

# Rapport de responsabilité sociétale d'entreprise

2019



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL



Colombus  
Consulting

## L'Edito



Cela fait maintenant 10 ans, année de notre première adhésion au Global Compact, que nous menons une démarche d'amélioration continue des impacts sociaux, sociétaux et environnementaux de Columbus Consulting.

Nous vivons actuellement une accélération de la prise de conscience collective de ces enjeux par nos parties prenantes. En interne, près de 32% des salariés se sont mobilisés en 2018 au sein des dispositifs proposés. En externe, notre engagement en faveur de la RSE est désormais un critère de sélection du cabinet par nos clients et partenaires.

Le débat public à propos de l'objet social de l'entreprise a été un levier pour encourager cette prise de conscience. A notre échelle, nous y avons contribué par des ateliers internes et notre soutien aux actions menées par CO Conseil. Columbus Consulting est désormais membre de la communauté des « entreprises à mission ».

En 2018, c'est avec une grande fierté que nous avons remporté la 3<sup>ème</sup> place du palmarès Great Place to Work®, notre meilleure performance au classement. Cette année, nous allons encore plus loin en mettant en place un baromètre social d'Octomine® pour approfondir les leviers de satisfaction de nos collaborateurs.

Par ailleurs, la rénovation de nos locaux a contribué à améliorer notre cadre de travail, mais aussi notre impact environnemental. Nos études sur les énergies renouvelables et la transition énergétique facilitent l'accompagnement de nos clients sur ces enjeux fondamentaux.

L'année 2018 marque un tournant dans notre engagement en faveur de l'économie sociale et solidaire. En effet, 6 consultants ont été détachés chez CO Conseil pour mener des missions au service de l'intérêt général. Après 5 ans d'existence, CO Conseil est devenu un acteur de référence dans le secteur de l'économie sociale et solidaire, avec plus de 80 projets accompagnés.

D'autre part, une vingtaine de collaborateurs se sont engagés dans le cadre de nos partenariats en faveur de l'égalité des chances (NQT) et de l'entrepreneuriat social (makesense).

Cette année encore, nous réaffirmons notre engagement aux 10 principes du Global Compact sur les droits de l'Homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption, dans l'esprit d'un développement responsable et durable.

Valérie Ader, Présidente

# Sommaire

Colombus Consulting,  
conseil en stratégie opérationnelle p. 05

10 ans d'actions au service  
d'un développement responsable p. 06

Notre engagement p. 07

Un processus d'amélioration continue p. 08

Une démarche participative et collégiale p. 09

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

**RÉPONDRE AUX ENJEUX DE NOTRE SOCIÉTÉ** p. 22

**PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT** p. 30

Perspectives et Indicateurs p. 38

## Colombus Consulting, conseil en stratégie opérationnelle

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

### L'ESPRIT COLOMBUS



AUDACE



COLLECTIF



ÉCOUTE



EXIGENCE



ENGAGEMENT

### NOS LEVIERS D'INTERVENTION

EXPÉRIENCE COLLABORATEURS

STRATÉGIE ET INNOVATION

MODÈLE OPÉRATIONNEL

VALEUR CLIENT

### NOS SECTEURS D'INTERVENTION



RETAIL



GRANDE  
CONSUMMATION

ASSURANCE ET  
PROTECTION  
SOCIALE



MÉDIAS

TÉLÉCOMS



SERVICES  
FINANCIERS

TRANSPORT



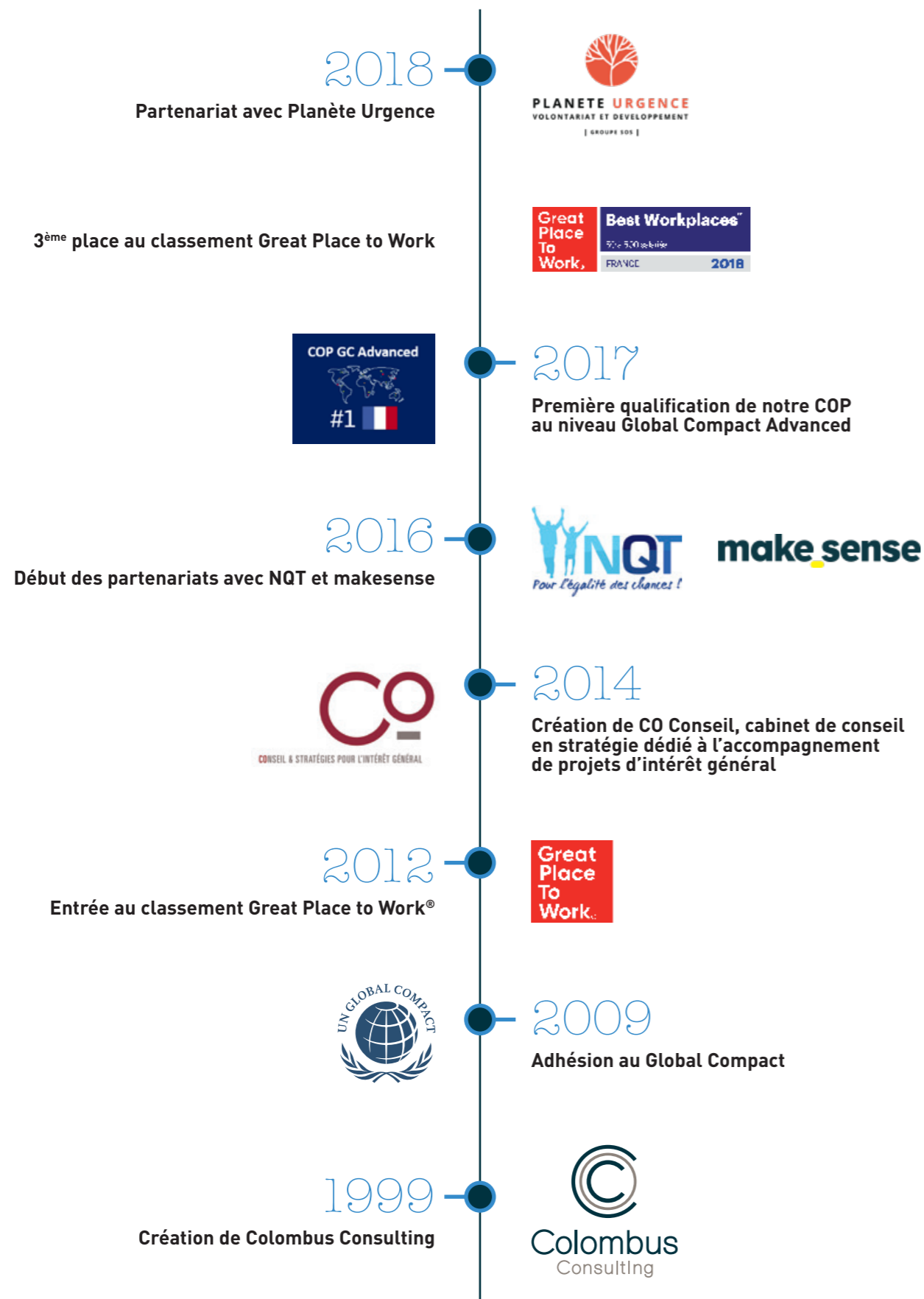
INDUSTRIE



ENERGIE ET  
ENVIRONNEMENT

159  
consultants

# 10 ans d'actions au service d'un développement responsable



# Notre engagement

Promouvoir les actions visant à favoriser les équilibres environnementaux, sociaux et sociétaux en s'appuyant sur trois ambitions.

<b>1 Favoriser l'épanouissement des salariés au travail</b>	<b>2 Répondre aux enjeux de notre société</b>	<b>3 Protéger l'environnement</b>
Créer les conditions propices à l'amélioration de la qualité de vie au travail des collaborateurs. Veiller à intégrer pleinement l'ensemble des salariés au projet d'entreprise.	Permettre à des organisations à but non lucratif de bénéficier de nos compétences grâce au mécénat de compétences ou à tout autre dispositif.	Être exemplaire en matière de respect de l'environnement et mettre en place des partenariats en faveur de la protection de l'environnement.

## Contribuer aux objectifs RSE de nos clients

Respecter nos engagements RSE dans notre métier et sensibiliser nos clients à adopter une approche responsable dans leurs projets.

**NOUS CHERCHONS À INTÉGRER DANS NOS ACTIONS LES 17 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DÉFINIS PAR L'ONU EN 2016 ET À LES ADAPTER AUX ENJEUX DE NOS PARTIES PRENANTES.**



Le détail de nos actions à lire dans la partie Perspectives et Indicateurs

## Un processus d'amélioration continue

Chaque année, nous enrichissons nos actions en faveur de la responsabilité sociétale en nous appuyant sur :

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

En 2018, nous avons rejoint la **communauté des « entreprises à mission »**, un **think tank** animé par Nuova Vista sur l'inscription du statut au sein du cadre réglementaire français. Nous **menons également une réflexion en interne** pour enrichir nos pratiques.

En 2018, Columbus Consulting a qualifié sa COP au niveau GC Advanced du Global Compact des Nations Unies.



Colombus Consulting est adhérent à Global Compact, pacte réunissant 10 000 entreprises s'engageant à intégrer et à promouvoir des principes relatifs aux droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. Depuis 2017, le cabinet a qualifié sa COP au niveau GC Advanced, niveau le plus élevé.



## Une démarche participative et collégiale

Notre politique RSE est pilotée par le Lab RSE, une équipe d'une dizaine de collaborateurs volontaires.

La démarche est sponsorisée par Valérie Ader, présidente de Columbus Consulting, qui détermine les ambitions et les objectifs à atteindre, en collaboration avec Christopher Bailey et Elsa Cuisinier, directeurs généraux.

Le processus repose sur une forte mobilisation des salariés. En 2018, **44 collaborateurs** étaient investis dans les dispositifs mis en œuvre au sein du cabinet (NQT, makesense...).

Nous recherchons en permanence à inclure les parties prenantes dans notre démarche, notamment par des actions de communication.

Par exemple, en 2018, le Lab RSE a animé deux ateliers sur notre contribution aux enjeux RSE de nos clients.



Séminaire de travail - Atelier RSE

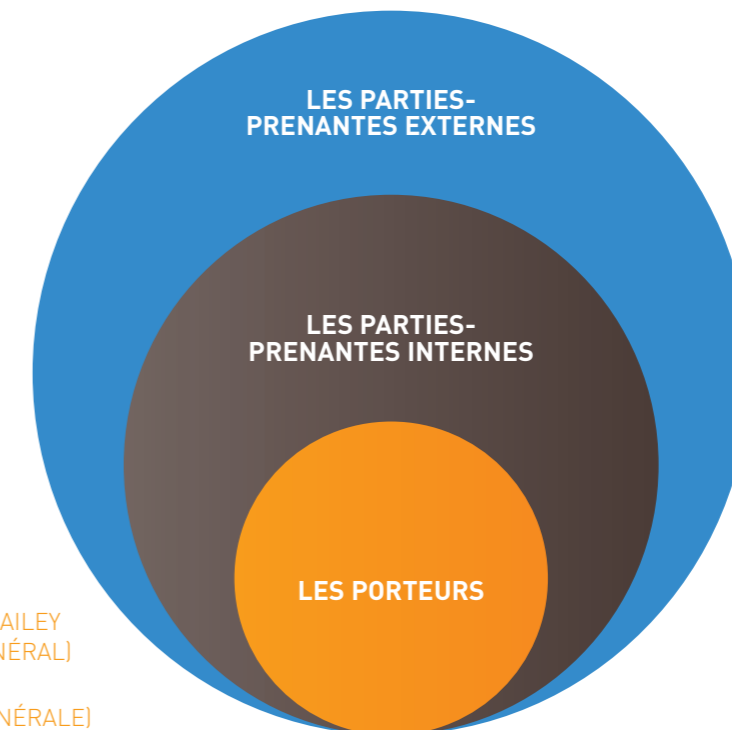
**COLOMBUS CONSULTING S'APPUIE ÉGALEMENT SUR CO CONSEIL (CABINET DE CONSEIL EN STRATÉGIE POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL CO-CRÉÉ EN 2014) POUR RENFORCER SON ENGAGEMENT AU SEIN DU SECTEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE.**

### LES PARTIES-PRÉNANTES EXTERNES

- CO CONSEIL
- LES CLIENTS
- LES ASSOCIATIONS PARTENAIRES
- LES FOURNISSEURS
- LES ÉCOLES PARTENAIRES

### LES PORTEURS

- LE LAB RSE
- VALÉRIE ADER (PRÉSIDENTE)
- CHRISTOPHER BAILEY (DIRECTEUR GÉNÉRAL)
- ELSA CUISINIER (DIRECTRICE GÉNÉRALE)



### LES PARTIES-PRÉNANTES INTERNES

- LES SALARIÉS
- LES SERVICES GÉNÉRAUX
- LA DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE
- LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
- LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)
- LE KNOWLEDGE MANAGEMENT

# Favoriser l'épanouissement des salariés au travail

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



## Volet social

### ACCUEILLIR ET FIDÉLISER NOS COLLABORATEURS



STABILITÉ

RECRUTEMENT ET INTÉGRATION



Relations Écoles



Ateliers After School



Coach et co-pilote

### ACCOMPAGNER

### BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



Nouveaux locaux



Expérimentation du télétravail



**Cohésion d'équipe**  
séminaires, goûters mensuels, week-ends ski/voile, sorties, activités, ateliers...



**1** Séminaire de travail annuel  
Rassemblant 140 collaborateurs

Des chantiers internes **100% agile**

### FAIRE PROGRESSER NOS COLLABORATEURS



FORMATION



**2** nouvelles formations proposées

### VALORISER LA DIVERSITÉ

### MESURER LA SATISFACTION



Egalité salariale

Soutien à la parentalité



Handicap

**1** personne à 40% d'un ETP



**3<sup>ème</sup>** place



des collaborateurs considèrent Colombus Consulting comme une entreprise où il fait bon travailler

Charte éthique



# Accueillir nos collaborateurs

Ancienneté moyenne de  
**3,8 ans**

## Préférence à la stabilité

Fin 2018, **100%** de nos collaborateurs étaient en CDI et **5 stagiaires** ont été embauchés suite à leur stage de fin d'études.

**30 collaborateurs** ont été embauchés au cours de l'année 2018.

Nous menons d'autre part une politique de fidélisation, dont les résultats s'illustrent par notre taux de turnover (**15,6%**) et l'ancienneté moyenne des salariés.

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

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

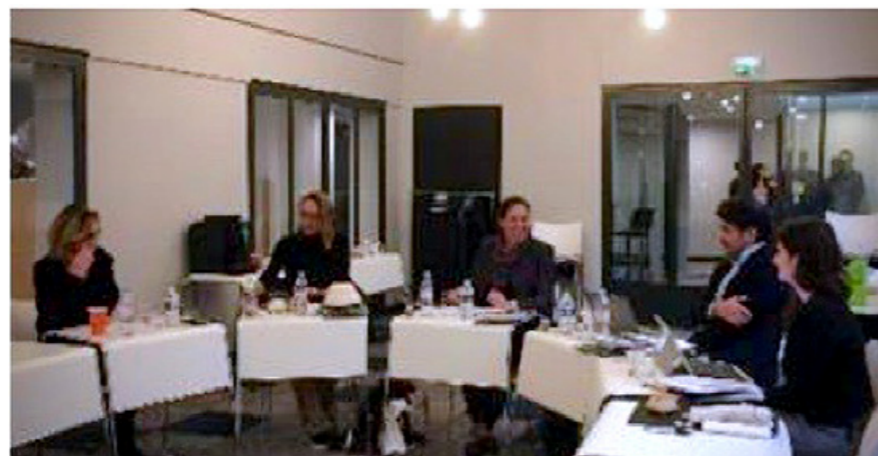
Depuis 2014, nous avons mis en place un dispositif d'intégration en associant une personne référente, le **co-pilote**, à chaque collaborateur entrant.

## Le rôle clé des relations académiques

Nos partenariats avec **les grandes écoles** jouent un rôle clé pour attirer les talents et les initier à l'approche et aux méthodologies du conseil.

Nous renforçons durablement **notre présence auprès des étudiants** par le biais de forums ou d'interventions dans les écoles prenant la forme de cours sur la transformation d'entreprise, d'études de cas, de projets étudiants ou encore d'un rapprochement avec les Juniors entreprises. De nouvelles collaborations ont démarré en 2018 avec **l'ESSEC, l'X, Sciences Po et l'IESEG**.

Nous nous adaptons aux nouveaux usages des jeunes diplômés et expérimentés. Ainsi, en 2018, nous avons rejoint la plateforme innovante de recherche d'emplois, **Welcome To the Jungle**.



Challenge RSE de l'IESEG - Décembre 2018

# Accompagner les parcours professionnels

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



Séminaire au Zalthabar - Avril 2018

## Le séminaire de travail

En avril 2018, nous avons rassemblé 140 collaborateurs au Zalthabar lors du séminaire de travail annuel autour d'ateliers collectifs pour échanger des idées, célébrer nos réussites et partager un moment de convivialité.



Félicité Buttin  
Consultante senior  
Coachée

« Pour un consultant, avoir un coach est primordial : il offre un regard extérieur, une possibilité de prendre du recul à tout moment.

Par son expérience, le coach apporte un soutien, tant sur des aspects techniques de nos missions que sur les aspects plus pratiques de management et de conditions de déroulement de cette mission.

Le coach porte également un regard attentif à notre bien-être plus global. Il est vigilant à construire avec nous un parcours au sein du cabinet qui nous ressemble et qui nous motive. »

## Un dispositif d'évaluation collégial

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

## Un appui personnalisé

Le **coach** assure le lien entre les responsables de mission et le consultant.

## Les chantiers internes

Le management et la direction insufflent les conditions favorables pour inciter les collaborateurs à proposer et mettre en œuvre **des initiatives**.

Les consultants ont la possibilité de s'investir dans des **groupes de travail** et de participer aux **réflexions** relatives au développement de l'entreprise.

## Rémunération et performance

Nous mettons à disposition de nos collaborateurs **la grille de salaires** et **les modalités de rémunération** s'articulant autour de 3 objectifs :

- Faciliter l'accès des salariés au capital de l'entreprise
- Permettre aux salariés de se constituer une épargne retraite
- Rémunérer la performance collective

# Faire progresser nos collaborateurs

La formation présentielle

## ~ 3 jours de formation / collaborateur

Les formations, construites sur mesure, sont ouvertes à tous les collaborateurs et couvrent un large choix de thématiques. Chacun peut prendre l'initiative de proposer ou créer une nouvelle formation. En 2018, notre catalogue s'est enrichi de **deux nouvelles références** : « Dompter l'innovation » et « Power BI ».

### La Plateforme MOOC

En 2018, nous avons mis en place **une plateforme de formations sous la forme de vidéos** en ligne.

Nos collaborateurs peuvent ainsi **accéder en toute autonomie** à :

- Une sélection mensuelle de formations certifiantes issues de grandes écoles, universités et organisations
- Un catalogue de MOOC sur des thèmes correspondant aux sujets de prédilection du cabinet

### Knowledge management

Nous valorisons la capitalisation de nos savoirs clés et le co-développement d'expertises.

Cette ambition s'appuie sur le travail d'un knowledge manager et d'une équipe en charge de faire progresser le cabinet sur ses modes de travail en collaboration.

### Les conférences Columbus Up'

Nous organisons régulièrement **des interventions sur des sujets liés aux enjeux de nos clients**. Dans ce cadre, nous invitons des intervenants extérieurs (historien de l'art, responsable prospective stratégique, représentant syndical...) pour apporter à nos collaborateurs une vision hors du cadre sur le management et l'entreprise de demain.

En ce sens, nous avons organisé en 2018 une conférence sur la co-construction au service de projets d'intérêt général, en partenariat avec CO Conseil.



**Gaïd Thoër**  
Consultante Shift  
Créatrice de la formation  
Power BI

« En mission, je remarque que l'exploitation de la donnée est un besoin courant de nos clients. De plus, certains consultants rencontrent des difficultés à répondre aux besoins data de leurs clients. Partant de ce constat, j'ai proposé en 2018 la création de la formation Microsoft Power BI en interne : en une journée, les participants prennent en main un outil de data visualisation. Cette formation est un apprentissage à l'exploitation de la donnée en la rendant compréhensible, accessible et facilement manipulable. »

# Proposer un cadre de travail agréable

## Des locaux rénovés

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

En 2018, un **grand plan d'aménagement** a été mis en place afin de rendre l'espace encore plus collaboratif et agréable.

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

Après consultation des collaborateurs, des améliorations ont été effectuées, notamment en matière de luminosité, de nombre d'espaces d'échange et de convivialité. Une salle à manger et une cuisine ont notamment été aménagées.

**Des attentions au quotidien** (corbeilles de fruits, friandises...) contribuent à rendre le cadre de travail agréable.



## L'expérimentation du travail à distance

En 2018, Columbus Consulting a permis aux consultants de tester des situations de travail en dehors des locaux de leurs clients, sous réserve de leur accord.

Les retombées positives de cette expérience sur le plan du bien-être confortent notre choix de promouvoir le travail à distance : plus d'autonomie, une plus grande efficacité, une diminution de la fatigue et du stress, une plus forte présence au cabinet, l'amélioration de la cohésion d'équipe...

Le travail à distance permet aussi une économie du temps de transport, avec des impacts bénéfiques sur l'environnement et l'équilibre vie privée-vie professionnelle.



**Anne-Claire Le Ho**  
Partner  
Chargée de l'expérimentation sur le travail à distance

« Les premières constatations montrent un réel intérêt des consultants pour ce mode de fonctionnement. Une charte de travail à distance sera intégrée au kit du nouvel arrivant et le sujet continuera d'être suivi par le comité Incentive et les managers qui ont un rôle de validation auprès des consultants. »



## Garantir les conditions du bien-être au travail



### Cap sur la cohésion d'équipe

Plus de 50 événements conviviaux ont été organisés en 2018 pour nos collaborateurs.

**Le séminaire :** chaque année, nous embarquons l'ensemble de nos collaborateurs vers une destination originale.

**Le plus fréquent :** le "goûter" mensuel permet de partager les actualités du cabinet dans une ambiance conviviale.

**Les plus originaux :** l'atelier Mindfulness, les week-ends voile et ski, les sorties à l'Opéra, la projection de films au cabinet et l'atelier massage.



**Elisabeth Luder**  
Consultante senior  
Participante  
aux ateliers  
Situations difficiles

« J'ai participé aux ateliers traitant du harcèlement moral et sexuel. C'est un très bon signal d'avoir des temps dédiés à l'échange sur des sujets aussi sensibles. J'ai justement apprécié le ton des ateliers qui mêlent la discussion, l'apport d'informations et des conseils pratiques. C'est un instant de sensibilisation permettant de ne pas se sentir démuné face à une situation de harcèlement lorsqu'on y a déjà réfléchi. »

# 97%

de collaborateurs satisfaits au travail

### Nos collaborateurs d'abord

Les conditions de travail sont une préoccupation constante. Des personnes ou instances relais ont été désignées au sein du cabinet pour prévenir les situations à risques pour la santé physique ou morale de nos collaborateurs.

Dans cette perspective, des moments d'échange sur les situations difficiles potentiellement inhérentes au métier du conseil sont organisés chaque semestre. Quatre ateliers ont eu lieu en 2018 sur les thèmes du stress, du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Nous mettons à disposition de nos collaborateurs des supports d'information pour faire face à ces situations le cas échéant.

## Valoriser la diversité

# 50%

femmes



# 50%

hommes



### La parité Hommes/Femmes

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

À ce titre, notre instance de direction respecte la parité au sein du cabinet.

### L'égalité salariale

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

### La parentalité

En 2018, **19% des salariés étaient parents**, soit 30 collaborateurs.

Plusieurs initiatives permettent de renforcer la flexibilité et préparer le retour de congé maternité :

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

### Le handicap

Nous comptons dans nos effectifs **une personne en situation de handicap** travaillant à hauteur de 40% d'un ETP.

Nous faisons également appel à des **sociétés prestataires** employant des personnes en situation de handicap (ESAT Le Cèdre pour le recyclage des déchets).

En 2018, à l'occasion de **la Journée du Handicap**, 8 collaborateurs ont été invités à dîner dans le noir absolu, guidés et servis par des personnes non-voyantes au restaurant Dans le noir®. L'expérience d'une réalité différente a ravi les papilles des participants !



**Sylvain Jean**  
Consultant  
senior Shift  
Participant  
à la sortie  
Dans le noir®

« Dîner dans le noir, c'est une expérience incroyable qui éveille nos sens et nous sensibilise aux difficultés que les personnes malvoyantes rencontrent au quotidien. »



Sortie Dans le noir® - Décembre 2018

## Décliner nos valeurs au quotidien

### La Charte éthique de Columbus Consulting



Depuis 2017, Columbus Consulting mène une réflexion sur l'élaboration d'une charte éthique précisant **ses valeurs, ses engagements et ses obligations** vis-à-vis de son adhésion au Pacte mondial de l'ONU.

Nous avons mené des ateliers avec des représentants du Lab RSE, des RH, du CSE et des moyens généraux pour préciser les engagements de Columbus Consulting.

La Charte éthique a vocation à **guider les comportements individuels des collaborateurs** afin de les aligner aux valeurs de l'entreprise, mais également aux principes de respect des droits de l'Homme, des normes internationales de travail, de la protection de l'environnement, et de lutte contre la corruption émis par l'ONU.

En 2018, une première version de la charte a été diffusée à nos collaborateurs.



## Mesurer la satisfaction des collaborateurs

L'audit Great Place to Work®

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

Depuis 2012, Columbus Consulting participe à l'audit de l'institut Great Place to Work®. Le dispositif mesure la perception que les salariés ont de leurs relations avec leurs dirigeants sur la base de critères évaluant la confiance dans la direction, le respect, l'équité, la fierté et la solidarité.

Columbus Consulting est lauréat du palmarès GPTW pour la sixième fois et a obtenu en 2018 **sa meilleure performance en se classant à la 3<sup>ème</sup> place**. Cette récompense est une reconnaissance pour le cabinet car elle s'appuie sur une enquête soumise à l'ensemble des collaborateurs.



Cérémonie GPTW – Mars 2018

Le baromètre social Octomine®

Columbus Consulting offre à ses collaborateurs la possibilité de s'exprimer sur la façon dont ils vivent leur travail.

Aussi, en 2018, le cabinet a choisi le baromètre social Octomine® pour centraliser les réponses des salariés. Cet outil a pour objectif de sonder la qualité de vie, l'environnement et les relations de travail ainsi que le management, le contexte de l'entreprise, son évolution ou encore l'épanouissement professionnel des salariés.

# 92%

des salariés reconnaissent que l'égalité Femme-Homme est bien respectée par l'entreprise



**Donatienne Guingamp**  
Directrice des Ressources Humaines  
Chargée du sondage Octomine®

« En complément de GPTW, nous avons testé en 2018 l'outil Octomine®. Par le biais de questions simples et confidentielles, nous avons pu évaluer l'adhésion de nos équipes en temps réel.

L'enquête a permis de confirmer nos intuitions grâce à des chiffres objectifs. Les tableaux de bord et les synthèses ont été partagés avec l'ensemble des salariés pour un dialogue plus direct et pour visualiser rapidement et collectivement les leviers de fidélisation et les blocages.

Cette expérience a été aussi le moyen de challenger les équipes et d'améliorer leurs performances grâce à l'identification de recommandations et la mise en place de plans d'actions. »

# La transformation culturelle et la formation sont des enjeux pour nos clients

En 2018, notre attention s'est portée sur les enjeux au cœur des projets de transformation de nos clients : les cultures d'entreprises, la formation des collaborateurs, les organisations agiles et l'intelligence artificielle.



**Elsa Cuisinier**  
Directrice Générale  
Chargée du Cercle  
Backstage

« Les questions culturelles émergent lorsque les organisations connaissent de grands changements, comme en témoignent les entreprises qui ont participé à nos réflexions. Pour obtenir des résultats à long terme, la gestion ponctuelle de la culture n'est pas suffisante. Les organisations doivent traiter le sujet en continu et le placer dans l'agenda du senior management. C'est pourquoi, nous souhaitons inscrire ce sujet dans cette nouvelle édition, au-delà des décryptages et des approches diverses de la transformation culturelle afin d'apporter des pistes de réflexion aux acteurs de ces transformations. Et faire ainsi de Backstage 360, un cercle de réflexion pluridisciplinaire. »

## La transformation culturelle des organisations

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

La deuxième édition du Book Backstage 360, **Les coulisses de la transformation culturelle**, met à l'honneur une année d'échanges avec plus de 200 DRH, directeurs de la transformation et responsables de direction métiers.



Book Backstage 360  
« Les coulisses de la transformation culturelle » (2018)



**Matthieu Dupont**  
Consultant  
Colombus School

« Nous créons des formations sur-mesure, alliant théories et expérimentations pour répondre de manière concrète et ludique aux enjeux de nos clients. Nos formateurs sont des experts reconnus dans leur domaine qui construisent leurs formations autour de convictions, testées et mûries en missions, auprès de nos clients. Nous apportons ainsi un regard objectif, à 360°, dont les théories sont applicables dans leur quotidien. »

## La formation pour partager nos connaissances

La **Colombus School**, organisme de recherche et de formation de Columbus Consulting, propose des formations innovantes et pragmatiques qui transforment l'expérience des participants.

# Agilité et intelligence artificielle sont au coeur des réflexions de nos clients

## L'agilité comme levier pour fluidifier les organisations

L'agilité occupe une place de plus en plus importante dans les pratiques de nos clients quel que soit le secteur d'activité, et de nombreux acteurs économiques ont engagé des transformations parfois profondes.

Notre expertise Agile nous permet d'accompagner nos clients dans ces transformations.

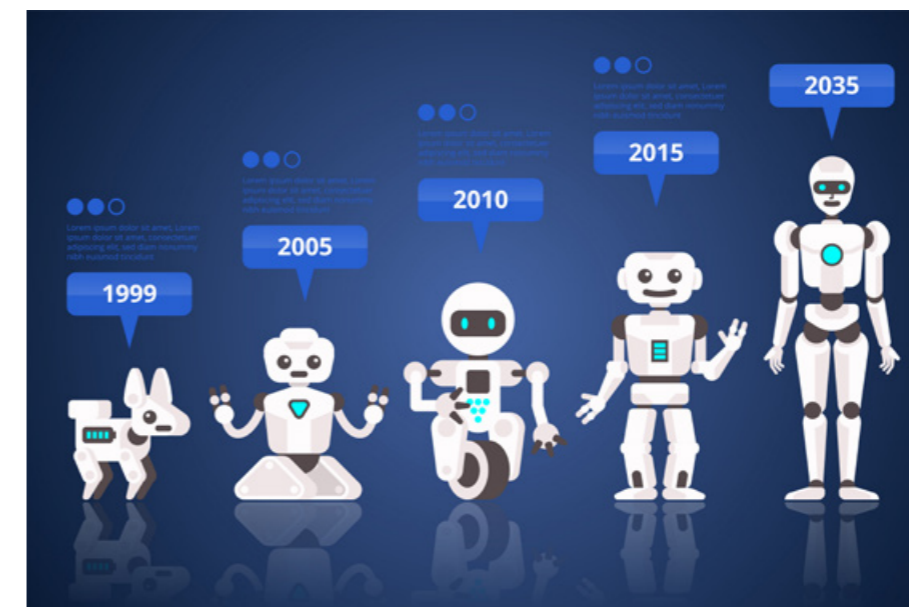
Les démarches agiles peuvent contribuer au renforcement du bien-être au travail :

- En réunissant les conditions de réussite nécessaires aux projets
- En connectant directement les équipes aux besoins et à la vision Business des commanditaires.

## L'anticipation des enjeux liés à l'intelligence artificielle (IA)

Nos clients souhaitent désormais intégrer l'intelligence artificielle au cœur de leurs processus.

Dans le cadre de notre chantier de recherche et d'un partenariat école, nous étudions les impacts sociaux liés au développement de l'intelligence artificielle : création de nouveaux métiers, démultiplication des capacités, nouveaux besoins en formation...



**Sylvia Donat**  
Manager  
Chargée du chantier  
Agilité client

« Columbus Consulting s'appuie sur des pratiques Agiles innovantes pour l'accompagnement des projets de transformation de ses clients.

Les consultants sont formés et certifiés aux méthodes Agiles. Ils expérimentent également les pratiques, s'approprient les valeurs et les principes de l'agile sur les projets menés au sein du cabinet. L'acquisition de ces compétences en fait des acteurs légitimes et crédibles pour l'accompagnement et le coaching de projets agiles chez nos clients. »

# Soutenir l'économie sociale et solidaire

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



## Volet sociétal

### CO-CONSTRUIRE DES PROJETS À FORT IMPACT SOCIO-ÉCONOMIQUE



**6** consultants ont mené des projets de mécénat de compétences au sein de CO Conseil en 2018



**152** jours de mécénat de compétences pour CO Conseil



**24** lauréats sélectionnés par la fondation la France s'engage, accompagnés par CO Conseil

**80** Projets d'intérêt général accompagnés par CO depuis 2014

...des fondations  
...des associations employant des salariés  
...des coopératives  
...des entreprises d'insertion  
...des start-up

### S'ENGAGER POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES



**13**  
Parrains et marraines



**32**  
Filleuls accompagnés

### S'ENGAGER À L'INTERNATIONAL



PLANÈTE URGENCE  
VOLONTARIAT & DÉVELOPPEMENT  
| GROUPE SOS |

**2** missions de Congé Solidaire® proposées

### ACCOMPAGNER LES START-UP DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE



**8**  
Mentors engagés

**5** Start-up accompagnées

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

En 2014, Colombus Consulting, Kea & Partners, Weave et Algoé créent CO Conseil, au service de l'intérêt général, pour augmenter l'impact sociétal du secteur de l'économie sociale et solidaire et répondre à ses enjeux de transformation.



Marie Husset  
Manager  
Détachée chez CO

« 2018 a été une année riche ! Plus de 53 projets ont été menés pour des clients tels que La Croix Rouge, Emmaüs, les lauréats de la Fondation la France s'engage, Solidarité Nouvelle face au Chômage, Solifap ou Tremplin, sur des thématiques liées à l'emploi, la précarité énergétique, l'éducation ou à la santé. J'ai particulièrement apprécié la diversité des missions et la montée en compétences sur de nouvelles méthodologies. Les sujets sont passionnants et donnent envie de s'engager ! »

En 5 ans, CO Conseil est devenu un acteur de référence, avec **plus de 80 projets accompagnés** dans les domaines du handicap, de la solidarité, de la santé, de l'emploi, de l'éducation, de l'habitat et du logement, des migrations et de la solidarité internationale.

L'expertise de CO Conseil porte sur **4 enjeux stratégiques pour les acteurs du secteur** : le changement d'échelle, la sécurisation du modèle économique, l'innovation sociale et l'adaptation de la gouvernance.

Le statut de **Société Coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC)** de la structure l'inscrit également dans la réalité du secteur : l'activité ne donne lieu à aucune distribution de dividendes ni valorisation du capital.

En 2018, CO Conseil a été sélectionné par la **Fondation La France s'engage** pour accompagner les 24 lauréats 2017 et 2018 de son concours national.



CONSEIL & STRATÉGIES POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL

## 6 consultants

de Colombus Consulting ont mené des projets de mécénat

## 152 jours de mécénat

de compétences



# Encourager la co-construction au service de l'intérêt général

Nous contribuons à CO-Éclairages, l'espace de débat dédié aux acteurs de la co-construction

CO Conseil s'est donné comme ambition de faire avancer la réflexion sur la co-construction au service de l'intérêt général.

Au-delà des projets accompagnés, nos consultants contribuent à la rédaction de la revue CO-Éclairages, l'espace de débats et de réflexion de CO Conseil à propos des enjeux de la co-construction.

CO-Éclairages a vocation à partager la position d'une personnalité, défendre des points de vue opposés, amener des réflexions nouvelles et ainsi alimenter le débat.

## Nous suivons les événements de CO Conseil

Le cabinet non-profit organise régulièrement des conférences et des ateliers à propos de la co-création ou d'autres enjeux majeurs de l'économie sociale et solidaire.

En 2018, CO a notamment organisé :

- une table ronde sur le Contrat à Impact Social (CIS), lors du Forum Mondial Convergences
- un débat sur la raison d'être des entreprises "La Loi Pacte, Pacte de défiance ou pacte de confiance vis-à-vis des entreprises ?"

## Le saviez-vous ?

Un CIS (Contrat à Impact Social), est un mécanisme financier ayant pour objet de créer une collaboration entre des investisseurs, des structures de l'Economie Sociale et Solidaire et le secteur public autour d'un même objectif : la prévention d'un problème social.



CONSEIL & STRATÉGIES POUR L'INTÉRÊT GÉNÉRAL



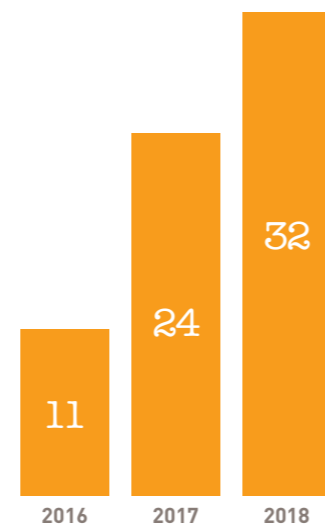
Anna Sitbon  
Consultante Senior  
Rédactrice  
d'un article  
Co-Eclairage

« CO Conseil propose à nos collaborateurs de contribuer à la revue Co-Eclairages. C'est dans ce cadre que j'ai rédigé un article pour la rubrique « Horizons », un espace visant l'apport d'un point de vue sur des idées venues de l'étranger, sur le thème de la co-construction. Le challenge a été passionnant ! J'ai beaucoup échangé avec les consultants de CO Conseil. Cela a également été l'occasion de développer ma curiosité à propos de co-construction et d'intérêt général. »

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

Colombus Consulting, partenaire de l'association NQT (« Nos Quartiers ont des Talents ! »)

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



Nombre de filleuls accompagnés (cumul par année)

« Cet atelier permet de mieux se connaître et se comprendre, et par conséquent d'interagir plus facilement. Cette expérience m'a aussi apporté des outils permettant de mieux cerner la personnalité des autres et leurs préférences. »

Témoignage de Matthias, participant à l'atelier « MBTI »

En 2018, **13 parrains et marraines**, collaborateurs de Colombus Consulting, se sont mobilisés dans ce dispositif. Leur rôle consiste à accompagner les jeunes dans la revue de leur CV et lettre de motivation, dans la simulation d'entretiens d'embauche et dans l'utilisation des réseaux sociaux.

En 2018, Colombus Consulting a participé au **TALENTS HUB**, qui a rassemblé plus de **3 500 visiteurs** afin de promouvoir le dispositif.

De plus, notre partenariat a été marqué cette année par l'organisation de deux événements, animés par nos collaborateurs :

- L'atelier « **MBTI** », favorisant la connaissance de soi-même et des autres
- L'atelier « **Posture en entreprise** », pour permettre aux jeunes d'évoluer de manière sereine et efficace dans un contexte professionnel



Dina ISREB  
Consultante Senior  
Marraine NQT

« Le parrainage permet de développer sa capacité à se mettre à la place de l'autre pour comprendre comment l'accompagner. Savoir si on aide réellement la personne n'est pas chose aisée mais je pense que la capacité à instaurer un climat de confiance est le plus important pour y arriver. »

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

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

Ces actions s'inscrivent dans le cadre de la mise à disposition, auprès de l'incubateur social makesense, de compétences en management et organisation de nos collaborateurs.

En 2018, Colombus Consulting a participé au programme d'incubation **MEnt - Migrant entrepreneurs**, visant à accompagner des migrants et des réfugiés souhaitant lancer leur propre activité en France.



Session de coaching avec Bachir, réfugié guinéen, pour cadrer son projet autour de la méthanisation.



8

mentors engagés

5

start-up accompagnées



Xavier Régis  
Consultant Senior  
Coach MENT

« Mon engagement sur le programme dédié aux migrants m'a offert l'opportunité de mettre mes compétences au service de projets concrets et porteurs de sens.

Les besoins des entrepreneurs varient en fonction de la maturité de leur projet et permettent de se confronter aux étapes clés de la création d'une start-up : préciser l'idée d'entreprise, définir le business model, construire le business plan, rechercher des partenaires et des financements... Cette expérience de mentorat en contexte interculturel est extrêmement enrichissante, aussi bien d'un point de vue professionnel que personnel. »

## Notre engagement à l'international

Colombus Consulting,  
partenaire de Planète Urgence



**PLANÈTE URGENCE**  
VOLONTARIAT ET DEVELOPPEMENT

| GROUPE SOS |

En mai 2018, Colombus Consulting a mis en place un partenariat avec Planète Urgence pour permettre à 2 collaborateurs de partir en Congé Solidaire®.

Ce dispositif consiste à effectuer une mission de solidarité internationale pendant 2 semaines sur une période de congés, avec le soutien financier de Colombus Consulting.

Les missions Planète Urgence sont réalisées auprès d'associations des pays d'accueil, et sont de natures diverses : éducation et formation, environnement et biodiversité, art et culture, management et organisation, etc.

Colombus Consulting,  
partenaire d'Action contre la Faim



En 2018, nous avons proposé à nos collaborateurs de participer à l'opération « Je Déj, Je Donne » menée par l'organisation non gouvernementale Action contre la Faim.

Cette collecte de tickets restaurants périmés leur offre une seconde vie en les transformant en don en faveur des personnes malnutries à travers le monde.

## Les enjeux sociétaux sont une préoccupation grandissante de nos clients

En 2018, nous comptons plusieurs interventions menées pour nos clients sur des sujets aussi larges que la **lutte contre la corruption** (risques de fraude), les **pratiques d'achats responsables**, le **respect des communautés locales**, la **santé et la sécurité des consommateurs**, la **précarité énergétique** ou encore l'**économie sociale et solidaire**.

Nous nous appuyons sur l'**expertise de CO Conseil** en matière d'économie sociale et solidaire, combinée à l'**expertise métier et sectorielle de Colombus Consulting**, pour construire des réponses adaptées aux contextes de nos clients et à leurs enjeux sociétaux.



# Diminuer notre impact environnemental

NOUS AGISSONS EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE CAR NOUS AVONS CONSCIENCE DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ET DE L'IMPACT SUR LA BIODIVERSITÉ.



## Volet Environnemental

### UNE CONSOMMATION RESPONSABLE

CONSOMMATION DE PAPIER

**-77%**

Depuis 2014

**100%**

Papier recyclé pour  
les fonctions support

CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ



**-15%**

Entre T1 2017 et T1 2018



Traitement des déchets

**15** Astuces pour limiter  
les déchets

**3** Newsletters avec  
des conseils Zéro Déchet

### DES ACHATS RESPONSABLES



Gobi



Machines  
à café à grains



Traiteurs  
responsables



Arbre de Noël  
Treesmas®

### UNE MOBILITÉ DURABLE

Pass  
Navigo

**100%**  
remboursé



**208** tonnes de CO<sup>2</sup>  
compensées au Brésil

**1456** arbres à planter courant  
2019 en Vendée



**Offre** sur la protection  
de la biodiversité

### UNE VEILLE CONTINUE



COLLÈGE ENERBUS

Transition énergétique

Autoconsommation

Autopartage

Mobilité électrique





## Favoriser une consommation respectueuse de l'environnement



### Gestion de l'électricité

Nous agissons pour limiter la consommation d'électricité de l'entreprise et sensibilisons nos collaborateurs à ces fins.

Ainsi, les travaux de rénovation ont été réalisés en 2018 en intégrant la perspective d'une gestion durable des locaux. Tous les éclairages sont

désormais équipés d'ampoules à basse consommation et d'un interrupteur central, des capteurs de présence ont été installés dans les sanitaires, un double-vitrage équipe maintenant toutes les fenêtres, et le système de chauffage / climatisation a été rénové.



### Gestion de l'eau

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



### Consommation de papier

Nous cherchons à systématiser l'utilisation de papier recyclé pour les impressions effectuées dans nos locaux, sauf pour l'édition des propositions commerciales.

Cet usage a permis la réduction de la consommation de papier de 77% en 2018 par rapport à 2014.



### Traitement des déchets

Depuis plusieurs années, nous attachons de l'importance au tri de nos déchets : nous recyclons ainsi nos cartouches d'encre, nos papiers et nos cartons.

En 2018, nous avons diffusé à nos collaborateurs une communication sur les bonnes pratiques pour le zéro déchet afin de promouvoir des alternatives de consommation et des conseils visant la réduction des déchets.



**Nathalie Sautier**  
Directrice administrative et financière  
Chargée du projet de rénovation des locaux

« Les travaux de rénovation ont été l'occasion de renforcer la maîtrise de notre consommation d'énergie.

Nous avons en effet repensé l'apport de lumière naturelle dans les parties les plus sombres des locaux en redimensionnant les espaces et en remplaçant les cloisons pleines par des cloisons vitrées. Le système de chauffage/ climatisation a été déposé et rénové avec des matériaux de dernière génération et un réglage indépendant pour chaque espace. Enfin, les fenêtres ont été remplacées par du double vitrage et des ouvertures en oscillo-battant. »

## Privilégier les achats responsables



**Linda Jean-Louis**  
Services Généraux

« Les achats responsables constituent un levier efficace pour décliner les principes du développement durable au sein du cabinet.

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

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

### Des plateaux repas plus responsables...

#### Nous choisissons nos traiteurs en fonction de leurs bonnes pratiques.

- Au niveau de la gestion des déchets : boîtes et vaisselle réutilisables ou en carton, couverts en bambou, véhicules électriques ou vélos pour transporter la nourriture.
- Au niveau sociétal : un de nos fournisseurs de plateaux repas donne ses invendus aux Restos du cœur.

Sur le plan environnemental, nous constatons des efforts de nos fournisseurs de plateaux repas pour privilégier les paniers recyclables.

De plus, depuis 2018, nous testons une nouvelle gamme de plateaux repas BIO, utilisant moins d'emballages, et de surcroît en matière recyclée.

### ...Et des initiatives pérennes

En 2018, nous avons confirmé l'usage pérenne **des machines à café à grains** issus du commerce équitable à la place des capsules. Des gobelets en carton sont à disposition pour éviter au maximum l'utilisation du plastique.

Pour limiter l'utilisation de gobelets, nous avons remis à nos collaborateurs des Gobi®, gourdes éco-conçues, fabriquées en France, sans Bisphénol-A.

Par ailleurs, cette année encore, nous avons privilégié **un arbre de Noël en pot** pour le replanter après les fêtes.

### Carte des restaurants RSE

Nous avons mis à disposition des Colombusiens une liste de restaurants solidaires pour promouvoir des lieux respectueux des valeurs de responsabilité sociale et environnementale.



Carte des restaurants du Paris Solidaire

## Soutenir une politique de mobilité durable

### Limiter les déplacements

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

Nos salles de réunion sont munies de dispositifs de visioconférence, Chromebox for meeting, pour améliorer la qualité des réunions à distance et ainsi éviter les déplacements.

### Privilégier les coursiers non motorisés

Nous faisons appel à des **coursiers à vélo** pour la livraison des plis les plus urgents afin de limiter notre empreinte écologique.

### Promouvoir les transports en commun

Nous sensibilisons nos collaborateurs à l'impact environnemental de leurs déplacements. En ce sens, nous avons choisi depuis plus de 10 ans de rembourser à **100% la carte Navigo** de tous nos collaborateurs.

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

### Compenser notre impact carbone

Nous compensons les émissions liées à notre déplacement en séminaire. En 2018, notre participation à l'initiative **Reforest'Action** permet ainsi de soutenir :

  
**208**  
tonnes de CO<sub>2</sub>  
compensées au Brésil

  
**1 456**  
à planter courant 2019 en Vendée

  
**reforestACTION**  
AGIR ENSEMBLE POUR L'HOMME & L'ENVIRONNEMENT



Sébastien Méraud  
Consultant  
Co-chargé  
du projet  
Reforest'Action

« La démarche de compensation carbone initiée par Columbus Consulting suite à son séminaire est révélatrice de la prise de conscience environnementale des collaborateurs : nos déplacements ne sont pas neutres vis-à-vis de l'écosystème et nous souhaitons en limiter les impacts.

Nous avons porté une attention particulière au choix de l'organisme de compensation et opté pour Reforest'Action. Il nous permet de soutenir un projet certifié Verra, garantissant l'effectivité et la pérennité de la compensation.

Nous sommes cependant conscients que la compensation carbone ne nous exonère pas des GES émis. Notre démarche vise donc à s'inscrire dans une dynamique plus globale de diminution de l'empreinte environnementale du cabinet. »

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

### Sevea Consulting



Depuis 2014, **Columbus Consulting accompagne Sevea Consulting**, en tant que membre du Comité de Soutien.

Sevea Consulting est une société de conseil proposant un appui stratégique et opérationnel aux entreprises sociales d'Asie et d'Afrique. Spécialiste du développement des stratégies d'impact social sur les marchés émergents, Sevea opère dans le secteur de l'énergie propre et sur les questions liées à l'énergie dans les domaines de l'eau, de la santé et de l'agriculture.

### Conservation Capital



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

Depuis 2017, nous proposons **une offre commune "Business & Biodiversité"** prenant la forme d'ateliers de travail autour des enjeux de l'entreprise sur la biodiversité (gestion des risques et identification des opportunités). Ces événements permettent à nos clients de sensibiliser leurs collaborateurs, de comprendre les enjeux de la biodiversité pour leur entreprise et d'élaborer des solutions en faveur des écosystèmes vivants.

Nous réalisons des **interventions communes en Afrique** pour tester nos compétences croisées sur des sujets opérationnels, avec la volonté de faire monter en compétences nos équipes respectives.

En 2018, Anastasiya, consultante au sein de Columbus Consulting, a appuyé le développement de l'écotourisme (ecolodge) en faveur des communautés locales au Kenya.



# Les changements environnementaux constituent des enjeux pour nos clients

Les changements de paradigme liés aux préoccupations environnementales sont au cœur des transformations que vivent nos clients dans leurs organisations. Dans ce contexte, nous les accompagnons sur le déploiement de véhicules électriques, la coopération dans l'Europe de l'Énergie, l'industrialisation de Smart Grids, ou encore la sensibilisation au développement durable dans le cadre de nouveaux environnements de travail.



**Nicolas Goldberg**  
Senior Manager  
Co-responsable  
Enerbus

« Dans un monde où les préoccupations environnementales gagnent du terrain, il est important pour nos consultants de trouver du sens dans leur travail.

Le Collège Enerbus est une formidable opportunité pour eux de creuser leurs sujets de prédilection et d'en faire des atouts pour le cabinet. Nous avons par exemple eu cette année plusieurs initiatives sur l'Europe de l'Énergie qui nous ont été très utiles dans nos missions. Les travaux sur le gaz renouvelable et l'hydrogène nous ont également permis d'avoir un temps d'avance pour nos clients au moment de la publication de la PPE ou du plan hydrogène lancé par Nicolas Hulot.

Nous attendons encore de belles contributions sur le véhicule électrique, la data dans l'énergie ou la mise à jour de notre étude sur les finances des producteurs d'électricité. »

## Le Collège Enerbus

Créé en 2008, le Collège Enerbus rassemble 25 consultants ayant pour mission d'**anticiper les sujets d'avenir au service de nos clients** dans le secteur de l'énergie.

Le Collège développe son expertise par une veille active, la publication d'études avec nos partenaires et une université de formations internes et externes.

En 2018, nous avons couvert des thématiques telles que les collectivités territoriales et la transition énergétique, le Clean Energy Package, l'autoconsommation et son cadre législatif, la santé financière des producteurs d'électricité, les Smart Grids, l'indépendance gazière de la France, et l'avenir de l'énergie hydrogène.

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

# Perspectives et indicateurs



## Nos indicateurs de performance

### Nos indicateurs sociaux

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Valeur 2017	Valeur 2018
<b>Respecter et favoriser la parité</b>	Nombre d'hommes et de femmes par grade	Consolidé : 61H, 62F	Consolidé : 64H, 65F
<b>Favoriser le dialogue social</b>	Nombre de rencontres avec les instances représentatives	12 réunions avec la DUP, 4 avec le CHSCT	3 réunions avec la DUP, 1 avec le CHSCT, 5 avec le CSE
	Ancienneté (en année)	4,03	3,8
	Taux d'absentéisme	0,85%	1,20%
<b>Encourager la satisfaction des salariés</b>	Taux de satisfaction au travail des collaborateurs	97%	97%
	% des salariés ayant bénéficié d'une évaluation annuelle	100%	100%
	% de consultants juniors ayant bénéficié d'une évaluation mission	82%	87%
	% de consultants seniors ayant bénéficié d'une évaluation mission	60%	90%

### Nos indicateurs sociétaux

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Valeur 2017	Valeur 2018
<b>Apporter nos compétences aux organisations du secteur de l'économie sociale et solidaire</b>	Nombre de jours consacrés au mécénat de compétences (CO Conseil)	22 jours	152 jours
<b>Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap</b>	Indicateurs AGEFIPH (nombre d'unités consacrées à l'emploi des personnes en situation de handicap par rapport au nombre d'unités demandées)	0,51 unités fournies sur 7 requises	0,57 ETP occupés par des personnes en situation de handicap

### Nos indicateurs environnementaux

Objectifs opérationnels	Indicateurs	Valeur 2017	Valeur 2018
<b>Limiter au maximum la consommation de papier et d'encre</b>	Nombre de ramettes de papier consommées par an et par salarié	4,57	3,6
	Nombre de kg de papier recyclé dans la consommation annuelle	128 kg	150 kg
	Nombre de cartouches d'encre utilisées par an et par consultant	0,5	1,1
<b>Faire des économies d'énergie et favoriser les énergies renouvelables</b>	Consommation d'électricité par an et par collaborateur en kwh	211 kwh au T1	180 kwh au T1

Les indicateurs présentés concernent Columbus Consulting France

# Nos perspectives pour 2019

Notre stratégie et notre communication RSE



Pour renforcer notre démarche globale, nous nous inspirerons en 2019 des bonnes pratiques identifiées par la **communauté B-Corp**, qui réunit les entreprises qui souhaitent « (ré)affirmer leur mission sociétale au cœur de leur raison d'être ».

Notre objectif est d'intégrer la RSE dans notre mission d'entreprise, selon trois grands principes :

- 1 S'appuyer sur une **démarche d'amélioration continue**
- 2 Mesurer notre **progression**
- 3 Embarquer **l'ensemble des salariés**

## Favoriser l'épanouissement au travail des salariés



En 2019, nous continuerons à organiser les événements qui font de Columbus Consulting la **3<sup>ème</sup> Great Place to Work** : séminaires, plénières, goûters, ateliers massages, etc. Nous initierons de nouvelles actions en ce sens.



Nous continuerons de communiquer à propos de nos réalisations en faveur du bien-être des salariés pour attirer de **nouveaux profils**, en complément de nos **partenariats avec les écoles**.



Nous renforcerons notre communication interne sur la **Charte Ethique** de Columbus et son appropriation par nos collaborateurs pour garantir et faire vivre nos valeurs.



Nous chercherons également à favoriser la prise de parole des salariés sur les situations difficiles liées au **stress, au harcèlement moral ou sexuel au travail**, en proposant notamment un atelier d'improvisation dédié.



A l'instar du dernier événement organisé pour la **Journée Internationale du Handicap**, nous renforcerons les initiatives portant sur la **sensibilisation au handicap**.

## Soutenir l'économie sociale et solidaire



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



En 2019, nous renforcerons notre partenariat avec **l'incubateur social makesense, notamment sur le programme MEnt**, à partir des retours d'expérience des collaborateurs.



Nous envisageons de **nouveaux partenariats en faveur de l'économie sociale et solidaire**, en France et à l'international, pour diversifier les opportunités de s'engager auprès de nos collaborateurs.



Nous nous efforcerons en 2019 de **mesurer plus précisément** le temps passé par nos collaborateurs sur des **actions de bénévolat** liées aux initiatives proposées par le cabinet.

## Diminuer notre impact environnemental



En 2019, nous diffuserons **les bonnes pratiques et éco-gestes** dans nos bureaux, via des tutoriels et autres actions de communication. Notamment, nous projetons de **renforcer notre politique de tri des déchets**.



En 2018, nous avons réalisé d'importants travaux dans nos locaux. En 2019, nous chercherons à faire le **bilan de ces travaux en termes d'impact environnemental**.



Nous fixerons des objectifs spécifiques annuels de **réduction de la consommation d'eau et d'énergie** au sein du cabinet. En particulier, nous chercherons à nous approvisionner en partie en électricité venant de **l'énergie verte**.



Enfin, nous poursuivrons notre engagement aux côtés de **Sevea et Conservation Capital**.

# Objectifs de Développement Durable (ODD)

Ambition	Thématique	ODD	Page
Favoriser l'épanouissement des salariés au travail	Accueillir nos collaborateurs		12
	Accompagner les parcours professionnels		13
	Faire progresser nos collaborateurs		14
	Garantir les conditions du bien-être au travail Proposer un cadre de travail agréable		15-16
	Valoriser la diversité	 	17
	Décliner nos valeurs au quotidien		18
	Mesurer la satisfaction des collaborateurs		19
	Pour nos clients		20-21
Répondre aux enjeux de notre société	Co-construire des projets à fort impact socio-économique	 	24
	Encourager la co-construction au service de l'intérêt général		25
	S'engager en faveur de l'égalité des chances		26
	Accompagner les start-up de l'ESS		27
	Notre engagement à l'international		28
	Pour nos clients		29
	Pour nos clients		29
Protéger l'environnement	Favoriser une consommation respectueuse de l'environnement		32
	Privilégier les achats responsables		33
	Soutenir une politique de mobilité durable	 	34
	Renforcer nos partenariats en faveur de la protection de l'environnement	 	35
	Pour nos clients		36

# Correspondance principes du Pacte mondial et référentiel GRI

A travers nos valeurs, nos activités, nos implantations géographiques et celles de nos fournisseurs, nous promovons les 10 principes du Pacte Mondial.

Nous nous inspirons également des lignes directrices G4 du Global Reporting Initiative (GRI) pour améliorer notre performance en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises.

	Principes Pacte Mondial	Indicateurs GRI G4
Droits de l'Homme	<b>01</b> Columbus Consulting promeut et respecte la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.	HR2 (Investissement) HR7 (Pratiques en matière de sécurité) HR8 (Droits des peuples autochtones) HR9 (Evaluation) HR12 (Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux droits de l'Homme) S01 (Communautés locales)
	<b>02</b> Columbus Consulting veille à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.	HR1 (Investissement) HR10 et HR11 (Evaluation du respect des droits de l'Homme chez les fournisseurs)
Normes internationales du travail	<b>03</b> Columbus Consulting respecte la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	LA4 (Relations employeur/employés) HR4 (Liberté syndicale et droit de négociation collective)
	<b>04</b> Columbus Consulting contribue à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	HR6 (Travail forcé ou obligatoire)
	<b>05</b> Columbus Consulting contribue à l'abolition effective du travail des enfants.	HR5 (Travail des enfants)
Environnement	<b>06</b> Columbus Consulting contribue à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	EC5 et EC6 (Présence sur le marché) LA1 et LA3 (Emploi) LA9 et LA11 (Formation et éducation) LA12 (Diversité et égalité des chances) LA13 (Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes) HR3 (Non-discrimination)
	<b>07</b> Columbus Consulting applique l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.	EC2 (Performance économique) EN1 (Matières) EN3 (Énergie) EN8 (Eau) EN15, EN16, EN17, EN20, EN21 (Emissions) EN27 (Produits et services) EN31 (Généralités)
	<b>08</b> Columbus Consulting prend des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	EN1 et EN2 (Matières) EN3, EN4, EN5, EN6 et EN7 (Énergie) EN8, EN9 et EN10 (Eau) EN11, EN12, EN13 et EN14 (Biodiversité) EN15, EN16, EN17, EN18, EN19, EN20 et EN21 (Emissions) EN22, EN23, EN24, EN25 et EN26 (Effluents et déchets) EN27 et EN28 (Produits et services) EN29 (Conformité) EN30 (Transport) EN31 (Généralités) EN32 et EN33 (Evaluation environnementale des fournisseurs) EN34 (Mécanismes de règlement des griefs environnementaux)
Lutte contre la corruption	<b>09</b> Columbus Consulting favorise la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	EN6 et EN7 (Énergie) EN19 (Emissions) EN27 (Produits et services) EN31 (Généralités)
	<b>10</b> Columbus Consulting agit contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	S03, S04 et S05 (Lutte contre la corruption) S06 (Politiques publiques)

# Correspondance principes du Pacte mondial et référentiel GRI

## Indicateurs de performance : Economie (EC)

Indicateurs GRI G4	Aspect GRI G4	Principes Pacte Mondial	Pages	Actions RSE Columbus Consulting
EC1-EC4	Performance économique	Principe 7 (Environnement)	-	<b>(Volet social)</b> Fonds Commun de Placement Columbus
EC5-EC6	Présence sur le marché	Principe 6 (Normes internationales du travail)	-	Le salaire d'entrée de base des hommes et des femmes est supérieur au salaire minimum local sur les sites opérationnels de Columbus (Paris, Tunis). A Paris, il est 1,6 fois supérieur au coefficient minimum d'entrée d'un consultant cadre. Tous les cadres sont embauchés localement.
EC7-EC8	Impacts économiques indirects		p.24 p.25 p.26 p.27 p.35 p.35	<b>(Volet sociétal)</b> Co-construire des projets à fort impact socio-économique <b>(Volet sociétal)</b> Encourager la co-construction au service de l'intérêt général <b>(Volet sociétal)</b> Partenariat avec l'association NQT <b>(Volet sociétal)</b> Partenariat avec l'association makesense <b>(Volet environnemental)</b> Sévea Consulting <b>(Volet environnemental)</b> Conservation Capital
EC9	Pratiques d'achat		p.17	<b>(Volet social)</b> L'emploi des personnes en situation de handicap

## Indicateurs de performance : Environnement (EN)

Indicateurs GRI G4	Aspect GRI G4	Principes Pacte Mondial	Pages	Actions RSE Columbus Consulting
EN1-EN2	Matières	Principes 7 et 8 (Environnement)	p.32 p.32	<b>(Volet environnemental)</b> La consommation de papier <b>(Volet environnemental)</b> Le traitement des déchets
EN3-EN7	Energie	Principes 7, 8 et 9 (Environnement)	p.32 p.35 p.36	<b>(Volet environnemental)</b> La gestion de l'eau et de l'électricité <b>(Volet environnemental)</b> Sevea Consulting <b>(Volet environnemental)</b> Répondre aux enjeux énergétiques de nos clients (Enerbus)
EN8-EN10	Eau	Principes 7 et 8 (Environnement)	p.32	<b>(Volet environnemental)</b> La gestion de l'eau
EN11-EN14	Biodiversité	Principe 8 (Environnement)	p.35	<b>(Volet environnemental)</b> Conservation Capital
EN15-EN21	Emissions	Principes 7, 8 et 9 (Environnement)	p.34 p.34 p.34 p.35	<b>(Volet environnemental)</b> Promouvoir les transports en commun <b>(Volet environnemental)</b> Limiter les déplacements <b>(Volet environnemental)</b> Privilégier les coursiers non motorisés <b>(Volet environnemental)</b> Compenser notre impact carbone <b>(Volet environnemental)</b> Sevea Consulting
EN22-EN26	Effluents et déchets	Principe 8 (Environnement)	p.32	<b>(Volet environnemental)</b> Le traitement des déchets
EN27-EN28	Produits et services	Principes 7, 8 et 9 (Environnement)	-	
EN29	Conformité	Principe 8 (Environnement)	-	
EN30	Transport	Principe 8 (Environnement)	p.34 p.34 p.34	<b>(Volet environnemental)</b> Promouvoir les transports en commun <b>(Volet environnemental)</b> Limiter les déplacements <b>(Volet environnemental)</b> Privilégier les coursiers non motorisés <b>(Volet environnemental)</b> Compenser notre impact carbone
EN31	Généralités	Principes 7, 8 et 9 (Environnement)	p.31	Columbus Consulting a conscience des enjeux environnementaux, et agit en faveur du développement durable.
EN32-EN33	Evaluation environnementale des fournisseurs	Principe 8 (Environnement)	p.33	<b>(Volet environnemental)</b> Les achats responsables
EN34	Mécanismes de règlement des griefs environnementaux	Principe 8 (Environnement)	-	

## Indicateurs de performance : Travail (LA)

Indicateurs GRI G4	Aspect GRI G4	Principes Pacte Mondial	Pages	Actions RSE Columbus Consulting
LA1-LA3	Emploi	Principe 6 (Normes internationales du travail)	p.12 p.12 p.13 p.15-16	<b>(Volet social)</b> Les effectifs <b>(Volet social)</b> Le recrutement et l'intégration <b>(Volet social)</b> La rémunération <b>(Volet social)</b> De bonnes conditions de travail
LA4	Relations employeurs/employés	Principe 3 (Normes internationales du travail)	p.13 p.16 p.19 p.18 p.20 p.39	<b>(Volet social)</b> Les chantiers internes (participation au projet d'entreprise) <b>(Volet social)</b> La cohésion d'équipe <b>(Volet social)</b> L'audit Great Place to Work et le baromètre social Octomine® <b>(Volet social)</b> La charte éthique <b>(Volet social)</b> La transformation culturelle et la formation <b>(Indicateurs)</b> 3 réunions avec la DUP en 2018
LA5-LA8	Santé et sécurité au travail		p.16 p.39	<b>(Volet social)</b> La prévention des risques psychosociaux <b>(Indicateurs)</b> Une réunion CHSCT et 5 réunions CSE en 2018
LA9-LA11	Formation et éducation	Principe 6 (Normes internationales du travail)	p.14 p.14 p.14 p.13 p.13 p.13 p.15	<b>(Volet social)</b> La formation <b>(Volet social)</b> Le développement personnel <b>(Volet social)</b> Knowledge Management <b>(Volet social)</b> Le Système d'évaluation (missions et évaluations annuelles) <b>(Volet social)</b> Le dispositif de coaching <b>(Volet social)</b> Les chantiers internes <b>(Volet social)</b> Le cadre de travail
LA12	Diversité et égalité des chances	Principe 6 (Normes internationales du travail)	p.17 p.17 p.17 p.26 p.28 p.28	<b>(Volet social)</b> La parité Hommes/Femmes <b>(Volet social)</b> La parentalité <b>(Volet social)</b> Le handicap <b>(Volet sociétal)</b> Partenariat avec l'association NQT <b>(Volet sociétal)</b> Partenariat avec Planète Urgence <b>(Volet sociétal)</b> Partenariat avec Action contre la Faim
LA13	Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes	Principe 6 (Normes internationales du travail)	p.17 p.17 p.17 p.17	<b>(Volet social)</b> La parité Hommes/Femmes <b>(Volet social)</b> L'égalité salariale <b>(Volet social)</b> La parentalité <b>(Volet social)</b> La rémunération
LA14-LA15	Evaluation des pratiques en matière d'emploi chez les fournisseurs		p.33	<b>(Volet environnemental)</b> Les achats responsables
LA16	Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux pratiques en matière d'emploi			

## Indicateurs de performance : Responsabilité du fait des produits (PR)

Indicateurs GRI G4	Aspect GRI G4	Principes Pacte Mondial	Pages	Actions RSE Columbus Consulting
PR1-PR2	Santé et sécurité des consommateurs		-	Columbus veille à ce que ses activités n'aient pas d'impact négatif sur la santé et la sécurité de ses clients.
PR3-PR5	Etiquetage des produits et services		-	Columbus veille à la satisfaction de ses clients.
PR6-PR7	Communication marketing		-	Columbus respecte ce principe et ne vend pas de produit interdit ou controversé.
PR8	Vie privée des clients		-	Columbus veille au respect de la vie privée de ses clients.
PR9	Conformité		-	Columbus n'a pas reçu d'amende pour non-respect des lois et des réglementations.

# Correspondance principes du Pacte mondial et référentiel GRI

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

Indicateurs GRI G4	Aspect GRI G4	Principes Pacte Mondial	Pages	Actions RSE Colombus Consulting
HR1-HR2	Investissement	Principes 1 et 2 (Droits de l'Homme)	-	Du fait de ses activités et de ses implantations géographiques, Colombus Consulting n'est pas complice de violations des droits de l'Homme.
HR3	Non-discrimination	Principes 3 et 6 (Normes internationales du travail)	p.17 p.17	<b>(Volet social)</b> La parité Hommes-Femmes <b>(Volet social)</b> Le handicap Colombus n'a eu aucun incident de discrimination. La politique de recrutement de Colombus respecte ce principe : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de critère sexué dans les offres d'emploi,</li> <li>• Critères de sélection des candidats basés sur les compétences,</li> <li>• Parité des recruteurs</li> </ul>
HR4	Liberté syndicale et droit de négociation collective		-	
HR5	Travail des enfants	Principe 5 (Normes internationales du travail)	-	Conformément au droit du travail français, Colombus respecte ce principe et n'a pas d'activité présentant un risque d'incidents liés au travail des enfants.
HR6	Travail forcé ou obligatoire	Principe 4 (Normes internationales du travail)	-	Conformément au droit du travail français, Colombus respecte ce principe et n'a pas d'activités présentant un risque d'incidents liés au travail forcé ou obligatoire.
HR7	Pratiques en matière de sécurité	Principe 1 (Droits de l'Homme)	p.39	<b>(Indicateurs)</b> Une réunion CHSCT et 5 réunions CSE en 2018
HR8	Droits des peuples autochtones	Principe 1 (Droits de l'Homme)	-	Du fait de ses activités et de ses implantations géographiques, Colombus respecte ce principe et n'a pas d'activités présentant un risque de violation des droits des peuples autochtones.
HR9	Evaluation	Principe 1 (Droits de l'Homme)	-	Colombus respecte ce principe et ne possède pas de site confronté aux risques relatifs au non-respect des droits de l'homme.
HR10-HR11	Evaluation du respect des droits de l'homme chez les fournisseurs	Principe 1 (Droits de l'Homme)	-	Colombus veille à ce que tous ses fournisseurs respectent les droits de l'Homme.
HR12	Mécanismes de règlement des griefs relatifs aux droits de l'homme	Principe 1 (Droits de l'Homme)	-	

Indicateurs de performance : Société (SO)

Indicateurs GRI G4	Aspect GRI G4	Principes Pacte Mondial	Pages	Actions RSE Colombus Consulting
S01-S02	Communautés locales	Principe 1 (Droits de l'Homme)	p.12 p.24-25 p.26 p.27 p.35	<b>(Volet social)</b> Partenariat écoles <b>(Volet sociétal)</b> Mécénat de compétences : CO Conseil <b>(Volet sociétal)</b> Partenariat pour l'égalité des chances (NQT) <b>(Volet sociétal)</b> Accompagnement de start-up sociales (makesense) <b>(Volet environnemental)</b> Sevea Consulting et Conservation Capital
S03-S05	Lutte contre la corruption	Principe 10 (Lutte contre la corruption)	p.18	<b>(Volet social)</b> La Charte éthique
S06	Politiques publiques	Principe 10 (Lutte contre la corruption)	-	Du fait de ses activités, Colombus n'est pas confronté à cette problématique.
S07	Comportement anticoncurrentiel		p.18	<b>(Volet social)</b> La Charte éthique
S08	Conformité		-	
S09-S010	Evaluation des impacts des fournisseurs sur la société		p.33	<b>(Volet environnemental)</b> Les achats responsables
S011	Mécanismes de règlement des griefs relatifs à l'impact sur la société		-	



## A PROPOS DE COLOMBUS CONSULTING

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

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

### COLOMBUS CONSULTING

138 avenue des Champs-Élysées - 75008 Paris

Tel : +33 1 42 81 81 50

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

