

# Rapport de responsabilité sociétale d'entreprise

2018



Network France  
WE SUPPORT



Colombus  
Consulting



## L'Edito



**N**ous vivons depuis un an une accélération de l'éveil des parties prenantes sur l'importance et la réalité de notre engagement RSE. En interne, près de 30% des salariés se sont engagés en 2017 au sein des dispositifs et initiatives en matière de responsabilité sociale et environnementales proposés par le cabinet. En externe, notre engagement en faveur de la RSE est désormais un critère de sélection de Columbus Consulting par nos clients.

En 2017, de nombreuses initiatives ont en effet contribué à renforcer le bien-être de nos collaborateurs au travail, à réduire au maximum les risques psycho-sociaux et à promouvoir la diversité au sein de l'entreprise.

Colombus a remporté en 2018 la 3<sup>ème</sup> place du palmarès Great Place to Work®. C'est notre meilleure performance à ce classement des entreprises où il fait bon travailler, et par conséquent, c'est une véritable reconnaissance du travail mené collectivement en 2017.

Un effort remarquable a été fait également pour réduire l'impact environnemental de notre entreprise. Nous considérons que les achats responsables constituent un levier efficace pour limiter les déchets tant sur le plan individuel (totebag, gourde réutilisable) que collectif (machines à café à grains). En ce sens, nous avons privilégié nos achats d'objets promotionnels auprès d'entreprises engagées en faveur du commerce équitable.

Enfin, le développement de CO Conseil, coopérative de conseil en stratégie, nous permet d'accroître notre impact sociétal. En quatre ans, plus de 700 jours de conseil ont été produits par le cabinet non profit à destination du monde de l'économie sociale et solidaire.

Nous continuons ainsi collectivement à progresser dans l'alignement de notre intention et la réalité du quotidien.



# Sommaire

Colombus Consulting,  
conseil en stratégie opérationnelle p. 05

Une stratégie de développement continu p. 06

Notre engagement p. 07

Une démarche d'amélioration continue p. 08

Une démarche participative et collégiale p. 09

**FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT  
DES SALARIÉS AU TRAVAIL** p. 10

**SOUTENIR L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE** p. 18

**DIMINUER NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL** p. 25

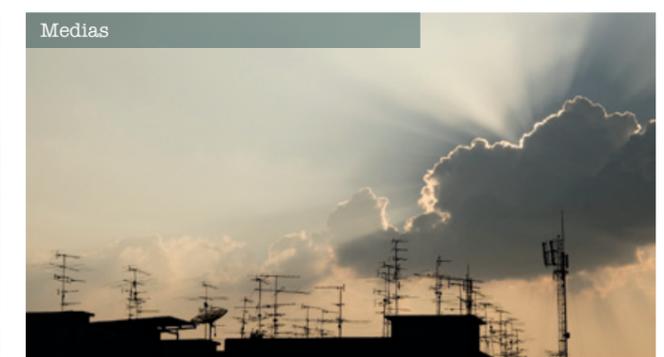
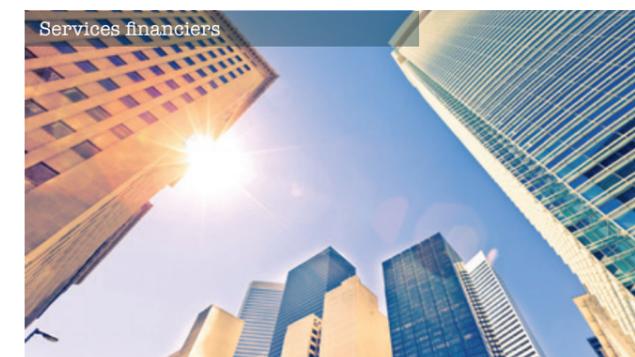
**CONTRIBUER AUX OBJECTIFS  
RSE DE NOS CLIENTS** p. 30

Perspectives et Indicateurs p. 34

## 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



## Une stratégie de développement continu

En 2017, Columbus Consulting a consolidé sa stratégie de développement en renforçant la cohésion de ses équipes présentes en France, en Suisse et en Tunisie.

L'intégration de Columbus Consulting Shift est un succès et a permis au groupe de déployer une offre Digital Innovation, en forte croissance.



### 2012

Colombus Consulting crée un bureau à Tunis pour 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 Conseil, coopérative d'intérêt collectif (SCIC) à but non lucratif. La société non profit est co-fondée par quatre cabinets de conseil (Algoé, Columbus Consulting, Kea & Partners, Weave) qui partagent la volonté de rendre les missions de conseil accessibles aux acteurs de l'économie sociale et solidaire.

### 2016

Colombus Consulting intègre l'équipe de Sword Consulting pour créer Columbus Consulting Shift et proposer une 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.



**David Robin**  
Partner Columbus Consulting Shift et porteur du projet

« La collaboration entre Columbus Consulting et Columbus Shift nous permet de proposer une offre digitale complète reposant à la fois sur une expertise de la data, une expertise opérationnelle des leviers digitaux et notre savoir-faire en matière d'accompagnement de la transformation des organisations. Nous sommes ainsi en mesure d'aligner les enjeux externes de nos clients en termes d'expérience/connaissance client, de lancement de services et de stratégie omnicanale avec les enjeux internes d'agilité et de transversalité. »

## Notre engagement

Depuis 2009, 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, afin qu'ils donnent du sens à leur activité.

2

**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.

3

**Diminuer notre impact sur l'environnement**

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

4

**Contribuer aux objectifs RSE de nos clients**

Intégrer les principes de responsabilité sociétale dans nos prestations, c'est-à-dire respecter nos engagements RSE dans notre travail et sensibiliser nos clients à adopter une approche responsable dans leurs projets.

En 2017, Columbus Consulting a été certifié GC Advanced, le plus haut niveau de différenciation du Global Compact des Nations Unies.



Depuis juillet 2009, Columbus Consulting est adhérent Global Compact. Ce pacte réunit les entreprises signataires s'engageant à aligner leurs opérations et leur stratégie sur 10 principes, couvrant 4 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 Global Compact France et contribue aux échanges d'expérience avec d'autres entreprises engagées dans cette démarche.

En 2017, Columbus Consulting faisait partie des 84 entreprises françaises ayant atteint le niveau de reporting Global Compact Advanced.

## Une démarche d'amélioration continue

Depuis 2009, nous menons une démarche d'amélioration continue de la politique de responsabilité sociale de Columbus Consulting.

Chaque année, nous enrichissons notre politique RSE en nous inspirant :

- Des principes et référentiels internationaux
- Des intérêts et souhaits de nos collaborateurs
- Des bonnes pratiques des entreprises engagées dans une démarche RSE
- Des idées et propositions de partenaires existants ou potentiels
- Des attentes et enjeux de nos clients
- Des pistes d'amélioration identifiées par les certifications RSE

Nous cherchons à intégrer dans nos actions les 17 objectifs de développement durable définis par l'ONU en 2016, et à les adapter aux enjeux de nos parties prenantes.

En 2017, nous avons réalisé un benchmark des bonnes pratiques des cabinets de conseil et participé aux ateliers du Club Global Compact Advanced. Ces actions nous permettent de repérer de nouveaux partenariats et les pratiques exemplaires que nous souhaitons mettre en œuvre dès 2018.



## Une démarche participative et collégiale



La responsabilité sociale d'entreprise de Columbus Consulting est portée par le Lab RSE, une équipe de 10 collaborateurs volontaires.

La démarche est pilotée par Valérie Ader, présidente de Columbus Consulting, qui détermine les ambitions et les objectifs à atteindre.

- Définir et appuyer la mise en œuvre d'une politique RSE chez Columbus
- Soutenir les équipes du cabinet 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 d'Entreprise

Le Lab RSE est accompagné dans ses ambitions par des contributeurs clés : les services généraux, la directrice administrative et financière, la directrice des ressources humaines, le knowledge manager, le secrétaire du comité social et économique.

La démarche repose également sur un fort engagement de la part de nos salariés. En 2017, environ 28% d'entre eux étaient investis dans les dispositifs (Nos Quartiers ont des Talents, MakeSense...) et initiatives RSE portées par le cabinet. Nous informons régulièrement nos collaborateurs, par le biais d'une newsletter interne, des dispositifs mis en place pour leur permettre de s'engager.

Le Lab RSE s'appuie également sur CO Conseil (cabinet de conseil pour l'intérêt général co-créé par Columbus Consulting en 2014) pour renforcer l'engagement de Columbus au sein du secteur de l'économie sociale et solidaire.

# Favoriser l'épanouissement des salariés au travail

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL FAVORISE  
L'EXCELLENCE ET LA CRÉATIVITÉ.



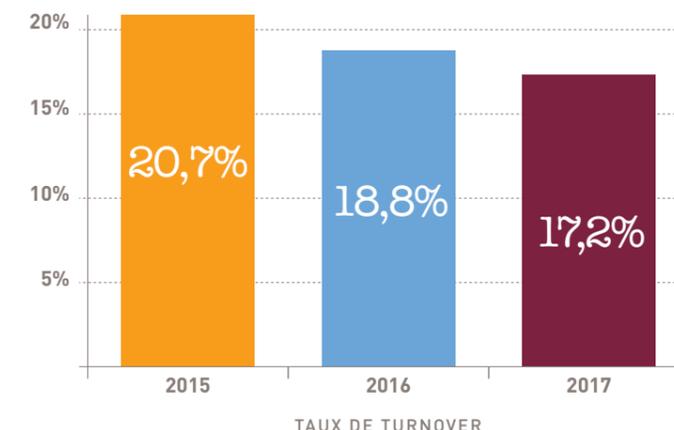
## Accueillir nos collaborateurs

48

embauches  
en 2017

17,2%

taux de turnover  
(vs 18,8% en 2016  
et 20,7% en 2015)



**Julia Hery**  
Consultante Senior  
Animatrice de  
l'étude de cas  
Conduite du  
Changement

« Nos études de cas permettent aux étudiants de comprendre concrètement le métier du conseil et le déroulement des missions.

Notre méthodologie repose sur des mises en situations. Nous avons conçu l'étude de cas « Change » à partir d'une mission menée en Energie-Environnement, pour partager avec les étudiants les principales théories du changement et leur application en entreprise. »

### Préférence à la stabilité

Fin 2017, 100% de nos collaborateurs étaient en CDI et 5 stagiaires ont été embauchés suite à leur stage de fin d'études.

Nous menons d'autre part une politique de fidélisation :

- Le taux de turnover s'élève à 17,2% en 2017, en baisse par rapport à 2016
- L'ancienneté moyenne est de 4 ans

### Le rôle clé des relations académiques

Nos partenariats avec les grandes écoles ont un rôle majeur dans le processus de recrutement. Depuis 2012, nous réalisons des études de cas afin d'initier les étudiants à l'approche et aux méthodologies du conseil. Nous présentons dans les écoles 3 études de cas sur l'efficacité opérationnelle, la conduite du changement et la mobilité électrique.

Dans le cadre d'un partenariat avec Centrale Supélec, nous proposons, depuis 2015, un cours de 18h sur la transformation d'entreprise et la transition smart grids et depuis 2009 nous encadrons des étudiants sur des sujets d'étude dans le cadre de leurs parcours académiques.

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

Depuis 2016, l'événement After School, organisé sous forme d'ateliers, vise à apporter aux étudiants une connaissance des métiers du conseil en organisation, de nos missions et secteurs d'intervention.

Ce programme leur permet d'échanger librement, sans la pression d'un processus de recrutement, et facilite leur perception de la culture d'entreprise de Columbus.

Depuis 2014, nous avons mis en place un dispositif d'intégration, en associant une personne référente, le co-pilote, à chaque collaborateur entrant.

## Valoriser la diversité

50%  
femmes



50%  
hommes



### La parité Hommes/Femmes

Nous sommes convaincus que la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent des atouts pour le dynamisme social de l'entreprise. Notre instance de direction est composée de 33% d'hommes et de 67% de femmes.

### L'égalité salariale

Notre politique de rémunération est fondée sur une stricte égalité de salaire entre les hommes et les femmes à poste équivalent.

### La parentalité

En 2017, 22% des salariés étaient parents, soit 27 collaborateurs.

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

- Mise à disposition d'une plaquette d'information présentant les dispositifs en place
- Lancement d'un réseau de parrainage des jeunes parents

### Le 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).

Fin 2017, à l'occasion de la journée du handicap, nous avons sensibilisé nos collaborateurs en mettant à disposition 8 BD-témoignages.

### 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.



**Roëa Mortaki**  
Consultante Senior  
Organisatrice  
de la journée  
du handicap

« Pour la journée du handicap, notre choix s'est porté sur des BD illustrant des témoignages drôles et pédagogiques sur le quotidien de personnes en situation de handicap (visible et invisible), dans des contextes à la fois personnels et professionnels.

Cette opération de sensibilisation visait à mettre en lumière les difficultés d'accès au monde du travail des personnes handicapées, en vue d'encourager nos collaborateurs à s'engager en faveur de leur intégration dans le tissu économique.

Les retours suite à cette action ont été unanimes : les BD ont été jugées intéressantes à la fois par leur contenu et par les questions qu'elles ont soulevées. »

## Faire progresser nos collaborateurs

5,3%

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



**Amélie Barbier**  
Consultante Junior  
Organisatrice  
des ateliers  
d'improvisation

« L'atelier d'improvisation concrétise notre envie de tester de nouveaux modes de travail fondés sur des méthodes d'interaction, de collaboration et d'échange.

Grâce aux ateliers, basés sur le volontariat, les consultants améliorent leur aisance en public, renforcent leur confiance en eux, leur créativité et leur spontanéité dans un cadre bienveillant et évolutif.

A la fin d'une séance d'improvisation, nous distribuons un guide décrivant différents exercices afin que les consultants puissent réutiliser ces animations chez leurs clients. »

### La formation

En 2017, nos collaborateurs ont bénéficié de 3 jours de formation en moyenne. Nos programmes sont construits sur mesure et régulièrement enrichis.

Les formations sont ouvertes à tous et offrent un large choix de thématiques. Chacun peut prendre l'initiative de proposer ou de créer une formation. Selon ce principe, l'atelier d'improvisation et les ateliers sur le stress et le harcèlement ont été mis en place en 2017.

### Le développement personnel

Soucieux du développement personnel de nos collaborateurs, nous proposons depuis 2017 des ateliers d'improvisation, une animation ludique favorisant l'écoute, l'esprit d'équipe, la spontanéité, et le lâcher prise pour allier développement personnel, bien-être et montée en compétence professionnelle.

Ces ateliers viennent enrichir l'offre existante de formations internes sur la connaissance de soi, le travail en équipe et le leadership.

### Les conférences Columbus Up'

Des animations portant sur des sujets liés aux enjeux de nos clients sont périodiquement organisées. Dans ce cadre, nous invitons des intervenants extérieurs (historien de l'art, responsable prospective stratégique, représentant syndical) afin d'apporter une vision hors du cadre sur le management et l'entreprise de demain.

### 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.

# 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 s'efforcent d'insuffler les conditions favorables pour inciter les collaborateurs à proposer et à mettre en œuvre des initiatives.

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.

L'organisation basée sur la méthode Agile mise en place en 2017 facilite la priorisation au sein de chaque chantier, ainsi qu'à l'échelle du cabinet.

## Rémunération et performance

En 2017, l'équipe de direction du cabinet a souhaité rendre sa politique de rémunération plus transparente. Une grille de salaire et un support de communication expliquant les modalités de rémunération sont désormais disponibles.

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 en 2016 d'une opportunité d'abondement dans le cadre du dispositif de participation.
- 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. En 2017, la direction a mis en place un accord d'intéressement avec les représentants du personnel.



Nombre de consultants ayant bénéficié d'une évaluation de mission en 2017 :

**82%** des juniors **60%** des seniors

# Garantir les conditions du bien-être au travail

## Un cadre de travail agréable

Depuis 2012, Columbus Consulting est installé dans des locaux spacieux, avenue des Champs-Élysées à Paris.

Les espaces sont agencés pour répondre aux situations de travail spécifiques : salles de travail, open space, box téléphoniques, espace de réception, salon...

Les attentions au quotidien (corbeilles de fruits, friandises...) contribuent par ailleurs à rendre le cadre de vie 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 de nos collaborateurs.

En 2017, des ateliers de discussion sur le stress et le harcèlement ont été lancés et des plaquettes d'information sur la gestion des situations difficiles ont été remises aux collaborateurs.

**0,85%**

Taux d'absentéisme. En baisse par rapport à 2016 (1,61%).

## Cap sur la cohésion d'équipe

Plus de 50 événements conviviaux ont été organisés en 2017.

### • Le séminaire

Chaque année, nous organisons un séminaire qui rassemble l'ensemble des collaborateurs. Cette année, les 131 participants ont embarqué pour Sitges, en Espagne.

### • Le plus fréquent

Le "goûter" mensuel permet aux collaborateurs de partager les actualités du cabinet dans une ambiance conviviale.

### • Les plus originaux

Cours de yoga, week-end voile et ski, sorties à l'opéra, places pour des événements sportifs, escape game, cours d'œnologie.



**Asya Podvina**  
Consultante senior  
Organisatrice des cours de yoga

« Nous avons mis en place des cours de yoga car nous sommes convaincus qu'au delà des bienfaits physiques, cette discipline contribue à une meilleure connaissance de soi, facilite la gestion du stress, et favorise le teambuilding au sein du cabinet. »

## Mesurer la satisfaction des collaborateurs

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.

Columbus Consulting est lauréat du palmarès GPTW pour la septième fois et a obtenu en 2018 sa meilleure performance en remportant la 3<sup>ème</sup> place du classement.

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.



**Donatienne Guingamp**  
Directrice des Ressources Humaines

« Notre 3<sup>ème</sup> place au palmarès GPTW 2018 s'inscrit dans le cadre d'une démarche de transformation fondée sur une amélioration continue de la qualité de l'environnement et des conditions de travail. Ce succès est également le résultat de notre culture d'entreprise privilégiant la performance collective et les pratiques managériales positives. C'est dans ce sens que nous avons conclu en 2017 un accord d'intéressement qui repose sur des indicateurs collectifs en lien avec nos valeurs de respect, d'excellence et d'audace et nos ambitions. »

## Décliner nos valeurs au quotidien

### La Charte éthique de Columbus



En 2017, Columbus Consulting a initié une réflexion en vue d'élaborer une charte éthique reposant sur les valeurs et les obligations de Columbus Consulting vis-à-vis de son adhésion au Pacte mondial de l'ONU.

La charte recense les codes caractérisant l'éthique professionnelle de Columbus et valorise les initiatives du cabinet en matière de responsabilité sociale et environnementale.

La Charte éthique de Columbus Consulting a pour objectif de guider les comportements individuels des collaborateurs et de les inciter à promouvoir les valeurs de Columbus en externe.

Le document s'appuie sur les principes de respect des droits de l'Homme, des normes internationales de travail, de la protection de l'environnement, et de lutte contre la corruption émis par l'ONU.



# Soutenir l'économie sociale et solidaire

NOUS METTONS À DISPOSITION NOS COMPÉTENCES  
AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION DU SECTEUR DE L'ESS.



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

Colombus Consulting, Algoé, Kea Partners et Weave créent, en 2014, CO Conseil, un cabinet de conseil au service de l'intérêt général pour répondre aux enjeux de transformation du secteur de l'économie sociale et solidaire.

Depuis quatre ans, nous mettons notre expertise à disposition du cabinet non-profit pour accompagner les projets de transformation des acteurs du

secteur de l'ESS sur quatre enjeux déterminants : le changement d'échelle, la sécurisation du modèle économique, l'innovation sociale et l'adaptation de la gouvernance.

La gouvernance de CO Conseil réunit des personnalités issues d'horizons multiples permettant de renforcer nos expertises et d'anticiper les enjeux sociétaux et économiques.



CONSEIL & STRATÉGIES POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

## 60 Structures

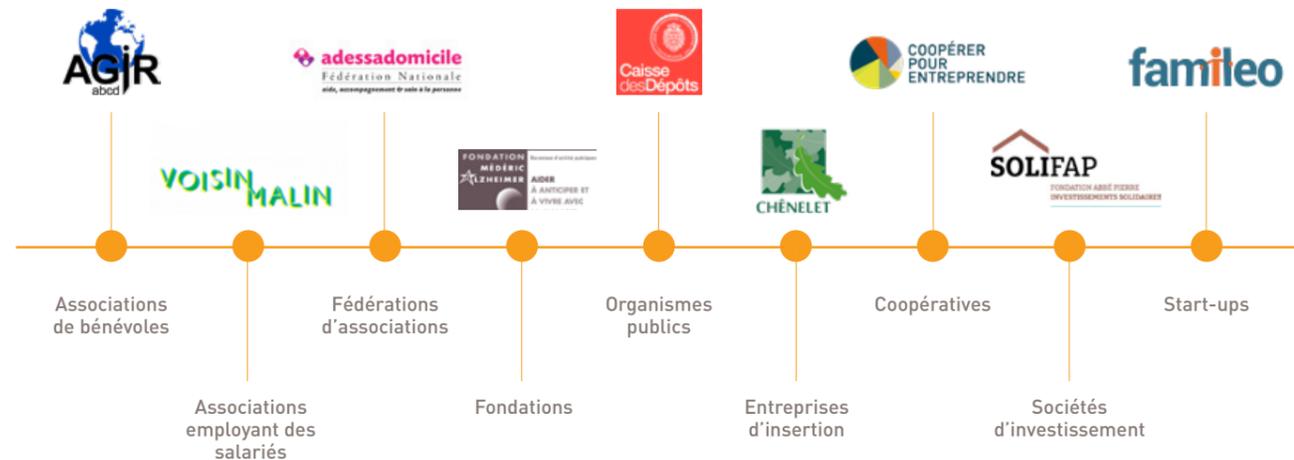
Accompagnées depuis la création de CO Conseil en 2014



Pierre-Dominique Vitoux  
Directeur Général  
de CO Conseil

« Le modèle économique de CO Conseil permet de répondre aux contraintes économiques des acteurs de l'ESS en réduisant le coût de ses prestations par trois moyens : la participation d'investisseurs sociétaux pour financer les missions d'accompagnement, le budget de mécénat de compétences des cabinets fondateurs et la mise à disposition de consultants des cabinets fondateurs à prix coûtant pour CO Conseil. Par ailleurs, l'activité de CO Conseil ne donne lieu à aucune distribution de dividendes ni valorisation du capital. »

## CO Conseil accompagne une grande diversité de structures



### Des retours d'expérience sur les structures accompagnées

En 2017, CO Conseil a accompagné une association dont la vocation vise à impliquer les entreprises dans la préparation à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap inscrites dans un parcours de formation.

Cette association a souhaité réinterroger sa mission et ses actions vis-à-vis des nouveaux enjeux de l'écosystème dans lequel elle évolue. L'accompagnement de CO Conseil s'est illustré en 3 étapes et a permis de renouveler le projet associatif de cette structure.

#### L'accompagnement de CO Conseil pour la refonte du projet associatif

##### Diagnostic

Analyse des enjeux, de l'écosystème d'acteurs et des forces, des faiblesses, des menaces et des opportunités

##### Sélection d'un positionnement

Qualification de scénarios de positionnement (impact social, complexité de mise en oeuvre)

##### Définition des actions et moyens à mettre en œuvre

## CO Conseil produit un impact social mesurable

CO Conseil a participé à l'impact social des structures accompagnées. Depuis 2014, le cabinet de conseil au service de l'intérêt général a notamment contribué aux réalisations suivantes.



**3 800**

Personnes accompagnées vers l'emploi



**10 000**

Personnes formées à l'écoute relationnelle face aux solitudes



**12,5M€**

De décisions d'investissements engagés pour soutenir 47 projets de lutte contre le mal-logement



**Pierre Berneur**  
Consultant senior  
détaché chez  
CO Conseil

#### Quels sont les aspects de ta mission pour CO Conseil que tu as particulièrement appréciés ?

La nature des missions de conseil m'a beaucoup plu, car nous couvrons avant tout des besoins stratégiques, ce qui entraîne une multiplicité de courtes missions à fort impact social. Je travaille sur des sujets de développement interne variés et stimulants. Le mode de fonctionnement est vraiment responsabilisant : je dispose d'une grande liberté pour organiser mon temps entre les missions et les chantiers internes de CO Conseil.

#### Quels sont les apports de cette expérience ?

D'une part, cette expérience m'a permis de développer une meilleure capacité à remettre en question mon apport de valeur pour un client. La multiplicité des missions m'impose une priorisation des actions à mener afin d'optimiser mon apport de valeur. D'autre part, j'envisage plus facilement la logique de co-construction (mobilisation de l'ensemble des acteurs impactés) dans les accompagnements que je serai amené à proposer.

#### Comment appréhendes-tu ta mission auprès d'acteurs de l'économie solidaire ?

La proximité avec les sujets sociétaux que nous traitons chez CO Conseil permet de mieux appréhender l'impact positif de notre accompagnement, ce qui est très motivant. Mon manque de connaissance du secteur n'est pas un frein puisque notre valeur ajoutée réside avant tout dans notre capacité à mobiliser les acteurs clés au profit de projets d'intérêt général.

## Renforcer l'engagement sociétal du secteur du conseil

### Favoriser l'engagement des cabinets de conseil



Consult'in France et Le RAMEAU animent depuis 2008 un partenariat visant à favoriser l'engagement sociétal des cabinets de conseil volontaires autour de l'accompagnement des structures d'intérêt général.

En tant qu'administrateur de Consult'in France et présidente de Columbus Consulting, Valérie Ader contribue au développement de ce partenariat autour de trois grands axes :

- L'accompagnement stratégique des associations
- Le modèle socio-économique associatif
- L'accompagnement de l'innovation associative

La création d'un centre de ressources numériques ou l'organisation régulière de tables rondes sont autant d'actions mises en place pour répondre à cet engagement.



### Soutenir l'innovation sociétale



En partenariat avec Le RAMEAU et l'Avisé, la Caisse des dépôts a lancé en novembre 2016 une réflexion entre investisseurs pour soutenir l'innovation sociétale autour de trois sujets :

- La synergie entre investisseurs sociétaux
- La qualification de l'innovation sociétale
- Le modèle économique de l'accompagnement et son évaluation

Colombus Consulting contribue à cette réflexion dans le cadre de son rôle au syndicat professionnel, Consult'in France. Des sessions de travail sont organisées pour approfondir les enjeux de l'accompagnement pour les investisseurs et les accompagnateurs.

Cette réflexion vise également à renforcer la lisibilité de l'écosystème de l'accompagnement : besoins, modalités d'accompagnement, cartographie des solutions.



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



### Partenariat avec « Nos Quartiers ont des Talents ! »

Depuis 2016, Columbus s'engage aux côtés de l'association « Nos Quartiers ont des Talents ! » pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des quartiers prioritaires, de zones de revitalisation rurale ou de milieux sociaux modestes.

Les parrains et marraines accompagnent les jeunes dans la revue de leur CV et lettre de motivation, la simulation d'entretiens d'embauche et l'utilisation des réseaux sociaux.

En 2017, Columbus a participé au TALENTS HUB qui a rassemblé plus de 2500 jeunes et professionnels afin de promouvoir le dispositif.

Par ailleurs, 2 consultants ont animé un atelier au profit de 19 filleuls, pour partager des méthodes et outils leur permettant de développer leur réseau professionnel et d'adapter leur posture en entreprise.



# 13

Parrains et marraines engagés depuis 2016

# 21

Filleuls accompagnés

# 12

Filleuls accompagnés ont trouvé un emploi à hauteur de leurs compétences



Florian Guillot  
Manager

« Tout au long de ma carrière, des personnes ont pris le temps de m'apporter des conseils avisés qui m'ont aidé à me développer et à m'épanouir dans ma vie professionnelle. Cela a contribué à rendre mes recherches d'emploi plus efficaces. J'ai trouvé que c'était un juste retour des choses d'intégrer le dispositif NQT à mon tour pour transmettre les conseils qui m'ont été donnés, avec la même bienveillance qui m'a été témoignée. »

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



Depuis 2016, nous menons des interventions de mentorat et de coaching auprès d'entrepreneurs sociaux.

Ces actions s'inscrivent dans le cadre d'une mise à disposition des compétences en management et organisation de collaborateurs de Columbus auprès de l'incubateur social MakeSense.

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

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



**12**  
mentors engagés

**5**  
start-up accompagnées



Pauline Henri  
Consultante Senior

« L'engagement de Columbus auprès de MakeSense est l'occasion pour les consultants de s'ouvrir au monde de l'entrepreneuriat.

En aidant les entrepreneurs à structurer leur projet et à maximiser leur impact, les consultants découvrent l'univers des start-up tout en enrichissant leur palette de compétences. Ils contribuent ainsi à l'intérêt général et ont l'opportunité de faire de belles rencontres dans un cadre international. »

# Diminuer notre impact environnemental

**NOUS AGISSONS EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE CAR NOUS AVONS CONSCIENCE DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ET DE BIODIVERSITÉ.**



## 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 réservoirs.



### 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.

Entre 2016 et 2017, la consommation d'électricité par salarié a diminué de 13%.



### 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 2017, 160 ramettes ont été utilisées, soit 4,6 ramettes par consultant (d'après l'ADEME, un salarié consomme en moyenne 36 ramettes par an dans les bureaux en France). Cela représente une diminution de la consommation de papier de 50% par rapport à 2014.



### Traitement 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.

Depuis 2017, nous communiquons à nos collaborateurs, dans le cadre d'une lettre d'information interne, des conseils pour favoriser la réduction des déchets dans une optique zéro Déchet.

## Privilégier les achats responsables



Linda Jean-Louis  
Services Généraux

« Nous sommes convaincus que les achats responsables constituent un levier efficace pour décliner les principes du développement durable au sein du cabinet.

Depuis plusieurs années, nous intégrons dans nos critères de choix des prestataires leur engagement social et environnemental, en plus des critères usuels de qualité et de prix (coursiers à vélo, produits ménagers éco-cert, cadeaux issus du commerce équitable...).

Nous cherchons également à limiter les déchets tant sur le plan individuel (totebag, gourde réutilisable Gobi...) que collectif (machines à café à grains, gobelets en carton...).

### Des achats responsables

Nous nous engageons à privilégier les fournisseurs et prestataires porteurs d'impacts environnementaux et sociaux.

En 2017, nous avons remplacé nos machines à café à capsules par des machines à café à grains, issus du commerce équitable. Des gobelets en carton ont été mis à disposition et remplacent désormais le plastique. Pour limiter l'utilisation de gobelets, nous avons distribué des Gobi, gourdes éco-conçues, fabriquées en France, sans Bisphénol-A.

Par ailleurs, nous avons choisi l'année dernière un arbre de Noël en pot pour le replanter après les fêtes.

En vue de valoriser et de systématiser ces efforts, une analyse des fournisseurs et des prestataires a été réalisée fin 2017. Elle a mis en exergue les bonnes pratiques en place chez nos fournisseurs, en particulier en matière de gestion des déchets chez nos traiteurs et fournisseurs de plateaux repas : boîtes réutilisables, couverts en bambou, véhicules électriques pour les livraisons...

### Un séminaire au vert

En 2017, nous avons organisé le temps d'un week-end un séminaire à Sitgès, en Espagne. A cette occasion, nous avons choisi de loger dans un hôtel écologiquement responsable et engagé pour l'environnement situé dans un bâtiment renouvelable.

Sur place, nous avons favorisé les déplacements courts vers les lieux d'activité pour limiter nos émissions de gaz à effets de serre.

## 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 choisi depuis plus de 10 ans de rembourser à 100% la carte Navigo de 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.

### Privilégier les coursiers non motorisés

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

En 2017, nous avons fait appel à des coursiers à vélo 24 fois.

### Limiter les déplacements

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

Depuis 2017, nos salles de réunion sont munies de dispositifs de visio-conférence, Chromebox for meeting, afin d'améliorer la qualité des réunions à distance et ainsi éviter les déplacements.

### Compenser notre impact carbone

Nous compensons une partie des émissions liées à notre déplacement en séminaire. En 2017, nous avons invité nos collaborateurs à participer à l'action Reforest'Action, une initiative visant à soutenir le reboisement du territoire français.



## Renforcer nos partenariats en faveur de la protection de l'environnement

### Sevea Consulting



Depuis 2014, en tant que membre du Comité de Soutien, Columbus Consulting accompagne 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 à l'énergie dans les domaines de l'eau, la santé et 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.

Cette association nous permet de proposer une offre unique aux organisations souhaitant intégrer la biodiversité dans leurs activités, en gérant les risques et en misant sur les opportunités. Le succès de ce partenariat repose sur une collaboration depuis plusieurs années et sur nos expertises complémentaires.

### BUSINESS & BIODIVERSITE

En 2017, nous avons créé une offre d'atelier de travail autour des enjeux de l'entreprise sur la biodiversité.

Grâce aux techniques d'animations interactives, l'atelier permet à nos clients de :



Sensibiliser leurs collaborateurs



Comprendre les enjeux de la biodiversité pour leur entreprise



Elaborer des solutions en faveur des écosystèmes vivants



# Contribuer aux objectifs RSE de nos clients

**NOUS INTÉGRONS LES PRINCIPES RSE DANS NOS SAVOIR-FAIRE.**



## Répondre aux objectifs sociaux de nos clients

Le bien-être au travail est un enjeu grandissant pour nos clients. Nos interventions récentes concernent les espaces de travail, le télétravail et le co-working, la conduite du changement, la culture et projet d'entreprise, la formation des collaborateurs, les relations employeurs-employés, la santé et la sécurité des salariés.

### Le Cercle Backstage

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

Le Cercle Backstage, lancé en 2016, est un groupe de réflexion traitant de la transformation des environnements et des méthodes de travail.

Fin 2017, nous avons rédigé la première édition du Book Backstage, *Les coulisses de la transformation des modes de travail*, qui clôtura une année d'échanges avec plus de 100 DRH, directeurs de la transformation, directeurs immobiliers et autres décideurs de grands groupes et de start-up autour des nouveaux modes de travail.



Conférence Backstage organisée à l'espace de coworking #LaPiscine



Elsa Cuisinier  
Senior Partner

« Aujourd'hui, les entreprises font face à des changements importants en matière d'organisation, de management, d'espaces et de modes de travail. Backstage est fondé sur la conviction qu'il n'existe plus une entreprise « excellente » qui deviendrait un modèle à copier, mais seulement une capacité de réussite grâce à la qualité de service et la réactivité.

La meilleure organisation se distinguera par sa capacité d'action avec constance, agilité, plasticité et rigueur. Au travers des témoignages et des nombreux échanges recueillis tout au long de cette année, nous avons tenté, à travers Backstage, d'identifier les points communs entre les retours d'expérience pour en retirer avec l'humilité du présent des tendances prospectives.

La 1<sup>ère</sup> édition du Book Backstage est un guide construit avec les responsables d'aujourd'hui pour mener la réflexion autour des modes de travail et de management de demain. »

## Répondre aux objectifs environnementaux de nos clients

Nos interventions récentes ont concerné le déploiement de véhicules électriques, la maîtrise de la demande énergétique des collectivités territoriales, la sensibilisation à l'auto-partage en entreprise, la diminution des émissions de gaz à effets de serre, la diminution de la consommation d'énergie, la sensibilisation au développement durable dans des restaurants d'entreprises.



Florian Ortega  
Senior Manager

« La transition énergétique fait partie des enjeux clés pour nos clients. Le développement des énergies renouvelables et bas carbone, la maîtrise de l'empreinte carbone dans les activités et le développement de nouveaux services facilitant la transition énergétique sont des moteurs de changement.

Nous accompagnons ces changements en utilisant les différents leviers de la transformation et notamment les opportunités qu'offre la transition numérique. La donnée permet de mieux gérer les équilibres des systèmes énergétiques et donc d'accélérer la transition énergétique.

Le numérique, l'implication des usagers et des citoyens, la maîtrise des financements font partie des préoccupations comme le témoignent les résultats de notre étude sur la place des Collectivités dans la transition énergétique. »

### Le Collège Enerbus

Créé en 2008, le Collège Enerbus rassemble 20 consultants ayant pour mission d'anticiper les sujets d'avenir au service de nos clients dans le secteur de l'énergie.

Le Collège développe son expertise par une veille active, la publication d'études avec nos partenaires et une université de formation interne et externe.

En 2017, nous avons couvert des thématiques telles que les collectivités territoriales et la transition énergétique, la santé financière des utilities et les financements verts (greenbonds), les véhicules électriques, l'auto-partage en entreprise, l'effacement électrique, l'avenir du nucléaire, les Smart Grids, l'indépendance gazière de la France et le développement du biogaz.

Par ailleurs, nous sommes membres de l'association professionnelle Think Smartgrids, promouvant la filière française des Smart Grids et de AVERE France (Association pour le développement de la mobilité électrique), marqueur de notre engagement pour la transition énergétique.

## Répondre aux objectifs sociétaux de nos clients

Les enjeux sociétaux sont une préoccupation grandissante de nos clients.



CONSEIL & STRATÉGIES POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

En 2017, plusieurs interventions ont concerné la lutte contre la corruption (risques de fraude), la précarité énergétique, et l'économie sociale et solidaire.

Pour accompagner nos clients dans l'élaboration de réponses à leurs enjeux sociétaux, nous nous appuyons sur l'expertise de CO Conseil, combinée à l'expertise métier et sectorielle de Colombus.



Marie Husset  
Consultante Senior

« Nos clients sont particulièrement sensibles aux enjeux sociétaux comme la précarité énergétique, la finance solidaire, ou l'impact sociétal de l'entreprise.

Pour les accompagner, nous allions les compétences métiers et sectorielles de Colombus à l'expertise de CO Conseil, cabinet de conseil en stratégie pour l'intérêt général, co-créé par Colombus.

L'économie sociale et solidaire est un secteur en croissance qui ouvre de nombreuses opportunités aux entreprises.

L'espace de débat et de réflexion CO-éclairages nous permet d'illustrer ces opportunités de co-construction au service de l'intérêt général.

Par ailleurs, coacher des entrepreneurs sociaux (partenariat MakeSense) nous permet également de promouvoir ces innovations sociétales. »

# Perspectives et indicateurs



## Nos indicateurs de performance

### Nos indicateurs sociaux

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Valeur 2016	Valeur 2017
<b>Respecter et favoriser la parité</b>	Nombre d'hommes et de femmes par grade	Consolidé : 45H, 56F	Consolidé : 61H, 62F
<b>Favoriser le dialogue social</b>	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
	Ancienneté (en année)	4,5	4,03
	Taux d'absentéisme	1,61%	0,85%
	Taux de satisfaction au travail des collaborateurs	97%	97%
<b>Encourager la satisfaction des salariés</b>	% des salariés ayant bénéficié d'une évaluation annuelle	100%	100%
	% de consultants juniors ayant bénéficié d'une évaluation mission	79%	82%
	% de consultants seniors ayant bénéficié d'une évaluation mission	64%	60%

### Nos indicateurs sociétaux

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Valeur 2016	Valeur 2017
<b>Apporter nos compétences aux organisations du secteur de l'économie sociale et solidaire</b>	Nombre de jours consacrés au mécénat de compétences	138,5 jours	27,5 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)	0,61 unités fournies sur 6 demandées	0,51 unités fournies sur 7 requises

### Nos indicateurs environnementaux

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Valeur 2016	Valeur 2016
	Nombre de ramettes de papier consommées par an et par salarié	7	4,57
<b>Limiter au maximum la consommation de papier et d'encre</b>	Nombre de kg de papier recyclé dans la consommation annuelle	1 227 kg	128 kg
	Nombre de cartouches d'encre utilisées par an et par consultant	1,2	0,5
<b>Faire des économies d'énergie et favoriser les énergies renouvelables</b>	Consommation d'électricité par an et par collaborateur en kwh	3 570 kwh	887 kwh

Les indicateurs présentés concernent Columbus Consulting France

# Nos perspectives pour 2018

## Renforcer notre stratégie et notre communication RSE

### APPROFONDIR NOTRE STRATÉGIE

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 de l'entreprise et sur les réseaux sociaux les initiatives mises en place en matière de responsabilité sociale
- Publier des témoignages sur l'Intranet de l'entreprise et sous la forme d'une newsletter dédiée

## Favoriser l'épanouissement au travail des salariés

En 2018, nous avons pour objectif de continuer à développer notre activité en vue d'accueillir 50 nouveaux collaborateurs. Pour ce faire, nous renforcerons les relations avec les écoles et mettrons en place de nouvelles initiatives (after-stagiaires...) pour faciliter les échanges entre collaborateurs et futurs stagiaires.

Nous valoriserons les actions favorisant le bien-être, comme la méditation au travail. Nous poursuivrons toutes les activités qui contribuent à faire de Columbus une Great Place To Work (séminaires, goûters, yoga, ateliers d'impro...). Nous ferons aboutir les démarches déjà initiées en faveur de la diversité en entreprise (parité hommes/femmes, parentalité) et nous renforcerons les initiatives contribuant à changer le regard sur le handicap en entreprise.

Le développement professionnel de nos collaborateurs est essentiel pour le cabinet. En ce sens, nous organiserons un atelier collectif pour identifier les compétences de demain. Cette action permettra de développer l'offre de formations pour maintenir leur niveau de qualification au regard de l'évolution des méthodologies et des technologies.

Nous ferons vivre les ateliers de prévention du stress et du harcèlement au travail pour, au-delà de la sensibilisation, former les collaborateurs à la gestion de ces situations.

Enfin, nous souhaitons décliner nos valeurs en principes d'actions à travers une Charte éthique que nous diffuserons à nos collaborateurs pour guider leurs comportements professionnels.

## Soutenir l'économie sociale et solidaire

Nous poursuivons notre engagement aux côtés de CO Conseil pour co-construire des projets à forts impacts sociétaux.

En 2018, nous renforcerons nos partenariats avec l'incubateur social MakeSense et l'association Nos Quartiers ont des Talents, sur la base des retours d'expérience des collaborateurs.

Par ailleurs, nous envisageons de nouvelles collaborations en faveur de l'économie sociale et solidaire pour offrir de nouvelles opportunités de s'engager à nos collaborateurs.

## Diminuer notre impact environnemental

Nous poursuivrons notre engagement aux côtés de Conservation Capital en faveur du développement durable et de la biodiversité.

En 2018, nous souhaitons renforcer la sensibilisation de nos collaborateurs aux modes de consommation durable (consommation d'électricité, réduction des déchets...) et développer des pistes d'achats responsables.

Nous envisageons l'élaboration d'un plan de mobilité (télétravail...) s'inscrivant dans la logique des premières actions menées (remboursement 100% Navigo, Chromebox). Nous définirons par ailleurs une liste de bonnes pratiques à mettre en œuvre dans l'organisation de nos séminaires d'entreprise pour réduire notre impact écologique.

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

En 2018, nous analyserons les enjeux RSE actuels de nos principaux clients et capitaliserons sur les missions que nous menons et qui contribuent à répondre à leurs objectifs.

Dans le cadre de notre démarche participative, nous organiserons plusieurs ateliers avec nos collaborateurs pour identifier les réponses aux besoins de nos clients en matière de responsabilité sociale et environnementale.

# Objectifs de Développement Durable (ODD)

Ambition	Thématique	ODD	Page
Favoriser l'épanouissement des salariés au travail	Accueillir de nouveaux talents et fidéliser nos collaborateurs		11
	Valoriser la diversité		12
	Contribuer au développement de nos collaborateurs		13
	Accompagner nos collaborateurs dans leur parcours professionnel		14
	Garantir le bien-être au travail		15
	Mesurer la satisfaction des collaborateurs		16
	Décliner nos valeurs au quotidien		17
Soutenir l'Économie Sociale et Solidaire	Co-construire des projets à fort impact socio-économique		19
	Faire évoluer l'engagement sociétal de la profession		20
	S'engager en faveur de l'égalité des chances		21
	Accompagner des start-ups de l'économie sociale et solidaire		22
Diminuer notre impact environnemental	Mettre en place un modèle de consommation durable		26
	Effectuer des achats responsables		27
	Favoriser une politique de mobilité à faible impact sur l'environnement		28
	Nouer des partenariats en faveur du Développement Durable		29
Contribuer aux objectifs RSE de nos clients	Développer les objectifs sociaux de nos clients		31
	Développer les objectifs environnementaux de nos clients		32
	Développer les objectifs sociétaux de nos clients		33

# Correspondance 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.

	Principes Pacte Mondial	Indicateurs GRI G4
Droits de l'Homme	<b>01</b> Columbus Consulting promeut et respecte la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.	HR2 (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) S01 (Communautés locales)
	<b>02</b> Columbus 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)
	<b>03</b> Columbus 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)
	<b>04</b> Columbus Consulting contribue à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	HR6 (Travail forcé ou obligatoire)
Normes internationales du travail	<b>05</b> Columbus Consulting contribue à l'abolition effective du travail des enfants.	HR5 (Travail des enfants)
	<b>06</b> Columbus 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 (Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes) HR3 (Non-discrimination)
	<b>07</b> Columbus 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)
Environnement	<b>08</b> Columbus 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)
	<b>09</b> Columbus 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	<b>10</b> Columbus 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) S06 (Politiques publiques)

# Correspondance principes du Pacte mondial et référentiel GRI

## 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)	-	<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.19 p.19-21 p.22 p.23 p.24 p.29 p.29	<b>(Ambition 2)</b> Le conseil au service de l'intérêt général <b>(Ambition 2)</b> Favoriser l'engagement sociétal des cabinets <b>(Ambition 2)</b> Soutenir l'innovation sociétale <b>(Ambition 2)</b> Partenariat avec l'association NQT <b>(Ambition 3)</b> Partenariat avec l'association Make Sense <b>(Ambition 3)</b> Sévea Consulting <b>(Ambition 4)</b> Conservation Capital
EC9	Pratiques d'achat		p.12	<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.26 p.26	<b>(Ambition 3)</b> La consommation de papier <b>(Ambition 3)</b> Le traitement des déchets
EN3-EN7	Energie	Principes 7, 8 et 9 (Environnement)	p.26 p.27 p.29 p.32	<b>(Ambition 3)</b> La gestion de l'eau et de l'électricité <b>(Ambition 3)</b> Un séminaire vert (hôtel écologiquement responsable) <b>(Ambition 3)</b> Sevea Consulting <b>(Ambition 4)</b> Répondre aux enjeux énergétiques de nos clients (Enerbus)
EN8-EN10	Eau	Principes 7 et 8 (Environnement)	p.26	<b>(Ambition 3)</b> La gestion de l'eau
EN11-EN14	Biodiversité	Principe 8 (Environnement)	p.29	<b>(Ambition 4)</b> Conservation Capital
EN15-EN21	Emissions	Principes 7, 8 et 9 (Environnement)	p.28 p.28 p.28 p.29	<b>(Ambition 3)</b> Promouvoir les transports en commun <b>(Ambition 3)</b> Limiter les déplacements <b>(Ambition 3)</b> Privilégier les coursiers non motorisés <b>(Ambition 3)</b> Compenser notre impact carbone <b>(Ambition 3)</b> Sevea Consulting
EN22-EN26	Effluents et déchets	Principe 8 (Environnement)	p.26	<b>(Ambition 3)</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.28 p.28 p.28 p.27	<b>(Ambition 3)</b> Promouvoir les transports en commun <b>(Ambition 3)</b> Limiter les déplacements <b>(Ambition 3)</b> Privilégier les coursiers non motorisés <b>(Ambition 3)</b> Compenser notre impact carbone
EN31	Généralités	Principes 7, 8 et 9 (Environnement)	-	
EN32-EN33	Evaluation environnementale des fournisseurs	Principe 8 (Environnement)	p.27 p.27	<b>(Ambition 3)</b> Les achats responsables <b>(Ambition 3)</b> Un séminaire vert (hôtel écologiquement responsable)
EN34	Mécanismes de règlement des griefs environnementaux	Principe 8 (Environnement)	-	

## 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.11 p.11 p.11 p.14 p.15	<b>(Ambition 1)</b> La stabilité et la fidélisation des effectifs <b>(Ambition 1)</b> Le recrutement et l'intégration <b>(Ambition 1)</b> Les partenariats avec les grandes écoles <b>(Ambition 1)</b> La rémunération <b>(Ambition 1)</b> De bonnes conditions de travail (séminaires, goûters, activités)
LA4	Relations employeurs/employés	Principe 3 (Normes internationales du travail)	p.14 p.15 p.16 p.17 p.31 p.35	<b>(Ambition 1)</b> Les chantiers internes (participation au projet d'entreprise) <b>(Ambition 1)</b> Une forte cohésion d'équipe <b>(Ambition 1)</b> L'audit Great Place to Work ® <b>(Ambition 1)</b> La Charte éthique <b>(Ambition 4)</b> Le Cercle Backstage (transformations des modes de travail) <b>(Indicateurs)</b> 12 réunions avec la DUP en 2017
LA5-LA8	Santé et sécurité au travail		p.15 p.35	<b>(Ambition 1)</b> La prévention des risques psychosociaux <b>(Indicateurs)</b> 4 réunions CHSCT en 2017
LA9-LA11	Formation et éducation	Principe 6 (Normes internationales du travail)	p.13 p.13 p.13 p.13 p.14 p.14 p.14 p.15 p.35	<b>(Ambition 1)</b> La formation <b>(Ambition 1)</b> Le développement personnel <b>(Ambition 1)</b> Knowledge Management <b>(Ambition 1)</b> Les conférences liés aux enjeux clients (Colombus Up) <b>(Ambition 1)</b> Le système d'évaluation <b>(Ambition 1)</b> Le dispositif de coaching <b>(Ambition 1)</b> Les chantiers internes <b>(Ambition 1)</b> Le cadre de travail <b>(Indicateurs)</b> Evaluations missions et évaluations annuelles
LA12	Diversité et égalité des chances	Principe 6 (Normes internationales du travail)	p.12 p.12 p.12 p.12 p.12 p.23	<b>(Ambition 1)</b> La parité Hommes/Femmes <b>(Ambition 1)</b> La parentalité <b>(Ambition 1)</b> Le contrat de génération <b>(Ambition 1)</b> L'emploi des personnes en situation de handicap <b>(Ambition 1)</b> Le handicap <b>(Ambition 3)</b> Partenariat avec l'association NQT
LA13	Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes	Principe 6 (Normes internationales du travail)	p.12 p.12 p.12 p.14	<b>(Ambition 1)</b> La parité Hommes/Femmes <b>(Ambition 1)</b> L'égalité salariale <b>(Ambition 1)</b> La parentalité <b>(Ambition 1)</b> La rémunération
LA14-LA15	Evaluation des pratiques en matière d'emploi chez les fournisseurs		p.27	<b>(Ambition 3)</b> Les achats responsables
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 principes du Pacte mondial et référentiel GRI

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

Indicateurs GRI G4	Aspect GRI G4	Principes Pacte Mondial	Pages	Actions RSE Columbus
HR1-HR2	Investissement	Principes 1 et 2 (Droits de l'Homme)	-	Du fait de ses activités et de ses implantations géographiques, Columbus Consulting n'est pas complice de violations des droits de l'Homme.
HR3	Non-discrimination	Principes 3 et 6 (Normes internationales du travail)	p.12 p.12	<b>(Ambition 1)</b> La parité Hommes-Femmes <b>(Ambition 1)</b> Le handicap Columbus n'a eu aucun incident de discrimination. La politique de recrutement de Columbus 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, Columbus 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, Columbus 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.35	<b>(Indicateurs)</b> 4 réunions CHSCT en 2017
HR8	Droits des peuples autochtones	Principe 1 (Droits de l'Homme)	-	Du fait de ses activités et de ses implantations géographiques, Columbus 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)	-	Columbus 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)	-	Columbus 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 Columbus
S01-S02	Communautés locales	Principe 1 (Droits de l'Homme)	p.11 p.19-21 p.22 p.23 p.24 p.29	<b>(Ambition 1)</b> Partenariat écoles <b>(Ambition 2)</b> Mécénat de compétence : CO Conseil <b>(Ambition 2)</b> Favoriser l'engagement sociétal des cabinets <b>(Ambition 2)</b> Partenariat pour l'égalité des chances (NQT) <b>(Ambition 2)</b> Accompagnement de start-up sociales (MakeSense) <b>(Ambition 4)</b> Sevea Consulting et Conservation Capital
S03-S05	Lutte contre la corruption	Principe 10 (Lutte contre la corruption)	p.17	<b>(Ambition 1)</b> La Charte éthique
S06	Politiques publiques	Principe 10 (Lutte contre la corruption)	-	Du fait de ses activités, Columbus n'est pas confronté à cette problématique.
S07	Comportement anticoncurrentiel		p.17	<b>(Ambition 1)</b> La Charte éthique
S08	Conformité		-	
S09-S010	Evaluation des impacts des fournisseurs sur la société		p.27	<b>(Ambition 3)</b> Les achats responsables
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 neuf 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)

