



Colombus
Consulting



Rapport de durabilité

Colombus Consulting

Table des matières

Partie 1: Informations Générales	7
1.1. Gouvernance	8
1.2. Modèle d'affaires et stratégie	10
1.3. Analyse de double matérialité	14
1.4. Base de préparation	17
Partie 2 : Informations environnementales	18
2.1. Impacts, risques et opportunités liés au changement climatique (E1-IRO-1)	19
2.2. Plan de transition et risques climatiques (E1-SBM-3)	21
2.3. Atténuation du changement climatique (E1-2) (E1-3) (E1-4) (E1-7)	22
2.4. Adaptation au changement climatique (E1-2) (E1-3) (E1-4)	25
2.5. Consommation d'énergie (E1-2) (E1-3) (E1-5)	25
2.6. Bilan Carbone (E1-6)	26
2.7. Tarification interne du carbone et effets financiers anticipés des risques matériels physiques et de transition et des opportunités potentielles liées au climat (E1-8) (E1-9)	28
Partie 3: Informations sociales	29
3.1. Impacts, risques et opportunités liés au personnel de l'entreprise (S1-IRO-1)	30
3.2. Description des effectifs (S1-6) (S1-7)	33
3.3. Principes généraux applicables aux politiques RH (S1-1)	34
3.4. Engagement des collaborateurs et mécanismes de remédiation (S1-2) (S1-3)	36
3.5. Temps de travail (S1-2) (S1-3)	39
3.6. Equilibre entre vie professionnelle et vie privée	40
3.7. Santé et sécurité	41
3.8. Egalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale	43
3.9. Formation et développement des compétences	44
3.10. Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	46
Partie 4 : Informations sur la gouvernance	47
4.1. Impacts, Risques et Opportunités liés à la conduite des affaires (G1-IRO-1)	48
4.2. Politiques de conduite des affaires (G1-1) (G1-3) (G1-5)	50
4.3. Culture d'entreprise (G1-1)	52
4.4. Achats et relations avec les fournisseurs (G1-2) (G1-6)	54
Lexique	55



Édito

Portés par les engagements qui nous animent depuis la création du cabinet, nous franchissons aujourd’hui une étape importante avec la publication de notre premier rapport de durabilité.

Nous ne sommes pas tenus par la réglementation, mais nous exerçons dès à présent la logique de la CSRD. Pourquoi ? Parce que ce cadre crée des repères communs, rend nos engagements comparables et transforme la transparence en levier de progrès.

La réalisation de ce premier rapport de durabilité est un acte volontaire. Cet exercice d’introspection nous permet de mieux comprendre nos impacts et nos dépendances, de questionner nos pratiques et de structurer clairement nos ambitions pour les années à venir.

En complément du Rapport de Mission publié chaque année, le rapport de durabilité remplace désormais notre rapport RSE. Plus approfondi et plus opérationnel, il établit des liens forts entre les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance et notre modèle d’affaires, tout en mettant en lumière nos résultats et notre système de gouvernance.

Pendant plusieurs mois, un groupe pluridisciplinaire a apprivoisé les subtilités de la CSRD et de ses évolutions pour en tirer les bons leviers : une analyse de double matérialité robuste ; des indicateurs qui éclairent les décisions ; une qualité de données vérifiable et des routines de pilotage ancrées dans la durée.

Ce rapport a permis de renforcer notre processus de collecte de données, d’acculturer toutes les équipes aux exigences de la CSRD et de construire un socle méthodologique solide. Nous avons pris le temps de produire un document cohérent, fiable et pensé pour durer. Soucieux de nos lecteurs, nous avons également travaillé à offrir des synthèses accessibles et une lecture fluide.

Ce travail a renforcé notre propre expertise pour mieux accompagner nos clients dans leur trajectoire de transition.

Ce premier rapport a été élaboré avec l’intention d’expliquer, d’éclairer et de donner des éléments concrets sur nos impacts et nos actions. En tant que Société à Mission depuis près de 5 ans, nous croyons à une transformation responsable : exigeante, pragmatique et humaine. Nous vous invitons à découvrir ce rapport, à nous challenger et à continuer à construire ensemble la suite de cette trajectoire.



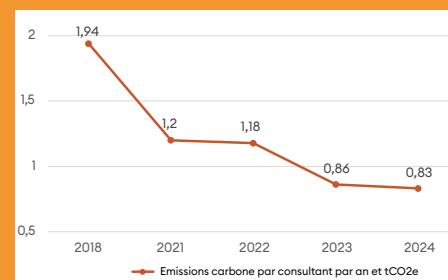
Elsa CUISINIER
Présidente de Columbus Consulting



Agir sur notre empreinte et accompagner la transition

Depuis 2018, le Cabinet s'est engagé dans une **trajectoire de réduction continue de son empreinte carbone**. En six ans, les émissions de CO₂ par consultant ont baissé de 57 %, atteignant désormais un seuil que nous considérons comme relativement incompressible. Ce résultat est le fruit d'un **ensemble d'actions concrètes et ciblées** sur les postes les plus émetteurs (alimentation, mobilité, énergie et numérique) tout en intégrant les meilleures pratiques en matière de mesure et de pilotage environnemental.

Parallèlement, le cabinet renforce son impact au-delà de ses propres opérations, **en développant la part de ses missions à impact positif**. Columbus Consulting accompagne ses clients dans la réduction de leurs émissions, l'adaptation au changement climatique et l'acculturation des collaborateurs aux enjeux socio-environnementaux, contribuant ainsi à une transformation durable des organisations.



🔍 3 enjeux matériels et actions clés de l'année 2024

Atténuation du changement climatique

Actions priorisées sur les principaux postes d'émissions de GES du cabinet

Mobilité : mise à disposition de vélos électriques supplémentaires et poursuite du remboursement à 100% de l'abonnement aux transports en commun

Alimentation : passage à des paniers repas 100% pesco-végétariens lors des évènements internes

Numérique : mise en place d'ateliers individuels pour accompagner les collaborateurs dans la réduction de leur empreinte de stockage personnel et suppression de fichiers en doublon sur les espaces partagés

De plus, de nouvelles missions de décarbonation ont été réalisées chez nos clients, par exemple :

- un projet d'électrification de la flotte de véhicules
- une étude sur la mobilité et le transport routier visant à la transition vers des modes de déplacements décarbonés
- une étude sur les leviers de décarbonation de la chaleur pour les industries

Adaptation au changement climatique

Leviers mobilisés à l'interne et à l'externe

- Intégration des enjeux d'adaptation dans les offres clients : par exemple la refonte du dispositif des risques pour répondre aux enjeux ESG et SFDR d'une société de gestion d'actifs
- Déploiement de la formation « Mutations socio-environnementales » auprès de 80 collaborateurs pour renforcer la posture conseil et les outiller dans les missions
- Co création et contribution à la Communauté Conseil Regen pour repenser le métier du conseil à horizon 2030 et tendre vers un modèle régénératif

Consommation d'énergie

Actions clés liées à la politique de sobriété énergétique

- Poursuite du déploiement du plan de sobriété énergétique, engagé en 2023, aligné sur le plan européen Fit for 55
- Maintien de la souscription à un contrat « électricité et gaz vert » pour l'approvisionnement énergétique des bureaux
- Poursuite et renforcement des actions d'efficacité énergétique : limitation du chauffage, extinction automatisée des lumières, sensibilisation au numérique responsable, ...

RÉSULTATS 2024

- Baisse des émissions de **4,2%** par salarié par rapport à 2023
- Baisse de **18,17%** des émissions liées au numérique par rapport à 2023
- **43%** des missions du cabinet étaient à impact positif*, dont 29% de missions nativement à impact
- **31%** des collaborateurs formés aux « Mutations socio-environnementales et l'intégration dans nos pratiques de conseil » en 2024

POLITIQUE ET DOCUMENTS CADRES

- Bilan carbone et plan d'actions annuel de réduction des émissions**
- Système de Management Environnemental
- Cadre général de définition des missions à impact
- Plan de sobriété

* intrinsèquement positives pour l'environnement ou la société

** [Bilan carbone 2024](#)



Personnel de l'entreprise

Piloter les enjeux sociaux inscrits dans nos engagements de Société à Mission

En tant que Société à Mission depuis 2021, **Colombus Consulting place les collaborateurs au cœur de trois engagements statutaires sur cinq** : le développement de compétences, le management éthique, l'inclusion et la diversité.

Le cabinet investit notamment dans **l'acquisition de compétences stratégiques de ses consultants**, notamment sur les enjeux socio-environnementaux, l'évolution des technologies comme l'IA ou encore les transformations des secteurs de nos clients.

D'autre part, le cabinet s'appuie sur les collaborateurs pour différentes initiatives sociales :

Une **évaluation biannuelle de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail** (enquête QVCT) dont les résultats sont partagés, permettant d'ajuster en continu les priorités et les dispositifs d'accompagnement des équipes

Une **enquête sur la perception de l'inclusion et la diversité**.



6 enjeux matériels et actions clés de l'année 2024

Temps de travail

- Evaluation et suivi de la charge de travail : points réguliers et intégration dans les évaluations (3 fois par an) de la gestion de la charge de travail

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

- Diffusion de document et formation du management sur les risques psychosociaux pour sensibiliser aux signaux d'alerte et connaître les ressources disponibles
- Création d'un guide la Parentalité pour accompagner les jeunes parents à chaque étape : démarches administratives, droits légaux, dispositif Colombus

Santé et sécurité

- Diffusion de document et formation du management sur les risques psychosociaux pour sensibiliser aux signaux d'alerte et connaître les ressources disponibles
- Suivi du niveau de stress et du sentiment d'isolement des collaborateurs à travers l'enquête QVCT
- Continuité dans la responsabilisation d'un référent handicap formé à cet enjeu

Formation et développement des compétences

- Renforcement du Comité Compétences : instance qui pilote l'évolution des expertises et assure un suivi structuré du développement des compétences des collaborateurs
- Expérimentation du rôle de Référent Compétences sur le secteur Energie, Environnement, Transport et Industrie
- Enrichissement du catalogue de formations et d'ateliers, en collaboration avec les associés, création de formations stratégiques (mutations socio-environnementales, RSE, IA), et mise à disposition de formations en ligne
- Animation de conférences, notamment à travers le Club 138, pour nourrir les réflexions et expertises des consultants

Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail

- Diffusion de document sur la gestion des relations difficiles au travail pour sensibiliser et informer
- Déploiement de la formation au « Management éthique » pour l'ensemble des collaborateurs afin de prévenir et traiter les comportements non conformes
- Continuité dans la responsabilisation de référents harcèlement pour accompagner et orienter les collaborateurs
- Suivi de la relation managériale et de l'ambiance de travail à travers l'enquête QVCT pour s'assurer du bien-être des collaborateurs et détecter les situations à risques

Egalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

- Promotion de l'égalité professionnelle dans le recrutement, la rémunération, l'évolution et la gestion des carrières à travers le suivi de la Charte de la diversité © et de la Charte éthique
- Suivi de l'équité globale des rémunérations pour garantir la cohérence entre catégories de postes et niveaux de responsabilité et application d'une politique transparente

RÉSULTATS 2024

- Amélioration de la perception de la **charge de travail +1,1 point sur 10** par rapport à l'année précédente
- Écart de rémunération H/F : **6,7%**
- Ratio de rémunération* : **3,6**
- Index égalité H/F : **98/100**
- 55%** des consultants ont développé ou renforcé une compétence stratégique au cours de l'année (RSE et IA)
- Depuis 2023, **70%** des collaborateurs ont suivi la formation « Management éthique » dont **90%** sont des managers

POLITIQUES

- Politique RH
- Accord relatif au temps de travail
- Plan d'actions sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Plan annuel de développement des compétences
- Charte éthique
- Charte de la diversité



Conduite des affaires

Ancrer l'éthique et la responsabilité au cœur de notre culture d'entreprise

Colombus Consulting inscrit la conduite de ses affaires dans une démarche de **conseil responsable** fondée sur l'éthique, la transparence et la recherche d'impact positif, en cohérence avec sa **raison d'être de Société à Mission**. Sa gouvernance veille à ce que cette culture d'entreprise irrigue l'ensemble des pratiques managériales, des relations fournisseurs et des interactions avec ses clients.

Dans cette optique, les actions du cabinet s'appuient sur une évaluation continue de la qualité de vie au travail et sur le dialogue interne. Le cabinet renforce également son engagement sociétal à travers des partenariats avec des acteurs de l'économie sociale et solidaire et des programmes de mécénat de compétences au service de projets à vocation sociale ou environnementale.

3 enjeux matériels et actions clés de l'année 2024

Culture d'entreprise

Pilotage et animation de la culture Colombus Consulting

- Pilotage de ses engagements Société à Mission (SàM), socle de ses convictions et de sa stratégie
- Développement continu d'une nouvelle façon de faire du conseil : évolution du portefeuille de missions à impact, des expertises et des pratiques managériales
- Implication des collaborateurs dans l'animation de la culture d'entreprise et évaluation de leur perception

Gestion des relations avec les fournisseurs et pratiques de paiement

Aligner nos opérations avec nos valeurs de durabilité et d'éthique

- Application et diffusion de la Charte des achats responsables, intégrant des critères de performance

liée aux pratiques sociales, environnementales et éthiques dans la sélection de ses fournisseurs

- Respect des délais de paiement conformément aux règles applicables par les fournisseurs et prestataires
- Poursuite de l'intégration de la clause contractuelle RSE spécifique dans ses contrats de sous-traitance

Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin

Actions préventives et partage des dispositifs en place

- Diffusion de la Charte éthique, publiée en 2023, qui rappelle les dispositifs et canaux de communication disponibles pour signaler ou traiter des situations sensibles (notamment la procédure de lanceur d'alerte)
- Formation des consultants et managers en mission sur les sujets de corruption et pots-de-vin, suivant les exigences des clients
- Application d'une fiscalité éthique et transparente

RÉSULTATS 2024

- Publication du rapport de mission et **audit favorable** de l'OTI
- En 2024, **43%** des missions du cabinet étaient à impact positif
- Amélioration de la perception de l'**ambiance de travail**, **+1,1 point sur 10** par rapport à l'année précédente
- **0** cas de corruption ou pot-de-vin avéré
- **99,7%** des paiements ont été effectués dans les délais prévus

POLITIQUES

- Code de conduite contre la corruption
- Charte éthique
- Charte des achats responsables
- Politique des achats responsables
- Attestation du commissaire aux comptes relative à la fiscalité

PARTIE 1

1. Informations Générales

(ESRS 2)

1.1. Gouvernance

1.1.1. Rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance (GOV-1)

Le tableau suivant présente l'ensemble des organes de gouvernance qui supervisent les politiques, les actions et les objectifs de Columbus Consulting :

Comité Exécutif (COMEX) Nb membres exécutifs : 8 (également membres du CODIR)	Instruit les décisions stratégiques : budget, investissements, leviers de croissance externe, stratégie de transformation. • 8 membres : H = 57,1% / F = 42,9%
Comité de Direction (CODIR) Nb membres exécutifs : 23	Décide de la stratégie et pilote les opérations : business plan, finance, RH, management, structuration et diffusion des savoirs acquis en mission, communication, transformation et intégrations. • 23 membres : H = 63,6 % / F = 36,4 %
Comité Opérationnel (COMOP) Nb membres exécutifs : 23 (également membres du CODIR)	Gère l'allocation des ressources humaines sur les missions clients (staffing). Assure la cohérence entre les besoins missions et les compétences disponibles.
Management Committee (MC)	Coordonne la diffusion de la stratégie, des priorités et des pratiques managériales.
Senior Management Committee	Pilote l'allocation des ressources humaines sur les projets internes structurants du cabinet.
Comité Incentive	Soutient la DRH dans la construction, l'arbitrage et la mise en œuvre des politiques stratégiques RH du cabinet, notamment en matière de rémunération, de recrutement et de formation.
Comité Social et Économique (CSE)	Instance légale représentant le personnel, consultée sur les sujets économiques, sociaux, organisationnels, santé, sécurité.
Comité de Mission	Assure le suivi des engagements de Société à Mission (loi Pacte), évalue la mise en œuvre de la feuille de route associée, et formule des recommandations quant aux résultats obtenus. • 17 membres : H = 59% / F = 41%.
Collège des Coachs	Instance collégiale décisionnaire en charge du suivi de carrière : évaluations, promotions, accompagnement, développement des compétences. Il existe un collège par grade (consultant, consultant senior, consultant supervising senior, manager et senior manager) et un autre pour les fonctions supports.
Comité des Actionnaires	Instance représentant les intérêts des actionnaires du cabinet. Participe aux grandes orientations stratégiques, à la validation des résultats financiers, et à l'approbation des opérations de croissance ou de transformation.

Les organes d'administration, de direction et de surveillance de Columbus Consulting s'appuient sur une gouvernance visant à anticiper et gérer les risques, saisir les opportunités stratégiques et accompagner la transformation durable du cabinet. Ce sont les organes de gouvernance stratégiques – COMEX, CODIR et COMOP – qui assurent la cohérence entre la stratégie globale du cabinet et la prise en compte des enjeux ESG dans les décisions structurantes (budget, investissements, croissance, organisation et gestion des ressources). Ces instances s'assurent que les orientations stratégiques et opérationnelles prennent en considération les risques et opportunités associés aux enjeux de durabilité.



D'autres instances jouent un rôle clé dans la gestion directe des Impacts, Risques et Opportunités (IROs) :

- **Le Comité Social et Économique (CSE)**, présidé par la Présidente et accompagné par la Directrice des Ressources Humaines, représente les collaborateurs de l'entreprise. Le CSE veille à la santé, à la sécurité et au bien-être au travail, contribue à la prévention des risques sociaux et participe au dialogue social.
- **Le Comité de Mission** pilote la démarche de Société à Mission et supervise la réalisation des engagements statutaires du cabinet. Il joue un rôle de conseil et d'évaluation des engagements sociaux, sociétaux et environnementaux de Columbus Consulting et accompagne l'évolution du cabinet vers un conseil plus responsable. Le comité de mission est composé de membres internes volontaires et d'experts externes dans des domaines clés, tels que la transition énergétique et l'inclusion sociale. La Présidente et deux associés, pilotes de la transformation de Columbus Consulting en Société à Mission, complètent ce comité, garantissant ainsi un suivi des impacts ESG et des recommandations d'amélioration continue.
- **Le Collège des Coachs** joue un rôle central dans la gestion des compétences et le développement professionnel. En lien direct avec les IROs relevant de la norme ESRS S1, il veille à la montée en compétences des collaborateurs, au suivi des parcours de carrière et à l'inclusion des enjeux de durabilité dans les parcours de formation.

Ces instances apportent un regard complémentaire et une expertise collective pour évaluer les IROs, fixer des cibles pertinentes et suivre leur atteinte dans la durée.

1.1.2. Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation (GOV-3)

Dans le cadre de sa politique de rémunération, Columbus Consulting intègre des considérations relatives au climat dans le calcul de l'intéressement annuel pour tous les collaborateurs salariés, présents en 2024 sur une période de plus de 3 mois.

Cela inclut notamment les membres des organes d'administration, de direction et de surveillance. Deux indicateurs spécifiques sont retenus dans ce calcul : la réduction de l'intensité carbone, mesurée en tonnes équivalent CO₂ par salarié et par an, et la part des clients estimant que l'entreprise contribue à rendre leur organisation plus responsable, en tenant compte des impacts sociaux, sociétaux et environnementaux. Le montant de l'intéressement est déterminé en fonction du niveau d'atteinte des objectifs annuels. Il est ensuite distribué aux bénéficiaires proportionnellement à leur rémunération annuelle fixe brute et en tenant compte de leur temps de travail effectif.

1.1.3. Gestion des risques et contrôle interne concernant le rapport de durabilité (GOV-5)

La gestion des risques et les contrôles internes relatifs au rapport de durabilité s'appuient sur des processus structurés au sein de Columbus Consulting.

L'analyse de double matérialité et la définition du périmètre de reporting suivent la méthodologie décrite ci-après (cf. [1.3. Analyse de double matérialité](#)). La collecte des données repose sur des sources documentées (cf. [Documents sources](#)), issues des obligations légales de l'entreprise (notamment celles du Code du Travail), de ses labellisations externes telles que la certification B-Corp, ainsi que de ses démarches volontaires, comme le bilan carbone. Ce travail s'appuie également sur l'expertise de chantiers internes, tels que le Lab RSE (cf. [Lexique](#)), et sur la conduite d'entretiens qualitatifs auprès des interlocuteurs responsables de la donnée (équipe RH, Chief of Staff, etc.).

La vérification des résultats et la validation du rapport final sont assurées par une relecture et un contrôle des données par les garants de l'information, avant validation globale par les associés responsables de la démarche CSRD de Columbus Consulting.



1.2. Modèle d'affaires et stratégie

1.2.1. Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur (SBM-1)

Colombus Consulting a été fondé en 1999 avec l'ambition d'aider les entreprises à évoluer et à se transformer face aux changements sociaux, technologiques, réglementaires et environnementaux. Dès la création de l'entreprise, la direction a intégré une dimension responsable en combinant performance économique, aspirations des collaborateurs et prise en compte des impacts environnementaux et sociaux.

En 2021, Columbus Consulting est devenu Société à Mission (SàM - loi Pacte 2019) et s'est doté d'une raison d'être : « Aider les individus, collectifs et écosystèmes à révéler ce qu'ils ont à apporter au monde. »

Cette mission est ancrée dans le modèle d'affaires à travers cinq engagements structurants qui guident l'action du cabinet :

- **Engagement SàM 1**

Aider les organisations à oser et concrétiser des transformations responsables et durables avec audace.

- **Engagement SàM 2**

Accompagner les hommes et femmes dans le développement des compétences / connaissances dont ils ont et auront besoin pour s'accomplir en tant que professionnels, individus et citoyens.

- **Engagement SàM 3**

Porter une vision éthique du management en favorisant le développement de l'organisation et l'épanouissement des individus.

- **Engagement SàM 4**

Amplifier l'impact de Columbus Consulting sur la société par l'exemplarité et la singularité.

- **Engagement SàM 5**

Accompagner les organisations sur le chemin d'une appropriation positive de la technologie.

Colombus Consulting comptait 306 collaborateurs au 31 décembre 2024, basés en France et en Suisse, dont 247 chez Columbus Consulting Paris, qui accompagnent ses clients dans des projets et changements complexes. Le cabinet intervient aux niveaux exécutifs et opérationnels pour transformer concrètement les organisations confrontées à des changements majeurs : fusion, conquête de nouveaux marchés, évolutions réglementaires, mutations technologiques, évolutions des modes de travail et du management. En 2024, Columbus Consulting a annoncé une prise de participation majoritaire au capital du cabinet Balthazar venant enrichir ses expertises sectorielles et ses compétences fonctionnelles notamment sur les aspects de stratégie, de conduite du changement et de formation. Le cabinet a également poursuivi l'intégration du cabinet Tempo & Co, spécialisé en RH.

Colombus Consulting propose trois types d'offres pour accompagner les entreprises, de la définition de leur stratégie jusqu'à sa mise en œuvre. Une offre correspond à un ensemble structuré de services, de méthodes et d'expertises mis à disposition des clients afin de répondre à un besoin précis. En 2024, les offres de Columbus Consulting se déclinaient en :

- **Transformation stratégique** pour accompagner les dirigeants dans le décryptage des tendances, le design de leur stratégie et la construction de leur plan de transformation ;
- **Transformation opérationnelle** pour conduire et sécuriser la bonne mise en action des évolutions nécessaires sur les volets marchés, réglementaires, clients, technologiques et organisationnels ;
- **Transformation humaine** pour accompagner le développement des compétences, mobiliser les parties prenantes, adapter les modes de travail et renforcer l'engagement des collaborateurs.

Colombus Consulting est spécialisé dans les secteurs de l'Energie, Environnement, Transport et Industrie (EETI), de la banque et des services financiers (FSI), de l'assurance et du secteur public. Il a aussi développé une expertise en matière de ressources humaines, data, marketing et nouveaux modes de travail. Columbus Consulting est l'un des cabinets fondateurs de CO Conseil, créé en 2014, acteur de référence du conseil spécialisé dans l'Economie Sociale et Solidaire.



Dans le prolongement de sa raison d'être et de son positionnement, Columbus Consulting a défini des objectifs clairs en matière de durabilité. Le cabinet vise à faire évoluer son portefeuille vers une part croissante de missions à impact, qu'il s'agisse d'un impact « natif » (intrinsèquement positives pour l'environnement ou la société) ou d'un impact « additionnel » (dont l'impact positif est renforcé grâce à l'action de Columbus Consulting). La cible fixée à 35 % de missions à impact en 2024 a été dépassée, atteignant 43 % et contribuant ainsi directement à la transformation durable de ses clients. L'ambition est désormais de tendre vers 100 % de missions à impact « positif » à horizon 2030. En parallèle, le cabinet développe son expertise sur les enjeux de durabilité afin d'accompagner les entreprises dans leurs démarches de transformation responsable : soutenabilité de leur modèle et adaptation aux défis sociaux et environnementaux. En interne, Columbus Consulting a engagé des démarches pour mesurer et réduire ses impacts, tout en renforçant son impact sociétal vis-à-vis de ses collaborateurs et partenaires. En faisant de la durabilité un enjeu de sa stratégie et de sa performance globale, Columbus Consulting se positionne sur le conseil responsable à travers un modèle contributif. Son ambition est de tendre vers un modèle régénératif, c'est-à-dire un modèle d'entreprise net positive contribuant à la régénération du vivant. Dans ce cadre, le cabinet est membre actif de Conseil Regen¹, une communauté de cabinets de conseil engagés à faire évoluer les pratiques et contribuer à une économie à visée régénérative.

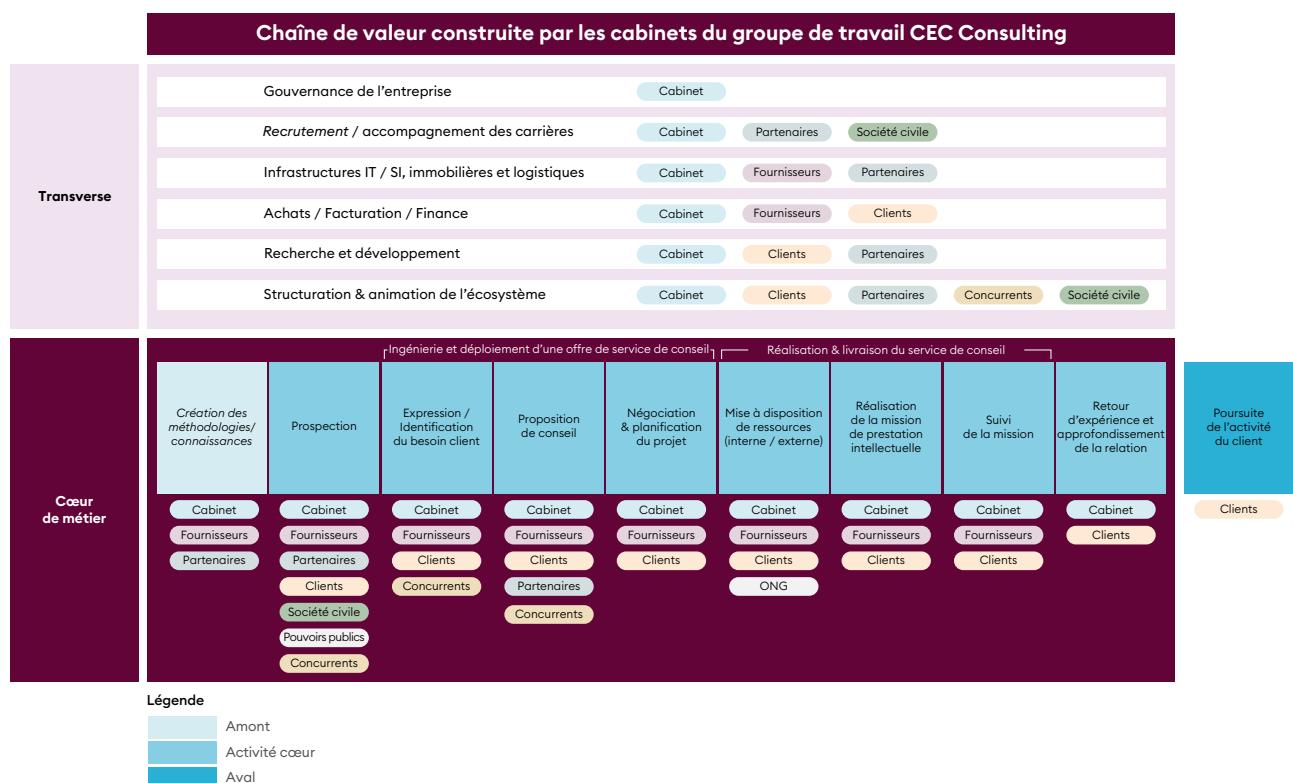
Ces engagements structurent maintenant une part importante de la stratégie du cabinet. Les missions à impact constituent un levier central de la création de valeur durable pour les clients et pour l'écosystème, tout en représentant une orientation stratégique face aux défis à venir : transformation énergétique, finance durable, adaptation au changement climatique, inclusion sociale et évolution des modes de travail.

En 2024, Columbus Consulting a réalisé un chiffre d'affaires de 53,6 millions d'euros, dont 43,3 millions par Columbus Consulting Paris.

Ses ressources reposent avant tout sur ses consultants, leurs compétences et leurs expériences, enrichies par un capital méthodologique et intellectuel structuré ainsi que par son image de marque. Pour mobiliser et développer ces ressources, le cabinet s'appuie sur un référentiel de compétences qui guide le recrutement, un catalogue de formations adapté aux besoins des consultants (cf. [3.9. Formation et développement des compétences](#)), et une capitalisation rigoureuse des savoirs issus des missions. Il complète cette démarche par des interventions régulières dans les écoles d'enseignements supérieur et universités afin de contribuer à la formation des futures générations de professionnels et à l'enrichissement de son vivier de talents.

Colombus Consulting a participé à l'élaboration d'une chaîne de valeur avec d'autres cabinets de conseil membres de « Conseil Regen ».

Graphique 1 : Chaîne de Valeur



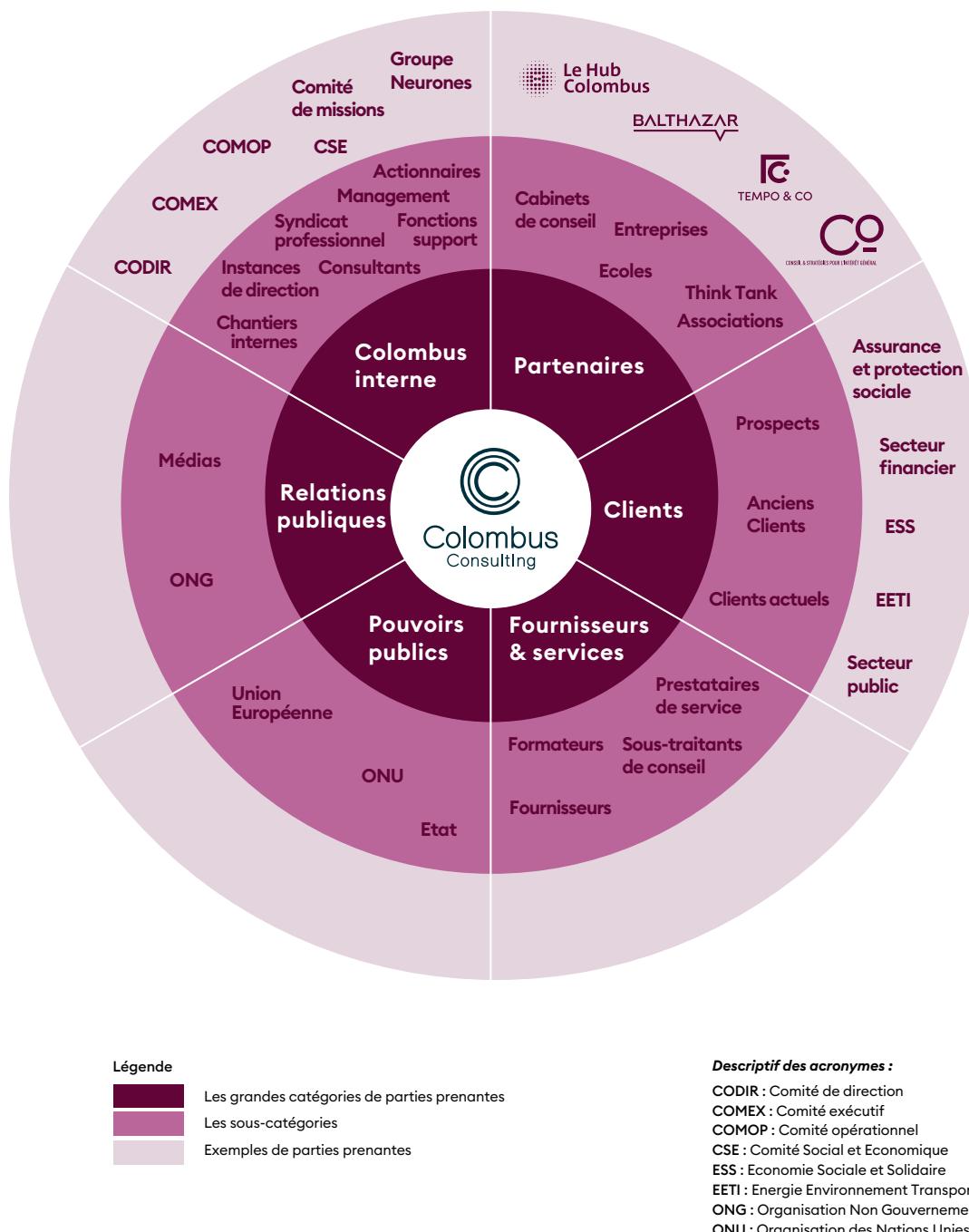
¹ Communauté de cabinets de conseil engagés pour faire évoluer les pratiques et contribuer à une économie à visée régénérative. Pour plus d'informations : [Conseil Regen – Syntec Conseil](#)

1.2.2. Intérêts et points de vue des parties prenantes (SBM-2)

En tant qu'acteur engagé dans la transformation responsable, Columbus Consulting reconnaît l'importance d'intégrer les attentes, les préoccupations et les contributions de ses différentes parties prenantes dans la définition et la mise en œuvre de sa stratégie RSE.

Le cabinet considère ce dialogue comme un levier essentiel pour renforcer la pertinence de ses actions, favoriser la confiance et créer de la valeur partagée. Afin d'assurer une démarche cohérente et efficace, Columbus Consulting a structuré des modalités d'échanges adaptées à chaque catégorie de parties prenantes, en tenant compte de leurs enjeux, de leurs besoins et de la nature de leur relation avec le cabinet.

Graphique 2 : La cartographie des parties prenantes de Columbus Consulting



Parties prenantes	Objectifs du dialogue	Modalités du dialogue
Colombus interne	<ul style="list-style-type: none"> Partager la vision, les orientations stratégiques et les résultats financiers et extra-financiers du cabinet Faire vivre la Société à Mission Favoriser l'implication, la motivation et le bien-être des collaborateurs afin de maintenir un environnement de travail stimulant Encourager la participation active des équipes aux décisions et renforcer la culture de dialogue social 	<ul style="list-style-type: none"> Canaux de communication ascendants permettent aux employés de faire part de leurs commentaires : évaluations des managers, enquêtes trimestrielles sur la qualité de vie au travail Des référents en charge de thématiques spécifiques pour favoriser un espace de dialogue adapté : référents au sein du Comité Social et Economique (CSE), référents handicap, situation de violences sexistes et harcèlement Dans le cadre de la Société à Mission, des ateliers de travail et de réunions de réflexion sont menés avec les membres du Comité de Mission. Ces ateliers et réunions ont été autant d'occasions de recueillir les points de vue, faire progresser les engagements et de capitaliser sur les expériences et expertises variées des membres du Comité. Chaque objectif statutaire est piloté par un Associé, membre du CODIR, et animé par des collaborateurs du cabinet
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> Développer des coopérations et créer des synergies durables au sein de l'écosystème Explorer et co-construire de nouvelles thématiques porteuses pour accompagner les transitions des organisations Renforcer l'engagement des collaborateurs à travers des initiatives collectives avec les partenaires engagés 	<ul style="list-style-type: none"> Développement de partenariats académiques et associatifs, à travers Viv'act et Co Conseil Participation à des réseaux professionnels, conférences et chantiers internes
Clients	<ul style="list-style-type: none"> Identifier et anticiper les enjeux, les besoins et les irritants des clients Comprendre les critères déterminants dans le choix d'un cabinet de conseil Evaluer l'impact de ses missions Accompagner les réflexions pour mieux intégrer les enjeux de durabilité dans les missions, sans compromettre leurs objectifs initiaux 	<ul style="list-style-type: none"> Entretiens réguliers et comités de pilotage projet Enquêtes de satisfaction et retours post-mission
Fournisseurs et services	<ul style="list-style-type: none"> Instaurer une relation de confiance fondée sur la qualité des prestations fournies Veiller à l'alignement des pratiques avec les engagements RSE du cabinet 	<ul style="list-style-type: none"> Intégration d'une clause contractuelle RSE dans les contrats de sous-traitance Choix des fournisseurs à partir de critères de performance globale Ce dialogue s'inscrit dans le cadre de la Charte des Achats Responsables, publiée par Colombus Consulting en 2022 (cf. 4.4.1. Politique achats responsables et relations avec les fournisseurs)

A noter : Colombus Consulting dispose d'une filiale, Le Hub Colombus, en charge d'animer son réseau de consultants indépendants en proposant un accompagnement personnalisé aligné avec les valeurs du cabinet.



1.3. Analyse de double matérialité

1.3.1. Processus de l'analyse de double matérialité (IRO-1)

L'analyse de double matérialité (DMA) permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux ESG en évaluant à la fois l'impact significatif du cabinet sur son environnement et ses parties prenantes, ainsi que les risques et opportunités susceptibles d'influencer sa performance financière, ses résultats ou son développement.

Cette approche a permis d'évaluer la matérialité d'impact et financière de chacune des sous-thématiques ESG à travers l'identification et la formalisation :

- Des impacts positifs et négatifs associés aux sous-thèmes (matérialité d'impact)
- Des risques et opportunités associés aux sous-thèmes (matérialité financière)

Des échanges avec les collaborateurs du cabinet et des parties prenantes externes ont permis d'élaborer la matrice de matérialité. Cela a enrichi la réflexion sur les impacts, les risques et les opportunités liés aux enjeux ESG du cabinet. L'objectif est de réitérer cette démarche sur le long terme pour prendre en compte de manière régulière la vision des parties prenantes.

Un groupe de travail dédié, composé de consultants et codirigé par des associés experts en finance durable et en RSE, a eu la charge de réaliser ce premier exercice de conformité à la CSRD en mettant en œuvre la démarche suivante.

1. Cadrage de la démarche

- Exercice prospectif et volontaire, sur le périmètre Columbus Consulting Paris
- Définition d'une méthodologie pragmatique, itérative et facilement adaptable à mesure des évolutions réglementaires
- Analyse des IROs liés aux activités de Columbus Consulting, sur les sous-thèmes ESG sélectionnés

2. Analyse des IROs par sous-thèmes

Analyse macro des IROs sur l'ensemble des thèmes et sous-thèmes de l'AR 16 (EFRAG).

- Prise en compte de la chaîne de valeur, la cartographie des parties prenantes et le contexte d'une première démarche volontaire
- Exclusion de certains thèmes/sous-thèmes ne présentant aucun IRO pertinent pour Columbus Consulting
- Résultat : définition d'une liste resserrée de sous-thèmes ESRS à analyser selon la double matérialité

Analyse fine des IROs sur les 26 sous-thèmes sélectionnés.

- Méthode d'évaluation utilisée : ateliers avec l'équipe CSRD, analyse de documents sources et entretiens avec des collaborateurs référents, harmonisation pour garantir la cohérence des IROs identifiés.
- Résultats : 44 IROs matériels regroupés en 14 enjeux de durabilité. 12 autres thématiques ont été étudiées mais n'ont pas été évaluées comme matérielles.

3. Construction de la grille de pondération des IROs

Hiérarchisation et pondération des IROs (selon les principes de l'EFRAG) :

- Des impacts selon les critères suivants : gravité, étendue, difficulté de réparation et probabilité d'occurrence
- Des risques et opportunités selon les effets réputationnels, politiques, légaux, financiers et conjoncturels sur la performance financière

4. Validation de la matrice de double-matérialité

- Evaluation des IROs de chacun des sous-thèmes ESG lors d'ateliers avec des experts internes
- Définition des cotations des risques et opportunités et challenge avec la Directrice Financière afin de garantir la cohérence avec la vision financière du cabinet
- Harmonisation des cotations afin d'aboutir à une lecture homogène et consolidée des IROs
- Identification des sous-thèmes considérés comme matériels, présentant une note strictement supérieure à 2,5 sur 5 pour l'une des deux matérialités (ou les deux)

5. Validation de la matrice de double-matérialité

- Présentation de la matrice et des cotations associées en Comité de Direction (CODIR)
- Ajustements mineurs suite aux échanges en CODIR
- Validation de la matrice par le CODIR en septembre 2024



Documents internes consultés pour l'identification des IROs :

- Règlement intérieur de Columbus Consulting
- Référencements des 20 principaux clients
- Rapport RSE 2023
- Rapport Société à Mission 2023
- Liste des fournisseurs
- Politique des Achats Responsables
- Système de Management Environnemental
- Plan de sobriété
- Politique en matière d'Energie et ressources
- Politiques RH
- Guide de la déconnexion
- Guide de la parentalité
- Document unique d'évaluation des risques
- Politiques de formation
- Charte éthique
- Charte de la diversité et l'inclusion
- Charte des achats responsables

Des ressources externes, notamment celles publiées par l'EFRAG, ont contribué à préciser le cadrage de la démarche et à orienter la collecte de données.

1.3.2. Résultats de l'analyse de double matérialité – thèmes non retenus (IRO-2)

L'analyse de double matérialité a également mis en évidence certains enjeux qui, bien que suivis par le cabinet, n'ont pas été considérés comme matériels pour Columbus Consulting au regard de la nature de ses activités.

C'est le cas de la pollution (ESRS E2), des ressources en eau (E3), de la biodiversité (E4) et de l'économie circulaire (E5). En effet, en tant que société de conseil, Columbus Consulting ne dispose pas d'activités, ni de chaînes d'approvisionnement fortement consommatrices de ressources naturelles ou génératrices d'émissions polluantes. L'impact direct du cabinet sur ces dimensions est donc limité.

S'agissant de la pollution, les principales sources identifiées concernent les bâtiments, le numérique et les transports. Le cabinet étant locataire de ses locaux, son action se concentre essentiellement sur la gestion des émissions CO₂ liées à la consommation énergétique au sein des locaux, dans le cadre d'une politique de sobriété énergétique. L'impact lié au numérique est limité grâce à des politiques d'achats responsables et de gestion raisonnée des équipements informatiques.

Concernant les transports, les pollutions générées restent très limitées, les collaborateurs se déplaçant majoritairement en transports en commun pour leurs trajets quotidiens.

En matière de ressources en eau, l'impact du cabinet reste faible : l'eau est utilisée uniquement pour la consommation des collaborateurs, sans lien direct avec les activités de conseil. Columbus Consulting n'est pas implanté dans des zones de stress hydrique et le coût associé à cette ressource est marginal. Néanmoins, l'eau constitue un sujet de vigilance pour le cabinet, qui souhaite développer son expertise sur ce sujet afin de participer à la gestion durable de cette ressource.

S'agissant de la biodiversité, l'impact direct est faible et se résume à l'empreinte de son bâtiment. L'analyse réalisée avec l'outil ENCORE² confirme un niveau d'impact limité. Aucune modification d'affectation des sols ni activité génératrice de pressions directes sur les écosystèmes n'a été identifiée. Toutefois, Columbus Consulting demeure attentif aux impacts indirects, notamment liés à sa chaîne d'approvisionnement et aux choix de ses fournisseurs, et cherche à en limiter les risques. Les enjeux de biodiversité sont suivis par Columbus Consulting, qui développe progressivement des connaissances et une compréhension de ses impacts et ceux de ses clients.

Enfin, concernant l'économie circulaire, les déchets produits proviennent essentiellement de la vie quotidienne des collaborateurs (alimentaire, fournitures, matériel électronique). Une politique de gestion des déchets est en place, avec par exemple le partenariat avec Lemon Tri pour la valorisation du marc de café. Des pistes d'amélioration sont néanmoins identifiées afin de développer des pratiques de circularité et de valorisation des déchets dans les prochaines années.

² L'outil [Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure \(ENCORE\)](#) permet aux utilisateurs de visualiser la manière dont les activités économiques dépendent de la nature et l'impactent, ainsi que la manière dont les changements environnementaux créent des risques pour les entreprises.



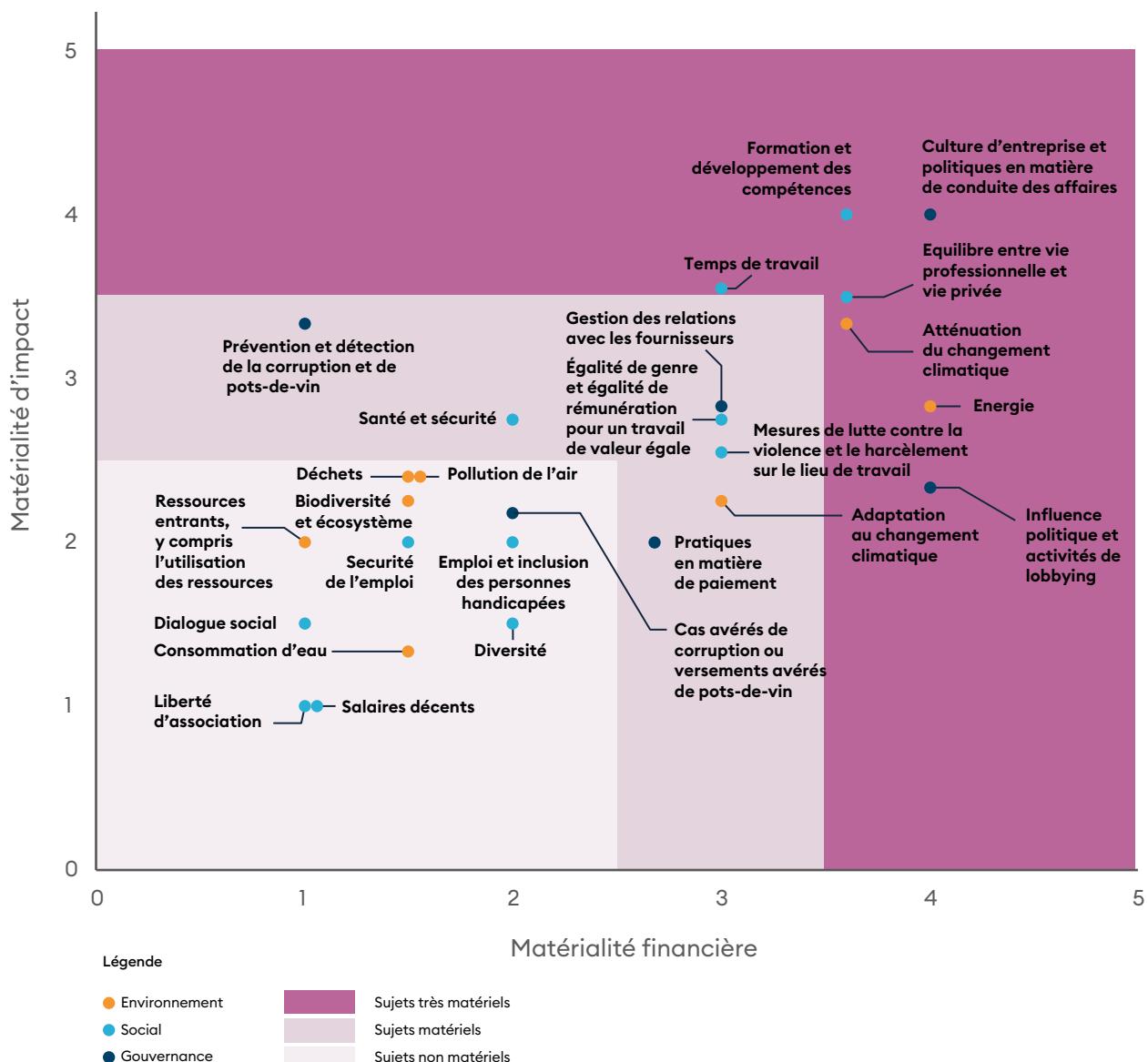
1.3.3. Résultats de l'analyse de double matérialité – thèmes retenus (SBM-3)

L'analyse de double matérialité a permis d'identifier les impacts, risques et opportunités (IROs) les plus matériels en matière de durabilité, sur la base desquels les politiques, actions et objectifs sont abordés et présentés dans le présent rapport.

Les IROs matériels couvrent trois ESRS thématiques :

- E1. Changement climatique ;
- S1. Personnel de l'entreprise ;
- G1. Conduite des affaires ;

Graphique 3 : Matrice de matérialité



1.4. Base de préparation

1.4.1. Base de préparation du rapport de durabilité (BP-1)

Cadre réglementaire et périmètre

Comme pour l'analyse de double matérialité, le présent rapport couvre l'exercice 2024, et concerne exclusivement le périmètre de Columbus Consulting Paris, sur une base individuelle et sans intégration de ses filiales.

Couverture de la chaîne de valeur

L'évaluation de la matérialité des impacts, risques et opportunités couvre également la chaîne de valeur en amont et en aval, conformément aux exigences. Les politiques, actions et objectifs du cabinet s'étendent partiellement à cette chaîne de valeur, notamment à travers l'impact généré par les missions auprès des clients et la mise en œuvre d'une charte des achats responsables. En revanche, les indicateurs de performance n'intègrent pas les données issues de la chaîne de valeur.

1.4.2. Publication d'informations relatives à des circonstances particulières (BP-2)

Horizons temporels

Le contenu de l'état de durabilité a été établi en s'appuyant sur les horizons temporels définis par l'ESRS 1. Ainsi :

- Le court terme correspond à la période de référence du présent rapport de durabilité
- Le moyen terme couvre une durée allant jusqu'à cinq ans après la fin de cette période de référence
- Le long terme désigne toute période excédant ce seuil de cinq ans.

Sources d'estimation et incertitude des résultats

Colombus Consulting s'engage à publier des informations fiables et transparentes concernant ses performances en matière de durabilité. Le cabinet utilise la méthodologie Bilan Carbone de l'ADEME pour la réalisation de son bilan carbone. Les données sont collectées à partir de sources internes, avec des extrapolations et l'utilisation d'hypothèses pour certains paramètres, ce qui peut générer des marges d'incertitude.



PARTIE 2

2. Informations environnementales

Changement climatique (ESRS E1)

Introduction

Engagé dans une démarche de responsabilité sociétale et guidé par sa qualité de Société à Mission (SàM), Columbus Consulting intègre les enjeux climatiques au cœur de sa stratégie et de ses activités.

Son Engagement SàM 1 - « *Aider les organisations à oser et concrétiser les transformations responsables et durables avec audace* » - reflète une volonté forte d'accompagner la transition écologique, auprès de ses clients et via ses missions. Son Engagement SàM 4 - « *Amplifier notre impact sur la société par notre exemplarité, nos leviers et notre singularité* » inclut dans cette ambition le fonctionnement interne du cabinet, notamment par la volonté de maîtriser son empreinte environnementale (bilan carbone et actions de réduction des émissions) et l'intégration des enjeux environnementaux dans la relation fournisseurs et dans les actions de mécénat.

À la suite de l'analyse de double matérialité réalisée en 2024, plusieurs enjeux liés au changement climatique ont été identifiés comme matériels pour le cabinet. Ils structurent la réponse de Columbus Consulting face aux défis environnementaux, notamment à travers des actions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique, ainsi qu'une gestion responsable de sa propre consommation d'énergie.

2.1. Impacts, risques et opportunités liés au changement climatique (E1-IRO-1)

Atténuation du changement climatique

L'entreprise agit activement pour réduire son empreinte carbone en développant des pratiques de mobilité bas carbone, un usage responsable du numérique et une alimentation à faible impact. Columbus Consulting investit par ailleurs par le biais du mécénat et en faveur d'associations, à la hauteur des externalités de ses émissions carbone, ces dernières étant valorisées aujourd'hui à 250€ par tonne équivalent CO₂. Le cabinet sensibilise et forme également ses collaborateurs afin de renforcer leur contribution à la transition climatique. Toutefois, certaines limites demeurent, notamment :

- Les déplacements à l'international requis par nos missions
- Les choix individuels et indépendant du contrôle du cabinet, comme les habitudes alimentaires.

Par ailleurs, l'empreinte associée à l'utilisation croissante de l'intelligence artificielle n'est pas encore intégrée au Bilan Carbone, mais un travail est en cours pour en évaluer l'impact.

Ces enjeux comportent des risques, qu'il s'agisse d'un risque réputationnel en cas de perception de greenwashing, d'une perte de pertinence des missions si les compétences des consultants ne suivent pas l'évolution rapide des attentes, ou encore d'une dépendance forte aux évolutions réglementaires et politiques dans les secteurs liés à la décarbonation.

En contrepartie, le positionnement de Société à Mission confère à l'entreprise une différenciation concurrentielle et ouvre des perspectives d'intégration des enjeux socio-environnementaux dans nos offres : finance durable, transition énergétique, décarbonation de l'industrie...

Adaptation au changement climatique

L'adaptation au changement climatique constitue un enjeu matériel pour le cabinet, comme pour l'ensemble des acteurs économiques et sociaux. À l'heure où ce rapport est publié, il est désormais établi que le scénario d'un réchauffement limité à +1,5 °C n'est plus atteignable : Columbus Consulting doit donc se préparer à évoluer dans un monde plus chaud, marqué par une intensification des aléas climatiques. Pour le cabinet, cela implique d'adapter ses modes de travail, par exemple en anticipant les périodes de fortes chaleurs afin de préserver ses équipes et la continuité de ses activités. En revanche, son implantation géographique n'expose pas le cabinet à des risques physiques spécifiques ou additionnels, comme détaillé dans la partie dédiée du rapport (cf. 2.4. Adaptation au changement climatique).



Consommation d'énergie

L'entreprise alimente ses bureaux en électricité 100 % renouvelable et en gaz biométhane (cf. 2.5. Consommation d'énergie) et contribue, à travers ses missions de conseil, à l'amélioration de la performance énergétique et à la réduction de la consommation d'énergies fossiles de ses clients.

Elle doit cependant composer avec plusieurs contraintes, parmi lesquelles un manque de visibilité sur les consommations indirectes liées à sa chaîne de valeur, une capacité d'action limitée sur ses locaux en raison de leur statut locatif et une dépendance marquée aux évolutions réglementaires ainsi qu'aux fluctuations des prix de l'énergie. Malgré ces défis, son expertise reconnue dans le secteur énergétique constitue un atout stratégique lui permettant de maintenir un positionnement favorable et de saisir de nouvelles opportunités offertes par la transition énergétique.

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) liés à la thématique :



Tableau récapitulatif des IROs matériels du cabinet relatifs à l'ESRS E1

Sous-thèmes	Amont	Colombus	Aval
Atténuation au changement climatique		I+ I- R O	I+ R
Adaptation au changement climatique		R	
Consommation d'énergie	I-	I+ R O	I+ O

Légende : I+ = Impact positif ; I- = Impact négatif ; R = Risque ; O = Opportunité

Sous-thèmes	Politiques
Atténuation du changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> Bilan carbone et plan d'actions annuel de réduction des émissions Formation « mutations socio-environnementales et transformation responsable »
Adaptation au changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> Intégré dans les objectifs de Société à Mission, à travers l'engagement SàM 1 : "Aider les organisations à oser et concrétiser les transformations responsables et durables avec audace"
Consommation d'énergie	<ul style="list-style-type: none"> Politique en matière d'Energie et ressources Plan de sobriété Système de Management Environnemental

2.2. Plan de transition et risques climatiques (E1-SBM-3)

Colombus Consulting est engagé dans une démarche de réduction de son empreinte carbone, en cohérence avec le « paquet climat » de l'Union Européenne, ou le « Fit for 55 », qui vise une baisse de 55 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2030 par rapport à 1990.

Pour structurer cette trajectoire, le cabinet déploie depuis 2018 un plan d'action annuel de réduction de ses émissions de GES, élaboré à partir de son Bilan Carbone et fondé sur les meilleures pratiques et référentiels de l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie). Ce plan constitue la base opérationnelle de sa trajectoire de décarbonation, traduisant les engagements climatiques du cabinet en actions concrètes, suivies dans le temps. Le pilotage repose notamment sur le contrôle de l'intensité carbone, mesurée en émissions de GES par collaborateur (en tonnes équivalent CO₂). En tant qu'indicateur lié aux engagements de Société à Mission, il est validé par un organisme tiers indépendant. Pour renforcer l'implication des collaborateurs et valoriser les efforts collectifs, ces objectifs sont intégrés à l'accord d'intéressement.

Colombus Consulting s'est fixé pour objectif de diminuer les émissions de GES de 5 % par consultant entre 2022 et 2023, puis de 1,5 % entre 2023 et 2024. Un objectif supplémentaire de -0,75 % par consultant est fixé pour 2025. Plus d'informations sont disponibles dans la partie 2.3. Atténuation du changement climatique.

Pour structurer ses efforts, Colombus Consulting s'appuie sur son Lab RSE et des groupes de travail liés à sa qualité de Société à Mission. Le Lab RSE a défini une trajectoire de décarbonation et publie chaque année le Bilan Carbone du cabinet. Un plan de transition est prévu pour consolider la réduction des émissions et contribuer aux objectifs du « Fit for 55 », en s'appuyant sur une note de synthèse réalisée en 2023 et sur l'expertise collaborative du Lab RSE.

Risques climatiques

Colombus Consulting n'a pas identifié de risques climatiques significatifs à ce jour, qu'ils soient physiques ou de transition, en raison de la nature de son activité (prestations intellectuelles) et de son implantation en milieu urbain.

Toutefois, la prise en compte des enjeux climatiques est essentielle dans le métier de Conseil. Cela se traduit concrètement par l'évolution des offres commerciales du cabinet en vue de l'intégration des risques et opportunités liés au changement climatique dans son positionnement stratégique.

En 2024, le cabinet a notamment structuré une offre dédiée à la gestion des services écosystémiques et notamment de l'eau, en réponse au dépassement de la limite planétaire liée au cycle de l'eau douce, franchie en 2023. Cette offre vise à aider les entreprises à identifier les leviers d'actions spécifiques et évaluer l'exposition de leur chaîne de valeur à ce risque systémique. De plus, des stratégies de missions responsables ont été développées et ont permis de renforcer les compétences internes en matière de durabilité. Cette stratégie a permis de sensibiliser et de former les collaborateurs à la posture à adopter pour intégrer les évolutions socio-environnementales dans leurs missions et dans les propositions commerciales.

Par ailleurs, Colombus Consulting est pleinement engagé dans la Communauté Conseil Regen, créée en 2024 à la suite de la CEC Conseil (Convention des Entreprises pour le Climat). Cette initiative, soutenue et hébergée par le Syntec Conseil, vise à repenser en profondeur le métier du conseil pour intégrer des enjeux sociaux et écologiques plus complexes. Le cabinet joue un rôle actif au sein de Conseil Regen, y compris dans sa gouvernance, et a signé la charte d'engagements de la communauté. Celle-ci fixe un cap régénératif à horizon 2030 et engage les cabinets signataires à transformer leurs postures, méthodes et modèles de création de valeur. Colombus Consulting participe à plusieurs groupes de travail et a contribué à la publication d'un livre blanc visant à faciliter la transformation du secteur. Cette dynamique collective reflète une volonté forte d'adapter les pratiques du conseil aux défis systémiques posés par le changement climatique.



2.3. Atténuation du changement climatique

(E1-2) (E1-3) (E1-4) (E1-7)

Pour structurer sa démarche d'atténuation du changement climatique, Columbus Consulting s'appuie sur un plan d'action annuel de réduction des émissions (cf. [2.2. Plan de transition et risques climatiques](#)).

Actions participant à la réduction d'émissions de gaz à effet de serre (GES) du cabinet

Parmi les actions menées en 2024, trois leviers de décarbonation ont été priorisés : l'alimentation, les achats et le numérique.

Le poste le plus émetteur d'émissions de GES du cabinet est l'alimentation, qui concerne les déjeuners des collaborateurs, avec 114,68 tonnes d'émission de CO₂ (tCO₂) en 2024. Afin de limiter son empreinte, Columbus Consulting propose désormais uniquement des paniers repas pesco-végétariens lors des événements internes. De plus, des affiches de sensibilisation sur l'impact des repas sont également mises à disposition dans les salles de pause.

Ensuite, pour réduire les émissions du poste des achats, Columbus Consulting s'est doté, en 2023, d'une charte des achats responsables pour formaliser la relation qu'il souhaite construire avec ses fournisseurs et prestataires. Sous réserve du respect de ses critères de qualité et de ses besoins, le cabinet se fournit auprès d'acteurs soucieux de l'environnement pour réduire au maximum son empreinte environnementale. Ainsi, pour s'assurer de la démarche éco-responsable de ses fournisseurs, le cabinet prête une attention particulière à des facteurs tels que la provenance des produits, les modes de transports (pour les expéditions), ou encore l'utilisation de produits d'entretien écologiques.

Enfin, le poste du numérique, représentant 17,01 tCO₂ en 2024, fait l'objet d'actions spécifiques. Dans le cadre du renouvellement de ses équipements informatiques (ordinateurs, téléphones), Columbus Consulting intègre désormais le critère de l'analyse du cycle de vie afin d'orienter ses choix vers des solutions à moindre impact environnemental. Plus largement, la démarche de numérique responsable est inscrite au cœur de l'engagement SàM 5 du cabinet (cf. [2.5. Consommation d'énergie](#)), visant à réduire l'empreinte carbone des usages numériques et favoriser des pratiques digitales plus sobres. Ces actions, qui ont notamment concerné l'audit des espaces numériques partagés (Cloud) et la réduction de duplications, ont permis de supprimer 3,5 To de doublons et de réduire de 18% l'empreinte du cloud de Columbus Consulting.

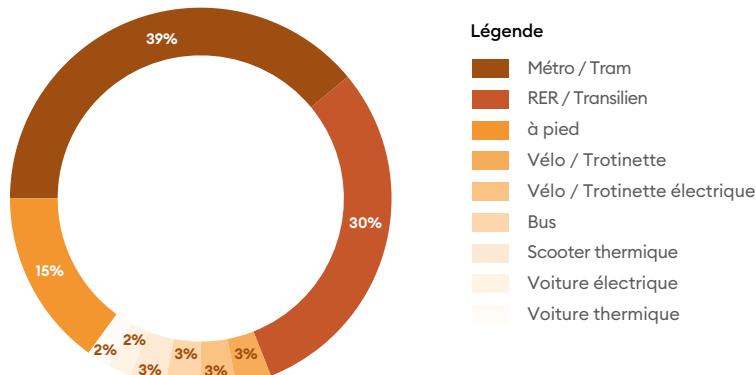
En complément des trois actions prioritaires de réduction des émissions identifiées par Columbus Consulting, deux autres leviers viennent renforcer la démarche environnementale du cabinet : la gestion des déchets et la mobilité décarbonée.

Sur le volet des déchets, le cabinet a mis en place un partenariat avec Lemon Tri (cf. [Pour aller plus loin](#)) pour assurer une gestion responsable, incluant notamment la valorisation du marc de café en engrais. Plusieurs pratiques et initiatives portées par les collaborateurs favorisent également la réduction de la production de déchets : mise à disposition de contenants réutilisables, vaisselle à disposition, machine à café à grains, etc.

Concernant la mobilité, Columbus Consulting encourage les déplacements domicile-travail décarbonés via le remboursement intégral du Pass Navigo. Il met également à disposition trois vélos électriques pour les trajets courts, avec possibilité d'emprunt sur des périodes longues. Pour les déplacements professionnels liés aux missions, Columbus Consulting privilégie les mobilités bas carbone. L'impact de ces initiatives ainsi que l'évolution des usages (mobilité, alimentation, numérique) sont suivis annuellement au moyen d'un questionnaire partagé à l'ensemble des collaborateurs.

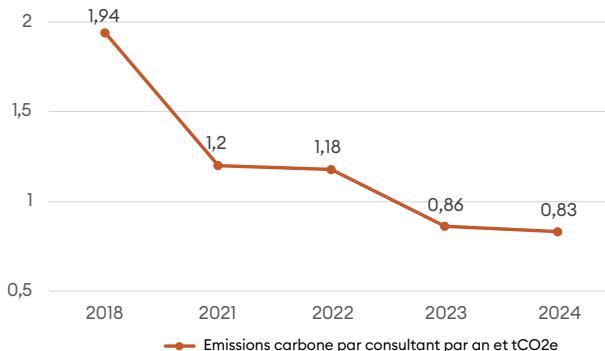


Graphique 4 : Répartition des déplacements domicile-travail par mobilité pour les salariés de Columbus Consulting en 2024



Graphique et tableau 5 : Evolution des émissions carbone par consultant par an en tCO₂e

	2018	2023	2024	Objectif 2025
Intensité carbone (empreinte par consultant, tCO ₂ e)	1,94	0,86	0,83	0,82



Résultats et objectifs

Ces différentes actions, ont permis de générer une baisse des émissions de GES de 4,2%, en passant de 0,86 tCO₂e/salarié en 2023 à 0,83 tCO₂e/salarié en 2024.

La tendance constante à la baisse (-57% au total) depuis 2018 a permis d'atteindre un seuil que Columbus Consulting considère comme incompressible (<0,9tCO₂e par consultant). Pour 2025, l'objectif est d'atteindre une baisse de -0,75% de tCO₂e par salarié comparé à 2024.

Ressources humaines et financières

Pour mener ce plan d'action de réduction des émissions, Columbus Consulting mobilise des équipes de consultants à travers des chantiers internes, dotés de budgets dédiés à la mise en œuvre des actions prévues :

- Le Lab RSE accompagne Columbus Consulting dans le renforcement de ses engagements socio-environnementaux par des actions de veille, de sensibilisation et d'expertise.
- Les chantiers internes liés aux engagements du cabinet en qualité de Société à mission. Des consultants sont à ce titre mobilisés pour mettre en place et développer le plan d'action de réduction des GES relatif à chaque engagement.
- Les ateliers de sensibilisation portant sur des thématiques spécifiques de la transition écologique. Une communauté d'animateurs de la Fresque du Climat, de la Fresque de la Biodiversité et de la Fresque du Numérique ainsi que les ateliers 2tonnes et Compte-Goutte. Columbus Consulting a co-construit trois ateliers PLANETE (énergie, mobilité quotidienne et mobilité longue distance) ayant pour objectif de mettre en application les recommandations de *The Shift Project*³.
- Le collège Enerbus, réunissant plus de 70 consultants spécialisés sur les enjeux énergétiques. Il structure ses travaux autour de trois axes stratégiques : la chaîne de valeur de l'énergie, la décarbonation des usages et les services écosystémiques. En complément de ses activités de veille et d'étude, Enerbus propose des formations pour les consultants du cabinet et ses clients, comme celle dédiée à la décarbonation des transports.

Les équipes Support de Columbus Consulting sont également engagées dans le pilotage, l'animation et la mise en œuvre d'actions en faveur de l'amélioration de l'empreinte environnementale du cabinet.

³ Les ateliers PLANETE ont été construits sur la base des travaux du Plan de Transformation de l'Economie Française (PTEF) : [Ateliers PLANETE | Décarboner votre organisation](#)

Vers une démarche de décarbonation de l'écosystème externe

Le cabinet contribue à l'atténuation des émissions de gaz à effet de serre à travers les missions menées auprès de ses clients. Doté d'une forte expertise dans le secteur énergétique, le cabinet a mené de nombreuses missions avec un impact sur l'environnement telles que :

- Un projet d'électrification de la flotte de véhicules légers ;
- Une étude sur la mobilité et le transport routier visant à la transition vers des modes de déplacements décarbonés ;
- L'appui à l'analyse quantitative de la feuille de route décarbonation, électrification et flexibilité de la consommation ;
- Une étude sur les freins et leviers pour le déploiement de pompes à chaleur industrielles.

Ces missions constituent un levier concret de contribution à la transition écologique, en complément des efforts internes du cabinet.

Colombus Consulting ne poursuit pas d'objectif de neutralité carbone, dû à l'atteinte de ses limites de réduction d'émission et à son type d'activité. Sa stratégie repose donc sur la réduction continue de son empreinte et sur l'impact positif généré par ses interventions auprès des clients.

En complément, l'année 2024 a été marquée par le lancement de Viv'Act, un dispositif interne destiné à soutenir financièrement et humainement des associations menant des actions sociales et environnementales. Cette démarche de mécénat de compétences repose sur une conversion de l'empreinte carbone annuelle du cabinet (267 tCO₂ en 2023) en valeur monétaire, selon la valeur tutélaire du carbone projetée à 2030 fixée par l'État (250 €/tCO₂). Sur cette base, un budget annuel de 66 000€ a été alloué. Les ressources mobilisées dans le cadre de Viv'Act prennent la forme de mécénat financier ou de compétences, permettant ainsi de transformer l'empreinte carbone du cabinet en un vecteur concret de contribution positive à la transition sociale et environnementale. En 2024, six associations ont été accompagnées via ce dispositif, dont l'association PikPik Environnement qui œuvre à la préservation de l'environnement et à l'éducation au développement durable.

Pour aller plus loin

Lemon Tri, un partenaire engagé pour le tri des déchets

Dans le cadre de son engagement à réduire ses déchets et à améliorer la gestion de ses matières résiduelles, Colombus Consulting a noué un partenariat avec Lemon Tri, une entreprise spécialisée dans le tri et la valorisation des déchets. Ce partenariat permet de structurer et de professionnaliser les pratiques de tri au sein du cabinet.

En 2024, cette collaboration a permis la collecte de 58 kg de déchets électroniques, 766 kg de marc de café, 275 kg de verre, ainsi que 1 kg de piles et batteries, soit un total de 1101 kg de matières recyclables. Ces efforts ont contribué à économiser 385 kWh d'énergie et à éviter l'émission de 143 kg de CO₂, illustrant concrètement les bénéfices environnementaux d'une démarche de tri rigoureuse.



143 Kg de CO₂ économisé



385 KWh d'énergie économisé

2.4. Adaptation au changement climatique (E1-2) (E1-3) (E1-4)

Compte tenu de la nature de ses activités de conseil, qui reposent sur la prestation intellectuelle et ne nécessitent pas d'infrastructures exposées à des risques climatiques majeurs, Columbus Consulting n'a pas défini de politique formelle d'adaptation au changement climatique pour ses opérations internes. Ses bureaux, implantés à Paris dans une zone à climat tempéré, ne présentent pas de vulnérabilités particulières liées aux aléas climatiques.

Colombus Consulting n'est pas propriétaire de ses locaux, ce qui limite sa capacité à mettre en œuvre directement des actions d'adaptation sur les infrastructures, telles que des aménagements techniques ou des solutions fondées sur la nature. En revanche, le métier de conseil permet au cabinet d'intervenir auprès de ses clients sur des enjeux de prévention et de transformation responsable liés au changement climatique (cf. [2.3. Atténuation du changement climatique](#)).

2.5. Consommation d'énergie (E1-2) (E1-3) (E1-5)

Politique énergétique

Colombus Consulting a mis en place un plan de sobriété énergétique depuis 2023, en cohérence avec les objectifs du plan européen « Fit for 55 ». Ce plan vise à limiter l'impact carbone du cabinet à travers des actions internes tout en renforçant ses compétences en Bilan Carbone, développées notamment grâce aux prestations de conseil menées auprès de ses clients. Il repose sur trois axes : maîtriser et réduire l'impact carbone, intégrer l'impact carbone dans les décisions internes et externes, et diffuser les compétences autour du Bilan Carbone au sein de l'entreprise.

Pour accompagner ce plan, le cabinet s'appuie sur un Système de Management Environnemental (SME) qui structure le suivi et l'amélioration de ses performances environnementales en définissant des objectifs, des indicateurs et des champs d'action. Il encadre notamment le recours à des énergies bas carbone, en privilégiant les énergies renouvelables, comme en atteste le choix du cabinet pour des contrats d'énergie verte.

Enfin, cette politique énergétique est pilotée dans le cadre de l'exercice annuel du Bilan Carbone, qui permet de suivre les progrès réalisés et d'identifier les leviers d'amélioration.

Actions liées à l'efficacité énergétique et à la sobriété

a. Optimisation de la consommation énergétique dans les locaux

Colombus Consulting a mis en œuvre plusieurs actions concrètes pour améliorer l'efficacité énergétique de ses bureaux, dans le cadre de son plan de sobriété énergétique :

- Régulation thermique : limitation du chauffage à 19°C en hiver et communication interne pour un usage responsable de la climatisation en été.
- Équipements intelligents : installation d'un interrupteur centralisé pour éteindre l'ensemble des lumières et appareils électroniques en fin de journée.
- Sensibilisation aux écogestes : recommandations sur l'usage raisonné du chauffage et de la climatisation, encouragement à débrancher les équipements inutilisés, diffusion de fiches de bonnes pratiques au bureau et en télétravail.

b. Mobilisation des ressources internes

La mise en œuvre de ces actions repose sur une mobilisation concrète des ressources de Columbus Consulting :

- Ressources humaines et financières dédiées à la réduction de l'empreinte carbone.
- Engagement des consultants impliqués dans les Engagements SàM 4 et 5, qui consacrent du temps à des chantiers liés à la sobriété énergétique et à la réduction de l'impact numérique.
- Lab RSE : équipe de consultants mobilisée pour structurer, suivre et diffuser les initiatives environnementales, en lien avec le Système de Management Environnemental.



Résultats et objectifs énergétiques

En 2024, Columbus Consulting a consommé un total de 84 363 kWh d'électricité et 15 638 kWh de gaz, exclusivement issus de sources bas carbone. Le cabinet est actuellement approvisionné en électricité via une offre d'Électricité Verte avec des garanties d'origine, assurant l'injection sur le réseau d'une quantité équivalente d'électricité renouvelable. En complément, Columbus Consulting a souscrit une offre Gaz Vert, reposant sur du biométhane, une énergie renouvelable produite à partir de matières organiques. Ainsi, l'intégralité de la consommation énergétique du cabinet provient de sources renouvelables.

Dans le prolongement de cette démarche, les émissions de CO₂ par collaborateur liées aux usages numériques professionnels ont diminué de 18,17 % en 2024. Ce résultat s'inscrit pleinement dans l'Engagement SàM 5 lié à une appropriation positive de la technologie. L'objectif pour 2025 est de maintenir cette performance, en stabilisant les émissions à ce niveau.

Ces résultats s'accompagnent d'une analyse détaillée de la consommation énergétique et du mix énergétique, présentée dans le tableau ci-dessous, pour l'ensemble des secteurs ainsi que pour ceux à fort impact climatique. Ainsi, la consommation d'énergie du cabinet se répartit-elle en deux postes principaux que sont la consommation de combustibles provenant de sources renouvelables (15,6 MWh) et la consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés à partir de sources renouvelables (84,6 MWh), pour un total de 100 MMh, 100% desquels relèvent de sources renouvelables.

2.6. Bilan Carbone (E1-6)

La mesure, le pilotage et la réduction de l'empreinte carbone sont prioritaires pour Columbus Consulting, qui réalise son Bilan Carbone depuis 2018 en appliquant la méthode Bilan Carbone® de l'ADEME. Le cabinet s'appuie sur la Base Empreinte® pour l'estimation des émissions de gaz à effet de serre.

A noter que l'approche privilégiée pour les émissions de scope 2, est l'approche dite « location-based », soit une comptabilisation qui s'appuie sur la consommation électrique de l'entreprise et sur l'intensité carbone en France. La méthode Bilan Carbone® n'intégrant pas la méthode de calcul « market-based », Columbus Consulting ne présente pas de données sur ce point.

Bilan d'émissions de gaz à effet de serre de Columbus Consulting	2024
Emissions de gaz à effet de serre – Scope 1	0 tCO ₂ e
Emissions brutes liées au scope 1 (en tonnes équivalent CO ₂ , soit tCO ₂ eq)	0
% des émissions de GES du scope 1 provenant de systèmes réglementés d'échanges de quota d'émissions	N/A
Emissions de gaz à effet de serre – Scope 2	4,13 tCO ₂ e
Emissions brutes liées au scope 2, méthode <i>location-based</i> (tCO ₂ eq)	4,13
Emissions brutes liées au scope 2, méthode <i>market-based</i> (tCO ₂ eq)	N/A
Emissions significatives de gaz à effet de serre – Scope 3	215,57 tCO ₂ e
Emissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) (tCO ₂ eq)	
Alimentation	114,68
Déplacements	41,10
Immobilier	19,70
Numérique	17,01
Déchets	13,43
Séminaire d'entreprise	8,58
Dépenses énergétiques scope 3	0,89
Communication	0,18
Total des émissions de gaz à effet de serre de Columbus Consulting (tCO₂eq)	219,7 tCO₂e

0% soit 0 tCO₂e sur le scope 1 - 2% soit 4,13 tCO₂e sur le scope 2 - 98% soit 215,53 tCO₂e sur le scope 3.



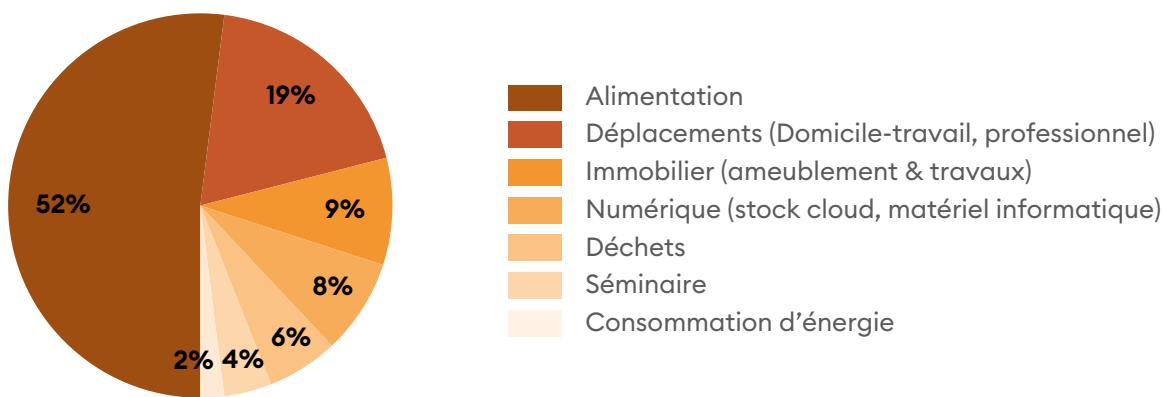
Le bilan carbone repose sur des données issues des factures, des contrats fournisseurs, et d'une enquête interne menée auprès des collaborateurs.

Concernant le scope 2, 100 % des émissions liées à l'électricité sont couvertes par des instruments contractuels (cf. [2.5. Consommation d'énergie](#)).

Pour le scope 3, une enquête carbone interne est menée annuellement afin de recueillir des données primaires sur les habitudes de déplacement et les pratiques alimentaires des consultants. Ces données ont été intégrées au calcul du Bilan Carbone, permettant d'estimer que 87 % des émissions du scope 3 sont calculées à partir de données primaires. Les 13 % restants ont été estimés à partir des données des années précédentes, en raison de l'absence de réponses complètes. Bien que l'enquête ne couvre pas l'ensemble des collaborateurs, les résultats sont considérés comme représentatifs et donc intégrés comme données primaires.

L'inventaire des émissions du scope 3 qui nous concernent se répartissent en plusieurs catégories, définies par le GHG protocole, et détaillées dans le graphique suivant :

Graphique 6 : Emissions de GES par postes

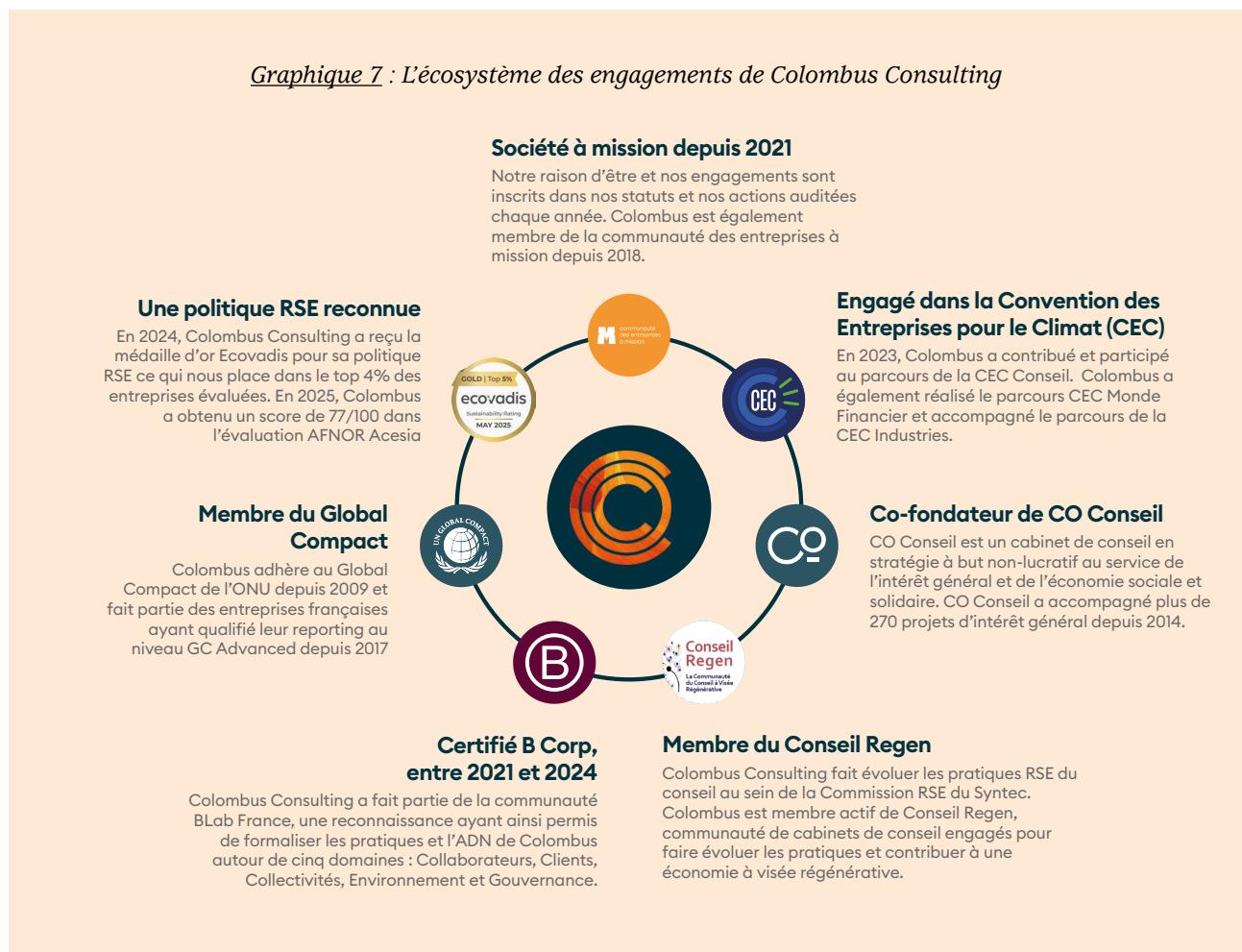


En 2024, l'intensité des émissions de GES par produit net de Columbus Consulting est de $5,08 \times 10^{-5}$. Cette intensité a augmenté de 9% par rapport à l'intensité constatée en 2023, ce qui est dû notamment à l'évolution de l'empreinte immobilière du cabinet (addition d'un nouvel étage) et celle des effectifs. Le produit net utilisé est identique à celui exploité dans les états financiers du cabinet.

2.7. Tarification interne du carbone et effets financiers anticipés des risques matériels physiques et de transition et des opportunités potentielles liées au climat (E1-8) (E1-9)

L'activité de Columbus Consulting relève exclusivement du secteur des services, le cabinet n'a donc pas mis en place de mécanisme de tarification interne du carbone. Columbus Consulting n'a pas identifié de risques physiques et de transition liés au changement climatique et n'est pas en mesure de déterminer les incidences financières que pourraient avoir ces risques.

Concernant les opportunités potentielles liées au climat, le cabinet a parmi ses objectifs SàM 4 – « Amplifier l'impact de Columbus Consulting sur la société par l'exemplarité et la singularité » – celui de contribuer à la régénération du vivant en développant ses engagements pour des actions responsables. A cet effet, il s'est fixé comme indicateur de suivi la valorisation de la somme de ses contributions (engagement dans des missions à impact direct et détachement via les dispositifs Viv'Act et Co-Conseil, pro-bono et mécénat financier, etc.). En 2024, la somme de ces contributions s'est élevée à 210 000 euros (par rapport à une cible initiale de 190 000 euros).



PARTIE 3

3. Informations sociales

Personnel de l'entreprise (ESRS S1)

Informations générales (S1-SBM-3)

Chez Columbus Consulting, la valeur créée repose sur les femmes et les hommes qui s'engagent au service des clients et de la mission de l'entreprise. Les collaborateurs ont donc une place centrale et sont le moteur de la performance durable du cabinet.

En tant que Société à Mission, l'entreprise inscrit sa démarche sociale au cœur de sa stratégie à travers ses engagements :

- SàM 2 - "Accompagner les hommes et les femmes dans le développement des compétences et connaissances nécessaires pour s'accomplir en tant que professionnels, individus et citoyens"
- SàM 3 - "Porter une vision éthique du management favorisant à la fois le développement de l'organisation et l'épanouissement des individus"
- SàM 4 - "Amplifier son impact sur la société par l'exemplarité et la singularité".

À l'issue de l'analyse de double matérialité réalisée en 2024, plusieurs enjeux sociaux ont été identifiés comme matériels pour assurer un environnement de travail sain, inclusif et propice au développement des salariés.

3.1. Impacts, risques et opportunités liés au personnel de l'entreprise (S1-IRO-1)

Temps de travail

Colombus Consulting promeut un environnement de travail respectueux de la santé, du bien-être et de l'engagement de ses collaborateurs. Il veille à maintenir une charge de travail soutenable et à instaurer un climat favorisant l'efficacité sans compromettre l'équilibre personnel des salariés.

Toutefois, les collaborateurs étant majoritairement soumis à un régime de forfait jour, certains, notamment à partir du grade de manager, sont confrontés à des charges de travail structurellement élevées, générant de la fatigue et accentuant les risques psychosociaux.

Ces tensions peuvent accroître le risque d'absentéisme, de congés maladie et de turnover, tout en fragilisant la cohésion interne et la performance durable de l'organisation.

À l'inverse, la maîtrise du temps de travail, constitue un levier fort de fidélisation, de performance durable et de différenciation en matière de qualité de vie au travail.

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Conscient de l'importance de la qualité de vie au travail, Columbus Consulting veille à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette attention favorise la productivité, la motivation et la satisfaction de ses collaborateurs, tout en consolidant la performance collective.

Cependant, les exigences inhérentes aux missions de conseil et la flexibilité attendue peuvent parfois compromettre cet équilibre, notamment lors de périodes de forte activité.

Un désalignement durable entre ces deux sphères pourrait se traduire par une hausse de l'absentéisme, une baisse d'engagement, voire une atteinte à la marque employeur du cabinet.

À l'inverse, la mise en place de politiques favorisant la flexibilité et la conciliation des temps de vie représente un avantage concurrentiel, permettant d'attirer et de fidéliser les talents et de renforcer la marque employeur.



Santé et sécurité

Colombus Consulting accorde une attention particulière à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs, en mettant en œuvre des actions de prévention, notamment sur les risques psychosociaux, et en encourageant la pratique d'activités sportives via l'Association Sportive interne (squash, golf, pétanque, etc.).

Cependant, les risques liés à la sédentarité, aux troubles musculosquelettiques ou au stress demeurent présents, en raison de la nature du travail de conseil. Une dégradation de la santé des collaborateurs pourrait entraîner une hausse du turnover, de l'absentéisme et des coûts liés à la désorganisation opérationnelle, tout en affectant la réputation du cabinet.

À l'inverse, la promotion active de la santé et de la sécurité renforce la fidélisation, le sentiment d'appartenance et la performance collective à long terme.

Egalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

Colombus Consulting promeut l'égalité professionnelle, à travers la transparence de ses grilles salariales et l'égalité d'accès aux opportunités quel que soit le genre. Cette démarche favorise la cohésion, l'engagement, la créativité et l'innovation au sein des équipes.

Un manquement à ces principes pourrait entraîner des risques financiers en cas de non-conformité réglementaire, une démotivation interne ou encore des tensions sociales préjudiciables à la réputation du cabinet.

A contrario, une politique ambitieuse en matière d'égalité professionnelle renforce l'attractivité, la fidélisation et la conformité légale, tout en consolidant l'image d'un employeur responsable et exemplaire.

Formation et développement des compétences

Colombus Consulting investit en matière de développement des compétences de ses collaborateurs, essentiel à l'excellence du conseil délivré et à la progression individuelle. Cette dynamique d'apprentissage continu stimule la curiosité, renforce l'utilité perçue et favorise l'engagement des équipes.

Toutefois, certains collaborateurs peuvent exprimer une résistance au changement. Par ailleurs, les investissements en formation représentent des coûts significatifs dont le retour n'est pas toujours immédiat.

Un déficit de compétences pourrait compromettre la qualité des missions, la satisfaction des clients et la compétitivité du cabinet sur un marché en évolution rapide.

Inversement, une stratégie proactive de développement des compétences soutient la rétention, l'innovation et la capacité du cabinet à s'adapter aux nouveaux défis économiques et sociétaux.

Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail

Colombus Consulting met en œuvre une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de violence ou de harcèlement, garantissant à ses collaborateurs un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif. Cette exigence contribue à la qualité du climat social et à la confiance interne.

Cependant, un incident isolé pourrait avoir des répercussions importantes, tant sur le plan humain que réputationnel, exposant l'entreprise à des risques juridiques, médiatiques ou organisationnels.

La gestion inadaptée d'un cas de harcèlement pourrait générer des tensions internes, une perte de confiance et une détérioration du climat de travail.

À l'inverse, l'absence d'incidents, soutenue par une culture de prévention et d'écoute, renforce la réputation du cabinet, la fidélisation des collaborateurs et la qualité du dialogue social.

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) liés à la thématique :



Tableau récapitulatif des IROs matériels du cabinet relatifs à l'ESRS S1

Sous-thèmes	Amont	Colombus	Aval
Temps de travail		   	
Equilibre entre vie professionnelle et vie privée		  	
Santé et sécurité		  	
Egalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale		  	
Formation et développement des compétences		   	
Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail		  	

Légende :  = Impact positif ;  = Impact négatif ;  = Risque ;  = Opportunité

Les effets liés à ces sujets matériels peuvent être à court terme lorsqu'un ou plusieurs incidents se produisent, ou à moyen terme s'ils se démultiplient et se systématisent.

Sous-thèmes	Politiques et documents cadres
Temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> Gestion de temps de travail responsable Politiques RH Accord relatif au temps de travail
Equilibre entre vie professionnelle et vie privée	<ul style="list-style-type: none"> Guide du droit à la déconnexion Guide de la parentalité
Santé et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> Document unique d'évaluation des risques (DUER) Echanges des consultants avec leurs coachs et responsables de mission
Egalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale	<ul style="list-style-type: none"> Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes Volet sur la part variable de la rémunération des salariés en congé maternité dans le guide de la parentalité
Formation et développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> Politiques RH Plan annuel de développement des compétences Engagement SàM2 Référentiel des compétences
Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> Charte éthique Charte de la diversité et l'inclusion



3.2. Description des effectifs (S1-6) (S1-7)

Au 31 décembre 2024, Columbus Consulting Paris comptait 247 salariés, dont 129 hommes et 118 femmes, tous en contrat permanent. L'effectif en équivalent temps plein (ETP) s'élève à 243,65 ETP répartis entre 125 hommes et 109 femmes à temps plein, et 13 collaborateurs à temps partiel, dont 4 hommes et 9 femmes. Le cabinet ne recourt ni à des salariés temporaires ni à des salariés à nombre d'heures non garanti.

Le taux de rotation des salariés sur la période de référence est de 14,72 %, avec 53 départs enregistrés⁴. Ce chiffre s'explique par une dynamique de renouvellement des effectifs, intégrant à la fois les départs et les arrivées, selon une méthode de calcul fondée sur la moyenne des mouvements rapportée à l'effectif initial.

Sexe	Nombre de salariés (effectifs)	Nombre de salariés permanents (effectif/ETP)	Nombre de salariés temporaires (effectif/ETP)	Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti (effectif/ETP)	Nombre de salariés à temps plein (effectif/ETP)	Nombre de salariés à temps partiel (effectif/ETP)
Masculin	129	129	0		125	4 soit 2,8 ETP
Féminin	118	118	0		109	9 soit 6,85 ETP
Autres	0	0	0			
Non déclaré	0	0	0			
Total Salariés	247	247	0	0	243,65	13 soit 9,65 ETP

En complément de ses effectifs salariés, Columbus Consulting collabore avec des travailleurs non-salariés, à travers sa filiale Le Hub. Il s'agit principalement de consultants indépendants et de prestataires de services spécialisés dans la conduite de projets informatiques et digitaux. En moyenne sur l'année 2024, 26,3 ETP ont été mobilisés, avec une volumétrie relativement stable. Cette stabilité s'explique par un rythme de fin de mission compensé par l'engagement régulier de nouveaux profils, ainsi que par la légère croissance annuelle des ressources du Hub, estimée à environ 10 %.

À fin décembre 2024, deux personnes, salariées d'entreprises relevant du code NACE N78 (activités d'emploi), sont intervenues auprès de Columbus Consulting Paris dans le cadre de prestations liées aux services informatiques.

Les missions confiées aux travailleurs non-salariés s'inscrivent généralement dans la durée, avec une moyenne entre 18 et 24 mois. Cette dynamique contribue à un taux de rotation plus faible au sein de cette population.

La gestion des ressources externes repose sur un tableau de bord centralisé, recensant l'ensemble des prestations en cours. Chaque mission est suivie individuellement, permettant une identification précise des ressources mobilisées et une estimation fiable en ETP.

⁴ Selon l'Observatoire social de Syntec Conseil, le taux de rotation moyen dans les cabinets de conseil est de 20 % en 2024



3.3. Principes généraux applicables aux politiques RH (S1-1)

3.3.1. Politiques en matière de respect des droits de l'Homme

Les politiques en matière de main-d'œuvre de Columbus Consulting sont alignées avec les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, ainsi que sur le droit du travail français et européen.

Depuis 2009, l'entreprise adhère au Pacte mondial des Nations Unies, s'engageant ainsi à intégrer et à promouvoir des principes relatifs aux droits humains, aux conditions de travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Les politiques de gestion des ressources humaines reposent sur le Code du travail, la convention collective de la Fédération Syntec et les accords d'entreprise. Leurs mises en œuvre sont pilotées conjointement par la Présidente du cabinet et la Directrice des Ressources Humaines.

Afin de garantir la pertinence et l'adéquation de ses politiques auprès de ses effectifs, Columbus Consulting conduit régulièrement des enquêtes internes, telles que le questionnaire « On se dit tout », porté par l'équipe Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) ou l'évaluation « Feedback 180° » des managers, c'est-à-dire à travers une approche multi-acteurs (cf. [3.4.1. Canaux d'expression des préoccupations des collaborateurs](#)). Des échanges de suivi avec les collaborateurs sont également organisés lors d'instances dédiées régulières (« Town Halls », « Forums Agora », « Management Committees », etc.). Ces dispositifs favorisent le dialogue et l'amélioration continue des pratiques en matière de ressources humaines.

3.3.2. Politiques en matière de lutte contre la discrimination, l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion

Pour Columbus Consulting Paris, le respect de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion constitue un principe fondamental, inscrit dans l'ADN du cabinet et qui se décline dans le quotidien de chacun.

Un engagement formalisé dans le statut de Société à Mission de l'entreprise

Dans le cadre de son statut de Société à Mission, le cabinet s'est engagé à « porter une vision éthique du management en favorisant le développement de l'organisation et l'épanouissement des individus » (Engagement SàM 3) et à « amplifier l'impact de son activité sur la société par l'exemplarité et la singularité » (Engagement SàM 4). Ces engagements constituent le socle de notre vision du management éthique, de la diversité et de l'inclusion. Le management éthique peut être défini comme une approche de gestion qui intègre des principes moraux et éthiques dans les processus de prise de décision et dans la conduite des affaires. Cela implique de gérer une organisation ou une équipe en tenant compte non seulement des objectifs économiques et de performance, mais aussi de valeurs telles que l'équité, la transparence et la responsabilité sociale.

Des chartes pour structurer ces engagements

Depuis 2019, Columbus Consulting est signataire de la [Charte de la diversité](#), engageant l'entreprise à mener des actions concrètes qui permettent de « Révéler ce que chacun peut apporter au monde ». Ainsi un partenariat avec Mozaik RH, l'accompagnement de NQT ainsi que l'organisation d'ateliers handicaps ont émergés au sein du cabinet, en adéquation avec les principes de la Charte de la diversité qui vise à sensibiliser et former les collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Colombus Consulting a également élaboré une charte éthique en 2019, mise à jour en 2023. Ce document, destiné à l'ensemble des collaborateurs du cabinet, présente les dispositifs et canaux de communication disponibles en cas de harcèlement, de discrimination ou de corruption. Il met notamment en avant le dispositif de lanceur d'alerte ainsi qu'une brochure dédiée à la prévention et à la gestion des situations délicates. La charte rappelle également la désignation de référents en matière de harcèlement et d'agissements sexistes au sein du Comité Social et Économique (CSE), ainsi que le rôle du coaching et du responsable de mission, qui contribuent à accompagner les collaborateurs et à faciliter le dialogue lorsqu'une situation sensible se présente.



Des cadres d'évaluation et de promotion permettant d'objectiver les parcours collaborateurs

Pour promouvoir l'égalité des chances, Columbus Consulting s'appuie sur un référentiel de compétences commun, servant de base au recrutement et aux promotions internes. Ce support détaillé offre transparence et équité, en permettant à chaque collaborateur de visualiser les objectifs à atteindre (cf. [3.9. Formation et développement des compétences](#)).

En parallèle, le cabinet déploie un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Par ce biais, la direction du cabinet promeut l'égalité professionnelle dans les domaines du recrutement, de la rémunération, de l'évolution professionnelle et de la gestion de carrières. Ce plan d'action définit des indicateurs et permet un suivi annuel de l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du cabinet.

Dans cette perspective, l'entreprise publie chaque année son score à [l'index de l'égalité professionnelle](#). En 2024, Columbus Consulting a atteint 98/100. Par ailleurs, par mesure de transparence, les grilles de rémunération sont accessibles à tous les collaborateurs.

Des actions concrètes et des initiatives pour aller encore plus loin

Dans le cadre de l'engagement SàM 3, Columbus Consulting propose une formation au management éthique accessible à l'ensemble des salariés, indépendamment de leur niveau hiérarchique. Cette session vise à présenter les principes du management éthique et la vision que le cabinet souhaite promouvoir, puis à mettre ces principes en pratique afin d'identifier et de comprendre les situations non éthiques et de disposer des outils nécessaires pour agir. En 2024, 70% des collaborateurs ont suivi la formation « Management éthique » dont 94% sont des managers. L'objectif pour 2025 est d'avoir formé 78% des collaborateurs, dont 95% de managers.

En 2024, Columbus Consulting a souhaité renforcer sa démarche de sensibilisation aux enjeux de diversité et d'inclusion en s'interrogeant « sommes-nous réellement une entreprise inclusive ? ». Pour approfondir cette réflexion, le cabinet a fait appel à Accordia, un organisme externe spécialisé dans ces thématiques, afin d'élaborer et d'analyser un questionnaire portant sur les perceptions et expériences individuelles liées à la diversité et à l'inclusion. Ce questionnaire, anonymisé, a été envoyé à l'ensemble des collaborateurs en novembre 2024.

Les résultats ont montré que 96 % des répondants estiment que la mixité femmes-hommes est bien représentée au sein du cabinet. En revanche, 45 % considèrent que Columbus Consulting ne reflète pas suffisamment la diversité de la société française, notamment en ce qui concerne le handicap et la variété des niveaux d'études parmi les collaborateurs.

Cette première analyse a offert au cabinet une vision claire de la manière dont l'inclusivité et la diversité sont perçues en interne. Elle a également permis d'identifier les axes prioritaires d'amélioration, qui serviront de base à la définition d'une politique Diversité & Inclusion structurée et cohérente.

Communication et appropriation des politiques internes

Colombus Consulting s'assure que ses politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement, ainsi que celles relatives à l'égalité des chances, à la diversité et à l'inclusion, soient pleinement accessibles à l'ensemble des collaborateurs. Ces politiques sont présentées dès l'arrivée des nouveaux collaborateurs, au travers d'un kit d'accueil dédié, puis rappelées régulièrement via différents canaux internes : canal Teams de groupe, intranet, affichage dans les locaux et réunions institutionnelles (« Town Halls »). La variété de ces supports et formats garantit une large diffusion, facilite la compréhension de tous et encourage l'appropriation des engagements portés par l'entreprise.



3.4. Engagement des collaborateurs et mécanismes de remédiation (S1-2) (S1-3)

3.4.1. Canaux d'expression des préoccupations des collaborateurs

Colombus Consulting accorde une importance centrale à l'écoute de ses collaborateurs et à la fluidité du dialogue interne. Pour ce faire, le cabinet a mis en place plusieurs canaux d'expression, formels et informels, permettant à chacun de faire part de ses préoccupations, suggestions ou besoins, dans un cadre sécurisé, accessible et respectueux.

Parmi les dispositifs formels, la procédure de *lanceur d'alerte* est obligatoire depuis 2016 via la Loi Sapin II qui a été renforcée en 2022. Accessible à tous les collaborateurs de Columbus Consulting dès leur intégration, le dispositif permet de signaler, en toute confidentialité, des faits graves ou sensibles, tels que des violations de la loi ou des menaces pour l'intérêt général. Les alertes peuvent être transmises par courrier ou par e-mail via une adresse dédiée et partagée, et sont traitées par le service des Ressources Humaines selon une procédure rigoureuse en trois étapes : réception, investigation et clôture. Les personnes externes à l'entreprise (prestataires et freelances) n'ont pas accès à la procédure de lanceur d'alerte de Columbus Consulting mais, peuvent avoir recours aux dispositifs mis en place dans leur propre entreprise ou utiliser les canaux externes suivants : le défenseur de droits, l'autorité judiciaire ou toute autorité compétente désignée par décret ou encore une instance de recueil des signalements de l'Union Européenne.

Le Comité Social et Économique (CSE) joue un rôle structurant dans le dialogue social. Réuni tous les deux mois, il permet notamment aux salariés de faire remonter leurs préoccupations collectives. Il est consulté dans la prise de décisions relatives aux conditions de travail, à l'organisation et à la qualité de vie au travail. Le CSE peut également faire remonter des informations et se porter partie prenante d'initiatives visant à accroître les impacts positifs pour les collaborateurs. En plus du Comité Economique (CE), le CSE regroupe la délégation unique du personnel (DUP) qui intervient notamment dans le relais des réclamations individuelles ou collectives et dans l'accompagnement des salariés lors de procédure disciplinaire ou de licenciement.

Les enquêtes internes bi-annuelles « *On se dit tout* » sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail (enquête QVCT), permettent de mesurer la satisfaction des collaborateurs de façon anonyme et d'identifier des axes d'amélioration. Les résultats sont analysés en Comité de Direction, puis partagés avec les managers et lors des réunions plénières, ce qui permet d'assurer une prise en compte des retours dans les décisions collectives. En 2024, cette enquête a montré une amélioration de la satisfaction générale de nos collaborateurs et de l'ambiance de travail.

En parallèle, une évaluation « *Feedback 180°* » est organisée régulièrement, permettant aux collaborateurs d'évaluer leurs managers à travers une approche multi-acteurs. Ainsi, les managés et les responsables des managers sont sollicités, proposant une vision double des pratiques managériales. Cette évaluation est comparée à une auto-évaluation des managers. Ce dispositif permet aux collaborateurs de faire remonter des retours d'expérience sur la qualité de management de leur responsable de mission et de leur manager. De plus, des évaluations de mission sont réalisées régulièrement par le « *Responsable de mission* ». Elles permettent un échange au sujet de la performance du consultant qui peut à cette occasion remonter d'autres éléments (charge de travail, relation avec client, etc.) et évaluer son responsable. Enfin, l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise sont évalués deux fois par an par leur coach. Ce dispositif peut également servir de canal d'expression car il intègre une évaluation des coachs par leurs consultants coachés.

En complément de ces dispositifs formels, Columbus Consulting valorise les canaux informels de communication. Les échanges directs avec les managers, les coachs (cf. [Annexe](#)) ou les RH constituent tout d'abord des opportunités pour les collaborateurs d'exprimer leurs préoccupations de manière spontanée. L'ensemble des canaux sont présentés aux collaborateurs dès leur arrivée dans l'entreprise (cf. [3.3.2. Politiques en matière de lutte contre la discrimination, l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion](#)), et lors de communications internes (dont le tableau d'affichage du CSE). Par ailleurs, les enquêtes QVCT incluent des questions spécifiques afin d'évaluer la clarté et l'accessibilité des dispositifs, contribuant à instaurer un environnement de travail inclusif et sécurisant.

Enfin, la Direction des Ressources Humaines (DRH) veille à la protection des collaborateurs, notamment en adaptant les affectations de missions en fonction des situations personnelles et en assurant une réponse collégiale aux préoccupations soulevées.



3.4.2. Processus de remédiation des impacts négatifs et dispositifs associés

La gestion des situations difficiles constitue un enjeu majeur pour Columbus Consulting, qui s'engage à offrir à ses collaborateurs un environnement de travail respectueux, éthique et attentif à leur bien-être. Le cabinet déploie des dispositifs permettant d'identifier, traiter et remédier aux situations sensibles, dans une logique de prévention, d'écoute active et d'accompagnement.

La prévention repose sur plusieurs outils internes. Tout d'abord, une plaquette d'information sur les situations difficiles au travail est mise à disposition des collaborateurs, en format physique et numérique. Ce support pédagogique vise à sensibiliser aux facteurs de risque, aux signaux d'alerte et aux démarches à entreprendre en cas de difficultés. Aussi, les enquêtes QVT (cf 3.4.1. Canaux d'expression des préoccupations des collaborateurs) permettent de détecter les signaux faibles et d'orienter les actions correctives. Enfin, l'encadrement par le responsable de mission et le système de coaching favorisent l'expression des collaborateurs, notamment la remontée des difficultés rencontrées.

Lorsqu'une situation difficile est avérée, le cabinet adapte sa réponse en fonction de la situation du collaborateur. Si celui-ci est en mission, le suivi est assuré par le responsable de mission ; s'il ne l'est pas, la DRH prend le relais. Des points d'étape sont organisés pour suivre l'évolution de la situation. Les sanctions restent exceptionnelles, n'intervenant que lorsque les faits le justifient. En 2024, aucun cas n'a motivé de décision de sanction.

Colombus Consulting veille à mobiliser les parties prenantes les plus pertinentes selon la nature de l'impact identifié.

Des experts externes (avocats, médecine du travail) peuvent être sollicités pour assurer une prise en charge adaptée. En interne, deux référents CSE sont dédiés aux situations de violences sexistes ou de harcèlement, et une référente handicap traite les questions d'inclusion et d'accessibilité. Les managers, formés à la prévention de l'épuisement professionnel et au management éthique, jouent un rôle essentiel dans la détection et la gestion des situations sensibles.

La DRH coordonne les actions correctives en lien avec le Comité de Direction, garantissant la circulation des informations et l'intégration des retours des collaborateurs dans les décisions. Les arrêts longue durée et le taux d'absentéisme servent d'indicateurs pour ajuster la politique de bien-être au travail. Par ailleurs, un comité éthique, conçu en 2024 et opérationnel en 2025, agit comme l'instance consultative pour éclairer les décisions du cabinet et de veille pour promouvoir les valeurs éthiques, gérer les risques et renforcer la transparence et la responsabilité du cabinet.

3.4.3. Implication des collaborateurs dans les décisions et les initiatives à impact

Colombus Consulting s'engage à intégrer les perspectives de ses collaborateurs dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de ses initiatives sociales et organisationnelles. Cette démarche participative vise à renforcer la cohérence entre les orientations stratégiques du cabinet et les attentes exprimées par ses collaborateurs, tout en favorisant un climat de confiance et d'engagement.

Le CSE joue un rôle central dans ce processus. En tant qu'instance représentative du personnel, il est régulièrement consulté sur les décisions susceptibles d'avoir un impact sur les conditions de travail ou la stabilité des missions. Le cas échéant, le CSE est mobilisé pour permettre aux salariés de faire entendre leur avis et d'anticiper les incidences potentielles sur les effectifs. Cette implication contribue à garantir une approche responsable et équilibrée des décisions stratégiques.

Au-delà du CSE, Columbus Consulting s'appuie sur plusieurs dispositifs internes pour recueillir les retours du terrain et les intégrer dans ses orientations. Chaque consultant bénéficie d'un accompagnement par un coach, qui le suit dans les étapes de son parcours professionnel au sein du cabinet. Les coachs ont un rôle de mentor et recueillent les retours des managers sur leurs coachés. Les évaluations ont lieu deux fois par an (mi-année et fin d'année), sur la base d'un référentiel de compétences co-construit avec les managers. Depuis 2020, ce référentiel intègre des critères sociaux et environnementaux pour chaque niveau d'expérience, ce qui traduit l'engagement du cabinet en matière de durabilité. Toutes les évaluations sont numérisées afin de garantir un suivi optimal.

Les coachs se réunissent chaque trimestre dans le cadre du « Collège des coachs » qui constituent des espaces d'échanges privilégiés, au sein desquels la situation et le développement des consultants sont analysés collectivement. Ces échanges permettent d'évaluer, d'accompagner et de faire progresser les collaborateurs de manière collégiale et au plus juste, tout en contribuant à l'amélioration continue des pratiques internes. Il existe un Collège de coachs par grade (junior, senior, supervising senior) pour les consultants et un collège des coachs pour les fonctions support. Au total, ce sont 59 collaborateurs impliqués dans l'accompagnement personnalisé des consultants.



De plus, depuis 2014, un dispositif d'intégration permet d'associer à chaque collaborateur entrant, une personne référente, le *co-pilote*. En 2024, 30 co-pilotes ont accompagné les nouveaux salariés et stagiaires dans leur intégration.

Les stagiaires bénéficient, eux aussi, d'un suivi par des tuteurs de stage reposant sur un statut similaire à celui des coachs puisque les tuteurs de stage les conseillent, leur apportent des retours sur leurs travaux et les guident dans leur développement professionnel.

L'engagement de Columbus Consulting en tant que Société à Mission offre à chacun la possibilité de participer à des chantiers internes dédiés aux cinq engagements de la SàM. Cette participation permet aux collaborateurs de contribuer concrètement aux enjeux sociaux et environnementaux du cabinet. Au-delà des chantiers internes, un consultant senior est impliqué dans le comité de mission (organe de gouvernance de la Société à Mission).

Sur les 5 engagements statutaires (cf. [liste des engagements SàM](#)), 3 concernent directement les collaborateurs : accompagner le développement des compétences (engagement SàM 2), porter une vision éthique du management (engagement SàM 3) et amplifier l'impact de Columbus Consulting sur la société par l'exemplarité et la singularité (engagement SàM 4). Ces engagements structurent les initiatives internes et sont régulièrement partagés avec les collaborateurs, ce qui garantit l'alignement avec les besoins exprimés.

Enfin, le cabinet porte une attention particulière vis-à-vis des populations à risque ou potentiellement marginalisées. Le suivi des besoins des collaborateurs repose notamment sur les résultats des enquêtes diversité et QVCT. Ces remontées de besoins ont permis notamment de mettre en place des dispositifs spécifiques, tels que l'accompagnement des femmes enceintes ou le suivi post-congé maternité. Ces mesures permettent d'ajuster les politiques internes en fonction des situations observées et de garantir une prise en compte équitable des besoins individuels.

L'ensemble de ces dispositifs est supervisé par la Présidente et la Directrice des Ressources Humaines, en lien avec le Comité de Direction. Cette gouvernance partagée assure la cohérence des actions menées et leur ancrage dans les valeurs de responsabilité, d'inclusion et de transparence portées par Columbus Consulting.



3.5. Temps de travail (S1-2) (S1-3)

Colombus Consulting a mis en place une politique relative au temps de repos et au droit à la déconnexion. Elle s'accompagne d'actions concrètes, comme la mise en place d'un outil de déclaration des temps de travail effectués visant à prévenir d'éventuelles incidences négatives.

En complément, Columbus Consulting a mis en place plusieurs canaux de communication et de remontée d'alertes : les collaborateurs peuvent s'appuyer sur leur responsable de mission, leur coach, les ressources humaines ou encore les représentants du personnel (CSE). L'enquête QVCT, intégrant un module sur la charge de travail, vient compléter ce dispositif.

Cette enquête met en évidence une amélioration de la perception de la charge de travail par les collaborateurs, avec une progression de +1,1 point sur 10 par rapport à l'année précédente. Toutefois, cet indicateur demeure sensible, la note moyenne attribuée à la charge de travail se classant au troisième rang le plus bas parmi les 17 indicateurs évalués. Par ailleurs, les évaluations de mission, qui intègrent une analyse qualitative de la charge de travail, permettent un pilotage régulier et informé. Ce dispositif global fait l'objet d'un examen continu en associant les différentes parties prenantes internes, en vue d'identifier les ajustements nécessaires et d'assurer la pérennité d'un cadre de travail respectueux des salariés.



3.6. Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

Comme présenté plus haut, Columbus Consulting reconnaît l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle comme un enjeu majeur pour ses collaborateurs.

Dans un secteur où la charge de travail est variable selon les missions et les périodes de l'année, Columbus Consulting a développé des dispositifs internes afin de suivre et soutenir ses collaborateurs :

- **Charte de télétravail**
elle encadre les modalités de travail à distance, en favorisant la flexibilité tout en maintenant la cohésion d'équipe.
- **Évaluation régulière de la charge de travail**
intégrée aux entretiens annuels, aux entretiens de mission et aux enquêtes sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT), cette évaluation permet d'identifier les situations à risque et d'agir en conséquence. Dès 2018, Columbus Consulting a mis en place des baromètres QVCT externes, afin de recueillir de manière continue le ressenti des collaborateurs. Les résultats obtenus sont analysés en CODIR, puis partagés avec les managers et les collaborateurs, ce qui permet d'assurer une boucle de rétroaction continue. Cela a notamment permis de mettre en place des actions concrètes, comme la réorganisation des priorités en cas de surcharge de travail.
- **Guide de la parentalité**
il regroupe les mesures spécifiques pour les jeunes parents, telles que la flexibilité des horaires, l'adaptation du télétravail après un congé parental ou encore la limitation des déplacements professionnels.
- **Guide du droit à la déconnexion**
il rappelle les bonnes pratiques pour préserver les temps de repos, notamment en soirée et le week-end.
- **Brochure sur les risques psychosociaux**
elle sensibilise les collaborateurs aux signaux d'alerte et aux ressources disponibles en cas de difficultés.
- **Services d'assistance parentalité**
proposés via la mutuelle d'entreprise, ils accompagnent les collaborateurs dans leur quotidien familial.

Les problématiques liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle peuvent être remontées via plusieurs canaux internes : les responsables de mission, les coachs, les équipes RH et le CSE.

En matière de suivi, Columbus Consulting s'appuie sur des indicateurs chiffrés pour évaluer l'efficacité de ses actions. Ainsi, en 2024 :

- 100 % des salariés ont droit à des congés familiaux ;
- 24,30 % des salariés concernés ont effectivement pris un congé parental ;
- Parmi eux, 26,3 % sont des hommes et 22 % des femmes.

Ces données permettent d'identifier les usages, les freins éventuels et les leviers d'amélioration.

L'ensemble de ces mesures vise à prévenir les risques psychosociaux, à remédier aux déséquilibres identifiés, et à créer un environnement de travail propice à l'épanouissement personnel et professionnel.



3.7. Santé et sécurité

Colombus Consulting accorde une attention particulière à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs, en mettant en œuvre des politiques de prévention et d'adaptation. L'entreprise dispose d'un document unique d'évaluation des risques (DUER), réévalué chaque année, qui ne révèle à ce jour aucun risque majeur ou urgent. Néanmoins, Columbus Consulting reste vigilant et effectue des vérifications régulières pour anticiper les besoins et garantir un environnement de travail sécurisé.

Pour prévenir des risques liés à la santé mentale, un flyer dédié aux situations difficiles au travail est mis à disposition des équipes, accompagné d'une formation sur les risques psychosociaux (RPS).

Concernant l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap moteur, bien que les locaux disposent de sanitaires adaptés, l'accès global reste limité en raison de contraintes structurelles (escaliers menant à l'ascenseur dans le bâtiment principal). En tant que locataire, Columbus Consulting agit au cas par cas pour répondre aux besoins spécifiques, notamment par la mise à disposition d'équipements ergonomiques (écrans, coussins, casques) et l'aménagement de certains espaces (salles de réunion, sanitaires). Un référent handicap est également désigné et formé pour accompagner les collaborateurs concernés.

Pour remédier aux situations à risque ou créer des impacts positifs, plusieurs actions concrètes sont mises en œuvre. Une sensibilisation régulière est menée auprès des équipes, et les collaborateurs peuvent également faire remonter les problématiques via des canaux internes : responsables de mission, coachs, ressources humaines et CSE. Les situations sont traitées au cas par cas, en fonction des remontées.

Par ailleurs, plusieurs dispositifs sont mis en place pour veiller à la sécurité des salariés au sein des locaux avec l'organisation de formations aux premiers secours organisées tous les deux ans, des exercices d'évacuation réalisés plusieurs fois par an et la mise à disposition d'une plaquette sécurité.

De plus, Columbus veille à la santé de ses collaborateurs par un suivi par la médecine du travail et une assurance professionnelle complète couvrant l'ensemble des déplacements liés aux missions, en France et à l'étranger, incluant l'assistance médicale, l'accident de voyage et la responsabilité civile.

Les résultats des enquêtes QVCT, ainsi que l'engagement de l'équipe RH et des associés permettent d'identifier les besoins en matière de santé et sécurité, et de mettre en place des mesures adaptées. Cela participe à la bonne gestion des incidences et à la promotion d'un environnement de travail sain et sécurisé.

En matière d'indicateurs, Columbus Consulting assure un suivi des informations suivantes :

- 100 % des collaborateurs sont couverts par le système de gestion de la santé, conformément aux exigences légales (à l'exception de quelques cas particuliers).
- Des formations à la sécurité des personnes sont organisées au sein de l'entreprise. En 2024, 21 collaborateurs ont été formés à la formation Premier Secours Citoyens (PSC1).
- Le nombre de décès lié à des accidents ou à des maladies professionnelles concernant les salariés de l'entreprise ou d'autres travailleurs présents sur les sites de l'entreprise (0).
- Le nombre d'accidents du travail (2).
- Aucun cas de maladie professionnelle n'a été enregistré.
- 153 jours relatifs à des accidents du travail ou à des arrêts maladie ont été comptabilisés sur l'ensemble des collaborateurs en 2024.



Ces données sont suivies et analysées pour adapter les politiques et renforcer les dispositifs existants.

Indicateurs	Données de l'entreprise
% des effectifs couverts par un système de gestion HSS basé sur des exigences légales et/ou normes reconnues	100%
Nombre de décès dus à des accidents/maladies professionnels (salariés)	0
Nombre de décès dus à des accidents/maladies professionnels (autres travailleurs sur site)	0
Nombre d'accidents du travail comptabilisables	2
Taux d'accidents du travail comptabilisables	0%
Nombre de cas de maladies professionnelles comptabilisables (salariés)	0
Nombre de jours perdus en raison d'accidents du travail, maladies professionnelles et décès liés à la santé (salariés)	153 jours

3.8. Egalité de genre et égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un levier essentiel pour renforcer le dynamisme social de l'entreprise. Dans cette perspective, le cabinet s'est doté d'un plan d'action afin de promouvoir l'égalité de genre concernant le recrutement, la rémunération, l'évolution professionnelle et la gestion des carrières (cf. [3.3.2. Politiques en matière de lutte contre la discrimination, l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion](#)).

Par ailleurs, la politique de rémunération repose sur une stricte égalité salariale entre les hommes et les femmes pour des postes équivalents. En complément de cette approche, le cabinet veille à garantir une équité globale des rémunérations, en s'assurant d'un équilibre cohérent entre les différentes catégories de postes et de niveaux de responsabilité au sein de l'entreprise.

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, compris comme étant la différence de niveau moyen de rémunération entre les salariés des deux genres, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des collaborateurs hommes, était de 6,7% sur l'exercice 2024.
- Le ratio de rémunération annuelle totale de la personne la plus rémunérée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (à l'exception de ladite personne) était de 3,6 en 2024.
- Le score à l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, était de 98/100 en 2024. Ce score a été obtenu grâce à l'extraction de données via son logiciel de paie afin de prendre en compte l'ensemble des critères de l'index.

Colombus Consulting a pour objectif de maintenir des résultats élevés sur ces indicateurs en 2025.

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Columbus Consulting a instauré une mesure visant à garantir l'équité de traitement des collaboratrices en congé maternité en matière de rémunération variable. Ainsi, la part variable individuelle est versée intégralement, sur la base d'objectifs ajustés à la période réellement travaillée. Le congé maternité est considéré comme une période de présence effective n'entrant pas de proratisation des montants versés. Cette disposition permet d'éviter toute pénalisation indirecte liée à la maternité et reflète la volonté de l'entreprise de favoriser une carrière équitable pour toutes et tous, à chaque étape de la vie professionnelle.



3.9. Formation et développement des compétences

Dans le cadre de son engagement SàM 2, Columbus Consulting vise à structurer et renforcer le développement des compétences des collaborateurs. Ce programme repose sur une organisation outillée et des contenus adaptés, permettant un suivi rigoureux de la montée en compétences, leur acquisition effective et leur alignement avec la stratégie du cabinet.

Par conséquent, un référentiel en matière de compétences a été intégré à l'outil d'évaluation et de suivi des collaborateurs *Napta* en 2023 et enrichi en 2024 pour répertorier plus de 250 compétences. Ce référentiel est structuré autour de trois types de compétences : stratégiques, socles et spécifiques, facilitant ainsi la lisibilité et les parcours d'acquisition pour les consultants.

Pour ancrer durablement la gestion des compétences dans les processus internes, plusieurs initiatives ont été mises en place :

- Le renforcement du Comité Compétences : instance composée des ressources humaines et des porteurs d'offres, qui pilote l'évolution des expertises et assure un suivi structuré du développement des compétences au sein du cabinet
- L'alignement des compétences avec les processus d'évaluation
- La digitalisation et la structuration des formations
- L'expérimentation du rôle de “Référent Compétence” sur le périmètre Énergie, Environnement, Transport et Industrie (EETI)

Dans le cadre de cette politique, Columbus Consulting déploie une série d'actions concrètes pour favoriser l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs et prévenir les incidences négatives liées au développement des compétences.

Tout d'abord, un catalogue de formations accessible à l'ensemble des salariés a été développé, ce qui permet de répondre aux besoins métier et aux aspirations individuelles. Le catalogue se compose de 49 formations et de 9 ateliers. Il est régulièrement mis à jour en collaboration avec les associés de Columbus Consulting afin de répondre aux besoins évolutifs des équipes. Les formations sont réévaluées annuellement pour garantir la pertinence de l'offre de formation. Ainsi, en 2024, deux formations stratégiques ont été développées pour répondre aux enjeux contemporains :

- La formation « Mutations sociales et environnementales et transformation responsable »
- La formation à l'Intelligence Artificielle

En 2024, Columbus Consulting a rempli plusieurs objectifs liés à ces formations stratégiques.

- 55% des consultants ont développé ou renforcé une compétence en matière d'impact, de finance durable, d'IA.
- 31% des salariés ont suivi la formation « mutations socio-environnementales et transformation responsable ».

En 2024, les collaborateurs de Columbus Consulting ont bénéficié en moyenne de trois jours de formation, ce qui porte le nombre moyen d'heures de formation par salarié à 21 heures. Au total, 4% de la masse salariale a été allouée à la formation, un investissement financier supérieur aux obligations légales de participation à la formation professionnelle des entreprises. Les salariés ont également la possibilité d'accéder à des contenus complémentaires via une plateforme digitale, favorisant une montée en compétences individualisée et flexible. Ces indicateurs illustrent l'engagement du cabinet à garantir un accès équitable à la formation et à l'évolution professionnelle, tout en assurant un suivi régulier et transparent des compétences au sein de l'organisation, grâce à une équipe RH de trois personnes dédiées et à une quinzaine d'associés ponctuellement mobilisés.

Le suivi personnalisé des coachs vient renforcer cette démarche, en permettant d'accompagner les collaborateurs dans la définition et la mise en œuvre de leur parcours de développement.

Sur l'année de reporting, 100 % des salariés présents depuis plus de quatre mois ont bénéficié d'entretiens réguliers d'évaluation de leur performance et de leur développement de carrière, couvrant l'ensemble des catégories de personnel, qu'ils soient cadres (244) ou non-cadres (3). La répartition par sexe montre une participation équilibrée, avec 129 hommes et 118 femmes ayant pris part à ces évaluations.



Indicateurs	Données de l'entreprise
% de salariés ayant participé à des évaluations régulières de performance et de développement de carrière	100%
% de salariés ayant participé à ces évaluations, ventilé par sexe	H = 129 ; F = 118
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	21h
Nombre moyen d'heures de formation par salarié, ventilé par sexe	H = 21,8h ; F = 21,7h
% de salariés ayant participé à des entretiens réguliers, par catégorie de salariés	100% de toutes les catégories
Nombre moyen de salariés ayant participé à des entretiens réguliers, par catégorie de salariés	C = 100% / NC = 100%

En 2025, Columbus Consulting a pour objectif de poursuivre le développement des compétences et des connaissances de ses collaborateurs en atteignant un taux de 50% des salariés formés aux mutations socio-environnementales et transformation responsable. Les ressources humaines ont un objectif relatif au taux d'engagement des collaborateurs invités à une formation qui correspond à leurs choix émis lors de leur évaluation annuelle, soit 90% en 2024. En ce qui concerne le numérique responsable, de nouvelles formations sont en cours de déploiement, notamment sur l'éco-conception et l'analyse du Cycle de Vie. L'objectif pour 2025, est de former 20% des collaborateurs à la boîte à outil numérique responsable interne et à la fresque du numérique.

Indépendamment des actions internes, Columbus Consulting s'investit dans des initiatives visant à promouvoir le développement des compétences au service de l'intérêt général. Le cabinet est l'un des fondateurs de CO Conseil, acteur de référence du conseil dédié à l'Économie Sociale et Solidaire, créé en 2014 et désormais Société à Mission. Cette implication témoigne de la volonté du cabinet de contribuer à la transformation positive des organisations à impact. En 2024, 3 consultants ont participé à des projets au sein de CO Conseil. Depuis 2014, c'est 270 projets qui ont été accompagnés par des collaborateurs de Columbus Consulting.

En parallèle, les collaborateurs de Columbus Consulting ont l'opportunité d'accompagner d'autres structures ou associations dans le cadre de l'accompagnement d'étudiant et du mécénat de compétences (dispositif Viv'Act).

Ces actions ont pour objectif principal de soutenir des acteurs extérieurs, mais elles contribuent également, de manière indirecte, au développement des compétences des consultants. Qu'il s'agisse de missions réalisées avec CO Conseil ou d'autres engagements solidaires portés par l'entreprise, ces expériences permettent à nos collaborateurs de renforcer leurs savoir-faire opérationnels tout en développant des compétences relationnelles (soft skills), telles que l'écoute, l'adaptabilité ou la coopération.

Enfin, Columbus Consulting intervient dans des établissements de l'enseignement supérieur afin de contribuer à la formation des futures générations de professionnels et à l'enrichissement de son vivier de talents. Au total en 2024, 31 interventions au sein des écoles pour accompagner le développement de compétences ont été réalisées.



3.10. Mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail

La prévention et la lutte contre toute forme de violence ou de harcèlement s'inscrivent dans le principe de non-discrimination intégré à la politique de diversité et d'inclusion de l'entreprise (cf. 3.3.2. Politiques en matière de lutte contre la discrimination, l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion).

Ce cadre est renforcé par la charte éthique de Columbus Consulting, qui rappelle les dispositifs et canaux de communication existants en cas de situations difficiles, y compris dans une situation de harcèlement et de situation discriminante (cf. 3.3.2. Politiques en matière de lutte contre la discrimination, l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion). Cette charte traduit l'engagement SàM3 du cabinet. Ce document s'accompagne d'une formation au management éthique destinée à l'ensemble des collaborateurs et visant à identifier, prévenir et traiter les comportements non conformes aux valeurs de l'entreprise.

Les actions concrètes incluent la désignation de référents harcèlement, la diffusion d'outils de sensibilisation et d'information telle qu'une plaquette sur la gestion des relations difficiles au travail, ainsi que la réalisation régulière d'enquêtes QVCT pour mesurer le climat social et détecter les situations à risque.

En 2024, aucune situation de discrimination ou de harcèlement n'a été signalée au sein de Columbus Consulting, aucun incident grave relevant des droits humains n'a été constaté et aucune plainte formelle n'a été déposée via les canaux internes. Les signalements informels de faible gravité (échanges ponctuels avec un responsable de mission ou un coach) ne font pas l'objet d'un suivi formalisé, tandis que les situations jugées sérieuses, portées à l'attention des Ressources Humaines, sont traitées de manière individualisée et confidentielle.

L'objectif poursuivi vise à maintenir un environnement de travail respectueux et inclusif, exempt de toute forme de violence ou de discrimination, tout en renforçant la capacité de chacun à prévenir et à gérer les situations sensibles. Les indicateurs suivis portent notamment sur le nombre d'incidents signalés, le taux de plaintes traitées, et les résultats des enquêtes internes relatives au climat social.



PARTIE 4

4. Informations sur la gouvernance

Conduite des affaires (ESRS G1)

Introduction

Depuis sa création, Columbus Consulting s'est doté d'organes de gouvernance garantissant la stabilité de son organisation et la bonne conduite de ses activités, guidées par la raison d'être de l'entreprise dans le cadre de sa qualité de Société à Mission (SàM) : « *Aider les individus, collectifs et écosystèmes à révéler ce qu'ils ont à apporter au monde.* » (cf. « Stratégie, modèle d'affaires et chaîne de valeur (SBM-1) »). La raison d'être et l'ensemble des engagements associés accompagnent les réflexions stratégiques et opérationnelles de l'entreprise.

À l'issue de l'analyse de double matérialité réalisée en 2024, plusieurs enjeux relatifs à la conduite des affaires ont été identifiés comme matériels, participant à la définition d'un cadre de travail et d'une orientation stratégique.

4.1. Impacts, Risques et Opportunités liés à la conduite des affaires (G1-IRO-1)

Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires

Colombus Consulting s'appuie sur une culture de conseil responsable, fondée sur l'éthique, la transparence et la recherche d'impact positif auprès de ses clients. Cette culture, ancrée dans sa mission favorise l'intégrité, la confiance et la cohérence entre les pratiques internes et les engagements externes. Toutefois, la croissance du cabinet représente un défi de maintien et de diffusion d'une culture d'entreprise homogène, notamment du fait de l'augmentation des effectifs. Un affaiblissement du sentiment d'appartenance ou une hétérogénéité des pratiques managériales pourrait fragiliser la cohésion interne. Le maintien d'une culture forte et partagée constitue donc un levier majeur de fidélisation des collaborateurs et de développement d'offres de conseil différenciantes, permettant au cabinet d'asseoir sa crédibilité sur le marché.

Gestion des relations avec les fournisseurs

Colombus Consulting veille à instaurer des relations responsables et durables avec ses fournisseurs. Une politique d'achats responsables valorise la transparence, la qualité des prestations et l'engagement environnemental et social de ses partenaires. Cependant, cette exigence peut restreindre la sélection de fournisseurs, notamment dans certains domaines spécialisés où le nombre d'acteurs engagés demeure limité. En contrepartie, la mise en avant de cette démarche, renforcée par la labellisation *Ecovadis* du cabinet et la communication de ses engagements, favorise l'émergence d'un écosystème de partenaires responsables et consolide la réputation du cabinet en tant qu'acteur exemplaire d'un bout à l'autre de sa chaîne de valeur.

Pratiques en matière de paiement

Les pratiques rigoureuses de paiement de Columbus Consulting contribuent à la stabilité financière de ses fournisseurs et renforcent la confiance au sein de son écosystème économique. Cette discipline soutient la crédibilité du cabinet auprès de ses partenaires financiers et institutionnels. Toutefois, une défaillance ponctuelle dans le respect des délais de paiement pourrait fragiliser la trésorerie des partenaires et altérer la relation de confiance avec les fournisseurs et ses créanciers. Le maintien de bonnes pratiques de paiement, au contraire, renforce la réputation du cabinet, améliore sa solidité financière perçue et lui permet d'entretenir des relations économiques stables et durables avec ses partenaires.

Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin

Colombus Consulting dispose d'une procédure de lanceur d'alerte contribuant à la prévention des comportements contraires à l'éthique. Cette démarche montre la volonté du cabinet d'assurer la transparence et l'intégrité dans l'exercice de ses activités. Un manque de sensibilisation pourrait accroître la vulnérabilité du cabinet face à d'éventuels manquements, même involontaires. Le renforcement des dispositifs de formation et de communication interne sur ces sujets constituerait une opportunité de consolidation de la culture éthique, tout en renforçant la confiance des clients et partenaires dans la gouvernance du cabinet.



Influence politique et activités de lobbying

Le cabinet exerce une influence positive en contribuant activement au débat public sur la transition économique et environnementale. De nombreux collaborateurs du cabinet interviennent régulièrement dans les médias, animent des conférences ou se mobilisent au sein d'initiatives comme la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) Consulting. Ces actions favorisent la diffusion de pratiques responsables dans l'écosystème économique. La visibilité médiatique et institutionnelle comporte néanmoins un risque réputationnel si certaines prises de position sont perçues en décalage avec les sensibilités de certains clients. La posture engagée du cabinet renforce néanmoins sa légitimité sur les enjeux de durabilité et les dynamiques de conseil responsable. Elle constitue également une opportunité stratégique pour accroître sa notoriété et développer des relations avec de nouveaux clients.

Les Objectifs de Développement Durable (ODD) liés à la thématique :



Tableau récapitulatif des IROs matériels du cabinet relatifs à l'ESRS G1

Sous-thèmes	Amont	Colombus	Aval
Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	I+	I+ R O	I+
Gestion des relations avec les fournisseurs	I+	I+ R O	
Pratiques en matière de paiement	I+ R	O	
Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin		I+ I- R	R
Influence politique et activités de lobbying		I+ R O	I+

Légende : I+ = Impact positif ; I- = Impact négatif ; R = Risque ; O = Opportunité

Sous-thèmes	Politiques et documents cadres
Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	<ul style="list-style-type: none"> Code de conduite Charte éthique
Gestion des relations avec les fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> Charte des achats responsables
Pratiques en matière de paiement	
Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	<ul style="list-style-type: none"> Charte éthique
Influence politique et activités de lobbying	

4.2. Politiques de conduite des affaires

(G1-1) (G1-3) (G1-5)

4.2.1. Politique anticorruption et versement de pots-de-vin

Colombus Consulting veille à prévenir tout comportement illicite ou contraire à une conduite des affaires responsable.

En 2024, Columbus Consulting a formalisé une politique anticorruption et de lutte contre les versements de pots-de-vin, conforme à la Convention des Nations Unies contre la corruption. Cette politique repose sur deux documents cadres : le Code de conduite contre la corruption et la charte éthique.

Le Code de conduite contre la corruption traduit l'engagement des dirigeants de Columbus Consulting et des mandataires sociaux de chaque filiale du Groupe, incluant Columbus Consulting Paris, à promouvoir des standards élevés de responsabilité et d'intégrité. Il précise les règles applicables dans des situations identifiées comme sensibles :

- Politique relative aux cadeaux et invitations, y compris ceux reçus de fournisseurs ou lors d'événements professionnels ;
- Encadrement des actions de mécénat et de parrainage, afin d'éviter tout détournement (exemple : pots-de-vin) ;
- Prévention des risques d'entente sur les prix et promotion d'une concurrence loyale ;
- Apports d'affaires suspects et rétro-commissions ;
- Proscription stricte des paiements de facilitation (« pot-de-vin ») ;
- Gestion des situations de conflits d'intérêts.

La charte éthique, quant à elle, réaffirme l'engagement du cabinet en matière d'intégrité des pratiques professionnelles et définit les comportements attendus des collaborateurs.

Le document rappelle notamment :

- Le refus et le signalement de toute sollicitation externe à caractère personnel (cadeaux, pots-de-vin, etc.) dépassant le cercle des activités professionnelles du collaborateur
- Le respect des valeurs et règles de conduite de Columbus Consulting sur les pratiques commerciales (ex : refus des commissions occultes).

La charte éthique constitue également un rappel des engagements du cabinet en matière de protection des données et de conformité réglementaire (RGPD, secret professionnel, clauses contractuelles spécifiques, outils de sensibilisation internes).

La charte s'adresse à l'ensemble des collaborateurs et précise les dispositifs et canaux de communication disponibles pour signaler ou traiter des situations sensibles, qu'il s'agisse de faits de corruption, de harcèlement ou de discrimination. Elle rappelle notamment l'existence du dispositif interne de signalement de lanceur d'alerte et d'un support d'information dédié à la prévention et à la gestion de ces situations (cf. 3.3.2. Politiques en matière de lutte contre la discrimination, l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion).

Dispositifs de traitement des alertes éthiques

Colombus Consulting dispose d'un dispositif de lanceur d'alerte couvrant à la fois les faits de corruption et de versement de pots-de-vin, ainsi que les situations de harcèlement ou de discrimination. Ce dispositif, détaillé dans la partie 3.4.1. Canaux d'expression des préoccupations des collaborateurs, permet d'effectuer un signalement via une adresse électronique dédiée ou par courrier postal. La protection des lanceurs d'alerte est encadrée par une politique conforme à la directive du Parlement européen et du Conseil, transposée en droit français par la loi n° 2022-401 dite Loi Waserman.

En complément, d'autres canaux de communication internes sont accessibles aux collaborateurs pour signaler des situations sensibles. Des échanges réguliers avec les coachs, les responsables de mission ou les ressources humaines favorisent l'expression et la résolution des difficultés.



Prévention des cas de corruption

Les fonctions les plus exposées au risque de corruption et de versement de pots-de-vin sont celles disposant d'un volet commercial, du grade de Manager au grade d'Associé. Columbus Consulting ne dispose pas encore de procédure d'enquête interne sur les incidents de corruption ou de versement de pots-de-vin, les situations sont adressées au cas par cas, et des actions de sensibilisation ponctuelles sont menées. Par ailleurs, lorsque les clients du cabinet l'exigent, les consultants en mission suivent les formations de la société cliente dédiées au sujet. Une plateforme regroupant des formations et ressources pédagogiques, notamment sur la lutte contre la corruption et contre le versement de pots-de-vin, est mise à disposition des collaborateurs. Le cabinet s'engage à intégrer dans sa feuille de route RSE des actions de communication afin d'encourager l'utilisation de ces ressources, renforcer la prévention et la détection au sein de l'organisation et former tous les collaborateurs exposés aux risques de corruption.

Communication et appropriation des politiques internes

Colombus Consulting s'assure que l'ensemble de ses collaborateurs ait accès à ses politiques relatives à la conduite des affaires. Elles sont présentées dès l'intégration des nouveaux collaborateurs, puis régulièrement diffusées par divers canaux : e-mails, intranet, réunions de partage des initiatives internes (« Forum Agora ») et le site internet de Columbus Consulting. Les managers ont un rôle dans la diffusion des politiques internes auprès des équipes. Cette diversité de supports et de formats permet de garantir une diffusion large, de faciliter la compréhension par tous et de favoriser l'appropriation des engagements de l'entreprise.

4.2.2. Influence politique et activité de lobbying

Le cabinet ne mène pas d'activités de lobbying ni d'actions d'influence au nom de tiers. Néanmoins, ce sujet est considéré comme matériel, dans la mesure où les réglementations et les politiques publiques ont un impact direct sur certaines de ses missions, notamment dans les secteurs de l'énergie, de l'environnement, du transport et de l'industrie. Par exemple, un changement majeur de la politique énergétique nationale, pourrait avoir des répercussions significatives sur ses activités.



4.3. Culture d'entreprise (G1-1)

4.3.1. Une culture d'entreprise singulière et forte, formalisée par le statut de Société à Mission (SàM)

Chez Columbus Consulting, la culture d'entreprise repose sur un socle de convictions fortes, associant responsabilité sociétale et esprit entrepreneurial. Depuis plus de vingt ans, le cabinet s'engage en faveur d'un modèle de conseil durable, désormais inscrit dans son statut de Société à Mission et dans la raison d'être qui l'accompagne.

Cette ambition se traduit par cinq engagements structurants (cf. [liste des engagements SàM](#)), pilotés par des instances dédiées : le comité de Mission, qui se réunit au moins deux fois par an, et par le comité de direction du cabinet. Chaque engagement pris en qualité de Société à Mission est piloté au sein d'un chantier interne par un associé membre du CODIR et des collaborateurs volontaires. En 2024, près de 60 collaborateurs ont contribué aux travaux liés à la SàM, à travers la production de livrables, l'animation d'ateliers et le pilotage d'initiatives concrètes.

Au-delà de ces cinq engagements structurants, la culture de Columbus Consulting se traduit aussi par l'investissement des collaborateurs aux chantiers internes contribuant au développement collectif du cabinet, par une culture de l'horizontalité favorisant le travail collaboratif, ainsi que par une ambiance conviviale entretenue par des événements récurrents et le soutien du réseau d'alumni de Columbus Consulting.

4.3.2. Une culture d'entreprise qui s'incarne dans la façon de faire du conseil

Depuis sa création en 1999, Columbus Consulting s'est donné pour mission d'accompagner les entreprises dans leurs transformations face aux mutations sociétales, technologiques, réglementaires et environnementales.

Cette mission se traduit notamment par les actions menées au sein de la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) Conseil (cf. [Lexique](#)).

La vision responsable portée par Columbus Consulting est incarnée par des méthodes, des outils et des expertises dédiées. Le cabinet a par exemple développé une grille d'analyse permettant d'évaluer l'impact responsable de ses missions, en distinguant les missions « nativement à impact » de celles à « impact additionnel ». Ce dispositif garantit une évaluation transparente et fondée sur des preuves (par exemple, le témoignage du client, l'enquête de satisfaction de fin de mission, l'évaluation du dispositif, les livrables). Ainsi, en 2024, 43% des missions du cabinet ont montré un impact positif, dont 11% un « impact ajouté » dépassant l'objectif de 35%. Les 57% restants correspondent à des missions à impact neutre. Columbus Consulting s'est fixé l'objectif d'atteindre 100% de missions à impact positif d'ici 2030.

Notre ambition est reconnue par nos clients, puisque d'après le rapport de mission 2024, "75% d'entre eux estiment que Columbus Consulting contribue à rendre leur organisation plus responsable".

Elle s'accompagne du développement continu de nouvelles expertises à impact, structurées dans un référentiel de compétences stratégiques aligné avec les priorités du cabinet et les enjeux de ses clients. En 2024, cinq compétences clés ont été consolidées grâce à la mise en place de groupes de travail, d'ateliers et de formations. Les collaborateurs ont ainsi l'opportunité de développer ces compétences stratégiques au travers d'initiatives variées, telles que :

- Le Groupe de travail CSRD
- L'atelier de sensibilisation au « Numérique responsable »
- La formation « Mutations sociales et environnementales et transformation responsable »
- L'atelier « Mener des transformations responsables »
- La formation « Intelligence Artificielle »

Ainsi, ces groupes de travail, ateliers et formations favorisent d'abord une montée en compétences des consultants, alignée avec la stratégie du cabinet, permettant d'accompagner ses clients sur de nouveaux enjeux.



4.3.3. Une culture d'entreprise qui se traduit dans les pratiques managériales et la vie des collaborateurs

En 2022, la direction a défini quatre objectifs prioritaires autour du management éthique, traduits notamment par la création d'une bande dessinée illustrant « l'éthique en pratique ». Cette démarche s'est poursuivie en 2023 avec le renouvellement de la charte éthique et le déploiement d'un module de formation “management éthique” en 2024, accessible à tous nos collaborateurs.

Enfin, la vie de l'entreprise est rythmée par de nombreux moments de convivialité. En 2024, plus de 50 événements, festifs, culturels ou sportifs, ont été organisés, notamment un séminaire pour célébrer les 25 ans du cabinet. Ce rendez-vous a réuni plus de 210 collaborateurs du Groupe à l'Île des Embiez, ce qui illustre l'importance accordée au lien social et à la cohésion d'équipe au sein de l'entreprise.

La *Rentrée Coco Climat* est aussi un temps fort annuel dans la vie du cabinet. Organisée chaque année en septembre, elle rassemble les collaborateurs autour d'un programme dédié aux enjeux environnementaux et sociaux. En 2024, pour sa troisième édition, plus de 100 collaborateurs ont participé à des conférences, challenges, et ateliers collaboratifs. Ce format, mêlant pédagogie, engagement et convivialité, illustre la volonté du cabinet de faire vivre ses engagements dans le quotidien de ses équipes.

4.3.4. Des engagements représentatifs de la culture d'entreprise

La culture d'entreprise de Columbus Consulting se traduit aussi au travers d'engagements concrets en faveur de l'intérêt général. Parmi ces engagements figurent notamment le partenariat avec CO Conseil et le dispositif Viv'Act.

Ce dernier rassemble, depuis 2024, les actions de mécénat de compétences de Columbus Consulting. Dans cette perspective, le cabinet met à disposition des ressources au service de projets sociaux ou environnementaux portés par des partenaires comme l'association *Nos Quartiers ont du Talent* (NQT) et l'incubateur social *MakeSense*.

En effet, depuis 2016, Columbus Consulting accompagne NQT, une association qui œuvre pour l'insertion professionnelle de jeunes diplômés issus de quartiers prioritaires, de zones de revitalisation rurale ou de milieux sociaux modestes. Dans ce cadre, des ateliers d'insertion professionnelle au sein des locaux de Columbus Consulting ont lieu chaque année. À ce jour, 55 jeunes ont été accompagnés par les collaborateurs du cabinet. En 2024, 4 ateliers ont été organisés, rassemblant à chaque fois entre 10 et 15 jeunes.

D'autre part, depuis 2016, Columbus Consulting met à disposition de l'incubateur social *MakeSense* les compétences de ses consultants, avec la volonté d'intégrer les dynamiques de durabilité et d'inclusion dans la transformation des modèles économiques. Cela se traduit par l'accompagnement de porteurs de projets entrepreneuriaux de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS). Ce dispositif de coaching permet aux collaborateurs de contribuer directement à des projets à impact, ce qui permet ainsi de renforcer le lien entre expertise professionnelle et engagement sociétal. Plus de 50 projets ont été accompagnés depuis 2016 dont 7 en 2024.

4.3.5. Une culture d'entreprise à l'écoute des collaborateurs

Colombus Consulting veille à ce que sa culture d'entreprise ne soit pas uniquement impulsée par les instances dirigeantes, mais également vécue, interrogée et enrichie par l'ensemble des collaborateurs.

Le cabinet reste attentif à la manière dont cette culture est perçue et expérimentée au quotidien, et met en place différents dispositifs pour en mesurer la vitalité, l'ajuster et la renforcer. Des initiatives concrètes, telles que les enquêtes QVCT et « Feedback 180° », ainsi que des échanges avec la direction, favorisent la communication et la transparence.

Dans cette logique d'engagement, Columbus Consulting a également ouvert son capital aux collaborateurs, leur offrant la possibilité d'acquérir des actions du cabinet à un prix décoté. Cette démarche vise à renforcer leur implication dans la réussite collective et à accroître le sentiment d'appartenance, en reconnaissant la valeur de leur contribution.

En favorisant cette dynamique participative et en créant des leviers d'engagement forts, Columbus Consulting renforce l'appropriation collective de sa culture et sa capacité à évoluer en cohérence avec les attentes internes et les enjeux sociétaux.



4.4. Achats et relations avec les fournisseurs

(G1-2) (G1-6)

4.4.1. Politique achats responsables et relations avec les fournisseurs

Dans le cadre de sa démarche de développement durable et en cohérence avec les attentes de ses clients, Columbus Consulting a structuré une politique achats responsables, fondée sur les exigences de la norme ISO 20400 et les recommandations de l'Observatoire des Achats Responsables (ObsAR).

Cette politique, mise en place dans le cadre de son statut de Société à Mission, vise à renforcer la prise en compte des critères environnementaux, sociaux et éthiques dans l'ensemble de ses processus d'achat.

Cette démarche a conduit à la création d'une charte des Achats Responsables en 2023, dédiée aux fournisseurs de biens et de services, hors sous-traitance conseil, ainsi qu'à l'intégration d'une clause contractuelle RSE spécifique dans ses contrats de sous-traitance (cabinets partenaires et consultants indépendants). Ces dispositifs traduisent la volonté du cabinet d'impliquer ses partenaires dans ses engagements RSE et de garantir un alignement avec les standards défendus auprès de ses clients.

La sélection des fournisseurs repose sur des critères de performance globale, incluant l'évaluation de leurs pratiques sociales, environnementales et éthiques. Ainsi, Columbus Consulting privilégie les prestataires en capacité de proposer des produits et services à faible impact écologique, favorisant des conditions de travail équitables et s'inscrivant dans une logique de progrès continu. Cette approche permet de construire des relations durables, fondées sur la confiance, le respect mutuel et le partage de bonnes pratiques.

4.4.2. Des pratiques de paiement responsables

Colombus Consulting veille à respecter ses engagements en matière de délais de paiement, avec des pratiques uniformes pour l'ensemble de ses fournisseurs. Les paiements sont réalisés dans un délai compris entre 30 et 60 jours à compter de la date de facturation, conformément aux règles applicables.

Cette politique permet d'assurer un haut niveau de conformité, avec 99,7% des règlements effectués dans les délais prévus. Les rares retards sont exclusivement liés à des factures non réceptionnées à temps. À ce jour, Columbus Consulting ne fait l'objet d'aucune procédure judiciaire pour retard de paiement.



Lexique

Termes	Définition
Chantier interne	Un chantier interne désigne un projet ou un ensemble d'actions menées pour le compte de Columbus Consulting. Il prend la forme d'un groupe de travail dont l'objectif peut être d'améliorer les pratiques et processus internes, de développer de nouvelles compétences ou de participer aux engagements du cabinet.
Lab RSE	Créé en 2013, le Lab RSE est un chantier interne dédié à la responsabilité sociétale et environnementale de Columbus Consulting. Réunissant une quinzaine de collaborateurs, l'instance pilote la stratégie RSE du cabinet.
Enerbus	Créé en 2008, Enerbus est un chantier interne à Columbus Consulting qui réunit 70 collaborateurs engagés dans le secteur de l'Energie. Ce collège d'expertise construit et anime des formations, réalise de la veille stratégique et des études, et organise des conférences.
Responsable de Mission	Le Responsable de Mission est un consultant en charge de la conduite opérationnelle d'une mission pour un client. Il assure la coordination des travaux, le suivi du planning, la qualité des livrables et accompagne les autres consultants travaillant sur la mission.
Coach	Le Coach est à l'écoute d'un ou plusieurs consultants pour l'accompagner dans son parcours professionnel. A partir du grade manager, le rôle de coach est intégré dans la fiche de poste. Le coach réalise les évaluations bi-annuelles du consultant sur la base des évaluations missions et des retours des pilotes de chantiers internes.
Convention des Entreprises pour le Climat (CEC)	La CEC est une initiative collective visant à mobiliser les entreprises pour accélérer la transition écologique et contribuer à une économie responsable. Elle propose des parcours immersifs pour sensibiliser, former et engager les dirigeants dans la transformation de leurs modèles. En 2023, Columbus Consulting a participé aux parcours des CEC Conseil, CEC Monde Financier et CEC Industries.





Colombus Consulting

+33 1 42 81 81 50
138 avenue des Champs-Elysées
75008 Paris
colombus-consulting.com

À propos de Colombus Consulting :

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