



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

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

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



## Table des matières

Le mot du Président .....	3
Préambule : Notre démarche .....	4
Droits de l'homme .....	5
Normes internationales du travail .....	8
Environnement.....	18
Lutte contre la corruption.....	23



## Le mot du Président

### Notre vision



En tant que cabinet de conseil en transformation, Julhiet Sterwen est, au quotidien, aux côtés des entreprises, pour qu'elles préparent demain... et même après-demain.

La vision qui a présidé à notre création était justement de faire en sorte que ces transformations donnent des résultats durables, tant pour les organisations et le business que pour les femmes et les hommes qui les portent. Nous avons toujours été convaincus de l'importance de cette dimension holistique, au point que nous l'avons également mise en place dans la démarche RSE que nous portons depuis plus de 10 ans.

Cette année a été marquée par une réflexion en profondeur autour de ces sujets, dans toutes les dimensions de l'entreprise. Nous avons donc choisi d'adopter une démarche, que nous avons appelée « Consulting for Good ». Le « **Consulting for good** », pour Julhiet Sterwen, c'est activer tous les leviers dont nous disposons, susceptibles d'avoir un impact positif significatif sur le cours des choses et de donner du sens à notre action au bénéfice de nos clients, de nos collaborateurs et de la société.

Sur le volet RSE, cela se traduit par le fait que nous nous orientons particulièrement vers trois objectifs de développement durable

- Objectif 4 : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
- Objectif 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous
- Objectif 9 : Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

Nous sommes particulièrement heureux d'entrer dans cette nouvelle ère.

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

Marc Sabatier  
Président de Julhiet Sterwen



## Préambule : Notre démarche

Profondément impliqué dans les différentes dimensions du développement durable, Julhiet Sterwen est signataire du Global Compact depuis maintenant plus de 10 ans.

Dans ce contexte, au fil des ans, nous avons mis en place un cadre, avec notamment :

- Un **audit**, tous les ans depuis 2012, par le Cabinet indépendant **ECOVADIS** ;
- La mise en place d'un **comité de pilotage**, en 2017, qui rassemble le Président, des consultants et des représentants des fonctions support ;
- L'édition, depuis 2018, d'un **rapport RSE annuel**.



Ce cadre, s'il fixe les contours de notre démarche, s'anime grâce à ce qui fait notre spécificité : l'engagement des consultants.

Nous sommes en effet fiers et heureux de pointer que de nombreux projets évoqués dans cette COP 2019 ont été inspirés et/ou porté par les consultantes et les consultants de notre cabinet.

**Parce que, pour Julhiet Sterwen, le développement durable n'est pas l'affaire de quelques-uns, mais bien le résultat d'une démarche collective, impliquante et globale.**

### Focus sur la construction de cette COP

Pour suivre la démarche du Global Compact, nous avons fait le choix de nous inscrire dans un triple cadre :

- Les **4 thématiques** du Global Compact ;
- Les **10 principes** du Global Compact, qui s'inscrivent dans ces thématiques ;
- Les **17 objectifs** de Développement Durable.

Le document est ainsi construit en suivant les 4 thématiques, au sein duquel sont inscrits les principes. Les actions liées aux 17 objectifs sont signalées de manière spécifique, avec un rappel de l'objectif lié.

Précisons que nous souhaitons nous inscrire spécifiquement dans les **objectifs 4 et 8** des 17 objectifs de développement durable. Ce sont donc ceux-là que vous retrouverez le plus souvent.



## Droits de l'homme



### Contexte global

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



### Rappel des éléments évoqués en 2018

Nous nous sommes orientés sur 2 axes.

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

Par ailleurs, nous avons fait le choix d'arrêter d'apporter une aide ponctuelle à différentes associations, pour nous concentrer uniquement sur **Enfants du Mékong**, à travers des **courses caritatives**, et plus encore sur le **Réseau Etincelle**.



### Poursuite de nos démarches

Nous nous étions fixé comme objectif, l'an dernier, de poursuivre et renforcer notre lien avec le Réseau Etincelle.

C'est chose faite. Nous avons préservé les fondations posées il y a deux ans : soutien financier et principe d'accueil d'une promotion puis parrainage.

### Objectif 4

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

### Qui est le Réseau Etincelle ?



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

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





### Promotion « Julhiet Sterwen 2019 »

Ces jeunes ont été formés dans nos locaux, pendant une quinzaine de jours, par deux formateurs agréés par le Réseau Etincelle. Ils ont bénéficié d'ateliers professionnels animés par nos consultants, autour de thématiques comme le travail en équipe, la E-Réputation ou la création de CV.



*Session de « soutenance projet » de fin de formation*

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

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

#### **Quelques KPI**



- 30 collaborateurs(trices) de l'entreprise impliqué(e)s dans le projet Réseau Etincelle
- 7 jeunes parrainés





### **Nouveautés depuis la dernière COP**

Nous avons mis au point un bilan dédié à nos actions en termes de droits de l'homme et de social.

Ce bilan a été diffusé sur les réseaux sociaux.

Il sera également disponible sur notre site web.

**#happy-at-work**

CONSULTING FOR GOOD

julhiet sterwen

**RAPPORT 2018 SUR LE SOCIAL ET LES DROITS DE L'HOMME**

Engagés pour nos clients et pour l'ensemble de nos parties prenantes

### **Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique**

Nous souhaitons mettre en place une Fondation Julhiet Sterwen. Les questions liées à l'apprentissage et à la formation y seraient centrales.



## Normes internationales du travail



### Contexte global

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



### Nouveautés depuis la dernière COP

Rappelons que nous avons mis au point un bilan dédié à nos actions en termes de droits de l'homme et de social. Ce bilan a été diffusé sur les réseaux sociaux. Il sera également disponible sur notre site web.

Cette thématique est particulièrement importante pour nous.  
Nous vous proposons donc d'examiner **un principe après l'autre**.





### Principe 3

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



#### *Rappel des éléments évoqués en 2018*

Nous défendons le droit au dialogue social, à travers :

- Notre **adhésion à Consult'In France**, association professionnelle des métiers du Conseil en Stratégie & Management, et ce depuis toujours :
- La DUP de Julhiet Sterwen, signataire d'un **accord sur le temps de travail** janvier 2017, ainsi que d'un accord sur la **participation** et la création d'un **plan d'épargne entreprise** a été mis en place. Précisons que, bien évidemment, les **syndicats** sont avisés en amont de chaque élection.



#### *Nouveautés depuis la dernière COP*

La DUP de Julhiet Sterwen ne concernait jusqu'à cette année pas la totalité des collaborateurs : quelques entités du groupe n'en bénéficiaient pas encore.



Cette année, nous avons créé une **UES (unité économique et sociale)**, qui fait que la **totalité des salariés** peut désormais bénéficier des avantages dont ils étaient auparavant coupés, en particulier la participation et l'action sociale du Comité d'Entreprise.



## Principe 5

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

Nous poursuivons notre partenariat avec *Enfants du Mékong*.

Cette association, en agissant pour la scolarisation, lutte, de fait, contre le travail des enfants.

Nos collaborateurs s'engagent dans des événements sportifs. Juliet Sterwen parraine les équipes, et verse pour chaque participants une contribution à cette belle association, regroupée de manière annuelle.



*Parmi nos courses solidaires, le triathlon de Paris*

### **Qui est *Enfants du Mékong* ?**

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

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



## Principe 6

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



### Rappel des éléments évoqués en 2018

Cet axe est clé pour Julhiet Sterwen, à la fois compte tenu de nos activités et de nos valeurs

Pour mémoire, nous avons évoqué l'an dernier :

- Création d'un processus **d'onboarding**, afin de veiller à ce que tous les nouveaux arrivants puissent être accompagnés de manière homogène ;
- Nouvelle mouture de l'**évaluation annuelle et de missions** des collaborateurs, pour veiller à l'égalité, et assurer la mise en place d'un plan de formation personnalisé et adapté.
- Enrichissement du catalogue de formation, notamment avec des Moocs certifiants, pour assurer de la souplesse à chacun ;
- Développement des relations avec les **ESAT** et entreprises adaptées, avec notamment la contractualisation avec Cèdre, qui gère notre tri sélectif ;
- Renforcement de l'**emploi des plus jeunes**, à travers une politique de recrutement adéquate (stages et CDI) ;
- Politique interne destinée à favoriser l'**épanouissement des collaborateurs**, à travers des événements conviviaux, dont ils peuvent d'ailleurs être à l'impulsion ;
- Protection **des données personnelles**, avec la nomination d'un DPO ;
- Développement de la **parité** et lutte contre toute forme de **discrimination**.



### Poursuite de nos démarches

#### Formation

Nous avons enrichi notre **catalogue de formation**, pour répondre aux besoins immédiats des collaborateurs, et préparer au mieux demain.

Les collaborateurs disposent désormais d'un tronc commun, en fonction de leur grade, et de formations spécifiques.

Ils peuvent solliciter une formation à tout moment, dans l'année, sans avoir besoin d'attendre un rendez-vous formel de fin d'année. Ceci est grandement facilité par l'intégration du catalogue de formation sur l'outil collaboratif utilisé dans toute l'entreprise.

#### **Objectif 4**

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

#### **Quelques KPI**



- 30 heures de formation, en moyenne, pour chaque collaborateur ;
- 73% des collaborateurs ont suivi au moins une formation en décembre 2018
- 15 rendez-vous de retour d'expérience, pour permettre aux collaborateurs de découvrir l'ensemble des activités de l'entreprise et de s'y projeter.



## Partenariat avec des chercheurs : accompagner les managers gratuitement

**learning lab human change** Nous poursuivons notre partenariat avec le **Learning Lab Humain Change**. Nous sommes en effet co-fondateurs de ce lab dédié à l'innovation managériale.



Rencontre de lancement des Moocs (ouverte à tous), 15 avril 2019

Pour découvrir les MOOCs, rendez-vous sur FunMooc :

[Le manager augmenté par l'intelligence artificielle ;](#)

[Du manager au leader, devenir agile et collaboratif.](#)

## Partenariat avec un think-tank : réfléchir avec le top management au travail de demain



Julhiet Sterwen est partenaire de **l'Institut Esprit Service, le think tank du MEDEF**.

Dans le cadre de ce partenariat, nous sommes actifs dans la réflexion menée par le **Lab Travailler en 2030**. Son objectif ? Déterminer les transformations nécessaires pour accompagner les entreprises et préparer le travail de demain. Ces travaux sont menés avec des dirigeants, des DRH, des chercheurs...

### **Objectif 4**

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

Le Learning Lab Human Change est dirigé par Cécile Dejoux, une enseignante-chercheuse. Son objectif ? Détecter les grandes tendances en termes de management, en particulier autour des problématiques liées à l'IA, et les mettre à la portée du plus grand nombre, **gratuitement, dans ses MOOCs**.

Dans ce contexte, nous finançons les travaux de Cécile Dejoux, et l'accompagnons dans la promotion de ses MOOCs. Nous estimons en effet que ses travaux permettent de faire grandir le plus grand nombre.

### **Objectif 8**

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.





Les ateliers sont menés tout au long de l'année, et leur restitution se fait lors de **rencontres gratuites et ouvertes à tous**.

*Ci-contre : rencontre du 20 juin 2019 autour du travail en 2030*





### Convivialité et partage, pour plus de bien-être au travail

Nous avons bien sûr maintenu notre politique d'événements internes, qu'ils soient impulsés par l'entreprise, comme les afterworks, ou par les collaborateurs, comme les soirées poker (1 par trimestre) ou danse (1 par an).



*Concert du 20 juin 2019*

#### Quelques chiffres



- 20 rencontres conviviales organisées dans l'année
- 1 week-end sportif et 3 rencontres sportives
- 1 groupe de Rock





## Nouveautés depuis la dernière COP

### Travail des jeunes diplômés

Le travail des jeunes diplômés est un sujet qui nous tient particulièrement à cœur. Nous avons donc, au fil du temps, tissé des relations privilégiées avec plusieurs écoles et universités. Au-delà des rencontres « classiques » type Forums, nous mettons en place, quand c'est possible, des formations. Nous avons par exemple cette année **formé bénévolement la Junior Entreprise d'HEC** (voir photo).

### **Objectif 4**

Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.



*Séance de formation de la Junior Entreprise de HEC.*

### **Quelques chiffres**

- 5 jeunes ont effectué un stage en 2019 au sein du cabinet ;
- 24 jeunes diplômés ont été embauchés en CDI à leur sortie d'école



### Chaire universitaire

PerformanSe, filiale de Julhiet Sterwen dédiée aux soft skills, est co-fondateur d'une chaire à **l'EM Normandie**, lancée au printemps 2019.

La **chaire « Compétences, Employabilité et Décision RH »** est dédiée à l'évolution des trajectoires professionnelles dans un environnement en mutation rapide, sous l'impulsion des technologies digitales. Elle analyse les différences de carrière en s'attachant aux liens de cause-à-effet avec les comportements des individus et met en lumière les processus décisionnels des organisations comme des individus en matière de carrière, de recrutement ou d'emploi. Les leviers d'employabilité, éclairés par les nouvelles ressources offertes par l'exploitation des données, sont également un axe d'étude majeur.

### Evaluation de la satisfaction des collaborateurs



Pour nous aider à définir les axes de progrès les plus pertinents, nous avons décidé de concourir à la **labellisation Happy at work**.

Cette enquête, anonyme, permet d'évaluer la satisfaction des collaborateurs sur de nombreux axes, allant des relations humaines à la rémunération. Et **74,5%** d'entre eux ont exprimé leur **fierté** de faire partie du cabinet.

Pour sa 1ère participation, le cabinet Julhiet Sterwen se classe à la 14ème place au niveau national et entre au Top 10 des entreprises

du Grand Ouest.

Pour cette première enquête, les collaborateurs ont plébiscité **trois valeurs fortes** :

- La **confiance** : 74,7 % des collaborateurs font confiance à l'équipe de direction, contre 66,4% pour le HappyIndex Global ;
- Le **plaisir** : 76,4% des collaborateurs prennent du plaisir à leur travail (contre 68,3% en moyenne, pour le HappyIndex Global et 83,5% apprécient les qualités humaines au sein de leur organisation (contre 72,1% pour le HappyIndex Global) ;
- La **reconnaissance**. 65,8% des collaborateurs Julhiet Sterwen sont satisfaits du salaire et de la reconnaissance du cabinet, contre 48,1% en moyenne par HappyIndex Global.

### Facilitation du travail au quotidien : mise en place du Home Office

Les collaborateurs disposent déjà d'un matériel qui leur permet de travailler de manière distante : ordinateur portable, smartphone, mais aussi applications adaptées pour le travail collaboratif (Teams...).

Pour aller plus loin, il fallait poser un cadre pour que le travail distant se fasse de la manière la plus concrète et pertinente pour tous. Nous l'avons donc fait cette année, avec une **charte du Home Office**.

### Développement de la parité

Nous avons mis en place, en 2018, un groupe de travail, dont l'objectif était de réfléchir à des actions concrètes à mettre en place pour favoriser la parité.

Le premier axe à avoir été plébiscité concerne la **parentalité**. Une étude de la [DARES](#) (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), publiée en 2017, montre en effet les mères continuent à s'occuper plus des enfants que les pères. Nous avons donc fait le choix de mettre en place plusieurs mesures concrètes, conscients de l'impact sur le travail des femmes.

#### **Objectif 5**

Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.



- Nous avons souscrit à un **réseau de crèches** nous permettant d'avoir accès à 10 berceaux pour nos salariés.
- Nous avons également souscrit au **service de garde d'Urgence de Crèche Attitude**, permettant à tout salarié parent de Juliet Sterwen de trouver une solution de garde en urgence.
- Chaque salarié bénéficie désormais de **3 jours enfants malades** (pour les enfants de moins de 16 ans) par enfant, non consécutifs, sur présentation d'un justificatif médical.
- Chaque nouveau parent bénéficie lors de la semaine de reprise de la « **semaine d'adaptation** », soit l'équivalent de 2jh mobilisable en fonction de ses besoins pour accompagner son enfant au nouveau mode de garde.
- Le salaire est désormais maintenu lors du congé paternité pour les salariés à partir d'un an d'ancienneté (contre 2 ans dans la convention collective).

Par ailleurs, nous suivons désormais de manière très rapprochée l'évolution des salaires et des promotions, à travers la mise en place de **l'index Parité**.

#### Quelques KPI



- 50,6% des collaborateurs sont des collaboratrices ;
- Index parité : 85

#### Engagement en faveur du handicap

Nous avons décidé de retravailler notre politique vis-à-vis du handicap.

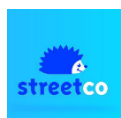
Ce sujet particulièrement important pour nous. Ce sont donc les dirigeants du groupe qui se sont exprimés, lors de la **grande campagne de sensibilisation** que nous avons menée auprès de nos collaborateurs.

Pendant une semaine, le top management s'est exprimé, avec un triple objectif :

- Réaffirmer nos valeurs ;
- Délivrer un message pédagogique pour expliquer ce qu'est le handicap ;
- Rendre visibles les actions concrètes menées en faveur du handicap.

#### Objectif 8

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.



La semaine a également été rythmée par un **challenge**, avec la société **StreetCo**, qui a particulièrement marqué les esprits. Les collaborateurs ont été invités à relever les difficultés qui pouvaient se poser aux personnes en situation de handicap, pour nourrir une cartographie.

Par ailleurs, de nombreuses mesures ont été prises :

- Nomination d'une **référente handicap** ;
- Diffusion de nos **annonces d'emploi** sur des **sites destinés aux personnes en situation de handicap** ;
- Insertion d'une phrase, sur l'ensemble des annonces d'emploi, quel que soit leur support de diffusion, indiquant que les emplois que nous proposons sont bien sûr ouverts aux personnes en situation de handicap ;
- Création d'une **Charte Handicap**.



#### **Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique**

Nous souhaitons renforcer notre lutte contre les discriminations et pour la parité, et améliorer notre index parité.



## Environnement



### Contexte global

Notre relation à l'environnement est assez spécifique du fait que nous sommes un acteur des **prestations intellectuelles**. Notre métier a une dimension environnementale moindre que beaucoup d'autres industries, et il est vrai que nous ne pouvons avoir que peu d'impact sur tout ce qui a trait au principe 7. En revanche, nous pouvons agir sur les principes 8 et 9. De la même façon, la typologie même des actions que nous pouvons mettre en œuvre fait que nous les rattachons à l'objectif de développement durable n°13.

### Objectif 13

Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.

Nous avons déjà fait de multiples « choix verts » :

- Les **économies d'énergie et de consommables**, par des nouveaux matériels et/ou paramétrages spécifiques (imprimantes, climatisation, chauffage, téléconférence...);
- Des actions ponctuelles de **recyclage**, comme les « Clean Days » ;
- Le choix de **fournisseurs « verts »**, comme notre imprimeur, Electrogeloz, qui est le premier imprimeur numérique à avoir reçu le label Imprim Vert, en 2007 ;
- Renforcement du **tri sélectif**, par l'appel à la société Cèdre (entreprise adaptée), qui, au-delà des papier/carton/plastique, assure le recyclage des capsules de café.



### Rappel des éléments évoqués en 2018

Voici les éléments clés que nous avons évoqués dans notre précédente COP :

- Réalisation d'un Bilan carbone
- Choix de nouveaux fournisseurs verts
  - Energie verte : nous avons un nouveau fournisseur d'électricité, Enovos, qui nous fournit de l'**énergie 100% verte**.
  - **Ménage** : Artupox, qui s'occupe de l'entretien de nos locaux, utilise des **produits écologiquement responsables**.
- Mise en place de **ruches** sur le toit de nos locaux de Neuilly Sur Seine, permettant d'œuvrer à la sauvegarde des abeilles tout en menant des campagnes de sensibilisation des collaborateurs ;
- Installation de fontaines à eau **branchées sur l'eau courante**, mis en place avec la société Waterlogic
- Campagnes de **sensibilisation** des collaborateurs aux écogestes.





## Principe 8

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



### Poursuite de nos démarches

#### Le miel et les abeilles



La mise en place de **ruches** s'est avéré être un formidable outil pédagogique. Nous avons, en 2018, bénéficié de la première récolte de miel. La distribution des pots a été l'opportunité d'un moment de partage et de **sensibilisation des collaborateurs**.



### Nouveautés depuis la dernière COP

#### Suivi de KPI : consommation électrique

Nous avons mis en place en 2017 un suivi de notre **consommation électrique**.

Vous trouverez ci-dessous un tableau de suivi de notre consommation d'électricité, en KWH, avec une comparaison entre 2017 et 2018.

2017, TOTAL	2017, par collaborateur	2018, TOTAL	2018, par collaborateur
193027	<b>612</b>	<b>119566</b>	<b>360</b>

Notre consommation électrique a baissé, tant dans l'absolu que par collaborateur.

Cela s'explique par plusieurs mesures :

- Politique informatique : utilisation du cloud. ;
- Politique de sensibilisation des collaborateurs via des Ecogestes ;
- Politique d'achats de matériel basse consommation (ampoules...).

#### Suivi de KPI : recyclage global

Notre recyclage est assuré par **Cèdre, une entreprise adaptée**.

Elle **collecte, trie et recycle** les déchets valorisables.

Sont concernés : **canettes, bois, papier, plastique, verre, carton, capsules de café**.

Vous trouverez donc ci-dessous le tonnage de déchets collecté sur l'année 2018, ce qui nous permettra de faire un comparatif dès l'an prochain.

Vous trouverez également une estimation des bénéfices environnementaux générés par notre choix de valorisation.



### Poids global des déchets collectés et recyclés

2018, TOTAL	2018, par personne
3240 kilos	

### Bénéfices environnementaux

L'entreprise avec laquelle nous travaillons nous permet d'évaluer quels sont les **bénéfices environnementaux** que nous générons grâce au **recyclage** de nos déchets.

Voici les données pour 2018.

Arbres sauvés	Litres d'eau économisés	CO2 préservé	KWH
42	75450	1383	10060



## Principe 9

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



### Nouveautés depuis la dernière COP

#### Généralisation de Teams

Nous avons déployé l'outil Teams dans toute l'entreprise. Cet outil vise à favoriser le **travail collaboratif**. Cette modalité, au-delà bien sûr d'améliorer les performances de l'entreprise, permet de modifier la manière de communiquer entre les collaborateurs, pour **réduire considérablement le nombre de mails**, et ainsi baisser notre consommation électrique.

#### Home Office

Une nouvelle politique de **Home Office** a été mise en place. En organisant le travail distant, elle permet de réduire les déplacements. Cela a été rendu possible par un appui sur les outils hardware que nous avons déjà mis à disposition, à ordinateur portable, smartphone, et par le récent déploiement de Teams – voir plus haut.

#### Technologie informatique respectueuse de l'environnement

Notre DSI a fait le choix d'une politique de **Cloud**, moins énergivore. Pour la mettre œuvre, il s'est appuyé sur Microsoft, qui utilise de [l'énergie verte](#).





***Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique***

Nous souhaitons :

- Mettre en place une nouvelle campagne de sensibilisation aux transports, pour favoriser encore plus les transports en commun ;
- Travailler sur le sujet de la compensation carbone de nos déplacements en train et avion.



## Lutte contre la corruption

### Principe 10

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



#### Contexte global

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



#### Rappel des éléments évoqués en 2018

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

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

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

Enfin, un guide, le Just Book, diffusé à tous les collaborateurs, pose les bases des **règles de conduite** que nous avons mises en place au sein du groupe pour les conflits d'intérêt, la corruption, la lutte contre le blanchiment d'argent...



#### Nouveautés depuis la dernière COP

Cette dernière année a été marquée par d'importantes avancées dans ce domaine.

#### Lutte contre la corruption

En premier lieu, nous avons formalisé notre **politique de lutte contre la corruption**. Une **procédure relative aux lanceurs d'alerte** a été mise en place.

Nous nous sommes dotés de nouveaux outils, comme une **cartographie des risques**.

Nous avons formé nos équipes sur le sujet.

#### Protection des données

Le **DPO** nommé l'an dernier a pris ses fonctions, et a déployé une série d'outils permettant de renforcer la sécurité des données, notamment clients, qui sont en notre possession. Il a par exemple créé un **registre** sur les données sensibles, conforme aux demandes de la CNIL.





Notre **charte informatique** a été revisitée et diffusée. Elle fait partie intégrante de nos contrats de travail.  
Un travail pédagogique a été mise en place auprès des consultants, avec des **séances de sensibilisation à la RGPD**.



***Notre objectif pour l'ensemble de cette thématique***

Nous souhaitons formaliser notre politique vis-à-vis des cadeaux d'affaires, et en particulier ce qui concerne les cadeaux de fin d'année.

