

RAPPORT RSE 2019

NOS ENGAGEMENTS EN TERMES DE
RESPONSABILITÉ SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE
ET SOCIÉTALE



SOMMAIRE

1. Rappel des 10 principes du Global Compact des Nations Unies p.4

2. Principes de conduite et gouvernance interne p.5

- Engagement en faveur des droits de l'homme
- Communication des dirigeants en toute transparence
- Loyauté des pratiques
- Lutte contre la corruption
- Respect des informations personnelles

3. Relations et conditions de travail p.7

- Nos collaborateurs
- Protection de nos collaborateurs
- Politique de recrutement basée sur l'équité
- Formation
- Santé et sécurité au travail
- Mobilité interne et internationale
- Suivi personnalisé et régulier
- Comité d'entreprise
- Délégués du personnel
- Comité Social et Economique
- Bien-être au travail
- Equilibre vie privée / vie professionnelle
- Gympass

4. Responsabilité environnementale p.14

- Green IT
- Dématérialisation des process et des documents
- Réduction des impressions
- Eviter la consommation d'énergie inutile
- Limitation de matériel jetable
- Recyclage
- Fournisseurs éco-responsables
- Favoriser l'utilisation de moyens de transports écologiques

5. Engagement sociétal p.18

- Politique d'achats responsables
- Quanteam Hangagé
- Mécénat humanitaire

Notre en

Par cette Communica
auprès du Global Co

Notre inscription de
principes du Global C
termes d'investissem

Grâce à ce rapport,
mesures que nous n
afin de proposer un
le développement du

Quanteam est égale
d'améliorer nos perfo
« Gold » avec une no
Nos efforts ont été r
évaluées par EcoVad
seuil de 66/100.

Notre Communicatio
chapitres de l'ISO 26
semblent les plus pe

Julien Bensoussan
Président et Fondate

INTRODUCTION

Engagement auprès du Global Compact des Nations Unies

ation sur le Progrès (COP), j'ai le plaisir de renouveler l'engagement de Quanteam
mpact des Nations Unies.

puis le 3 février 2017 nous permet de formaliser nos engagements envers les 10
Compact rappelés en début de ce rapport mais aussi de montrer notre progression en
ent sur ces sujets.

nous souhaitons informer nos collaborateurs, nos partenaires et nos clients sur les
ous efforçons de prendre un peu plus chaque année au sein du Groupe Quanteam
modèle d'entreprise axé sur l'éthique, le partage, le respect mutuel et impliqué pour
urable et le respect de l'environnement.

ment évalué par l'agence de notation EcoVadis qui nous permet de nous challenger et
ormances sociales, environnementales et sociétales. En 2018, nous avons été certifiés
ote de 62/100 en augmentation de 4 points par rapport à l'année précédente.
récompensés puisque nous nous situons désormais dans le TOP 5% des entreprises
is. Nous souhaiterions, en 2019, maintenir notre certification « Gold » et dépasser le

on sur le Progrès (COP) nous sert également de rapport RSE et s'articulera autour des
000, normes référentes en RSE, et des matrices d'objectifs de la SD 21000 qui nous
rtinentes pour notre cabinet.

ur du Groupe Quanteam



1. RAPPEL DES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

Droits de l'Homme

1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

2 Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Normes internationales du travail

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

4 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

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

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

Environnement

7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.

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

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

Lutte contre la corruption

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.

2. PRINCIPES DE CONDUITE ET GOUVERNANCE INTERNE

Engagement en faveur des droits de l'homme

Quanteam s'engage à respecter les droits de l'Homme et à mettre en application les principes de l'OIT au sein de son organisation. Nous veillons également à ce que nos parties prenantes, clients et fournisseurs, respectent les principes de la Déclaration Universelles des droits de l'homme.

Communication des dirigeants en toute transparence

Julien Bensoussan, Grégoire Jarry et Thibaut Angevin, les trois Directeurs Généraux Associés du Groupe Quanteam sont dirigeants-actionnaires. Ainsi, les choix stratégiques pour Quanteam sont pris avec l'objectif de garantir une performance responsable et durable à long-terme afin d'assurer la pérennité de son développement.

Un Comité de Direction a été créé en janvier 2018 afin de prendre les décisions transverses à l'entreprise en toute collégialité et assurer une plus grande transparence de la gouvernance.

Chaque trimestre, au minimum, une newsletter a été envoyée à l'ensemble des salariés Quanteam avec un mot des Associés les informant des décisions stratégiques majeures prises au sein du cabinet et leur donner de la visibilité sur le développement et les axes de croissance du cabinet. En 2018, les collaborateurs ont reçu en moyenne 2 communications par mois.



En 2019, les Dirigeants et le Service Communication ont mis en place une présentation semestrielle des enjeux et axes stratégiques et économiques de la société. La première présentation s'est déroulée le 19 février 2019 et a été présentée à l'ensemble des collaborateurs présents au Siège Social ce jour. Toujours dans l'objectif de continuer à assurer une communication solide entre les dirigeants et les collaborateurs, les newsletters seront désormais envoyées tous les deux mois à partir de juin 2019, en plus des communications exceptionnelles

habituelles. Une newsletter Groupe, regroupant toutes les dernières actualités de l'ensemble des filiales (Quanteam, Asigma, Scala ainsi que les filiales à l'étranger) sera également envoyée trimestriellement à partir du deuxième semestre, toujours dans le but de donner plus de visibilité aux salariés mais également pour renforcer leur sentiment d'appartenance au Groupe Quanteam.

Loyauté des pratiques

Les processus de décisions, mis en œuvre au sein de Quanteam, assurent les intérêts des différentes parties prenantes tout en respectant des principes éthiques clairs et connus de tous à savoir l'honnêteté, l'intégrité et l'équité dans les choix qui sont engagés.

De la même manière qu'en 2018, nous souhaitons, en 2019, continuer à renforcer les actions de sensibilisation auprès de chaque Directeur de département afin d'assurer le respect des principes éthiques chers à Quanteam.



Lutte contre la corruption

La lutte contre la corruption est un élément fort de notre politique interne et s'applique à tous les niveaux de l'entreprise. Nos Business Managers, en relation permanente avec nos clients, doivent justifier de toutes leurs dépenses. Un contrôle strict est appliqué sur les notes de frais : chaque montant engagé doit être argumenté et conforme à nos règles internes, rappelées régulièrement lors des réunions commerciales. De plus, lors des choix de fournisseurs, un appel d'offre est systématiquement mis en place.

Enfin, à l'échelle de la société, des Commissaires aux Comptes externes viennent vérifier la conformité des comptes de Quanteam au moment de la réalisation du Bilan.

Respect des informations personnelles de nos collaborateurs

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD ou GDPR en anglais) a été mis en place en 2018. Nous avons la conviction que cette réglementation renforce les libertés fondamentales de nos collaborateurs. En effet, nous avons organisé en amont des groupes de travail autour de la protection des données

nos salariés et parties prenantes afin que ces réflexions aboutissent à la nomination d'un DPO et à la définition d'un plan d'action visant la mise en conformité de Quanteam. Ces initiatives ont porté leurs fruits et nous permettent d'être en adéquation avec la réglementation en vigueur.

3. RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Nos collaborateurs

Au sein de Quanteam, en tant que cabinet de conseil, la population de nos collaborateurs se répartie en deux grands ensembles : nos consultants majoritairement en projet chez nos clients et nos salariés au Siège de Quanteam sur les fonctions commerciales et support (Ressources Humaines, Recrutement, Communication, Informatique, Administration des Ventes).

Nous comptons 530 employés en 2018 dont une centaine se situant dans nos filiales à l'étranger (États-Unis, Canada, Maroc, Royaume-Unis).

60% de nos collaborateurs au sein de Quanteam sont de nationalités françaises. Le reste de l'effectif est issu de 35 pays différents.

530

Collaborateurs

31 ans

Moyenne d'âge au
sein de Quanteam

a) Politique « 100% CDI »

Nous avons la volonté de travailler de manière pérenne et durable avec nos collaborateurs. Nous souhaitons nous engager dans la durée et c'est pourquoi nous avons mis en place une politique « 100% CDI ». En 2016, 100% de nos effectifs étaient embauchés en CDI.

En 2017, ce taux a très légèrement baissé puisque nous avons embauché 1 CDD au sein des salariés du Siège sur un poste à l'accueil. Nous restons sur notre objectif premier qui est de réaliser 100% de nos recrutements en CDI. En revanche, pour des contraintes organisationnelles, nous avons à nouveau dû recruter un salarié en CDD pour le même poste à l'accueil du siège social en 2018.

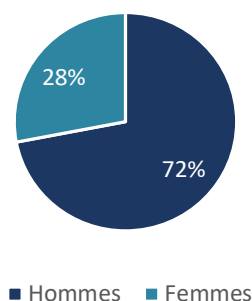
b) Égalité professionnelle

Nous promouvons l'égalité professionnelle au sein de Quanteam. Un des indicateurs peut être la répartition hommes / femmes au sein de nos effectifs.

	Taux de femmes sur l'effectif global	Taux d'hommes sur l'effectif global
Population des Consultants	28%	72%
Salariés du Siège	60,50%	39,50%
Totalité des collaborateurs Quanteam	28%	72%

Le taux de femmes au sein de Quanteam a légèrement augmenté en 2018 par rapport à 2017. Nous souhaitons continuer dans cette lancée pour que les femmes soient davantage présentes au sein de notre organisation. En 2019, nous continuerons à communiquer sur les parcours de consultantes au sein de Quanteam.

Répartition H/F



Protection de nos collaborateurs

Au 1er janvier 2019, nous avons changé de prestataire mutuelle et prévoyance et sommes à présent rattachés à Verlingue en tant que Courtier Conseil, Génération en tant que Gestionnaire des prestations et Generali en tant qu'Assureur. En effet, nous avons voulu bénéficier de prestations de meilleures qualités ainsi que d'un suivi plus efficace. Auparavant, nous adhérons au gestionnaire AXA. L'affiliation à la mutuelle et la prévoyance reste obligatoire pour l'ensemble de nos collaborateurs, sauf exception. Quanteam prend en charge 50% de la cotisation à la mutuelle et 100% de la cotisation à la prévoyance, garantissant ainsi un avantage à nos salariés sur leur assurance santé et sur leur couverture médicale.

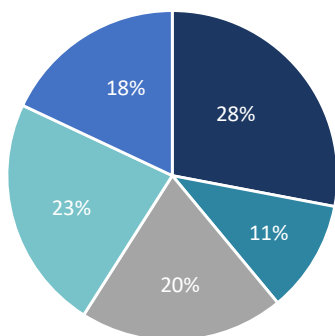
Politique de recrutement basée sur l'équité

Chez Quanteam, notre politique de recrutement s'appuie sur un principe fort d'équité entre les candidats. Tous les intervenants de notre process de recrutement (Chargé(e)s de recrutement, Business managers...) veillent à appliquer notre politique de non-discrimination sur laquelle ils sont sensibilisés lors d'une formation à leur arrivés.

Formation

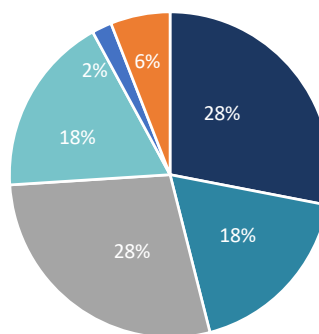
Au sein de Quanteam nous portons une attention particulière à la montée en compétences de nos collaborateurs afin de répondre à leurs aspirations personnelles et aux besoins de nos clients. Une politique de formation est mise en place par l'équipe des Ressources Humaines afin de proposer des formations personnalisées certifiantes, internes et externes. Conformément à nos objectifs de l'année dernière, le process des demandes de formation a été revus en 2017 et appliqué en 2018 afin de faciliter la remontée des souhaits de nos consultants. Enfin, le budget dépensé par Quanteam en 2018 a légèrement diminué par rapport à celui de 2017 alors que le type de formations proposées a évolué : le budget alloué aux formations « linguistiques » a très largement augmenté. Il est d'ailleurs prévu, dès mai 2019, de mettre en place des cours d'anglais hebdomadaires pour les collaborateurs présents au siège (salariés en attente de projet, fonctions supports, ...).

Budget des formations en 2017



■ Fonctionnelle ■ Linguistique ■ Managériale
■ Technique ■ Méthodologique

Budget des formations en 2018



■ Collective ■ Linguistique ■ Pluralsight
■ Technique ■ Management de projet ■ Certification



Enfin, dans un objectif de partage des connaissances en interne et parce que nous sommes persuadés que nous apprenons tous à travailler et échanger ensemble, les uns avec les autres, nous organisons régulièrement des réunions de présentations de projets professionnels et des retours d'expérience. 6 réunions de ce type, animées par des consultants seniors, ont été organisées en 2018. Pour 2019, nous souhaitons amplifier ce partage des expertises et compétences en accompagnant nos consultants dans la rédaction de livres blancs et en réalisant des retours d'expérience tous les deux mois.

Nous avons une réelle volonté de mettre à contribution les ressources dont nous disposons pour accompagner les collaborateurs dans leur montée en compétences.

Santé et Sécurité au travail

En 2016, 4 collaborateurs avaient été formés pour être Sauveteur Secouriste au Travail au siège. Dans le volet Santé et sécurité au travail de notre politique RH, nous avons émis l'objectif d'avoir 5 collaborateurs formés à la formation incendie en 2017.

Au 31 décembre 2017, suite au départ de 2 collaborateurs formés, nous n'avons aujourd'hui plus que 3 collaborateurs Sauveteur Secouriste au Travail. Nous avons prévu de mettre en place une formation SST et ainsi atteindre l'objectif de 6 sauveteurs en 2019.



Mobilité interne et internationale

Nous souhaitons proposer à nos collaborateurs les meilleures perspectives d'évolution possibles en interne en fonction de leurs souhaits de carrière. Un processus de mobilité interne est en place aux Ressources Humaines afin de faciliter leurs démarches. De plus, des témoignages de consultants ayant évolué en interne sont mis en avant auprès de tous les collaborateurs grâce à des interviews dans les newsletters ou sur le Blog Quanteam.



Cette mobilité interne peut se concrétiser en termes de compétences fonctionnelles/techniques sur des projets chez nos clients mais également en termes d'implication au sein du cabinet avec des rôles de Consultants Experts ou Consultants Managers par exemple.

Quanteam compte plusieurs filiales à l'étranger dont à Bruxelles, Londres, Casablanca, New York ou Montréal. Cette implantation internationale permet de pouvoir répondre aux souhaits de mobilité internationale de certains de nos consultants. En 2018 et début 2019, 5 consultants de Quanteam France ont bénéficié du programme de mobilité internationale (1 en Belgique, 2 au Canada, 2 aux USA).

Suivi personnalisé et régulier

Chez Quanteam, nous mettons un point d'honneur à assurer une véritable proximité entre les équipes du Siège et les consultants. Cette proximité passe en partie par un suivi personnalisé et régulier de chaque collaborateur.

Des sessions d'intégration sont organisées mensuellement par les équipes des Ressources Humaines pour les nouveaux collaborateurs afin de faciliter leur insertion au sein du cabinet. Tout au long de leur carrière, nos consultants sont accompagnés et suivis par un Business Manager et leur référent RH, à l'écoute de leurs attentes et de leurs souhaits d'évolution. Chaque manager organise régulièrement des points informels avec les consultants autour de déjeuners, de cafés, etc, ...

Les bilans annuels sont le rendez-vous des collaborateurs pour faire le bilan de l'année écoulée et étudier avec leur manager et leur référent aux Ressources Humaines leurs souhaits et perspectives d'évolution. Par ailleurs, d'autres entre-

tiens sont organisés plus ponctuellement à la demande des collaborateurs, à l'initiative du Business Manager ou du service des Ressources Humaines : suivi de mission, suivi du temps de travail, entretien professionnel, ... L'entretien professionnel est un acte clé du management au sein de Quanteam. Au plan collectif, il constitue un pilier de la gestion des Ressources Humaines et le cadre d'exercice de la Responsabilité de la société en matière de formation.

Comité d'entreprise

Un Comité d'Entreprise a été mis en place depuis 2013 pour les collaborateurs de Quanteam. Les élections de nouveaux membres du CE ont eu lieu au début du mois de mars 2018 afin de renforcer l'équipe déjà en place. A l'issue de ces élections, 3 nouveaux titulaires (pour un total de 5 membres permanents au CE) et 1 remplaçant ont été élus.

Le CE organise de nombreux événements pour les collaborateurs (arbre de Noël, challenge culinaire, places de musées, weekend au ski...) et met à disposition des financements sur la plateforme Kalidea. Il participe ainsi à l'animation de la vie interne et de l'esprit d'entreprise Quanteam en encourageant les échanges entre collègues.

Délégués du personnel

Des délégués du personnel ont été élus chez Quanteam afin de favoriser le dialogue entre les collaborateurs et la Direction. Ces délégués du personnel sont garants du respect et de l'application des règles du droit du travail au sein du cabinet. Ils peuvent aussi être amenés à soutenir les collaborateurs dans certaines de leurs démarches auprès de la Direction.



Comité Social et Economique

Afin de respecter la législation en vigueur, un Comité Social et Economique (CSE) sera mis en place en 2019, celui-ci se substituera aux institutions représentatives en place. Les élections des membres du CSE débuteront en mai 2019 pour 11 places de titulaires à pourvoir.

Bien-être au travail

Un groupe de travail autour du bien-être au travail a été initié en 2017 avec l'envoi à l'ensemble des collaborateurs Quanteam d'un questionnaire d'évaluation de leur bien-être au sein du cabinet. Cette année, les initiatives de ce groupe de travail ont pris plusieurs formes : l'amélioration du cadre et de l'ambiance de travail (petits déjeuners Happy Mondays les premiers lundis du mois, cafés organisés toutes les deux semaines, événements internes...) ou encore la mise en place d'un process d'accompagnement des consultants en transition entre deux projets. Pour cette année, nous avons prévu de mettre en place différents événements sportifs (pétanque, foot, badminton, ...) pour la semaine de la qualité de vie au travail prévue en juin 2019.



Au mois de mai 2018, nous avons aménagé un nouvel étage au sein de nos locaux afin de proposer un nouvel espace de travail et un meilleur confort à nos collaborateurs. En avril 2019, nous avons une nouvelle fois aménagé un nouvel espace de travail afin de pouvoir s'adapter à la croissance interne au Siège Social.

Cette politique d'amélioration globale du bien-être de nos collaborateurs est amplifiée en 2019. En début d'année, nous avons créé une salle détente pour ceux qui souhaitent se reposer, étudier, bouquiner ou seulement se relaxer. De plus, nous avons réorganisé des espaces déjà existants (salle d'accueil des consultants en inter-projet, la salle de déjeuner).

Par ailleurs, nous mettons à disposition des fontaines à eaux et des machines à café à chaque étage pour nos collaborateurs.

Pour finir, des plantes vertes sont disposées dans tous les espaces de travail et les espaces communs afin de les rendre plus agréables d'une part et de générer un bon environnement de travail d'autre part.

Équilibre vie privée / vie professionnelle

Nous souhaitons garantir du mieux possible le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour nos consultants. Afin de leur assurer un droit à la déconnexion, nous insistons fortement auprès des managers pour qu'ils contactent leurs équipes de consultants uniquement sur leur adresse email corporate et en aucun cas sur leur adresse email personnelle.

De plus, le suivi du temps de travail est un des axes essentiels discutés lors des bilans annuels. Enfin, la Direction étudie pour cette nouvelle année la possibilité de bloquer les emails des collaborateurs sur des horaires hors du temps de travail : le soir au-delà d'une certaine heure ainsi que le weekend.

Par ailleurs, nous faisons des communications régulières pour inciter les collaborateurs à prendre leurs congés payés et RTT afin de ne pas les perdre à la fin de la période de référence concernée. De plus, nous avons la possibilité d'autoriser exceptionnellement la prise de congés payés de manière anticipée, nous avons la particularité d'être très flexible sur les jours de repos.

Gympass

En 2017, nous avons exprimé notre volonté d'encourager nos collaborateurs à faire une activité sportive de façon régulière.

Dans ce cadre, l'équipe des Ressources Humaines, en collaboration avec le CE, a mis en place un partenariat avec Gympass afin de subventionner l'accès à différentes activités sportives pour nos collaborateurs. Aujourd'hui une soixantaine de personnes bénéficie de cet abonnement subventionné et nous avons pour objectif d'augmenter ce nombre à 150 abonnements en 2019.

4. RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Green IT

Dans le cadre de notre politique de réduction de notre consommation d'énergie, nous avons décidé de remplacer le matériel informatique très consommateur en énergie par du matériel nouvelle génération plus performant et avec un meilleur rendement, selon le Programme Gouvernemental Energy Star. Nous avons procédé au remplacement de 11 postes de travail en 2016 et au remplacement de 23 postes de travail en 2017. Actuellement, 90% de notre matériel informatique est un matériel de nouvelle génération.

Tous les nouveaux postes de travail achetés sont des tablettes Windows Surfaces Pro (intégrant les nouveaux processeurs Intel Skylake basse consommation) et des ordinateurs portables nouvelle génération, tous les deux certifiés Energy Star.



Dématérialisation des process et des documents

La dématérialisation de nos process a franchi un cap en 2017. Nous avons généralisé l'utilisation d'Office 365 et formé tous nos collaborateurs du Siège à cet outil lors de plusieurs workshops (Microsoft Exchange, SharePoint, OneDrive...). Au-delà d'une plus grande flexibilité en termes d'accès aux documents et donc l'amélioration de la mobilité, l'utilisation de SharePoint et de OneDrive doit permettre de limiter l'envoi de fichiers trop volumineux par email.



En parallèle, nous avons procédé à la dématérialisation des fiches de paie sur Ilucca (Groupe Paggia) en septembre 2017. Il s'agit d'un coffre-fort électronique sur lesquels tous les collaborateurs peuvent récupérer et stocker leurs bulletins de paie de façon sécurisée.

En 2019, nous avons la volonté de franchir une nouvelle étape en termes de virtualisation des process en intégrant notamment l'intégralité du recrutement, les bilans annuels ainsi que les documents administratifs liés au démarrage de nouveaux projets. En effet, nous avons fait appel à un intégrateur de logiciel qui nous permettra de dématérialiser au maximum nos process et ainsi faciliter le travail des fonctions supports et des managers.

Réduction des impressions

La réduction des impressions au Siège de Quanteam passe avant tout par la sensibilisation de nos collaborateurs ainsi que de nos parties prenantes (mention dans les signatures électroniques incitant nos correspondants à ne pas imprimer nos emails si cela n'est pas nécessaire).

Les imprimantes sont paramétrées depuis mars 2017 pour imprimer uniquement en noir et blanc et en recto-verso. Nous sommes allés plus loin en 2018 en installant la solution PaperCut MS sur toutes nos imprimantes afin de gérer et contrôler les impressions.

Cette solution nous permettra d'apporter une plus grande flexibilité en pouvant lancer une impression à partir de n'importe quel compte Office 365 et en pouvant, si besoin, mettre en place des quotas pour encourager nos collaborateurs à n'imprimer que lorsque cela est nécessaire.



De plus, nous pourrions obtenir des rapports plus détaillés sur nos impressions et ainsi assurer un meilleur suivi pour mettre en place des solutions adaptées.

Enfin, pour une cohérence totale avec notre volonté de réduction des impressions, nous fournissons à nos collaborateurs des tablettes et ordinateurs portables et non des postes fixes afin qu'ils soient mobiles pour travailler sans avoir besoin d'imprimer leurs documents de travail.

La dématérialisation des process ainsi que la réduction des impressions s'inscrivent dans notre **politique « zéro papier »**. En effet, nous souhaiterions d'ici 2020 réduire notre consommation de papier de 80% grâce aux nouvelles mesures mises en place concernant la virtualisation des procédures, la limitation des imprimantes et l'installation du système PaperCut MF. ce nouveau système nous a permis d'effectuer un audit et ainsi mesurer l'efficacité des actions mises en place et ensuite sensibiliser les collaborateurs ayant réalisé un nombre d'impressions trop important.

Éviter la consommation d'énergie inutile

Les collaborateurs de Quanteam sont régulièrement incités par mail à éteindre leurs lumières et les éclairages inutiles au Siège. Ils sont également sensibilisés sur le fait d'éteindre leurs ordinateurs en fin de journée plutôt que de les passer en mode veille pour la nuit.

L'emménagement dans de nouveaux locaux en mars 2017 a servi cet engagement puisque la majorité des luminaires sont désormais sur minuteur et à détecteur de mouvement. De plus, ils sont reliés à un système central, privilégiant l'extinction automatique de toute une partie du matériel hors horaires de travail.



Limitation de matériel jetable

Depuis longtemps, nous mettons à disposition de nos collaborateurs des mugs pour prendre leur thés et cafés et nous n'achetons plus de gobelets cartonnés pour les boissons chaudes afin de réduire notre production de déchets. En 2017, nous avons investi dans des bouteilles réutilisables.

Dès leur arrivée, nos collaborateurs se voient offrir cette bouteille et un mug afin de pouvoir se servir dans les fontaines à eau sans utiliser de gobelets en plastiques jetables.

De plus, lors d'événements internes, nous privilégions la location et l'utilisation de vaisselle réutilisable plutôt que l'utilisation d'éléments jetables et nous avons investi en vaisselle (verres, assiettes, couverts) qui peut être utilisée par nos collaborateurs pendant leur pause déjeuner ou pour des événements.

Depuis quelques mois, nous offrons également à présent un tote bag à chaque collaborateur brandé avec le logo Quanteam afin qu'ils puissent transporter leur effets personnels et/ou outils de travail facilement. Nous réduisons aussi ainsi notre consommation de sacs jetables.

Recyclage

Des corbeilles pour le papier sont disposées dans tous nos bureaux afin de garantir leur recyclage. Cette initiative portée par le programme Recy'Go de La Poste a été renouvelée en 2017. Il s'ajoute au programme Eco Box Xerox de recyclage des cartouches d'encre d'imprimantes.

Depuis 2018, nous procédons également au recyclage des capsules de café au Siège de Quanteam. Notre proximité avec la boutique Nespresso nous permet de les ramener directement pour qu'elles soient recyclées.

Depuis plusieurs années, nous avons installé deux poubelles jaunes dans nos locaux afin de pouvoir réaliser du tri sélectif.

Ces poubelles nous permettent de pouvoir y déposer : les bouteilles et flacons en plastiques, canettes en aluminium, boîtes de conserve, bidons de sirop et aérosols, journaux, magazines, prospectus, papiers, briques alimentaires et cartonnets.

Le recyclage est important au sein de Quanteam. Les déchets collectés peuvent suivre un parcours de recyclage qui leur est propre et permet souvent de leur donner une nouvelle vie. Ainsi, nous évitons que des produits gaspillés se retrouvent dans la nature et prennent des années, voire des dizaines d'années, à disparaître. Recycler, c'est protéger l'environnement, penser à l'avenir des prochaines générations.

Fournisseurs éco-responsables

L'engagement pour l'environnement de Quanteam se matérialise également par le choix de nos fournisseurs. A titre d'exemple, en 2018, nous avons choisi, pour la troisième année consécutive, de louer le sapin de Noël du Siège auprès de la société Treezmas qui replante ces sapins, livrés en pot, à la fin des fêtes de fin d'année.

Enfin, Kotadoo, l'entreprise de nettoyage avec laquelle nous travaillons, se fournit en produits d'entretien écologiques (savon liquide éco, produits ménagers...), un critère qui a été important dans le choix de notre prestataire, avec sa proximité par rapport à nos nouveaux locaux.

Favoriser l'utilisation de moyens de transports écologiques

Chez Quanteam, nous souhaitons diminuer notre impact sur l'environnement. C'est donc dans cette logique que nous remboursons mensuellement 70€ à nos collaborateurs pour l'utilisation des transports en commun. Nous avons décidé de porter ce montant au-delà des obligations réglementaires afin d'appuyer notre démarche.

En parallèle, nous avons acheté, en mars 2019, une voiture 100% électrique, la « Renault Zoé ». Celle-ci a pour objectif de faciliter les déplacements en Ile-de-France des collaborateurs du Siège non sédentaires et ainsi leur permettre de se déplacer sereinement et surtout sans émission de gaz à effet de serre. Un planing de roulement est prévu pour faciliter l'utilisation de la voiture électrique.

5. ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Politique d'achats responsables

La politique d'achats mise en place au sein de Quanteam soutient nos valeurs et nos engagements. Au-delà de notre souhait de travailler avec des fournisseurs respectueux des droits de l'Homme et des normes internationales du travail, nous tenons également à inclure des entreprises du secteur protégé dans nos appels d'offre, notamment lors de la fabrication d'objets de communication. En 2018, nous avons travaillé avec des entreprises du secteur protégé pour la réa-

lisation de mugs ainsi que pour l'intégralité de nos cartes de visite. Aujourd'hui nous continuons à collaborer avec ces entreprises.

Engagement pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : Quanteam Hangagé

Quanteam s'engage depuis 2015 pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés à travers l'initiative « Quanteam Hangagé ». Cette campagne Handicap se concrétise par le recrutement de collaborateurs en situation de handicap (4 collaborateurs en 2017 et 5 collaborateurs en 2018) et l'aménagement de postes de travail en collaboration avec la médecine du travail et un ergonome.

Après deux premières années dédiées principalement à la sensibilisation de la Direction, des managers puis de tous les collaborateurs, nous avons décidé d'aller encore plus loin en favorisant la « prise de conscience ». L'objectif était de libérer la parole et de mobiliser davantage les collaborateurs à travers différentes activités ludiques (témoignages vidéo, atelier de dégustation à l'aveugle, cécifoot, massages faits par des personnes en situation de handicap...). En 2019, nous continuons sur la même lignée avec nos actions de sensibilisation et de mobilisation.



Mécénat humanitaire

Les Blouses Roses

Quanteam a choisi de s'investir une nouvelle fois en qualité de mécène, en apportant un soutien financier à l'Association Les Blouses Roses pour la création d'un nouveau comité dans le département 92, sur l'année 2018. Depuis 1944, Les Blouses Roses embellissent la vie des enfants hospitalisés et des personnes âgées, en organisant des animations sous la forme de loisirs créatifs, ludiques ou encore artistiques. Présentes pour écouter, réconforter, distraire et faire oublier la maladie ou la solitude, Les Blouses Roses apportent sourires et joie au quotidien.

La Cravate Solidaire

Quanteam s'engage auprès de La Cravate Solidaire. Cette Association collecte en entreprises et auprès de particuliers des tenues professionnelles pour homme et femme, afin de permettre aux personnes en insertion professionnelle de bénéficier d'une tenue adaptée, et ainsi de faciliter leur accès à l'emploi.

Une collecte de vêtements fut organisée au Siège de Quanteam entre 31 janvier et le 5 février 2019. Grâce à la participation de tous les collaborateurs, 70,6kg de vêtements ont été collectés ! D'après nos statistiques, ces dons permettront d'aider 25 personnes.



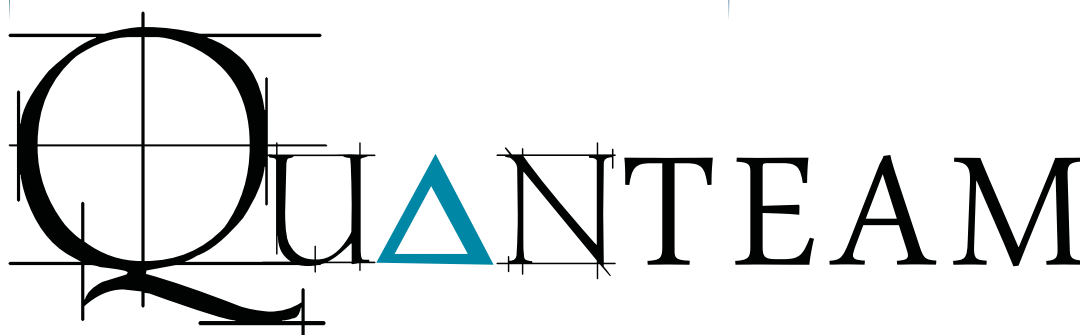
Par ailleurs, Quanteam participera le 23 juin 2019 à la plus grande course caritative multi-associations : La Course des Héros. Nous soutiendrons La Cravate Solidaire à cette occasion pour leur renouveler notre engagement et participer à leur côté à cette journée sportive et conviviale. De la marche au 10km course, cette course est adaptée à tous niveaux et types d'effort.

ALTSO - Rocktoberfest

En 2018, pour la troisième année consécutive, Quanteam North America soutient financièrement le Rocktoberfest à New-York, une soirée caritative organisée par l'association ALTSO (A Leg To Stand On) afin de récolter des fonds pour apporter des soins orthopédiques aux enfants blessés dans les pays en guerre. Depuis 2003, ALTSO a fourni des soins à plus de 17 000 enfants dans le besoin grâce à des centres de santé locaux en Asie, en Afrique et en Amérique latine.



Quantifier et analyser les actions RSE du cabinet, mises en place auprès de toutes nos parties prenantes dans le but de nous améliorer et de contribuer à faire de Quanteam une société plus « verte » et responsable au quotidien



Green Team : une équipe unie autour de l'amélioration des conditions de travail de chacun mais aussi qui s'engage pour stimuler les performances individuelles et collectives du cabinet pour faire perdurer la croissance de l'entreprise

Quanteam
8 rue Euler, 75008 Paris
+33 (0)1 56 68 77 80
www.quanteam.fr