



Pacte Mondial

COP N°1 2009-2010

ALMA Consulting Group est une entreprise en forte croissance et a défini une stratégie basée sur un développement pérenne avec pour objectif de renforcer sa position de leader de l'audit au résultat en France, d'assurer le développement de ses activités à l'international et de mettre ses valeurs et ses compétences au service des clients.

Pour soutenir cette stratégie, le comité exécutif a décidé en 2008 d'engager le Groupe dans une démarche RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) afin de professionnaliser davantage les pratiques métiers et les relations vis-à-vis des salariés, des clients, et des autres parties prenantes (actionnaires, fournisseurs, partenaires,...). La Direction Développement Durable, rattachée à la Direction Générale, a été ainsi créée, avec pour objectifs de piloter cette démarche en mettant en cohérence et dynamisant les initiatives, en mesurant la performance RSE et en valorisant les réalisations et progrès accomplis.

Le Groupe a renforcé ses engagements RSE au niveau international en 2010 par l'adhésion au Pacte Mondial en soutenant ses dix principes et par la création avec ses salariés d'un fonds de dotation « Fonds ALMA » pour soutenir des projets sociétaux et solidaires et participer à des actions de mécénat de compétences autour de l'insertion professionnelle ou de l'éducation.

S'engager dans une démarche RSE, pour Alma Consulting Group c'est en synthèse donner un sens durable à l'action de chacun au quotidien et créer collectivement le socle de consensus et de motivation nécessaire au dépassement de soi. Nos réalisations se sont naturellement articulées autour de :

1. **Favoriser une Croissance Durable** pour Alma et ses clients grâce à des pratiques métiers responsables et éthiques et par la mise à disposition dans son portefeuille métier de nouvelles offres orientées développement durables, innovantes et créatrices de valeur.
2. **Soutenir un Développement Social** pour **ses collaborateurs** par une Politique de Ressources Humaines basée sur un recrutement responsable, une évolution professionnelle équitable pour tous, l'appropriation et la promotion des valeurs fondamentales d'entreprises dans les pratiques quotidiennes, l'intégration de toutes les catégories sociales à tous les niveaux de l'entreprise.
3. **Préserver l'Environnement** par l'évolution de nos comportements au quotidien (déplacements, impressions, utilisation des matériels,...) et de nos pratiques d'achats pour les rendre plus responsables.

Notre ambition est de renforcer en permanence notre démarche et nos engagements RSE par l'avancement des actions concrètes répondant aux grands enjeux de la planète, du bien être de nos collaborateurs et de notre responsabilité citoyenne.

Déclaration de soutien continu aux principes du Pacte Mondial



Pour Alma Consulting Group, l'adhésion en 2010 au Pacte Mondial et le soutien aux 10 principes a pour l'objectif de renforcer notre stratégie et nos engagements RSE. Cela nous permet également d'accentuer notre leadership, d'améliorer notre attractivité aux talents, et de mettre en cohérence nos convictions avec celles de nos clients, nos fournisseurs, nos salariés et les autres parties prenantes.

Un an après notre adhésion, je déclare, en tant que PDG du Groupe, notre soutien continu et le renforcement de nos engagements en 2011 afin de promouvoir au mieux les 10 principes du Pacte Mondial en termes de Droits de l'Homme, Normes du Travail, Environnement et Anti-corruption.

2011 sera encore plus responsable !



Marc EISENBERG

Président & Fondateur Alma Consulting Group

1. Droits de l'Homme et Normes du Travail	P3
1.1. Notre politique RH : une gestion humaine responsable	P3
1.1.1. Nos 6 valeurs	P4
1.1.2. Diversité	P4
1.1.3. Egalité des chances	P5
1.1.4. Emploi des seniors	P6
1.1.5. Emploi de collaborateurs en situation de handicap	P6
1.1.6. Formation et développement des compétences	P7
1.1.7. Les accords d'entreprise	P8
1.1.8. Autres indicateurs utilisés pour suivre nos pratiques sociales	P8
2. Préservation de l'Environnement	P9
2.1. Notre Bilan Carbone®	P9
2.2. Notre plan d'actions environnemental	P10
2.3. La performance environnementale obtenue en 2010 et l'objectif 2011	P11
3. Anti-corruption	P12
4. Promotion des Principes du Pacte Mondial	P13
4.1. Au près des fournisseurs : notre politique d'achats	P13
4.2. Au près des clients : créer de la valeur durable	P14
4.3. Au près de l'ancrage local : le Fonds de Dotation Alma	P15

Principes 1-6

Droits de l'Homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence;
2. à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Normes du Travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;
4. l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire;
5. l'abolition effective du travail des enfants ;
6. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Etant une entreprise installée principalement dans l'Union Européenne et au Canada, Alma Consulting Group soutient depuis sa création en 1986 la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, non seulement par sa politique de ressources humaines responsable mais également par ses pratiques d'achat tenant compte des aspects sociaux des fournisseurs. Cet engagement se traduit par la volonté des instances décisionnelles du Groupe sur l'amélioration continue de notre performance sociale : en établissant des objectifs ambitieux, nos activités quotidiennes ont pris en compte naturellement la problématique des droits de l'homme.

En termes de normes et conditions du travail, et conformément aux lois locales des pays où Alma Consulting Group s'installe, aucun cas de travail d'enfant ni travail forcé ou obligatoire n'est autorisé au sein de nos établissements ni chez nos fournisseurs. Au-delà, nous cherchons en permanence l'amélioration des conditions de travail et du bien être des collaborateurs. Divers dispositifs efficaces ont été mis en œuvre à cet effet : la promotion des valeurs du

Groupe articulées notamment sur le refus des discriminations, la politique du recrutement responsable, le renforcement de l'égalité professionnelle, la formation du management sur la diversité, le plan handicap, le plan seniors, la gestion des risques psychosociaux... L'ambition est de professionnaliser les engagements responsables dans toutes nos pratiques sociales.

1.1. Notre politique RH : une gestion humaine responsable

Depuis sa création, le comité exécutif d'Alma Consulting Group a adopté une politique RH basée à 100% sur la gestion humaine et responsable.

Alma Consulting Group a signé depuis 2005 la Charte de la Diversité et en 2008 la Charte de la Parentalité : elles constituent pour nous, deux axes majeurs de notre politique RH, portée par nos valeurs et inscrites dans de nombreuses actions qui affirment concrètement notre engagement durable et citoyen.

Tout d'abord, il est pour nous primordial que notre entreprise soit le lieu où l'on refuse toute forme de discrimination^a en faisant de la diversité (emploi des seniors et des personnes en situation de handicap, égalité hommes/femmes notamment), la grande force de notre politique RH.

^a Toute forme de discrimination liée à l'origine, au sexe, aux mœurs, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à la situation de famille, aux caractéristiques génétiques, à l'appartenance à une ethnie, à l'appartenance à une nation, à l'appartenance à une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à l'apparence physique, au patronyme, à l'état de santé, au handicap, à l'état de grossesse.

Au-delà du recrutement, notre engagement durable c'est également de faire grandir chacun de nos collaborateurs, en renforçant l'effort en formation et la mobilité. Il se traduit par une politique volontariste qui a pour but de préserver la qualité de vie au travail afin de conjuguer épanouissement professionnel et personnel.

Pour mesurer et suivre notre performance de la gestion humaine, 3 indicateurs ont été établis et font partie de nos 11 IPG (Indicateur de Performance du Groupe) suivis par le comité exécutif : l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés, l'évolution professionnelle et l'appropriation des valeurs.

1.1.1. Nos 6 valeurs

Pour garantir un développement solide et durable, 6 valeurs représentant le plus les préoccupations, la raison d'être et la culture d'Alma Consulting Group ont été identifiées en 2009 autour desquelles tous les collaborateurs se rassemblent : Diversité, Cohésion, Professionnalisme, Créativité, Audace et Enthousiasme.



Des bonnes pratiques pour mettre en œuvre ces valeurs ont été proposées aux collaborateurs via l'intranet, des affichages internes et des séminaires sectoriels ou pléniers.

De plus, pour assurer une bonne mise en œuvre de ces valeurs, nous diffusons des enquêtes annuelles auprès de l'ensemble des collaborateurs du groupe (France et International) mesurant l'appropriation des valeurs par chacun et par le management, au quotidien. Au titre d'exemple, la valeur-clé « Diversité » obtient depuis 2 ans une note supérieur à 3 sur 4 soit une évaluation de mise en œuvre "Souvent".

1.1.2. Diversité

Comme le refus des discriminations est le socle de la politique RH, une des valeurs du Groupe - la diversité porte notamment sur les pratiques suivantes : postes ouverts à tous ; respect des différences ; égalité professionnelle ; insertion de personnes en situation de handicap, etc. Parallèlement, ce principe de non discrimination s'applique également à l'appartenance syndicale des collaborateurs. De plus, pour les filiales internationales du Groupe, les pratiques de non discrimination, en cohérence avec les réglementations locales en vigueur, sont aussi garanties et suivies de manière centralisée.

La non discrimination est appliquée dès notre politique de recrutement. Un code de déontologie est respecté par tous nos recruteurs et répond à un ensemble de principes et de règles éthiques (non-discrimination,

Les bonnes pratiques « Diversité » proposées

Pour les collaborateurs :

1. Etre à l'écoute de chacun
2. Lutter contre les « à priori »
3. Etre acteur, promoteur et développeur de la diversité.
4. Accepter les différences
5. Chercher à faire bénéficier l'entreprise de ses points de diversité, à titre professionnel ou extra professionnel.

Pour les managers

6. S'attacher à garantir la diversité dans le recrutement, la mobilité, le travail en équipe.
7. Rechercher toujours l'objectivité, dans l'ensemble des actes managériaux.
8. Identifier les "points de diversité" de ses collaborateurs et les valoriser.
9. Faire bénéficier l'entreprise des "points de diversité" de ses collaborateurs.
10. Faire respecter la diversité par chacun.

impartialité, bienveillance et égalité des chances). Cela nous permet de rechercher des candidats se distinguant par leur sens de la responsabilité, leur capacité créative, leur esprit d'équipe, leur initiative, leur sens critique, leur capacité à se remettre en cause et à remettre en cause nos pratiques, leur souci de la qualité (rigueur et professionnalisme) et l'importance attachée aux résultats. Dans cette perspective, Alma Consulting Group vise également à intégrer de nouveaux collaborateurs apportant au-delà de leurs compétences, des personnalités aux parcours variés, riches d'expériences, voire atypiques. Le Groupe trouve, en effet, sa force dans la diversité des profils et la complémentarité de ces derniers.

IPG N°1.1	2009	2010	2011	Analyse
Taux d'intégration des nouveaux	79%	82,50%	80%*	+ : Le cursus d'intégration accompagné + : Le système de tutorat + : Les entretiens de bilan d'intégration
*Objectif Pour 2011 l'objectif s'appuie sur la refonte du cursus d'intégration et la hausse du niveau d'exigence d'Alma sur les compétences attendues.				

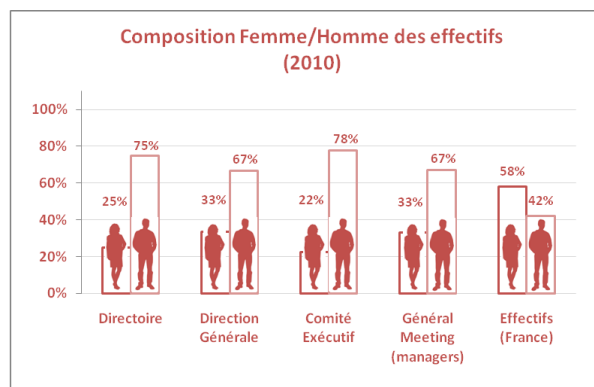
Au-delà des pratiques responsables lors du recrutement, un groupe de travail « RSE Social » composé des collaborateurs de la Direction Développement Durable, de la Direction de Ressources Humaines, et d'autres parties prenantes internes, a été mis en œuvre pour identifier les bonnes pratiques concrètes en termes de diversité et de parentalité. Un pré-audit du label Diversité par l'Afnor a eu lieu début 2010. Cet audit nous a permis d'identifier les pistes d'amélioration et un plan d'actions.

1.1.3. Egalité des chances

Une autre pratique qui traduit le principe de non discrimination au sein d'Alma Consulting Group est l'égalité des chances, notamment en termes d'égalité femmes/hommes. L'objectif 2011 est d'augmenter la proportion de femmes dans les instances de direction du Groupe et notamment au sein du Général Meeting (top 150 managers dont 33% de femmes).

Pour garantir le respect de ce principe, notre gestion des ressources humaines repose sur l'équité, les compétences réelles des collaborateurs et les compétences à atteindre pour les accompagner dans leur développement professionnel. Par exemple, tous les collaborateurs du groupe, quels que soient leur poste et leurs profils, bénéficient de 2 entretiens par an : l'un portant sur leur performance et l'autre sur le développement des compétences. Des matrices « Référentiels de compétences » et « Référentiels emploi » permettent de garantir l'objectivité des évaluations et une cohérence dans les contrats de travail.

De plus, la mobilité interne, qui s'inscrit dans une démarche volontariste du Groupe, permet de rechercher en permanence la meilleure adéquation possible entre les compétences et les besoins. Alma ouvre des perspectives d'évolution au sein du Groupe à l'ensemble de ses collaborateurs.



IPG N°1.2	2009	2010	2011	Analyse
Taux d'évolution professionnelle	8.3%	13.2%	11%*	+ : Reclassements liés à la fermeture de certaines activités + : La progression de la mobilité transverse
<p>*Objectif Cet objectif de 11% nous permettra d'atteindre l'objectif fixé dans le cadre de « Génération 2011 », notre projet d'entreprise lancé en 2008 et qui prévoit que 50% des collaborateurs auront pu bénéficier d'une mobilité interne sur la période.</p>				

1.1.4. Emploi des seniors

Dans un métier à forte valeur ajoutée, l'expérience est un capital fort pour le Groupe, la gestion des seniors est donc un enjeu majeur.

Conjuguer épanouissement professionnel, épanouissement personnel de ses collaborateurs, mettre en place les moyens nécessaires pour faciliter la poursuite d'une dynamique de carrière et permettre aux collaborateurs concernés d'anticiper la seconde partie de leur vie professionnelle relèvent d'une démarche volontariste et dynamique qui s'inscrit également dans la diversité générationnelle présente chez Alma.

A cet effet, dans le cadre du plan d'action emploi des seniors, les collaborateurs de plus de 50 ans se voient proposer un Bilan d'Etape Professionnel avec leur responsable RH pour envisager les modalités de la suite de leur carrière, leurs souhaits professionnels et les moyens à mettre en œuvre pour les accompagner.

Le Groupe s'est engagé dans un plan d'actions pour l'emploi des seniors qui prévoit notamment : accepter 100% des demandes de travail à temps partiel pour une durée supérieur ou égale à 80% d'un temps plein pour les salariés âgés de 55 ans ou plus, sous réserve d'un délai de prévenance du collaborateur de 6 mois minimum. En 2010, une demande a été effectuée et elle a été acceptée.

La volonté du Groupe étant de permettre aux collaborateurs de plus de 55 ans de trouver dans l'entreprise un environnement professionnel épanouissant. Une attention particulière est également portée au passage de l'activité à la retraite qui est un moment fort de la vie professionnelle et personnelle.

1.1.5. Emploi de collaborateur en situation de handicap

Parallèlement, la prise en compte du handicap au sein du Groupe que ce soit dans nos métiers, nos processus, notre culture et nos valeurs relève également d'un principe partagé par tous, parce que prendre en compte toutes les différences fait la richesse de notre entreprise et concrétise nos valeurs de cohésion et de diversité. Pour cela, le Groupe a établi un plan d'actions handicap, reposant notamment sur les pratiques : égalité des chances, réseaux interne de référent handicap, aménagement des locaux de travail pour une meilleure accessibilité des personnes à mobilité réduite, etc.

Deux enquêtes ont été réalisées sur le sujet auprès des collaborateurs courant 2010.

La première enquête consistait à identifier le plan d'actions handicap. Suite à cette enquête, nous avons constaté que

- plus de 3 quarts des personnes ayant répondu pensent que l'on peut souffrir d'un handicap sans le déclarer ;
- 96% des personnes ayant déjà travaillé avec des personnes handicapées estiment que malgré des doutes et quelques difficultés cela se passe bien ;
- 78% estiment qu'une personne handicapée peut apporter un plus à l'entreprise ;
- 80% pensent qu'il n'est pas très difficile ou pas du tout difficile d'intégrer une personne en situation de handicap ;
- et 83% des personnes n'ayant jamais été dans un entourage professionnel comprenant des personnes en situation de handicap sont prêtes à travailler avec une personne handicapée.

Le plan d'action a été ainsi établi autour de 3 pistes : la mise en œuvre du réseau interne des référents handicap, la sensibilisation des managers et des collaborateurs de la Direction de Ressources Humaines au management et au recrutement dans la diversité, et la prise en compte du handicap au quotidien (aménagement de l'espace, par exemple).

La deuxième enquête sur l'accessibilité de nos locaux aux personnes à mobilité réduite nous a permis de faire un état de lieux sur la capacité d'accueil des personnes en mobilité réduite de nos 6 sites français et 1 site international. Le résultat montre que 5 de nos sites remplissent plus 60% des 18 critères proposés par Agefiph. Ce résultat et une lettre de sensibilisation ont été ainsi envoyés aux propriétaires de nos locaux. Nous visons à établir un partenariat avec les propriétaires pour améliorer en permanence le bien d'être des personnes handicapées au sein de tous nos établissements.

Les enjeux sont importants tant d'un point de vue collectif qu'individuel :

- changer positivement le regard sur les différences ;
- réussir durablement l'intégration de tout collaborateur ;
- mobiliser les collaborateurs sur la notion de handicap en ouvrant nos horizons ;
- permettre aux collaborateurs en situation de handicap de trouver un cadre professionnel épanouissant au sein du Groupe.

1.1.6. Formation et développement des compétences

Enfin, nous cherchons également à contribuer au développement des collaborateurs, afin d'améliorer et de développer leur performance pour faire face aux défis et évolutions du Groupe et de son environnement. En 2009, 5% de la masse salariale a été dédié à la formation.

Depuis 2009, 100 collaborateurs par an ont été formés via la formation « Mettre en œuvre le développement durable chez Alma et dans mes pratiques professionnelles ». A l'issue de cette formation, réalisée par un cabinet spécialisé en conseil RSE « Des Enjeux et Des Hommes », les apprenants appréhendent mieux les enjeux et les motivations de notre démarche RSE. Ils adoptent ainsi, plus facilement, les bonnes attitudes et les bonnes pratiques dans leurs activités quotidiennes. De plus, un module managers a été également conçu dans ce domaine. Parallèlement, à partir 2011, pour favoriser l'accessibilité de collaborateur à cette formation, un module e-learning avec le même contenu a été conçu et déployé auprès des collaborateurs. Notamment, ce module e-learning, intégré dans le cursus d'intégration, est obligatoire pour tous nos nouveaux embauchés.

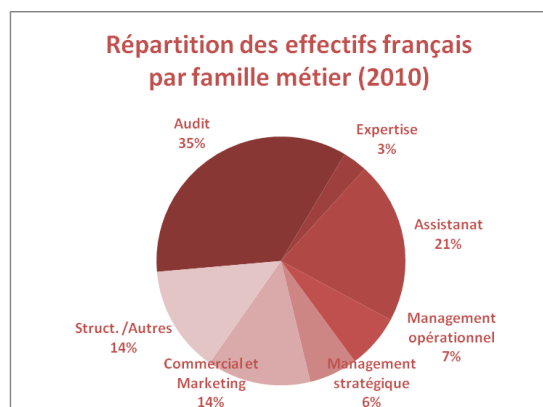
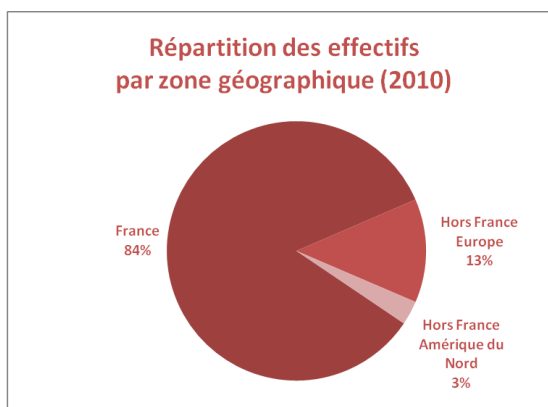
L'accès aux formations est identique pour tout collaborateur, il se fait uniquement sur critère de compétences à développer.

1.1.7. Les accords d'entreprise

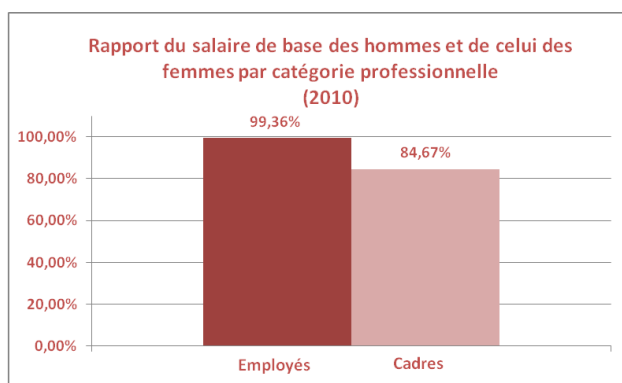
Aucune convention collective ne s'applique à l'ensemble de l'Entreprise. Néanmoins, depuis le début des années 2000, les accords sont négociés entre les représentants du personnel et la direction, notamment en matière de durée du travail, d'avantages sociaux (la participation et l'intéressement). Ces derniers sont revus chaque année.

1.1.8. Autres indicateurs utilisés pour suivre nos pratiques sociales

- A la fin 2010, l'effectif total du Groupe s'élevait à 1532 personnes dont plus de 98% sont en CDI.



- Le turnover du personnel sur le périmètre français s'élevait en 2010 à 137 personnes soit 10.63% ;
- Le rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes en 2010 est en moyenne supérieur à 90% ;



- 24% des salariés français sont couverts par une convention collective ;
- Le taux d'accident de travail (dépenses engagées/salaires soumis à cotisation + les majorations) et le taux d'absentéisme pour le périmètre français en 2010 sont respectivement 1.1 et 2.69%.

2. Préservation de l'Environnement

Principes 7-9

Environnement

- 7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement;
- 8. à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;
- 9. à favoriser la mise au point la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Depuis sa création en 1986, Alma Consulting Group s'attache toujours dans ses activités à la réflexion et à l'amélioration permanente pour répondre aux enjeux environnementaux. Développer notre business en respectant l'environnement et en s'engageant dans la préservation des ressources naturelles est une de nos priorités essentielles.

La première étape qui a concrétisé cet engagement environnemental est l'installation en 2008 de 50% des collaborateurs du Groupe (soit plus 600 personnes) dans un bâtiment HQE (normes 2006) à Gennevilliers. Ce bâtiment HQE nous permet de mieux maîtriser les impacts sur l'environnement extérieur grâce au tri-

sélectif, au recyclage des déchets, à la récupération des eaux pluviales pour couvrir 30% de l'utilisation des eaux non potables, à 330 m² de panneaux photovoltaïques, à 75 m² de capteurs solaires thermique pour l'ECS (eau chaude sanitaire), etc.

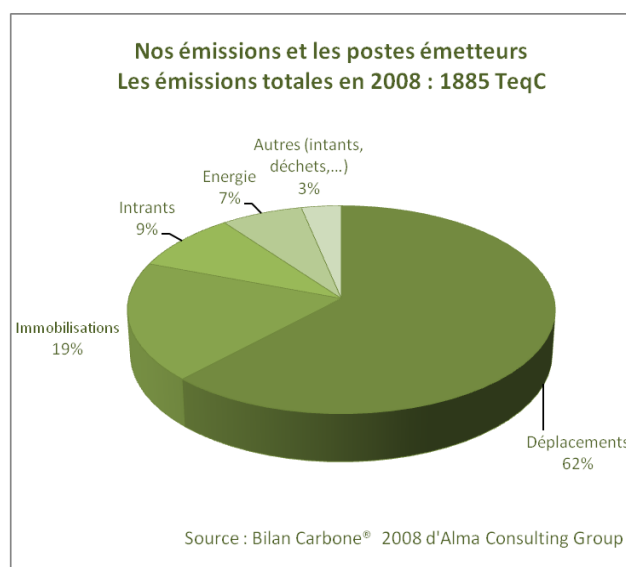
Outre cette installation, notre objectif est de maîtriser notre empreinte écologique et réduire nos impacts environnementaux par

- la progression de nos comportements ;
- la mise en œuvre d'une politique d'achat assurant une meilleure prise en compte des critères responsables notamment écologiques dans les décisions d'achat ;
- la conception de nouvelles offres orientées RSE pour accompagner nos clients dans leur propre démarche environnementale ;
- et le suivi de notre performance environnementale ;

2.1.1. Notre Bilan Carbone®

En 2009, Alma Consulting Group a réalisé le premier audit sur ses émissions carbone sur l'ensemble des sites français (7 sites et 1300 collaborateurs) selon la méthode Bilan Carbone® établie par ADEME. En 2010, la même analyse a été lancée sur nos 3 principaux sites internationaux : ALMA Espagne, PCMG (Angleterre) et ALMA Pologne.

Les résultats montrent que les facteurs les plus émetteurs du Groupe sont les déplacements (63%) et les immobilisations (19%). Un plan d'actions visant à réduire de 10% les émissions de gaz à effet de serre à l'horizon fin 2011 a ensuite été mis en œuvre. Il porte notamment sur la responsabilisation des comportements de « déplacement professionnel » et sur la consommation des ressources naturelles.



2.1.2. Notre plan d'actions environnemental

4 axes majeurs ont été identifiés et mis en œuvre depuis début 2010 :

- Faire évoluer la flotte de véhicule de société (Objectif : en moyenne, <140gCO₂/km d'ici 2010 et <120gCO₂/km d'ici 2015). A partir de 2010, tous les véhicules de société renouvelés sont inférieurs à 130g CO₂/km. Cela nous a permis de réduire de 34% soit 397 TeqC^b nos émissions de CO₂ sur le poste déplacements (professionnels + domicile/travail).
- Adopter des comportements transports plus responsables. Cela se traduit notamment par des évolutions de la politique voyage du Groupe : privilégier le train plutôt que la voiture et l'avion, encourager le covoiturage et l'autopartage (Carbox), optimiser le déplacement par le regroupement des RDV, etc.
- Mettre à disposition des collaborateurs de nouveaux modes de réunion à distance. L'outil web conférence, Webex, était accessible en 2010 pour les collaborateurs prioritaires (grands voyageurs) et il sera déployé en 2011 plus largement à l'ensemble de collaborateurs du Groupe, y compris l'international. De plus, des salles de visioconférence sont disponibles dans les 3 principaux sites français du Groupe : Gennevilliers, Asnières et Lyon (plus de 60% de collaborateurs concernés). Des installations visioconférence pour les principaux sites internationaux sont en cours de réflexion et seront démarrées en 2011.
- Généraliser sur l'ensemble des sites les « bonnes pratiques éco-gestes ». Des bonnes pratiques ont été proposées via l'intranet, les affichages internes et les formations auprès de l'ensemble de collaborateur sur la consommation d'énergie, les impressions, les déchets, etc.

Parallèlement, pour assurer une mise en œuvre réussie de notre plan d'actions environnemental dans chacun de nos sites français, un réseau de référents environnementaux a été établi en 2009. Les référents environnementaux sont principalement en chargés d'assurer le déploiement effectif du plan d'actions environnemental dans leur site, promouvoir des bonnes pratiques et collecter des données initiales pour permettre la Direction Développement Durable de suivre la performance environnementale de façon globale et centralisée.

Notre performance environnementale est mesurée et suivie par un autre IPG du Groupe : l'indicateur d'émissions de gaz à effet de serre. L'objectif est de réduire de 10% nos émissions de

Exemples d'éco-gestes pratiqués

IMPRESSION :

- ✓ N'imprimer pas les mails
- ✓ N'imprimer les documents qu'une fois finalisés
- ✓ Imprimer 2 à 4 pages par feuille pour les slides

ELECTRICITE :

- ✓ Eteindre tout (PC, Moniteur, lumière,...) en partant.
- ✓ Eteindre la lumière et l'écran d'ordinateur en quittant de bureau (réunion, repas,...).

DECHETS :

- ✓ Participer et inciter au tri sélectif des déchets pour permettre le recyclage, en utilisant les corbeilles de bureau double bacs.

TRANSPORTS :

- ✓ Privilégier les transports en commun.
- ✓ Suivre les astuces d'éco-conduite lors de déplacement en voiture : conduite souple, vitesse stabilisée, non abuse de la climatisation, etc.

^b Tonne équivalent carbone. 1 TeqC = 3.67 TeqCO₂ (Tonne équivalent CO₂).

CO2 par rapport à 2008 à l'horizon 2011. Son résultat est consolidé et communiqué trimestriellement auprès de l'ensemble des collaborateurs et des actions correctives sont régulièrement proposées.

2.1.3. La performance obtenue en 2010 et l'objectif 2011

En 2010, grâce notamment à l'évolution de la flotte auto du Groupe, nous avons réussi à réduire de 22% soit 402 TeqC nos émissions de CO2. L'objectif 2010 a été ainsi atteint et même dépassé.

Postes d'émission	Emissions 2008 (en TeqC)	Emissions 2010 (en TeqC)	Réduction (en TeqC)	Réduction (en %)	Analyse
- Déplacements	1171	774	397	34%	+ : Evolutions favorables de la flotte auto - : Augmentation de déplacement en mission
- Energie	129	70	59	46%	+ : Eco-gestes
- Intrants (papiers & gobelets)	21	18	3	14%	+ : Eco-gestes
- Autres (immobilisations, déchets, frets, etc.)	564	619	-55	-10%	+ : Regroupement des commandes d'achat + : Réduction de la fréquence aller/retour de l'archivage - : Evolutions du pack informatique
Total	1885	1483	402	22%	
Source : Bilan Carbone® 2008 et IPG N°2					

Pour 2011, l'ambition s'articule notamment sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre issues des déplacements hors flotte auto.

Au-delà du maintien de la réduction globale, nous nous engageons à réduire particulièrement les émissions liées aux déplacements en avion, en train et à location de voiture. L'objectif est de réduire de 15% par rapport à 2010 les émissions de ces déplacements.

En 2011 le plan d'actions environnemental continuera d'être déployé au niveau international : un Bilan Carbone® pour nos sites canadiens sera démarré au 2^e trimestre.

3. Anti-corruption

Le principe d'anti-corruption du Pacte Mondial est appliqué au sein d'Alma Consulting Group par des engagements d'intégrité et d'exclusion de conflit d'intérêt. Une charte éthique des affaires et un code de conduite des affaires et d'éthique ont été conçus et nous invitons tous nos parties prenantes, les collaborateurs, les clients, les fournisseurs à les respecter.

En termes d'intégrité, Alma Consulting Group est avant tout un groupe qui n'est soumis à aucune influence extérieure, qu'elle soit intellectuelle, religieuse ou politique. Pour cela, le Groupe s'interdit d'accepter ou de verser toutes formes de commissions ou rémunération illicites et chaque collaborateur s'engage également à refuser tout avantage ou arrangement qui pourrait altérer l'objectivité et l'impartialité du conseil et la qualité de nos services.

En termes d'exclusion de conflit d'intérêt, afin d'instaurer et de maintenir des relations de confiance durables avec nos clients et fournisseurs, nous nous engageons à être transparents sur toutes les méthodes et les résultats obtenus. Par ailleurs, le Groupe s'interdit dans le cadre des missions réalisées auprès des clients tout lien privilégié ou capitalistique avec les fournisseurs recommandés à ces clients. Parallèlement, les collaborateurs du groupe s'engagent, dès la première rencontre avec leurs clients, à préciser la nature des prestations susceptibles d'être délivrées, les objectifs visés ainsi que les moyens pour les atteindre.

De plus, la politique d'achat d'Alma Consulting Group assure également, à l'égard des Tiers, l'application de règles garantissant Transparence, Equité, Confidentialité et Probité.

Principe 10

Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Nos dix principes éthiques

Extrait de la Charte Ethique des Affaires d'Alma Consulting Group

1. Excellence et professionnalisme
2. Confidentialité
3. Intégrité
4. Respect du droit, des lois et de l'éthique
5. Indépendance
6. Réputation, marque et image
7. Transparence et exclusion de conflit d'intérêt
8. Respect des droits de l'homme et des personnes
9. Sauvegarde de l'environnement
10. Contribution au développement local

4. Promotion des Principes du Pacte Mondial

4.1. Auprès des fournisseurs : notre politique d'achats

Par la création, fin 2008, de la Direction de la Relation Fournisseurs, nous montrons notre volonté d'organiser et d'augmenter l'efficacité de nos achats. La fonction d'Achat doit participer à l'atteinte des objectifs du Groupe, en étant au service de ses clients internes et en agissant dans un souci constant de performance économique et de préservation de la réactivité.

Un des enjeux de la politique d'achats d'Alma Consulting Group s'articule autour de la maîtrise des impacts sociaux et environnementaux de ses achats par des achats de plus en responsables. Pour nous, un achat responsable est un achat qui a donné lieu à une analyse d'impacts couvrant les 3 piliers (social, environnemental et économique) et à un arbitrage entre ces différents impacts. Le choix (du produit ou de la prestation à acheter) qui en découle est à établir en cohérence avec notre politique du développement durable et des achats et donc avec nos engagements RSE (Responsabilité Sociétale de l'entreprise).

L'action de la Direction de la Relation Fournisseurs vise à :

- Sélectionner et à évaluer ses fournisseurs et prestataires en prenant en compte leurs performances environnementales, leurs attitudes responsables sur les aspects sociaux et leur capacité à innover.

3 questionnaires ont été réalisés à cet effet. Le premier est le questionnaire de sélection de fournisseur dont une partie porte sur leurs engagements RSE. En 2010, nous avons envoyé ce questionnaire aux 30 fournisseurs actifs les plus importants et tous les nouveaux fournisseurs. Le deuxième questionnaire consiste à évaluer à l'interne tous nos fournisseurs actifs avec divers critères, y compris les critères RSE. Enfin, le dernier questionnaire concerne l'évaluation de la démarche RSE d'Alma à travers ses achats par les fournisseurs permettant notamment d'établir une relation durable.

De plus, une charte éthique et du développement durable a été élaborée pour nos fournisseurs. Cette charte, basée sur les principes du Pacte Mondial, demande à tous les fournisseurs de déclarer leurs respect et engagements aux principes du pacte. En cas de manquement, Alma Consulting Group refuse ou résilie le contrat.

- Définir les critères généraux de décision pour la fourniture de biens et services conformes aux objectifs de la Politique de Développement Durable de l'entreprise. Ces critères concernent les caractéristiques intrinsèques des biens et services mais aussi leurs conditions de fabrication, de distribution, d'utilisation et de destruction. Ils touchent par exemple aux ressources naturelles (économies, recyclage, ressources renouvelables...), à la réduction de la pollution ou de nuisances, au transport et emballage, droit des salariés, insertion...
- Exprimer clairement nos exigences en la matière auprès des fournisseurs et prestataires consultés pour éviter toutes formes de conflit d'intérêt.
- Favoriser les achats équitables, verts, solidaires, durables et éthiques,
- Mettre en œuvre une approche permettant de concilier la réussite économique et le développement durable.

4.2. Auprès des clients : créer de la valeur durable

Depuis sa création en 1986, la vocation d'Alma Consulting Group est d'être un partenaire privilégié des entreprises dans la maîtrise des dépenses et l'optimisation des financements. Face aux nouveaux défis environnementaux et sociaux, notre rôle est de les accompagner pour répondre à leurs propres enjeux, réduire leurs impacts et améliorer leur contribution.

Pionniers dans l'optimisation de la fiscalité de l'environnement et forts de nos études et réflexions, nous proposons un concept d'offre à 360° afin de financer les projets liés à la protection de l'environnement et à l'amélioration de l'efficacité énergétique. Notre savoir-faire réside dans la maîtrise des coûts environnementaux directs et indirects ainsi que dans l'intégration et l'adaptation de tous les dispositifs de financement afin d'offrir la solution la plus rémunératrice et vertueuse à chaque entreprise.

Au-delà des offres, nous proposons également des outils utiles pour le bénéfice de nos clients : le livre blanc sur la fiscalité de l'environnement en 2005, l'étude sur la perception par les entreprises de la fiscalité environnementale en 2007, l'édition de « Alma News Environnement » depuis 2008 et de « La Lettre Fiscalité, Energie, Environnement » à partir 2011. Par ailleurs, les colloques sont également un moyen important pour communiquer avec nos clients. Par exemple, en partenariat avec la CCIP en 2009, Alma Consulting Group a organisé et animé avec succès un colloque portant sur les enjeux environnementaux : « Relever le défi climatique : quels nouveaux outils fiscaux et financiers face à la nécessaire compétitivité des entreprises ? ».

Notre ambition est qu'ensemble, nous apportions une contribution majeure et concrète aux enjeux du développement durable.

Exemples de nos offres développement durable

1. Mission HANDI'Cap : Contribuer à développer la politique d'emploi des personnes en situation provisoire ou définitive de handicap de nos clients.
2. Audit Déchets : Optimisation de la gestion des déchets des entreprises et réponse aux exigences réglementaires incitant au recyclage et à la valorisation des déchets sans impact financier.
3. Financement et maîtrise des coûts des projets environnementaux et énergétiques

4.3. Auprès de l'ancrage local : le Fonds de Dotation Alma

Créé en février 2010, le Fonds Alma a pour vocation de soutenir, en France et à l'étranger, des projets d'intérêt général concourant au développement durable et répondant au projet d'entreprise d'Alma Consulting Group. Insertion professionnelle, Education, Solidarité et Environnement sont ses domaines d'intervention prioritaires. Ce Fonds Alma soutien les projets apportés par nos collaborateurs en proposant une aide financière et les compétences de volontaires du Groupe dans quatre domaines vitaux :

- l'Insertion Professionnelle pour sortir durablement de l'exclusion :

En juillet 2009, Cristal Décisions, le pôle d'achats du groupe, a développé un partenariat de mécénat de compétences sur 3 ans, avec l'association ADIE pour soutenir le microcrédit par la maîtrise des coûts. Grâce à l'engagement de ses collaborateurs, Cristal Décisions a pu générer 250.000 € d'économies par ses différentes prestations de réduction de coûts et contribuer à l'insertion de 131 chômeurs créateurs d'entreprise. Depuis 2010, cette initiative se poursuit sur les autres domaines de compétences du Groupe (Social, Assurances, etc....)

Depuis avril 2008, Alma Consulting Group est devenu membre de Cap Parrainage afin de contribuer au développement local de la ville Gennevilliers où le site principal est implanté.

- l'Education pour assurer la pérennité de l'entreprise :

Alma Consulting Group développe des projets de mécénat de compétences en mettant à disposition des universités ses consultants volontaires pour former les étudiants sur des thématiques correspondant aux savoir-faire du groupe et aux besoins identifiés par les Universités. Deux mécénats de compétences sont en cours avec l'Université Paris Diderot Paris 7 (depuis septembre 2009) et la Fondation Partenariale de l'Université Lyon 1 (depuis février 2010).

- la Solidarité pour venir en aide aux populations démunies ou sinistrées

Suite au violent séisme en Haïti, Alma Consulting Group s'engage sur le long terme dans l'opération « un toit, un avenir » proposé par Planète Urgence, pour contribuer à la reconstruction et à la réhabilitation de l'habitat, à la relance économique, au soutien à l'éducation et la protection de l'environnement. Cet engagement se traduit par des donations, via le Fonds Alma et un engagement volontaire des collaborateurs. Lors du séminaire plénier 2010 du Groupe, un appel de don a été lancé et 20% de collaborateurs (soit 300 personnes) ont été mobilisés et apportés leurs aides financiers au peuple haïtien. Au total, notre contribution s'élève à 1/3 du budget total de Planète Urgence pour ce programme.

Parallèlement, Alma Consulting Group soutient les collaborateurs qui consacrent une partie de leurs congés à un projet solidaire.

- l'Environnement pour préserver les ressources naturelles et protéger la biodiversité

Depuis juin 2009, Alma Consulting Group participe au programme « Urgence Climat » de l'association Planète Urgence. Cette participation se traduit par la sensibilisation auprès des collaborateurs du groupe sur l'impact lié aux impressions papiers (600 collaborateurs sensibilisés en 2009 et 300 en 2010). L'ensemble des économies générées par cette opération est reversée à Planète Urgence pour soutenir le programme de reforestation au Mali (6000 arbres plantés depuis 2009).

Nos partenaires :



Rédaction :

Direction Développement Durable
Alma Consulting Group
185, Avenue des Grésillons, 92622 Gennevilliers, France

Pour nous contacter : informations@almacg.com
Tél : 0141494100
Fax : 0141494101



A propos d'Alma Consulting Group

Leader européen du conseil opérationnel en réduction de charges, Alma Consulting Group, dont la rémunération est indexée sur les résultats obtenus, identifie et dégage des économies pour le compte de ses clients, moyennes et grandes entreprises, sans jamais remettre en cause leur organisation ni les acquis salariaux.

Avec 25 ans d'existence, Alma Consulting Group compte en 2010 plus de 15 000 clients parmi lesquels 70% des 200 plus grands groupes français. Présent dans 11 pays, le groupe emploie plus de 1700 collaborateurs et affiche un chiffre d'affaires de 271 M€, enregistrant un taux de croissance moyen annuel supérieur à 20% depuis plus de 10 ans.

Par ailleurs, notre entité dédiée aux fonctions publiques d'Etat, Territoriales et hospitalières met à disposition son expertise depuis 15 ans.

Alma Consulting group est particulièrement actif dans les domaines des charges fiscales et financières, des coûts sociaux, des frais de fonctionnement, du financement de l'innovation et des assurances.

