



Colombus Consulting

Le monde n'a pas fini de changer

Rapport de Responsabilité Sociétale d'Entreprise

Edition 2013



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 Une boutique de Business Consulting reconnue sur le marché français ...	4
2.2 ... Capable de répondre aux besoins de ses clients à l'international.....	4
2.3 Notre objectif : créer de la valeur en s'appuyant sur les valeurs.....	5
2.4 Nos interventions combinent expertise et vision globale	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'actions 2013	10
4 Ambition 1 : Favoriser l'épanouissement au travail de nos salariés.....	11
4.1 Les effectifs.....	11
4.2 Le développement des collaborateurs	12
4.3 Le développement de la cohésion chez Colombus Consulting.....	15
4.4 La satisfaction des collaborateurs	16
4.5 Les indicateurs RSE RH	19
5 Ambition 2 : Participer de manière innovante aux objectifs RSE de nos clients	20
5.1 Une cellule de veille pour accompagner nos clients sur les problématiques énergétiques	20
5.2 Une intégration des impacts RSE à notre savoir-faire en immobilier.....	21
6 Ambition 3 : Soutenir l'économie sociale et solidaire	22
6.1 Le mécénat de compétence et cabinet « non profit ».....	22
6.2 L'insertion des personnes en situation de handicap	23
6.3 Les indicateurs RSE sociétaux.....	23
7 Ambition 4 : Diminuer notre impact environnemental	24
7.1 Une synthèse de l'impact d'un collaborateur sur l'environnement en 2013	24
7.2 La gestion de l'électricité.....	24
7.3 La gestion de l'eau.....	25
7.4 La politique de mobilité	25
7.5 La gestion des déchets	25
7.6 La politique d'achats responsables	26
7.7 Les indicateurs RSE environnementaux.....	26
8 Perspectives pour 2014.....	28
8.1 Sensibiliser d'avantage les collaborateurs à leur impact environnemental	28
8.2 Formaliser et faire connaître nos politiques en matière d'éthique	28
8.3 Créer et développer « CO », cabinet de conseil en stratégie dédié à l'intérêt général.....	28
8.4 Autres actions	29

1 Le mot de la présidente



Diriger une entreprise oblige à gérer une complexité croissante en conciliant enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Cette année encore, la situation économique n'a pas facilité la mise en œuvre des projets des entreprises en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Dans ce contexte, il me semble particulièrement important de réaffirmer notre soutien aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Notre engagement a été une préoccupation majeure pour Colombus Consulting en 2013 et nous poursuivons nos efforts pour progresser en 2014.

L'année 2013 a été marquée par notre emménagement dans de nouveaux locaux et nous sommes fiers d'avoir conduit ce projet en intégrant une démarche responsable répondant à notre volonté de favoriser l'épanouissement de nos collaborateurs et de réduire notre impact environnemental (mise en place d'une filière de tri, postes ergonomiques pour nos collaborateurs...).

Nous avons également poursuivi une politique de mécénat initiée en 2012 auprès des acteurs de l'économie sociale et solidaire. Nous nous sommes engagés avec plusieurs partenaires pour la création d'un dispositif innovant : un cabinet non-profit regroupant 4 cabinets concurrents. Cette structure, construite sur le modèle d'une coopérative, proposera des missions de conseil en stratégie aux acteurs du secteur associatif et verra le jour en 2014.

J'ai le plaisir de vous présenter dans le présent rapport, l'ensemble des actions mises en œuvre en 2013 au sein de Colombus Consulting pour répondre aux principes et enjeux de responsabilité sociétale d'entreprise.

Nous nous engageons par ailleurs, dans une logique de transparence et de responsabilité, à communiquer sur nos actions en matière de RSE auprès de nos collaborateurs, nos partenaires et nos clients.

Bonne lecture,

Valérie Ader, présidente de Colombus Consulting



2 Présentation de Colombus Consulting

2.1 Une boutique de Business Consulting reconnue sur le marché français ...

Créée en 1999, Colombus Consulting est un cabinet de conseil spécialisé dans **l'accompagnement des transformations et des projets complexes**.

Cabinet à taille humaine facilitant innovation et réactivité, Colombus Consulting mobilise les compétences adaptées pour construire, avec ses clients, des **solutions opérationnelles** qui font émerger des **résultats concrets**.

Nous sommes convaincus qu'une transformation réussie s'appuie sur différents leviers : humains, technologiques, managériaux et organisationnels.

150*
Consultants

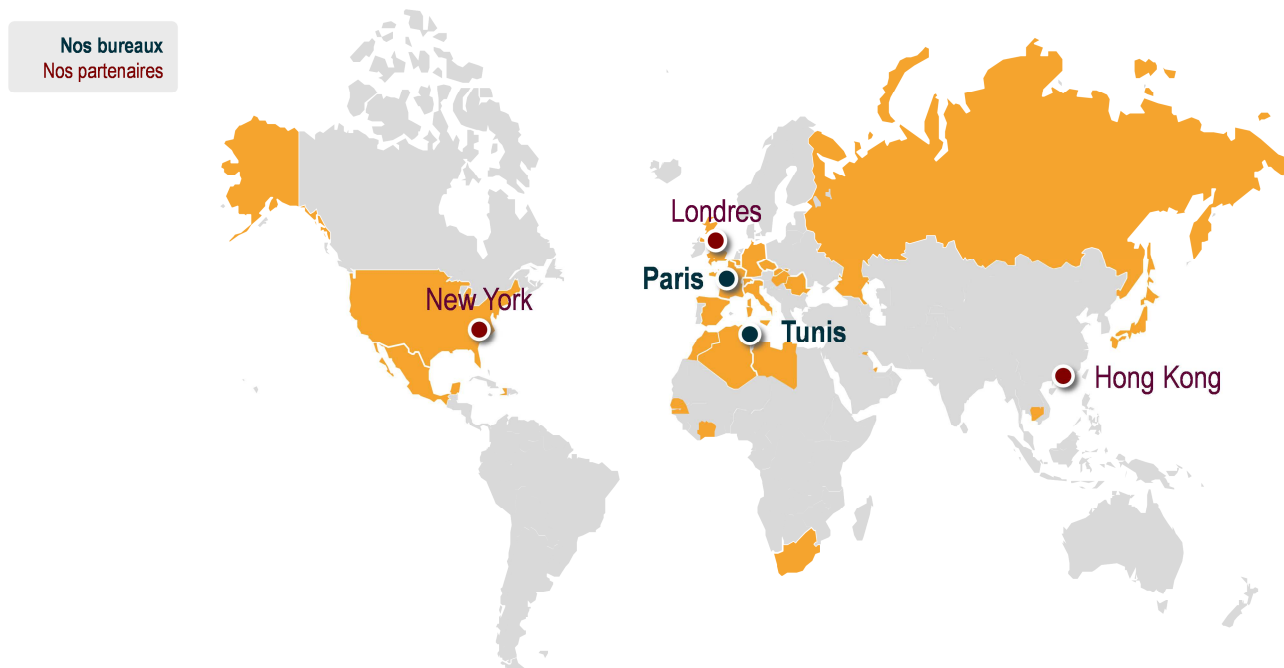
23 M€
Chiffre d'affaires en 2013

+ 1 000
Missions réalisées

*Freelances compris

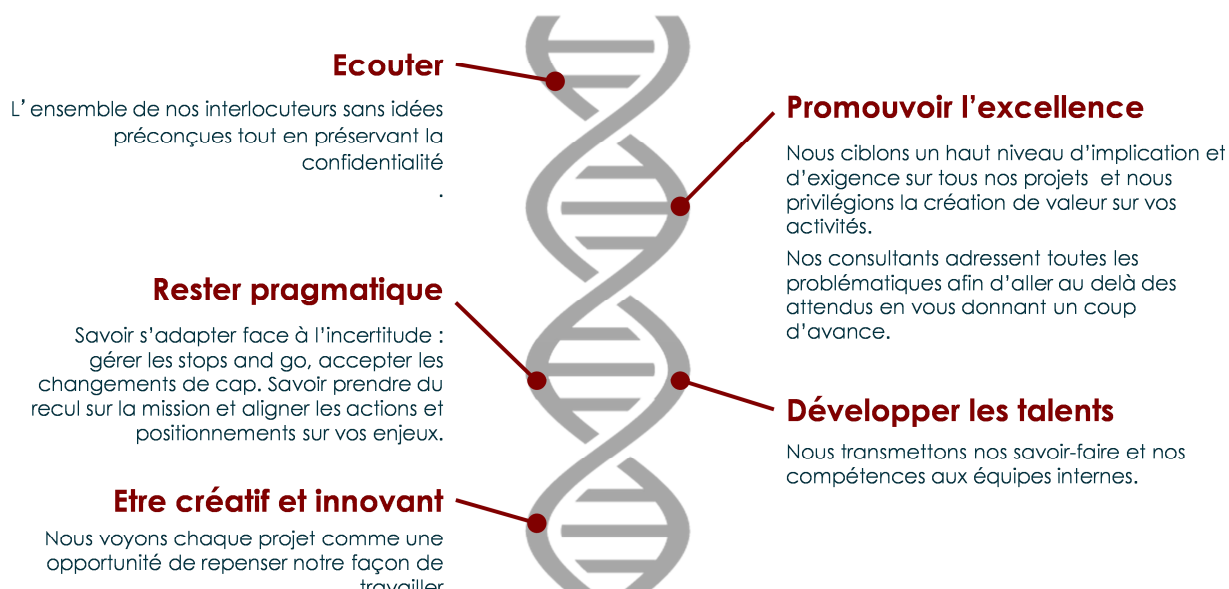
2.2 ... Capable de répondre aux besoins de ses clients à l'international

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 :



2.3 Notre objectif : créer de la valeur en s'appuyant sur les valeurs

Nous avons fondé notre société sur **des valeurs héritées des pionniers français du conseil en management** afin **d'accompagner les cadres et dirigeants** d'organisations diverses dans la gestion des changements majeurs auxquels elles sont confrontées :



Colombus Consulting mène des missions opérationnelles et stratégiques auprès d'organisations diverses autour de **4 savoir-faire** :

Direction de programme

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

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.
.....

Appui aux directions

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

Marketing et valeur client

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

2.4 Nos interventions combinent expertise et vision globale

Nous mettons à disposition de nos clients nos **expertises et expériences**. Ainsi, nous accompagnons les organisations à repenser leur manière de fonctionner voire de se repenser en s'appuyant sur tous **les leviers internes comme externes** à l'organisation.

Nos expertises sont développées chez le client mais aussi en interne via la constitution de collèges dédiés à une thématique ou un secteur en particulier.



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 équilibres environnementaux, sociaux et sociétaux.

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 au travail de nos salariés**

Créer les **conditions propices à l'amélioration de la qualité du travail** des collaborateurs. Veiller à intégrer pleinement l'ensemble des salariés au projet d'entreprise, afin qu'ils donnent du sens à leur activité.

► **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'économie sociale et solidaire**

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 une à deux 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 :
 - François Evrard (manager) ;
 - Anne-Charlotte Rousteau (consultante) ;
 - Marie Husset (consultante).

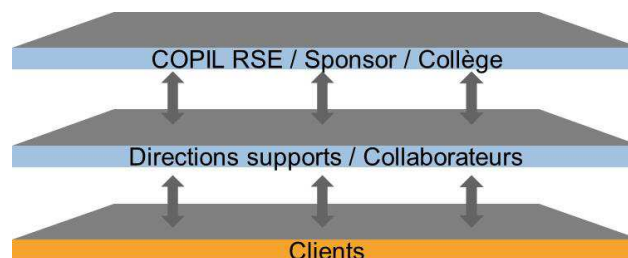
Le rôle du Comité de Pilotage RSE est de **fixer la stratégie** et les **objectifs opérationnels** du cabinet.

La **politique** est **portée par la présidente** et **gérée opérationnellement** par un **collège** dédié.

Ce collège 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'actions 2013

Les objectifs et le plan d'action 2013 ont été définis par le COPIL RSE sur la base de nos quatre ambitions :

► **Favoriser l'épanouissement au travail des salariés**

Objectifs	Démarche
<p>Favoriser l'égalité des chances pour l'ensemble des collaborateurs</p> <p>Fidéliser les collaborateurs et en attirer de nouveaux</p> <p>S'assurer de l'avenir des collaborateurs chez Colombus (montée en compétence)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ► 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) ; ► Favoriser les évaluations par mission ; ► Enrichir le plan de formation.

► **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"> ► Développer notre expertise sur certaines thématiques de la RSE ; ► Accompagner nos clients dans l'atteinte de leurs objectifs de RSE ; ► Elaborer un « kit propale » relatif à la RSE à destination des équipes commerciales ; ► Publier un rapport RSE ; ► Rédiger un encart sur le nouveau site Internet.

► **Soutenir l'économie sociale et solidaire**

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 ; ► Participer aux travaux menés par le Syntec Conseil en Management sur la mise en œuvre d'un cabinet non profit.

► **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 séminaire ► Mettre en œuvre de nouvelles filières de tri au sein du cabinet ; ► Sensibiliser aux bonnes pratiques environnementales (limitation des déplacements, consommation d'énergie...).

4 Ambition 1 : Favoriser l'épanouissement au travail 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

Afin de s'adapter à un contexte de contraintes économiques fortes, Colombus Consulting a limité ses recrutements en 2013. L'effectif au 31 décembre 2013 (115 collaborateurs) a diminué de 10% par rapport à celui de fin 2012.

	2010	2011	2012	2013
Effectifs (fin d'exercice)	95	130	128	115

Fin 2013, 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, 12 personnes ont été embauchées en CDI.

Huit stagiaires ont effectué leur stage de fin d'études chez Colombus Consulting. Quatre d'entre eux ont été recrutés en CDI à l'issue de leur période de stage.

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 existent pour calculer le turnover. 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 2013, le turnover est de **13,5%**, en baisse par rapport à 2012 (16,9%), et légèrement en dessous de la moyenne des cabinets de conseil en management et organisation (15%).

► Pourquoi quitte-t-on Colombus Consulting ?

60% 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 2013, l'âge moyen des collaborateurs était de **32 ans**. Le plus jeune collaborateur étant âgé de 20 ans, le plus âgé de 49 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.

► 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 2013, le cabinet compte 50 % de femmes et 50 % 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 **4% de notre masse salariale** en 2013, **soit en moyenne 2,7 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 correspondent aux besoins des consultants. **En 2013, le plan de formation a été enrichi** via la revue de la partie « conduite du changement ».

4.2.2 L'évaluation des salariés

- ▶ En 2013, 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, un travail d'envergure a été mené sur l'accès des **consultants juniors et seniors à l'évaluation par mission**,

Ces travaux ont permis à quasiment tous les consultants d'avoir une évaluation spécifique de leur mission chez le client : **87% des consultants juniors et 95% des consultants seniors ont bénéficié d'une évaluation par mission** (vs 40% des consultants juniors et 25% des consultants seniors en 2012).

« A l'issue des résultats Great Place To Work 2012, nous avons décidé de mener une réflexion sur le thème du parcours professionnel. Après de nombreux ateliers de travail, nous avons rassemblé lors de deux sessions plénières les consultants afin de leur présenter le résultat de nos travaux et surtout de récolter leurs idées et leurs réflexions. A l'issue de cette étude, nous avons proposé des pistes de travail à la Direction qui ont immédiatement été suivies de faits : formalisation d'une grille de compétences, création de formations, meilleur accès aux évaluations »

François-Xavier De Saboulin Bollena, consultant



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.

- ▶ En parallèle de ce travail sur les entretiens, le **référentiel de compétences de Colombus Consulting a été revu** afin de l'aligner sur la promesse du cabinet et sur nos ambitions stratégiques.

Alice De Castelnaud, consultante



« Trois éléments structurants nous ont conduits à faire évoluer le référentiel de compétences Colombus Consulting : l'évolution des besoins du marché, la nouvelle stratégie du cabinet et les attentes des collaborateurs, en particulier une demande de précision sur le parcours professionnel du consultant. Nous avons ainsi retravaillé le référentiel de compétences existant, afin qu'il permette de partager plus clairement et plus précisément le niveau de compétences attendu pour chaque grade. Le nouveau référentiel est la base de référence pour les évaluations, mais c'est aussi un outil qui permet aux consultants de se positionner dans une trajectoire cohérente et commune à tous. »

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 2013, **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).

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 2013, **50 réunions trans-grades** ont été organisées pour un total de 115 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, plénières 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 : Croatie, 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 2013

En 2013, Colombus Consulting a obtenu la **24ème place au Palmarès Great Place to Work® 2013 (GPTW)** d'après l'enquête réalisée par l'organisme en 2012.



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.

Si cette double récompense (2013 et 2012) valorise un engagement dans la durée, le recul de notre place dans le classement (16^{ème} en 2012) nous a permis d'identifier des points de vigilance qui sont devenus autant de chantiers pour l'année 2013 :

- ▶ **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

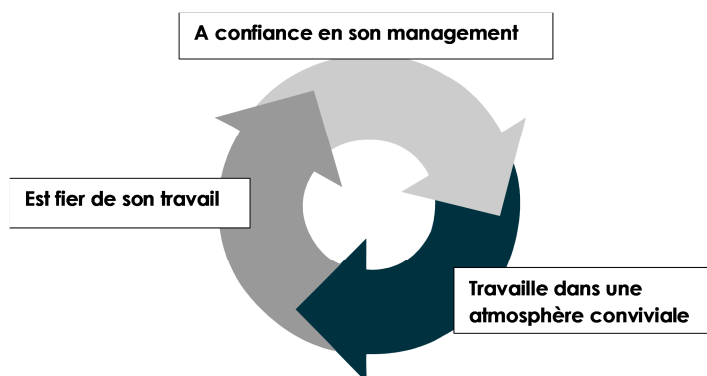
► Qu'est-ce qu'une « Great Place to work? »

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 2013** (taux stable par rapport à 2012).

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 2013, le taux d'absentéisme du cabinet a été de **1,81%**.

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

Le déménagement dans de nouveaux locaux en février 2013, au 138 avenue des Champs Elysées à Paris, a largement contribué à améliorer les conditions de travail de nos salariés :

- ▶ **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.**

Ainsi, à la question de l'enquête Great Place To Work « Travaillez-vous dans un cadre agréable? », 54% des salariés ont répondu « Oui » en 2012, contre 93% en 2013, après le déménagement.

Le CHSCT veille aux conditions d'hygiène, de travail et de sécurité des salariés. En 2013, une campagne de vaccination contre la grippe a été organisée.

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 au travail de nos salariés.

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Valeurs 2012	Valeurs 2013
Respecter et favoriser la parité	Nombre d'hommes et de femmes par grade	Consolidé : 61H, 67F	Consolidé : 58H, 57F
	Décalage de rémunération par grade. <i>Exemple des consultants juniors</i>	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	13 réunions avec la DUP, 3 avec le CHSCT
Encourager la satisfaction des salariés	Turnover	16,90%	13,5%
	Taux d'absentéisme	1,97%	1,81%
	Taux de satisfaction au travail des collaborateurs	74%	74%
	% des salariés ayant bénéficié d'une évaluation annuelle par grade	100%	100%
	% de consultants juniors ayant bénéficié d'une évaluation mission	40%	87%
	% de consultants seniors ayant bénéficié d'une évaluation mission	25%	95%
Favoriser l'accès à la formation	Nombre de jours de formation en moyenne par salarié	3 jours	2,7 jours
	Budget formation en % de la masse salariale	5%	4%
Développer un management participatif	Nombre de réunions trans-grades (réunion de secteur, goûter, séminaire...)	32	50

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

Colombus Consulting dispose d'une **expertise sur des problématiques spécifiques liées à la Responsabilité Sociétale d'Entreprise** développée auprès de ses clients des secteurs de l'énergie et de l'immobilier.

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.

5.1 Une cellule de veille pour accompagner nos clients sur les problématiques énergétiques

Nos clients du secteur énergie sont amenés à se transformer pour prendre en compte les changements d'un secteur en pleine évolution.

La maîtrise de demande en énergie (MDE), et la valorisation des **énergies renouvelables** apparaissent comme deux défis majeurs.

L'enjeu principal des consultants du secteur énergie est d'aider nos clients sur des sujets qui contribuent à la transition énergétique, tant à travers le Collège "Enerbus", cellule de veille Energie de Colombus Consulting, que lors de nos missions.

Constitué de 10 membres actifs et d'un réseau de partenaires, le Collège "Enerbus" intervient à plusieurs niveaux :

- ▶ **Nous animons la veille sectorielle** sur les sujets clés : Smart Grids, EnR, Nucléaire, Réglementation, Consomm'acteurs, etc ;
- ▶ **Nous encadrons des travaux de recherche menés par des étudiants en dernière année de Centrale Paris et Supélec.** Nous abordons des thématiques telles que l'équilibre du réseau et les problématiques associées (stockage, véhicules électriques, etc.), le Smart Metering, ou les Microgrids ;
- ▶ **Nous contribuons à des articles ou des interviews** (Les Echos, L'Expansion, Energie Plus, Site CRE, etc.) afin d'accroître la visibilité du cabinet sur les thématiques sectorielles et de partager nos points de vue ;
- ▶ **Nous sommes présents et intervenons dans les principales conférences du secteur** afin de renforcer nos convictions et d'interagir avec les acteurs du marché.

Les travaux réalisés par le Collège Enerbus, garantissent :

- ▶ **une connaissance fine des problématiques sectorielles**, nous permettant d'anticiper les transformations
- ▶ **une formation solide** des consultants sur le secteur énergie

Ainsi, notre **expertise sur le domaine de l'énergie a été un atout majeur** pour les missions suivantes, réalisées en 2013 :

- ▶ Appui au pilotage sur les projets : Linky, Smart Grid Vendée, éco flottes et plan de recharge de batterie ;
- ▶ Appui au chef de produit sur une offre d'effacement ;
- ▶ Appui à la réalisation d'une réponse à un appel d'offres pour un marché public d'aménagement urbain de la ville de Paris (capitalisation sur les Smart Grid et Smart Cities).



5.2 Une intégration des impacts RSE à notre savoir-faire en immobilier

Afin d'acquérir et de renforcer son expertise sur les problématiques liées à la RSE dans le secteur de l'immobilier, **Colombus Consulting est intégré à des réseaux de partages et d'échanges** autour de bonnes pratiques identifiées sur ces thématiques

Le cabinet participe ainsi à l'organisation et à la **tenue de petits déjeuners regroupant les différents acteurs du métier**. Ils sont l'occasion d'échanger autour de sujets tels que les certifications environnementales des bâtiments (HQE, Leed ou BREEAM notamment).

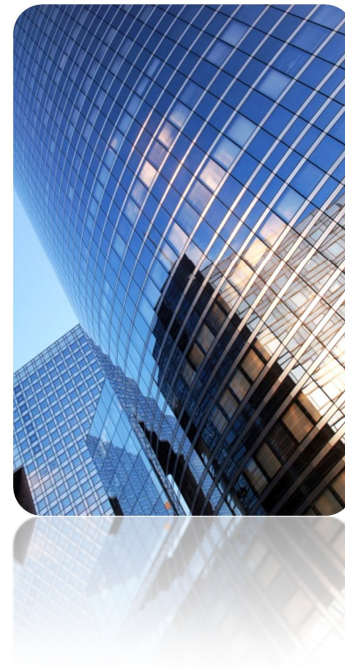
Colombus Consulting s'investit également dans une réflexion sur l'aménagement et les lieux de travail de demain.

En 2013, nous avons accompagné plusieurs clients dans le cadre de leur politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise :

- ▶ Pour des clients du **secteur bancaire**
 - Constitution d'un dossier de décision d'aide à la réduction énergétique de leurs agences
 - Aide à la certification ISO 14001 d'un bâtiment
 - Dans le cadre d'une étude relative à la réorganisation des activités du standard téléphonique : valorisation d'un scénario d'évolution minimisant le risque humain et social
- ▶ Pour un client du secteur de l'**assurance**
 - Mise en œuvre d'une politique de réduction et de maîtrise du nombre d'impression (impressions N&B/ Recto Verso par défaut, installation de badgeuse sur les photocopieuses)

Ces échanges et ces expériences ont permis à Colombus Consulting **d'acquérir une vision et des convictions autour de ce que doit être l'offre immobilière du cabinet**.

La prise en compte des impacts environnementaux et le souci de minimiser les risques humains et sociaux sont des préoccupations intégrées à nos propositions.



6 Ambition 3 : Soutenir l'économie sociale et solidaire

Conformément aux valeurs qui l'animent et en tant qu'acteur de la transformation, nous souhaitons nous **engager vis-à-vis de l'économie sociale et solidaire**.

Mettre à disposition nos compétences au service de la transformation des acteurs de l'économie sociale et solidaire et environnement et favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap, tel est l'objectif du cabinet.

6.1 Le mécénat de compétence et cabinet « non profit »

Via le mécénat de compétence, nous aidons des organisations de l'économie sociale et solidaire 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.

Depuis 2011, nous accompagnons deux associations soutenues par une Fondation et avec son partenaire Le Rameau (voir encadré) ayant un fort impact sociétal.



LE RAMEAU

► 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.

En 2013, Colombus Consulting a poursuivi l'accompagnement du 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 qui souhaitent obtenir de l'aide et du soutien.

Nous avons accompagné en 2013 cette association afin de cadrer le partenariat avec son principal notamment dans l'évaluation de l'utilité sociale de l'association. Nous avons également défini et suivi le plan d'action de structuration de l'association. En 2014, il est prévu d'aider l'association à analyser les cibles qu'elle adresse et à définir un portefeuille de services pour les aidants.



Nous avons accompagné cette association à hauteur de 35 jours/homme/an. En 2013, la charge de travail a été inférieure à 2012 en raison des besoins adressés par nos deux partenaires (Aidants et relais des aidants).

Par ailleurs, Colombus Consulting par le biais du Syntec Conseil en Management est également engagé dans des réflexions afin de **co-crée une structure indépendante et innovante avec trois autres cabinets de conseil**. Cette structure de conseil en stratégie sera centrée sur la **problématique de l'intérêt général** (il interviendrait auprès du secteur de l'économie sociale et solidaire, sera à **caractère non profit** et aurait un statut de coopérative). Il sera focalisé sur les questions de développement stratégique de ces structures. Ses prestations auront vocation à créer un effet de levier sur les soutiens apportés par des investisseurs sociétaux aux acteurs de l'intérêt général.

Cette structure vise à être opérationnelle en 2014.

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 2013, sur **6 unités** (soit 6 ETP) légalement obligatoires, nous avons consacré l'équivalent de **0,25 unités** (soit 0,25 poste ETP) au travail des personnes handicapées. **Soit une nette progression par rapport à l'année 2012** (7 unités légalement obligatoire et 0,12 unités consacrées).

Cette contribution se caractérise de façon indirecte. En effet, Colombus fait appel à des sociétés prestataires (ESAT) employant des personnes en situation de handicap 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

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Valeur 2012	Valeur 2013
Apporter nos compétences aux organisations du secteur de l'économie sociale et solidaire	Nb de jours consacrés au mécénat de compétences	75	35
Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap	Indicateur AGEFIPH (nb d'unités consacrées à l'emploi des personnes en situation de handicap par rapport au nb d'unités demandées)	0,12 unités fournies sur 7 demandées	0,25 unités fournies sur 6 demandées

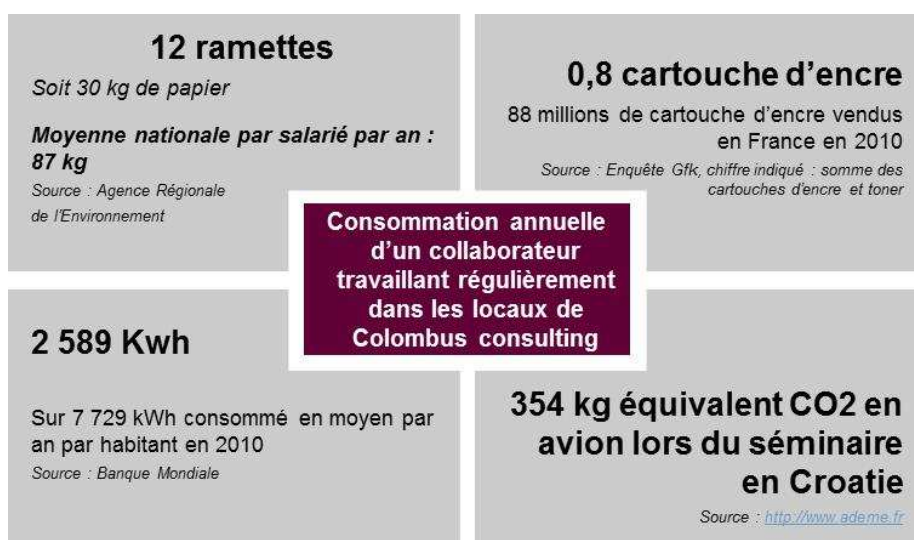
7 Ambition 4 : Diminuer notre impact environnemental

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 2013 a été une **année de transformation et d'adaptation** concernant les actions de diminution de notre impact environnemental en raison de l'emménagement dans de nouveaux locaux (doublement de la surface des locaux).

7.1 Une synthèse de l'impact d'un collaborateur sur l'environnement en 2013

En 2013, **35 personnes**, soit 30% 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 en diminution, la **consommation d'électricité** de Colombus Consulting **a très largement augmentée** en 2013 par rapport à 2012.

En effet, en 2013, sur une superficie de 703 m², la consommation en électricité du cabinet a été de 90 630 kwh, soit 129 kwh par mètre carré et 2 589 kwh par salarié présence régulièrement au cabinet.

En 2012, sur une superficie de 362 m², la consommation en électricité du cabinet a été de 27 834 KWh, soit environ 77 KWh par mètre carré et 696 kWh par consultant.

Cette augmentation est liée à deux facteurs :

- ▶ Dysfonctionnement du chauffage central obligeant à avoir recours à des chauffages d'appoint énergivores
- ▶ Usage non maîtrisé de la climatisation par les salariés

Une sensibilisation des salariés sera réalisée sur l'usage de la climatisation dans





le courant de l'année 2014.

7.3 La gestion de l'eau

Colombus Consulting a également une politique de limitation des consommations d'eau dans ses nouveaux locaux. 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 354 kg de CO2 dans l'atmosphère (un français consommant en moyenne 2 tonnes de CO2 par an).

Nous avons également procédé à la compensation carbone de notre séminaire en adhérant à l'initiative Reforest'Action. Reforest'Action est un programme de reforestation à destination des particuliers et des entreprises. Grâce à ce programme Colombus Consulting a financé un projet de maintien de la forêt des Sunberbans (en Inde) et de développement local. Nous avons compensé la moitié des émissions de CO2 de notre séminaire.

▶ 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 un 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.

En 2013, nous avons déployé deux nouvelles filières de tri des déchets (gobelets et canettes). Le choix retenu dans les nouveaux locaux consiste à décentraliser la collecte afin de faciliter le tri pour les collaborateurs.

En 2013, nous avons collecté 548 kilos de papier. Grâce à ce tonnage :

- 9 arbres ont été sauvés
- 16 440 litres d'eau ont été économisés
- 301 kg de CO2 ont été préservés
- 2 192 kwh n'ont pas été consommés

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.

A ce titre, les PC achetés en 2013 sont moins énergivores et dispose d'une batterie moins polluantes.

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 30 personnes.



Objectifs opérationnels	Indicateurs	Valeur 2012	Valeur 2013
Limiter au maximum la consommation papier et d'encre	Nombre de ramettes de papier consommées par an et par salarié	13	12
	Kg de papier recyclé dans la consommation annuelle	200	548
	Nombre de cartouches d'encre utilisé par an et par consultant	1	0,8
Faire des économies d'énergie et favoriser les énergies renouvelables	Consommation d'électricité par an et par collaborateur en kwh	696	2 589
	Consommation d'électricité par an par m2 en kwh	77	129
Limiter l'impact carbone du séminaire	Calcul de l'émission de CO2 généré par le séminaire annuel (en kg équivalent CO2 par collaborateur	412	354

8 Perspectives pour 2014

8.1 Sensibiliser d'avantage les collaborateurs à leur impact environnemental

Si l'année 2013 a permis d'initier de nouvelles actions notamment via le déménagement de Colombus Consulting dans de nouveaux locaux, l'année 2014 permettra d'initier des démarches de communication afin de sensibiliser les collaborateurs à leurs impacts environnementaux.

► Le tri des déchets

Sensibiliser les collaborateurs autour de bonnes pratiques de tri des déchets :

- Changer la signalétique des poubelles en optant pour un code couleur défini et reconnaissable par tous
- Communiquer auprès des collaborateurs par mail/ affiches / animation autour de ce changement
- Mettre en œuvre une filière de reprise des PC

► La gestion de l'énergie

Diminuer la consommation d'énergie :

- Sensibiliser les collaborateurs aux gestes simples d'économies d'énergie

► La gestion des impressions :

- Optimiser et rationaliser le parc des imprimantes
- S'inspirer des bonnes pratiques de nos clients
- Communiquer autour de la gestion des impressions par les consultants afin de limiter notre consommation de papier

8.2 Formaliser et faire connaître nos politiques en matière d'éthique

► Rédiger une charte éthique du consultant

- Engager une réflexion sur les problématiques éthiques posées aux consultants
- Formaliser et communiquer autour de cette charte

► Rédiger une charte des achats responsables

- Centraliser et recenser les bonnes pratiques en matière d'achats responsables
- Formaliser et communiquer autour de la charte

8.3 Créer et développer « CO », cabinet de conseil en stratégie dédié à l'intérêt général

Dès 2014, Colombus Consulting va s'associer à trois autres cabinets Algoé, Kea&Partners et Weave pour créer « CO », un cabinet de conseil en stratégie coopératif uniquement dédié à l'intérêt général.

8.4 Autres actions

► **Palmarès Great Place To Work®**

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

L'analyse et la partage à tous les échelons du cabinet des résultats du palmarès permettront d'élaborer le plan d'actions 2015

► **Lancement du chantier interne Drive, chantier autour du développement du cabinet :**

- Professionnaliser : adaptation du plan de formation au nouveau référentiel de compétences
- Recherche de nouvelles modalités de formation à distance, enrichissement de l'offre de formation
- Construire un plan de formation clairement défini sur 2 ans.
- Améliorer l'intégration des nouveaux arrivants : journée d'intégration avec un parcours d'accès à l'information

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

► **Poursuite 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 , manager 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