

COMMUNICATION
SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

Mai 2021

COP

Communication sur le Progrès

Charte RSE



MARTIAL ROUYÈRE,
Directeur général,
responsable RSE



La Responsabilité Sociale et Environnementale est une culture qui irrigue l'action du cabinet et de ses collaborateurs au quotidien.

En effet, nous souhaitons tous inscrire la progression de P-Val dans les principes de développement durable et de responsabilité vis-à-vis de nos collaborateurs, de nos clients, de la société en général et de la planète.

Avec toute l'énergie, l'intelligence collective et le cœur de nos salariés, nous sommes bien décidés à jouer notre rôle, à notre mesure.

C'est pourquoi nous avons rejoint le Pacte Mondial des Nations Unies cette année pour montrer la sincérité de notre engagement et sa déclinaison sur toutes nos activités du quotidien.

Nous prenons l'engagement ici, par le biais de cette Communication sur le Progrès de toujours mettre les questions d'impacts sur la société et sur l'environnement au cœur de nos préoccupations. Ce rapport reprend les principales initiatives mises en place depuis janvier 2020 et jusqu'à Avril 2021.



ACHAT RESPONSABLE



SOCIAL
ET DROITS DE L'HOMME



ÉTHIQUE



ENVIRONNEMENT

A young girl with blonde hair, seen from behind, is walking away from the camera in a crowded outdoor setting. She is wearing a green tutu and a dark backpack. She holds a large blue balloon that features a white silhouette of the Earth. The background is filled with other people, mostly out of focus, suggesting a public event or festival. The image has a blue overlay on the right side where the text is located.

ACHATS RESPONSABLES



ACHATS RESPONSABLES

Développer une politique d'achats responsables

Nous sommes convaincus que notre politique achat doit refléter nos engagements sociaux et environnementaux.

C'est pourquoi nous souhaitons inscrire dans la durée nos relations avec nos fournisseurs et sous-traitants, dans le respect de l'éthique et de la transparence.

Ainsi, nous intégrons le développement durable dans le cadre du choix de nos prestations à enjeux environnementaux, sociaux ou sociétaux comme pour l'achats de matériel informatique, le choix des traiteurs pour nos évènements, avec un engagement fort de chaque fournisseur sélectionné sur des indicateurs liés à la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) qui lui sont propres et conformes à nos engagements RSE.

Nous avons traduit ces engagements vis-à-vis de nos partenaires par la rédaction d'un code de conduite RSE.

- Bilan de nos pratiques achats en 2020
- Respecter les délais de paiement
- S'engager sur la partie fourniture de bureau & entretiens des bureaux
- Promouvoir la sobriété numérique dans nos achats IT
- Travailler avec des traiteurs engagés

DÉVELOPPER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

Bilan de nos pratiques achats en 2020

Respecter les délais de paiement

S'engager sur la partie fourniture de bureau & entretiens des bureaux

Promouvoir la sobriété numérique dans nos achats IT

Travailler avec des traiteurs engagés

Bien que les achats représentent une part négligeable de nos charges et donc un risque limité, nous sommes convaincus qu'ils constituent un levier efficace pour décliner les principes de développement durable au sein du cabinet.

Famille d'achat	Part (%) de la famille achat dans les dépenses	Part (%) de la famille achat dans le CA	Nombre de fournisseurs
Mutuelle santé et prévoyance	26%	5,0%	≤5
Immobilier	18%	3,4%	≤5
Partenaires	12%	2,4%	≤5
Equipements informatiques	8%	1,6%	Entre 5 et 25
Juridique et comptable	7%	1,3%	≤5
Autres dépenses	6%	1,1%	Entre 5 et 25
Autre dépenses	4%	0,8%	Entre 25 et 50
Marketing	4%	0,7%	Entre 5 et 25
Services en ligne	3%	0,5%	Entre 25 et 50
Transport	3%	0,5%	≥50
Hôtels et hébergements	2%	0,4%	Entre 5 et 25
Restaurant et bars	2%	0,4%	≥50
Recrutement	2%	0,4%	≤5
Assurance	2%	0,3%	≤5
Fournitures de bureau	1%	0,2%	Entre 5 et 25
Nourritures	1%	0,2%	Entre 25 et 50
Frais bancaires	1%	0,1%	≤5
Finance	0%	0,0%	≤5
Logistique	0%	0,0%	Entre 5 et 25
Total général	100%	19,3%	≤500

A partir de l'ensemble de nos achats en 2020, nous avons pu classer nos différentes familles d'achats en fonction de l'importance par rapport à la proportion qu'elles représentent dans notre chiffre d'affaires.

Nos achats ont représenté 19,3% de notre CA en 2020 ventilés sur plus de 440 partenaires.

- 5 familles d'achats constituent la majeure partie de nos achats et représentent 71% de nos achats. Sur celles-ci : seuls les équipements informatiques constituent un risque RSE (vis-à-vis de l'environnement comme le montre notre Bilan Carbone® un peu plus loin).
- En effet, le nombre de fournisseurs, couplé au poids des différentes familles d'achats de nos dépenses nous permettent de maîtriser les risques tant d'un point de vue de la qualité que des délais des services fournis pour P-Val.
- Les risques sociaux et économiques que représentent la contractualisation des prestations de nos fournisseurs sont identifiés et gérés pour être minimisés quand nous identifions et choisissons nos partenaires.
- Les risques environnementaux guident aussi nos choix de partenaires. Pour cela, nous nous appuyons sur la démarche Bilan Carbone® que nous avons mené pour limiter notre empreinte.

DÉVELOPPER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

Bilan de nos pratiques achats en 2020

Respecter les délais de paiement

En France, 25 % des défaillances d'entreprises seraient dues à des retards de paiement, ce qui en ferait la première cause de faillite.

C'est pourquoi nous pensons qu'il est primordial de veiller au respect du paiement de nos fournisseurs dans le délai sur lequel nous nous sommes accordés lors de la contractualisation.

En 2020, 100% de nos fournisseurs ont été réglés en temps et en heure et nous avons pour objectif de conserver ce niveau d'exigence pour les prochaines années.

Notre objectif pour l'année 2021 serait de payer dans un délai de 15 jours l'ensemble de nos fournisseurs.

S'engager sur la partie fourniture de bureau & entretiens des bureaux

Nous pensons que la première étape d'une démarche responsable est de prendre en compte le cycle de vie des produits que nous utilisons au quotidien.

- Nous favorisons systématiquement le zéro déchet : par exemple, suppression des verres et sacs en plastiques (remplacés par des verres Duralex © fabriqués en France et des sacs en tissus), des capsules de café (remplacées par du café en grain, moulu dans une machine avec broyeur).
- Nous nous fournissons uniquement en produits d'entretien écologiques.
- Nous avons confié l'entretien de nos locaux à la société Equipage, Entreprise Adaptée qui emploie à 80% de personnel en situation de handicap

Promouvoir la sobriété numérique dans nos achats informatiques

Le numérique représente une part non négligeable de l'empreinte carbone moyenne d'un Français. Par ailleurs, 4% des émissions de GES dans le monde sont liées au numérique.

Au-delà de la sensibilisation des P-Valiens sur le sujet, nous nous sommes fixés des objectifs de durée de vie sur nos équipements informatiques afin de limiter la pollution liée à leur production et à leur recyclage :

- 4 années pour nos ordinateurs portables
- 15 années pour nos écrans d'ordinateurs
- 2 années pour nos casques micro
- 3 années pour nos smartphones

Travailler avec des traiteurs engagés

Nous choisissons nos traiteurs pour nos événements internes et ou clients en intégrant des critères de choix RSE avec pour objectif de favoriser l'économie locale et de promouvoir l'économie circulaire. Nous travaillons régulièrement avec :

[La Table de Cana](#) est une association qui a construit un réseau de traiteurs engagés dans la réinsertion des personnes éloignées de l'emploi

[Planète Sésame 92](#) est un traiteur solidaire, bio et engagé dans la solidarité climatique

A photograph of three young women laughing together outdoors. The woman in the foreground is seen from the back, wearing a dark and light patterned sweater. The woman in the middle is wearing glasses and a dark hat, and the woman in the background is also wearing a dark hat. The image has a blue tint and a dark blue geometric shape in the bottom right corner.

SOCIAL ET DROITS DE L'HOMME



SOCIAL ET DROITS DE L'HOMME

P-Val est une société qui souscrit pleinement au principe d'égalité d'accès à l'emploi.

Les critères de recrutement et de valorisation au sein de l'entreprise sont fondés uniquement sur la performance individuelle, indépendamment de toute considération liée à l'origine ethnique, la nationalité, la religion, le genre, l'âge, l'apparence physique ou le handicap.

Nous sommes particulièrement attentifs à créer les conditions de travail propices au développement personnel et professionnel de chacun des collaborateurs.

Favoriser l'épanouissement personnel des salariés

- Bien-être au travail
- Accompagnement des parcours professionnels
- Formations et sensibilisations dispensées en interne en lien avec la RSE

Garantir l'égalité au sein du cabinet

- Parité hommes/femmes
- Égalité salariale

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL DES SALARIÉS

Bien-être au travail

Nous pensons que de bonnes conditions de travail favorisent l'excellence et la créativité. Des événements conviviaux sont organisés pour renforcer la cohésion d'équipe (triathlon, dîners saveur, etc.).

Le taux d'absentéisme (0% en 2019) ainsi que l'ancienneté moyenne de nos collaborateurs (5,5 ans) témoignent du bien-être vécu par les salariés.

Nous garantissons à nos collaborateurs un équilibre vie privée / vie professionnelle, notamment en proposant la possibilité de faire du télétravail.

Nous assurons la stabilité de l'emploi à nos employés (100% des collaborateurs en CDI) et nous favorisons le partage de la valeur créée par l'entreprise via un accord d'intéressement.

Plusieurs temps collectifs (journées P-Val, Université d'été, séminaire) ont lieu tout au long de l'année pour se former, partager des idées et souder les équipes.

En 2020, nous avons mis en place notre Comité Social et Economique (CSE). C'est une instance dans laquelle sont représentés la Direction (1 représentant) et les salariés (2 représentantes élues). L'objectif est d'avoir un lieu pour :

- Partager des retours individuels ou collectifs des salariés avec la Direction (ex. TT, chômage partiel, etc..)
- Mener des actions en lien avec la protection des salariés, la qualité de vie au travail (ex. choix de la mutuelle, mise en place des bulletins de paie dématérialisés)

Le CSE est sollicité pour contribuer et éclairer la prise de décision sur des sujets touchant à la vie des salariés, les orientations stratégiques de l'entreprise ou la situation économique du cabinet.



Agathe, Manager

Le CSE a également pour vocation de limiter les décalages entre les perceptions de la Direction et celles des salariés en fluidifiant la communication. Nous nous sommes notamment beaucoup investis sur cette dernière année, marquée par la crise sanitaire.

- En appui de la direction pour organiser le travail, faciliter la mise en place et le suivi du chômage partiel
- Auprès des consultants, en partageant avec la direction les difficultés qui ont pu être rencontrées par les consultants sur des sujets touchant directement leur quotidien : management à distance, télétravail, équipement. Nous avons notamment réalisé une enquête, en fin d'année auprès des consultants volontaires afin de partager avec la Direction les retours sur l'année éprouvante qui s'était écoulée, afin de construire des actions de formation et de sensibilisation.

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL DES SALARIÉS

Accompagnement des
parcours professionnels

Le progrès étant le maître-mot chez P-Val, nous investissons dans le développement des compétences de chacun de nos collaborateurs.

Mentoring

Un système de mentoring permet d'accompagner personnellement chaque consultant dans sa montée en compétences et son parcours professionnel. La fréquence du mentoring est fixée par le consultant, allant d'une fois par semaine à une fois par mois. Ce système a plusieurs avantages :

- Prendre du recul sur ses réalisations, missions, et les pistes de progression
- Fixer des objectifs et comment les atteindre
- Travailler des savoir-faire spécifiques (communication, techniques du conseil, etc.)
- Demander des conseils et poser des questions sur P-Val et le management
- Veiller à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en étant à l'écoute des souhaits d'évolution mais également des contraintes personnelles et familiales

Intégration

Notre enjeu est double :

- Donner toutes les clés pour faciliter l'intégration en s'appuyant des nouveaux arrivants sur les temps fort existants
- Réussir la prise d'autonomie, en croisant montée en compétence sur les savoir-faire P-Val et la construction d'un terrain de jeu basé sur l'expérience des nouveaux arrivants. Un parcours de formation spécifique est proposé selon leur séniorité.

Formation

De nombreuses formations sont dispensées durant toute la carrière du consultant : en 2019 , 7% de la masse salariale a été alloué à la formation (environ 14 jours de formation / collaborateur).

En 2021, nous avons décidé de mettre en place un nouveau plan de formation pour l'ensemble des consultants, favorisant des formations internes chaque vendredi matin (gestion de projet, formation à l'animation, design visuel, savoir-faire P-Val...etc.)

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL DES SALARIÉS

Accompagnement des
parcours professionnels



Laura, Manager

Chez P-Val nous progressons tous les jours ! Quand je pense avoir déjà bien progressé, je me retrouve face à une autre situation qui me fait prendre conscience que j'ai encore du chemin à parcourir. Et P-Val me permet de progresser dans ce sens, en me proposant de nombreuses formations tout au long de mon parcours.

Au sein du Cabinet, les petits apprennent des grands et les grands apprennent des petits : peu importe le grade nous avons toujours quelque chose à apprendre à quelqu'un et de quelqu'un, aussi bien sur le plan technique que humain.

Enfin, en tant que P-Valien, nous sommes des consultants formateurs. Nous apprenons car nous formons et nous formons car nous apprenons : nous sommes tous capables de faire des formations de très bon niveau, mais apprenons à nous améliorer, notamment grâce aux formations de formateurs.

Je suis arrivé chez P-Val il y a quelques mois et je suis très heureux de la décision
d'intégrer ce collectif !

Les communications sont fluides avec un management à l'écoute et particulièrement
sensible au bien-être de ses collaborateurs.

Le cabinet investit massivement dans le progrès, la satisfaction
et la réalisation des objectifs professionnels de chacun.



Pierre, Consultant

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL DES SALARIÉS

Formations et sensibilisations
dispensées en interne
en lien avec la RSE

Tous les 2 mois lors de chacune de nos journées P-Val,
des formations internes sont dispensées à l'ensemble des P-Valiens sur des sujets RSE en lien
avec notre activité de conseil aux entreprises.

Sensibilisation à l'éthique

Module de sensibilisation à l'éthique
et comment cela se traduit au
quotidien chez P-Val, dans nos
valeurs, notre code d'éthique anti-
corruption et notre politique de
cadeaux par exemple



Extrait de la formation
d'Octobre 2020

Prévention du sexisme

- Faire prendre conscience aux P-Valiens de l'impact de nos communications & comportements sur nos interlocuteurs
- Se rappeler ce que dit la loi sur ce sujet et préciser le rôle de chacun pour prévenir les agissements sexistes

Prendre conscience de l'impact de ses propos

Ce que tu avais (peut-être) envie de dire	Ce que tu as dit	Ce qu'a entendu la personne	Ce que ça provoque chez l'autre
Demain c'est dimanche, on doit être bonne impression : travaillez bien.	« Demain c'est dimanche, on doit être bonne impression : travaillez bien. »	« Vous avez une façon d'être rassurant, ça m'aide à travailler. »	« Je me suis dit que pour ça ? »
« Je rappelle à tout le monde de bien travailler, c'est important pour le client. »	« Je rappelle à tout le monde de bien travailler, c'est important pour le client. »	« C'est la seule façon de travailler, c'est important pour le client. »	« Mais qu'est-ce que ça veut dire ? »
« Il est important que les clients soient satisfaits, c'est notre priorité. »	« Il est important que les clients soient satisfaits, c'est notre priorité. »	« Vous êtes sûr que les clients sont satisfaits ? »	« Ça va, je suis sûr de moi. »
« Ce projet est très important, il faut que tout le monde soit au courant. »	« Ce projet est très important, il faut que tout le monde soit au courant. »	« Vous êtes sûr que tout le monde est au courant ? »	« Oui, je suis sûr de moi. »

Extrait de la formation
de Février 2021

Sobriété numérique

Les technologies de l'information ont une place
centrale dans notre activité et représenteront
bientôt 12% des gaz à effet de serre. Ce module
avait pour objectif de sensibiliser les P-Valiens sur
leurs impacts et partager des actions concrètes
pour limiter notre impact environnemental



Extrait de la formation
de Décembre 2020

GARANTIR L'ÉGALITÉ AU SEIN DU CABINET

Parité hommes/femmes

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

Au 01/01/2020, nous comptons 40% de femmes et 60% d'hommes

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	Indicateur calculable (1=poui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	0	40	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	4,0	25	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	15	15
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			85		100
INDEX (sur 100 points)			85		100

Égalité salariale

Notre politique de rémunération à l'entrée est définie selon une grille de salaire fixe dépendant du cursus de formation initiale.

Les évolutions salariales sont ensuite déterminées notamment grâce à une évaluation 360°, menée selon des critères de performance individuelle et non discriminants.

ORIENTATION CLIENT : Radar : Auto - vs - Autres



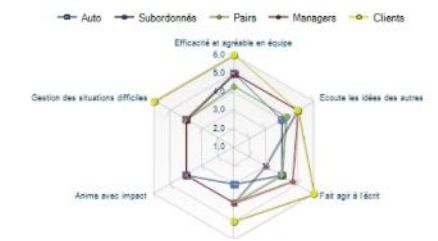
LEADERSHIP : Radar : tous les groupes



POTENTIEL : Radar : Auto - vs - Autres



INTERACTIONS : Radar : tous les groupes



A group of people are silhouetted against a bright sunset in a forest. The sun is low on the horizon, creating a strong backlight effect. The trees are dark and dense, framing the scene. The overall mood is contemplative and serene. The word "ÉTHIQUE" is overlaid in white, bold, sans-serif font on the right side of the image.

ÉTHIQUE




ÉTHIQUE

Nous avons structuré une politique concernant la lutte contre la corruption, les pratiques anticoncurrentielles et le marketing responsable.

Cette politique est partagée avec l'ensemble des collaborateurs et des parties prenantes externes (clients, partenaires) dans notre activité quotidienne.

- Lutter contre la corruption

- Mettre en place un Marketing responsable



S'ENGAGER SUR L'ETHIQUE

Lutter contre la corruption

Nous communiquons notre Code Ethique à tous les employés et à tous nos partenaires commerciaux (prestataires, partenaires, fournisseurs).

Les collaborateurs ont tous signé la charte anti-corruption.

Un Responsable Ethique est en charge de la mise en œuvre de cette politique.

Les salariés peuvent faire appel à lui en toutes circonstances, par exemple s'ils sont confrontés à des cas de présomption de corruption.

Mettre en place un Marketing responsable

Nous appliquons le RGPD en protégeant les données de nos clients de l'accès ou de la divulgation non autorisés, par exemple lorsqu'ils remplissent le questionnaire « Mondes » disponible sur notre site.

Nous assurons une veille afin de vérifier la véracité des messages marketing et publicitaires que nous publions ou qui nous concernent (LinkedIn, blog, etc.).

A scenic landscape photograph showing a winding asphalt road that curves through a lush, green valley. The road is flanked by dense vegetation and scattered rocks. In the background, rolling hills and mountains are visible under a clear sky. The sun is low on the horizon, creating a warm, golden glow and long shadows across the landscape. The word "ENVIRONNEMENT" is overlaid in white, bold, sans-serif capital letters on the right side of the image.

ENVIRONNEMENT

ENVIRONNEMENT

Nous plaçons les enjeux environnementaux
au cœur de nos décisions.

En 2021, nous souhaitons maintenir nos émissions
en dessous de 4T de CO2 par P-Valien. A la suite d'un Bilan
Carbone® effectué en mars 2021, nous nous sommes fixés
2 missions pour atteindre notre objectif :

Promouvoir une mobilité durable

**Favoriser une consommation respectueuse
de l'environnement**



Flavie, Consultante

J'ai suivi la formation Bilan Carbone® entre
décembre 2020 et janvier 2021.

Nous étions déjà, au sein de P-Val, sensibilisés aux
enjeux environnementaux mais la formation Bilan
Carbone® nous a donné les moyens d'agir.

Suite à cette formation, nous avons pu identifier nos
principaux postes d'émissions et engager des actions
pour les réduire.

Nous reproduirons le Bilan Carbone® régulièrement
pour piloter nos émissions dans la durée !

- Réaliser notre Bilan Carbone®
- Promouvoir une mobilité durable
- Favoriser une consommation respectueuse de l'environnement

ENVIRONNEMENT

Réaliser notre Bilan Carbone®

Promouvoir
une mobilité durable

Favoriser une consommation
respectueuse de l'environnement

Les entreprises ont un rôle à jouer afin de limiter le réchauffement climatique et s'adapter au monde de demain. La comptabilité carbone est un outil structurant dans cette lutte : il s'agit d'identifier les sources d'émissions de GES afin de pouvoir les réduire.

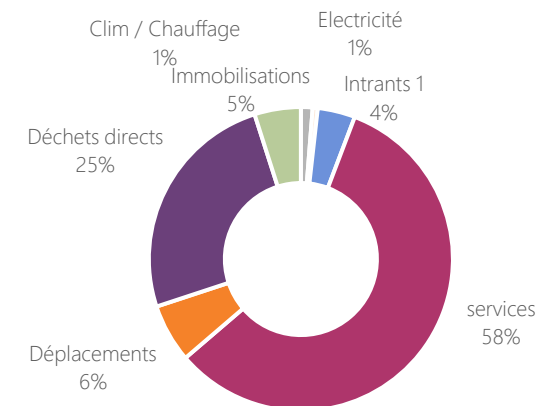
Après la formation en Janvier 2021 – dispensée par l'IFC, Institut de Formation Carbone – de deux de nos consultantes, nous avons réalisé en interne notre Bilan Carbone® de 2020, décomposé en 5 étapes.



Après analyse du Bilan Carbone®, il apparaît que nous avons émis peu de CO2 en 2020 :

en moyenne, 3,7 T par P-Valien.

Voici la répartition en % de nos émissions en 2020 :



ENVIRONNEMENT

Réaliser notre Bilan Carbone®

**Promouvoir
une mobilité durable**

Favoriser une consommation
respectueuse de l'environnement

Nous sensibilisons nos collaborateurs à l'impact environnemental de leurs déplacements et nous privilégions des destinations proches pour nos séminaires – accessibles en train – afin de réduire notre empreinte carbone

Mettre en place le forfait mobilité durable

Nous sensibilisons les P-Valiens à l'impact de leurs déplacements et cela s'est traduit, après une discussion avec le CSE par la mise en place du [forfait Mobilité durable](#). Les salariés gardent le choix entre le remboursement du forfait Navigo et le forfait Mobilité durable depuis le mois de septembre 2020.

Ce forfait prend en charge à hauteur de 500€ en 2021 les frais de trajets des salariés qui se rendent au travail en utilisant le vélo, le covoiturage, les autres services de mobilité partagée.

Limiter les déplacements et choisir les modes de transport les moins émissifs

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 un mode de transport en commun alternatif.

De même, nous privilégions les déplacements en train pour nos interventions chez nos clients. Les déplacements par avion sont effectués à titre exceptionnel.

ENVIRONNEMENT

Réaliser notre Bilan Carbone®

Promouvoir
une mobilité durable

**Favoriser une consommation
respectueuse de l'environnement**

Recycler avec [Triethic](#) 100% de papiers, équipements usagés et cartons

Depuis plusieurs années, nous sommes attachés à l'impératif de tri des déchets : nous recyclons ainsi 100% de notre papier et de nos équipements usagés (meubles, cartouches d'encre, équipements informatiques).

Dans une logique de responsabilité à la fois sociale et environnementale, nous faisons appel à Triethic, une Entreprise Adaptée, pour recycler et tracer nos déchets.

En 2021, nous étendons notre partenariat avec Triethic en intégrant l'ensemble de nos cartons dans cette démarche de tri.

Proposer des initiatives zéro déchets pour que nos déchets représentent moins de 20% de nos émissions totales

Afin de réduire nos déchets nous proposons des initiatives zéro déchets. Nous avons supprimé en 2020 nos verres et sacs en plastiques (remplacés par des verres Duralex© fabriqués en France et des sacs en tissus), des capsules de café (remplacées par du café en grain, moulu dans une machine avec broyeur).

Nous allons aussi mettre à disposition des Tupperwares© afin d'éviter les déchets reliés aux emballages des repas du midi.

Organiser 5 fois par an des actions de sensibilisation pour réduire nos émissions de CO2

Afin d'engager les P-Valiens à réduire leur impact environnemental, nous organisons en interne au moins 5 fois par an des réunions autour de ces sujets. Les thèmes peuvent être les suivants : sobriété numérique, sensibilisation au tri, atelier fresque du climat, brainstorming sur les actions à mettre en place pour réduire notre Bilan Carbone®, formation sur les enjeux environnementaux...etc.

Favoriser l'achat d'écrans reconditionnés

Nous utilisons nos équipements au maximum jusqu'à leur fin de vie. 5% de nos émissions concernent nos immobilisations (écrans, pc, téléphone). 37% de ces émissions concernent les achats d'écrans. Nous avons donc décidé de favoriser les écrans reconditionnés pour nos futurs achats.

Catégoriser 100% de nos dépenses

Afin d'identifier l'ensemble de nos achats et de les répartir dans des catégories spécifiques pour mieux évaluer nos émissions, nous avons décidé d'augmenter l'exigence de catégorisation des notes de frais. 100% des dépenses seront catégorisées en 2021 et une vérification interne sera effectuée.

Mesurer 100% des mails envoyés

Nous souhaitons favoriser la sobriété numérique dans nos démarches. Après avoir sensibilisé en décembre lors de la journée P-Val les P-Valiens sur ce sujet, nous voulons mesurer l'impact de nos emails. Utilisant la suite Microsoft, nous comptons mesurer le nombre d'emails que nous envoyons.

CONSEIL



FORMATION

35

consultants

10 M€

objectif 2022

20%

croissance annuelle

1994

année de création



Charley, Consultant Senior

La RSE a toujours été chez P-Val un sujet de convictions très fortes, que ce soit parmi les consultants ou au niveau de la direction.

Il était cependant indispensable de structurer nos actions existantes pour aller plus loin dans leur mise en oeuvre et mieux les faire connaître, que ce soit en interne auprès de nos équipes ou bien vers nos parties prenantes externes.

C'est le rôle de la démarche que nous avons initiée et que nous pilotons pour aider P-Val à jouer son rôle face aux défis sociétaux ou environnementaux !