

Rapport de

# Responsabilité Sociétale d'Entreprise

Edition 2014



Colombus Consulting

Le monde n'a pas fini de changer



## Sommaire

<b>1</b>	<b>Le mot de la présidente</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>COLOMBUS CONSULTING – Conseil en stratégie opérationnelle</b>	<b>2</b>
2.1	Notre activité ... en bref !	2
2.2	Notre métier : transformer les organisations en alliant valeur et valeurs	3
2.3	Colombus Consulting, un cabinet en développement	4
<b>3</b>	<b>Notre vision de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise</b>	<b>5</b>
3.1	Nos ambitions	5
3.2	Notre engagement auprès du Global Compact	5
3.3	Notre gouvernance de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise	6
3.4	Nos objectifs et notre plan d'action 2014	7
<b>4</b>	<b>Ambition 1 : Favoriser l'épanouissement au travail de nos salariés</b>	<b>8</b>
4.1	Fidéliser les collaborateurs et en attirer de nouveaux	8
4.2	Favoriser l'égalité des chances	8
4.3	S'assurer de l'avenir des collaborateurs	9
4.4	Les indicateurs RH	13
<b>5</b>	<b>Ambition 2 : Participer aux objectifs RSE de nos clients</b>	<b>14</b>
5.1	Une cellule de veille pour accompagner nos clients sur les problématiques énergétiques	14
5.2	Une intégration des impacts RSE à notre savoir-faire en immobilier	15
<b>6</b>	<b>Ambition 3 : Soutenir l'économie sociale et solidaire</b>	<b>16</b>
6.1	Le mécénat de compétences et cabinet « non profit »	16
6.2	L'intégration des personnes en situation de handicap	17
6.3	Les indicateurs RSE sociétaux	18
<b>7</b>	<b>Ambition 4 : Diminuer notre impact environnemental</b>	<b>19</b>
7.1	Une synthèse de l'impact d'un collaborateur Colombus sur l'environnement en 2014	19
7.2	La gestion de l'électricité	19
7.3	La gestion de l'eau	19
7.4	La politique de mobilité	20
7.5	La gestion des déchets	20
7.6	Les indicateurs RSE environnementaux	22
<b>8</b>	<b>Perspectives pour 2015</b>	<b>23</b>
8.1	Actions pour favoriser l'épanouissement au travail des salariés	23
8.2	Actions pour soutenir l'économie sociale et solidaire : poursuite de l'engagement pour CO	23
8.3	Actions pour contribuer de manière innovante aux objectifs RSE de nos clients	23
8.4	Actions pour diminuer notre impact environnemental	24

## 1 Le mot de la présidente



Vigilance. C'est le mot pour 2014. Un cabinet qui dit allier Valeur et Valeurs doit ancrer dans ses processus, dans son management, dans son quotidien les valeurs RSE.

C'est un travail sans fin car les objectifs d'hier ne sont pas ceux de demain, parce qu'une économie maussade peut transformer les meilleures intentions du monde en des mots et rien que des mots.

Colombus en 2014 a réaffirmé ses valeurs et ses intentions grâce au projet Drive et à l'ensemble des initiatives des salariés. Cela a permis de lancer CO : cabinet de conseil en stratégie coopérative à but non lucratif destiné aux acteurs de l'intérêt général, une innovation dans ce monde où les concurrents n'ont pas l'habitude de coopérer. Le chemin sera long pour que cette initiative prenne son réel envol et que CO permette au monde associatif de profiter des savoir-faire du secteur du conseil.

Mais pour Columbus la RSE ne se décline pas qu'à l'extérieur. Columbus est ainsi redevenu une Great Place to Work. Il faut continuer à rester vigilant car certains indicateurs qui faisaient la fierté du cabinet sont passés au rouge.

N'oublions pas : « Cent fois sur le métier remettez votre ouvrage »

Bonne lecture,

Valérie Ader, présidente de Columbus Consulting

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, representing the name Valérie Ader.

## 2 COLOMBUS CONSULTING – Conseil en stratégie opérationnelle

### 2.1 Notre activité ... en bref !

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

Cabinet à taille humaine facilitant innovation et réactivité, Columbus 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.



**40%** des sociétés du CAC 40 nous font confiance

**20%** de notre activité dans le secteur public

**1999**

Année de création

**1000**

Expériences à partager

**150** consultants



Pour les sociétés de conseil en management\*

**5% vs 3%**

De la masse salariale consacrée à la formation continue



Notre offre

**Appui aux directions**  
**Direction de programme**  
**Efficacité opérationnelle**  
**Valeur client**

**Saegus** - Conseil en transformation digitale, filiale de Columbus  
**CO** - Conseil en stratégie pour l'intérêt général, co-géré par Columbus



## 2.2 Notre métier : transformer les organisations en alliant valeur et valeurs

Colombus Consulting conseille les directions des grandes organisations dans la gestion des changements majeurs auxquels ils sont confrontés. La plus-value des consultants Colombus repose sur un savoir-faire accumulé à travers plus de mille interventions réalisées auprès de secteurs majeurs de l'économie.

### Nos secteurs

	Énergie & Environnement		Services financiers
	Industrie		Santé
	Transport		Retraite & Protection sociale
	Médias		Secteur public

### Nos clients

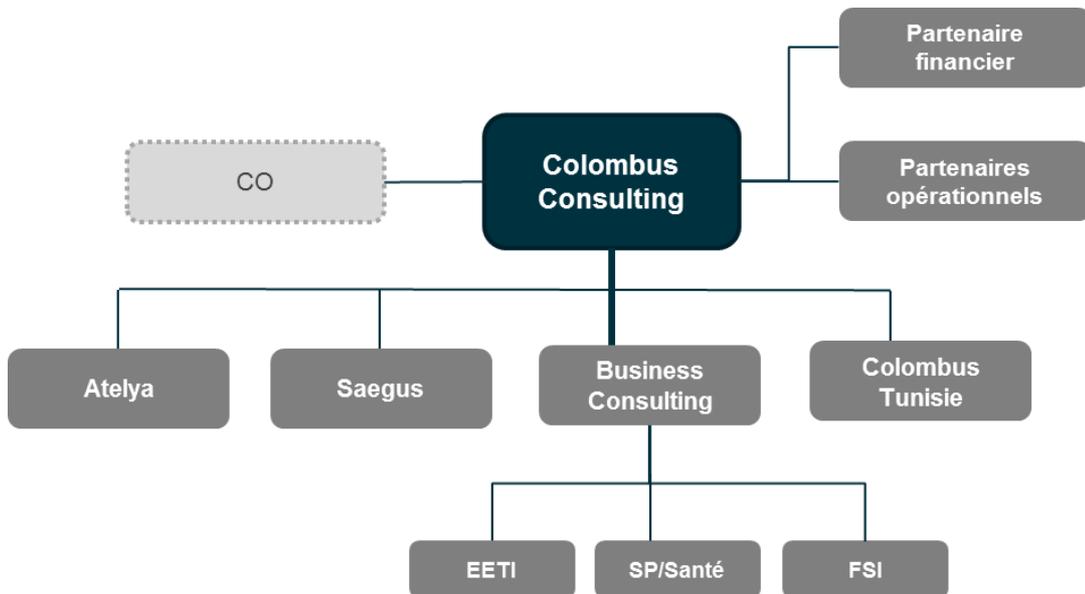
	Direction générale		Marketing & Relation client
	Opérations		Achats
	Direction immobilière		Ressources humaines
	Systèmes d'information		Business Technology

Le cabinet propose une approche sur mesure de la création de valeur qui repose sur cinq valeurs :

- ▶ **ECOUTER** : l'ensemble de nos interlocuteurs sans idées préconçues tout en préservant la confidentialité
- ▶ **PROMOUVOIR L'EXCELLENCE** : nous ciblons un haut niveau d'implication et d'exigence sur tous nos projets et nous privilégions la création de valeur sur vos activités. Nos consultants adressent toutes les problématiques afin d'aller au-delà des attendus en vous donnant un coup d'avance.
- ▶ **RESTER PRAGMATIQUE** : savoir s'adapter face à l'incertitude : gérer les *stops and go*, accepter les changements de cap. Savoir prendre du recul sur la mission et aligner les actions et positionnements sur vos enjeux.
- ▶ **ETRE CREATIF ET INNOVANT** : nous voyons chaque projet comme une opportunité de repenser notre façon de travailler.
- ▶ **DEVELOPPER LES TALENTS** : nous transférons nos savoir-faire et nos capacités de mise en œuvre à vos équipes.

### 2.3 Columbus Consulting, un cabinet en développement

- ▶ Columbus Consulting dispose d'une **filiale à Tunis** et d'une **filiale 100% digitale** ainsi que d'un **partenaire au Canada**, nos consultants interviennent dans 25 pays sur 4 continents. Par ailleurs, Columbus Consulting avec Weave, Algoé et Kea & Partners a lancé CO, un cabinet non-profit de conseil en stratégie, dédié aux acteurs de l'économie sociale et solidaire.



- ▶ En 2014, Columbus Consulting se développe sur de nouveaux domaines avec **SAEGUS**, sa filiale dédiée au conseil en transformation digitale.

**Ainsi, Columbus Consulting** complète son expertise avec une **filiale 100% digitale** fondée sur les usages et l'expérience client.



- ▶ En 2014, Columbus s'engage en faveur de l'économie sociale et solidaire en devenant co-gestionnaire de **CO, cabinet de conseil en stratégie pour l'intérêt général.**

CO est une coopérative à but non lucratif créée par 4 cabinets de conseil (Algoé, Columbus Consulting, Kea & Partners, Weave) qui permet de **rendre les missions de conseil accessibles aux acteurs de l'économie sociale et solidaire.**



- ▶ Columbus renforce ses positions à l'international en **se rapprochant d'Atelya**, une société de conseil en management canadienne.



### 3 Notre vision de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise

Depuis 2008, Columbus Consulting **s'est engagé par conviction** dans une démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise afin de participer, en tant qu'opérateur économique, **au rétablissement des grands équilibres environnementaux, sociaux et sociétaux.**

#### 3.1 Nos ambitions

Notre **engagement** se structure autour de **quatre ambitions.**

<p><b>Favoriser l'épanouissement au travail de nos salariés</b></p>	<p>Créer les <b>conditions propices à l'amélioration de la qualité du travail</b> des collaborateurs. Veiller à intégrer pleinement l'ensemble des salariés au projet d'entreprise, afin <b>qu'ils donnent du sens à leur activité.</b></p>
<p><b>Soutenir l'économie sociale et solidaire</b></p>	<p>Permettre à des organisations à but non lucratif d'accéder à des prestations de conseil pour leurs projets de transformation grâce à du <b>mécénat de compétences</b> ou tout autre dispositif</p>
<p><b>Contribuer de manière innovante aux objectifs RSE de nos clients</b></p>	<p>Intégrer les principes de responsabilité sociétale dans nos prestations. C'est-à-dire respecter nos engagements RSE dans l'exécution quotidienne de notre travail et <b>amener nos clients à adopter des approches responsables dans leurs projets.</b></p>
<p><b>Diminuer notre impact environnemental</b></p>	<p>Devenir irréprochable sur les préceptes de <b>respect de l'environnement</b> (recyclage, économie d'énergie, etc.) en mettant en place des dispositifs de respect de l'environnement dans nos locaux.</p>

#### 3.2 Notre engagement auprès du Global Compact

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

- ▶ En juillet 2009, Columbus Consulting a choisi d'adhérer au **Global Compact**. Depuis, le cabinet renouvelle chaque année son adhésion.



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 Columbus 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](http://www.pactemondial.org)

### 3.3 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 fois par an et constitué :

- ▶ Du sponsor de la démarche : Valérie Ader (Présidente de Columbus Consulting)
- ▶ De quatre contributeurs :
  - ▶ Samira Barchi (responsable des Services Administratifs et financiers et représentante du CHSCT) ;
  - ▶ Donatienne Guingamp (Responsable des Ressources Humaines) ;
  - ▶ Guillaume Larmarand (manager, président du Comité d'Entreprise) ;
  - ▶ Véronique Rochette (knowledge manager).
- ▶ Du collège dédié à la RSE :
  - ▶ François Evrard (manager) ;
  - ▶ Marie Husset (consultante) ;
  - ▶ Anastasia Bakteeva (consultante)
  - ▶ Alice Chambaretaud (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 missions de :

- ▶ Définir et appuyer la mise en œuvre d'une politique RSE chez Columbus ;
- ▶ Soutenir les équipes dans leur démarche commerciale (réponses aux questions clients, aux appels d'offre, etc.) ;
- ▶ 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.

### 3.4 Nos objectifs et notre plan d'action 2014

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

Objectifs	Démarche
<p>Fidéliser les collaborateurs et en attirer de nouveaux</p> <p>Favoriser l'égalité des chances pour l'ensemble des collaborateurs</p> <p>S'assurer de l'avenir des collaborateurs chez Columbus (montée en compétences)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Identifier et analyser les axes d'amélioration grâce au palmarès Great Place to Work® et mettre en place un plan d'amélioration ;</li> <li>► S'assurer de la sécurité et des conditions de travail des collaborateurs (en lien avec le CHSCT) ;</li> <li>► Favoriser les évaluations ;</li> <li>► Enrichir le plan de formation ;</li> <li>► Mettre en place un réseau de « Co-pilotes » pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants.</li> </ul>

#### ► 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 des enjeux de société</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Réaliser des missions d'accompagnement du secteur associatif dans le cadre du mécénat de compétences ou de projets de développement sociétal ;</li> <li>► Contribuer au lancement de CO, cabinet « non profit » de conseil en stratégie dédié à l'intérêt général, dont Columbus Consulting est co-gestionnaire.</li> </ul>

#### ► 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"> <li>► Développer notre expertise sur des thématiques en lien avec la RSE et le développement durable ;</li> <li>► Accompagner nos clients dans l'atteinte de leurs objectifs de RSE ;</li> <li>► Mettre à jour notre «kit propale» relatif à la RSE et soutenir nos équipes commerciales ;</li> <li>► Publier un rapport RSE.</li> </ul>

#### ► Diminuer notre impact environnemental

Objectifs	Démarche
<p>Faire au mieux pour limiter notre impact environnemental</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Optimiser notre impact environnemental dans le cadre du séminaire ;</li> <li>► Mettre en œuvre de nouvelles signalétiques de tri au sein du cabinet ;</li> <li>► Sensibiliser aux bonnes pratiques environnementales (limitation des déplacements, consommation d'énergie, etc.).</li> </ul>

## 4 Ambition 1 : Favoriser l'épanouissement au travail de nos salariés

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

### 4.1 Fidéliser les collaborateurs et en attirer de nouveaux

	2012	2013	2014
Effectifs (fin d'exercice)	126	115	102

Avec la reprise du marché du travail, les consultants sont plus mobiles, de ce fait les arrivées et départs du cabinet ont été nombreux cette année. Le nombre d'entrées a été inférieur au nombre de départs ce qui explique une baisse de 11% des effectifs en 2014 par rapport à 2013.

Fin 2014, 98% des salariés du cabinet étaient employés en CDI.

Au cours de l'année, 22 personnes ont été embauchées en CDI. 16 étudiants ont fait leur stage chez Columbus. Pour 8 d'entre eux, il s'agissait de stage de fin d'études chez Columbus Consulting. Et, parmi eux, 4 ont été recrutés en CDI à l'issue de leur période de stage.

#### 4.1.1 L'ancienneté

	2013	2014
Ancienneté des collaborateurs (en moyenne, en années)	3,9	4,3
Ancienneté des collaborateurs ayant quittés Columbus (en moyenne, en années)	2,8	3,5

L'ancienneté des collaborateurs augmente ce qui démontre notre capacité à fidéliser nos collaborateurs. Néanmoins, Il faudra travailler à fidéliser les collaborateurs présents chez Columbus Consulting depuis plus de 2 ans (en effet, l'ancienneté des collaborateurs ayant quittés Columbus Consulting a tendance à augmenter).

#### Pourquoi quitte-t-on Columbus Consulting ?

57% des départs à l'initiative des collaborateurs sont liés à des projets de vie ou des réorientations professionnelles.

### 4.2 Favoriser l'égalité des chances

#### 4.2.1 La parité homme / femme chez Columbus

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. En 2014, le cabinet compte 56 % de femmes et 44 % d'hommes.

La parité chez Columbus, c'est :

- un **comité de pilotage mixte** avec 4 femmes et 3 hommes.
- une **parité complète** aux grades de juniors et seniors

Néanmoins, aux grades de manager, il y a plus d'hommes que de femmes. Columbus constate que certaines futures mères craignant l'incompatibilité de leur rôle professionnel et familial, quittent le cabinet. C'est pour cela, que nous avons décidé de lancer une réflexion sur la parentalité en 2015 (Cf. perspectives 2015)

#### 4.2.2 La diversité des âges et des expériences

Au 31 décembre 2014, l'âge moyen des collaborateurs était de 33 ans. Le plus jeune collaborateur étant âgé de 24 ans, le plus âgé de 59 ans.

### 4.2.3 L'emploi des personnes en situation de handicap

**Colombus Consulting compte dans ses effectifs une personne en situation de handicap déclarée qui travaille à hauteur à 40%.**

Soucieux de contribuer à leur intégration dans le milieu professionnel et de la non-stigmatisation, le cabinet favorise un environnement propice au respect des uns et des autres. Dans ce sens, les travailleurs handicapés, peuvent, s'ils le souhaitent, s'exprimer librement sur leur handicap sans qu'il n'y ait aucune discrimination.

## 4.3 S'assurer de l'avenir 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**.

### 4.3.1 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 2014, **soit en moyenne 3,08 jours de formation par an et par salarié, en augmentation par rapport à l'année dernière (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 2014, le plan de formation a été enrichi** grâce à l'ouverture des formations « Story Telling », « Sensibilisation au digital » et « Les croissants de la finance ».

### 4.3.2 L'évaluation des salariés

**L'année 2013 avait été une année de sensibilisation du management à l'importance des évaluations dans le développement des collaborateurs.**

Ces travaux avaient permis à la grande majorité des consultants d'avoir une évaluation aux différents moments de leur mission chez le client : **87% des consultants juniors et 95% des consultants seniors avaient bénéficié d'une évaluation sur leur mission.**



L'évaluation formalisée qui a lieu avec le responsable de mission est composée de trois entretiens :

► **Un entretien de 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 2014, quels que soient leurs grades, 100% des collaborateurs ont bénéficié d'une évaluation annuelle.

En 2014, 78% des juniors et 74% des seniors ont bénéficié d'une évaluation de mission. Nous sommes conscients de cette baisse, et prévoyons pour y remédier de mettre en place un système de relance du management en 2015, pour que les évaluations aient bien lieu.

#### 4.3.3 Le développement de la cohésion chez Columbus Consulting

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

- ▶ Les relations avec les instances de représentation du personnel

En 2014, 12 réunions ont été organisées avec la Délégation Unique du Personnel (DUP) et 4 avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT).

- ▶ 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 lesquelles ils évoluent et les évalue afin de les aider à grandir et à s'épanouir dans leur métier.

Par ailleurs, les consultants ont la possibilité de s'investir dans des **chantiers ou collègues internes**. C'est une autre manière de s'investir dans la vie de Columbus, de proposer et tester de nouvelles idées. Le management et la direction encouragent et valorisent les initiatives des collaborateurs. Cela permet aux consultants de tester dans des conditions optimales leurs idées et de participer aux évolutions du cabinet.

En 2014, Louise De Rochechouart et Clément Bonhomme, consultants chez Columbus Consulting ont décidé de mettre en place un **dispositif d'intégration des nouveaux arrivants** chez Columbus.

Ils ont créé un réseau de Co-pilote. Les consultants volontaires prennent le rôle de conseillers et accompagnent les nouveaux arrivants pour favoriser leur intégration.

*« Lors de nos échanges avec l'équipe Chasseurs De Talents, nous avons remarqué que pour les nouveaux arrivants qui ne partent pas en mission directement, les premiers temps au cabinet peuvent parfois être un peu long et ennuyeux. Nous avons donc cherché à donner aux nouveaux consultants un moyen de mieux s'intégrer chez Columbus. C'est ainsi qu'est né le rôle de Co-Pilote, que tout consultant avec 1 an d'expérience peut prendre pour accompagner un nouvel arrivant pendant ses premières semaines chez Columbus. Présentation aux nouveaux consultants, horaires de travail, participation à des chantiers internes, pour s'assurer de sa bonne intégration, il ne doit pas y avoir de tabous entre le nouveau consultant et son Co-Pilote. Finalement c'est un rôle naturel dans la culture Columbus car il est basé sur les rapports humains »*



**Louise De Rochechouart**  
Consultante



**Clément Bonhomme**  
Consultant



**Marion Burette**  
Consultante

*« J'ai particulièrement apprécié le fait que mon intégratrice ait fait les mêmes études que moi. En tant que jeune diplômée, j'ai pu partager avec elle sur comment exploiter aux mieux mes compétences acquises en école. Etant partie en mission le lendemain de mon arrivée, cette expérience m'a aussi permis de me familiariser avec la culture Columbus en dépit de la distance géographique »*

#### 4.3.4 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 Columbus Consulting se réunit pendant trois jours avec pour objectifs d'échanger sur des problématiques liées au métier du conseil. 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** Columbus, 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.



#### 4.3.5 La satisfaction des collaborateurs

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

- ▶ **Le Palmarès Great Place to Work 2015**

A partir de l'enquête réalisée en 2014, Columbus Consulting a obtenu la **14ème place au Palmarès Great Place to Work® 2015**.

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 vécues par les employés.

L'année 2014 / 2015 marque ainsi notre retour dans le classement Great Place to Work.



« 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

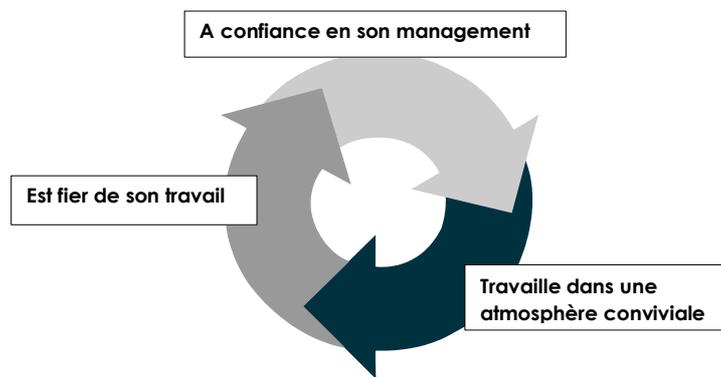
► Qu'est-ce que « Great Place to work? »

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 des salariés de 80%)
- un classement des entreprises

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

*Colombus figure pour la troisième fois parmi les entreprises où il fait bon travailler et apparaît ainsi comme un cabinet unique en matière de confiance, respect, fierté et convivialité. Ce classement, rendu suite à une enquête sur la qualité de vie au travail auprès des salariés, permet d'évaluer le climat social et de faire évoluer notre politique de ressources humaines. Nous pensons que le travail doit encourager l'épanouissement de soi. Aussi, rester une entreprise « où il fait bon travailler » est un défi que nous relevons au quotidien par la mise en œuvre d'un dispositif d'amélioration continue*



**Donatienne Guingamp**, responsable des ressources humaines.

#### 4.3.6 Le taux de satisfaction des collaborateurs

Calculé selon la méthode GPTW®, le taux de satisfaction au travail des collaborateurs chez Columbus Consulting est de **74% en 2014** (taux stable par rapport à 2013).

#### 4.3.7 L'absentéisme

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

En 2014, le taux d'absentéisme du cabinet a été de **1,47%**.

### 4.4 Les indicateurs RH

8 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	Valeur 2013	Valeur 2014
1) Fidéliser nos collaborateurs	Ancienneté (en année)	3,9	4,3
	Taux de satisfaction au travail des collaborateurs	74%	74%
2) Favoriser l'égalité des chances	Nombre d'hommes et de femmes par grade	Consolidé : 58H, 57F Consolidé : 45H, 57F	
	Taux d'absentéisme	1,81%	1,41%
	Taux d'absentéisme	1,81%	1,41%
3) S'assurer de l'avenir des collaborateurs	% des salariés ayant bénéficié d'une évaluation annuelle par grade	100%	100%
	% de consultants juniors ayant bénéficié d'une évaluation mission	87%	78%
	% de consultants seniors ayant bénéficié d'une évaluation mission	95%	74%

## 5 Ambition 2 : Participer 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 la demande en énergie (MDE), et la valorisation des **énergies renouvelables** apparaissent comme deux défis majeurs.

Pour être à la pointe des évolutions technologiques et répondre aux défis de nos clients tout en apportant une vraie valeur ajoutée, Colombus Consulting effectue une veille technologique à travers le Collège « Enerbus ».

Constitué de 15 membres actifs et d'un réseau de partenaires, le Collège « Enerbus » intervient à plusieurs niveaux :

- ▶ **Nous animons la veille sectorielle sur les sujets clés** : forum Smart Cities, EnR, Réglementation, 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 sur des sujets diversifiés** (voitures électriques, l'industrie du nucléaire, Smart Grids et autres) afin d'accroître la visibilité du cabinet sur les thématiques sectorielles et de partager nos points de vue. Nos articles apparaissent dans des éditions comme Le Parisien, Pétrole & Gaz, Le Figaro, La Revue de l'Énergie, Les Echos, L'Expansion, Energie Plus, le Site CRE etc.;
- ▶ **Nous sommes présents et intervenons dans les principales conférences du secteur** afin de renforcer nos convictions et d'interagir avec les acteurs du marché (conférence Smart Grid, EnR, Office Franco-Allemand pour les Energies Renouvelables etc.).



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 2014 :

- ▶ Suivi de la construction et du vote de la loi de transition énergétique pour informer nos clients sur les nouvelles réglementations,
- ▶ Appui au pilotage sur les projets : Solenn, Linky, Smart Grid Vendée ;
- ▶ Appui au pilotage du projet sur trajectoire des systèmes de Conduite réseau & Contrôle Commande Numérique
- ▶ Appui à la normalisation des nouvelles activités Smart Grids

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

Colombus Consulting est intervenu sur le pilotage du projet de déménagement d'une entreprise de 500 personnes depuis Paris vers la Défense. **Le bien-être des salariés et l'impact environnemental du bâtiment** ont été deux aspects majeurs du projet.

L'équipe Colombus a mis en place des ateliers collaborateurs, un email et une section intranet dédiés au projet afin de recueillir les attentes des salariés. Parmi les aménagements demandés, ceux-ci ont été mis en place.

A titre d'exemple :

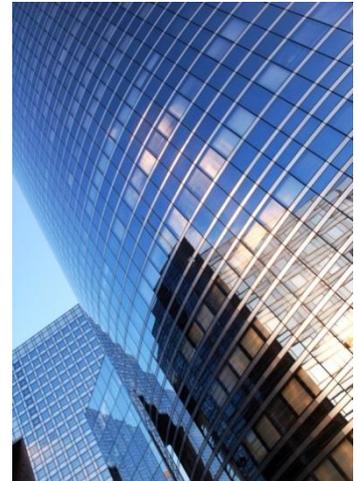
- ▶ des espaces de convivialité sont situés à tous les étages,
- ▶ les salles de réunion sont équipées des dernières technologies,
- ▶ une salle de sport et une cafétéria dédiées aux collaborateurs ont été aménagées dans le bâtiment,
- ▶ l'intervention d'un ergonomiste et d'un acousticien ont permis d'aménager les espaces de travail pour qu'ils conviennent au mieux aux besoins des salariés (bureaux situés dans les espaces les plus lumineux, équipements acoustiques à forte performance)

Le bâtiment dans lequel la société a aménagé bénéficie de **trois labels environnementaux** qui attestent de sa performance en matière de consommation énergétique et d'émission de CO2.

Des détecteurs de présence contrôlent les stores, l'éclairage et la climatisation en fonction du climat. La façade en triple vitrage optimise l'isolation tout en laissant pénétrer un maximum de lumière naturelle. Des capteurs analysent la qualité de l'air afin d'assurer un environnement sain à tous les occupants.

Une ruche située sur la terrasse héberge 60.000 abeilles : une autre manière de préserver son environnement !

Tous les collaborateurs sont invités à poursuivre cet engagement en participant au **tri sélectif**, grâce aux bacs de tri situés à tous les étages, les poubelles individuelles ayant été supprimées.



## 6 Ambition 3 : Soutenir l'économie sociale et solidaire

Conformément aux valeurs qui nous animent et en tant qu'acteurs de la transformation, nous souhaitons nous **engager en faveur de l'économie sociale et solidaire**.

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

### 6.1 Le mécénat de compétences et cabinet « non profit »

Via le mécénat de compétences, 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.*

2014 est une année marquante en termes de participation de Columbus Consulting aux projets d'innovation sociale et solidaire. Nous avons soutenu les acteurs de l'ESS à hauteur de 102,5 jours / homme. Cela représente une forte progression par rapport à l'année 2013 (50 jours / homme) grâce au lancement du projet CO.

Colombus est devenu co-gestionnaire de CO (voir encadré), cabinet « non profit » de conseil en stratégie dédié à l'intérêt général, qui a été lancé en 2014.



#### ► Qu'est-ce que CO ?

Créé en 2014, CO est un cabinet non profit de conseil en stratégie pour l'intérêt général co-créé par quatre cabinets : Algoé, Columbus Consulting, Kea & Partners, Weave



#### ► Quels sont ses objectifs ?

Appuyer les acteurs de l'économie sociale et solidaire pour co-construire des projets à fort impact socio-économique

#### ► Quelles sont ses missions ?

CO s'est concentré sur quatre sujets clés pour permettre aux structures d'intérêt général de réussir les ruptures nécessaires à l'augmentation de leur impact socio-économique :

- CHANGEMENT D'ECHELLE : Identification des modalités du changement d'échelle, accroissement et mesure de l'impact socio-économique
- PERENISATION DU BUSINESS MODELE : Evolution de l'écosystème des parties prenantes et du modèle de financement
- INNOVATION SOCIALE : Conception d'offres nouvelles, stratégie de mise en œuvre, plan de développement
- GOUVERNANCE : Rapprochement de structures, évolution du pilotage et du management, adaptation des statuts et de la gouvernance aux nouveaux modes d'action

Les premières missions ont commencé en septembre 2014, en soutien notamment à la Fondation Abbé Pierre. La fondation a créé une structure de soutien financier, SOLIFAP pour « mobiliser des épargnants et des investisseurs solidaires vers des secteurs de l'action sociale au profit des personnes mal logées ». Columbus Consulting avec ses partenaires accompagnaient ce fond dans son développement sur toutes les dimensions : communication, structuration du modèle économique, définition des offres et produits, mesure de l'impact social et identification de partenaires.

L'association Habitat et Humanisme est également un bénéficiaire des services de CO. Nous avons accompagné cette association dans son développement des grands axes de leur stratégie à cinq ans sur les publics cibles, leur organisation et leur gouvernance ainsi que les offres à développer pour s'adapter aux nouvelles problématiques du mal logement.

En 2014 dans le cadre de CO, nous avons accompagné les bénéficiaires de CO à hauteur de 78,5 jours / homme.

« Je pensais que le contenu du travail serait très différent de ce que je faisais lorsque j'étais en mission chez les clients Columbus. En réalité, on retrouve des similitudes sur la présentation de certains livrables, le niveau d'exigence et l'adaptation nécessaire pour nouer des liens avec chaque client. Pour autant, les problématiques sont différentes et l'organisation radicalement opposée...

Je tire un bilan très positif de mon expérience ! J'ai été très bien accueillie par l'équipe de consultants de CO. Il règne chez CO un esprit de « start up », du fait de la petite équipe et de la phase de construction dans laquelle nous sommes et une bienveillance. Les sujets sont passionnants et, bien que la charge soit dense, on apprend beaucoup »



Alice De Castelneau,  
consultante

En outre, depuis 2011, avec notre partenaire Le Rameau (voir encadré) nous accompagnons une association ayant un fort impact sociétal.



#### ► 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 premier 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 2014, Columbus 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 2014 cette association dans l'analyse des cibles qu'elle adresse et à la définition d'un portefeuille de services pour les aidants.

En 2015, Columbus Consulting va poursuivre ses efforts en soutenant des acteurs de l'ESS en les accompagnant dans leurs nouveaux défis et projets.

## 6.2 L'intégration des personnes en situation de handicap

Compte-tenu de l'activité de Columbus, le recrutement de personnes en situation de handicap reste un réel défi. Le cabinet reçoit, aujourd'hui, un nombre très restreint de candidatures de profils en situation de handicap. En 2014, pourtant, Columbus a recruté une personne en situation de handicap. Nous conservons notre volonté d'intégrer ces profils dans notre cœur d'activité.

Chaque année, en fonction de l'effectif de l'entreprise, l'AGEFIPH (Association 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 2014, sur **6 unités** (soit 6 ETP) légalement obligatoires, nous avons consacré l'équivalent de **0,65 unités** (soit 0,65 poste ETP) au travail des personnes handicapées. **Soit une nette progression de 160 % par rapport à l'année 2013** (6 unités légalement obligatoire et 0,25 unités consacrées).

Cette contribution se caractérise de façon directe et indirecte : l'embauche d'une personne en situation de handicap d'un côté, et de l'autre côté, l'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 de ses événements internes. En effet, Columbus fait régulièrement appel aux traitiers « Marthe & Matthieu » et « Le Castel ».

### 6.3 Les indicateurs RSE sociétaux

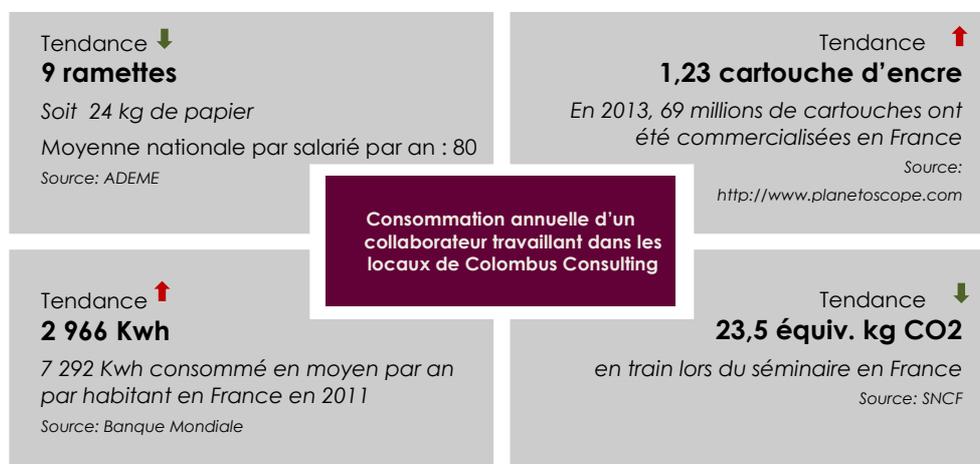
Objectifs opérationnels	Indicateurs	Valeurs 2013	Valeurs 2014
4) Apporter nos compétences aux organisations du secteur de l'économie sociale et solidaire	Nombre de jours consacrés au mécénat de compétences	50	102,5
5) Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap	Indicateurs AGEFIPH (nombre d'unités consacrées à l'emploi des personnes en situation de handicap par rapport au nombre d'unités demandées)	0,25 unités fournies sur 6 demandées	0,65 unités fournies sur 6 demandées

## 7 Ambition 4 : Diminuer notre impact environnemental

Bien que l'activité de conseil ne fasse pas partie des activités ayant le plus d'impact sur l'environnement et qu'une grande partie de nos collaborateurs exercent leur activité chez nos clients, nous nous sommes fixé comme objectif de limiter au maximum notre empreinte écologique.

### 7.1 Une synthèse de l'impact d'un collaborateur Columbus sur l'environnement en 2014

En 2014, **30 personnes**, soit 29% de nos effectifs, **étaient présentes en permanence dans nos locaux**. Cela a permis de calculer qu'un collaborateur travaillant chez Columbus Consulting consomme ou émet par an :



### 7.2 La gestion de l'électricité

En 2013, la **consommation d'électricité** de Columbus Consulting a **très largement augmenté** par rapport à 2012 en raison de l'augmentation de la surface de nos locaux (de 362 m<sup>2</sup> en 2012 à 703 m<sup>2</sup> 2013).

En 2014 la consommation de l'électricité du cabinet s'élevait à 88 972 kwh soit 2 966 kwh par salarié présent régulièrement au cabinet et 127 kwh par m<sup>2</sup>.

Cela représente une diminution de la consommation globale par rapport à l'année 2013 (90 630 kwh), mais une légère augmentation de la consommation par salarié – 2966 kwh. Cette augmentation est liée au nombre moins important de salariés présents régulièrement au cabinet (30 en 2014 vs. 35 en 2015)

Afin d'améliorer notre performance et de diminuer la consommation d'électricité, de nouvelles actions seront mises en place dans le courant de l'année 2015 (cf : Chapitre 8 : Perspectives pour 2015)



### 7.3 La gestion de l'eau

Columbus Consulting a également mis en place des actions de limitation de la consommation d'eau dans ses 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 le coût global des charges.

#### 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 des véhicules motorisés (avion, taxi, voiture...).

Cette politique incitative est formalisée dans notre « Procédure de notes de frais » qui précise que l'utilisation de taxi, de voiture personnelle ou de location n'est autorisée et prise 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 web-meeting permettant ainsi de limiter les déplacements.

Dans le cadre de notre séminaire annuel, les organisateurs veillent également à limiter au maximum les déplacements des collaborateurs lors des activités organisées. En effet, en 2014, **l'équipe organisatrice du séminaire a privilégié le transport terrestre** (le train et le bus) pour les déplacements jusqu'au lieu du séminaire. A ce titre, un consultant de Colombus Consulting lors de notre séminaire de 2014 a été responsable de l'émission de 23,54 kg de CO<sub>2</sub> dans l'atmosphère (selon La Banque Mondiale un français émet en moyen 5,6 tonnes de CO<sub>2</sub> par an). Cela représente une forte diminution par rapport à l'année dernière (354 kg de CO<sub>2</sub>).

En outre, nous poursuivons nos efforts en matière de compensation des émissions de CO<sub>2</sub> de notre **séminaire. En adhérant à l'initiative de Reforest'Action** (un programme de reforestation à destination des particuliers et des entreprises), nous avons financé un projet de préservation des forêts en Inde. **A ce titre 77 arbres ont été plantés en 2014** ce qui nous a permis de **compenser entièrement les émissions de CO<sub>2</sub> 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 de favoriser chaque fois que cela est possible le recours à ce type de coursiers. A l'inverse, l'accès à des coursiers autres que non motorisés est soumis à une procédure de validation exceptionnelle.

En 2014, trente courses de ce type ont été réalisées. Les plis remis portent la mention suivante : « *Pli livré par vélo pour la protection de l'environnement.* »

#### 7.5 La gestion des déchets

##### ▶ Les imprimantes et la consommation de papier

Afin de diminuer notre consommation d'encre et de papier, depuis 2013 toutes nos imprimantes sont paramétrées par défaut pour imprimer en Noir et Blanc et en Recto/Verso. Afin de sensibiliser les collaborateurs autour du sujet de diminution de consommation du papier, une communication a été faite en interne au cours de l'année 2014.

Par ailleurs, l'utilisation de papier recyclé est systématisée depuis de nombreuses années pour l'ensemble des impressions sauf pour l'édition des propositions commerciales.

Les résultats de la mise en place de ces actions s'observent à travers la réduction de la consommation de papier. En 2014, 275 ramettes ont été utilisées par des collaborateurs de Colombus Consulting dans les locaux, soit 9,17 ramettes par consultant (quand une personne consomme en moyenne 30 ramettes par an dans les bureaux en France). Cela représente une diminution de la consommation de papier de 32 % par rapport aux 405 ramettes consommées en 2013.

##### ▶ 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 de ces 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 a consisté à décentraliser la collecte afin de faciliter le tri pour les collaborateurs.

**En 2014**, de nouvelles signalétiques de tri pour les poubelles ont été introduites dans les locaux de Columbus Consulting. Les signalétiques sont intuitives et facilitent le processus de tri pour nos collaborateurs.

En 2014 nous avons collecté 561 kilos de papier et 14 kg de gobelet. Grâce à ce tonnage :

- 10 arbres ont été sauvés
- 16 830 litres d'eau ont été économisés
- 309 kg de CO2 ont été préservés
- 2 224 kwh n'ont pas été consommés

En plus du tri des déchets dans les bureaux, Columbus Consulting recourt à l'aide de l'entreprise de recyclage de papier PAPREC La Corbeille Bleue pour l'élimination des archives. En 2014, via notre prestataire, nous avons recyclé 3 m<sup>3</sup> d'archives ce qui correspond à 700 kg de papier.

Nous pouvons constater que malgré nos efforts et une tendance positive dans le tri et le recyclage, les résultats des collectes ne sont pas suffisants. Columbus Consulting va poursuivre ses efforts afin d'améliorer sa performance en termes de recyclage.

## 7.6 Les indicateurs RSE environnementaux

Les indicateurs RSE environnementaux sont calculés en fonction du nombre de collaborateurs présents en permanence dans les locaux de Columbus Consulting, soit en moyenne 30 personnes.

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Valeur 2013	Valeur 2014
1) Limiter au maximum nos consommations	Nombre de ramettes de papier consommées par an et par salarié	12	9
	Consommation d'électricité par an et par collaborateur en kwh	2 589	2 966
	Consommation d'électricité par an par m <sup>2</sup> en kwh	129	127
2) Augmenter notre volume de déchets recyclés	Nombre de kg de papier recyclé	548	561
	Nombre de kg de gobelet recyclé dans la consommation annuelle	Non appliqué	14
	Nombre de cartouches d'encre utilisées par an et par consultant	0,8	1,2

## 8 Perspectives pour 2015

### 8.1 Actions pour favoriser l'épanouissement au travail des salariés

#### ► **Palmarès Great Place To Work®**

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

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

#### ► **La démarche parentalité**

Cette démarche consistera à faire des recherches et des entretiens avec des parents consultants, pour comprendre à quelles difficultés sont confrontés les parents et quels dispositifs mettre en place pour aider les parents consultants.

#### ► **Le rapport d'étonnement :**

Il s'agit pour nous de profiter du « regard neuf » des nouveaux arrivants sur l'ambiance, l'organisation, les processus du cabinet en nous indiquant ce qui les a étonnés, surpris, déconcertés, déroutés.

Le rapport d'étonnement est un outil de management des Ressources Humaines qui vise donc à :

- profiter du regard de chacun pour identifier des axes d'amélioration ;
- nourrir le processus d'amélioration et d'innovation de l'entreprise ;
- détecter des incompréhensions ou des incohérences.

#### ► **Le plan d'action contrat de génération**

La direction de Columbus Consulting a souhaité adopter une politique de gestion des âges dans l'entreprise et pour ce faire, a établi un plan d'action sur le contrat de génération.

Le plan vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

#### ► **Le plan d'action égalité hommes / femmes**

La diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu.

De fait, le plan d'actions est entré en vigueur le 1er janvier 2012 et est renouvelé régulièrement. En 2014 Columbus Consulting a souhaité proposer un nouveau plan d'action, soumis à avis des institutions représentatives du personnel de l'entreprise.

Colombus Consulting entend, à travers ce plan d'action, continuer à promouvoir l'égalité professionnelle dans l'entreprise, alors même que la proportion de femmes représente plus de 50% de l'effectif de l'entreprise.

### 8.2 Actions pour soutenir l'économie sociale et solidaire : poursuite de l'engagement pour CO

L'année 2014 a été marquée par le lancement de CO (cabinet de conseil non-profit dédié aux acteurs de l'économie sociale et solidaire).

En 2015, nous continuerons notre investissement au sein de CO en mettant à disposition des consultants de la structure.

Nous lancerons également une réflexion afin de développer de nouveaux partenariats auprès de l'économie sociale dans le but de faire bénéficier un maximum de collaborateurs de ces initiatives.

### 8.3 Actions pour contribuer de manière innovante aux objectifs RSE de nos clients

L'année 2014 a été marquée pour cet objectif par la mission de pilotage de déménagement d'un acteur majeur de la finance, ainsi que l'engagement de nos consultants au sein du chantier interne « Enerbus ». Ces efforts seront poursuivis en 2015.

Par ailleurs, Columbus consulting souhaite également formaliser **une charte d'éthique du consultant**

## 8.4 Actions pour diminuer notre impact environnemental

### 8.4.1 La réduction de la consommation d'électricité

Le cabinet a décidé de mener plusieurs actions pour réduire la consommation d'électricité, point sur lequel, nous devons rester vigilants :

- ▶ **détecteurs de mouvements**
- ▶ **ampoules à basse consommation.**

### 8.4.2 Le recyclage :

Le système de recyclage n'a pas prouvé son efficacité au-delà du recyclage papier. Il s'agira donc en 2015 de réaliser plusieurs actions :

- ▶ **Poursuivre notre action relative au recyclage du papier, en :**
  - ▶ Mettant en place un code sur les imprimantes. En effet, une partie des impressions est oubliée dans les machines et est directement mise à la poubelle. Pour y remédier, nous pensons que mettre un code permettrait de ne déclencher l'impression que lorsque le consultant est à côté de l'imprimante.
  - ▶ Ajoutant un rappel en signature des emails et un message lors du lancement des impressions.
- ▶ **Structurer nos filières de recyclage :**
  - ▶ En définissant une politique d'achats, pour une meilleure correspondance avec les filières de recyclage
  - ▶ En identifiant de nouvelles filières de tri à mettre en place
- ▶ **Mieux communiquer auprès des collaborateurs sur la manière dont sont recyclés les déchets**

Colombus Consulting	
Adresse (siège social)	138, av. des Champs-Élysées - 75008 Paris
Site Web	<a href="http://www.colombus-consulting.com">www.colombus-consulting.com</a>
Nom, prénom et fonction de l'interlocuteur	<b>François Evrard</b> , manager Tél. +33 (0)1 42 81 81 50 - Fax +33 (0)1 42 81 81 51 Mail : <a href="mailto:evrard@colombus-consulting.com">evrard@colombus-consulting.com</a>
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