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise

La démarche du cabinet se structure autour d'un **Comité de Pilotage RSE** se réunissant deux à trois fois par an. Il est composé :

- ▶ Du sponsor de la démarche : Valérie Ader (Présidente de Colombus Consulting)
- ▶ De quatre contributeurs :
 - Samira Barchi (responsable des Services Administratifs et financiers et représentante du CHSCT) ;
 - Donatienne Guingamp (Responsable des Ressources Humaines) ;
 - Geoffroy d'Audiffret (manager, président du Comité d'Entreprise) ;
 - Véronique Rochette (knowledge manager)
- ▶ Du collège dédié à la RSE (cf.ci dessous)

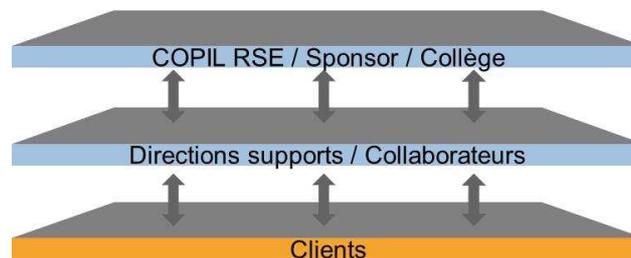
Le rôle du Comité de Pilotage RSE est de **fixer la stratégie** et les **objectifs opérationnels** du cabinet.

La **politique** est **portée par la présidente** et **gérée opérationnellement** par un **collège** dédié, composé de trois consultants.

Cette équipe a pour mission de :

- ▶ Définir et appuyer la mise en œuvre d'une politique RSE chez nous et chez nos clients
- ▶ Soutenir les équipes dans leur démarche commerciale (réponses aux questions clients, aux appels d'offre...)
- ▶ Faire remonter les idées, projets et répondre aux interrogations
- ▶ Suivre et mettre à jour les indicateurs de pilotage de notre démarche
- ▶ Mobiliser et communiquer autour de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise

La Gouvernance de Responsabilité Sociétale d'Entreprise chez Colombus Consulting



3.3 Nos objectifs et notre plan d'action 2012

Les objectifs et le plan d'action 2012 ont été définis par le COPIL RSE sur la base de nos quatre ambitions :

► Favoriser l'épanouissement des salariés

Objectifs	Démarche
<p>Favoriser l'égalité des chances pour l'ensemble des collaborateurs</p> <p>Fidéliser les anciens collaborateurs et en attirer de nouveaux</p> <p>S'assurer de l'avenir des collaborateurs chez Colombus (montée en compétences)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Organiser le dialogue social ► Identifier et analyser les axes d'amélioration grâce au palmarès Great Place to Work® et mettre en place un plan d'amélioration ► S'assurer de la sécurité et des conditions de travail des collaborateurs (en lien avec le CHSCT) ► Former les collaborateurs (Ressources Humaines et management)

► Contribuer de manière innovante aux objectifs RSE de nos clients

Objectifs	Démarche
<p>Prendre en compte les enjeux RSE dans le cadre de notre métier (commercial, management, leadership, production)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Recenser et capitaliser les missions sur lesquelles la Responsabilité Sociétale d'Entreprise a été mobilisée ► Développer notre expertise sur certaines thématiques de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise ► Accompagner nos clients dans l'atteinte de leurs objectifs de Responsabilité Sociétale d'Entreprise

► Soutenir l'action sociétale

Objectifs	Démarche
<p>Apporter nos compétences pour valoriser le développement sociétal</p> <p>Donner les moyens aux salariés de s'investir dans des organisations œuvrant pour les enjeux de société</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Réaliser des missions d'accompagnement du secteur associatif dans le cadre du mécénat de compétences ou de projets de développement sociétal

► Diminuer notre impact environnemental

Objectifs	Démarche
<p>Faire au mieux pour limiter notre impact environnemental</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► Optimiser notre impact environnemental dans le cadre du déménagement du cabinet prévu en février 2013 ► Développer les filières de recyclage au sein du cabinet ► Sensibiliser aux bonnes pratiques environnementales (limitation des déplacements, consommation d'énergie...)



4 Ambition 1 : Favoriser l'épanouissement de nos salariés

La politique des Ressources Humaines de Colombus Consulting repose sur ses valeurs de **développement économique et humain, d'ouverture d'esprit** et de **convivialité**.

4.1 Les effectifs

Dans un contexte de contraintes économiques fortes, avec 128 collaborateurs au 31 décembre 2012, **Colombus Consulting a maintenu son taux d'employabilité**.

	2009	2010	2011	2012
Effectifs (fin d'exercice)	97	95	130	128

Fin 2012, 97% des salariés du cabinet étaient employés en CDI ; le reste du solde étant composé de CDD, notamment de contrats de professionnalisation.

Au cours de l'année, 33 personnes ont été embauchées en CDI.

Sept stagiaires ont effectué leur stage de fin d'études chez Colombus Consulting. Quatre d'entre eux ont eu une proposition de CDI à la fin de leur expérience, un d'entre eux, une proposition de CDD.

4.1.1 Le turnover chez Colombus Consulting

La rotation de l'emploi est un indicateur important pour les ressources humaines. Il donne une indication synthétique de l'ampleur des mouvements de personnels dans une organisation, du taux de satisfaction des salariés ainsi que des coûts associés au départ et à l'arrivée de ces personnels.

Différents modes de calcul sont rencontrés. Nous avons retenu le suivant :

Turnover : nombre de départs à l'initiative des collaborateurs dans l'année, rapporté à l'effectif moyen de l'année.

En 2012, le turnover est de **16,9%** ce qui place l'entreprise dans la moyenne des cabinets de conseil en management et organisation.

► Pourquoi quitte-t-on Colombus Consulting ?

78% des départs à l'initiative des collaborateurs sont liés à des projets de vie ou des réorientations professionnelles.

4.1.2 La politique en faveur de la diversité

Pour répondre à des besoins d'accompagnement de projets de transformations pluri formes, nous basons notre politique de recrutement sur la diversité des profils et des expertises.

► La diversité des âges et des expériences

Au 31 décembre 2012, l'âge moyen des collaborateurs était de **31 ans**. Le plus jeune collaborateur étant âgé de 21 ans, le plus âgé de 53 ans.

► La diversité des profils recrutés

Les métiers opérationnels du conseil nécessitent des compétences et des cursus d'excellence, c'est pourquoi,

nous recrutons des profils Bac +5.

Les Grandes Ecoles de commerce et d'ingénieurs constituent le vivier le plus important des futurs consultants.

Cependant, nous avons décidé de valoriser l'excellence en recrutant les meilleurs profils qu'ils soient issus de Grande Ecole ou d'un cursus universitaire.

Ainsi, sur 23 consultants juniors recrutés en 2012, 16 d'entre eux sont diplômés d'une grande école de commerce ou d'ingénieur et 7 ont suivi un parcours universitaire.

« J'ai rejoint Colombus Consulting en 2012 après une année en alternance dans un cabinet d'audit, deux ans en cabinet d'avocats d'affaires et une expérience à Londres. C'est sans doute la polyvalence de mon double cursus Droit des affaires/Economie adjointe à l'extrême rigueur de mon parcours juridique qui m'ont données la curiosité intellectuelle et l'envie de m'orienter vers le conseil. »

Pauline Delarbre, consultante



MBA de Management-Gestion et Droit des Affaires de l'université Paris II Panthéon-Assas - spécialisation en droit financier

► La parité chez Colombus Consulting

Le cabinet repose, depuis sa création, sur la mise en valeur de la parité source de richesse pour l'entreprise.

La parité entre hommes et femmes est complète au sein du cabinet tant en terme d'effectif que de rémunération.

En effet, en 2012, le cabinet compte 52 % de femmes et 48 % d'hommes.

Il n'y a par ailleurs aucune différence de rémunération entre un consultant junior homme et une consultante junior femme.

« Les stéréotypes ne me plaisent pas et je considère qu'il n'y a pas d'archétype féminin. Chez Colombus il y a autant d'hommes que de femmes aux postes à responsabilité alors que dans d'autres entreprises la parité est inexistante. Précisons que ces collaborateurs ont été promus à ces postes grâce à leurs mérites et à leurs qualités professionnelles, pas à leur sexe. Mon credo, qui est finalement une réalité pour moi, c'est de ne m'être jamais posé la question si je pouvais ou non, en tant que femme, faire telle ou telle chose. Je le fait un point c'est tout. Je conserve cet état d'esprit au quotidien et jusqu'aux réunions du conseil d'administration de Syntec Conseil. »

Valérie Ader, Présidente de Colombus Consulting



Membre du Conseil d'Administration du Syntec Conseil



4.1.3 L'emploi des personnes en situation de handicap

Colombus Consulting ne compte pas dans ses effectifs de personne en situation de handicap déclarée.

Pourtant, soucieux de contribuer à leur intégration dans le monde professionnel, le cabinet a mis en place une politique pro active de recours à des sociétés adaptées décrite dans la partie consacrée à nos actions sociétales.

4.2 Le développement des collaborateurs

Le principe d'amélioration continue dans lequel s'inscrit Colombus Consulting s'applique également pour chacun des collaborateurs via une **politique de formation ambitieuse** conjuguée à un **système d'évaluation rigoureux**.

4.2.1 La formation

La loi impose qu'une entreprise de plus de 20 salariés alloue 1,6% de sa masse salariale à la formation de ses collaborateurs.

Nous y avons consacré **5% de notre masse salariale** en 2012, **soit en moyenne 3 jours de formation par an et par salarié**.

Nous avons construit des programmes de formation sur mesure afin d'apporter aux consultants les outils nécessaires pour réussir dans un environnement professionnel exigeant.

Ces programmes sont conçus pour apprendre, échanger, savoir utiliser, analyser, se développer ... à chaque étape de la carrière de nos collaborateurs.

Les séminaires de formation couvrent des thèmes variés : méthodologie, compétences fonctionnelles, communication et savoir-être, management...

Nous nous efforçons de réviser les programmes et les méthodes pédagogiques régulièrement afin qu'ils soient corrélés avec les nouvelles technologies, les innovations et les besoins des consultants.

4.2.2 L'évaluation des salariés

- ▶ En 2012, quels que soient leur grade, **100% des collaborateurs ont bénéficié d'une évaluation annuelle**.

L'objectif de cet échange formalisé est de revenir sur l'ensemble des travaux réalisés par le salarié au cours de l'année afin de préparer l'année à venir.

Les sujets abordés par le collaborateur et son coach concernent la vie chez Colombus Consulting dans sa globalité : missions chez le client, chantiers internes, équilibre vie privée et professionnelle, compétences acquises et à développer...

- ▶ Sur la même année, **40% des consultants juniors et 25% des consultants seniors ont bénéficié d'une évaluation par mission**, spécifique à leur présence chez le client.

Cette évaluation formalisée qui a lieu avec le responsable de mission est composée de trois entretiens jalons :

- Un entretien début de mission :

Son but est de définir les objectifs professionnels et personnels qui seront développés pendant la mission.

- Un entretien d'évaluation de mission :

Il a lieu entre deux et trois fois par an pour faire un point sur la performance du collaborateur et sur les compétences acquises pendant la mission. Il définit également d'éventuels axes de progression donnant lieu à l'établissement d'un plan d'action.

- Un entretien de fin de mission

Il reprend les mêmes points que l'entretien d'évaluation de mission en se focalisant sur les qualités et compétences à retenir et entretenir.

Ce retour sur son action permet à chacun de se placer dans une démarche d'amélioration continue et d'être acteur de son évolution professionnelle.

A l'issue de ces entretiens, un compte-rendu signé par les deux parties est transmis aux Ressources Humaines.

Favoriser l'accès des consultants juniors et seniors à l'évaluation par mission est un des objectifs identifiés par les Ressources Humaines pour l'année à venir suite à la parution du Palmarès Great Place To Work® 2013.

4.3 Le développement de la cohésion chez Colombus Consulting

Colombus Consulting favorise la cohésion en faisant **adhérer et participer l'ensemble des collaborateurs au projet de l'entreprise.**

4.3.1 Les relations avec les instances de représentation du personnel

En 2012, **12 réunions ont été organisées avec la Délégation Unique du Personnel (DUP)** et trois avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT).

« La clé de la réussite c'est le dialogue.

Le succès de la DUP réside dans la communication régulière, en toute transparence, avec la direction. Notre proximité avec les salariés couplée à une approche factuelle et constructive ont permis de mettre en évidence des problématiques internes au cabinet.

Par exemple, le CE a contribué à la clarification d'une situation complexe rencontrée par une équipe sur un compte client en 2012. Ceci a permis à la direction de mettre rapidement en place un plan d'action visant à redéployer un management de proximité sur le compte. »

Geoffroy d'Audiffret, Senior manager



Président du Comité d'Entreprise

4.3.2 Le management participatif

A travers la mise en place d'actions concrètes, nous encourageons une gouvernance basée sur l'écoute et l'accompagnement des salariés :

- ▶ Nous proposons un **dispositif de coaching** au sein duquel le coach assure le lien entre les différents responsables de mission et le consultant. Il s'occupe de la trajectoire des collaborateurs, de leurs aspirations, des conditions de management dans lesquels ils évoluent et les évalue afin de les aider à grandir et à s'épanouir dans leur métier.
- ▶ En 2012, **32 réunions trans-grades ont été organisées** pour un total de 128 salariés. Il s'agit de réunions réunissant des collaborateurs d'expériences et de responsabilités différentes en dehors du cadre traditionnel de la mission de conseil. Il s'agit de moments de travail (groupes de senior, réunions par secteur d'activité) d'échanges ou de partages.

4.3.3 Les instants de convivialité

Le cabinet, soucieux de préserver la valeur de convivialité malgré les contraintes des missions, organise de nombreux moments d'échanges ou de détente auxquels sont conviés l'ensemble des collaborateurs.

- ▶ Le plus dépaysant : **le séminaire**, chaque année tout Colombus Consulting se réunit pendant trois jours avec pour objectifs d'échanger (travail), de créer une cohésion de groupe et surtout de se divertir. La vocation du séminaire, c'est d'abord de partager des moments de convivialité. Nos dernières destinations : Portugal, Guadeloupe, Laponie, Corse, Tunisie...
- ▶ Le plus fréquent : **le goûter** Colombus, un vendredi par mois. Au programme, les actualités et la vie du cabinet autour d'un verre et de petits fours...
- ▶ Les plus originaux : **les bons plans du comité d'entreprise** comme les week-ends golf, les week-ends ski, la course à pieds, l'opéra ou même l'atelier massage.



4.4 La satisfaction des collaborateurs

Colombus Consulting met un point d'orgue à favoriser la satisfaction de ses collaborateurs, première source de richesse du cabinet.

4.4.1 Le Palmarès Great Place to Work 2012 et 2013

En 2012, Colombus Consulting a obtenu la **14ème place au Palmarès Great Place to Work® 2012 (GPTW)** d'après l'enquête réalisée par l'organisme en 2011. C'était la première fois que le cabinet relevait le défi GPTW.

Cette récompense a été une véritable reconnaissance pour le cabinet car elle s'appuie sur une étude visant à évaluer la qualité des relations quotidiennes vécue par les employés.



En 2013, à partir de l'enquête réalisée en 2012, Colombus Consulting est resté lauréat du Palmarès Great Place to Work®, en obtenant cette fois-ci la 24ème place.

Si cette double récompense valorise un engagement dans la durée, le recul de notre place dans le classement nous a permis d'identifier des points de vigilance qui sont devenus autant de chantiers pour l'année à venir :

- ▶ **Parcours professionnel :**
 - Formaliser davantage les évaluations missions pour les consultants juniors et seniors.
 - Mettre en place un entretien professionnel déconnecté temporellement de l'entretien d'évaluation
- ▶ Osons : **tester de nouvelles pratiques afin de favoriser les échanges entre les managers et les consultants juniors et seniors.**

« Une entreprise où il fait bon travailler est un lieu où vous faites confiance à vos dirigeants, vous êtes fier(e) de votre travail et vous appréciez vos collègues. »

Robert Levering, co fondateur de GPTW

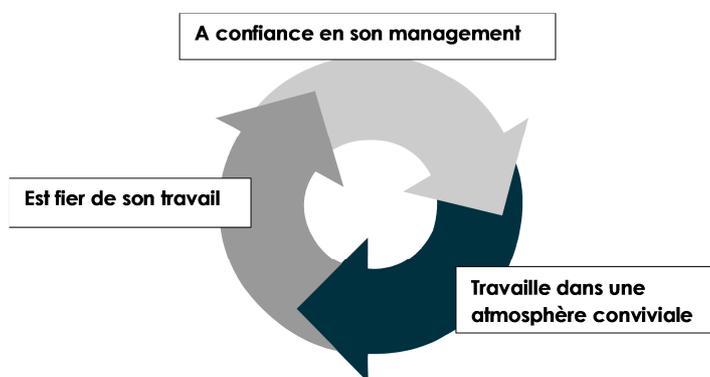
► Qu'est-ce qu'une « Great Place to work? »

Great Place to Work® est un institut qui traque depuis plus de trente ans et dans 46 pays, les entreprises où il fait bon vivre.

Son approche de l'entreprise repose sur la manière dont se situe le salarié autour de ces trois dimensions : l'encadrement, le travail et les collègues.



Une "Great place to work", c'est une entreprise où le salarié...



► Comment établit-on le palmarès GPTW® ?

Une démarche en trois temps :

- un audit des pratiques
- une enquête confidentielle auprès de tous les salariés (taux minimum de réponse 80%)
- un classement des entreprises

► Qu'est-ce que ça a changé pour Colombus Consulting ?

« Participer au palmarès GPTW nous a permis notamment de caractériser le climat social, la confiance entre les salariés et l'encadrement, la convivialité... et de mettre en place un plan d'action afin de continuer à proposer à chaque collaborateur des conditions de travail favorables au bien-être. Cette récompense nous a également permis d'être identifié comme un cabinet de conseil où il fait bon travailler et ainsi d'attirer de nouveaux talents. »

Donatienne Guingamp, responsable des ressources humaines



4.4.2 Le taux de satisfaction des collaborateurs

Calculé selon la méthode GPTW®, le taux de satisfaction au travail des collaborateurs chez Colombus Consulting est de **74% en 2012** (taux relativement stable par rapport à 2011).

4.4.3 L'absentéisme

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence (maladie, accident du travail, accidents de trajets, hors congés maternité) rapporté au nombre théorique de jours de travail.

En 2012, le taux d'absentéisme du cabinet a été de **1,97%**.

Selon le baromètre diffusé par Alma Consulting Group, le nombre moyen de jours d'absence des entreprises françaises est en moyenne de 4% au cours des trois dernières années.

4.4.4 Les conditions de travail

Afin de favoriser le bien-être des collaborateurs, nous tentons de **mettre à leur disposition des outils de travail qui soient le plus ergonomiques possibles**.

Ainsi, en 2012, le parc informatique a été remplacé. Les nouveaux ordinateurs sont équipés d'écrans mats et de lampes diminuant la fatigue visuelle.

Les salariés ont tous été équipés de Smartphones au cours de l'année.

Le CHSCT met à disposition des collaborateurs des documents institutionnels de recommandations et bonnes pratiques, concernant les deux principaux risques pour la santé et la sécurité au travail auxquels nos collaborateurs sont le plus confrontés dans leur métier :

- ▶ les risques d'accidents liés aux trajets ;
- ▶ les risques de fatigue visuelle et de troubles musculo-squelettiques liés au travail sur écran.



4.5 Les indicateurs RSE RH

12 indicateurs RH ont été choisis et validés par le Comité de pilotage RSE pour évaluer et suivre dans le temps l'épanouissement de nos salariés.

Objectif opérationnel	Indicateur	Valeur 2011	Valeur 2012
Respecter et favoriser la parité	% d'hommes et de femmes dans les effectifs par grade et décalage de rémunération	Consolidé : 65 H 65 F	Consolidé : 61H 67 F
	Décalage de rémunération par grade : l'exemple des consultants juniors	Egalité de rémunération	Egalité de rémunération
Favoriser le dialogue social	Nombre de rencontres avec les instances représentatives	12 réunions avec la DUP 3 avec le CHSCT	12 réunions avec la DUP 3 avec le CHSCT
Encourager la satisfaction des salariés	Taux de Turnover	10,38%	16,9%
	Taux d'absentéisme	0,69%	1,97%
	Taux de satisfaction au travail des collaborateurs	77%	74%
	% des salariés ayant bénéficié d'une évaluation annuelle par grade	100%	100%
	% de consultants juniors ayant bénéficié d'une évaluation mission	55%	40%
Favoriser l'accès à la formation	% de consultants seniors ayant bénéficié d'une évaluation mission	35%	25%
	Nombre de jours de formation en moyenne par salarié	3 jours	3 jours
Développer un management participatif	Budget formation en % de la masse salariale	5%	5%
	Nombre de réunion trans grade (réunion de secteur, goûter, séminaire...)	NC	32

5 Ambition 2 : Participer de manière innovante aux objectifs RSE de nos clients

Colombus Consulting dispose d'une **expertise sur les problématiques liées à la Responsabilité Sociétale d'Entreprise** développée auprès de ses clients.

Au-delà de notre expertise, nous nous efforçons également d'intégrer les principes de RSE dans nos prestations, c'est-à-dire de respecter nos engagements RSE dans l'exécution quotidienne de notre travail et d'amener nos clients à adopter des approches responsables dans leurs projets.

En 2012, nous avons accompagné plusieurs clients dans le cadre de leur politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise.

5.1 Contribution à l'évolution de la maintenance et de l'exploitation pour un distributeur d'électricité et pour un leader des services à l'énergie

Colombus Consulting accompagne deux de ses clients dans le programme d'évolution de leur métier d'exploitation et de maintenance de leur infrastructure.

L'objectif de ces programmes consiste à **améliorer la productivité et les conditions de travail des agents** via la mise en place d'un environnement et une organisation de travail plus ajustée aux besoins terrains.

Nous intervenons à plusieurs niveaux sur ces programmes :

- ▶ Diminution des parcours des techniciens (en temps et en distance) à travers la géo-optimisation des tournées ;
- ▶ **Amélioration de la performance énergétique** des installations ;
- ▶ **Réduction du stress des techniciens** à travers la séparation des activités de maintenance préventive (planifiée) et corrective (dépannages) ; cela signifie qu'un technicien ne gère plus les deux types d'interventions de manière simultanée et qu'il n'est plus interrompu dans son travail par des demandes de dépannages.
- ▶ Mise en place d'une cellule d'ordonnancement, qui permet de libérer du temps aux Responsables d'Equipe pour **manager leurs équipes et les accompagner sur les aspects d'évolution professionnelle**, de qualité technique des interventions et sur leurs besoins en formation.



Cette approche du changement a permis de **réduire sensiblement les coûts d'exploitation des infrastructures ainsi que les coûts de fonctionnement tout en améliorant les conditions de travail des techniciens.**

5.2 Appui auprès d'une banque dans le renouvellement de sa certification ISO 14001

Dans le cadre du renouvellement de sa certification ISO 14001 (périmètre : banques de détail en France), une banque a souhaité être accompagnée par Colombus Consulting dans :

- ▶ **La mise en œuvre d'une charte environnementale** visant à mieux maîtriser les nuisances et déchets sur les chantiers et pour garantir une meilleure implication des partenaires.
- ▶ La mise en place d'un **plan d'action des agences énergivores**. L'objectif consiste à réduire la consommation d'énergie, évaluer la politique environnementale des prestataires et relancer la dynamique sur la gestion des déchets.

Nous sommes intervenus à plusieurs niveaux sur le projet dans :

- ▶ l'élaboration, la validation et le suivi des indicateurs et objectifs du projet (tableau de bord) ;
- ▶ la contribution et la participation aux revues de Direction trimestrielles ;
- ▶ la mise en place et l'animation d'actions de sensibilisation sur les 8 directions régionales :
 - Mise en place de la charte environnementale auprès des architectes
 - Sensibilisation des collaborateurs en interne sur les périmètres travaux et maintenance.
- ▶ La prise en charge de l'ensemble du pilotage du projet :
 - Mise en place de la gouvernance du projet ;
 - Organisation de COPIL mensuels (préparation et animation) ;
 - Coordination et animation des contributeurs internes, organisation de groupes de travail.

Cette mission a permis à cette banque de **contractualiser et sensibiliser 40 architectes à la nouvelle charte environnementale**.

Elle a également permis d'instaurer une **nouvelle dynamique auprès des collaborateurs sur les sujets environnementaux**.



5.3 Appui auprès d'une banque dans l'optimisation de l'exploitation de son parc immobilier

Dans le cadre d'un vaste projet de développement d'un partenariat international avec un leader du Facility Management visant à améliorer la qualité de service d'exploitation des immeubles, une banque a souhaité être accompagnée dans la co-construction de ce partenariat.

L'objectif RSE de ce projet vise à **déployer les bonnes pratiques notamment sociales et environnementales d'exploitation de parc immobilier** partout dans le monde.

Nous sommes intervenus à plusieurs niveaux sur le projet :

- ▶ L'animation et la préparation d'ateliers par chantier thématique pour co-construire l'ensemble des éléments du contrat (modèle économique, gouvernance, niveaux de service, outils, déploiement, etc.) ;
- ▶ La rédaction des clauses contractuelles au fil de l'eau, puis la consolidation ;
- ▶ L'identification des impacts organisationnels, des rôles et des responsabilités des acteurs au sein de la Direction immobilière ;
- ▶ Le pilotage de projet.

La mise en œuvre de ce partenariat a permis de **réaliser des économies de 9% sur les coûts d'exploitation des immeubles** dès la première année puis de 4,3 % les années suivantes.

Le partenariat s'appuie notamment sur la responsabilité sociale en tant que véritable levier. En effet, le code de conduite de cette banque est intégré au contrat de partenariat. Une méthodologie d'audit social du prestataire, de ses sous-traitants et fournisseurs, a été mise en œuvre visant à s'assurer du respect des grands principes du Groupe au niveau mondial ainsi qu'un protocole d'accord sur la reprise du personnel.



6 Ambition 3 : Soutenir l'action sociétale

Conformément aux valeurs qui l'animent et en tant qu'acteur du changement, nous souhaitons nous **investir humainement dans des projets sociétaux**.

Ne pas agir en acteur isolé mais valoriser les interactions avec notre environnement, tel est l'objectif du cabinet.

6.1 Le mécénat de compétence

Via cette pratique, nous aidons des organisations de l'économie sociale à accéder à des prestations de conseil pour leurs projets de transformation.

Qu'est-ce que le mécénat de compétences ?

Le mécénat de compétences est un dispositif encadré par la Loi Aillagon d'août 2003 sur le mécénat, et permet à une entreprise de déléguer gracieusement ou à tarif réduit et ponctuellement, pendant leur temps de travail, un ou plusieurs collaborateurs auprès d'associations d'intérêt général.

► Nos interventions auprès du monde associatif

Depuis 2011, nous accompagnons des associations à fort enjeu sociétal. C'est en faveur des associations soutenues par une Fondation et avec son partenaire Le Rameau (voir encadré) que le cabinet intervient auprès de l'AFA (Association Française des Aidants) et du Relais des Aidants.



► Qu'est-ce que le Rameau ?

Créé en 2006, le RAMEAU est un laboratoire de recherche appliquée dont la vocation est d'analyser et de concevoir des solutions concrètes de co-construction du bien commun entre acteurs privés lucratifs et non lucratifs.

► Quelles sont ses missions ?

- COMPRENDRE

Piloter l'Observatoire national des partenariats associations – entreprises et capitaliser les connaissances au sein d'un centre de ressources mutualisées

- METTRE EN DEBAT

Animer le 1er lieu français de réflexion prospective paritaire entre associations et entreprises, pour réfléchir ensemble aux solutions à apporter aux défis de société et aux enjeux des acteurs

- EXPERIMENTER

Inventer et tester de nouveaux modèles de collaboration au travers d'un « laboratoire d'expérimentation », en évaluer les résultats et les diffuser largement

Le laboratoire est notamment en partenariat avec le Syntec Conseil en management.

L'Association française des Aidants

Depuis sa création en 2003, l'Association Française des AIDANTS milite pour la reconnaissance du rôle et de la place des aidants dans la Société. Elle oriente et soutient les aidants localement notamment via l'animation du réseau national des Cafés des Aidants®, assure des formations sur les questions liées à l'accompagnement pour les proches aidants et les équipes professionnelles, diffuse l'information, développe des partenariats et participe à la construction d'outils pour mieux appréhender les attentes et les besoins des aidants.



Ses objectifs sont les suivants :

- Accompagner tous les aidants non professionnels sans distinction au regard de critères liés à la personne accompagnée : âge, maladie, handicap ;
- Promouvoir une vision du rôle de l'aidant dans sa double dimension : le lien à la personne aidée et le lien à la Société ;
- Contribuer à faire émerger la dimension sociétale liée à la thématique des aidants, au-delà de la dimension privée.

Le Relais des Aidants :

L'objet du Relais des aidants est d'accueillir les aidants familiaux librement et gratuitement afin de leur proposer une écoute, un conseil, une orientation ou un soutien individuel ou collectif.

Ce service est ouvert aux aidants qui accompagnent une personne malade, handicapée ou une personne âgée et qui souhaitent obtenir de l'aide et du soutien.

Nous avons accompagné ces deux associations dans leur projet de développement à hauteur de 60 jours/homme/an.

Ainsi, nous leur apportons notre expertise dans :

- La définition de leur modèle économique ;
- La définition et la mise en œuvre de leur organisation cible ;
- La définition et le pilotage de leur plan de développement et le plan d'action correspondant ;
- La définition de leurs outils de pilotage d'activité ;

« Participer aux missions auprès des aidants a été inattendu et surprenant. Une bonne surprise ! Nos interlocuteurs du monde associatif étaient peu habitués au conseil et au métier du consultant en management. Ceci a permis d'instaurer une relation particulière de proximité avec les clients et de redécouvrir d'une certaine façon notre métier. Nous avons remis en perspective notre rôle de consultant et notre relation avec le client... »

Jean-Philippe Py, Senior Manager chez Colombus Consulting,



Intervenant auprès de l'Association Française des Aidants

► Notre engagement pour la préservation de la biodiversité et le développement local :

Nous sommes convaincus que la préservation de la biodiversité est créatrice de richesse. C'est pourquoi, nous travaillons depuis plusieurs années avec la société Conservation Capital, spécialisée dans la définition de modèles économiques viables en Afrique et en Europe.

En juillet 2012, nous avons audité les business plan de 2 projets de préservation de la biodiversité au Kenya :

- Une société d'éco-tourisme à Borana ;
- Une réserve naturelle visant la protection du rhinocéros blanc.

L'une de nos consultantes a ainsi passé quinze jours sur place pour mener à bien sa mission.

« En juillet 2012, après 18 mois passés au service d'un leader de l'énergie, le cabinet m'a proposé une mission atypique : évaluer le projet de partenariat d'une réserve naturelle au Kenya pour réintroduire une espèce protégée et développer le tourisme écologique. Sur place, j'ai collaboré avec des personnalités associant leurs compétences à leurs convictions. J'ai apprécié la richesse de cette expérience à travers l'ancrage dans le réel. Ce contexte « hors cadre » m'a également permis de prendre pleinement conscience de la dimension créative de notre métier. »

Samantha Vachez, Consultante



Intervenant auprès de Conservation Capital

6.2 L'insertion des personnes en situation de handicap

Compte-tenu de l'activité de Colombus, le recrutement de personnes en situation de handicap est un réel défi. Aujourd'hui, le cabinet reçoit un nombre très restreint de candidatures de profils en situation de handicap. Néanmoins, nous poursuivons notre volonté d'intégrer ces profils en particulier dans notre cœur d'activité.

Chaque année, en fonction de l'effectif de l'entreprise, l'AGEFIPH (Association de gestion de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), définit un certain nombre d'unités correspondant à des postes ETP (équivalents temps plein) qui doivent être occupés par des personnes en situation de handicap (Loi Handicap du 11 février 2005).

En 2012, sur **7 unités** (soit 7 ETP) légalement obligatoires, nous avons consacré l'équivalent de **0,12 unités** (soit 0,12 poste ETP) au travail des personnes handicapées. **Soit une nette progression par rapport à l'année 2011.** Cette contribution se caractérise de façon indirecte. En effet, Colombus fait appel à des sociétés prestataires (ESAT) employant des personnes handicapés et/ou dans l'incapacité de s'intégrer dans un milieu ordinaire de travail pour la préparation ses apéritifs de bouches.

6.3 Les indicateurs RSE sociétaux

Objectif opérationnel	Indicateur	Valeur 2011	Valeur 2012
Apporter nos compétences aux organisations du secteur de l'économie sociale et solidaire	Nombre de jours consacrés au mécénat de compétences	20,5 jours*	75 jours
Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap	Indicateur AGEFIPH (Nombre d'unités consacrées à l'emploi des personnes handicapées par rapport au nombre d'unités demandées)	0,05 unités fournies sur 5 unités demandées	0,12 unités fournies sur 7 demandées

* Entre juillet et décembre 2011

7 Ambition 4 : Diminuer notre impact environnemental

Bien que l'activité de conseil ne fasse pas partie des activités les plus impactantes pour l'environnement et qu'une grande partie de nos collaborateurs exerce leur activité chez nos clients, nous nous sommes fixés comme objectif de limiter un maximum notre empreinte écologique.

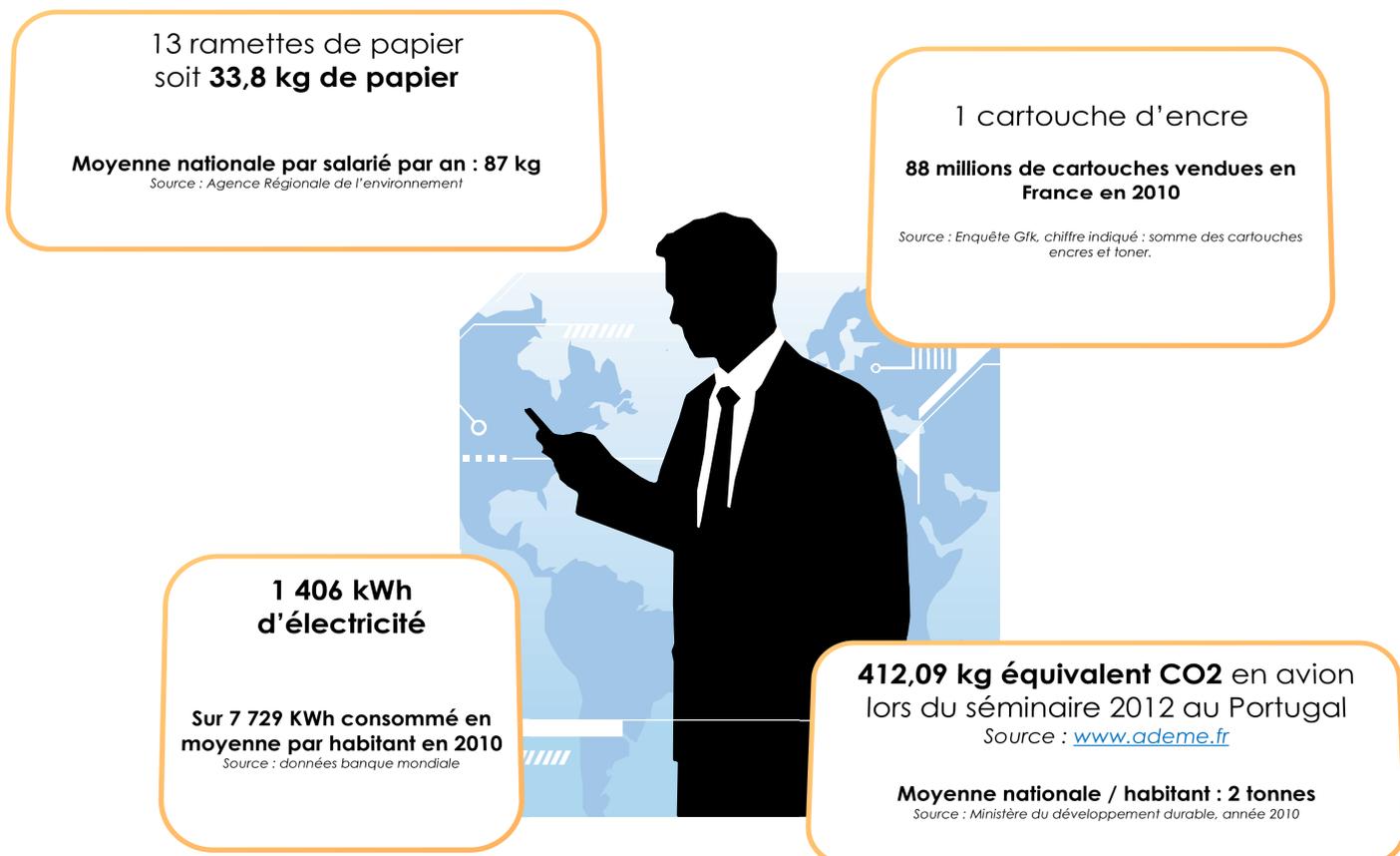
L'année 2012 a été une **année de transition** concernant les actions de diminution de notre impact environnemental en raison du futur déménagement dans de nouveaux locaux.

Néanmoins, les actions mises en œuvre en 2011 ont été poursuivies en 2012.

L'année 2012 a également été marquée par la gestion d'un important dégât des eaux dans les anciens locaux.

7.1 Une synthèse de l'impact d'un collaborateur sur l'environnement en 2012

En 2012, 40 personnes, soit 31% de nos effectifs, étaient présentes en permanence dans nos locaux. Cela signifie qu'un collaborateur travaillant chez Colombus Consulting consomme ou émet par an :



7.2 La gestion de l'électricité

A effectif constant, la **consommation d'électricité** de Colombus Consulting **s'est maintenue** en 2012 au niveau de 2011.

En effet, en 2012, sur une superficie de 362 m², la consommation en électricité du cabinet a été de 180 000 KWh, soit environ 497 KWh par mètre carré et 1 406 kWh par consultant.

Par ailleurs, nous nous sommes engagés à encourager le développement d'énergies renouvelables.

C'est pourquoi, nous avons souscrit depuis 2009, un contrat équilibre auprès de notre fournisseur d'électricité. Par ce contrat, nous finançons la production d'électricité à partir de sources d'énergies renouvelables.

Qu'est-ce qu'une offre Equilibre ?

C'est une offre dans laquelle le fournisseur d'électricité s'engage à injecter sur le réseau de l'électricité certifiée d'origine renouvelable, à hauteur de l'engagement décidé par le cabinet.

Ainsi, en 2012, grâce à notre action, 34 879 KWh d'énergies renouvelables ont été mis sur le réseau. Cela correspond à 19,2 % de notre consommation d'énergie.



7.3 La gestion de l'eau

Colombus Consulting a également une politique de limitation des consommations d'eau dans ses locaux (au 38 avenue Hoche, 75008 Paris). Par exemple, l'ensemble de nos sanitaires disposent de réducteur de pression et de chasses d'eau à double réservoirs.

Cependant, nous ne pouvons à l'heure actuelle piloter notre consommation d'eau pour deux raisons :

- ▶ Notre immeuble ne dispose que d'un compteur ;
- ▶ La facture d'eau est intégrée dans un coût global de charge.

7.4 La politique de mobilité

▶ Déplacement des consultants

Nous avons une politique incitative en termes de déplacement vis-à-vis de nos collaborateurs. L'objectif prôné par le cabinet est de réduire au maximum l'usage de recours à des véhicules motorisés (avion, taxi, voiture...).

Cette politique incitative est formalisée dans notre « Procédure de note de frais » qui précise que l'utilisation de taxi, de voiture personnelle ou de location ne sont autorisés et pris en charge par la société que lorsqu'il est impossible d'utiliser les transports en commun.

Nous mettons également à disposition de nos collaborateurs un ensemble d'outils collaboratifs de téléconférence et webmeeting permettant ainsi de limiter les déplacements.

Dans le cadre de notre séminaire annuel, les organisateurs font également attention à limiter un maximum les déplacements des collaborateurs lors des activités organisées.

A titre d'exemple, un consultant de Colombus Consulting lors de notre séminaire de 2012 a rejeté 412,09 kg de CO₂ dans l'atmosphère (un français consommant en moyenne 2 tonnes de CO₂ par an).

► Recours aux coursiers

Dans le cadre de notre activité, nous sommes régulièrement amenés à livrer des propositions commerciales sous format papier à nos clients bien que l'usage des plateformes de dématérialisation soit privilégié.

Afin de limiter au maximum l'empreinte écologique des livraisons de nos propositions commerciales, nous avons recours à des **coursiers non motorisés**. Nous avons mis en place une procédure permettant d'améliorer chaque fois que cela est possible le recours à des coursiers non motorisés. A l'inverse, l'accès à des coursiers autres que non motorisés est soumis à une procédure exceptionnelle de validation.

Les plis qu'ils remettent portent la mention suivante : « *Pli livré par vélo pour la protection de l'environnement.* »

7.5 La gestion des déchets

► Les imprimantes

Afin de diminuer notre consommation d'encre et de papier, toutes nos imprimantes ont été paramétrées par défaut en Noir et Blanc et en impression type Recto/Verso.

Par ailleurs, l'utilisation de papier recyclé a été systématisée pour l'ensemble des impressions sauf pour l'édition des propositions commerciales.

► Le tri des déchets

En 2011, nous avons mis en œuvre une filière de tri des cartouches d'encre. L'association « La gerbe », en charge de la collecte et du recyclage des déchets, a mis à disposition des corbeilles à cet effet. Cette action s'inscrit dans le projet « recyclage solidaire ».



Recyclage solidaire

► Pourquoi recycler les cartouches d'encre ?

Une cartouche d'imprimante vide est composée d'éléments particulièrement nocifs et très polluants (métaux lourds, encres...)

Une cartouche laser recyclée, c'est 1kg de déchets en moins dans une décharge... Or, aujourd'hui en France seulement 10% des cartouches sont recyclées...

► Comment cette opération soutient l'association « La Gerbe » ?

La société POLYTECH, à l'initiative du projet, rachète les cartouches ainsi collectées par « La Gerbe » et s'occupe de leur valorisation. Cela permet à « La Gerbe », ONG à caractère humanitaire et social qui travaille à la réinsertion des personnes exclues, de collecter des fonds et développer ses relations avec les entreprises.

En 2012, une filière de tri des déchets papier a été mise en œuvre par les services généraux du cabinet. Le choix retenu a été de centraliser la collecte des déchets papier autour d'un conteneur de recyclage mis à disposition par notre société partenaire en charge de la collecte et du recyclage.

7.6 La politique d'achats responsables

Diminuer son impact environnemental c'est œuvrer soi-même à la protection de l'environnement mais aussi vérifier que ses fournisseurs ont une politique cohérente avec les objectifs de son entreprise.

Dès que cela est possible, nous privilégions la sélection de produits respectueux de l'environnement, des fournitures de bureaux aux appareils informatiques.

Dans le cadre de nos appels d'offres, nous intégrons systématiquement une clause de respect de l'environnement.



7.7 Les indicateurs RSE environnementaux

Les indicateurs RSE environnementaux sont calculés en fonction du nombre de collaborateurs présents en permanence dans les locaux de Colombus Consulting, soit en moyenne 40 personnes.

Objectif opérationnel	Indicateur	Valeur 2011	Valeur 2012
limiter au maximum la consommation papier et d'encre	Nombre de ramettes de papier achetées par an et consommées par collaborateur présent au cabinet	9	13
	Nombres de kilos de papier/cartons recyclés par collaborateur	NC	8,76 kg
	Nombre de cartouches d'encre consommées par an par collaborateur présent au cabinet	1,4	1
Faire des économies d'énergie et favoriser les énergies renouvelables	Consommation d'électricité par an (en KWh) par collaborateur	4500	4546
	kWh d'énergies renouvelables mise sur le réseau par collaborateur	747	872
limiter l'impact carbone du séminaire	Calcul de l'émission de CO2 généré par le trajet du séminaire 2012 (en kg équivalent CO2 par collaborateur)	1600, 76 kg	412,09 kg

8 Perspectives pour 2013

8.1 Colombus déménage ! : une opportunité pour diminuer notre impact environnemental et améliorer les conditions de travail

A partir de février 2013, Colombus Consulting quitte l'avenue Hoche pour s'installer dans de nouveaux locaux situés au :

138, rue des Champs Elysées
75 008 PARIS

Ce déménagement est une véritable opportunité de réaliser de nombreux projets et changements relatifs :

► Aux conditions de travail :

- Locaux plus spacieux ;
- Panneaux à isolation phonique sur les bureaux et mise à disposition d'une salle insonorisée pour limiter la fatigue phonique ;
- Mobilier limitant la fatigue musculaire et l'impact environnemental.



► Au tri des déchets : mise en œuvre de 2 nouvelles filières de tri (gobelets, canettes)

► A la gestion de l'énergie :

- Installation de capteurs et de minuteurs dans les locaux afin de limiter notre consommation d'électricité ;
- Installation d'un système de climatisation/chauffage dit « réversible » pour les climatisations individuelles (3 équipements) afin de limiter notre consommation d'électricité ;
- Isolation des fenêtres.

► A la gestion des impressions :

- Optimisation et rationalisation du parc des imprimantes ;
- Communication autour de la gestion des impressions par les consultants afin de limiter notre consommation de papier.

8.2 Les autres actions

► Palmarès Great Place To Work®

Pour la troisième année consécutive, nous participerons au palmarès GPTW.

L'analyse et le partage à tous les échelons du cabinet des résultats du palmarès permettront d'élaborer le plan d'action 2014.



▶ **Poursuite de la politique d'achats responsables :**

- Sélection du prestataire de nettoyage des locaux sur la base de critères RSE (utilisation exclusive de produits recyclés, non-toxicité de ces produits) ;
- Remplacement des machines à café existantes (capsules) par des machines à grains afin de diminuer notre volume de déchets non recyclables ;
- Intégration de critères RSE dans la sélection du prestataire pour le séminaire pour limiter les déplacements.

▶ **Poursuite du mécénat de compétences auprès d'associations**

▶ **Elargissement de l'emploi des personnes en situation de handicap**

Colombus Consulting	
Adresse (siège social)	138, av. des Champs-Élysées - 75008 Paris
Site Web	www.colombus-consulting.com
Nom, prénom et fonction de l'interlocuteur	François Evrard , consultant Tél. +33 (0)1 42 81 81 50 - Fax +33 (0)1 42 81 81 51 Mail : evrard@colombus-consulting.com
Structure juridique	Société par Actions Simplifiée
Code APE	7022 Z
Numéro de SIRET	422 993 154 00067
Numéro de registre du commerce	RCS Paris B 422 993 154
Capital social	200.000 Euros