

# Rapport de Responsabilité Sociétale d'Entreprise

Edition 2016



Colombus Consulting



# Sommaire

<b>1</b>	<b>L'Edito</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Colombus Consulting, Conseil en stratégie opérationnelle</b> .....	<b>5</b>
2.1	Notre métier : la transformation des organisations confrontées à des changements majeurs .....	5
2.2	Colombus consulting, un cabinet en développement .....	7
<b>3</b>	<b>Notre vision de la responsabilité sociétale d'entreprise</b> .....	<b>8</b>
3.1	Notre engagement se structure autour de quatre ambitions .....	8
3.2	Notre engagement auprès de Global Compact .....	8
3.3	Notre gouvernance RSE .....	9
3.4	Nos objectifs et notre plan d'action 2015 .....	10
<b>4</b>	<b>Ambition 1 : favoriser l'épanouissement des salariés au travail</b> .....	<b>12</b>
4.1	Fidéliser les collaborateurs et en attirer de nouveaux .....	12
4.1.1	<b>Les effectifs</b> .....	12
4.1.2	<b>Le recrutement et l'intégration</b> .....	12
4.1.3	<b>L'ancienneté des collaborateurs</b> .....	13
4.2	Valoriser la diversité .....	13
4.2.1	<b>La parité Hommes/femmes</b> .....	13
4.2.2	<b>La parentalité</b> .....	14
4.2.3	<b>Le contrat de génération</b> .....	14
4.2.4	<b>L'emploi des personnes en situation de handicap</b> .....	14
4.3	Le développement des collaborateurs .....	14
4.3.1	<b>Le système de supervision</b> .....	15
4.3.2	<b>Les conditions de travail</b> .....	15
4.3.3	<b>Le développement personnel</b> .....	16
4.3.4	<b>Une attention continue portée à la cohésion d'entreprise</b> .....	17
4.3.5	<b>Les outils pour évaluer la satisfaction des collaborateurs</b> .....	18
4.4	Nos indicateurs RH pour évaluer la satisfaction des salariés .....	19
<b>5</b>	<b>Ambition 2 : contribuer aux objectifs RSE de nos clients</b> .....	<b>20</b>
5.1	Nous intégrons les principes RSE dans notre savoir-faire sectoriel .....	20
5.2	Nous intégrons les principes RSE dans notre savoir-faire fonctionnel .....	20
<b>6</b>	<b>Ambition 3 : soutenir l'économie sociale et solidaire</b> .....	<b>22</b>
6.1	Le mécénat de compétences .....	22
6.2	L'intégration des personnes en situation de handicap .....	24
6.3	Les indicateurs sociétaux .....	25
<b>7</b>	<b>Ambition 7 : diminuer notre impact environnemental</b> .....	<b>26</b>
7.1	Synthèse de l'impact environnemental d'un collaborateur Colombus Consulting .....	26
7.2	La gestion de l'électricité .....	26
7.3	La gestion de l'eau .....	27



7.4	La politique de mobilité.....	27
7.5	La gestion des déchets.....	28
7.6	Les indicateurs environnementaux.....	28
<b>8</b>	<b>Perspectives 2016.....</b>	<b>30</b>
8.1	Ajustement de notre stratégie RSE.....	30
8.2	Actions pour favoriser l'épanouissement au travail des salariés.....	30
8.3	Actions pour soutenir l'économie sociale et solidaire.....	31
8.4	Actions pour contribuer de manière innovante aux objectifs RSE de nos clients.....	31
8.5	Action pour diminuer notre impact environnemental.....	31
8.5.1	<b>La réduction de la consommation d'électricité.....</b>	<b>31</b>
8.5.2	<b>Le recyclage.....</b>	<b>31</b>
<b>9</b>	<b>Principes du Pacte Mondial et référentiel GRI.....</b>	<b>33</b>
9.1	Tableau de croisement principes du Pacte mondial et référentiel GRI.....	33
9.2	Indicateurs de performance : Economie (EC).....	34
9.3	Indicateurs de performance : Environnement (EN).....	34
9.4	Indicateurs de performance : Travail (LA).....	35
9.5	Indicateurs de performance : Droits de l'Homme (HR).....	35
9.6	Indicateurs de performance : Société (SO).....	36
9.7	Indicateurs de performance : Responsabilité du fait des produits (PR).....	36

## 1 L'Edito

Bravo ! À tout Colombus.

Pour notre 5ème place au Palmarès Great Place To Work, pour l'audace et l'engagement de nos collaborateurs, pour les générations Y et Z qui contribuent avec enthousiasme au développement de notre entreprise.

Notre rôle en tant que cabinet de conseil est aussi de démontrer que les nouveaux modèles de management et de travail permettent d'allier temps court et temps long, réussite économique et épanouissement de chacun, excellence et bienveillance, impertinence et respect.

Pour y parvenir il nous faudra à chaque instant, du courage et de l'humilité pour se remettre en cause.

Nous n'en manquons pas, j'en suis certaine.

L'engagement de Colombus Consulting pour un développement durable est plus que jamais au cœur de la stratégie de l'entreprise :

- **par nos quatre enjeux prioritaires** : favoriser l'épanouissement au travail de nos salariés, contribuer de manière innovante aux objectifs RSE de nos clients, soutenir l'économie sociale et solidaire, diminuer notre impact environnemental
- **par nos valeurs** qui guident nos comportements professionnels : l'innovation, l'écoute, la rigueur, la performance
- **par notre plan d'actions RSE**



Nous publions cette année le rapport RSE 2015 en y incluant : une présentation des actions engagées en 2015 en lien avec les 10 principes du Pacte Mondial de l'ONU, les indicateurs actualisés pour chaque enjeu prioritaires et le plan d'actions 2016

**Ce rapport 2015 renouvelle notre adhésion au Pacte Mondial de l'ONU** et témoigne de nos progrès réalisés en 2015 selon ses 10 principes sur les droits de l'homme, le droit du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Valérie Ader, Présidente de Colombus Consulting



## 2 Colombus Consulting, Conseil en stratégie opérationnelle

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

Nous mobilisons les compétences adaptées pour construire, avec nos clients, des solutions opérationnelles.

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

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

**1999**

Année de création

**1500**

Expériences à partager

**150** consultants



Pour les sociétés de conseil en management\*

**5% vs 3%**

De la masse salariale consacrée à la formation continue



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

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



\* Source : SYNTEC

### 2.1 Notre métier : la transformation des organisations confrontées à des changements majeurs

Colombus Consulting conseille les directions des entreprises et organisations dans la gestion des changements majeurs auxquels elles sont confrontées. Notre valeur ajoutée repose sur un savoir-faire construit sur la base de plus de mille interventions dans les secteurs majeurs de l'économie.

#### Nos secteurs



Énergie & Environnement



Services financiers



Industrie



Santé



Transport



Assurance et protection sociale



Médias



Secteur public

## Nos clients

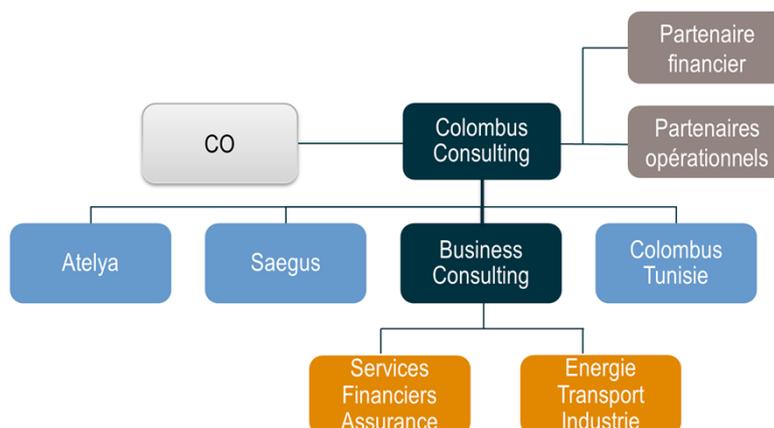
	Direction générale		Direction administrative et financière
	Marketing & Relation client		Ressources humaines
	Opérations		Systèmes d'information
	Achats		Business Technology
	Direction immobilière		

Notre cabinet de conseil en organisation et management propose une approche sur mesure de la création de valeur qui repose sur cinq valeurs :

- ▶ **ECOUTER.** Nous collaborons avec 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 au service de la création de valeur...
- ▶ **RESTER PRAGMATIQUE.** Savoir s'adapter face à l'incertitude, accepter les changements de cap, savoir prendre du recul en mission et aligner les actions et notre positionnement sur les enjeux de nos clients.
- ▶ **ETRE INNOVANT.** Nous envisageons chaque projet comme une opportunité de repenser notre façon de travailler.
- ▶ **DEVELOPPER LES TALENTS.** Nous transférons notre savoir-faire aux équipes de nos clients.

## 2.2 Colombus consulting, un cabinet en développement

Colombus Consulting dispose d'une filiale à Tunis, d'une filiale dédiée à la transformation digitale ainsi que d'un bureau au Canada. Nos consultants interviennent dans 25 pays sur 4 continents. Par ailleurs, Colombus Consulting avec Weave, Algoé et Kea & Partners a lancé CO en 2015, un cabinet non-profit de conseil en stratégie dédié aux acteurs de l'économie sociale et solidaire.



Depuis 2014, Colombus Consulting se développe sur de nouveaux domaines avec Saegus, filiale dédiée au conseil en transformation digitale.

Colombus Consulting s'est engagé en faveur de l'économie sociale et solidaire en étant 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, Colombus Consulting, Kea & Partners, Weave). Ce cabinet a vocation à rendre les missions de conseil accessibles aux acteurs de l'économie sociale et solidaire.

Nous continuons de renforcer nos positions à l'international. En 2015, nous avons en ce sens investi au sein d'Atelya, une société canadienne de conseil en management.

*Notre participation au sein d'Atelya servira non seulement de catalyseur pour accélérer sa croissance au sein des marchés québécois et canadien, mais permettra également à Colombus Consulting de faire son entrée sur le marché nord-américain en ayant pour allier une firme qui partage ses valeurs et qui est aujourd'hui reconnue pour son innovation et sa créativité.*

**Eric Boulin, directeur général chez Colombus Consulting et porteur du projet**

### 3 Notre vision de la responsabilité sociétale d'entreprise

Depuis 2008, nous développons une démarche de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) en faveur de nos salariés et du développement durable. En tant qu'opérateur économique, nous nous sommes engagés à promouvoir des actions visant à favoriser les équilibres environnementaux, sociaux et sociétaux.

#### 3.1 Notre engagement se structure autour de quatre ambitions

<p><b>1. Favoriser l'épanouissement au travail de nos salariés</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>2. 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 sensibiliser nos clients à adopter des approches responsables dans leurs projets.</p>
<p><b>3. 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 mécénat de compétences ou tout autre dispositif.</p>
<p><b>4. Diminuer notre impact environnemental</b></p>	<p>Etre exemplaire sur les principes du respect de l'environnement (recyclage, économie d'énergie, etc.) et mettre en place des dispositifs en faveur du respect de l'environnement dans le quotidien des consultants.</p>

#### 3.2 Notre engagement auprès de Global Compact

Notre démarche d'amélioration continue a conduit à la mise en place d'actions concrètes. Depuis juillet 2009, Colombus Consulting est adhérent 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 partagés au sein de notre entreprise.

**Le Global Compact** : Un projet mondial lancé par Kofi Annan en juillet 2000 au siège de l'ONU, 10 000 participants dans 130 pays.

Le programme vise à renforcer le sens des responsabilités et le civisme des entreprises dans une économie mondialisée sur la base de dix principes reliés à quatre thèmes :

- Les droits de l'Homme
- Les conditions de travail
- L'environnement
- La lutte contre la corruption.

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



### 3.3 Notre gouvernance RSE

Notre démarche en faveur de la responsabilité sociale et environnementale est portée par des salariés volontaires qui déterminent les ambitions et les modalités d'atteinte de ces objectifs. Ils sont à la fois la tête de pont du cabinet et, par-là, représentent l'ensemble des salariés mais aussi la tête chercheuse puisque les inspirations, innovations, expérimentations sur la thématique RSE sont tirées par ce groupe.

Un comité de pilotage est à leur disposition pour les aider et leur donner les moyens de réussir. Il est constitué :

- ▶ du sponsor de la démarche : Valérie Ader, Présidente de Colombus Consulting
- ▶ de quatre contributeurs : la directrice administrative et financière, la responsable des ressources humaines, le knowledge manager et le secrétaire du comité d'entreprise
- ▶ et évidemment de l'instance opérationnelle dédiée à la promotion de la responsabilité sociale et environnementale, le « collège RSE », mobilisant 5 consultants (les volontaires cités précédemment).

L'ensemble de cette équipe fixe donc la stratégie et les objectifs opérationnels de l'entreprise en matière de responsabilité sociale et environnementale.

La politique est portée par Valérie Ader, Présidente de Colombus Consulting et gérée opérationnellement par le « collège RSE ».

Le « collège RSE » a pour mission de :

- ▶ Définir et appuyer la mise en œuvre d'une politique RSE chez Colombus
- ▶ Soutenir les équipes du cabinet dans leur démarche de communication auprès des tiers (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 2015

---

Le cabinet a mis en place au cours des 7 années passées des actions contribuant aux objectifs RSE portés par Global Compact.

Pour rappel ces objectifs sont les suivants :

#### **Droits de l'homme**

- ▶ Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme ;
- ▶ À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

#### **Normes internationales du travail**

- ▶ Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- ▶ À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- ▶ À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
- ▶ À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

#### **Environnement**

- ▶ Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- ▶ À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- ▶ À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

#### **Lutte contre la corruption**

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

Pour permettre de réelles avancées il nous a fallu déterminer des priorités. Ce choix a été fait sur la base d'une part des priorités données par les salariés et d'autre part sur la criticité des sujets dans le contexte de Colombus Consulting. Nous détaillons dans la suite du document ces priorités.



Nos objectifs	Notre démarche
<p><b>Favoriser l'épanouissement des salariés au travail</b></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 pour fidéliser les collaborateurs et attirer de nouveaux talents</li> <li>▶ S'assurer de la sécurité et des conditions de travail des collaborateurs (en lien avec le CHSCT)</li> <li>▶ Favoriser les évaluations par mission</li> <li>▶ Enrichir le plan de formation pour s'assurer du développement de nos collaborateurs</li> <li>▶ Mettre en place un réseau de « Co-pilotes » pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants et développer des modes de recrutements originaux.</li> </ul>
<p><b>Contribuer de manière innovante aux objectifs RSE de nos clients</b></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>
<p><b>Soutenir l'économie sociale et solidaire</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Réaliser des missions d'accompagnement du secteur associatif dans le cadre du mécénat de compétences</li> <li>▶ Contribuer aux projets de CO, cabinet « non profit » de conseil en stratégie dédié à l'intérêt général, dont Colombus consulting est co-fondateur.</li> </ul>
<p><b>Définir et mettre en place des actions pour limiter notre impact environnemental</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Optimiser notre impact environnemental dans le cadre du séminaire annuel</li> <li>▶ Mettre en œuvre une nouvelle signalétique de tri au sein du cabinet</li> <li>▶ Sensibiliser nos collaborateurs et nos clients aux bonnes pratiques environnementales (limitation des déplacements, consommation d'énergie, etc.).</li> </ul>

## 4 Ambition 1 : favoriser l'épanouissement des salariés au travail

La politique des Ressources Humaines de Colombus Consulting repose sur nos valeurs d'excellence d'ouverture d'esprit et de convivialité. Notre conviction repose sur l'idée selon laquelle l'apport d'excellence et de créativité à nos clients n'est possible qu'avec des équipes épanouies. Cette conviction nous a amené à développer des leviers favorisant l'épanouissement au travail.

Pour ce faire, nous nous inspirons de nos expériences passées, du concept d'entreprise libérée, de l'apport des innovations digitales, des nouveaux modes de management, l'holocratie ... tout en restant dans une démarche pragmatique et expérimentale.

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

#### 4.1.1 Les effectifs

En 2015, l'effectif de la société a connu une augmentation de 8,82% : 37 personnes ont été embauchées en CDI. Colombus Consulting privilégie les emplois non précaires : fin 2015, 99% des salariés du cabinet étaient employés en CDI.

Au cours de l'année, 8 étudiants ont fait leur stage chez Colombus et 25% d'entre eux ont été embauchés en CDI.

	2013	2014	2015
<b>Effectifs (fin d'exercice)</b>	115	102	111

#### 4.1.2 Le recrutement et l'intégration

##### ► Le dispositif « Co-pilote »

Depuis 2014, un système d'intégration (réseau de « Co-pilotes »), reposant sur l'initiative de volontaires, a été mis en place pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants. Ce co-pilote a comme mission l'intégration du nouveau sur tous les aspects hors professionnel direct. C'est un peu le « premier ami » au sein du cabinet. Il décrypte la culture, il emmène le nouveau aux after ou événements CE, il répond à ses questions de toute nature.

##### ► L'animation « Afterschool »

En 2015, un événement de communication externe permettant aux étudiants de mieux connaître l'entreprise a été lancé. L'afterschool est une animation organisée sous la forme d'ateliers visant à susciter l'échange avec les étudiants. La première édition a eu lieu en novembre 2015 avec une trentaine d'étudiants de Centrale Paris, l'ESSEC et Sciences Po Paris, entre autres. Près d'une vingtaine de consultants de Colombus se sont mobilisés pour organiser et animer l'événement.

##### ► Les partenariats Ecoles

En 2015, une dizaine de consultants de notre société sont intervenus dans plusieurs grandes écoles (communication, ingénieur, commerce) pour valoriser notre savoir-faire et attirer de nouveaux talents. Notre intervention a pris la forme de deux types d'action :

**L'exposé d'études de cas.** Des consultants interviennent dans les écoles pour présenter aux étudiants des cas concrets de mission, une opportunité pour leur transmettre les méthodes du métier du conseil et leur donner envie.

**L'encadrement de groupes d'étudiants** dans la réalisation de leur mémoire de fin d'études. Les consultants sont à la disposition des élèves pour leur apporter une méthodologie, les aider à structurer leur travail, les mettre en contact avec des professionnels pour alimenter leur réflexion, les coacher à la préparation de leurs oraux.



**Elise Maréchal**  
Consultante



**Emmanuelle Joubert**  
Consultante

*Les partenariats avec le CELSA, l'EM LYON, Supélec ou Centrale Paris sont des leviers pour renforcer la notoriété de Colombus et un moyen pour repérer les futurs candidats au recrutement. Pour les étudiants c'est un moyen d'apporter une dimension concrète à leur cursus en découvrant nos missions de conseil et les méthodes associées (dans le cas d'une étude de cas). Pour les consultants c'est une expérience enrichissante qui permet de développer ses compétences en management, présentation orale et son réseau.*

#### 4.1.3 L'ancienneté des collaborateurs

Le secteur du conseil affiche un taux de turnover plus important que d'autres secteurs. Nous avons développé une politique de fidélisation des salariés pour limiter cette tendance inhérente au métier. Nous comptons pour l'heure une ancienneté moyenne de plus de 4 ans, en augmentation par rapport à 2014.

Près de la moitié des départs sont liés à des changements de vie : 39% des départs à l'initiative des collaborateurs sont liés à des projets personnels ou des réorientations professionnelles.

	2014	2015
<b>Ancienneté des collaborateurs</b> (en moyenne, en années)	4,3	4,5
<b>Ancienneté des collaborateurs ayant quitté Colombus</b> (en moyenne, en années)	3,5	4

## 4.2 Valoriser la diversité

### 4.2.1 La parité Hommes/femmes

Nous partageons la conviction selon laquelle la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent une force pour notre entreprise et son dynamisme social. Colombus Consulting a mis en place un nouveau plan d'action égalité homme/femme en 2015, en continuité du premier plan entré en vigueur le 1er janvier 2012.

Nous souhaitons avec cet engagement renforcer la promotion de l'égalité professionnelle dans notre entreprise.

En 2015, le cabinet comptait 55 % de femmes et 45 % d'hommes, autrement dit :

- ▶ 4 femmes et 3 hommes au Comité de Direction
- ▶ 15 hommes et 21 femmes au grade de Junior
- ▶ 14 hommes et 19 femmes au grade de Senior



#### 4.2.2 La parentalité

---

Le thème de la parentalité a fait l'objet d'une enquête auprès des consultants « parents » en 2015. Cette étude visait l'accompagnement des jeunes parents dans la recherche de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En 2015, 25% des collaborateurs étaient parents, soit 27 parents, autant de femmes que d'hommes parents et une moyenne de 2 enfants en moyenne par parent-salarié. Tous les grades sont concernés.

Les entretiens ont permis d'identifier les difficultés auxquelles les parents-salariés sont confrontés de partager leurs expériences pour faciliter leur quotidien. Plusieurs initiatives ont été mises en place pour faciliter la prise de congés, renforcer la flexibilité et pour préparer le retour du congé maternité (entretien RH et parrainage).

A l'issue de cette enquête, une table ronde a été organisée afin de faciliter l'échange entre les consultants « parents ». En 2016, nous poursuivrons nos efforts en ce sens (cf : Objectifs 2016).

#### 4.2.3 Le contrat de génération

---

Au 31 décembre 2015, l'âge moyen des collaborateurs était de 32 ans. Le plus jeune collaborateur était âgé de 18 ans, le plus âgé de 59 ans.

La direction de Colombus Consulting a souhaité adopter une politique de gestion des âges dans l'entreprise et pour ce faire, a mis en place avec les représentants du personnel 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.

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

---

Colombus Consulting compte dans ses effectifs une personne en situation de handicap travaillant à hauteur de 40% d'un ETP.

Nous sommes soucieux de favoriser un environnement propice au respect de tous. En ce sens, les travailleurs handicapés peuvent, s'ils le souhaitent, s'exprimer librement sur leur handicap.

### 4.3 Le développement des collaborateurs

---

Le principe d'amélioration continue dans lequel s'inscrit l'entreprise s'applique également dans le cadre du développement de nos collaborateurs. Il est constitué de plusieurs briques :

- Un management formé aux attendus de ce rôle (exemplarité, équité...) et doublé d'un dispositif de coaching qui permet que chaque salarié ait plusieurs points d'appui managériaux.
- Un système d'évaluation croisée (manager vers managé mais aussi l'inverse) avec un partage de référentiel et d'attendus au sein de l'ensemble de l'entreprise.
- Un dispositif de formation associant un tronc commun à des formations à la carte.
- Une mise en commun régulière des enjeux du cabinet sous forme d'échanges avec tout ou partout des salariés.



- Et enfin une recherche permanente de nouveaux modèles pour progresser. Le concept d'entreprise libérée est diffusé au sein du cabinet comme celui d'entreprise humaniste.

#### 4.3.1 Le système de supervision

##### ► Le référentiel de management

Un nouveau référentiel de management a été mis en place en 2015 pour favoriser la mise en place d'évaluations décrivant les attendus par niveau d'expérience et en identifiant clairement d'une part les compétences techniques et d'autre part la contribution au collectif.

Le système de management qui en découle permet s'intéresser à l'équilibre entre performance collective et individuelle dans un métier traditionnellement individualiste.

##### ► Le système d'évaluation

Pour permettre à chacun de savoir où il en est et surtout de progresser, d'apprendre, Colombus Consulting a amélioré le système d'évaluation en réaffirmant l'importance de l'accompagnement des salariés et en mettant en valeur les outils disponibles : toute personne commençant une nouvelle intervention client partage ses objectifs avec son management (réunion dite de début de mission formalisée). De la même manière une évaluation de fin de mission est aussi réalisée.

En 2015, 80% des juniors et 65% des seniors ont bénéficié d'une évaluation de mission.

	2013	2014	2015
<b>Consultants seniors ayant bénéficié d'une évaluation par mission</b>	95%	74%	65%
<b>Consultants juniors ayant bénéficié d'une évaluation par mission</b>	87%	78%	80%

En 2015, 100% des collaborateurs ont bénéficié d'une évaluation annuelle par leur coach.

Les sujets abordés lors de ces échanges concernent la vie du collaborateur dans l'entreprise dans sa globalité : missions externes, chantiers internes, équilibre vie privée et professionnelle, carrière.

#### 4.3.2 Les conditions de travail

##### ► Les locaux

Le déménagement de Colombus Consulting en 2013 avenue des Champs-Élysées a été accompagné d'une réorganisation des locaux pour favoriser le travail collaboratif et le bien-être des collaborateurs : open-spaces, espace de réception client, box téléphoniques, box stockage personnels, équipements (écrans, tableaux...), cafétéria, salles de repos...

##### ► Les services des fonctions supports

L'équipe administrative de Colombus Consulting a également mis en œuvre des actions visant à améliorer les conditions de travail des collaborateurs : accueil, logistique, fruits offerts aux consultants au cabinet, actualités du cabinet diffusés sur l'intranet...

##### ► Le matériel mis à disposition des consultants

Les nouvelles technologies d'information et de communication constituent un troisième axe d'amélioration des conditions de travail des collaborateurs. En 2015, nous avons remplacé

l'ensemble des téléphones portables des consultants et finalisé le projet de changement de la flotte de PC des collaborateurs par des tablettes.

► **Des actions pour favoriser la convivialité**

Nous sommes soucieux de maintenir le lien entre les collaborateurs et la convivialité malgré les contraintes du travail à distance.

- Le plus dépaysant : le séminaire, chaque année, l'ensemble des collaborateurs se réunit pendant trois jours avec pour objectifs d'échanger sur les sujets d'investissement du cabinet et de créer une cohésion de groupe et de se divertir. Nos dernières destinations : Croatie, Portugal, Guadeloupe, Laponie, Corse, Tunisie. En 2015, 98 consultants ont participé au séminaire Colombus en Sicile.
- Le plus fréquent : le goûter Colombus, un jeudi par mois, les collaborateurs sont invités à partager les actualités de l'entreprise et un moment de convivialité
- 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 l'atelier massage.



### 4.3.3 Le développement personnel

► **La formation : une priorité**

En 2015, l'entreprise a consacré 4% de sa masse salariale à la formation (1,6% réglementaire), soit en moyenne 3,3 jours de formation par an et par salarié (3,08 jours de formation par an et par salarié en 2014).

Nos programmes de formation sont construits sur mesure afin d'apporter aux consultants les outils nécessaires pour réussir dans un environnement professionnel exigeant. Les formations couvrent les méthodologies du conseil, les compétences fonctionnelles, la communication, le savoir-être et le management.

Nous nous efforçons de réviser les programmes et les méthodes pédagogiques. En 2015, le plan de formation a été enrichi avec l'ouverture de la formation « Gestion de projet », visant l'apport de méthodes et d'outils de travail innovants aux consultants.

Les possibilités de formation sont ouvertes à tous et ne se limitent pas à une liste de sujets. Chacun peut prendre l'initiative de proposer et / ou créer une formation afin de partager ses connaissances et son expérience. Dans cet esprit, une formation « Energie » a été créée et lancée en 2015.

► **Les conférences : un dispositif de veille au service des consultants**



Les cycles de conférences sont organisées au sein de la société pour permettent aux collaborateurs de mettre à jour leurs connaissances des enjeux des secteurs d'activité en lien avec leur cœur de métier.

Les « plénières » sont des animations internes dont la vocation consiste à apporter de la visibilité sur la stratégie du cabinet et sa déclinaison opérationnelle sur nos comptes sectoriels. En 2015, 8 plénières ont été organisées.

Les « Lundis du savoir » sont des animations internes dans le cadre desquelles nous invitons périodiquement des intervenants extérieurs sur des sujets d'actualité qui font écho aux enjeux de nos clients : révolution digitale, dialogue social, développement stratégique des organisations... En 2015, 4 Lundis du savoir ont été organisés.

#### ► **Les outils de knowledge management**

Nos collaborateurs bénéficient d'un intranet pour suivre l'actualité de l'entreprise, repérer les événements internes et externes et d'accéder au référentiel des missions de l'entreprise. Des blogs sectoriels et des groupes Google + permettent par ailleurs aux collaborateurs d'approfondir les sujets liés à leur secteur d'activité et à leurs missions.

Colombus Consulting valorise la capitalisation de savoirs clés, le co-développement de méthodes et d'expertises porteuses par des publications sur des sujets d'actualité. Par exemple, en 2015, le cabinet a publié un nouveau format d'étude l'« insight » sur le thème des Smart home ainsi qu'un livre blanc sur le secteur de l'assurance : « Quelle sera la protection sociale des Français en 2025 ? »

### 4.3.4 Une attention continue portée à la cohésion d'entreprise

Colombus Consulting favorise la cohésion en faisant participer l'ensemble des collaborateurs au projet de l'entreprise. Ainsi, le cabinet s'efforce d'insuffler les conditions favorables au développement de l'autonomie et de la responsabilisation des collaborateurs pour les inciter à entreprendre et mettre en œuvre leurs initiatives.

#### ► **Les relations avec les instances de représentation du personnel**

En 2015, 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).

#### ► **Management participatif et leadership**

Nous encourageons une gouvernance basée sur l'écoute et l'accompagnement des salariés avec la mise en place d'actions concrètes.

Nous proposons un dispositif de coaching au sein duquel le « coach » assure le lien entre les différents responsables de mission et le consultant. Il suit la trajectoire des collaborateurs, il est attentif à leurs aspirations, aux conditions de management et les évalue pour les aider à progresser et à s'épanouir au sein de la société.

Les consultants ont la possibilité de s'investir dans des chantiers internes. Le management et la direction valorisent les initiatives des collaborateurs en mettant en place un environnement de travail favorisant le partage et le décroisement. Les consultants peuvent ainsi tester leurs idées et participer aux réflexions concernant le développement de l'entreprise.

#### ► **L'exemplarité et la reconnaissance**

L'exemplarité et la reconnaissance sont des sujets sur lesquels le cabinet porte une attention particulière. Ces valeurs s'expriment lors des événements internes (goûters, plénières sectoriels,

séminaires...) et avec des outils de communication interne (intranet, blogs sectoriels...) qui valorisent, les réalisations des collaborateurs.

L'ensemble de ces événements permettent également de développer le sentiment d'appartenance et d'inclusion, ce qui favorise la motivation et l'engagement des collaborateurs.

#### 4.3.5 Les outils pour évaluer la satisfaction des collaborateurs

##### ► L'audit Great Place to Work

Colombus Consulting met en œuvre toutes ces actions pour favoriser la satisfaction de ses collaborateurs, première source de richesse du cabinet. Depuis 2012, l'entreprise participe à l'enquête Great Place to Work. L'audit de l'Institut Great Place to Work®, dont le modèle est utilisé depuis 25 ans dans 45 pays, mesure la perception que les salariés ont de leurs relations avec leurs dirigeants sur la base de critères évaluant la confiance dans la direction, le respect, l'équité, la fierté et la solidarité. En 2015, le taux de satisfaction au travail des collaborateurs chez Colombus Consulting a été évalué à 97% en 2015.

##### ► Le rapport d'étonnement

Dans une logique d'amélioration continue, la direction des Ressources Humaines encourage les nouveaux arrivants à remettre au bout de six mois un rapport d'étonnement. Il s'agit de profiter de leur « regard neuf » sur l'ambiance, l'organisation, les processus pour recueillir ce qui les a étonné, surpris, déconcerté, dérouté favorablement ou non.

Grâce aux retours de ce rapport d'étonnement, plusieurs idées ont été mises en œuvre telles que le système de « co-pilote » et le changement du parc informatique.



D'après l'enquête réalisée en 2015, Colombus Consulting a obtenu la 5ème place au Palmarès Great Place to Work® 2016, la meilleure performance de l'entreprise depuis 2012 (première année de participation de Colombus à cette enquête).

Cette récompense est une véritable reconnaissance pour le cabinet car elle s'appuie sur une étude visant à évaluer la qualité des relations quotidiennes vécues par les salariés.

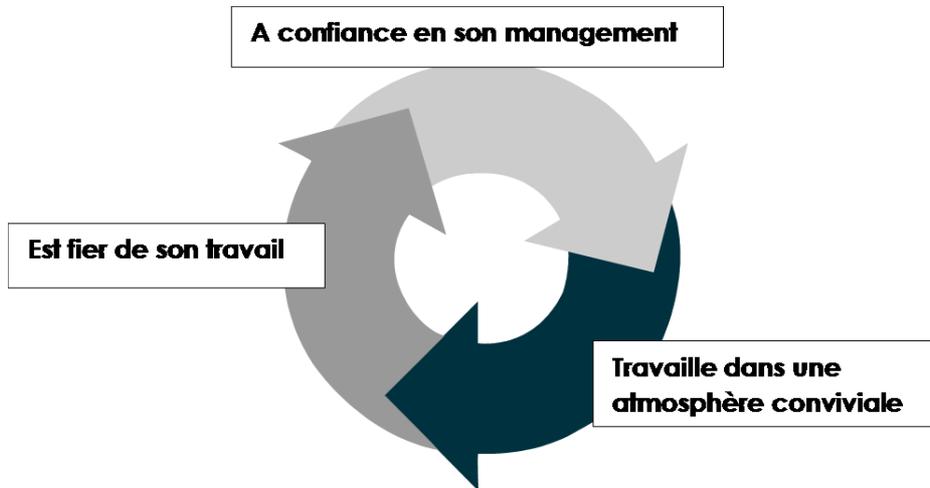
Un tel succès n'aurait pas été possible sans le travail, la volonté et l'enthousiasme de nos collaborateurs.

En 2016, nous continuerons d'être à l'écoute des besoins de nos collaborateurs. Dans un objectif d'amélioration continue, un forum ouvert sera organisé pour repérer des axes d'amélioration et partager des solutions éventuelles. (cf : objectifs 2016).

« 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

**Une « Great Place to Work », c'est une entreprise où le salarié**



Le bien-être au travail au service du collectif est l'un des piliers de la stratégie de développement de notre cabinet. Associer l'ensemble des collaborateurs, dans une dynamique résolument optimiste, aux réflexions sur l'organisation et à la stratégie de l'entreprise, animer un dispositif innovant pour intégrer les nouveaux collaborateurs sont autant de bonnes pratiques internes que nous avons souhaitées mettre en place. Figurer pour la quatrième fois dans le classement Great Place to Work symbolise la reconnaissance de notre politique interne en faveur de nos collaborateurs.

**Valérie Ader, Présidente de Colombus Consulting**

#### 4.4 Nos indicateurs RH pour évaluer la satisfaction des salariés

Huit indicateurs RH portant sur trois objectifs opérationnels ont été définis par le Comité de pilotage RSE afin d'évaluer et suivre le niveau de satisfaction de nos salariés.

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Valeur 2014	Valeur 2015
<b>Respecter et favoriser la parité</b>	Nombre d'hommes et de femmes par grade	Consolidé : 45H, 57F	Consolidé : 50H, 61F
	Nombre de rencontres avec les instances représentatives	12 réunions avec la DUP, 4 avec le CHSCT	12 réunions avec la DUP, 4 avec le CHSCT
<b>Favoriser le dialogue social</b>	Ancienneté (en année)	3,9	4,3
	Taux d'absentéisme	1,47%	2,91%
	Taux de satisfaction au travail des collaborateurs	74%	97%
	% des salariés ayant bénéficié d'une évaluation annuelle par grade	100%	100%
	% de consultants juniors ayant bénéficié d'une évaluation mission	78%	80%
	% de consultants seniors ayant bénéficié d'une évaluation mission	74%	65%
<b>Encourager la satisfaction des salariés</b>			

## 5 Ambition 2 : contribuer aux objectifs RSE de nos clients

### 5.1 Nous intégrons les principes RSE dans notre savoir-faire sectoriel



Dans le cadre de notre expertise sectorielle, nous sommes intervenus auprès d'un acteur majeur de l'énergie sur un projet de mobilité électrique.

Nous avons accompagné notre client dans le pilotage, la conception et le déploiement d'une solution SI de gestion de la recharge et de l'usage des véhicules électriques.

Cette mission s'inscrit dans un projet en faveur du respect de l'environnement car l'électrification de la flotte de l'entreprise (près de 1600 véhicules) répond aux ambitions de réduction carbone portées par la loi de transition énergétique.

La mise en place d'une solution de recharge intelligente de véhicules électriques permet d'adapter la charge en fonction des besoins des véhicules et de la disponibilité énergétique des bâtiments.

Ces solutions de pilotage de recharge répondent à la fois à des enjeux énergétiques et environnementaux car elles permettent de limiter la consommation électrique pendant les périodes de pointe.



#### Zoom sur notre cellule de veille « Enerbus »

Nous avons développé une expertise dans le secteur de l'énergie avec la création du Collège « Enerbus ». Cette instance interne assure une veille technologique dans un secteur en pleine mutation et permet ainsi d'accompagner nos clients dans la maîtrise de leurs enjeux. Nous comptons parmi nos réalisations 2015 :

- ▶ Des articles de presse et des interviews dans des medias généralistes ou spécialisés (L'usine Nouvelle, Le Figaro, Enerpresse, Challenges.fr, La revue de l'énergie ou encore Alliancy)
- ▶ L'encadrement de travaux de recherche menés par des étudiants de Centrale Paris et Supélec portant notamment sur la modélisation du modèle économique de l'électricité en 2030
- ▶ L'étude « Smart Home : quel prix d'appel pour les nouveaux services ? »
- ▶ Nos interventions sur les conférences du secteur

### 5.2 Nous intégrons les principes RSE dans notre savoir-faire fonctionnel

Nous accompagnons depuis 2015 un programme de déménagement de plus de 5000 personnes en Ile-de-France.

Ce projet a été construit autour d'une démarche environnementale et de développement durable. Le programme est porté par un esprit d'innovation fort en visant notamment la mise en place de nouvelles méthodes de travail collaboratif.



Le bâtiment a ainsi été conçu selon les certifications environnementales les plus exigeantes ; la certification HQE « exceptionnel » et LEED « niveau Gold ». Des équipements à la pointe de la technologie permettant de réduire drastiquement la consommation énergétique et les émissions de CO2 ont été installés : géothermie, éclairage par Leds, climatisation par plafonds rayonnants, bornes de recharge pour véhicules électriques (voitures et deux-roues), etc.

Dans le cadre de ce projet, notre équipe a été sélectionnée par notre client, la Société Générale, pour contribuer, en concertation avec les collaborateurs de l'entreprise, à la définition du nouvel environnement de travail. Ces évolutions ont été réalisées pour offrir une meilleure qualité de vie au travail pour les collaborateurs de la Société Générale.

- ▶ Favoriser la collaboration, la co-création et les échanges : espaces de réunion informels, espaces décloisonnés, salle de co-création, speech zone, espace cafétéria dans les étages
- ▶ Garantir le bien-être des salariés : salles de détente, de relaxation et de concentration, espace musique, fitness, espace jeux
- ▶ Garantir la mobilité et l'agilité : murs inscriptibles, salles de réunion modulable

En parallèle, une expérimentation de ces nouveaux espaces a été menée sur plus de 500 personnes afin d'adapter le nouvel environnement aux spécificités de chaque population. Il en ressort une grande satisfaction notamment sur les plans de la communication entre les collaborateurs et de la créativité.

Amélioration des échanges +12% :

- ▶ « Les équipes se connaissent mieux et travaillent moins en silo qu'auparavant »
- ▶ « L'accès aux managers est facilité »
- ▶ « L'open space permet de capter plus d'informations en temps réel ».

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

Nous nous engageons en faveur de l'économie sociale et solidaire par la mise à disposition de nos compétences au service de la transformation des acteurs du secteur.

### 6.1 Le mécénat de compétences

Nous aidons les organisations de l'économie sociale et solidaire à accéder à des prestations de conseil pour leurs projets de transformation par 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.*



Colombus Consulting a co-créé un cabinet non profit de conseil en stratégie pour l'intérêt général co-géré par quatre cabinets : Algoé, Colombus Consulting, Kea & Partners, Weave. L'objectif de l'association vise à accompagner les acteurs de l'économie sociale et solidaire pour co-construire des projets à fort impact socio-économique

Un an plus tard, nous poursuivons notre engagement en participant activement aux projets d'innovation sociale et solidaire portés par le cabinet de conseil CO.

En 2015, nous avons soutenu les acteurs de l'économie sociale et solidaire à hauteur de 94,5 jours/homme/an. CO Conseil a mené une quinzaine de missions. Pour exemple, CO a accompagné la direction d'une entreprise d'insertion et d'écoconstruction – Chênelet - dans la mise en œuvre de son plan de transformation, par la professionnalisation de ses pratiques managériales. Dans ce cadre, nous avons formé les managers de Chênelet sur différents outils (sociodynamique, référentiel Panacée).

Nous avons par ailleurs mené une étude stratégique pour l'association ClubHouse (accueil de jour pour les personnes atteintes de handicaps psychiques).

Enfin, nous avons contribué à la stratégie de communication de CO Conseil, à travers deux événements majeurs en 2015 :

- ▶ Le lancement du site internet de l'entreprise : <http://co-conseil.fr/>
- ▶ La conférence « Comment co-construire des projets socialement innovants ? » marquant le premier anniversaire de CO Conseil au Palais d'Iéna, siège du Conseil Economique, Social et Environnemental. L'événement a rassemblé plus de 200 personnes du monde de l'entreprise, du monde associatif et des entrepreneurs sociaux autour du thème de l'investissement sociétal et de l'engagement au service de l'intérêt général.

Parallèlement à nos missions de conseil, nous développons des partenariats avec de jeunes entreprises engagées dans une démarche de responsabilité sociale et environnementale.



Depuis deux ans, Colombus Consulting accompagne Sevea Consulting, une société de conseil fournissant un appui stratégique et opérationnel aux entreprises dans le développement de leurs stratégies d'impact social sur les marchés émergents du monde entier.

L'entreprise opère dans le secteur de l'énergie propre et sur des questions liées à l'énergie dans les secteurs de l'eau, la santé et l'agriculture.

Sevea Consulting est notamment à l'origine du projet du « Village solaire » ayant l'ambition d'apporter de l'électricité dans les villages reculés.

Membre du Comité de soutien, Colombus Consulting accompagne Sevea Consulting dans la construction de son business model et partage son réseau de contacts.



D'autre part, Colombus Consulting est partenaire de Conservation Capital, structure spécialisée dans la définition de modèles économiques viables en Afrique et en Europe.



En 2012, ce partenariat a d'abord pris la forme de missions communes qui ont révélé des synergies entre nos deux cabinets. Nous avons décidé de renforcer ce partenariat en mettant en place une offre commerciale commune.

En 2015, nous avons initié des travaux sur l'amélioration du suivi de la performance, l'amélioration du management d'organisation, l'optimisation des coûts opérationnels, la gestion de la relation client, la mise en place de stratégie marketing....

Ces travaux seront poursuivis en 2016 en vue de construire une offre commune.

En 2015, Colombus Consulting a par ailleurs poursuivi son action d'accompagnement auprès de l'association *Relais des aidants* (accueil des aidants familiaux pour leur proposer une écoute, un conseil ou un soutien individuel ou collectif).

En 2015, nous avons accompagné l'association à hauteur de 15 jours/homme sur les actions suivantes :

- ▶ Prise de recul sur le business model
- ▶ Expérimentation de dispositif / partenariat permettant l'identification d'aidants
- ▶ Etude d'opportunité de partenariat pour toucher l'aidant salarié (premier benchmark sur l'offre « aidant » des assureurs).

En 2016, nous poursuivrons notre engagement avec CO, Conservation Capital, Sevea Consulting et le Relais des aidants.

Une nouvelle initiative de mécénat de compétences sera lancée d'autre part avec MakeSense, structure d'accompagnement des entrepreneurs sociaux.

L'association MakeSense mobilise les compétences et les idées d'une communauté de bénévoles pour aider les entrepreneurs sociaux à faire aboutir leurs projets. Les défis traités concernent les problématiques liées à l'éducation, la santé, l'environnement, l'alimentation, etc.

<b>CHALLENGE</b> GESTION DES DÉCHÈTS	<b>CHALLENGE</b> PATRIMOINE CULTUREL	<b>CHALLENGE</b> ÉDUCATION, PAIX ET SÉCURITÉ
Comment établir un business model autosuffisant pour Amazing Waste	Une stratégie de levée de fonds pour la création d'un centres des arts et cultures	How to find collaborators to create a permaculture education in Vietnam?
Paris Amazing Waste Proj...	Bordeaux Création d'un Centre des Ar...	Ho Chi Minh City Jizo Guardians

Colombus intervient dans le cadre d'action de mentorat/coaching auprès des entrepreneurs sociaux en mettant à disposition de MakeSense ses compétences en management et organisation. Notre engagement permet à nos collaborateurs de se confronter à des problématiques répondant à des enjeux environnementaux, sociaux ou sociétaux.



« L'objectif est de créer de la valeur sociale et environnementale en contribuant à des missions d'intérêt général. MakeSense et Colombus ont de nombreuses synergies à expérimenter. Le mentorat auprès d'entrepreneurs sociaux et de startups nous permet d'être au coeur de projets créatifs et d'explorer la richesse d'un réseau international.

Pour MakeSense, le partenariat avec Colombus est l'opportunité d'avoir accès à des expertises sectorielles (énergie, finance, santé, sécurité...) et fonctionnelles (conduite du changement, création de business model). La première pierre du partenariat sera posée en 2016 avec des binômes de Colombusiens et d'incubés ! »

**Charlotte Liger, consultante**

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

Le recrutement de personnes en situation de handicap reste un réel défi compte-tenu de l'exigence du métier du conseil. Nous recevons un nombre restreint de candidatures de personnes en situation de handicap.

Nous devons néanmoins répondre à notre obligation légale. Chaque année, l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), définit un quota d'unités correspondant à des postes ETP (équivalents temps plein) à réserver à des travailleurs en situation de handicap (Loi Handicap du 11 février 2005) en fonction de l'effectif de l'entreprise.

En 2015, sur 6 unités (soit 6 ETP) légalement obligatoires, nous avons consacré l'équivalent de 0,63 unités (soit 0,63 poste ETP) au travail des personnes handicapées.

Nous contribuons à l'emploi des travailleurs handicapés sous deux formes :

- ▶ En 2014, Colombus Consulting a recruté en CDI une personne en situation de handicap
- ▶ Nous faisons 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 nos événements internes : (traiteurs « Marthe & Matthieu » et « Le Castel ») ou pour le recyclage des déchets (ESAT le Cèdre )



### 6.3 Les indicateurs sociétaux

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Valeurs 2014	Valeurs 2015
<b>Apporter nos compétences aux organisations du secteur de l'économie sociale et solidaire</b>	Nombre de jours consacrés au mécénat de compétences	102,5	94,5
<b>Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap</b>	Indicateurs AGEFIPH (nombre d'unités consacrées à l'emploi des personnes en situation de handicap par rapport au nombre d'unités demandées)	0,65 unités fournies sur 6 demandées	0,63 unités fournies sur 6 demandées

## 7 Ambition 7 : diminuer notre impact environnemental

L'activité de conseil en organisation et management ne produit pas d'impact fort sur l'environnement, néanmoins nous nous sommes fixé l'objectif de limiter au maximum notre empreinte écologique.

### 7.1 Synthèse de l'impact environnemental d'un collaborateur Colombus Consulting

En 2015, 40 personnes, dont 10 personnes de notre filiale- Saegus étaient présentes en permanence dans nos locaux. Cela a permis de calculer l'impact d'un collaborateur travaillant au siège de notre société selon quatre indicateurs :



### 7.2 La gestion de l'électricité



L'année 2015 a été marquée par une augmentation absolue de 20% de la consommation d'électricité, ce qui constitue 106 215 kwh/an par rapport aux 88 972 kwh/an de l'année 2014. Cette augmentation est liée au nombre de collaborateurs travaillant régulièrement dans les locaux : 40 personnes en 2015 contre 30 personnes en 2014

En revanche, la consommation d'électricité par collaborateur a diminué de 10 %, ce qui démontre une tendance positive, s'inscrivant dans le sens de notre action en faveur de la réduction de notre impact environnemental (exemples : mise en place de capteurs de présence dans les toilettes, sensibilisation des collaborateurs).

De nouvelles actions seront mises en place en 2016 comme les capteurs de présence dans les salles de réunions et les open space et les ampoules à économie d'énergie (cf : Chapitre 8 : Perspectives 2016).

### 7.3 La gestion de l'eau

Nous avons mis en place des actions pour limiter 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 :

- ▶ 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

#### ▶ **Priorité aux transports en commun**

Nous sensibilisons les salariés de l'entreprise sur l'impact de leurs déplacements sur l'environnement, en les incitant à réduire au maximum l'usage des véhicules motorisés (avion, taxi, voiture...).

Cette politique incitative s'illustre notamment dans la politique de remboursement des frais : l'utilisation de taxi, de voiture personnelle ou de location n'est prise en charge par la société que lorsque le salarié n'a pas la possibilité d'utiliser les transports en commun. Nous mettons à disposition de nos collaborateurs des outils de téléconférence et web-meeting permettant 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 2015, l'équipe organisatrice du séminaire a privilégié le car pour les déplacements lors de l'activité du séminaire.

En revanche, le recours aux transports aériens pour se déplacer jusqu'au lieu du séminaire a augmenté l'émission de CO2 par consultant.

En 2015, dans le cadre de ces déplacements, un consultant de Colombus Consulting a été responsable de l'émission de 272 kg de CO2 dans l'atmosphère (la Banque Mondiale estime qu'un français émet en moyenne 5,6 tonnes de CO2 par an). Cela représente une augmentation par rapport à 2014 (23,5 kg de CO2).

Colombus Consulting est adhérent à l'initiative Reforest action (programme de reforestation pour les entreprises et les particuliers) pour compenser l'impact environnemental de l'entreprise. Dans le cadre de notre adhésion, 480 arbres ont été plantés en Haïti en 2015, ce qui permettra de stocker 72 tonnes de CO2 et de compenser entièrement les émissions de CO2 de notre déplacement en séminaire, tout en générant des effets positifs tels que la restauration de sols érodés, le renforcement de la biodiversité locale et la régulation du cycle de l'eau.



Par ailleurs, depuis 2015, Colombus cherche à intégrer des mesures écologiques dans ses activités durant le séminaire. En ce sens, nous avons privilégié les produits de recyclage (bloc note, crayon en papier recyclé) et les produits locaux pour la composition des menus.

#### ▶ **Valorisation des services de coursiers**

Dans le cadre de notre activité, nous délivrons à nos clients des documents sous format papier même si nous privilégions l'usage des plateformes de dématérialisation.

Afin de limiter l'empreinte écologique liée à la livraison de nos propositions commerciales, nous avons recours à des coursiers non motorisés. Nous valorisons ce moyen de livraison chaque fois que cela est possible.



En 2015, trente-cinq 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

Depuis 2013, toutes nos imprimantes sont paramétrées par défaut pour imprimer en Noir et Blanc et en Recto/Verso. En 2015, le collège RSE a sensibilisé les collaborateurs sur l'économie de papier et d'encre dans le cadre de plusieurs communications.

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

Ces actions ont entraîné la réduction significative de la consommation de papier. En 2015, 230 ramettes ont été utilisées, soit 5,75 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 16 % par rapport aux 275 ramettes consommées en 2014.

### ► Le tri des déchets

**En 2011**, nous avons créé une filière de tri des cartouches d'encre en nous appuyant sur l'association « La Gerbe », ONG à vocation humanitaire, en charge de la collecte et du recyclage de ces déchets. Cette action s'inscrit dans un projet de « recyclage solidaire ».

**En 2012**, nous avons mis en œuvre une filière de tri des déchets papier.

**En 2013**, nous avons déployé deux nouvelles filières de tri des déchets (gobelets et canettes). Nous avons choisi de décentraliser la collecte afin de faciliter le tri pour les collaborateurs.

**En 2014**, nous avons mis en place de nouvelles signalétiques de tri des déchets dans les poubelles dans nos locaux.

**En 2015** nous avons collecté 1,2 tonnes de papier ce qui représente une forte augmentation de 116 % par rapport à 561 kilos collecté en 2014. Grâce à ce tonnage (selon l'association CEDRE) :

- ▶ 21 arbres ont été sauvés
- ▶ 36 390 litres d'eau ont été économisés
- ▶ 66 kg de CO2 ont été préservés
- ▶ 4 852 kwh n'ont pas été consommés

## 7.6 Les indicateurs environnementaux

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

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Valeur 2014	Valeur 2015
<b>Limiter au maximum la consommation de papier et d'encre</b>	Nombre de ramettes de papier consommées par an et par salarié	9	6
	Nombre de kg de papier recyclé dans la consommation annuelle	561	1213
	Nombre de kg de gobelets recyclés dans la consommation annuelle	Non appliqué	Non appliqué
	Nombre de kg de canettes recyclées dans la consommation annuelle	Non appliqué	Non appliqué
	Nombre de cartouches d'encre utilisées par an et par consultant	1,2	1



<b>Faire des économies d'énergie et favoriser les énergies renouvelables</b>	Consommation d'électricité par an et par collaborateur en kwh	2 966	2655
	Consommation d'électricité par an par m <sup>2</sup> en kwh	127	151

## 8 Perspectives 2016

### 8.1 Ajustement de notre stratégie RSE

En 2016, nous redéfinirons notre stratégie en matière de responsabilité sociale et environnementale pour structurer davantage notre démarche et définir de nouvelles ambitions.

- ▶ Etre en phase avec les souhaits des salariés
- ▶ Cadrer nos actions selon une trajectoire partagée
- ▶ Mieux communiquer pour augmenter notre impact

Dans un premier temps, le « collège RSE » mènera une réflexion sur les axes de développement possibles en nous inspirant des initiatives reconnues (Grenelle II de l'environnement, Global Compact).

Nous élargirons ensuite la réflexion en consultant les salariés de l'entreprise afin de déterminer et prioriser nos axes de développement. Enfin, nous mettrons en perspective les ambitions retenues avec les enjeux RSE de nos clients.

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

#### ▶ Postuler au Palmarès Great Place To Work®

Pour la cinquième année consécutive, nous participerons au palmarès Great Place to Work. L'analyse et le partage en interne des résultats du palmarès permettront d'élaborer le plan d'action 2016. Pour identifier des axes d'amélioration du bien-être au travail, des forums seront organisés au premier semestre 2016.

#### ▶ Développer la démarche parentalité

Cette démarche, initiée en 2015, consiste à consulter les parents consultants, pour comprendre à quelles difficultés ils sont confrontés et en vue de définir un dispositif d'accompagnement. Cette démarche sera déployée en 2016. Nous traiterons les axes de réflexion suivants :

- ▶ Le travail à distance pour les parents dont les enfants sont malades ponctuellement (à l'étude)
- ▶ La mise à disposition d'informations pour faciliter la prise en charge d'enfant en urgence et ponctuellement (à l'étude)
- ▶ La mise à disposition d'une plaquette explicative des dispositifs en place
- ▶ La mise en place d'un entretien systématique au retour du congé maternité systématique
- ▶ La mise en place d'un réseau de parrains, marraines pour les jeunes parents ;

#### ▶ Développer l'offre de formations

Cette action est essentielle pour faire monter en compétences nos collaborateurs. Par conséquent, nous recherchons en permanence des formations innovantes sur les thèmes de la créativité, des technologies digitales, de la prévention des risques psychosociaux. L'accès aux formations a été facilité grâce à l'ouverture des inscriptions en ligne. Notre objectif vise à poursuivre le développement professionnel de nos collaborateurs pour maintenir leur niveau de qualification au regard de l'évolution des technologies.

#### ▶ Le fonds commun de placement

Notre ambition est d'accroître l'accès des salariés au capital de l'entreprise grâce au fonds commun de placement Colombus.



► **Les tickets restaurant**

L'entreprise en collaboration avec les instances représentatives du personnel a décidé d'augmenter la valeur du ticket restaurant de 8,40 € à 9 € en 2016.

► **Un engagement associatif pour l'égalité des chances**

Nous étudions la possibilité de nous engager en faveur de l'insertion de jeunes défavorisés par le biais de l'association « Nos quartiers ont du talent » en Seine-Saint-Denis. Nous envisageons un dispositif de parrainage, sous la forme d'un mécénat, par des collaborateurs (conseils pour la recherche d'emplois, CV, lettre de motivation) entre nos cadres expérimentés et les jeunes défavorisés.

### 8.3 **Actions pour soutenir l'économie sociale et solidaire**

---

En 2016, nous poursuivons notre engagement e aux côtés de CO Conseil en mettant à disposition des consultants. Nous poursuivons aussi notre effort en faveur du Relais des Aidants et nous prévoyons de lancer un partenariat avec Make Sense. Enfin, nous souhaitons que l'année 2016 permettent la finalisation de l'offre commune avec Conservation Capital et nous soutiendrons Sevea Consulting.

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

---

L'année 2015 a été marquée par l'accompagnement d'un acteur majeur de l'énergie sur un projet de mobilité électrique, par l'engagement de nos consultants au sein du chantier interne « Enerbus » et par l'accompagnement d'un programme de déménagement de plus de 5000 personnes en Ile-de-France. Ces efforts seront poursuivis en 2016.

### 8.5 **Action pour diminuer notre impact environnemental**

---

#### 8.5.1 **La réduction de la consommation d'électricité**

---

En 2016, nous mettrons en place plusieurs actions pour réduire la consommation d'électricité :

- Mise en place des détecteurs de mouvement pour éviter que les lumières restent allumés
- Sensibilisation de nos collaborateurs sur la consommation d'électricité
- Utilisation d'ampoules à basse consommation.

#### 8.5.2 **Le recyclage**

---

En 2016, nous mettrons en place plusieurs actions visant à améliorer nos résultats en matière de recyclage (1213 kg en 2015) :

- Poursuivre notre action relative au recyclage du papier : mise en place d'un code sur les imprimantes pour éviter le gâchis de papier, ajout d'une recommandation en bas des mails et lors des impressions. Valorisation des fournisseurs de restauration engagés sur des bonnes pratiques de recyclage ; utilisation du papier recyclé pour les impressions courantes
- Poursuivre notre action en faveur du recyclage des cartouches d'encre : notre objectif sera dédié à la recherche d'un nouveau prestataire car notre partenaire « La Gerbe » a cessé son activité.
- Communiquer auprès des collaborateurs sur le recyclage des déchets.





## 9 Principes du Pacte Mondial et référentiel GRI

A travers nos valeurs, nos activités, nos implantations géographiques et celles de nos fournisseurs, nous promovons les 10 principes du Pacte Mondial.

Nous nous inspirons également des lignes directrices G4 du Global Reporting Initiative (GRI) pour améliorer notre performance en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises.

### 9.1 Tableau de croisement principes du Pacte mondial et référentiel GRI

	Principes Pacte Mondial	Indicateurs GRI G4
Droits de l'Homme	1. Colombus Consulting promeut et respecte la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.	HR 2 (Investissement) HR7 (Pratiques en matière de sécurité) HR8 (Droits des peuples autochtones) HR9 (Evaluation) HR12 (Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux droits de l'Homme) SO1 (Communautés locales)
	2. Colombus Consulting veille à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.	HR1 (Investissement) HR10 et HR11 (Evaluation du respect des droits de l'Homme chez les fournisseurs)
Normes internationales du travail	3. Colombus Consulting respecte la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	LA4 (Relations employeur/employés) HR4 (Liberté syndicale et droit de négociation collective)
	4. Colombus Consulting contribue à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	HR6 (Travail forcé ou obligatoire)
	5. Colombus Consulting contribue à l'abolition effective du travail des enfants.	HR5 (Travail des enfants)
	6. Colombus Consulting contribue à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	EC5 et EC6 (Présence sur le marché) LA1 et LA3 (Emploi) LA9 et LA11 (Formation et éducation) LA12 (Diversité et égalité des chances) LA13 (Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes) HR3 (Non-discrimination)
Environnement	7. Colombus Consulting applique l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.	EC2 (Performance économique) EN1 (Matières) EN3 (Energie) EN8 (Eau) EN15, EN16, EN17, EN20, EN21 (Emissions) EN27 (Produits et services) EN31 (Généralités)
	8. Colombus Consulting prend des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	EN1 et EN2 (Matières) EN3, EN4, EN5, EN6 et EN7 (Energie) EN8, EN9 et EN10 (Eau) EN11, EN12, EN13 et EN14 (Biodiversité) EN15, EN16, EN17, EN18, EN19, EN20 et EN21 (Emissions) EN22, EN23, EN24, EN25 et EN26 (Effluents et déchets) EN27 et EN28 (Produits et services) EN29 (Conformité) EN30 (Transport) EN31 (Généralités) EN32 et EN33 (Evaluation environnementale des fournisseurs) EN34 (Mécanismes de règlement des griefs environnementaux)
	9. Colombus Consulting favorise la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	EN6 et EN7 (Energie) EN19 (Emissions) EN27 (Produits et services) EN31 (Généralités)
Lutte contre la corruption	10. Colombus Consulting agit contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	SO3, SO4 et SO5 (Lutte contre la corruption) SO6 (Politiques publiques)



## 9.2 Indicateurs de performance : Economie (EC)

Indicateurs GRI G4	Aspect GRI G4	Principes Pacte Mondial	Pages	Actions RSE Colombus
EC1-EC4	Performance économique	Principe 7 (Environnement)	p.28	(Perspectives) Fonds commun de placement
EC5-EC6	Présence sur le marché	Principe 6 (Normes internationales du travail)	-	Le salaire d'entrée de base des hommes et des femmes est supérieur au salaire minimum local sur les sites opérationnels de Colombus (Paris, Tunis). A Paris, il est 1,6 fois supérieur au coefficient minimum d'entrée d'un consultant cadre. Tous les cadres sont embauchés localement.
EC7-EC8	Impacts économiques indirects		p.22 p.23 p.24 p.29	(Ambition 3) Mécénat de compétence : - CO – Conseil et Stratégies pour l'intérêt général (France), - Conservation Capital (Afrique et Europe), - MakeSense (France) (Perspectives) Actions pour soutenir l'économie sociale et solidaire
EC9	Pratiques d'achat		p.24	(Ambition 3) Sociétés prestataires : ESAT (traiteurs, recyclage des déchets...)

## 9.3 Indicateurs de performance : Environnement (EN)

Indicateurs GRI G4	Aspect GRI G4	Principes Pacte Mondial	Pages	Actions RSE Colombus
EN1-EN2	Matières	Principes 7 et 8 (Environnement)	p.25	(Ambition 4) Consommations (papier, cartouches d'encre...)
EN3-EN7	Energie	Principes 7, 8 et 9 (Environnement)	p.20 p.22 p.25 p.29	(Ambition 2) Mission client : mobilité électrique (Ambition 3) Mécénat de compétence : Sevea Consulting (secteur de l'énergie propre) (Ambition 4) Gestion de l'électricité (Perspectives) Réduction de la consommation d'électricité
EN8-EN10	Eau	Principes 7 et 8 (Environnement)	p.26	(Ambition 4) Gestion de l'eau
EN11-EN14	Biodiversité	Principe 8 (Environnement)	p.23	(Ambition 3) Conservation Capital
EN15-EN21	Emissions	Principes 7, 8 et 9 (Environnement)	p.20 p.26	(Ambition 2) Mission client : projet immobilier (certification HQE « exceptionnel » et LEED « niveau Gold ») (Ambition 4) Politique de mobilité (initiative Reforest action)
EN22-EN26	Effluents et déchets	Principe 8 (Environnement)	p.27 p.29	(Ambition 4) Gestion des déchets (Perspectives) Recyclage
EN27-EN28	Produits et services	Principes 7, 8 et 9 (Environnement)		
EN29	Conformité	Principe 8 (Environnement)		
EN30	Transport	Principe 8 (Environnement)	p.26	(Ambition 4) Politique de mobilité (déplacement des collaborateurs, services de coursiers)
EN31	Généralités	Principes 7, 8 et 9 (Environnement)		
EN32-EN33	Evaluation environnementale des fournisseurs	Principe 8 (Environnement)		
EN34	Mécanismes de règlement des griefs environnementaux	Principe 8 (Environnement)		



## 9.4 Indicateurs de performance : Travail (LA)

Indicateurs GRI G4	Aspect GRI G4	Principes Pacte Mondial	Pages	Actions RSE Colombus
LA1-LA3	Emploi	Principe 6 (Normes internationales du travail)	p.12 p.13 p.29	(Ambition 1) Effectifs de Colombus Consulting (Ambition 1) Ancienneté des collaborateurs (Perspectives) Tickets restaurants
LA4	Relations employeurs/employés	Principe 3 (Normes internationales du travail)	p.17 p.17 p.17	(Ambition 1) Instances de représentation du personnel (Ambition 1) Management participatif et leadership (Ambition 1) Audit Great Place to Work
LA5-LA8	Santé et sécurité au travail		p.17  p.19	(Ambition 1) CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail) (Ambition 1) Taux d'absentéisme
LA9-LA11	Formation et éducation	Principe 6 (Normes internationales du travail)	p.15 p.16 p.28	(Ambition 1) Référentiel de management et système d'évaluation (Ambition 1) Formations, conférences et ressources (Perspectives) Développer l'offre de formations
LA12	Diversité et égalité des chances	Principe 6 (Normes internationales du travail)	p.14 p.14 p.24  p.29	(Ambition 1) Contrat de génération (Ambition 1) Emploi des personnes en situation de handicap (Ambition 3) Sociétés prestataires : ESAT (traiteurs, recyclage des déchets...) (Perspectives) Engagement associatif pour l'égalité des chances
LA13	Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes	Principe 6 (Normes internationales du travail)	p.13 p.14 p.28 -	(Ambition 1) Parité homme/femme (Ambition 1) Parentalité (Perspectives) Développer la démarche parentalité Colombus respecte le principe d'égalité de rémunération à l'embauche et durant le contrat. Un plan d'action égalité Femmes/hommes suivi annuellement par les représentants du personnel.
LA14-LA15	Evaluation des pratiques en matière d'emploi chez les fournisseurs			
LA16	Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux pratiques en matière d'emploi			

## 9.5 Indicateurs de performance : Droits de l'Homme (HR)

Indicateurs GRI G4	Aspect GRI G4	Principes Pacte Mondial	Pages	Actions RSE Colombus
HR1-HR2	Investissement	Principes 1 et 2 (Droits de l'Homme)	-	Du fait de ses activités et de ses implantations géographiques, Colombus Consulting n'est pas complice de violations des droits de l'Homme.
HR3	Non-discrimination	Principes 3 et 6 (Normes internationales du travail)	-	Colombus n'a eu aucun incident de discrimination. La politique de recrutement de Colombus respecte ce principe : - Absence de critère sexué dans les offres d'emploi, - Critères de sélection des candidats basés sur les compétences, - Parité des recruteurs
HR4	Liberté syndicale et droit de négociation collective			
HR5	Travail des enfants	Principe 5 (Normes internationales du travail)	-	Conformément au droit du travail français, Colombus respecte ce principe et n'a pas d'activités présentant un risque d'incidents liés au travail des enfants.
HR6	Travail forcé ou obligatoire	Principe 4 (Normes internationales du travail)	-	Conformément au droit du travail français, Colombus respecte ce principe et n'a pas d'activités présentant un risque d'incidents liés au travail forcé ou obligatoire.
HR7	Pratiques en matière de sécurité	Principe 1 (Droits de l'Homme)	p.17	(Ambition 1) CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail)
HR8	Droits des peuples autochtones	Principe 1 (Droits de l'Homme)	-	Du fait de ses activités et de ses implantations géographiques, Colombus respecte ce principe et n'a pas d'activités présentant un risque de violation des droits des peuples autochtones.



Indicateurs GRI G4	Aspect GRI G4	Principes Pacte Mondial	Pages	Actions RSE Colombus
HR9	Evaluation	Principe 1 (Droits de l'Homme)	-	Colombus respecte ce principe et ne possède pas de site confronté aux risques relatifs au non-respect des droits de l'homme.
HR10-HR11	Evaluation du respect des droits de l'homme chez les fournisseurs	Principe 2 (Droits de l'Homme)	-	Colombus veille à ce que tous ses fournisseurs respectent les droits de l'Homme.
HR12	Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux droits de l'homme	Principe 1 (Droits de l'Homme)		

## 9.6 Indicateurs de performance : Société (SO)

Indicateurs GRI G4	Aspect GRI G4	Principes Pacte Mondial	Pages	Actions RSE Colombus
SO1-SO2	Communautés locales	Principe 1 (Droits de l'Homme)	p.12 p.23	(Ambition 1) Partenariats écoles (Ambition 3) Mécénat de compétence : Relais des Aidants
SO3-SO5	Lutte contre la corruption	Principe 10 (Lutte contre la corruption)	-	Le Collège RSE a élaboré en collaboration avec les associés une charte qui décrit la conception du conseil éthique pour Colombus. Une des rubriques est liée à la gestion des conflits d'intérêts. Le Collège RSE travaille sur un mode de diffusion / pilotage de cette charte.
SO6	Politiques publiques	Principe 10 (Lutte contre la corruption)	-	Du fait de ses activités, Colombus n'est pas confronté à cette problématique.
SO7	Comportement anticoncurrentiel			
SO8	Conformité			
SO9-SO10	Evaluation des impacts des fournisseurs sur la société			
SO11	Mécanismes de règlement des griefs relatifs à l'impact sur la société			

## 9.7 Indicateurs de performance : Responsabilité du fait des produits (PR)

Indicateurs GRI G4	Aspect GRI G4	Principes Pacte Mondial	Pages	Actions RSE Colombus
PR1-PR2	Santé et sécurité des consommateurs		-	Colombus veille à ce que ses activités n'aient pas d'impact négatif sur la santé et la sécurité de ses clients.
PR3-PR5	Etiquetage des produits et services		-	Colombus veille à la satisfaction de ses clients.
PR6-PR7	Communication marketing		-	Colombus respecte ce principe et ne vend pas de produit interdit ou controversé.
PR8	Vie privée des clients		-	Colombus veille au respect de la vie privée de ses clients.
PR9	Conformité		-	Colombus n'a pas reçu d'amende pour non-respect des lois et des réglementations.



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>Valérie Ader</b> , Présidente <b>Marie Husset</b> , Consultante Tél. +33 (0)1 42 81 81 50 Mail : <a href="mailto:rse@colombus-consulting.com">rse@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