



Pacte mondial - Communication On Progress 2018

Tasmane Inspiring consulting.
Effective strategies.



COMMUNICATION ON PROGRESS 2018

SOMMAIRE

MOT DU PRÉSIDENT	6
INTRODUCTION	7
LE LABEL SYNTEC DE VALORISATION DES COMPÉTENCES	8
CERTIFICATION ECOVADIS	9
1. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME	12
2. PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	18
3. PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT	26
4. PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	32
5. AUTRES ACTIONS RSE	36
CONCLUSION	38

MOT DU PRÉSIDENT

En 2014, suite à une évaluation externe indépendante par Ecovadis, Fontaine Consultants a obtenu le niveau de distinction le plus élevé (CSR rating Gold) pour ses engagements en termes de responsabilité sociétale et environnementale. Cela place Fontaine Consultants dans le Top 2% des entreprises tous secteurs confondus, et dans le Top 4% pour les pratiques dans le domaine de la gestion des ressources humaines pour le secteur du conseil en management. Ce résultat vient récompenser les efforts que mène Fontaine Consultants depuis sa création sur le sujet et que nous continuons à mener comme en atteste notre obtention du Label Syntec valorisation des compétences pour une première période de trois ans et les travaux en cours pour une labellisation sur une seconde période de trois ans.

Depuis 2014, nous avons poursuivi nos efforts. Aujourd'hui, en 2018, nous souhaitons de nouveau réaffirmer notre soutien aux dix grands principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

En 2018, Fontaine Consultants a fusionné avec le cabinet Pragmaty pour fonder Tasmane. La volonté de Tasmane de faire progresser les principes de RSE reste inchangée. En effet, nous souhaitons faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence en continuant à les intégrer dans notre stratégie, notre culture commerciale, nos modes opératoires et nos actions quotidiennes.

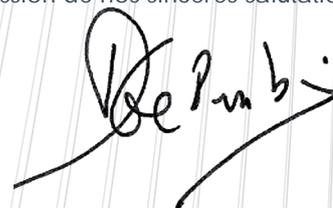
En particulier, nous continuons à investir massivement sur :

- la progression des compétences de nos consultants, à la fois pour leur employabilité, leur épanouissement et pour augmenter la valeur que délivre notre cabinet,
- le partage de nos idées et de nos convictions afin de favoriser le progrès et l'accroissement de maturité de la communauté qui nous entoure.

Nous confirmons également notre engagement à sensibiliser et à faire évoluer les comportements de l'ensemble de nos partenaires, en particulier nos collaborateurs, clients et fournisseurs.

Dans notre logique de responsabilité et de transparence, nous rendrons publics, comme nous nous y sommes engagés, le résultat de nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial. Cette nouvelle « Communication sur le Progrès » est pour nous l'opportunité de dresser un bilan des actions menées l'an passé en soutien aux dix grands principes du Pacte Mondial, principes intégrés depuis toujours dans notre politique responsable et durable.

Je vous prie d'agréer, honorable Secrétaire-Général, l'expression de nos sincères salutations.



David Gelrubin

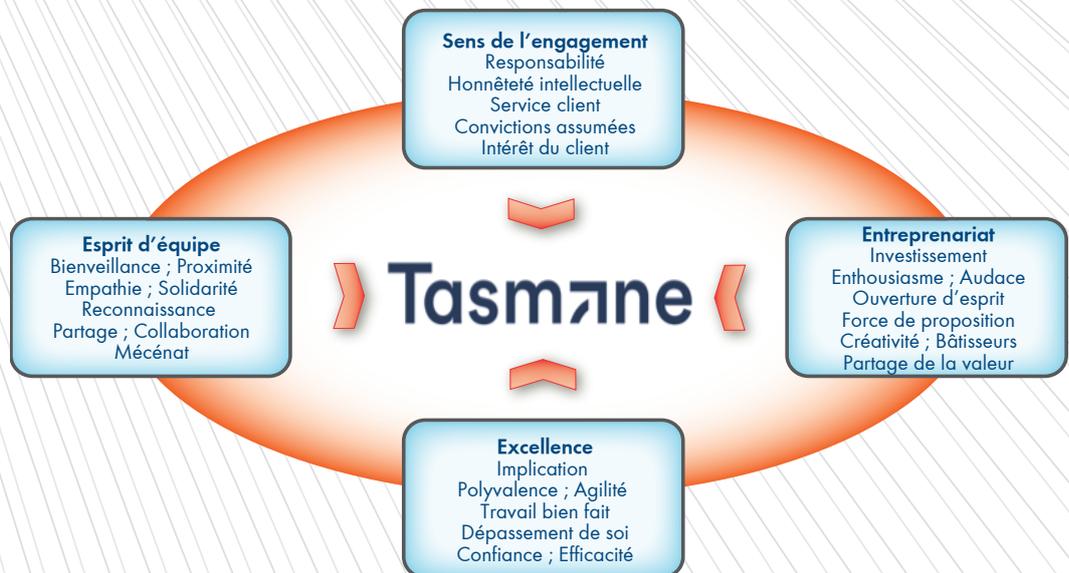
Président

INTRODUCTION

Tasmane est un cabinet nouveau, un objet hybride qui combine l'excellence et le professionnalisme des ingénieurs et des architectes de Fontaine Consultants avec l'approche humaine, sur le terrain, pratiquée par les consultants et coachs de Pragmaty, qui apportent toute leur expérience managériale antérieure.

Notre projet est d'aborder les transformations de l'ensemble de nos clients avec une approche systémique : organisation, IT, process, humain, gouvernance, culture sont pris en compte en même temps pour faire réussir nos clients.

Tasmane préserve les mêmes valeurs portées par les cabinets Fontaine Consultants et Pragmaty, à savoir : sens de l'engagement, esprit d'équipe, excellence et entrepreneuriat. Ces valeurs constituent l'ADN de notre cabinet.



Depuis notre création, nous avons toujours travaillé à l'identification des actions RSE à mettre en place dans une structure à taille humaine comme la nôtre afin de promouvoir nos valeurs et notre politique RSE en interne auprès de nos salariés et en externe vis-à-vis de nos partenaires, nos fournisseurs et nos clients.

Nous avons notamment beaucoup travaillé sur le développement des compétences de nos salariés, qui a toujours été au cœur de nos préoccupations.

Fontaine Consultant est référencée dans l'Annuaire National des Entreprises Engagées pour la RSE et la Diversité et cela fait maintenant deux ans que nous avons adhéré au Pacte Mondial et à son réseau français. Nous souhaitons maintenir cette adhésion pour affirmer nos engagements RSE. Le présent document porte principalement sur les activités de Fontaine Consultants en 2018. Nous y décrivons notre politique RSE au regard des quatre axes du Pacte Mondial, ainsi que les actions qui ont été mises en place en 2018 et celles que nous envisageons de mettre en place dans les mois et années à venir.

Le Communication On Progress 2019 portera, lui, sur l'activité de la nouvelle entité Tasmane.

LE LABEL SYNTEC DE VALORISATION DES COMPÉTENCES

Le label SYNTEC de valorisation des compétences, audité par AFNOR Certification, permet de juger de la qualité du cabinet et de ses prestations et de garantir son professionnalisme.

Pour l'équipe et les candidats au recrutement, c'est l'assurance de rentrer dans un dispositif de progression permanente et d'avoir une visibilité sur le développement continu de leurs compétences.

Depuis l'origine de Tasmane, des dispositifs permettant la valorisation et le développement des compétences des consultants ont été mis en place progressivement. Le travail entrepris en 2013 a permis de fédérer dans un cadre cohérent différentes mesures déjà en vigueur.

Ces mesures sont formalisées dans un guide, qui encadre :

- La qualité du système de recrutement,
- Les dispositifs de formation et de développement des compétences,
- La caractérisation de l'expérience professionnelle du consultant
- Les qualités éthiques du consultant et le respect des règles de déontologie de SYNTEC ainsi que celles spécifiques à l'activité du cabinet,
- L'évaluation de la performance du consultant et de la valeur ajoutée qu'il apporte aux clients.

Tasmane a lancé une action de renouvellement de son label SYNTEC obtenu le 14 janvier 2014 qui devrait conduire à un audit AFNOR Certification en début d'année 2018.



CERTIFICATION ECOVADIS

EcoVadis est une base de données sur les politiques d'achat et de reporting RSE des entreprises dont l'objectif est le management durable des fournisseurs.

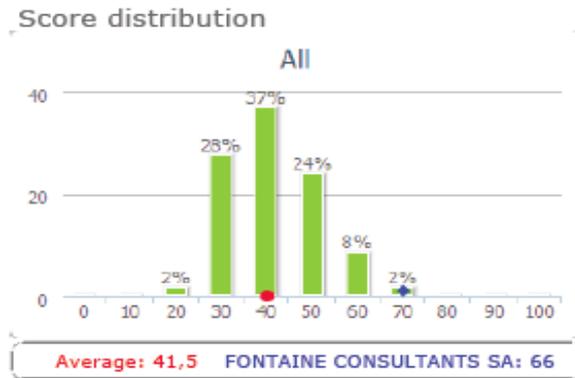
Tasmane a été audité par EcoVadis en février 2014 et a obtenu la certification Gold correspondant au niveau le plus élevé du label EcoVadis.

selon



Notation CSR (Corporate Social Responsibility) de Tasmane l'audit EcoVadis

Tasmane a obtenu un score de 66/100 nous situant dans le Top 2% des entreprises en termes de politique et pratiques RSE.



Détail des notes attribuées par EcoVadis à Fontaine Consultants

Domaine	Fontaine Consultants	Score moyen
Environnement	60	40
Droit du travail	70	45
Ethique des affaires	70	40
Fournisseurs	50	35
Score Total	66	42

En plus de la certification et de la reconnaissance de notre engagement, l'audit EcoVadis nous a également permis d'identifier quelques pistes d'amélioration de notre politique RSE, notamment vis-à-vis de nos sous-traitants.





PACTE MONDIAL



COMMUNICATION ON PROGRESS 2017



1. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

1. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

1.1 Politique générale

Tasmane est un cabinet qui a été fondé sur un ensemble de valeurs parfaitement respectueuses des droits fondamentaux de l'être humain : droit à la liberté, droit à la propriété, droit à la sûreté et le droit à la résistance à l'oppression.

Nous souhaitons donc déclarer et affirmer notre soutien sans faille à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

La nature de nos activités (conseil en management) et notre implantation géographique (un seul bureau localisé à Paris) limitent notre exposition directe à des contextes ou à des situations où ces droits fondamentaux pourraient être atteints. Nous restons néanmoins très attentifs au respect de ces droits, en particulier en ce qui concerne la protection des travailleurs, le travail forcé, le travail des enfants, la discrimination et le racisme.

Nous prêtons une attention particulière au respect de ces principes dans notre fonctionnement interne, mais également chez nos clients et nos fournisseurs, et nous nous refusons de travailler avec des entreprises où peuvent exister des pratiques allant à l'encontre de ces droits.

1.1.1 Sûreté et Santé des salariés

L'humain est au centre des préoccupations de Tasmane, à commencer par nos salariés dont la sûreté et la santé constituent une des priorités du cabinet.

La nature des activités de Tasmane n'expose pas nos salariés à des risques quant à leur sûreté et sécurité physique. Nos salariés ne sont pas amenés à manipuler des produits chimiques et substances dangereuses dans le cadre de leur fonction et leur activité (réalisation de prestations intellectuelles) et ne nécessitent aucun équipement de protection.

Concernant le lieu de travail, toutes les précautions ont été prises pour répondre à toutes les normes et lois en vigueur en matière de conditions de travail (aération, assainissement, éclairage, chauffage et climatisation, accessibilité, sûreté des installations électriques, extincteurs, installations sanitaires,

En ce qui concerne les risques psychosociaux, un accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail a été mis en place fin 2012 après négociation avec le représentant du personnel et validation par la commission paritaire du SYNTEC; cet accord a fait l'objet d'un 1er avenant en janvier 2015 puis d'un second avenant en juin 2016.

En application de l'accord, l'ensemble des consultants cadres relève du forfait jour sur l'année (218j). La mise en place de l'accord a été assorti de mesures rigoureuses de contrôle des durées minimales de repos, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail : dispositif d'alerte en cas de surcharge, information écrite régulière auprès des salariés, échange lors des entretiens annuels).

Tasmane veut également, via ces dispositifs, garantir un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle de ses consultants. Nous considérons cet équilibre primordial pour leur santé, leur bien-être et leur épanouissement.

1.1.2 Égalité et lutte contre la discrimination

L'égalité et la lutte contre le racisme et la discrimination ont toujours été des valeurs fondamentales dans la définition et l'application de nos politiques internes et externes. Ce sont des valeurs que nous considérons absolues et non négociables, quels que soient le contexte et les conditions.

Nous nous engageons ainsi, et cela a été le cas depuis la création du cabinet, à ce que chaque collaborateur bénéficie des mêmes conditions de recrutement et opportunités de carrière, sans discrimination de handicap, de race, de religion, d'origine, de nationalité, d'orientation sexuelle, de situation familiale, ou d'âge. Nos processus de recrutement et d'évaluation de la performance se basent sur la seule évaluation des compétences sans autres considérations discriminatoires.

En ce qui concerne la composition du cabinet entre hommes et femmes, l'équilibre est difficile à atteindre du fait de la faible proportion de femmes en écoles d'ingénieurs, en particulier celles spécialisées dans les systèmes d'information. Elles sont donc structurellement moins nombreuses à l'entrée de notre processus de recrutement. Afin de compenser cela, des initiatives spécifiques ont été mises en place pour faciliter le recrutement des femmes, notamment à travers l'augmentation de la prime de cooptation pour les candidates féminines. Cela n'a toutefois pas d'impact sur la manière dont sont évaluées les compétences lors du recrutement ni dans la progression des compétences des consultants.

Tasmane sensibilise et forme régulièrement ses collaborateurs à la question de la diversité, à travers les différents dispositifs existants au sein de l'entreprise (site internet de news, réunion d'équipe, réunions de partage de connaissance, séminaires, communication interne spécifique...).

1.1.3 Représentation syndicale et droit à la négociation collective

Afin de garantir la liberté d'expression et le droit à la négociation collective, un dispositif de représentation du personnel a été mis en place depuis 2007 avec un système d'élection permettant à tout salarié de se présenter ou d'élire les délégués du personnel en capacité de porter les dialogues entre les salariés et la direction.

Le délégué du personnel est consulté sur tous les sujets qui relèvent de ses compétences. Il est rencontré mensuellement par la direction générale de Tasmane. Ces réunions donnent lieu à la tenue d'un cahier des procès verbaux.

Il a pour mission de :

- Répondre aux préoccupations collectives et individuelles des salariés
- Porter les demandes collectives et individuelles, en garantissant l'anonymat lorsque le salarié le souhaite
- Mener les négociations avec la direction sur les aspects qui peuvent toucher aux contrats, aux conditions de travail, ...
- Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail

1.2 Mise en œuvre

1.2.1 Actions 2018

 Poursuite de la relation de sous-traitance avec prestataire de mise sous-pli engagé dans l'emploi des handicapés

 Maintien du système pour la cooptation de candidates féminines lors de l'évolution du système de cooptation

 Maintien du suivi opérationnel du dispositif d'alerte en cas de surcharge afin d'être en capacité de détecter les risques psychosociaux au plus tôt.

1.2.2 Indicateurs et mesures

Pourcentage des jours d'arrêt de travail sur le nombre total des jours de travail



0,04 %	en 2018	4 jours d'arrêts maladie pour un effectif moyen de 41 personnes
0,43 %	en 2017	33 jours d'arrêts maladie pour un effectif moyen de 35 personnes
0,78 %	en 2016	46 jours d'arrêts maladie pour un effectif moyen de 27 personnes

Parité homme-femme



Candidatures

81 en 2018
25 en 2017
48 en 2016



189 en 2018
209 en 2017
172 en 2016

Recrutements

5 en 2018
2 en 2017
2 en 2016

11 en 2018
8 en 2017
11 en 2016

Nombres d'alertes dues à une surcharge de travail

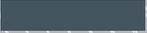


0 en 2018
0 en 2017
0 en 2016





PACTE MONDIAL



COMMUNICATION ON PROGRESS 2017



2. PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

2. PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

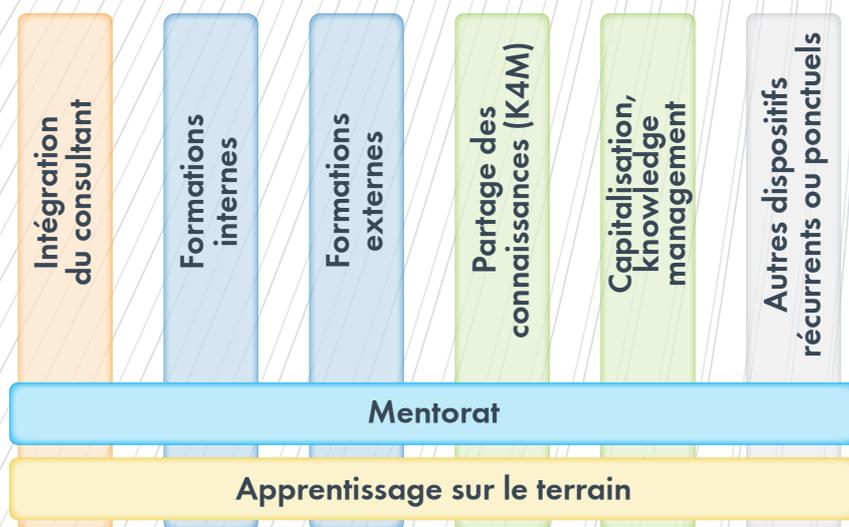
2.1 Politique générale

Tasmane est un cabinet de conseil dont l'objectif est d'accompagner ses clients pour la réussite de leurs projets en leur apportant de la valeur ajoutée au travers de ses missions. Nous sommes convaincus que l'atteinte de cet objectif est conditionnée par la qualité de nos équipes. Nous portons donc une attention particulière au développement des compétences de nos salariés et leur bien-être pour les mettre dans les meilleures dispositions pour s'épanouir sur le plan personnel et professionnel et être en capacité d'apporter de la valeur à nos clients.

Notre politique de recrutement reflète cette volonté dans la mesure où Tasmane recrute uniquement dans la durée (principalement en Contrat à Durée Indéterminée) et considère tous ses salariés en tant que futurs collaborateurs amenés à prendre progressivement des responsabilités dans le développement de l'entreprise et à devenir de futurs associés à son capital.

2.1.1 Développement des compétences

Afin d'accompagner ses salariés dans le développement de leurs compétences, la construction de leurs projets professionnels et leur épanouissement personnel et professionnel, Tasmane a conçu un dispositif reposant sur plusieurs outils :



2.1.1.1 Parcours d'intégration et système de mentorat

Tasmane accompagne les salariés dès leur arrivée dans le cabinet pour faciliter leur intégration et leur montée en compétence. Un parcours d'intégration a été formalisé et la direction de Tasmane s'assure de son application et y prend part.

Un système de mentorat a également été mis en place : chaque membre du cabinet (en dehors de la Direction générale) se voit attribué, dès son arrivée, un mentor choisi parmi les membres du cabinet appartenant à une catégorie supérieure à la sienne, et qui a la charge d'accompagner ses mentees dans intégration, leur montée en compétences et tout au long de leurs carrières chez Tasmane. Ce système a pour objectif de faire progresser les consultants sur les compétences de fond et sur les savoir-être à développer et d'identifier les types de missions qui permettent de favoriser cette progression.

2.1.1.2 Formations et partage de connaissance

Le système de développement des compétences fait l'objet d'un investissement important, afin de développer les connaissances, les savoir-faire et le savoir-être des consultants. Il repose notamment sur un dispositif de formations internes et externes. Ainsi, chacun des consultants suit près de 7 jours de formation par an, par le biais de séminaires de formations internes, de formations externes et de sessions internes de partage des connaissances.

Ce partage des connaissances en interne est particulièrement important, car les expériences des consultants sont très diverses (en termes de secteurs d'activité ou de typologie de mission), et se complètent les unes des autres. Un dispositif K4M (Knowledge Management Meeting on Monday Morning) a été mis en place à cet effet. Il consiste à organiser des sessions internes (environ 25 par an) qui rassemblent l'ensemble des consultants pendant 1h30 et permettent le partage de connaissances, de méthodologies et de retours d'expérience, permettant ainsi un apprentissage croisé, en tirant profit des expériences très diverses des salariés du cabinet (secteurs d'activité, typologie de mission, etc.).

Afin de s'assurer de l'adéquation des formations proposées avec les besoins des salariés, un dispositif de collecte des besoins individuels de montée en compétence permet de recenser les souhaits de formation des consultants. Il s'agit d'un fichier de suivi individuel des souhaits et actions de développement des compétences qui est maintenu à jour par chaque salarié. Il permet de gérer de façon opérationnelle les actions de formations réalisées, planifiées et souhaitées par le consultant.

Ce système de formations et de partage permet ainsi de faire progresser individuellement chaque consultant, selon ses appétences et ses besoins, et collectivement le cabinet, par le partage et la capitalisation des connaissances.

2.1.1.3 L'évaluation de la performance des consultants

L'évaluation de la performance des consultants vise à contribuer à la montée en compétences des consultants en identifiant :

- Leurs axes d'amélioration individuelle ;
- Les améliorations qui peuvent être mises en œuvre pour fournir aux consultants un environnement propice à leur progression (communication au sein de l'entreprise, management adapté, etc.).

La philosophie de ces évaluations est de donner du feedback aussi souvent que possible, afin que les consultants progressent dans leur pratique du conseil et développent leurs compétences techniques, managériales et humaines.



2.1.1.4 Amélioration continue

Tous ces dispositifs de montée en compétences font l'objet d'une évaluation globale et d'un enrichissement chaque année. Une démarche agile permet de mettre en place, tester et modifier ou arrêter un dispositif en fonction des résultats.

2.1.2 Implication des salariés dans la stratégie et le fonctionnement de l'entreprise

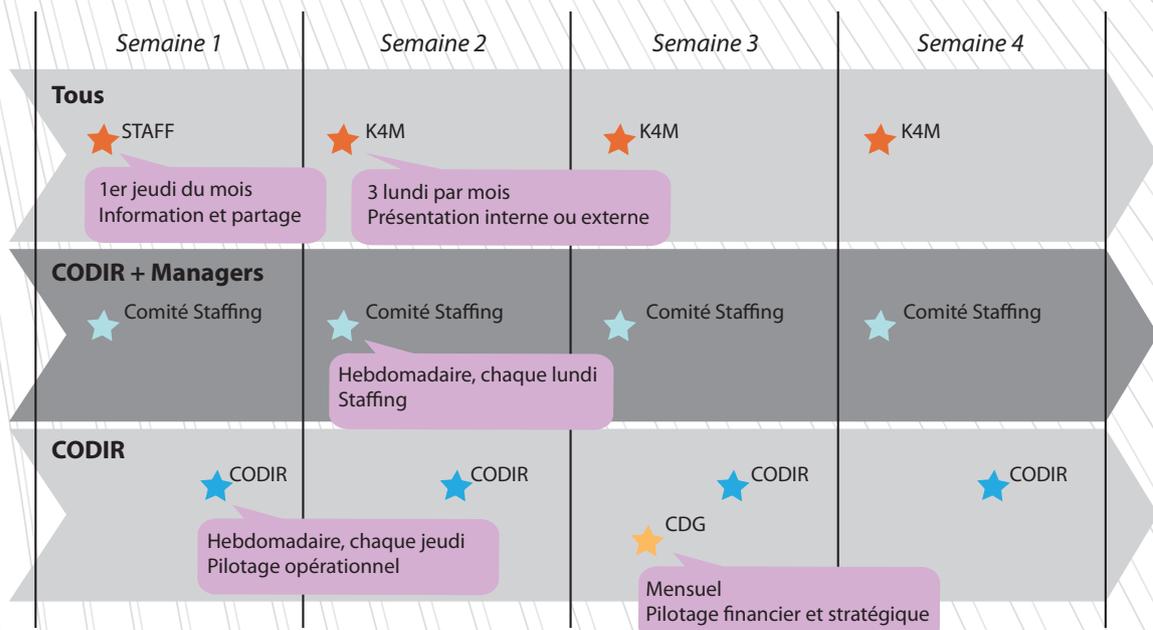
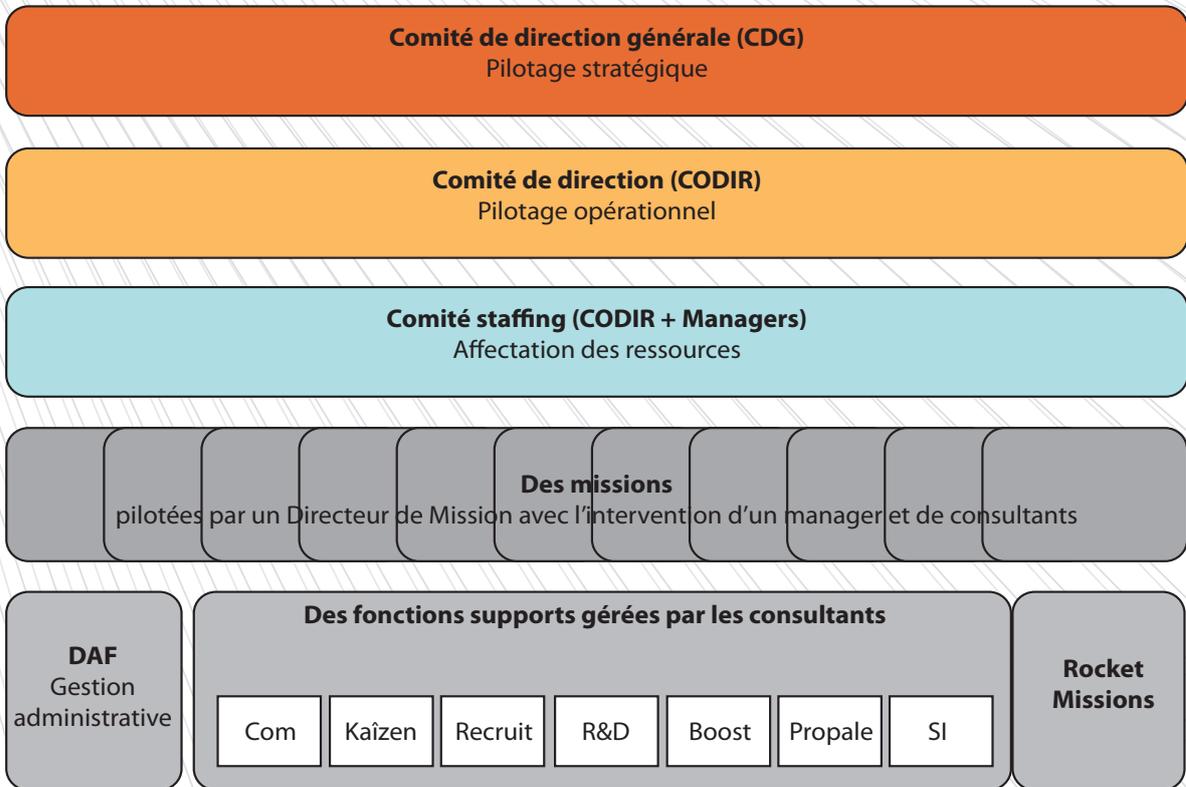
Nous considérons tous nos salariés en tant que futurs collaborateurs amenés à prendre progressivement des responsabilités dans le développement de l'entreprise et à devenir de futurs associés à son capital. Il nous paraît donc naturel de développer chez nos salariés la fibre entrepreneuriale et de les impliquer dans le fonctionnement de l'entreprise et d'avoir des rendez-vous de partage et d'échange autour de la stratégie du cabinet.

Plusieurs dispositifs ont été mis en place à cet égard :

- La création de teams composée de salariés portant la responsabilité d'un ou de plusieurs processus internes de l'entreprise (marketing et communication, vente, recrutement, qualité, système d'information, ...) : chaque team ayant la responsabilité de définir, optimiser et gérer les processus qui lui sont confiés avec un pilotage au niveau de la Direction du cabinet. Chaque salarié est rattaché dès son arrivée à une des teams, en prenant en compte ses préférences ;
- Des réunions STAFF constituant des rendez-vous mensuels de partage autour de la stratégie, l'actualité du cabinet. Ces réunions sont animées par la Direction et tous les collaborateurs participent et peuvent s'exprimer sur tous les sujets qui touchent au cabinet (stratégie, orientations, fonctionnement interne, ...) ;
- L'organisation de deux séminaires par an : ces séminaires sont coconstruits par le comité de Direction, les managers et les consultants. Il s'agit de rendez-vous de partage semestriels

pour faire le point sur toute l'actualité du cabinet et réfléchir ensemble sur les processus internes la stratégie et les orientations de l'entreprise ;

- Une transparence totale : tous nos salariés sont au courant de toute l'actualité du cabinet (stratégie, orientations, actions commerciales, situation financière, recrutements, ...). Tous les documents sont consultables en libre accès sur nos plateformes collaboratives internes.



2.1.3 Bien-être des salariés et environnement de travail

Le bien-être au travail fait partie intégrante des priorités de notre politique Ressources Humaines. Afin de nous inscrire dans une relation durable avec nos collaborateurs, notre objectif est de réussir à ce que chacun se sente impliqué dans la vie interne du cabinet.

Plusieurs décisions, initiatives et actions ont été menées dans ce sens :

- Le choix d'une localisation géographique centrale pour les locaux à Paris afin de faciliter les déplacements des salariés et les raccourcir ;
- L'organisation de deux séminaires d'entreprise par an, dont un sur deux à quatre jours à l'étranger afin de renforcer l'esprit d'équipe et rassembler l'ensemble des collaborateurs dans un cadre différent de l'environnement quotidien ;
- La mise à disposition gratuite de boissons chaudes dans un espace détente dédié ;
- Possibilité de travail à distance (home working) selon des règles définies afin d'offrir aux collaborateurs l'alternative de travailler depuis leur domicile quand le contexte et les travaux qui leur sont confiés le permettent ;
- Création d'une Fun Team en charge de réfléchir et d'organiser les actions pouvant contribuer à la bonne ambiance au sein du cabinet et au bien-être des consultants (mise à disposition d'un réfrigérateur avec boissons et friandises, organisation du repas de Noël, organisation d'événements sportifs internes, ...).

Au delà de ces actions, nous continuons à réfléchir en permanence à l'amélioration de l'environnement de travail de nos salariés tout en les impliquant afin qu'ils puissent exprimer leurs attentes.

2.1.4 Le management

Vu le rôle important des managers dans le bien-être de nos consultants, nous avons mis en place une formation interne sur le management afin de mieux répondre aux besoins et aux spécificités de notre métier et de notre entreprise. Cette formation remplace les formations externes que nous mettons à disposition de nos managers et futurs managers.

La formation est composée d'une partie théorique et d'une partie pratique comportant des mises en situation et des cas d'école. Elle a été coconstruite par nos managers et futurs managers sur la base de leurs retours d'expériences.

Nous complétons cette formation par un système de debriefing pour faire un état des lieux semestriel des pratiques managériales au sein du cabinet. Ce debriefing se fait à deux niveaux :

- Managers : Revue des pratiques et identification des besoins complémentaires
- Comité de Direction : Validation des travaux et des besoins

2.1.5 Système d'évaluation 360°

En complément de l'évaluation des salariés par leurs managers, nous avons mis en place un système d'évaluation 360° permettant aux salariés de s'exprimer et d'évaluer leurs managers. Une généralisation de ce dispositif au niveau du comité de Direction est en cours d'expérimentation.

Ce dispositif nous semble important dans l'amélioration de notre management des hommes et nous permettra de progresser individuellement et collectivement en termes de pratiques managériales.

Nos managers seront évalués sur leur performance managériale en mission.

2.2 Mise en œuvre

2.2.1 Actions 2018

- 

Poursuite du processus d'évaluation annuelle pour mieux accompagner le développement des compétences des consultants
- 

Mise à jour du guide du bon manager
- 

Poursuite des formations internes sur le management
- 

Organisation de deux séminaires d'entreprise dont un d'une durée de quatre jours à l'étranger
- 

Organisation de divers événements sportifs et ludiques :
 Bière du mois
 Dîner de Noël
 Soirée « Pain, Vin, Fromage »
 Concours photo
 « Marché » interne de boissons et friandises

2.2.2 Indicateurs et mesures

Nombre d'heures de formation



Internes	
55	en 2018, soit 1,3 heures par personne
46	en 2017, soit 1,3 heures par personne
21,5	en 2016, soit 0,8 heures par personne

Externes	
498	en 2018, soit 12 heures par personne
340	en 2017, soit 49,7 heures par personne
121	en 2016, soit 4,5 heures par personne

Nombre de K4M (Knowledge Management Meeting on Monday Morning)



30	en 2018
26	en 2017
12	en 2016

Nombre de certifications obtenues sur l'une des normes du marché (CobIT, ITIL, Togaf, Scrum, eSCM) par nos consultants



9	nouvelles certifications en 2018
5	nouvelles certifications en 2017
5	nouvelles certifications en 2016

Pourcentage de personnes évaluées dans le cadre du CED (Catégories Consultants, Consultants Seniors et Managers)

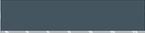


100%	des personnes présentes dans les effectifs au moment des évaluations en 2018
100%	des personnes présentes dans les effectifs au moment des évaluations en 2017
100%	des personnes présentes dans les effectifs au moment des évaluations en 2016





PACTE MONDIAL



COMMUNICATION ON PROGRESS 2017



3. PRINCIPES RELATIFS À L'ENVI- RONNEMENT

3. PRINCIPES RELATIFS À L'ENVIRONNEMENT

3.1 Politique générale

Compte tenu de notre activité, le conseil, et donc de la nature de nos prestations, exclusivement intellectuelles, ainsi que de notre taille l'impact environnemental de Tasmane est assez faible.

En effet, notre activité n'est pas une activité de production et n'utilise donc pas de matières premières ou produits chimiques, ne génère qu'un très faible volume de déchets (documents papier), est peu énergivore (uniquement la consommation de nos locaux de bureaux), ne génère pas de pollutions locales autres que celles liées au transport et n'affecte ni la biodiversité ni la santé de nos clients.

Nous restons tous de même convaincus que tout le monde doit contribuer à la protection de l'environnement. Nous nous engageons donc à prendre toutes les mesures nous permettant de limiter notre empreinte écologique.

3.1.1 Dématérialisation

La dématérialisation de nos processus est une première marche que nous avons entamée afin de limiter notre consommation de papier et d'encre.

Nous sensibilisons également nos salariés sur le sujet en les invitant à éviter au maximum les impressions de mails et de documents de travail et à travailler directement sur leurs ordinateurs. Lorsque l'impression est nécessaire, nous préconisons des impressions en recto verso, en mode deux pages en une et en noir et blanc. Un rappel de ces bonnes pratiques a été effectué au cours d'un comité interne rassemblant nos salariés et par le biais d'une note d'information diffusée sur notre système de news internes.

Au delà de nos processus internes, nous essayons également de dématérialiser les échanges que nous avons avec nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs. C'est le cas pour les dépôts de candidatures en réponse à des appels d'offres, pour les livrables que nous produisons pour nos clients en mission.

La gestion des notes de frais et des congés de nos salariés a été dématérialisée grâce à la mise en place d'un outil dédié en 2017. Ce travail de dématérialisation n'est pas encore achevé, et nous avons déjà identifié les chantiers prioritaires sur les mois à venir : facturation, gestion des commandes, ...

3.1.2 Gestion des déchets et recyclage

Nos déchets sont quasi exclusivement des déchets papier issus d'impressions de documents de travail. Afin d'assurer la nécessaire confidentialité quant aux informations contenues dans ces documents nous faisons appel à un prestataire externe spécialisé, Shred It. Ce dernier assure une politique de recyclage des documents recueillis et détruits (<http://www.shredit.fr/recyclage-papier.aspx>). Une consigne a été donnée à nos salariés pour utiliser le conteneur Shredit pour tous les déchets papier issus d'impressions de documents de travail.

En ce qui concerne le matériel informatique, nous disposons d'un parc d'ordinateurs portables dont nous sommes propriétaires et d'une imprimante dont nous disposons dans le cadre d'un contrat de location auprès d'un revendeur agréé Xerox.

Nous assurons le recyclage des ordinateurs portables de nos collaborateurs soit en les leur cédant, soit en les confiant à une association de soutien aux étudiants, le Fonds de solidarité étudiante Ghislaine Benetti qui se charge de les reconditionner pour les leur mettre à disposition.

Pour les déchets d'encre, les toners usagés sont revalorisés via le programme Green World Alliance de Xerox de recyclage des cartouches.

3.1.3 Économies d'énergie

En raison de la nature de nos activités, notre consommation d'énergie se limite à :

- L'alimentation électrique de nos locaux (lumière, un réfrigérateur et une machine à café) :
 - La consigne générale est que le dernier à quitter les locaux se charge de vérifier que les lumières sont éteintes ;
 - La machine à café est raccordée à une prise programmable permettant de couper automatiquement son alimentation en dehors des horaires de travail ;
- Le système de chauffage et de climatisation :
 - Nous encourageons nos consultants à ne les utiliser qu'en cas de besoin et à fermer les fenêtres en les mettant en marche ;
- L'alimentation électrique de nos équipements informatiques (ordinateurs portables, un projecteur, 3 écrans et une imprimante) :
 - Le projecteur est éteint après chaque utilisation ;
 - Les écrans sont équipés d'un système automatique de mise en veille.

3.1.4 Déplacements et transports

La nature de notre métier nous amène à nous déplacer régulièrement auprès de nos clients. Afin de limiter notre empreinte écologique, nous encourageons l'ensemble des collaborateurs de Tasmane à privilégier les transports en commun (ainsi le remboursement de frais liés à l'utilisation de véhicules privés n'est pris en charge qu'après accord par la direction générale et vérification de la nécessité de l'utilisation d'un tel transport par rapport aux transports en commun).

C'est également dans cet esprit que le choix d'une localisation centrale des locaux a été fait.

Il est à noter que la majorité de notre activité est réalisée en région parisienne (nos locaux étant basés à Paris) ce qui permet aux collaborateurs de Tasmane de faire la plupart de leurs déplacements en transport en commun.

Lorsque les déplacements chez les clients ou partenaires ne sont pas obligatoires, nous proposons systématiquement de remplacer les réunions physiques par des réunions téléphoniques afin d'éviter le recours à des moyens de locomotion potentiellement polluants. Des outils de téléconférence et vidéoconférence sont mis à disposition des consultants à cet effet.

3.2 Mise en œuvre

3.2.1 Actions 2018

 Prolongation des contrats de sous-traitance pour la destruction et recyclage de nos déchets papier et le recyclage des cartouches d'encre

 Poursuite de la dématérialisation des bulletins de paie

 Poursuite de la dématérialisation du processus de facturation quand les contraintes clients le permettent

 Poursuite de la dématérialisation d'une partie des voeux de fin d'année

 Poursuite de la dématérialisation des demandes de congés et des notes de frais

3.2.2 Indicateurs et mesures

Consommation papier



Ramettes de 500 feuilles

125	en 2018, soit	3	ramettes par personne
131	en 2017, soit	3,7	ramettes par personne
110	en 2016, soit	4,1	ramettes par personne

Pourcentage des effectifs utilisant les transports en commun en Ile-de-France

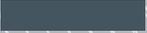


93%	en 2018
86%	en 2017
85%	en 2016





PACTE MONDIAL



COMMUNICATION ON PROGRESS 2017



4. PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

4. PRINCIPES RELATIFS À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



4.1 Politique générale

Tasmane, depuis sa création, s'oppose systématiquement à toute pratique ou comportement ayant un quelconque soupçon de corruption. La corruption incarne l'opposé même des valeurs fondatrices de notre cabinet.

Notre politique d'éthique des affaires a été formalisée dans un unique document diffusé à l'ensemble des salariés de Tasmane et disponible sur notre outil de partage documentaire accessible à l'ensemble des salariés. Notre charte d'éthique des affaires a été signée par l'ensemble des directeurs et des managers de l'entreprise.

La présentation de cette politique sur la base de ce document fait partie des éléments qui sont systématiquement présentés à chaque nouvel arrivant (document identifié dans la « checklist » du nouvel arrivant) et fait l'objet de communications internes via les moyens habituels que nous utilisons pour tout sujet d'importance (en particulier : séminaires d'entreprise, réunions hebdomadaires de capitalisation des connaissances et réunions de point de situation mensuelles réunissant l'ensemble du personnel).

Clients - Partenaires - Sous-traitants



Cette charte détaille notamment nos politiques et nos valeurs en termes de :

- Transparence
- Intégrité
- Indépendance
- Devoir de conseil vis-à-vis de nos clients
- Politique anti-corruption

- Politique sur les conflits d'intérêts
- Confidentialité
- Loyauté vis-à-vis de nos clients
- Politique sur les pratiques anti-concurrentielles

Une revue des questions d'ordre éthique est inscrite systématiquement à l'ordre du jour de notre comité RSE qui se réunit au moins une fois par an. Cette revue nous permet de continuer à développer notre politique en la matière.

4.2 Mise en œuvre

4.2.1 Actions 2018

La politique des affaires a fait partie des sujets abordés lors du comité RSE. Aucun cas de non respect de cette politique n'a été remonté. Deux risques de conflit d'intérêts ont été signalés. Dans ces deux cas, le client concerné a été mis au courant dès le moment où le risque a été identifié, conformément à la politique du cabinet dans ce genre de situation.

4.2.2 Indicateurs et mesures

Pourcentage des signataires de la charte éthique parmi les consultants ayant un rôle commercial, soit les managers et membres du CODIR



100%

Nombre de réunions du comité d'éthique



1 en 2018
2 en 2017
1 en 2016

Nombre de signalements de non respect de la charte d'éthique des affaires



0 en 2018
0 en 2017
0 en 2016

Nombre de signalements de cas de conflit d'intérêts (ces cas ont été signalés aux clients dès leur identification)



1 en 2018
0 en 2017
2 en 2016





PACTE MONDIAL



COMMUNICATION ON PROGRESS 2018



5. AUTRES ACTIONS RSE

5. AUTRES ACTIONS RSE

5.1 Gouvernance RSE

Afin d'avoir un meilleur pilotage de notre politique RSE, identifier les actions, et assurer un suivi de leur mise en œuvre, le comité d'éthique des affaires créé en 2014 a été renforcé et son champ d'action a été élargi pour en faire un comité RSE.

5.2 Implication sociétale

5.2.1 Politique achats

Du fait de notre positionnement en tant que cabinet de conseil ne délivrant que des prestations intellectuelles, de **notre politique de construction d'entreprise et de nos valeurs d'entrepreneuriat**, Tasmane se caractérise par :

- Très peu de nos prestations sont sous-traitées. Le ratio sous-traitance / CA est inférieur à 0,1% en 2012. La majorité de nos besoins internes sont couverts par des collaborateurs de l'entreprise.
- La prise en charge d'actions support (communication, RH, qualité, vente) par les consultants eux-mêmes réduit le périmètre des achats de l'entreprise.

Dans ce contexte, notre politique achats responsable repose sur 4 piliers :

- Acheter à des entreprises adaptées à chaque fois que cela est possible (actions liées à la communication de FC - publi-postage, mise sous pli et routage) ;
- Demander à nos fournisseurs de papeterie et à nos imprimeurs de fournir ou d'utiliser du papier labellisé PEFC ou FSC ;
- Promouvoir des partenariats équilibrés en évitant le recours au mark-up lors du portage de prestation, cette source de revenu ne constituant pas un point structurant de notre modèle économique ;
- Demander à nos fournisseurs de respecter les dix principes du pacte mondial

Ces 4 piliers nous permettent d'intégrer la dimension RSE comme critère de sélection de nos fournisseurs et nos partenaires : à titre d'exemple, nous avons sélectionné pour les prestations de mise sous pli un sous-traitant engagé pour l'emploi des handicapés.

5.2.2 Relations écoles

Conscients du rôle des entreprises auprès des écoles, nous veillons au développement des relations que nous avons avec les écoles afin d'apporter aux étudiants des contenus concrets issus du monde de l'entreprise et leur fournir des conseils pouvant aider à favoriser leur employabilité.

Nos interventions peuvent prendre différentes formes : cours, séminaires, simulation d'entretiens, journées de rencontres avec des étudiants, ...

Ci-dessous une liste de nos interventions en 2018 :

- ESCP - MSY : Cours sur le pilotage de grands programmes

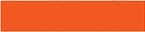
- EPITA : Coaching d'un groupe de projet multi-option de six étudiants de 3e année (le groupe coaché en 2018 par Tasmane a été désigné premier de la promotion par le jury d'évaluation de l'EPITA)
- EPITA : Participation à la Conférence Technologique du 11 Octobre
- CENTRALE SUPELEC : Cours d'Architecture des SI
- Ecole de Management de Normandie / Grenoble Ecole de Management : Mise en place d'un parrainage Tasmane en août 2018
- Ecole de Management de Normandie / Grenoble Ecole de Management : Cours Démarche et Comportement du Consultant
- UTC : Cours sur les systèmes d'information
- ESSEC : Table Ronde conseil pour management de projets technologiques

Par ailleurs, chaque année, nous proposons 2 ou 3 stages de quatre à six mois, avec des options de pré-embauche.

5.2.3 Publications

Afin d'alimenter nos travaux, nous avons créé une équipe de R&D en charge de la production de connaissances et de réflexions prospectives autour des sujets et thématiques qui intéressent nos clients et nos partenaires.

Nous publions régulièrement des articles et des lettres afin de partager notre savoir-faire et faire bénéficier de nos expériences nos clients et toute personne intéressée. Ces publications sont disponibles en libre accès sur notre site web.



CONCLUSION



En 2018, nous avons poursuivi nos efforts en termes de RSE : les actions engagées les précédentes années ont été pérennisées et d'autres actions nouvelles ont été réalisées.

Dans le cadre de notre démarche d'amélioration continue, nous souhaitons nous saisir de sujets et entreprendre les actions adéquates pour continuer à progresser à ce niveau. Nous identifions, à l'occasion de nos comités RSE - les actions concrètes que nous pouvons mettre en œuvre au fil de l'eau.

Nous sommes notamment conscients des pistes d'amélioration que nous avons pour mieux piloter notre politique et nos pratiques RSE et mettre en place les indicateurs et mesures nous permettant de mesurer l'impact de nos actions.

L'élaboration des rapports annuels de Communication On progress (COP) est une opportunité de mesurer notre progrès dans le temps.