



COP 2018



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur
le Progrès** sur la mise en œuvre des
principes du **Pacte mondial des
Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur
son contenu.



Table des matières

Le mot du Président	3
Préambule : Notre démarche	4
Droits de l'homme	5
Normes internationales du travail	8
Environnement	15
Lutte contre la corruption	21



Le mot du Président



Marc Sabatier,
Président du Groupe Julhiet Sterwen

J'ai 10 ans !

Déjà 10 ans. 10 ans que Julhiet Sterwen, et avant elle les entreprises qui l'ont fait naître, sont aux côtés du Global Compact.

Nous n'avons pas pris à la légère la décision de nous engager dans une démarche RSE. Nous étions convaincus d'une part de notre responsabilité par rapport à notre environnement et à notre écosystème, en tant qu'entreprise ; et d'autre part de la possibilité que nous avions d'agir concrètement, en tant qu'acteurs de la vie économique et sociale. Nous voulions nous inscrire dans une démarche à long terme, qui évolue avec nous. Nous avons donc fait le choix du Global Compact, une initiative avec laquelle nous partageons beaucoup, en termes à la fois de valeurs, bien sûr, et aussi de vision.

Nous pensons que tous ne peuvent se développer au même rythme, sur les mêmes axes. C'est sur ce principe que nous accompagnons nos clients. De la même façon, le Global Compact nous a offert un guide, et non un carcan. Cette belle initiative nous a aidé, au fil de ces années, à nous challenger chaque jour un peu plus, dans le respect de notre identité.

Nous partageons également la conviction qu'il est nécessaire de savoir se remettre en question, et de se transformer pour mieux répondre aux besoins de nos parties prenantes. Ce n'est sans doute pas un hasard si le Global Compact et notre Groupe ont fait le choix d'une transformation interne forte, en 2017.

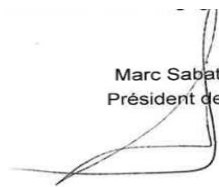
Nous avons également en commun de rassembler des femmes et des hommes passionnés, qui accompagnent les autres pour qu'ils fassent évoluer leur organisation, leurs pratiques, leurs perspectives, pour générer des résultats durables. Pour accompagner notre propre transformation, nos collaborateurs ont fait des choix forts, qu'ils ont concrétisés pour nous permettre à tous, d'aller vers un monde meilleur : partage, égalité, respect pour l'autre et pour la planète, innovation... en un mot, un monde plus humain.

Je vous invite donc à découvrir, au fil de ces pages, les actions des femmes et des hommes de notre cabinet, les atouts les plus précieux de l'organisation, ceux qui portent la créativité, l'innovation, et l'énergie du changement.

Ces derniers temps, la presse regorge d'articles pointant la RSE comme une « tendance forte » en matière de ressources humaines. S'il s'agit uniquement d'une « tendance », nous sommes fiers de ne pas suivre les modes, et de les précéder. Joyeux anniversaire à nous. Et rendez-vous dans 10 ans, toujours avec la même envie de transformer le monde.

Au nom de l'ensemble des équipes Julhiet Sterwen, je suis heureux de renouveler notre engagement en faveur de notre planète, et des femmes et des hommes qui l'habitent, à travers le renouvellement de notre engagement envers le Pacte Mondial.

Marc Sabatier
Président de Julhiet Sterwen



Préambule : Notre démarche

Notre préoccupation de préparer le monde de demain remonte à notre création, et à l'essence même de notre mission, en tant que cabinet de conseil en transformation. Nous accompagnons en effet les entreprises, afin qu'elles puissent se transformer harmonieusement, tant d'un point de vue de leur stratégie et de leur organisation, que pour les personnes qui la composent. Nous avons donc rapidement concrétisé une démarche RSE.

Comme évoqué plus haut, nous avons adhéré au Global Compact, il y a maintenant 10 ans.

Depuis 2012, nous faisons chaque année appel au Cabinet **ECOVADIS**, afin qu'il effectue un audit indépendant de notre entreprise sur le thème de la Responsabilité Sociale et Environnementale, et nous suggère des pistes d'amélioration. Nous sommes heureux d'avoir obtenu en 2017 le meilleur niveau possible, « **Gold** », qui nous classe ainsi parmi les meilleures entreprises auditées (5% supérieurs).

Nous nous sommes organisés, en mettant en place un **comité de pilotage** rassemble le Président, des consultants et des représentants des fonctions support.

Pour sensibiliser nos parties prenantes, nous nous astreignons désormais à publier chaque année, depuis l'an dernier, un **rapport RSE annuel**, via nos réseaux sociaux et notre site Internet.

De nombreux projets évoqués dans cette COP 2018 ont été inspirés et/ou mis en œuvre par des consultants.



Notre comité de pilotage



Droits de l'homme



Contexte global

Le siège de Julhiet Sterwen siège est en France. Hors de France, nous disposons d'une filiale en Suisse et d'un bureau à Bruxelles. Nos missions sont menées principalement en France et en Europe, mais nous intervenons couramment sur les cinq continents. Nous faisons principalement appel à des fournisseurs français. Notre périmètre d'influence est donc très majoritairement limité à la France, et à l'Europe dans une moindre mesure. Tous ces éléments font que nous sommes peu confrontés aux problématiques soulevées dans le volet consacré aux Droits de l'Homme, tout au moins directement.



Rappel des éléments évoqués en 2017

Nous nous sommes orientés sur 2 axes.

En premier lieu, nous nous sommes attachés à des actions par rapport à nos **fournisseurs** : signature, dans tous nos contrats, d'une **adhésion aux 10 principes du Global Compact** ; émission d'une **Charte des Achats Responsables**, qui nous aide à faire des choix de fournisseurs pertinents.

Nous avons fait d'arrêter d'apporter une aide ponctuelle et en pointillés à différentes associations, pour nous concentrer uniquement sur le Réseau Etincelle et Enfants du Mékong.



Poursuite de nos démarches

Nous avons poursuivi la tendance de concentration initiée l'année précédente. Si le partenariat avec Enfants du Mékong n'a pas évolué, et est toujours lié au fruit de courses solidaires, celui que nous avons avec le **Réseau Etincelle** a beaucoup grandi.

Nous pensons en effet que le partenariat avec le Réseau Etincelle est particulièrement pertinent. Les collaborateurs trouvent un sens dans cette association, et une opportunité d'aider les autres qui les satisfaits. Et nous constituons, pour l'association, un laboratoire idéal, car nous sommes prêts à tester leurs idées.

Qui est le Réseau Etincelle ?



Cette association agit en faveur de l'insertion socio-professionnelle des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme. En changeant le regard sur l'entreprise, le Réseau Etincelle permet à ces jeunes de se remobiliser sur leur projet professionnel.

Site web : <http://reseau-etincelle.org/>



Nous avons préservé les fondations posées l'an dernier : soutien financier et principe d'accueil d'une promotion puis parrainage.

Promotion « Julhiet Sterwen 2018 »

Ces jeunes ont été formés dans nos locaux, pendant une quinzaine de jours, par deux formateurs agréés par le Réseau Etincelle. Ils ont bénéficié d'ateliers professionnels animés par nos consultants, autour de thématiques comme le travail en équipe, la gestion de budget ou la création de CV. **La nouveauté : l'atelier Réseaux sociaux et E-réputation.**



Session de « soutenance projet » de fin de formation

Les jeunes ont également participé à des sessions d'échanges informels avec les membres de l'entreprise, afin de pouvoir prendre du recul sur les différents parcours possibles et sur la notion de réseau.

Le parrainage a été reconduit.





Nouveauté depuis la dernière COP

Nous avons mis en place avec le Réseau Etincelle un système de parrainage de la « promotion » d'une vingtaine de jeunes que nous avons accueillis en formation. Précisons que le dispositif ne devait durer que de juillet 2017 à juillet 2018, mais que nos collaborateurs restent, à ce jour, aux côtés des jeunes qu'ils ont fait le choix de suivre.

Pour être au plus prêt des parrains, nous avons créé une section dédiée dans notre **réseau social d'entreprise**, et y avons invité le Réseau Etincelle et la Mission Locale de Paris, afin de permettre d'une part l'échange de bonnes pratiques, d'autre part les appels à l'aide.

L'expérience de parrainage nous a permis de détecter un certain nombre de **bonnes pratiques** et d'**obstacles à éviter**. Nous avons pu les partager en interne, afin de mieux préparer nos parrains potentiels, et surtout avec le Réseau Etincelle et ses partenaires.

Nous avons ainsi participé à des **ateliers de réflexion organisés par l'association**, afin d'accompagner les adhérents dans la mise en place d'une démarche de parrainage.

Quelques chiffres



- 25% des collaborateurs de l'entreprise ont été impliqués dans le projet Réseau Etincelle
- 16 jeunes parrainés



Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique

Nous souhaitons poursuivre notre relation avec le Réseau Etincelle.





Contexte global

Compte tenu de notre activité, nous ne pouvons pas avoir d'action directe sur les principes 4 (relatif au travail forcé ou obligatoire) et 5 (abolition effective du travail des enfants).

Nous vous proposons, pour cette section, d'examiner un principe après l'autre.

Principe 3

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.



Rappel des éléments évoqués en 2017

Nos actions concernaient principalement le renouvellement de notre adhésion à Consult'In France, association professionnelle des métiers du Conseil en Stratégie & Management, et le respect de la vie privée, avec le travail accompli par notre correspondant CNIL.

Rappelons également que Julhiet Sterwen dispose d'une DUP, acteur important de l'entreprise. Grâce au dialogue social, un nouvel accord sur le temps de travail a été conclu en janvier 2017, permettant d'harmoniser les politiques entre les différentes entités du Groupe. De la même façon, l'accord sur la participation a également été harmonisé. Enfin, un plan d'épargne entreprise a été mis en place.



Poursuite de nos démarches

Ces axes sont toujours d'actualité pour cette année.

Principe 5

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Nous poursuivons notre partenariat avec *Enfants du Mékong*, et dont le détail se trouve dans la section « Droits de l'Homme ». Cette association, en agissant pour la scolarisation, lutte, de fait, contre le travail des enfants.

Qui est Enfants du Mékong ?

Enfants du Mékong est une organisation non gouvernementale fondée par le chirurgien-dentiste René Péchard en 1958 au Laos. Elle a pour vocation de mettre en place le parrainage d'enfants démunis et de promouvoir des actions de développement durable pour la protection de l'enfance et la scolarisation.

Site web : <https://www.enfantsdumekong.com/>



Principe 6

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le principe 6, relatif aux questions de discrimination, constitue un axe de travail particulièrement intéressant pour nous.

Nous avons accompli un certain nombre d'actions pour :

- Promouvoir l'égalité hommes / femmes, notamment sur des axes salariaux ;
- Assurer la diversité, en soulignant la politique de recrutement favorisant cette diversité ;
- Etre aux côtés des jeunes, pour leur offrir un stage ou un premier emploi ;
- Favoriser le développement personnel des collaborateurs, sous plusieurs angles : accompagnement, mise en place d'un réseau social d'entreprise, clause dans nos contrats de travail sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle ;
- Lutter contre toute forme de discrimination, dès l'embauche, par une formation spécifique à ces questions pour les personnes qui font passer des entretiens ;
- Favoriser le travail des personnes handicapées, par la contractualisation avec plusieurs ESAT (notamment pour l'entretien de notre jardin) et surtout Cèdre, l'entreprise adaptée qui gère notre tri sélectif.

L'an dernier, nous avons commencé à travailler avec Supermood, une jeune start-up, qui propose un service nous permettant de suivre le ressenti des consultants, à travers des questionnaires très rapides, envoyées de manière anonyme, sur une base bi-mensuelle.

Quelques chiffres

Nous avons bien entendu préservé les bases qui avaient été posées.

- 4 jeunes ont effectué un stage de fin d'études au sein du Cabinet, avant de se voir embauchés en CDI ;
- 14 jeunes diplômés embauchés en CDI à leur sortie d'école

Et toujours... Nos partenariats, pour anticiper demain, car nous pensons qu'il en va de notre responsabilité, en tant qu'entreprise, de préparer l'avenir.



Nous avons confirmé notre partenariat avec l'Institut Esprit Service, think tank émanant du MEDEF, afin de mener des ateliers de prospective sur le management.



learning lab human change

Nous avons également renouvelé notre partenariat avec le Learning Lab Human Change, co-fondé avec le CNAM.

Cet organe a pour vocation de mener des réflexions sur l'avenir du management et du leadership.





Nouveautés depuis la dernière COP

Accomplissement des objectifs fixés en 2017 : renforcement de nos démarches pour le développement des collaborateurs

Onboarding

Conformément aux objectifs fixés l'an dernier, nous avons créé un processus d'onboarding avec une check-list pour guider le manager pour s'assurer que le nouveau collaborateur est dans de bonnes dispositions pour démarrer : rencontre des bonnes personnes, inscription aux événements (rencontre avec le président lors des JuSt Coffe, formations, réunions d'expertises), planification des RDV de fixation d'objectifs et de période d'essai, etc.

Suivi et évolution des collaborateurs

Nous souhaitons, l'an dernier, revoir l'évaluation annuelle et de missions des collaborateurs.

Nous avons donc refondu totalement ces évaluations, sur la base du référentiel de compétences mis en place, afin d'évaluer objectivement les progrès des collaborateurs ainsi que leur ressenti et leurs souhaits d'évolution avec des parties dédiées. Dans chacun de nos supports, les collaborateurs ont la possibilité d'exprimer leur point de vue et de faire leur auto-évaluation.

Nous avons mis en place des parcours de formation en fonction du grade avec des formations du tronc commun, des formations métiers et des formations à la carte.

Formation

Nous avons cité, parmi nos objectifs, la refonte de nos formations.

Nous avons donc mis en œuvre le chantier, largement avancé.

Formations certifiantes

Nous proposons désormais des formations certifiantes en lien avec nos métiers :

- Méthodologie Agile
- Certification Green Belt
- ALM
- X Change (notre méthodologie de conduite du changement).

MOOC certifiants

Nous avons également mis en place un système de financement des MOOC certifiants pour les collaborateurs qui ont choisi d'en suivre ayant un rapport avec nos métiers, pour permettre plus de souplesse et de personnalisation dans les parcours de formation de chacun.

Cycles communs

Nous avons également renforcé et étoffé les cycles communs, avec de nouvelles formations sur le volet commercial, l'encadrement d'équipe et le management hiérarchique, pour aider nos managers à mieux accompagner et faire progresser les équipes.

Quelques chiffres



- 37% des collaborateurs ont suivi une formation entre janvier et juin 2018
- 73% des collaborateurs auront suivi au moins une formation en décembre 2018
- 15 rendez-vous de retour d'expérience, pour permettre aux collaborateurs de découvrir l'ensemble des activités de l'entreprise et de s'y projeter.

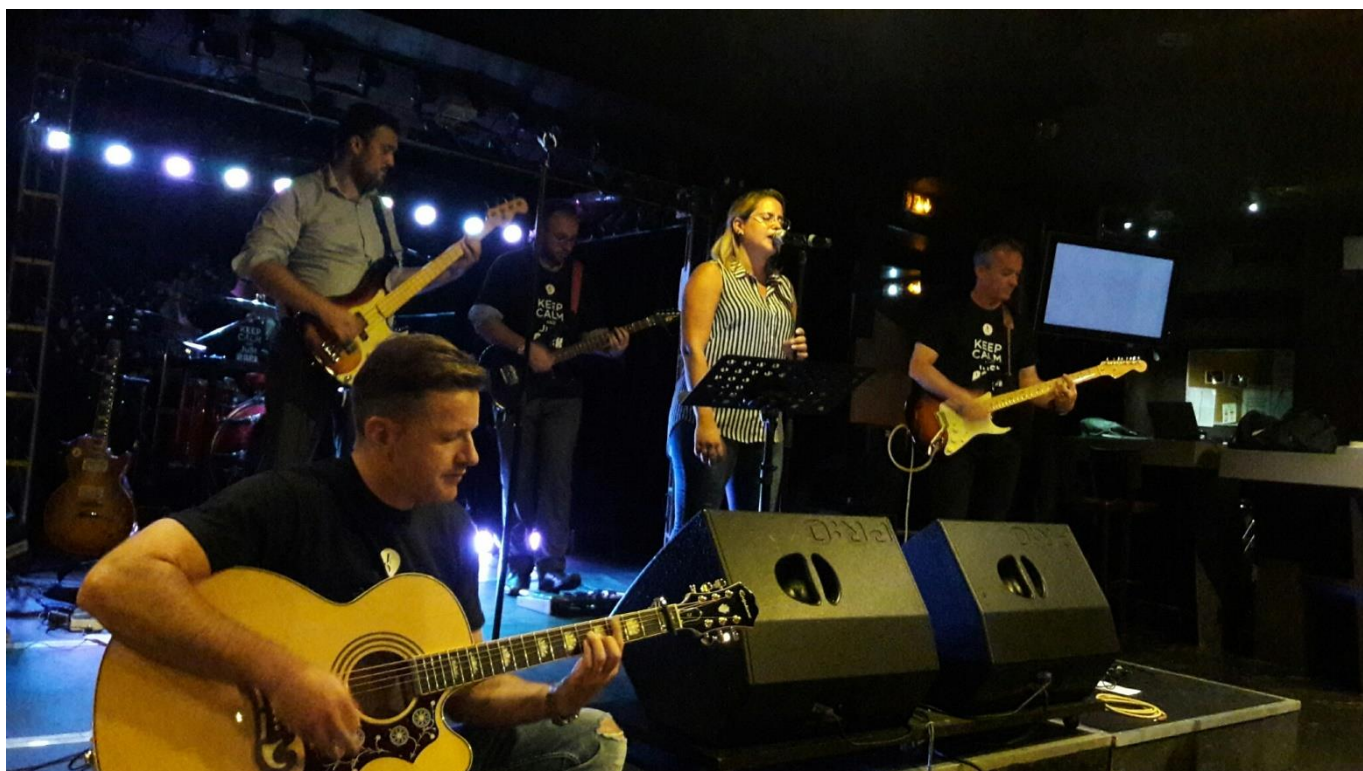


Convivialité et épanouissement personnel

Nous mettons régulièrement en place des rencontres conviviales, qu'elles soient impulsées par l'entreprise, comme les afterworks, ou par les collaborateurs, comme les soirées poker ou danse.

Au-delà de ces événements, nous proposons à nos collaborateurs d'exprimer leurs talents, et de partager leurs savoir-faire avec l'ensemble de l'entreprise.

Des collaborateurs musiciens ont ainsi monté un groupe de rock, qui se produit désormais régulièrement, pour notre plus grand plaisir.



Concert du 12 juin 2018

Quelques chiffres



- 12 rencontres conviviales, de type afterwork, organisées dans l'année
- 1 week-end sportif
- 1 groupe de Rock



Développement de l'intrapreneuriat

Nous avons lancé une initiative, appelée #Mouvement, dont l'objectif est de promouvoir l'intrapreneuriat.

#Mouvement repose sur l'idée de permettre aux collaborateurs de porter, en équipe de 2 à 5 personnes, un projet de création d'entreprise. Seule obligation : que le projet ait un lien avec l'activité de l'entreprise.



Nous sommes fiers et heureux d'avoir pu récompenser une première équipe cette année. Les vainqueurs sont libérés de mission pour 3 mois, les frais de création d'entreprise sont pris en charge par le Groupe, qui participe également au capital. Un accompagnement est également assuré par des équipes *ad hoc*.



Proclamation de l'équipe gagnante

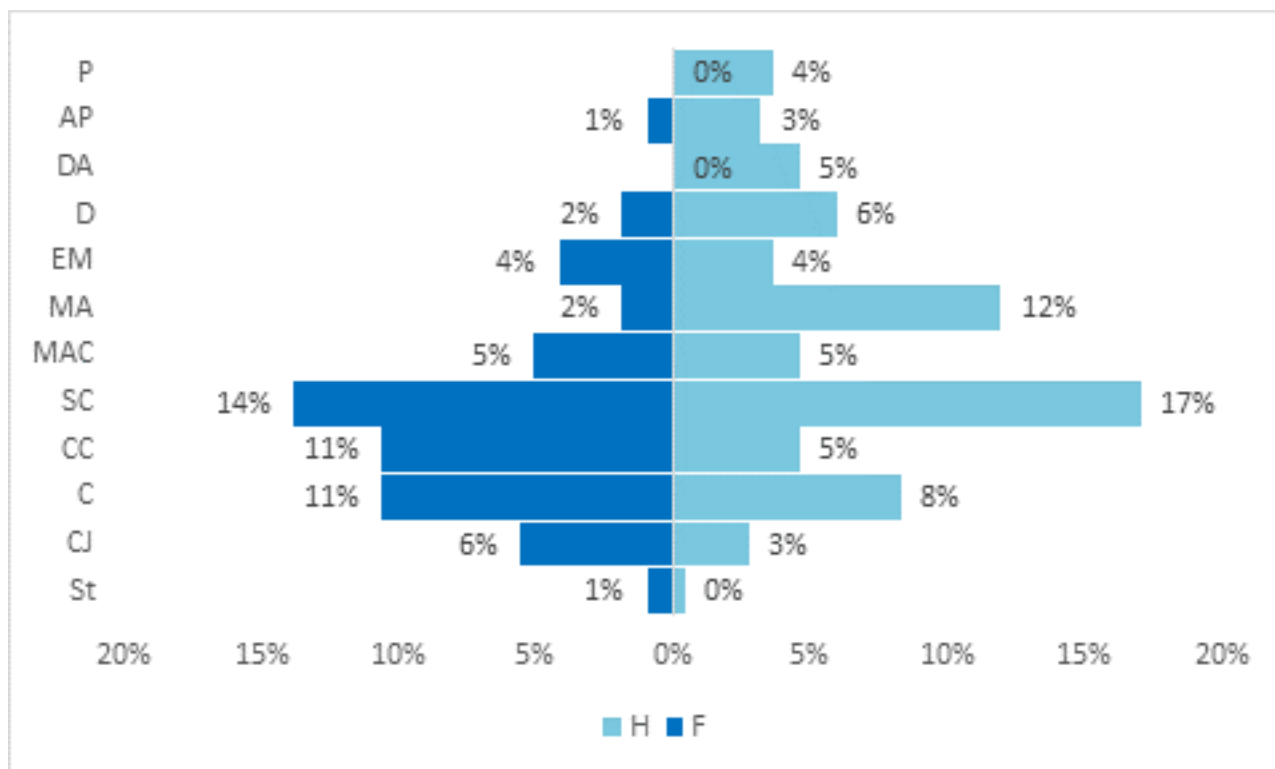


Parité : premières actions grâce à Supermood

La pyramide ci-dessous présente la répartition de notre population, selon les grades. Le bas de la pyramide est constitué des débutants, le haut, des partners ; à gauche se trouve la population féminine ; à droite, la population masculine.

On constate que, plus le grade est élevé, moins les femmes sont présentes.

Nous avons donc voulu agir sur ce thème. Pour cela, nous avons commencé par interroger les collaborateurs, afin de recueillir leurs inputs, à travers le sondage Supermood.



Suite aux suggestions émises par ce biais, nous avons lancé plusieurs groupes de travail, à travers une initiative nommée **JuSt the Same**, pilotée par notre équipe RH.

Supermood

Les premiers travaux de ce groupe ont été orientés vers l'**accompagnement de la parentalité**. Nous avons donc permis à nos collaborateurs de bénéficier d'une solution d'accueil en crèche, via un prestataire qui propose l'accès à un réseau de crèches. Les collaborateurs peuvent ainsi bénéficier des services d'une crèche située dans un lieu qui les arrange : à proximité de leur bureau ou de celui de leur conjoint, à côté de leur domicile, ou sur leur trajet... L'accueil est régulier, de 1 à 5 jours par semaine, selon un planning fixe contractuel.

Respect des données personnelles

Avec l'entrée en vigueur de la RGDP (Réglementation générale sur les données personnelles), nous avons renforcé nos démarches de protection des données personnelles.

Nous avons ainsi sensibilisé nos consultants quant à l'importance du sujet, tant pour eux que pour les clients, et nommé un DPO (Data Protection Officer)





Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique

Pour l'année qui vient, voici les nouveaux objectifs que nous souhaitons nous fixer :

- Poursuivre l'accompagnement des consultants vainqueurs de #Mouvement, notre initiative entrepreneuriale ;
- Renforcer nos actions pour le développement de la parité.



Environnement



Contexte global

Notre relation à l'environnement est assez spécifique du fait que nous sommes un acteur des **prestations intellectuelles**. Notre métier a une dimension environnementale moindre que beaucoup d'autres industries, et il est vrai que nous ne pouvons avoir que peu d'impact sur tout ce qui a trait au principe 7. En revanche, nous pouvons agir sur les principes 8 et 9.



Rappel des éléments évoqués en 2017

Nous avons mis en exergue des chantiers menés sur :

- Les économies d'énergie et de consommables, par des nouveaux matériels et/ou paramétrages spécifiques (imprimantes, climatisation, chauffage, téléconférence...);
- Des actions ponctuelles de recyclage, comme les « Clean Days » ;
- Le choix de fournisseurs « verts », comme notre imprimeur, Electrogeloz, qui est le premier imprimeur numérique à avoir reçu le label Imprim Vert, en 2007.



Principe 8

Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.



Nouveautés depuis la dernière COP

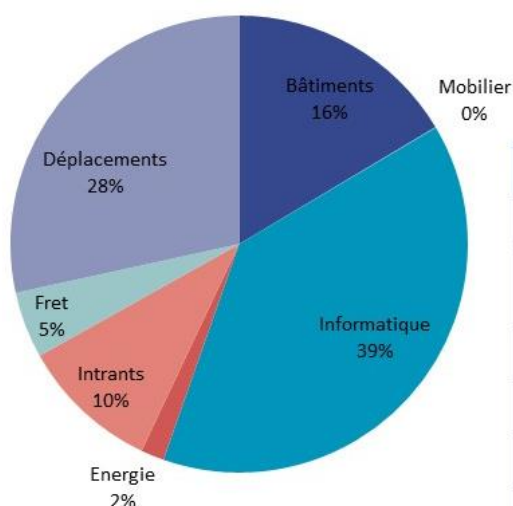
Bilan Carbone

Le principal chantier de l'année est la réalisation d'un Bilan Carbone ©.

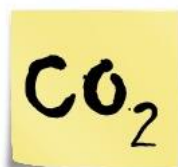
Nous avons lancé l'an dernier la formation d'un de nos collaborateurs à cette méthodologie. Il a par la suite monté une équipe de collaborateurs volontaires, qu'il a à son tour formés. Ensemble, ils ont procédé au bilan de notre entreprise. Vous trouverez ci-dessous la synthèse qui a été dressée.

Bilan carbone

Répartition des émissions de CO₂ liées à notre siège neuilléen, entre juillet 2016 et juin 2017



Julhiet Sterwen s'implique sur l'impact écologique de la société en réalisant son bilan carbone.



Les émissions calculées au titre de l'activité de Julhiet Sterwen entre juillet 2016 et juin 2017 sont de **425 tonnes de CO₂**

Cela revient à une moyenne de **1,8 tonnes de CO₂** par employé en moyenne
Les français émettent en moyenne **7,5 tonnes de CO₂** par an (source : planetscope.com)

Postes	Principaux facteurs d'émissions
Energie	Electricité (chauffage, climatisation, éclairage, serveurs, divers)
Intrants	Services faiblement matériels (assurances, frais d'avocats, forfaits téléphoniques, abonnement Skype etc.), maintenance locaux, fournitures, papier
Fret	Fret routier entrant et sortant
Déplacements	Voiture, train, avion, transports en commun
Déchets directs	Papier (recyclé)
Immobilisations	Travaux réalisés amortis sur 4,5 ans (672 m ²), mobilier amorti sur 10 ans, informatique amorti sur 3 ans (ordinateurs portables, téléphones mobiles, écrans plats, photocopieurs, unités centrales)



Synthèse du Bilan Carbone © réalisée pour notre Rapport RSE

Choix de fournisseurs verts

Nous avons renforcé nos démarches visant à choisir des prestataires « verts », et avons ainsi, lors d'appels d'offres, fait le choix de nouveaux partenaires plus écologiques :

- Energie verte : nous avons un nouveau fournisseur d'électricité, Enovos, qui nous fournit de l'énergie 100% verte.
- Ménage : Artupox, qui s'occupe de l'entretien de nos locaux, utilise des produits écologiquement responsables.



Précisons que, compte tenu de notre activité, nous n'avons **pratiquement pas de fournisseurs hors de France**. Exception notable, notre fournisseur d'électricité (voir plus haut).

Sensibilisation des consultants

Nous avons mis en place trois ruches sur le toit de nos locaux de Neuilly-sur-Seine, avec l'aide de la société APITERRA. Cette action nous a permis de mener auprès des collaborateurs des **actions de sensibilisation à l'environnement**, via notamment une découverte des ruches.



Qui est Apiterra ?



Apiterra souhaite, par son activité, redonner aux abeilles et aux ruches un nouveau territoire pour combler le manque de ruches en France et en Europe. Via l'installation de ruches dans les collectivités et entreprises, Apiterra contribue à la biodiversité et au développement durable en optimisant l'espace disponible et œuvre ainsi pour la protection des abeilles et l'essor de l'apiculture.

Site web : <http://www.apiterra.fr/>

Réduction des déchets

Nous avons identifié l'an dernier une importante source de déchets : les bonbonnes d'eau, qui en plus génèrent beaucoup de CO2 lors de leur transport.

Nous avons donc fait le choix d'une nouvelle solution pour l'hydratation des collaborateurs : un **dispositif de fontaines à eau, branchées sur l'eau courante**, mis en place avec la société Waterlogic.

Recyclage

Nous avons lancé l'an dernier une collaboration avec l'**entreprise adaptée Cèdre**, qui collecte les déchets issus du tri sélectif, en plus du recyclage des capsules de café, des piles, et de l'ensemble du matériel informatique.



La nouveauté, cette année, réside dans le **recyclage de bouchons**, au profit d'une association d'accompagnement des personnes handicapées. Cette initiative a été lancée sous l'impulsion d'une de nos collaboratrices, qui a ensuite piloté la mise en œuvre.

JUST RSE : LES ECOGESTES



CHANGEONS NOS HABITUDES !
COLLECTONS LES BOUCHONS.

Recyclons aussi les bouchons...

Les bouchons en plastique (bouteilles de lait, soda...) peuvent être recyclés de manière spécifique, par des fabricants de palettes plastiques recyclables.



Grâce à l'initiative de **Jessica** (merci!!!), nous faisons le choix d'apporter notre pierre à l'édifice de **Bouchons d'amour**. Cette association acquiert du matériel pour les personnes handicapées, en France, et mène des opérations à l'international.

...pour le compte d'une association.




Mais comment ?

Des collecteurs de bouchons sont mis en place à chaque étage. Les bouchons seront apportés au point de collecte sur une base mensuelle.
Merci de penser à effectuer le tri !



Principe 9


Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



JUST RSE : LES ECOGESTES

CHANGEONS NOS HABITUDES !
UTILISATION DES MAILS

Les mails aussi sont à trier!
Plus une boîte email est légère, plus son impact environnemental diminue. Là aussi, le tri est nécessaire.



Le chiffre: 19 grammes
L'envoi d'un email de 1 MO à 1 personne équivaut à l'émission de 19 grammes de CO₂*.

Le saviez-vous?
En 2013, une voiture européenne émet en moyenne 127 grammes de CO₂ par km.
Les bonus écologiques sont attribués aux voitures qui émettent au maximum 60 grammes de CO₂/km.
Les 19 grammes de notre mail constituent donc une quantité non négligeable.

* Source : <http://www.vedur.is/fr/guide/ecogeste/bureau>

Nous avons lancé une deuxième campagne de sensibilisation des collaborateurs aux écogestes, autour de l'utilisation des nouvelles technologies.

Nos consultants sont désormais tous équipés d'un téléphone mobile et d'un ordinateur portable, avec un système de visioconférence. Ces outils leur permettent de mener un certain nombre d'actions à distance, et d'éviter les déplacements inutiles. Nous en assurons régulièrement la promotion dans notre communication.



JUST RSE : LES ECOGESTES

CHANGEONS NOS HABITUDES !
PARLONS NOUS DE LOIN.

Rencontrons nous... de loin!
Chattons, téléphonons-nous, utilisons la visio-conférence...
Limitons nos déplacements.
Si c'est vraiment nécessaire: préférons les pieds ou le vélo.
Ou les transports en commun.



Le chiffre: 40*
On consomme 40% d'énergie en moins en bus qu'en voiture.
Pour le métro, c'est 104 fois moins.

Le saviez-vous?
Skype Entreprises, c'est sur tous les postes.
Si vous avez des difficultés à l'utiliser, n'hésitez pas à contacter notre département IT.

*Source : ADEME



Quelques chiffres

Chiffres fournis par Cèdre, qui collecte nos déchets pour recyclage, sur la période janvier/juillet 2018

- 2 tonnes de déchets collectés ;
- 27 arbres sauvés ;
- 49 830 litres d'eau économisés ;
- 914 kg de CO₂ préservés ;
- 6 644 KWH ont été économisés.





Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique

- Finir de tirer les enseignements du bilan carbone.
- Mettre en place les chantiers *ad hoc*.



Lutte contre la corruption

Principe 10

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



Contexte global

Adhérents à Consult'in France, nous sommes signataires de la charte de déontologie de notre association professionnelle, et ce depuis de nombreuses années.

Nous avons également développé notre propre code de conduite, Le Petit Livre Bleu, remis à tous les collaborateurs.



Rappel des éléments évoqués en 2017

Nous travaillons avec Provigis, qui nous soutient dans le cadre de notre obligation de **vigilance**, pour nous assurer d'éviter le travail dissimulé et les travailleurs illégaux, ainsi que vérifier l'existence réelle de nos sous-traitants.

Nous avons également souligné que certaines de nos missions visaient à l'accompagnement de nos clients sur des thématiques telles que la formation à la lutte anti-blanchiment.



Nouveautés depuis la dernière COP

Création du « Just Book »

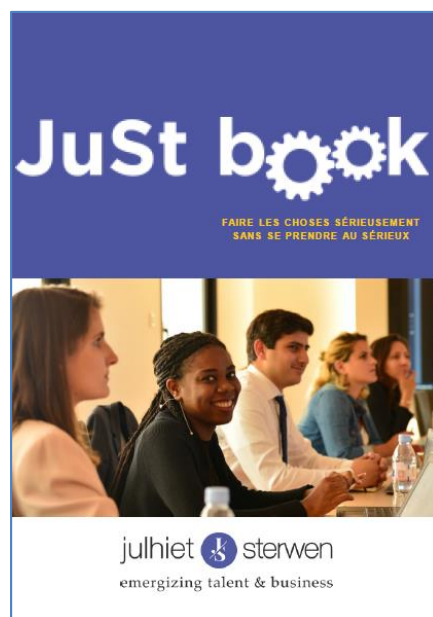
Nous avons pour objectif de formaliser notre **politique de lutte contre la corruption**. C'est chose faite.

Le Petit Livre Bleu, évoqué plus haut, s'il posait des bases de règles de conduite, ne comportait pas de pages dédiées à l'éthique des affaires. Nous avons créé un nouveau manuel, à destination des collaborateurs, conjuguant principes éthiques et règles de bonne conduite en découlant. Ce livret, le Just Book, pose les bases des règles de conduite que nous avons mises en place au sein du groupe pour les questions suivantes :

- Conflit d'intérêt ;
- Corruption, cadeaux ;
- Lutte contre le blanchiment d'argent ;
- Protection des données personnelles et des données sensibles.

Ce document comporte également les informations nécessaires au collaborateur en position de remplir un **devoir d'alerte**.

La remise du document par le manager est l'occasion de renforcer la dimension symbolique du document, et de renforcer le lien de confiance qui unit le collaborateur et le manager.



Inclusion de la Charte du Syntec / Consult'in France dans les contrats de travail

Nous incluons désormais dans nos contrats de travail la Charte Syntec du Conseil, le code de déontologie émis par Consult'in France (Ex-Syntec), l'association des professionnels de notre métier.



Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique

Nous souhaitons procéder au déploiement du JuSt Book et en tirer les leçons.

