



EDITION 2017

# Rapport de responsabilité sociétale d'entreprise

NOS ENGAGEMENTS POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Colombus Consulting

## L'Edito



En quatre ans,  
tellement de choses  
ont changé !

**D**epuis 2012, année de notre première adhésion au Global Compact, nous menons une démarche d'amélioration continue au sein de Columbus Consulting pour répondre aux 17 objectifs de développement durable définis par l'ONU.

En 2016, de nombreuses initiatives ont contribué à renforcer notre engagement de responsabilité sociale et à développer l'innovation au sein de notre entreprise.

Nous avons conclu deux nouveaux partenariats en faveur de l'économie sociale et solidaire (Makesense, Nos Quartiers ont des Talents).

La mise en place d'une animation innovante, le «forum ouvert», nous a permis de recueillir puis de traiter les interrogations ou difficultés de nos collaborateurs.

Nous avons développé de nouvelles formations pour continuer à apprendre : communication visuelle, art oratoire et enjeux du marché du secteur énergétique.

Un effort remarquable a été fait pour réduire l'impact environnemental de l'entreprise : consommation durable, mobilité verte et nouveau partenariat en faveur de la protection de l'environnement.

Par ailleurs, grâce au travail et à l'engagement de nos collaborateurs, nous sommes cette année encore dans le Top 10 du palmarès des entreprises où il fait bon travailler. Si, lors de l'enquête de l'institut Great Place to Work®, 100% des salariés de l'entreprise ont considéré qu'ils étaient traités équitablement quels que soient leur sexe, leur origine ethnique, leur religion ou leur orientation sexuelle, il est de notre responsabilité de porter ces valeurs d'égalité et d'équité dans la société.

Aussi, nous sommes fiers de présenter nos actions et nos ambitions en matière de responsabilité sociale et environnementale. Ce rapport s'inscrit dans le cadre de notre adhésion au Pacte Mondial de l'ONU et a vocation à témoigner de notre engagement dans la durée.

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

# Sommaire

|   |       |
|---|-------|
| Colombus Consulting,<br>conseil en stratégie opérationnelle | p. 04 |
| Une stratégie de développement continu                      | p. 05 |
| Notre engagement  | p. 06 |
| Une démarche participative et collégiale                    | p. 07 |
| <b>AMBITION 1</b>   |       |
| Favoriser l'épanouissement<br>des salariés au travail       | p. 08 |
| <b>AMBITION 2</b>   |       |
| Contribuer aux objectifs<br>RSE de nos clients              | p. 16 |
| <b>AMBITION 3</b>   |       |
| Soutenir l'Economie Sociale et Solidaire                    | p. 19 |
| <b>AMBITION 4</b>   |       |
| Diminuer notre impact environnemental                       | p. 24 |
| Perspectives et Indicateurs                                 | p. 28 |



# Colombus Consulting, conseil en stratégie opérationnelle

Créé en 1999, Colombus Consulting est un cabinet de conseil spécialisé dans la transformation des organisations confrontées à des enjeux majeurs.

- Des réponses sur-mesure aux questionnements complexes et transversaux
- L'art de réunir les conditions de la créativité et de connecter les silos de l'organisation
- Un décryptage profond des tendances pour saisir les opportunités de transformation
- Une écoute attentive et minutieuse pour tirer parti de l'ADN de chaque organisation

Energie & Environnement



Transport



Industrie



Services financiers



Assurance & Protection sociale



Secteur public



Medias





# Une stratégie de développement continu

En 2016, Columbus Consulting a poursuivi le développement de son activité à l'international avec l'ouverture d'un bureau à Nyon, en Suisse, et a renforcé son offre digitale avec la création de Columbus Consulting Shift.



**2012**

Colombus Consulting crée un bureau à Tunis, issu de la volonté de conquérir les marchés de la zone Middle East Africa.



**2014**

Colombus Consulting s'engage en faveur de l'économie sociale et solidaire en devenant co-gestionnaire de CO, coopérative à but non lucratif créée par quatre cabinets de conseil (Algoé, Columbus Consulting, Kea & Partners, Weave). Ce cabinet a pour vocation de rendre les missions de conseil accessibles aux acteurs de l'économie sociale et solidaire.



**2015**

Colombus Consulting renforce son offre de conseil avec la création de Saegus, filiale dédiée au conseil en transformation digitale.



**2015**

Nous renforçons nos positions à l'international en investissant au sein d'Atelya, une société canadienne de conseil en management.



**2016**

Colombus Consulting intègre l'équipe de Sword Consulting pour créer Columbus Consulting Shift, offre de conseil en data et innovation. L'équipe, dirigée par 3 associés, exerce au sein de l'entité parisienne du cabinet ainsi que dans le bureau suisse, à Nyon.



**Christopher Bailey**  
Partner Columbus Consulting

« L'arrivée de l'équipe Columbus Consulting Shift est un atout pour renforcer notre offre de conseil à destination de nos clients, acteurs des secteurs de la banque, de l'assurance et de l'énergie. En effet, la révolution digitale fait apparaître des opportunités inédites liées à l'exploitation des données. La collaboration avec Columbus Shift nous permet de proposer une offre digitale complète reposant à la fois sur une expertise de la data et sur notre savoir-faire en matière d'accompagnement de la transformation des organisations. »

# Notre engagement

Depuis 2008, nous nous sommes engagés, en tant qu'opérateur économique, à promouvoir des actions visant à favoriser les équilibres environnementaux, sociaux et sociétaux reposant sur quatre ambitions.

1

**Favoriser l'épanouissement au travail de nos salariés**

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

2

**Contribuer de manière innovante aux objectifs RSE de nos clients**

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.

3

**Soutenir l'économie sociale et solidaire**

Permettre à des organisations à but non lucratif d'accéder à des prestations de conseil pour leurs projets de transformation grâce au mécénat de compétences ou à tout autre dispositif.

4

**Diminuer notre impact environnemental**

Être exemplaire en matière de respect de l'environnement et mettre en place des partenariats en faveur de la protection de l'environnement.



Depuis juillet 2009, Columbus Consulting est adhérent au Global Compact. Ce pacte, lancé le 26 juillet 2000 au siège de l'ONU, réunit les entreprises signataires s'engageant à aligner leurs opérations et leur stratégie sur dix principes universellement reconnus, couvrant quatre thèmes : les droits de l'homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Global Compact regroupe 10 000 participants dans 130 pays.

Colombus Consulting collabore étroitement avec l'équipe de Global Compact Paris et contribue aux échanges d'expérience avec d'autres entreprises engagées dans cette démarche. En 2015, Columbus Consulting a obtenu le titre Global Compact Active.



# Une démarche participative et collégiale



Notre démarche en faveur de la responsabilité sociale et environnementale est portée par le Collège RSE, une équipe de sept collaborateurs volontaires.

Le Collège RSE a vocation à proposer à nos collaborateurs des innovations et expérimentations en faveur de la responsabilité sociale et environnementale :

- Définir et appuyer la mise en œuvre d'une politique RSE chez Colombus
- Soutenir les équipes dans leur démarche de communication externe
- 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 de l'Entreprise

Le Collège RSE est accompagné dans ses ambitions par une équipe support :

- Le sponsor de la démarche : Valérie Ader, Présidente de Colombus Consulting
- Des contributeurs clés : la directrice administrative et financière, la responsable des ressources humaines, le knowledge manager, le secrétaire du comité d'entreprise...

**La politique de responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise est portée par Valérie Ader, Présidente de Colombus Consulting et pilotée opérationnellement par le Collège RSE.**

**AMBITION 1**

---

# Favoriser l'épanouissement des salariés au travail

**NOUS METTONS EN PLACE LES MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL  
POUR NOS COLLABORATEURS**





# Accueillir et fidéliser

## Préférence à la stabilité

Fin 2016, 100% de nos collaborateurs étaient en CDI et 57% des stagiaires de fin d'études ont été embauchés à l'issue de leur stage.

Nous menons d'autre part une politique de fidélisation :

- Taux de turnover (18,8%) en baisse par rapport à 2015
- Ancienneté moyenne des collaborateurs (plus de 4 ans) en augmentation par rapport à 2015

---

# 18

embauches  
en 2016

---

# 18,8%

taux de turnover  
(vs 20,7% en 2015)

## Point d'orgue sur le recrutement et l'intégration



Nos partenariats avec les grandes écoles jouent un rôle clé dans le processus de recrutement. En 2016, dix collaborateurs ont encadré des projets d'études, animé des cours ou des études de cas. Ces actions visent à valoriser notre savoir-faire et à attirer de nouveaux talents.



Depuis 2016, nous avons mis en place un événement de communication ciblant les candidats au recrutement. L'After-school, organisé sous la forme d'ateliers, vise à susciter l'échange avec les étudiants et à leur apporter une connaissance du métier du conseil et de notre entreprise.

Les consultants peuvent participer au recrutement des futurs collaborateurs en menant des entretiens individuels ou collectifs avec les candidats.

Depuis 2014, un dispositif d'intégration des nouveaux a été mis en place. Un « Co-pilote » est nommé à l'arrivée de chaque collaborateur entrant.



**Simon Issard**  
Consultant  
Manager

« Le programme After-School permet des échanges, libérés de la pression d'un processus de recrutement et facilitant la perception par les étudiants de la culture d'entreprise de Columbus.

Un tel programme contribue à faire connaître les métiers du conseil en organisation, nos missions et nos secteurs d'intervention. C'est un événement sur-mesure invitant les étudiants à venir nous découvrir dans un cadre bienveillant. »

# Valoriser la diversité



Anne-Laure Dubol  
Consultante  
Manager

« Pas toujours facile de concilier une vie de parent et une activité professionnelle. En tant que jeune maman, j'ai trouvé chez Colombus une bienveillance qui m'a permis de reprendre sereinement à l'issue de mon congé maternité.

Au sein du cabinet, comme chez mon client, j'ai pu échanger avec d'autres parents pour trouver des astuces d'organisation, indispensables pour un équilibre entre vie professionnelle et vie de famille. »

## La parité Hommes/Femmes

Nous sommes convaincus que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent une force pour le dynamisme social de l'entreprise.

55%

femmes



45%

hommes



## La parentalité

En 2016, 30% des salariés étaient parents, soit 32 collaborateurs.

Plusieurs initiatives ont été mises en place pour renforcer la flexibilité et préparer le retour de congé maternité :

- Mise à disposition d'un support de communication présentant les dispositifs en place
- Lancement d'un réseau de parrainage des jeunes parents

## L'emploi des personnes en situation de handicap

- Nous comptons dans nos effectifs une personne en situation de handicap travaillant à hauteur de 40% d'un ETP.
- Nous faisons appel à des sociétés prestataires employant des personnes en situation de handicap pour la préparation de nos événements internes (ESAT Le Cèdre pour le recyclage des déchets).

## Le contrat de génération

En 2015, la direction a mis en place avec les représentants du personnel un plan d'actions sur le contrat de génération. Ce plan vise à favoriser une insertion professionnelle durable des jeunes et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.



# Faire progresser nos collaborateurs

## La formation

En 2016, Columbus Consulting a consacré en moyenne 3,5 jours de formation par salarié. Nos programmes sont construits sur mesure et régulièrement enrichis.

Ces formations sont ouvertes à tous et ne se limitent pas à une liste de sujets. Chacun peut prendre l'initiative de proposer ou de créer une formation. Selon ce principe, la formation « Gaz » a été lancée en 2016.

---

# 5,3%

de la masse salariale consacrée à la formation (1,6% réglementaire).

---

Depuis novembre 2016, Columbus a mis en place un partenariat avec Ideas on Stage, spécialiste en communication orale et visuelle. Des sessions hebdomadaires de coaching permettent à nos collaborateurs de perfectionner le fond, la forme et l'art oratoire de leurs présentations.

## Knowledge management

Nous valorisons la capitalisation de nos savoirs clés et le co-développement d'expertises. Cette ambition s'appuie sur le travail d'un knowledge manager et d'une équipe en charge de faire progresser le cabinet sur ses modes de travail en collaboration.

D'autre part, des animations portant sur des sujets liés aux enjeux de nos clients sont périodiquement organisées. Les « plénières » sectorielles apportent de la visibilité aux consultants sur la stratégie du cabinet et les « Lundis du savoir » leur permettent d'échanger avec des intervenants extérieurs sur des sujets d'actualité.



**Marion Burette**  
Consultante  
Senior

« Depuis 2011, le Collège Change développe des méthodologies de conduite du changement : étude d'écart et d'impacts, cartographie des acteurs, dispositif de mise en œuvre...  
En 2016, 7 Colombusiens ont été formés par des consultants, membres du Collège. L'occasion de partager nos expériences et d'uniformiser nos pratiques ! »



**Edouard Tricard**  
Consultant  
Senior

« Ideas on Stage nous apporte des méthodes de communication percutantes et des approches innovantes. Cela permet d'appréhender nos interventions orales ou écrites de manière empirique. »

# Accompagner les parcours professionnels

Les parcours individuels s'appuient sur une politique de gestion des carrières et des rémunérations valorisant le collectif.

## Un dispositif d'évaluation collégial

Les consultants sont périodiquement évalués en mission sur la base d'un référentiel de management, co-construit avec l'équipe des encadrants.

## Un appui personnalisé

Le « coach » assure le lien entre les responsables de mission et le consultant. Il suit la trajectoire du collaborateur et l'aide à progresser au sein de la société. Il est attentif aux aspirations du collaborateur et à ses conditions de management.

## Les chantiers internes

Le management et la direction valorisent les initiatives des collaborateurs en favorisant le partage de connaissances et le décloisonnement. Les consultants ont la possibilité de s'investir dans des groupes de travail internes et de participer aux réflexions relatives au développement de l'entreprise.

## Rémunération et performance

La politique de rémunération chez Columbus s'articule autour de trois objectifs :

- Faciliter l'accès des salariés au capital de l'entreprise. En ce sens, les salariés ont pu bénéficier d'un abondement en 2016 lors du versement de leur participation sur le fonds commun de placement Columbus.
- Permettre aux salariés de se constituer une épargne retraite. Depuis 2016, nos collaborateurs peuvent monétiser des jours de repos sur leur PERCO.
- Rémunérer la performance collective. La direction de l'entreprise souhaite mettre en place en 2017 un accord d'intéressement avec les représentants du personnel.



Nombre de consultants ayant bénéficié d'une évaluation de mission en 2016 :

**79%** des juniors      **64%** des seniors



**Sylvia Donat**  
Consultante  
Manager

« La gestion de projet est au cœur de nos missions. Notre chantier a pour objectif de professionnaliser les consultants dans ce domaine. Ainsi, j'anime une équipe notre équipe gestion de projet concentre ses travaux principalement sur la formation et l'outillage afin d'harmoniser les pratiques de l'ensemble des collaborateurs. En 2017, nous souhaitons devenir un véritable « Lab gestion de projet » pour répondre efficacement et de manière innovante aux besoins de nos clients ! »

# Garantir les conditions du bien-être au travail

## Un cadre de travail agréable

Depuis 2012, Columbus Consulting a emménagé dans des locaux spacieux sur les Champs-Élysées.

Les espaces ont été agencés de manière à répondre aux situations de travail spécifiques : box téléphoniques, espace de réception, salons. Les attentions au quotidien contribuent à rendre le cadre de vie agréable : corbeille de fruits, friandises, coins détente.

Par ailleurs, en 2016, nous avons changé l'ensemble du parc informatique en faveur de tablettes tactiles, plus légères.

---

# 100%

de nos collaborateurs pensent que nos locaux contribuent à créer un cadre de travail agréable.

---

## Nos collaborateurs d'abord

Les conditions de travail de nos collaborateurs sont une préoccupation constante.

De nombreux relais sont en place pour prévenir les situations qui pourraient porter atteinte à la santé physique ou morale de nos salariés (stress, violence au travail, harcèlement).

En 2016, un groupe de travail dédié à la gestion des situations difficiles a été lancé pour permettre à l'ensemble des collaborateurs d'appréhender les risques, leurs manifestations et de connaître les dispositifs de prévention et d'alerte.

---

# 1,61%

Taux d'absentéisme.  
En baisse par rapport à 2015 (2,91%).

---

## Cap sur la cohésion d'équipe

Plus de 50 événements conviviaux ont été organisés en 2016 :

- **Le plus dépaysant** : chaque année, le séminaire de l'entreprise réunit l'ensemble des collaborateurs. En 2016, 98 consultants ont participé au séminaire organisé aux Açores.
- **Le plus fréquent** : le "goûter" mensuel permet aux collaborateurs de partager les actualités du cabinet dans une ambiance conviviale.
- **Les plus originaux** : le week-end voile, les sorties à l'opéra, les sorties running, les escape game, les séances Taï Chi et soirées "spa".





# Mesurer la satisfaction des collaborateurs



**Perrine Lozach**  
Ressources Humaines

« L'avis des collaborateurs est essentiel. Il nous permet de nous réinventer, d'innover, de maintenir un niveau d'excellence élevé et de détecter de nouvelles opportunités. Cette année encore, La septième place au palmarès de GPTW 2017 est la récompense du travail de fond mené pour rester fidèle aux valeurs de respect des collaborateurs, d'équité, de crédibilité, de fierté et de convivialité portées par l'institut GPTW. »

## L'audit Great Place to Work®

La satisfaction de nos collaborateurs est un gage de confiance portée à l'entreprise.

Depuis 2012, Columbus Consulting participe à l'audit de l'institut Great Place to Work®. Le dispositif 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.

Colombus Consulting est lauréat du palmarès GPTW pour la cinquième fois et a obtenu en 2017 l'une de ses meilleures performances en décrochant la septième place.

Cette récompense est une véritable reconnaissance pour le cabinet car elle s'appuie sur une enquête soumise à l'ensemble des collaborateurs.

---

# 97%

de nos collaborateurs pensent que Columbus est une entreprise où il fait bon travailler.

---

---

# 98%

de nos collaborateurs estiment qu'un esprit d'équipe règne au sein de notre entreprise.

---



**MARDI 21 MARS 2017**

#PalmaresGPTW2017

LE FIGARO économie

CADREMPLOI

sharingbox™

# Libérer les initiatives

## Un projet d'entreprise ouvert à tous les collaborateurs

Nous nous efforçons d'insuffler les conditions favorables à la responsabilisation pour inciter nos collaborateurs à proposer et mettre en oeuvre des initiatives au sein de l'entreprise.

Les salariés peuvent contribuer au projet d'entreprise en s'investissant sur des groupes de travail pour développer la stratégie du cabinet.

## Un environnement de travail favorisant la créativité

En octobre 2016, Columbus Consulting a inauguré "l'innovation room" un lieu dédié à l'idéation, processus créatif de production d'idées.

Cet espace de travail permet aux consultants de proposer des initiatives et de les mettre en oeuvre.

## Des animations innovantes

En juin 2016, le cabinet a organisé un "forum ouvert", animation participative visant à créer une dynamique de réflexion autour des difficultés rencontrées par les consultants dans leur travail.

Les sujets identifiés ont ensuite été traités par les collaborateurs dans le cadre d'ateliers.

Les thèmes retenus ont concerné la politique de rémunération, la gestion des situations difficiles et l'organisation du temps de travail.



**Anne-Claire Le Ho**  
Consultante  
Manager

« Le Forum Ouvert est une méthode d'animation participative que Columbus a déjà pu utiliser et apprécier à la fois en interne et chez des clients. Cette méthode d'animation participative a permis de créer une dynamique de réflexion sur des questions simples. Elle nous a semblé naturellement adaptée à notre état d'esprit. Chacun a pu exprimer ses idées sur un sujet et participer à l'élaboration de solutions. »



**Mohammed Moukine-Billah**  
Consultant  
Senior

« L'initiative du Forum Ouvert a été une expérience très positive. Nous avons pu mettre en lumière, de manière complètement libre, les problèmes quotidiens selon différents thèmes. Suite à cet événement, j'ai participé au chantier « Rémunération », dont l'objectif était de clarifier et préciser la politique salariale de l'entreprise. Nous avons ainsi répondu aux attentes de transparence, de lisibilité et d'équité des collaborateurs. »

**AMBITION 2**

---

Contribuer  
aux objectifs  
RSE de  
nos clients



**NOUS INTÉGRONS LES PRINCIPES DE RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DANS NOS SAVOIR-FAIRE**



# Répondre aux objectifs sociaux de nos clients

## Le Cercle Backstage pour transformer les environnements de travail

Nous sommes convaincus que l'expertise se construit en réseau.

Le bien-être au travail est un enjeu grandissant pour nos clients. Face à ce constat, nous avons mis en place un groupe de réflexion dédié, afin de mieux répondre à leurs attentes.

Le Cercle Backstage, lancé en 2016, est un groupe de réflexion traitant de la transformation des environnements et des méthodes de travail. Il réunit directeurs et managers, issus des secteurs public et privé.

Le groupe s'appuie sur des méthodes d'animation innovantes et réunit plus de 60 membres. L'initiative permet de favoriser les échanges entre pairs et de diffuser notre savoir-faire. Le Directeur Immobilier d'un acteur majeur du secteur bancaire a notamment livré son retour d'expérience à propos de notre expertise sur l'accompagnement du projet de déménagement de son entreprise et la mise en place de nouveaux modes de travail au sein de l'organisation.



**Marie Trimouille**  
Consultante  
Senior

« En 2016, nous avons créé un groupe de travail visant à mener une veille et à diffuser les bonnes pratiques en matière de nouveaux modes de travail (nomadisme, flexoffice, organisation en mode agile...) et l'innovation managériale (management par objectifs, mise en place de feature teams...). Les travaux ont abouti à la création du cercle de discussion Backstage qui permet à des Directeurs de grands Groupes (RH, Immobilier, Achats...) d'échanger sur le management de demain. Lors de la dernière session, un directeur des ressources humaines a livré son retour d'expérience concernant la mise en place du télétravail à 100% au sein de son équipe. »



Salle de réunion réaménagée à l'occasion d'un atelier

# Répondre aux objectifs environnementaux de nos clients

Nous accompagnons nos clients dans le cadre des enjeux environnementaux auxquels ils sont confrontés.

Nos interventions récentes concernent le déploiement de véhicules électriques, la maîtrise de la demande énergétique des collectivités territoriales ou encore la sensibilisation au développement durable dans des restaurants d'entreprises.

## Zoom sur une mission portant sur l'effacement électrique



Notre système énergétique est en pleine transition, aussi bien au niveau du mix énergétique que de la décentralisation de la production. Intégrer les énergies renouvelables pour les acteurs du secteur énergétique nécessite de prendre en compte l'intermittence de ces ressources. Cela se traduit par le recours à des centrales de production jugées chères et polluantes.

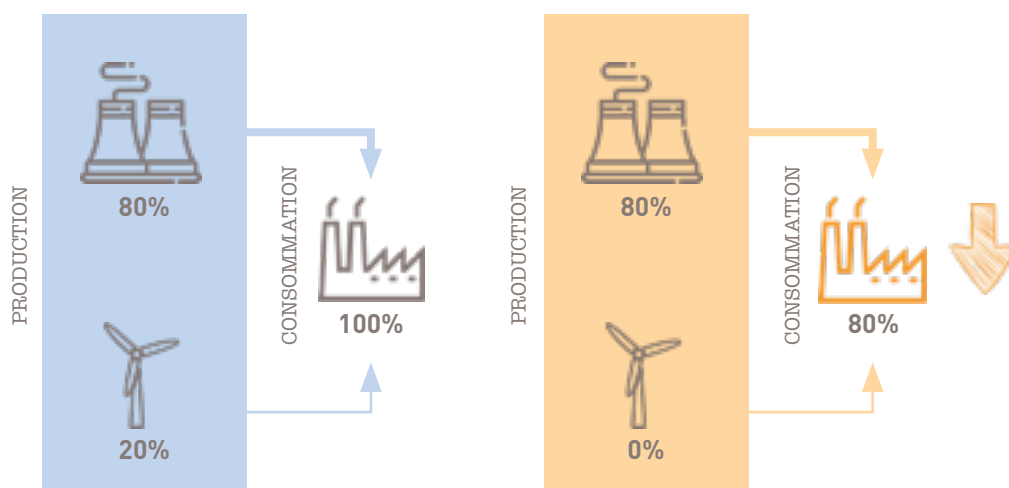
Dans ce contexte, nous intervenons auprès d'un grand énergéticien européen sur un projet de flexibilité électrique.

Nous l'accompagnons dans le développement d'offres d'effacement auprès de ses clients industriels.

La mission offre la flexibilité nécessaire pour limiter l'activation de ces « moyens de pointe » (dispositifs qui répondent à un pic de demande) et gérer l'imprévisibilité du système, en s'appuyant sur l'intégration des énergies renouvelables. Autrement dit, nous cherchons à réduire la consommation, au lieu de produire davantage.

Cette mission répond aux objectifs du client visant à rester l'un des énergéticiens émettant le moins de CO<sub>2</sub> d'Europe et s'inscrit dans le cadre de notre démarche RSE.

## Adaptation de la consommation électrique à la production





**AMBITION 3**

---

# Soutenir l'Économie Sociale et Solidaire

**NOUS METTONS NOS COMPÉTENCES À DISPOSITION  
DES ACTEURS DU SECTEUR DE L'ESS**



# Co-construire des projets à fort impact socio-économique



Louise  
de Rochehouart  
Consultante  
Senior

« J'ai travaillé pour Malakoff Médéric, groupe d'assurance, mandaté par l'Agirc-Arrco pour ouvrir des associations d'aide au retour vers l'emploi des chômeurs de longue durée.

Dans cette perspective, Co Conseil a accompagné Malakoff Médéric pour réaliser les études préliminaires à l'ouverture de deux associations, à Rennes et Bordeaux.

Cette expérience a été exigeante mais réellement enrichissante. L'autre chose que je retiens de ces 6 mois c'est « l'aventure humaine » : j'ai été très bien accueillie et me suis vite intégrée à l'équipe, comme si j'étais là depuis déjà un bout de temps ! »

## Conseil au service de l'intérêt général

En 2014, Columbus Consulting a co-créé avec Algoé, Kea Partner, et Weave CO Conseil, un cabinet de conseil au service de l'intérêt général.



CONSEIL & STRATÉGIES POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Depuis trois ans, nous mettons notre expertise à disposition du cabinet non-profit pour accompagner les projets de transformation des acteurs du secteur de l'économie sociale et solidaire.

CO Conseil a créé en 2016 « CO-Eclairages », un espace de débat et de réflexion sur les enjeux de la co-construction entre acteurs publics, entreprises et structures d'intérêt général.

## Accompagnement de l'association Le relais des aidants

Depuis 2012, Columbus Consulting accompagne l'association le Relais des aidants dans la refonte de son organisation, l'optimisation de ses processus et la recherche de partenariats.

En 2016, nous avons accompagné l'association à hauteur de 15 jours/homme sur les actions suivantes :

- Prise de recul sur le business model de l'association
- Expérimentation d'un dispositif visant le repérage d'aidants
- Etude d'opportunité de partenariat avec des aidants salariés (premier benchmark sur l'offre « aidant » des assureurs).



Accueil, orientation et soutien individuel des aidants



# 138,5

jours / homme / an consacrés  
à l'économie sociale et solidaire  
en 2016



# S'engager en faveur de l'égalité des chances



## Partenariat NQT

En octobre 2016, Colombus a lancé un partenariat avec l'association « Nos Quartiers ont des Talents » pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des quartiers prioritaires, zone de revitalisation rurale ou de milieux sociaux modestes.

Plusieurs collaborateurs ont rejoint le dispositif de parrainage pour accompagner des jeunes dans le cadrage de leur projet professionnel, la revue de leur CV et lettre de motivation, la simulation d'entretiens d'embauche et l'utilisation des réseaux sociaux.

Fin 2016, après 3 mois de partenariat, les parrains et marraines de Colombus ont fait un premier bilan : déjà 12 parrains engagés et 11 filleuls accompagnés, dont 1 ayant réussi à trouver un emploi.



**Donatienne Guingamp**  
Directrice  
des Ressources  
Humaines

« Il m'a semblé naturel d'aider à mon tour des jeunes qui démarrent leur vie professionnelle ayant moi-même bénéficié de soutien et de regards bienveillants durant toute ma carrière.

Mon engagement s'inscrit aussi dans le cadre de l'engagement collectif de Colombus. Il fait écho à nos valeurs de solidarité et à notre volonté de respecter les principes de responsabilité sociétale. Accompagner sur une période un jeune sur le chemin de l'insertion professionnelle est aussi une démarche citoyenne. »





# Accompagner les start-up de l'économie sociale et solidaire



**Charlotte  
Liger**  
Consultante  
Junior

« Être mentor pour des start-up sociales renforce nos compétences de consultants et nous permet de nous ouvrir à de nouvelles problématiques et d'agir en faveur de la responsabilité sociale. »

Depuis janvier 2016, nous menons des interventions de mentorat et coaching auprès d'entrepreneurs sociaux. Ces actions s'inscrivent dans le cadre d'une mise à disposition des compétences en management et organisation de quelques collaborateurs de Columbus auprès de l'incubateur social Makesense.

L'association MakeSense a vocation à mobiliser les compétences d'une communauté de bénévoles pour aider les entrepreneurs sociaux à faire aboutir leurs projets.

Notre engagement permet à nos collaborateurs de se confronter à des problématiques répondant à des enjeux environnementaux, sociaux ou sociétaux.

---

## 12

mentors engagés

---

## 5

start-up accompagnées



PARIS • SHOPPING



**AMBITION 4**

---

# Diminuer notre impact environnemental

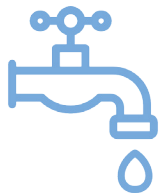
**NOUS AGISSONS EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE  
CAR NOUS AVONS CONSCIENCE DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX**





# Favoriser une consommation respectueuse de l'environnement

## Gestion de l'eau



L'ensemble de nos sanitaires disposent de réducteurs de pression et de chasses d'eau à double réservoir.

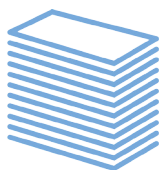
## Gestion de l'électricité



Nous agissons pour limiter la consommation d'électricité de l'entreprise : mise en place de capteurs de présence dans les toilettes, ampoules à économie d'énergie, sensibilisation des collaborateurs.

En 2016, la consommation d'électricité (107 000 Kw) est néanmoins sensiblement identique à celle relevée en 2015 (106 000 Kw) pour un même nombre de collaborateurs présents dans nos locaux (environ 40 personnes).

## Consommation de papier



Nous avons systématisé l'utilisation de papier recyclé pour les impressions effectuées dans nos locaux sauf pour l'édition des propositions commerciales. Cet usage a permis la réduction significative de la consommation de papier.

En 2016, 215 ramettes ont été utilisées, soit 7 ramettes par consultant (d'après l'ADEME, un salarié consomme en moyenne 30 ramettes par an dans les bureaux en France). Cela représente une diminution de la consommation de papier de 40% par rapport à 2013.

## Tri des déchets



Depuis 2013, nous avons mis en place quatre filières de tri des déchets (papier, canettes, gobelets plastiques et cartouches d'encre). Nous avons choisi de décentraliser la collecte afin de faciliter le tri pour les collaborateurs.

En 2016, nous avons collecté 1,2 tonnes de papier, soit deux fois plus qu'en 2014. Grâce à ce tonnage (selon l'association CEDRE), 21 arbres ont été sauvés, 36 810 litres d'eau ont été économisés et 675 kg de CO<sub>2</sub> ont été préservés.



# Soutenir une politique de mobilité durable

## Promouvoir les transports en commun

Nous sensibilisons nos collaborateurs à l'impact environnemental de leurs déplacements.

En ce sens, nous avons fait le choix depuis plus de 10 ans de rembourser à 100% la carte Navigo à tous nos collaborateurs.

Le remboursement des frais de taxis, de véhicules personnels ou de location, est accepté uniquement si le salarié n'a pas la possibilité d'utiliser les transports en commun.

La carte Navigo remboursée à

# 100%

pour l'ensemble des collaborateurs

## Limiter les déplacements

Les locaux de Columbus Consulting disposent de box permettant d'échanger par téléphone ou en visio-conférence sans être incommodé.

Nous privilégions les réunions à distance pour éviter les déplacements.



## Privilégier les coursiers non motorisés

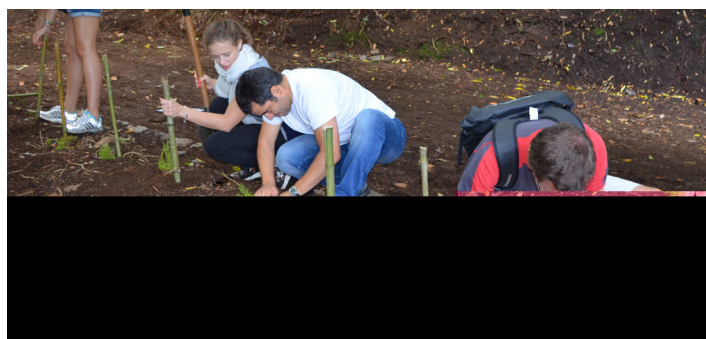
Nous valorisons ce moyen de livraison chaque fois que cela est possible pour limiter notre empreinte écologique.

En 2016, nous avons commandé 25 courses non motorisées. Les plis remis portent la mention suivante : « Pli livré par vélo pour la protection de l'environnement ».

## Compenser notre impact carbone

En 2016, nous avons souhaité compenser une partie des émissions liés à notre déplacement en séminaire aux Açores (en avion, puis en car sur place).

L'ensemble de nos collaborateurs ont participé à une activité de « Tree Planting » et ont planté 94 arbres.



# Renforcer nos partenariats en faveur de l'environnement



Anastasia  
Bakteeva  
Consultante  
Senior

« Je suis passionnée par les sujets de biodiversité et d'enjeux environnementaux. Le partenariat de Columbus Consulting avec Conservation Capital a été l'opportunité d'approfondir mes connaissances et d'acquérir de nouvelles compétences. En outre, je pense que la synergie entre les deux cabinets de conseil crée une belle opportunité pour exploiter notre expertise en conduite de changement au service de la planète, ce qui est particulièrement motivant et gratifiant. »

## Sevea Consulting



Colombus Consulting est membre du Comité de Soutien de Sevea Consulting, société de conseil proposant un appui stratégique et opérationnel aux entreprises sociales d'Asie et d'Afrique.

L'entreprise, spécialiste du développement des stratégies d'impact social sur les marchés émergents, opère dans le secteur de l'énergie propre et sur les questions liées aux domaines de l'eau, de la santé et de l'agriculture.

## Conservation Capital



Depuis 2012, Columbus Consulting est partenaire de Conservation Capital, société spécialisée dans la définition de modèles économiques viables des parcs et des réserves naturelles en Afrique et en Europe.

Ce partenariat nous permet de proposer une offre unique aux organisations souhaitant intégrer la biodiversité dans leurs activités en considérant les risques et les opportunités. Le succès de cette collaboration repose sur la complémentarité de nos expertises :

- Conservation Capital, plus de 10 ans d'expérience dans la conception et mise en œuvre de projets de biodiversité
- Columbus Consulting, conseil reconnu dans l'appui à la transformation des organisations



---

# Perspectives et indicateurs



# Nos indicateurs de performance

## Nos indicateurs sociaux

| Objectifs opérationnels                        | Indicateurs   | Valeur 2015                             | Valeur 2016                              |
|--|---|---|--|
| <b>Respecter et favoriser la parité</b>        | Nombre d'hommes et de femmes par grade                            | Consolidé : 50H, 61F                    | Consolidé : 45H, 56F                     |
| <b>Favoriser le dialogue social</b>            | Nombre de rencontres avec les instances représentatives           | 12 réunions avec la DUP, 4 avec le CHSC | 12 réunions avec la DUP, 4 avec le CHSCT |
|  | Ancienneté (en années)  | 4,5                                     | 4,5                                      |
|  | Taux d'absentéisme  | 2,91%                                   | 1,61%                                    |
| <b>Encourager la satisfaction des salariés</b> | Taux de satisfaction au travail des collaborateurs                | 97%                                     | 97%                                      |
|  | % des salariés ayant bénéficié d'une évaluation annuelle          | 100%                                    | 100%                                     |
|  | % de consultants juniors ayant bénéficié d'une évaluation mission | 80%                                     | 79%                                      |
|  | % de consultants seniors ayant bénéficié d'une évaluation mission | 65%                                     | 64%                                      |

## Nos indicateurs sociétaux

| Objectifs opérationnels   | Indicateurs   | Valeur 2015                          | Valeur 2016                          |
|---|---|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Apporter nos compétences aux organisations du secteur de l'économie sociale et solidaire</b> | Nombre de jours consacrés au mécénat de compétences   | 94,5 jours                           | 138,5 jours                          |
| <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) | 0,63 unités fournies sur 6 demandées | 0,61 unités fournies sur 6 demandées |

## Nos indicateurs environnementaux

| Objectifs opérationnels  | Indicateurs   | Valeur 2015 | Valeur 2016 |
|--|---|-------------|-------------|
|  | Nombre de ramettes de papier consommées par an et par salarié | 6           | 7           |
| <b>Limiter au maximum la consommation de papier et d'encre</b>               | Nombre de kg de papier recyclé dans la consommation annuelle  | 1 213 kg    | 1 227 kg    |
|  | Nombre de kg de papier recyclé dans la consommation annuelle  | 1,3 kg      | 1,2 kg      |
| <b>Faire des économies d'énergie et favoriser les énergies renouvelables</b> | Consommation d'électricité par an et par collaborateur en kwh | 3 540 kwh   | 3 570 kwh   |

Les indicateurs présentés concernent Columbus Consulting France

# Nos perspectives pour 2017

## Renforcer notre stratégie et notre communication RSE

### **APPROFONDIR NOTRE STRATÉGIE**

En 2017, nous poursuivrons la redéfinition de notre stratégie en nous appuyant sur des initiatives reconnues (Grenelle II de l'environnement, Global Compact), sur les souhaits de nos salariés (sondage 2016) et sur les bonnes pratiques du secteur du conseil (benchmark RSE 2017). Nous élargirons la réflexion sur les axes de développement possibles en mettant en perspective nos ambitions avec les enjeux RSE de nos clients.

### **RENFORCER NOTRE COMMUNICATION**

Nous poursuivrons nos efforts pour partager nos ambitions avec l'ensemble des parties prenantes :

- Relayer sur notre site internet et sur les réseaux sociaux les initiatives mises en place en matière de responsabilité sociale
- Publier des témoignages sur l'intranet et sous la forme d'une newsletter dédiée

## Favoriser l'épanouissement au travail des salariés

### **RENFORCER LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS**

L'analyse des résultats de l'entreprise au dernier palmarès Great Place to Work® permettra d'élaborer le plan d'action 2017. Nous souhaitons également sonder nos collaborateurs pour identifier de nouveaux leviers d'action. Enfin, nous poursuivrons les chantiers d'amélioration continue lancés en 2016 sur la politique de rémunération, la gestion des situations difficiles et l'organisation du temps de travail.

### **SENSIBILISER À LA DIVERSITÉ**

Nous poursuivrons les démarches déjà initiées en 2016 (parité hommes/femmes, parentalité, contrat de génération) et nous souhaitons mettre en place de nouvelles initiatives pour sensibiliser nos collaborateurs sur le thème de la diversité.

### **DÉVELOPPER L'OFFRE DE FORMATIONS**

Le développement professionnel de nos collaborateurs est essentiel. Nous poursuivrons le développement de l'offre de formations pour maintenir leur niveau de qualification au regard de l'évolution des méthodologies et des technologies.

### **METTRE EN PLACE UNE CHARTE ÉTHIQUE**

Nous souhaitons diffuser à nos collaborateurs une charte décrivant l'ensemble des règles fondamentales en matière de responsabilité sociale et environnementale auxquelles Columbus Consulting adhère.

# Nos perspectives pour 2017

Contribuer de manière innovante  
aux objectifs RSE de nos clients

## **DÉVELOPPER LES OBJECTIFS SOCIAUX**

L'année 2016 a été marquée par le lancement du Cercle Backstage, cercle de réflexion sur la transformation des environnements de travail. De nouveaux ateliers seront organisés en 2017, notamment sur les thèmes du Flexwork et du télétravail.

## **DÉVELOPPER LES OBJECTIFS ENVIRONNEMENTAUX**

La transition énergétique est un sujet majeur dont l'expertise est portée au sein de Columbus par notre collège d'experts («Enerbus»). En 2017, nous renforcerons notre expertise sur les enjeux énergétiques : précarité énergétique, application de la loi transition énergétique pour les collectivités, place du gaz dans le mix énergétique futur, obligations vertes («green bonds»).

## Soutenir l'économie sociale et solidaire

Nous poursuivons notre engagement aux côtés de CO Conseil et de l'association le relais des Aidants.

En 2017, nous ferons le bilan des premières actions menées en faveur de nos partenaires, l'incubateur social Makesense et de l'association NQT, pour renforcer ces collaborations.

Par ailleurs, de nouvelles collaborations en faveur de l'économie sociale et solidaire sont envisagées selon les initiatives qui seront proposées par nos collaborateurs.

## Diminuer notre impact environnemental

Nous poursuivons notre engagement aux côtés de Sevea et Conservation Capital en faveur du développement durable.

En 2017, nous continuerons à sensibiliser nos collaborateurs aux modes de consommation durable (consommation d'électricité, réduction des déchets...).

Ainsi, nous envisageons de remplacer nos machines à café à capsules par des machines à grains pour réduire l'utilisation de produits non recyclables et promouvoir le commerce équitable.



# Objectifs de Développement Durable (ODD)

| Ambition   | Thématique  | ODD   | Page |
|--|---|---|------|
| Favoriser l'épanouissement des salariés au travail | Accueillir et fidéliser                                     |    | 09   |
|  | Valoriser la diversité                                      |       | 10   |
|  | Faire progresser nos collaborateurs                         |    | 11   |
|  | Accompagner les parcours professionnels                     |    | 12   |
|  | Garantir les conditions du bien-être au travail             |    | 13   |
|  | Mesurer la satisfaction des collaborateurs                  |    | 14   |
|  | Libérer les initiatives                                     |   | 15   |
| Contribuer aux objectifs RSE de nos clients        | Répondre aux objectifs sociaux de nos clients               |    | 17   |
|  | Répondre aux objectifs environnementaux de nos clients      |    | 18   |
| Soutenir l'Économie Sociale et Solidaire           | Co-construire des projets à fort impact socio-économique    |   | 20   |
|  | Renforcer l'engagement sociétal du secteur du conseil       |    | 21   |
|  | S'engager en faveur de l'égalité des chances                |    | 22   |
|  | Accompagner des start-up de l'économie sociale et solidaire |    | 23   |
| Diminuer notre impact environnemental              | Favoriser une consommation respectueuse de l'environnement  |    | 25   |
|  | Soutenir une politique de mobilité durable                  |   | 26   |
|  | Renforcer nos partenariats en faveur de l'environnement     |   | 27   |

# Correspondance entre les principes du Pacte mondial et le référentiel GRI (1/4)

A travers nos valeurs, nos activités, nos implantations géographiques et celles de nos fournisseurs, nous promouvons 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.

|                                   | Principes Pacte Mondial  | Indicateurs GRI G4  |
|-----------------------------------|--|---|
| Droits de l'Homme                 | 01 Colombus Consulting promeut et respecte la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.               | HR2 (Investissement)<br>HR7 (Pratiques en matière de sécurité)<br>HR8 (Droits des peuples autochtones)<br>HR9 (Evaluation)<br>HR12 (Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux droits de l'Homme)<br>S01 (Communautés locales)   |
|                                   | 02 Colombus Consulting veille à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.                              | HR1 (Investissement)<br>HR10 et HR11 (Evaluation du respect des droits de l'Homme chez les fournisseurs)  |
| Normes internationales du travail | 03 Colombus Consulting respecte la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.                | LA4 (Relations employeur/employés)  |
|                                   | 04 Colombus Consulting contribue à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.                       | HR6 (Travail forcé ou obligatoire)  |
|                                   | 05 Colombus Consulting contribue à l'abolition effective du travail des enfants.   | HR5 (Travail des enfants)   |
|                                   | 06 Colombus Consulting contribue à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession                | EC5 et EC6 (Présence sur le marché)<br>LA1 et LA3 (Emploi)<br>LA9 et LA11 (Formation et éducation)<br>LA12 (Diversité et égalité des chances)<br>LA13 (Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes)<br>HR3 (Non-discrimination)  |
| Environnement                     | 07 Colombus Consulting applique l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.                        | EC2 (Performance économique)<br>EN1 (Matières)<br>EN3 (Energie)<br>EN8 (Eau)<br>EN15, EN16, EN17, EN20, EN21 (Emissions)<br>EN27 (Produits et services)<br>EN31 (Généralités)   |
|                                   | 08 Colombus Consulting prend des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement. | EN1 et EN2 (Matières)<br>EN3, EN4, EN5, EN6 et EN7 (Energie)<br>EN8, EN9 et EN10 (Eau)<br>EN11, EN12, EN13 et EN14 (Biodiversité)<br>EN15, EN16, EN17, EN18, EN19, EN20 et EN21 (Emissions)<br>EN22, EN23, EN24, EN25 et EN26 (Effluents et déchets)<br>EN27 et EN28 (Produits et services)<br>EN29 (Conformité)<br>EN30 (Transport)<br>EN31 (Généralités)<br>EN32 et EN33 (Evaluation environnementale des fournisseurs)<br>EN34 (Mécanismes de règlement des griefs environnementaux) |
|                                   | 09 Colombus Consulting favorise la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.           | EN6 et EN7 (Energie)<br>EN19 (Emissions)<br>EN27 (Produits et services)<br>EN31 (Généralités)   |
|                                   | 10 Colombus Consulting agit contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.  | S03, S04 et S05 (Lutte contre la corruption)<br>S06 (Politiques publiques)  |
|                                   | Lutte contre la corruption   |   |

# Correspondance entre les principes du Pacte mondial et le référentiel GRI (2/4)

## 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.12   | <b>(Ambition 1)</b> Fonds Commun de Placement Colombus   |
| 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.20<br>p.21<br>p.21<br>p.22<br>p.23<br>p.27<br>p.27 | <b>(Ambition 3)</b> Le conseil au service de l'intérêt général<br><b>(Ambition 3)</b> Favoriser l'engagement sociétal des cabinets<br><b>(Ambition 3)</b> Soutenir l'innovation sociétale<br><b>(Ambition 3)</b> Partenariat avec l'association NQT<br><b>(Ambition 3)</b> Partenariat avec l'association Make Sense<br><b>(Ambition 4)</b> Sévéa Consulting<br><b>(Ambition 4)</b> Conservation Capital |
| EC9                | Pratiques d'achat             |  | p.10   | <b>(Ambition 1)</b> L'emploi des personnes en situation de handicap  |

## 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<br>p.25<br>p.31                         | <b>(Ambition 4)</b> La consommation de papier<br><b>(Ambition 4)</b> Le tri des déchets<br><b>(Perspectives 2017)</b> Nouvelles machines à café à grains, sans capsules jetables   |
| EN3-EN7            | Energie   | Principes 7, 8 et 9 (Environnement) | p.15<br>p.25<br>p.27<br>p.31                 | <b>(Ambition 2)</b> Zoom sur une mission portant sur l'effacement électrique<br><b>(Ambition 4)</b> La gestion de l'eau et de l'électricité<br><b>(Ambition 4)</b> Sévéa Consulting<br><b>(Perspectives 2017)</b> Nouvelles missions à enjeux énergétiques   |
| EN8-EN10           | Eau   | Principes 7 et 8 (Environnement)    | p.25   | <b>(Ambition 4)</b> La gestion de l'eau  |
| EN11-EN14          | Biodiversité  | Principe 8 (Environnement)          | p.27   | <b>Ambition 4)</b> Conservation Capital  |
| EN15-EN21          | Emissions   | Principes 7, 8 et 9 (Environnement) | p.15<br>p.26<br>p.26<br>p.26<br>p.26<br>p.27 | <b>(Ambition 2)</b> Zoom sur une mission portant sur l'effacement électrique<br><b>(Ambition 4)</b> Promouvoir les transports en commun<br><b>(Ambition 4)</b> Limiter les déplacements<br><b>(Ambition 4)</b> Privilégier les coursiers non motorisés<br><b>(Ambition 4)</b> Compenser notre impact carbone<br><b>(Ambition 4)</b> Sevea Consulting |
| EN22-EN26          | Effluents et déchets                                | Principe 8 (Environnement)          | p.25   | <b>(Ambition 4)</b> Le tri des déchets   |
| EN27-EN28          | Produits et services                                | Principes 7, 8 et 9 (Environnement) | -  |  |
| EN29               | Conformité  | Principe 8 (Environnement)          | -  |  |
| EN30               | Transport   | Principe 8 (Environnement)          | p.26<br>p.26<br>p.26<br>p.26                 | <b>(Ambition 4)</b> Promouvoir les transports en commun<br><b>(Ambition 4)</b> Limiter les déplacements<br><b>(Ambition 4)</b> Privilégier les coursiers non motorisés<br><b>(Ambition 4)</b> Compenser notre impact carbone   |
| 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)          | -  |  |



# Correspondance entre les principes du Pacte mondial et le référentiel GRI (3/4)

## 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.9<br>p.9<br>p.12<br>p.13                                   | <b>(Ambition 1)</b> Les effectifs<br><b>(Ambition 1)</b> Le recrutement et l'intégration<br><b>(Ambition 1)</b> La rémunération<br><b>(Ambition 1)</b> De bonnes conditions de travail   |
| LA4                | Relations employeurs/ employés  | Principe 3 (Normes internationales du travail) | p.13<br>p.13<br>p.14<br>p.15<br>p.15<br>p.17                 | <b>(Ambition 1)</b> Représentation du personnel<br><b>(Ambition 1)</b> Une forte cohésion d'équipe<br><b>(Ambition 1)</b> L'audit Great Place to Work®<br><b>(Ambition 1)</b> Participation au projet d'entreprise<br><b>(Ambition 1)</b> Organisation d'un « Forum ouvert »<br><b>(Ambition 2)</b> Le Cercle Backstage  |
| LA5-LA8            | Santé et sécurité au travail  |  | p.13<br>p.29   | <b>(Ambition 1)</b> La santé des collaborateurs<br><b>(Indicateurs)</b> 4 réunions CHSCT en 2016   |
| LA9-LA11           | Formation et éducation  | Principe 6 (Normes internationales du travail) | p.11<br>p.11<br>p.11<br>p.12<br>p.12<br>p.12<br>p.15<br>p.30 | <b>(Ambition 1)</b> La formation<br><b>(Ambition 1)</b> Le coaching Ideas on Stage<br><b>(Ambition 1)</b> Knowledge Management<br><b>(Ambition 1)</b> Le système d'évaluation<br><b>(Ambition 1)</b> Le dispositif de coaching<br><b>(Ambition 1)</b> Les chantiers internes<br><b>(Ambition 1)</b> Inauguration de l'Innovation Room<br><b>(Perspectives 2017)</b> Développer l'offre de formations   |
| LA12               | Diversité et égalité des chances  | Principe 6 (Normes internationales du travail) | p.10<br>p.10<br>p.10<br>p.10<br>p.20<br>p.20<br>p.22<br>p.30 | <b>(Ambition 1)</b> La parité Hommes/Femmes<br><b>(Ambition 1)</b> La parentalité<br><b>(Ambition 1)</b> Le contrat de génération<br><b>(Ambition 1)</b> L'emploi des personnes en situation de handicap<br><b>(Ambition 3)</b> Le conseil au service de l'intérêt général<br><b>(Ambition 3)</b> L'accompagnement de l'association le Relai des Aidants<br><b>(Ambition 3)</b> Partenariat avec l'association NQT<br><b>(Perspectives 2017)</b> Campagne de sensibilisation au handicap |
| LA13               | Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes                        | Principe 6 (Normes internationales du travail) | p.10<br>p.10   | <b>(Ambition 1)</b> La parentalité<br>Colombus respecte le principe d'égalité de rémunération à l'embauche et durant le contrat. Un plan d'action égalité Hommes-Femmes est 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 |  | -  |  |

## 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.                                |

# Correspondance entre les principes du Pacte mondial et le référentiel GRI (4/4)

## 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) | p.10  | <b>(Ambition 1)</b> La parité Hommes-Femmes<br>Colombus n'a eu aucun incident de discrimination.<br>La politique de recrutement de Colombus respecte ce principe : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de critère sexué dans les offres d'emploi,</li> <li>• Critères de sélection des candidats basés sur les compétences,</li> <li>• Parité des recruteurs</li> </ul> |
| 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'activité 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.29  | <b>(Indicateurs)</b> 4 réunions CHSCT en 2016  |
| 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.   |
| 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 1 (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)                       | -     |  |

## Indicateurs de performance : Société (SO)

| Indicateurs GRI G4 | Aspect GRI G4   | Principes Pacte Mondial                  | Pages                                       | Actions RSE Colombus  |
|--------------------|---|--|---|---|
| S01-S02            | Communautés locales   | Principe 1 (Droits de l'Homme)           | p.9<br>p.20<br>p.21<br>p.23<br>p.22<br>p.27 | <b>(Ambition 1)</b> Partenariat écoles<br><b>(Ambition 3)</b> Mécénat de compétence : Relais des Aidants et CO<br><b>(Ambition 3)</b> Favoriser l'engagement sociétal des cabinets<br><b>(Ambition 3)</b> Accompagnement de start-up sociales<br><b>(Ambition 3)</b> Partenariat pour l'égalité des chances<br><b>(Ambition 4)</b> Sevea Consulting et Conservation Capital |
| S03-S05            | Lutte contre la corruption  | Principe 10 (Lutte contre la corruption) | p.30  | <b>(Perspectives 2017)</b> Mise en place et communication d'une charte éthique  |
| S06                | Politiques publiques  | Principe 10 (Lutte contre la corruption) | -   | Du fait de ses activités, Colombus n'est pas confronté à cette problématique.   |
| S07                | Comportement anticoncurrentiel  |  | -   |   |
| S08                | Conformité  |  | -   |   |
| S09-S010           | Evaluation des impacts des fournisseurs sur la société                |  | -   |   |
| S011               | Mécanismes de règlement des griefs relatifs à l'impact sur la société |  | -   |   |

## A PROPOS DE COLOMBUS CONSULTING

Partenaire des organisations impliquées dans des changements majeurs, Columbus Consulting a l'ambition de réconcilier les intérêts économiques et humains des projets de transformation.

Le cabinet est dirigé par Valérie Ader et ses six Partners et compte 170 consultants.

[www.colombus-consulting.com](http://www.colombus-consulting.com)

### COLOMBUS CONSULTING

138 avenue des Champs-Élysées - 75008 Paris

Tel : +33 1 42 81 81 50

[rse@colombus-consulting.com](mailto:rse@colombus-consulting.com)



Columbus Consulting