



PACTE MONDIAL – COMMUNICATION ON PROGRESS 2019

V.1.0

Avril 2020

Tasmane

156 Boulevard Haussmann
75008 Paris

Tél : +33(0)1 58 14 09 69
Fax : +33(0)1 58 14 09 69

info@tasmane.com
tasmane.com

Sommaire du document

Le mot du président	4
I. Introduction	6
II. Le Label CONSULT'IN de valorisation des compétences	10
III. Certification EcoVadis	11
I. Principes relatifs aux droits de l'homme	15
01. Politique générale	15
A Sûreté et Santé des salariés	15
B Égalité et lutte contre la discrimination	17
C Représentation syndicale et droit à la négociation collective	17
02. Mise en œuvre	19
A Actions 2019	19
B Indicateurs et mesures	19
II. Principes relatifs aux conditions de travail	23
01. Politique générale	23
A Développement des compétences	23
B Implication des salariés dans la stratégie et le fonctionnement de l'entreprise	27
C Bien-être des salariés et environnement de travail	29
D Le Management	30
E Système d'évaluation 360°	30
F Collaboration entre les collaborateurs	31
02. Mise en œuvre	32
A Actions 2019	32
B Indicateurs et mesures	33
III. Principes relatifs à l'environnement	36
01. Politique générale	36
A Dématérialisation	37
B Gestion des déchets et recyclage	38
C Économies d'énergie	38
D Déplacements et transports	39
02. Mise en œuvre	40
A Actions 2019	40
B Indicateurs et mesures	41
IV. Principes relatifs à la lutte contre la corruption	44
01. Politique générale	44

02.	Mise en œuvre	46
A	Actions 2019	46
B	Indicateurs et mesures	46
V.	Autres actions RSE	49
01.	Gouvernance RSE	49
02.	Implication sociétale	49
A	Politique achats	49
B	Relations écoles	50
C	Publications	51
D	Autres actions	51
VI.	Conclusion	53

Le mot du président

L'entreprise s'est réinventée il y a un an, nous avons créé une nouvelle marque Tasmane, un nouveau cabinet avec un positionnement nouveau sur le marché, affirmé auprès de nos clients. Nous l'avons bâti sur les fondamentaux et les savoirs de 2 cabinets Pragmaty et Fontaine Consultants qui existaient depuis respectivement 16 et 18 ans.

Fontaine Consultants avait formalisé et conforté ses engagements RSE depuis 2014 en adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies. Tasmane souhaite poursuivre cet engagement vis-à-vis des dix grands principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. En effet, nous souhaitons faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence en continuant à les intégrer dans notre stratégie, notre culture commerciale, nos modes opératoires et nos actions quotidiennes.

En particulier, nous continuons à investir massivement sur :

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

L'investissement vis-à-vis de nos consultants s'était notamment traduit en 2018 par le renouvellement, suite à audit externe par Afnor Certification, du Label « valorisation des compétences » de Syntec Conseil et Études attestant de la pertinence de notre dispositif de maintien et développement des compétences de nos consultants.

En cette année 2020, nous sommes fiers de pouvoir annoncer que cet investissement a été récompensé par la certification Great Place to Work, après audit sur les axes : Équité, Crédibilité, Respect, Convivialité et Fierté. Nous sommes persuadés de l'impact positif de la démarche sur l'ensemble de nos pratiques, et sommes d'autant plus fiers que pour notre 1^{ère} participation, Tasmane a été classée 6^{ème} de sa catégorie (50 à 250 salariés) sur plus d'une centaine d'entreprises participantes.

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

Et nous gardons le meilleur pour la fin, nous sommes fiers de vous annoncer que nous avons reçu

Suite à une évaluation externe indépendante par Ecovadis en 2014, nous obtenons le niveau de distinction le plus élevé (**CSR rating Gold**) pour ses engagements en termes de responsabilité sociétale et environnementale. Cela nous place dans le Top 2% des entreprises tous secteurs confondus, et dans le Top 4% pour les pratiques dans le domaine de la gestion des ressources humaines pour le secteur du conseil en management. Ce résultat vient récompenser les efforts que nous menons depuis sa création sur le sujet et que nous continuons à mener comme en atteste

notre obtention du Label CONSULT'IN valorisation des compétences pour une première période de trois ans et les travaux en cours pour une labellisation sur une seconde période de trois ans.

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

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

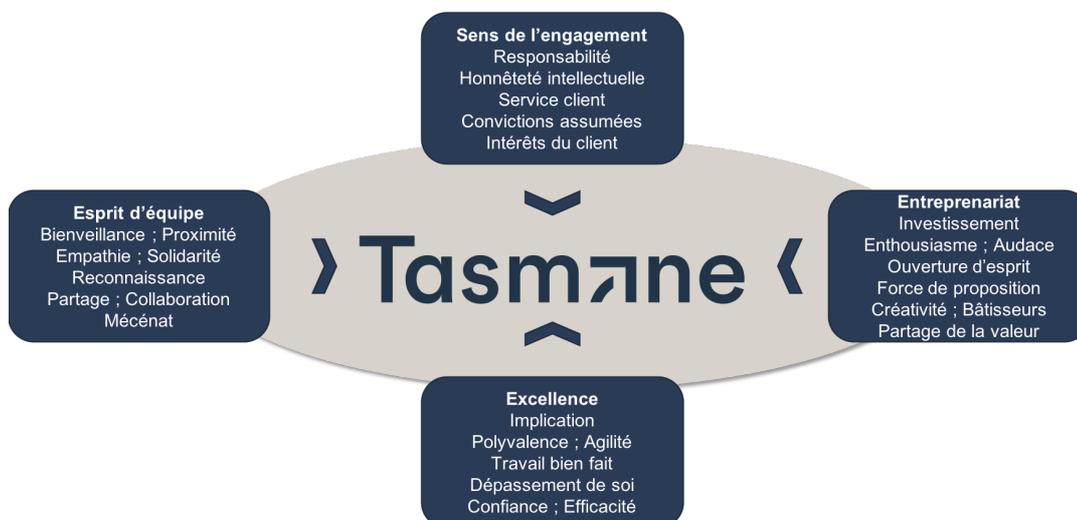
David GELRUBIN
Président

I. Introduction

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

Le projet de Tasmane est ainsi d'aborder les transformations de ses clients avec une approche systémique : processus / informatique / équipes / gouvernance / organisation sont pris en compte en même temps pour faire réussir ses clients.

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



Le manifeste Tasmāne : Notre engagement qualité envers nos clients

Manifesto

- Pour la réussite des transformations de nos clients, nous réalisons du **conseil à façon**. Tous nos résultats sont des **pièces uniques**, calibrées à la culture de chacun d'entre eux.
- Si notre valeur réside dans une maîtrise rigoureuse de la méthode, c'est véritablement de notre capacité à l'adapter que provient notre différence. Nous concevons des **méthodes plurielles et sur-mesure** pour mieux répondre à la multiplicité et à la spécificité des contextes et problématiques de nos clients.
- **Pragmatiques**, nous pensons qu'**une once d'action vaut toujours une bonne théorie**. C'est pourquoi nous choisissons de construire avec et pour vous du concret, de l'opérationnel et du facilement réalisable.
- Nous défendons notre **sincérité** et notre **liberté de ton**. Nous n'hésitons jamais à faire preuve d'honnêteté, marque de notre intégrité et de notre recherche du progrès.
- Pour chaque mission, nous façonnons une **équipe de haut niveau** pour vous délivrer l'excellence. Un **dispositif ajusté** combinant le savoir-être de chaque individualité, la fertilisation croisée issue de la diversité des profils et tout le savoir-faire de notre cabinet.
- Plutôt que de répondre aux questions, nous préférons l'option de **poser à nos interlocuteurs les bonnes questions**. Notre vocation est d'être votre **sparring partner**. Stimuler au lieu de stipuler. Inspirer au lieu d'imposer.
- Nous sommes convaincus que seule l'**approche systémique** permet de garantir le succès des changements. Nous savons apporter à chaque dirigeant une vision à 360 degrés grâce à la **combinaison de compétences** organisationnelles, humaines et IT.
- La **montée en compétences** permanente de tous nos collaborateurs fait partie intégrante de notre ADN. Nous ne sommes pas seulement curieux, nous sommes de véritables **passionnés des évolutions** technologiques et managériales.
- L'**empathie** nous pousse à nous investir dans chacune de nos missions comme si nous étions à la place du client. Nous écoutons, conduisons la transformation avec et pour lui, puis rendons les clefs. En bref, un temps pour tout et tout pour notre client.
- En interne, nous constituons un **biotope**, un collectif d'**entraide** rassemblé autour d'une cause et d'une culture. Chacun et chacune de nous peut compter sur son mentor... et sur l'ensemble du groupe.
- Notre principe, la **simplicité**: synonyme d'efficacité pour nos clients, synonyme de bienveillance et de convivialité dans notre équipe. Une simplicité qui guide notre cabinet jour après jour.

Nous poursuivons ce que nous avons entamé dans les années passées sous le nom de nos anciens cabinets en travaillant toujours à l'identification des actions RSE à mettre en place dans une structure à taille humaine comme la nôtre afin de promouvoir nos valeurs et notre politique RSE en interne auprès de nos salariés et en externe vis-à-vis de nos partenaires, nos fournisseurs et nos clients.

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

Fontaine Consultants est signataire et adhérent de la charge Diversité et RSE, cela fait maintenant quelques années que nous avons adhéré au Pacte Mondial et à son réseau français. Nous souhaitons maintenir cette adhésion pour affirmer nos engagements RSE. Le présent document porte principalement sur les activités de Tasmane en 2019. Nous y décrivons notre politique RSE au regard des quatre axes du Pacte Mondial, ainsi que les actions qui ont été mises en place en 2019 et celles que nous envisageons de mettre en place dans les mois et années à venir.

Tasmane a fait le choix cette année de réaliser l'évaluation qualitative et quantitative Great Place To Work. Ce projet a pour objectif de :

- D'obtenir une photographie de l'entreprise à un instant T,
- D'identifier nos points forts et axes d'amélioration,
- De rester une Great Place to Work sur le long terme en pérennisant nos pratiques,
- De développer notre marque employeur, notamment en participant au Programme de Reconnaissance Great Place to Work®.

Nous avons voulu faire de l'exercice un outil de progrès et d'animation interne.

Dès cette première année, nous avons une place remarquée par l'organisme d'évaluation. Avec 98% de participation, nous avons obtenu les résultats suivants

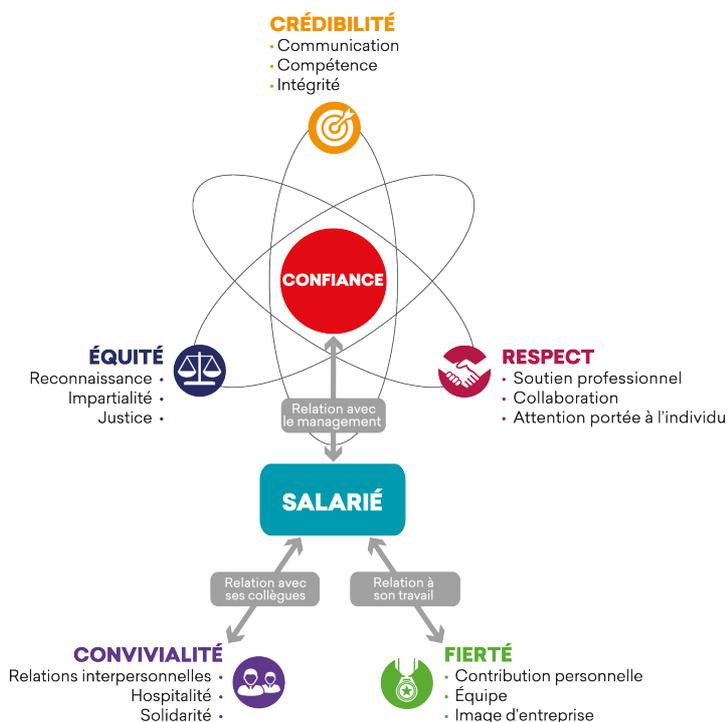

**Moyenne du
Trust Index[®]**

92%

Moyenne du taux de réponses positives
sur l'ensemble des questions liées au
modèle Great Place To Work[®]



A la question « dans l'ensemble je peux dire que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler », nous avons l'ensemble des collaborateurs qui approuvent cette affirmation.



DU POINT DE VUE DU SALARIÉ :

Les salariés ont **confiance** en leur management...
... sont **fiers** de leur travail...
...et **apprécient** les personnes avec lesquelles ils travaillent

DU POINT DU VUE DE L'ORGANISATION ET SON MANAGEMENT :

Une entreprise où l'on atteint ses objectifs...
où tout le monde donne le **meilleur de lui-même**...
et travaille comme **une équipe** ...
...le tout dans un climat de **confiance**

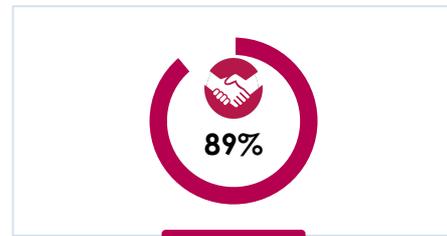
Les pourcentages correspondent aux taux de réponses positives (« Souvent vrai » et « Presque toujours vrai »). Un trust Index moyenne des 5 critères supérieur à 90%.



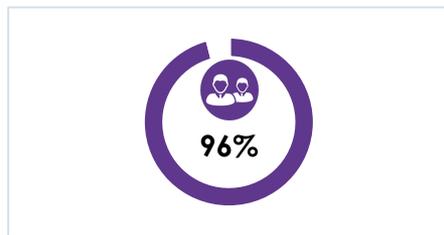
Équité



Crédibilité



Respect



Convivialité



Fierté

II. Le Label CONSULT'IN de valorisation des compétences

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

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

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

Ces mesures sont formalisées dans un guide, qui encadre :

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

Tasmane a obtenu le renouvellement de son label CONSULT'IN en 2018.



III. Certification EcoVadis

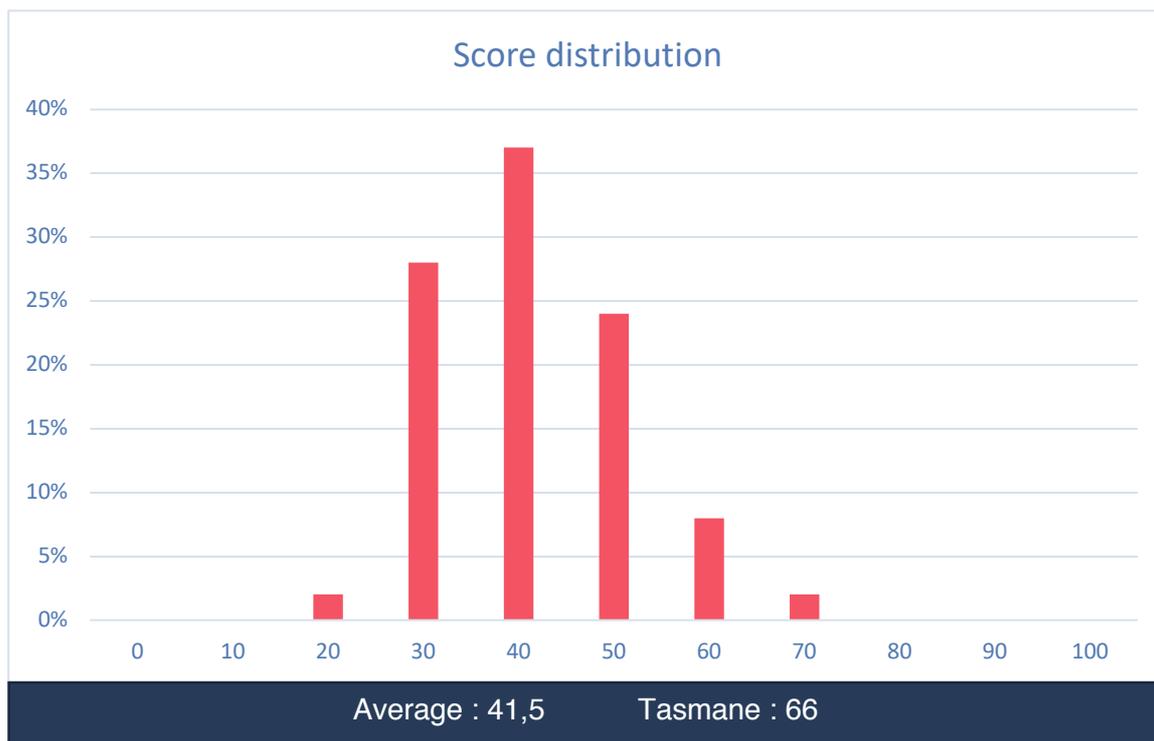
EcoVadis est une base de données sur les politiques d'achat et de reporting RSE des entreprises dont l'objectif est le management durable des fournisseurs.

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



Notation CSR (Corporate Social Responsibility) de Tasmane selon Ecovadis

Notre cabinet historique Fontaine Consultants a obtenu un score de 66/100 nous situant dans le Top 2% des entreprises en termes de politique et pratiques RSE. Tasmane a pour ambition de faire un nouvel audit en 2020, nous avons dû le décaler à cause de la pandémie nationale et internationale.



Détail des notes attribuées par EcoVadis à Tasmane

Domaine	Tasmane	Score moyen
Environnement	60	40
Droit du travail	70	45
Éthique des affaires	70	40
Fournisseurs	50	35
Score total	66	42

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



PACTE MONDIAL

**COMMUNICATION ON
PROGRESS 2019**

1

**PRINCIPES
RELATIFS AUX
DROITS DE
L'HOMME**

I. Principes relatifs aux droits de l'homme

01. Politique générale

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

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

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

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

A **Sûreté et Santé des salariés**

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

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

Concernant le lieu de travail, toutes les précautions ont été prises pour répondre à toutes les normes et lois en vigueur en matière de conditions de travail (aération, assainissement, éclairage, chauffage

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

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

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

Au delà du rôle de mentor qui est le référent professionnel et social, le collaborateur peut signaler toutes informations de plusieurs manières. Une voix plus officielle et écrite permet au salarié de s'exprimer : cette possibilité d'expression formelle et écrite existe sous deux formats :

- La fiche mensuelle d'activité : relative à l'activité en général de chaque salarié
 - La fiche mensuelle d'activité : chaque mois, cette fiche reprend l'activité du mois écoulé pour chaque salarié sans entrer dans le détail des missions exécutées. Le salarié peut alors simplement valider cette fiche sans commentaire ou utiliser cette fiche pour exprimer par écrit un problème, notamment pour l'organisation de son travail, pour une surcharge de travail ou tout sujet nécessitant une action de la direction. La direction s'engage alors à recevoir le salarié sous huit jours afin d'étudier les solutions au problème évoqué et les modalités de la mise en place des solutions adoptées
- La fiche mission : relative à l'activité spécifique à chaque mission de conseil
 - La fiche mission : cette fiche créée au début de chaque mission, définit le déroulé théorique de la mission, les objectifs des consultants chargés de la mener à bien. A la fin de la mission, un bilan est fait sur la mission et donc l'ensemble des objectifs prévus ; à cette occasion, le salarié peut inscrire par écrit tout commentaire sur le déroulé de la mission, sur ce qu'il considère avoir bien fonctionné et bien évidemment sur ce qu'il considère devoir être amélioré, y compris au niveau du management. Ces fiches ont une grande importance dans la préparation des 2 CED annuels (comité d'évaluation et de développement, pour les entretiens bi-annuels).
 - Les retours faits au salarié sont fonction de la demande et de la façon dont le salarié s'est exprimé. Dans la plupart des situations, le retour se fait lors d'un entretien dédié entre la direction, le salarié et le mentor. Un compte-rendu établissant les solutions

trouvées est alors rédigé et partagé entre la direction et le salarié par courrier électronique.

B **Égalité et lutte contre la discrimination**

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

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

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

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

C **Représentation syndicale et droit à la négociation collective**

Afin de garantir la liberté d'expression et le droit à la négociation collective, un dispositif de représentation du personnel a été mis en place depuis 2007 avec un système d'élection permettant à tout salarié de se présenter ou d'élire les délégués du personnel en capacité de porter les dialogues entre les salariés et la direction. Ainsi, Tasmane dispose d'un comité social et économique CSE avec 2 représentants et 2 suppléants qui peuvent, doivent et sont à l'écoute de l'ensemble des salariés.

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

Il a pour mission de :

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

02. Mise en œuvre

A Actions 2019



Poursuite de la relation de sous-traitance avec prestataire de mise sous-pli engagé dans l'emploi des personnes en situation de handicap



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



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

B Indicateurs et mesures

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



0,28% en 2019	31,5 jours d'arrêt maladie pour un effectif moyen de 51 personnes
0,04% en 2018	4 jours d'arrêt maladie pour un effectif moyen de 41 personnes
0,43 % en 2017	33 jours d'arrêt maladie pour un effectif moyen de 35 personnes

Parité homme-femme

Candidatures Recrutements

93 en 2019

81 en 2018

25 en 2017

7 en 2019

5 en 2018

2 en 2017

Candidatures Recrutements

211 en 2019

189 en 2018

209 en 2017

8 en 2019

11 en 2018

8 en 2017

Femmes

Hommes

Nombre d'alertes dues à une surcharge de travail



0 en 2019

0 en 2018

0 en 2017



PACTE MONDIAL

**COMMUNICATION ON
PROGRESS 2019**

2

PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

II. Principes relatifs aux conditions de travail

01. Politique générale

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

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

A **Développement des compétences**

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



Parcours d'intégration et système de mentorat

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

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

Formations et partage de connaissances

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

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

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

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

Si des processus de capitalisation, de veille et de R&D sont en place de longue date (réunion de partage de compétences hebdomadaires, outil de partage documentaire thématique, outil de news thématiques, etc.), le repositionnement du cabinet a été l'occasion d'identifier la nécessité de compléter ces dispositifs pour une meilleure diffusion des connaissances et compétences entre les consultants et pour accompagner la nécessaire montée en compétences du cabinet et de ses consultants sur de nouveaux domaines.

Il a ainsi été choisi de créer des « clubs » sur des domaines d'intérêt pour le cabinet, qu'ils s'agissent de domaines de compétences historiques (pilotage de programme/projet...) ou de nouveaux domaines (organisation, stratégie...). Les clubs ne sont pas normés, que ce soit dans leur organisation ou dans leur production ; la participation est sur la base du volontariat et il est possible de participer à un club indépendant de son niveau de compétences sur le sujet considéré, la motivation pour travailler sur le sujet étant le seul critère.

Ainsi, ces dispositifs contribuent au développement des compétences du cabinet et de ses consultants, tout en fournissant de la matière aux « teams » (du contenu produit par un club peut par exemple faire l'objet d'une communication organisée par la « team communication ») mais permet également aux consultants d'être pleinement partie prenante de ce développement.

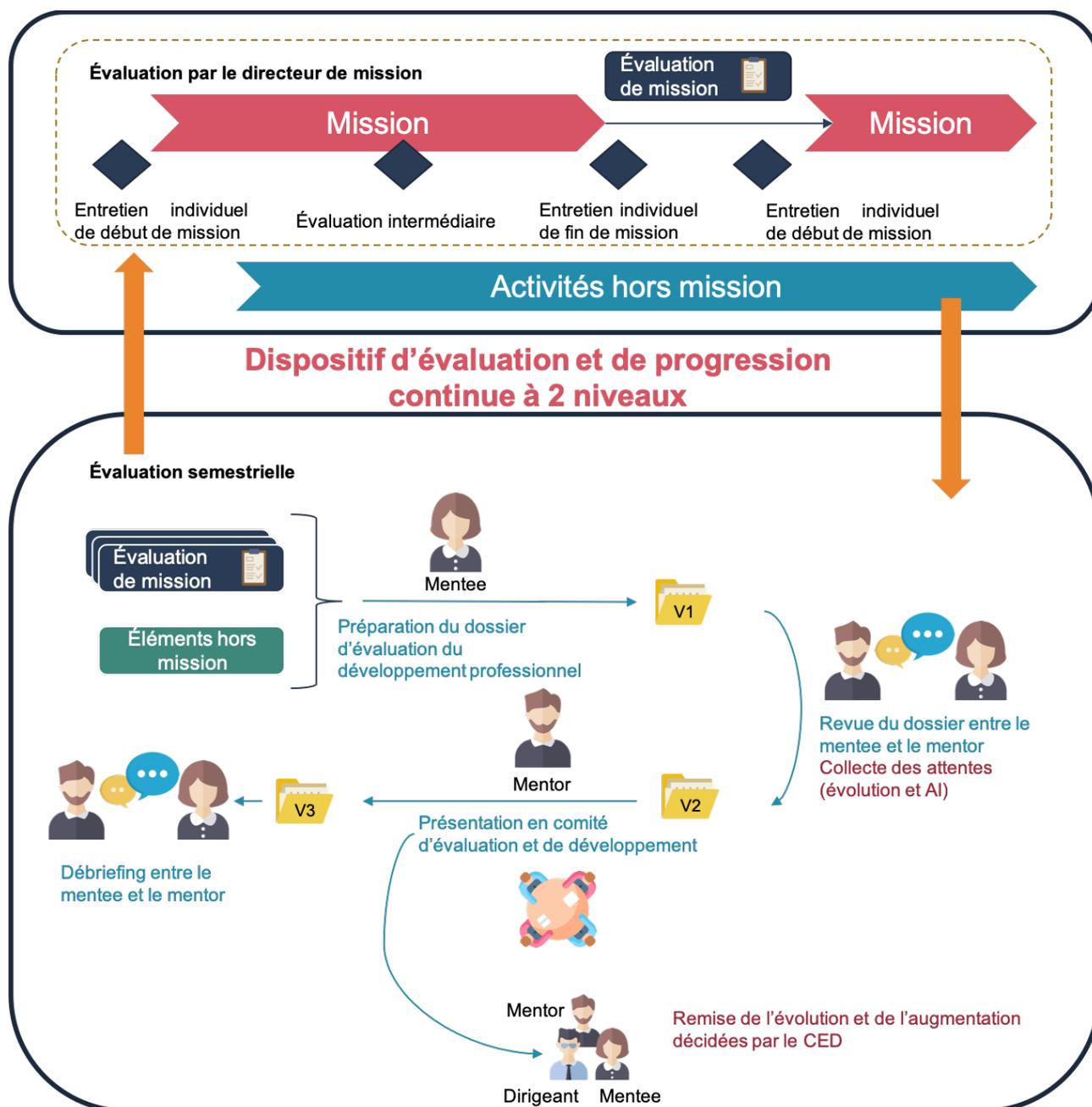
L'évaluation de la performance des consultants

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

Leurs axes d'amélioration individuelle ;

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

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



Amélioration continue

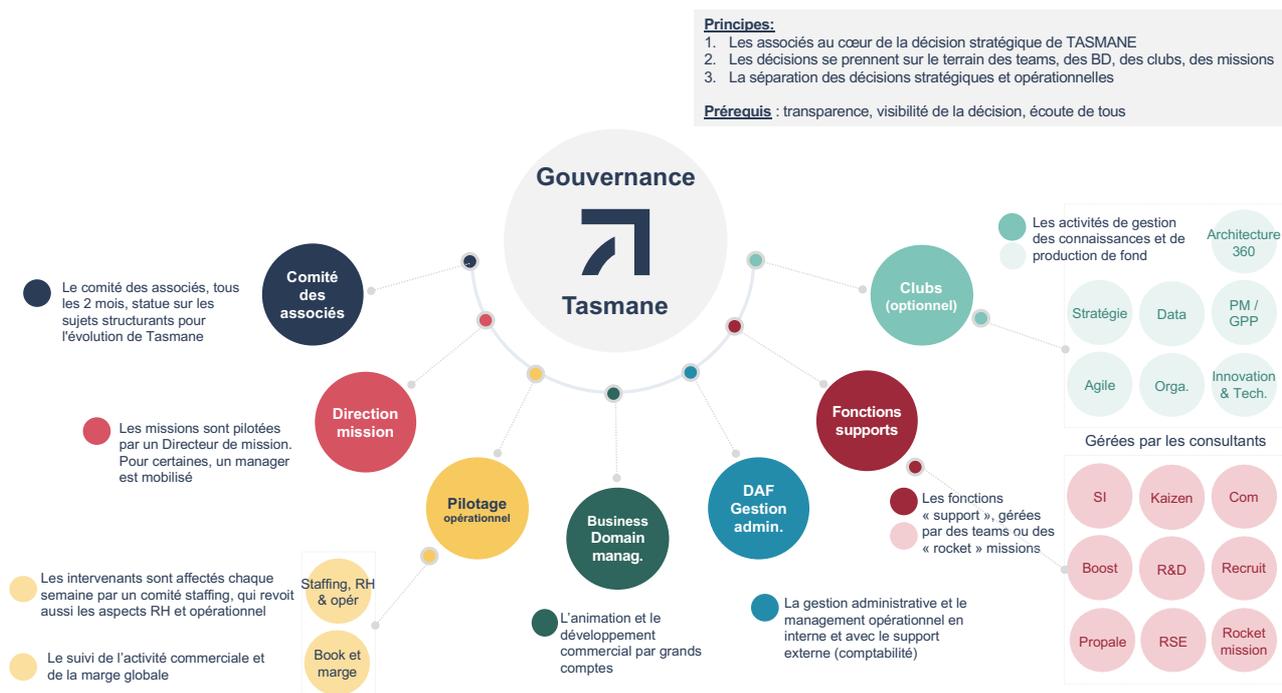
Tous ces dispositifs de montée en compétences font l'objet d'une évaluation globale et d'un enrichissement chaque année. Une démarche agile permet de mettre en place, tester et modifier ou arrêter un dispositif en fonction des résultats.

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

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

Plusieurs dispositifs ont été mis en place à cet égard :

- La création de teams composées de salariés portant la responsabilité d'un ou de plusieurs processus internes de l'entreprise (marketing et communication, vente, recrutement, qualité, système d'information, ...) : chaque team ayant la responsabilité de définir, optimiser et gérer les processus qui lui sont confiés avec un pilotage au niveau de la Direction du cabinet. Chaque salarié est rattaché dès son arrivée à une des teams, en prenant en compte ses préférences. Contrairement aux « clubs » (équipe de consultants volontaires et auto-organisées autour d'un thème ou domaine d'expertise), les teams sont des équipes de consultants sur lesquelles reposent depuis toujours la plupart de ses fonctions support (R&D, communication, qualité, informatique...) du cabinet et auxquels les consultants sont affectés par le management (en tenant toutefois compte de leur envie) ;
- Des réunions L'ESCALE constituant des rendez-vous mensuels de partage autour de la stratégie, l'actualité du cabinet. Ces réunions sont animées par la Direction et tous les collaborateurs participent et peuvent s'exprimer sur tous les sujets qui touchent au cabinet (stratégie, orientations, fonctionnement interne, ...) ;
- L'organisation de deux séminaires par an : ces séminaires sont co-construits par le comité de Direction, les managers et les consultants. Il s'agit de rendez-vous de partage semestriels pour faire le point sur toute l'actualité du cabinet et réfléchir ensemble sur les processus internes, la stratégie et les orientations de l'entreprise ;
- Une transparence totale : tous nos salariés sont au courant de toute l'actualité du cabinet (stratégie, orientations, actions commerciales, situation financière, recrutements, ...). Tous les documents sont consultables en libre accès sur nos plateformes collaboratives internes.



COMITÉ	DURÉE	FRÉ-QUENCE	OBJECTIF	TYPE	PARTICIPANTS					
					CONSULTANTS	EXPERTS, CP	MANAGERS	PARTNERS	SENIOR PARTNERS	ASSOCIÉS
K4M	1h30	Hebdo	Information	Opérationnel	x	x	x	x	x	x
STAFFING	1h30	Hebdo	Décision	Opérationnel		invité, non mandatory	x	x	x	
RH & Opérations	45min	Hebdo	Décision	Opérationnel				invité, non mandatory	x	
L'ESCALE (ex-COSTAFF)	1H30	Mensuel	Information	Opérationnel	x	x	x	x	x	x
ASSOCIES	4h	Bimestriel	Décision	Stratégique						x
COMMERCE ET MARGE	1h-1h30 ?	Mensuel	Décision	Opérationnel			x	x	x	
CED	2 jours	Semestriel	Décision	Opérationnel				x	x	
SÉMINAIRE	1 à 2 jours	Semestriel	Information	Stratégique	x	x	x	x	x	x

Une gouvernance plus ouverte et dissociant décision opérationnelle et décision stratégique

Le rôle du comité des associés, qui se réunissait 2 fois par an, a été fortement étendu. S'il permettait déjà de partager avec les associés, en avance de phase, certaines informations majeures pour l'entreprise et d'échanger sur des points structurants, il restait malgré tout assez descendant, de la direction générale vers les associés.

Il a été collectivement décidé de dissoudre le comité de direction (formé de la direction générale et des senior partners, soit 7 personnes au total), qui se réunissait chaque semaine pour piloter et arbitrer/décider sur des sujets divers, allant de l'opérationnel à des sujets structurants voire stratégiques pour l'entreprise. Celui-ci est remplacé :

- D'une part par un « call » opérationnel de 30 à 40mn des associés seniors prenant la place de la réunion hebdomadaire du comité de direction. Ce call se limite à des décisions opérationnelles (impact court terme, non stratégique), et leurs participants ont été étendus à l'ensemble des directeurs de mission (concrètement les senior manager sont désormais impliqués alors qu'ils ne l'étaient pas). Un fil d'actualité, initialisé notre office manager et complété par les associés seniors (en fonction de leur connaissance respective) permet aux associés seniors de se maintenir à jour sur l'ensemble des informations de niveau managérial de Tasmane.
- D'autre part par un rôle plus large du comité des associés en termes de pouvoir de décision, l'idée étant qu'il soit associé à l'ensemble des sujets structurants pour le moyen et le long terme de l'entreprise (à titre d'exemple : définition des objectifs de l'année à venir, y compris l'ensemble des missions qui seront à répartir entre les consultants dans le cadre de leurs objectifs individuels, réflexion sur le positionnement de l'entreprise...). Ainsi les sujets stratégiques qui étaient traités lors de la réunion hebdomadaire du comité de direction sont traités dans ce comité. Par voie de conséquence, la fréquence du comité associés augmente, en passant à une réunion pour les 2 mois (voir 1,5 mois).

C **Bien-être des salariés et environnement de travail**

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

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

- Le choix d'une localisation géographique centrale pour les locaux à Paris afin de faciliter les déplacements des salariés et les raccourcir ;
- L'organisation de deux séminaires d'entreprise par an, dont un sur deux à quatre jours à l'étranger afin de renforcer l'esprit d'équipe et rassembler l'ensemble des collaborateurs dans un cadre différent de l'environnement quotidien ;
- La mise à disposition gratuite de boissons chaudes dans un espace détente dédié ;
- Possibilité de travail à distance (home working) selon des règles définies afin d'offrir aux collaborateurs l'alternative de travailler depuis leur domicile quand le contexte et les travaux qui leur sont confiés le permettent ;

- Création d'une Fun Team en charge de réfléchir et d'organiser les actions pouvant contribuer à la bonne ambiance au sein du cabinet et au bien-être des consultants (mise à disposition d'un réfrigérateur avec boissons et friandises, organisation du repas de Noël, organisation d'événements sportifs internes, ...).
- Pour les jeunes parents du cabinet, Tasmane propose le financement et l'accès privilégié à 3 places en crèche disponibles dans Paris, afin d'éviter toutes problématiques de gardes d'enfants non désirées

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

D **Le Management**

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

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

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

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

E **Système d'évaluation 360°**

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

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

Nos managers seront évalués sur leur performance managériale en mission.

F **Collaboration entre les collaborateurs**

Le partage d'informations est un des fondamentaux de l'ADN Tasmane. Il est assuré par de nombreux relais formels et informels. La transparence, notion toujours difficile à maintenir dans la durée, est ainsi portée et assurée de façon très concrète par un ensemble de dispositifs complémentaires, notamment :

- un espace de travail physique qui pousse à la communication : accessibilité des personnes quelque soit leur grade, pas de bureaux individuels ; surface des open spaces limités à 8 – 10 personnes, cafétéria avec café offert par l'entreprise
- des canaux de communication collaboratifs et ouverts à tous : capitalisation documentaire Alfresco Share, outil collaboratif en mission Microsoft Teams, WhatsApp Tasmane, un site WordPress pour partager des articles de presse sur des news
- des événements très réguliers sur les vrais sujets d'intérêt de toute l'équipe : affectations aux missions (hebdomadaire), commerce (mensuel), déroulement réel des missions, vie de l'entreprise (mensuel et séminaires semestriels).

02. Mise en œuvre

A **Actions 2019**



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



Mise à jour du guide du bon mentor



Poursuite des formations internes sur le management



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



Organisation de divers événements :

- Bière du mois
- Soirée « Pain, Vin, Fromage »
- Dîner de Noël
- Concours photo
- « Marché » interne de boissons et friandise

B Indicateurs et mesures



Nombre d'heures de formation

Internes

100 en 2019 soit **2 heures par personne**

55 en 2018 soit 1,3 heures par personne

46 en 2017 soit 1,3 heures par personne

Externes

468 en 2019 soit **9 heures par personne**

498 en 2018 soit 12 heures par personne

340 en 2017 soit 49,7 heures par personne



4KM

Nombre de K4M (Knowledge Management Meeting on Monday Morning)

32 en 2019

30 en 2018

26 en 2017



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

9 en 2019

9 en 2018

5 en 2017



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

100% en 2019

100% en 2018

100% en 2017



3

PACTE MONDIAL

**COMMUNICATION ON
PROGRESS 2019**

3

**PRINCIPES
RELATIFS À L'
ENVIRONNEMENT**

III. Principes relatifs à l'environnement

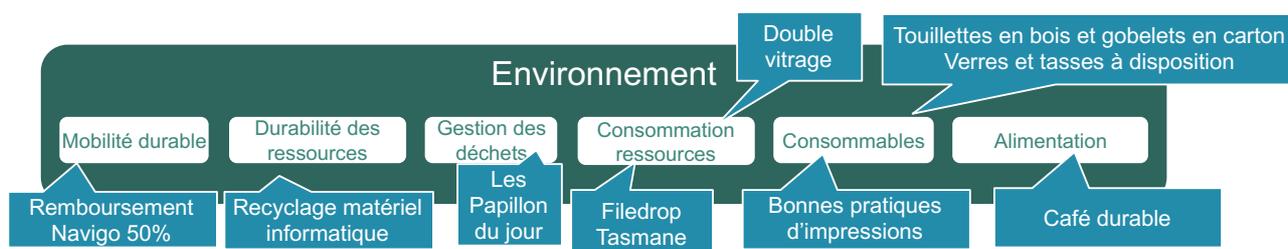
01. Politique générale

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

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

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

Afin de prendre conscience de nos atouts, nous avons effectué en 2019 une cartographie de notre existant :



Ce travail a été approfondi par une réflexion collégiale sur les pistes d'améliorations à opérer pour l'année 2020. Les principaux leviers et les mesures les plus attendus par nos collaborateurs ont ainsi pu être identifiés.

A **Dématérialisation**

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

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

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

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

B **Gestion des déchets et recyclage**

Nos déchets sont quasi exclusivement des déchets papier issus d'impressions de documents de travail. Afin d'assurer la nécessaire confidentialité quant aux informations contenues dans ces documents nous faisons appel à un prestataire externe spécialisé, « Les Papillons du Jour », employant des travailleurs handicapés et favorisant donc leur insertion dans la société. Ce prestataire assure une politique de recyclage des documents recueillis et détruits. Une consigne a été donnée à nos salariés pour utiliser le conteneur dédié pour tous les déchets papier issus d'impressions de documents de travail.

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

Nous assurons le recyclage des ordinateurs portables de nos collaborateurs soit en les leur cédant, soit en les confiant à une association de soutien aux étudiants, le Fonds de solidarité étudiante Ghislaine Benetti qui se charge de les reconditionner pour les leur mettre à disposition. Dans le cas de matériels qui ne seraient pas recyclables, nous passons par la société « Les Papillons du Jour » afin de faire détruire ces matériels.

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

C **Économies d'énergie**

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

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

- Les écrans sont équipés d'un système automatique de mise en veille.
- L'allègement de nos serveurs avec un objectif zéro pièce-jointe :
 - L'utilisation de notre outil « FileDrop » pour stocker une pièce-jointe avec accès URL pendant une durée limitée (maximum un mois) ;
 - Pour les échanges internes, une sensibilisation à envoyer des liens vers notre espace de travail partagé plutôt que de nous envoyer des copies redondantes.

D **Déplacements et transports**

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

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

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

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

02. Mise en œuvre

A **Actions 2019**



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



Poursuite de la dématérialisation des bulletins de paie



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



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



Mie en place des notes de frais dématérialisées

B Indicateurs et mesures

Consommation papier

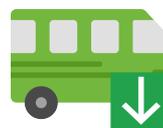


50 en 2019, soit **1 ramette par personne**

125 en 2018, soit 3 ramettes par personne

131 en 2017, soit 3,7 ramettes par personne

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



90 % en 2019

93 % en 2018

86 % en 2017



4

PACTE MONDIAL

**COMMUNICATION ON
PROGRESS 2019**

4

**PRINCIPES
RELATIFS À
LA LUTTE
CONTRE LA
CORRUPTION**

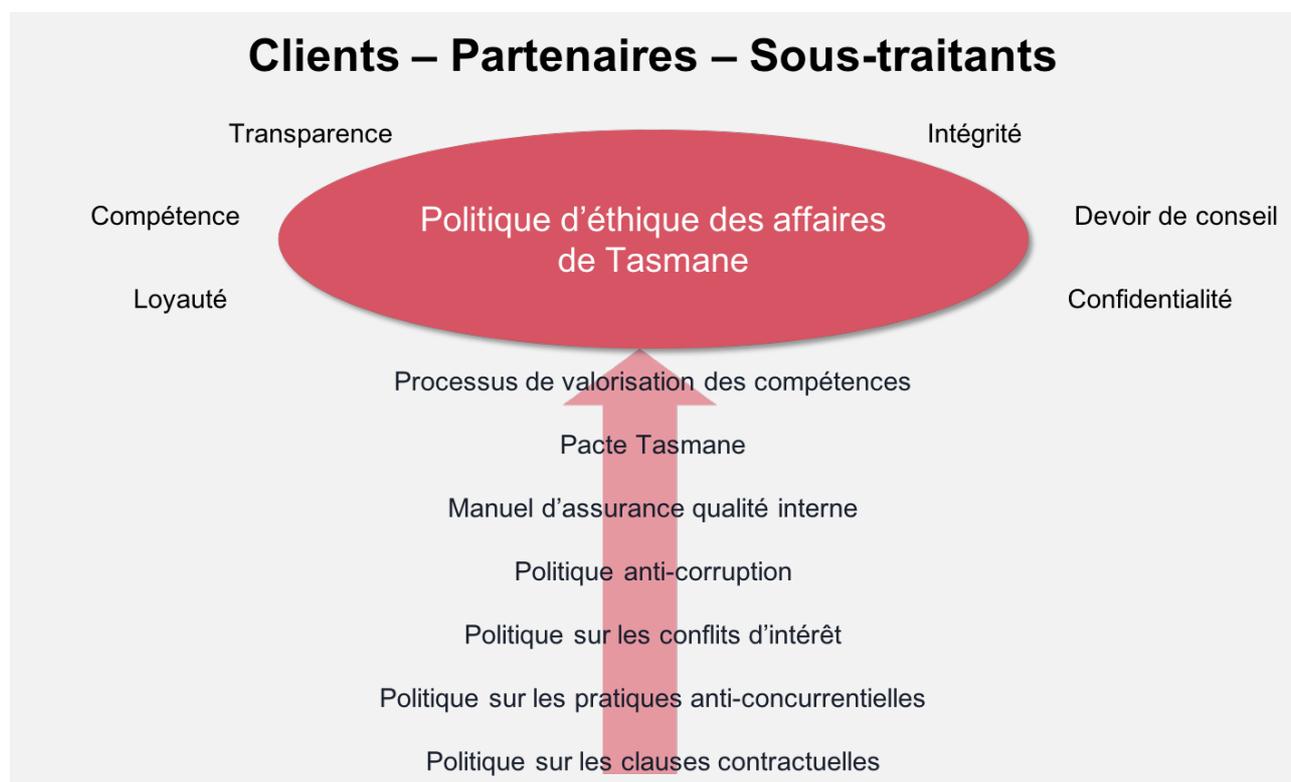
IV. Principes relatifs à la lutte contre la corruption

01. Politique générale

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

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

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



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

- Transparence
- Intégrité
- Indépendance
- Devoir de conseil vis-à-vis de nos clients
- Politique anti-corruption
- Politique sur les conflits d'intérêts
- Confidentialité
- Loyauté vis-à-vis de nos clients
- Politique sur les pratiques anti-concurrentielles

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

02. Mise en œuvre

A **Actions 2019**

La politique des affaires fait partie des sujets abordés lors du comité RSE. Aucun cas de non-respect de cette politique n'a été remonté.

B **Indicateurs et mesures**

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



Nombre de réunions du comité d'éthique



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

0 en 2019
0 en 2018
0 en 2017

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

0 en 2019
1 en 2018
0 en 2017



PACTE MONDIAL

**COMMUNICATION ON
PROGRESS 2019**



5

**AUTRES
ACTIONS
RSE**

V. Autres actions RSE

01. Gouvernance RSE

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

02. Implication sociétale

A Politique achats

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

- Quelques-unes de nos prestations sont sous-traitées. Ce sont des prestations de niche et nécessitant une expertise technique. Le ratio sous-traitance / CA est à 16% en 2019. La majorité de nos besoins internes sont couverts par des collaborateurs de l'entreprise.
- La prise en charge d'actions support (communication, RH, qualité, vente) par les consultants eux-mêmes réduit le périmètre des achats de l'entreprise.

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

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

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

B Relations écoles

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

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

Ci-dessous une liste de nos interventions en 2019 :

- EM Normandie / Grenoble Ecole de Management Cours "démarche et comportement du consultant"
- Pôle Leonard de Vinci Les risques de l'Hyperconnexion numérique et de l'hyper-transparence des données : quelles solutions Business ?
- ESSEC Echanges avec les étudiants du programme MPT et SMIB
- SUPELEC Cours architecture et management SI
- EPITA Présenter Métiers du conseil en cours
- EPITA Cours data : 4 x 3h
- EPITA Conférences technologiques
- EPITA Coaching groupe PMS promotion 2020
- EPITA Forum des entreprises

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

C Publications

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

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

D Autres actions

Nous encourageons et favorisons l'engagement des consultants Tasmane pour des causes en cohérence avec nos valeurs. La citoyenneté en fait partie comme un fort vecteur de sens pour les consultants. Encore en développement, nous pouvons déjà citer deux occasions au travers desquelles cette volonté s'incarne concrètement :

- Le développement d'activités de type Mécénat de compétences : initié en septembre 2019, au cours du séminaire d'automne, à Lisbonne. Nous avons organisé un atelier dont l'objectif était d'aider 9 starts-ups issues de l'économie sociale et solidaire, à travailler leur business model et leur offre, en relation avec une organisation à but non lucratif locale : le HUB IMPACT Lisbon. Les consultants ont ainsi pu concrètement aider de jeunes pousses, de manière bénévole, à se poser les bonnes questions, à identifier leurs atouts et les voies à explorer. Une expérience extrêmement enrichissante humainement, qui a soudé le collectif et que nous souhaitons renouveler à l'avenir.
- L'intérêt pour l'écologie et la préservation de la planète : Nous constatons une émulation mutuelle autour des questions d'écologie par l'ensemble des collaborateurs ; nous favorisons et offrons un terrain accueillant aux initiatives liées. Cela s'est concrètement traduit, par exemple, par l'acquisition de vaisselle et de couverts pour les déjeuners du midi, la mise à disposition d'une fontaine pour remplir les gourdes, ainsi que par des diffusions informelles de bonnes pratiques : imprimer moins, utiliser un seul gobelet au cours de la journée pour les cafés, etc. De même une réflexion est à l'œuvre pour le « green IT » à la fois en usage pour le cabinet et en apport de compétences vers nos clients (Annexe : K4M RSE Perspectives Existantes)

Conclusion

PACTE MONDIAL

**COMMUNICATION ON
PROGRESS 2019**

VI. Conclusion

En 2019, nous avons poursuivi nos efforts en termes de RSE : les actions engagées les précédentes années ont été pérennisées et d'autres actions nouvelles ont été réalisées.

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

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

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