

Effet de Levier

Rapport de développement durable

Date de publication: 25 January 2010

Sommaire

Présentation	1
Environnement	
Déplacements domicile-travail	2
Déplacements professionnels	3
Consommation d'énergie des bureaux	4
Déchets conventionnels	5
Fournitures de bureau	6
Employés	
Qualité du lieu de travail	8
Formation et carrière	9
Recrutement	10
Diffusion d'information	11
Remontée d'information	12
Activité	
Recherche et Développement	13
Promouvoir le changement culturel	14
Achats responsables	15
Impact sociétal	
Impact sur l'économie locale	16
Implication du personnel dans la vie locale	16
Collaborations avec les associations et experts	17

Gouvernance et stratégie

Structure	19
Mission	20
Pratiques responsables	21
Stratégie durable	22

Contact	23
-------------------	----

Présentation

Activité

Secteur d'activité : Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques

Conseil en environnement et développement durable : Bilan Carbone, ACV, stratégies développement durable

Effet de Levier est un cabinet conseil spécialisé dans l'élaboration et la mise en oeuvre de stratégies environnementales et développement durable.

Pour cela nous utilisons des outils éprouvés et reconnus pour identifier quantitativement les enjeux d'une entreprise ou d'une collectivité liés au développement durable :

- bilan Carbone selon le cahier des charges de l'Ademe,
- Analyse de Cycle de Vie (ACV),
- Analyse des Parties Prenantes,
- Monétarisation des impacts sociaux et environnementaux.

Sur la base de ces diagnostics quantifiés et raisonnés, nous accompagnons les entreprises et collectivités locales dans la mise en oeuvre de programme d'actions en renforçant les compétences métier de l'entreprise par des approches spécifiques : marketing durable, construction durable, management durable, reconfiguration métier et processus.

Parmi nos références et réalisations, dont nous sommes le plus fiers, nous pouvons citer :

- plus de 100 bilans Carbone réalisés depuis 2004 selon la méthode de l'Ademe notamment pour : Crédit Agricole, Yves Rocher, Pernod Ricard, Mc Donald's France, Semardel, Eiffage Construction, Grand Stade de Lille, Ville du Havre, Bibliothèque nationale de France, CCI de versailles...
- ACV pour un produit pharmaceutique innovant qui a fait l'objet d'une revue critique et qui va être publiée,
- Programme Défi 3D pour la CCIP 93 avec 24 diagnostics développement durable de PME selon une approche performance durable.

Notre démarche développement durable

Le développement durable est de fait au coeur de notre métier. Les plans d'actions que nous proposons comprennent à la fois des volets stratégiques et technologiques, et bien sûr des actions comportementales.

Sur les aspects comportementaux, on entend souvent dire qu'il faut être exemplaire. Chez Effet de Levier, nous avons décidé d'être exemplaires en améliorant progressivement notre fonctionnement interne.

Pour aller plus loin, nous nous attachons chaque année à rendre, au quotidien, notre activité plus responsable vis-à-vis des enjeux environnementaux, sociaux et économiques ; autrement dit, nous engager vers un mode de développement plus durable, pour une meilleure qualité de vie dans son ensemble.

Et c'est pour être en cohérence avec l'ensemble de nos interventions en conseil que nous éditons ce premier rapport développement durable 2009. Il est complémentaire des bilans Carbone réalisés sur notre périmètre opérationnel pour les années 2007 et 2008, qui sont disponibles sur notre site web ou sur demande.

L'objectif de ce rapport est présenter nos engagements, ce que nous avons mis en oeuvre et les résultats obtenus sur les thèmes suivants :

L'environnement : la base de notre métier.

Les employés : la partie co-entrepreneuse pour notre développement.

L'innovation : pour continuer à offrir des services à valeur ajoutée pour nos clients et pour la collectivité.

Le sociétal : pour renforcer les liens avec l'ensemble des parties prenantes.

La stratégie et la gouvernance : pour intégrer le développement durable au coeur de notre management.

Déplacements domicile-travail

Transports

Déplacements domicile-travail dans notre société

Les émissions en gaz à effet de serre pour les déplacements domicile-travail sont 8% de notre bilan carbone total.

Ce faible montant est le reflet de notre politique de déplacement qui privilégie systématiquement les transports en commun en région parisienne.

Nos actions

- Nous utilisons une méthode conforme aux standards internationaux pour mesurer les émissions de CO2 engendrées par nos déplacements domicile-travail.

Dans le cadre de la réalisation de notre bilan carbone, nous avons utilisé les facteurs d'émission du tableur bilan Carbone de l'Ademe. Les kilométrages et modes de transport ont été données par chaque salarié Effet de Levier.

- Nous compensons toutes les émissions générées par les déplacements domicile-travail de nos employés.

Plus exactement, plutôt que compenser nos émissions de carbone, nous avons décidé de payer une taxe carbone interne sur l'ensemble de nos émissions que nous évaluons chaque année en réalisant notre Bilan Carbone sur notre périmètre opérationnel.

Pour 2008, pour notre bilan Carbone d'environ 15 T eq CO2 nous allons contribuer au financement de l'association "Natura Nomade" pour un montant de 450 € soit un abondement à hauteur de 30 € la tonne de CO2 (voir également le chapitre "collaborations avec les associations et les experts").

- Aucun de nos employés n'utilise de voiture pour venir au travail.

Aucun salarié n'utilise sa voiture de son lieu de domicile à son lieu de travail. Cela est rendu possible par la localisation des bureaux en plein coeur de Paris avec des liaisons Train, RER et Métro.

- Nous remboursons les frais de transport en commun à nos salariés.

Pour soutenir cette politique de déplacements en transport en commun, Effet de Levier rembourse intégralement les cartes de transport et les abonnements Velib. Ce remboursement intégral est cohérent avec la politique de déplacements professionnels en région parisienne uniquement par les transports en commun, sans remboursement de frais kilométriques pour les salariés.

Le remboursement des frais de transport se fait directement à 50% conformément à la réglementation. Les autres 50% sont abondés par l'entreprise sur un plan d'épargne entreprise, ce qui permet à chaque salarié d'épargner personnellement car il prend les transports en commun.

Déplacements professionnels

Transports

Déplacements professionnels dans notre société

Les déplacements professionnels correspondent à 29% de nos émissions de gaz à effet de serre.

Ce montant relativement important est limité par l'utilisation systématique des transports en commun en région parisienne, et l'usage systématique du train pour les déplacements en France continentale.

Pour la Corse, nous voyageons en bateau quand l'organisation le permet, ce qui a évité en 2008 l'émission de 2 T eq CO₂.

Nos actions

- Nous centralisons et comptabilisons les déplacements professionnels de nos employés.

Pour la réalisation du bilan Carbone de Effet de Levier, chaque salarié a recensé l'ensemble de ses déplacements professionnels y compris les usages des transports en commun en région parisienne.

- Nous mesurons la distance parcourue par moyen de transport pour chaque voyage.

Cette comptabilisation exhaustive permet de connaître le temps de transport professionnel individuel et collectif y compris dans les liaisons en métro vers les gares SNCF. Ainsi en moyenne par jour, les salariés d'Effet de Levier parcourent 40 km en métro (en plus de leur déplacements domicile-travail) ce qui correspond à 2 heures en métro pour des déplacements professionnels.

Ce recensement exhaustif permet également de connaître la répartition des kilomètres parcourus et des émissions de CO₂ par type de transport.

- Nous utilisons une méthode développée en interne pour le calcul des émissions de CO₂ générées par nos voyages d'affaires.

Notre méthode de comptabilisation des émissions de CO₂ s'appuie sur les facteurs d'émission du tableur bilan Carbone de l'Ademe et de ratios internes notamment pour les taxis et les locations de voiture.

- Nous compensons la totalité des émissions générées par les déplacements professionnels.

Plus exactement, plutôt que compenser nos émissions de carbone, nous avons décidé de payer une taxe carbone interne sur l'ensemble de nos émissions que nous évaluons chaque année en réalisant notre Bilan Carbone sur notre périmètre opérationnel.

Pour 2008, pour notre bilan Carbone d'environ 15 T eq CO₂ nous allons contribuer au financement de l'association "Natura Nomade" pour un montant de 450 ? soit un abondement à hauteur de 30 ? la tonne de CO₂ (voir également le chapitre "collaborations avec les associations et les experts").

- Nous récompensons les employés qui font des efforts afin de réduire leurs émissions de CO2.

Complémentairement au remboursement des frais de transport domicile-travail qui se fait directement à 50% conformément à la réglementation.

Effet de Levier abonde les autres 50% pour chaque salarié sur un plan d'épargne entreprise. Cela permet à chaque salarié d'épargner à titre personnel car il prend les transports en commun.

Consommation d'énergie des bureaux

Energie

Consommation d'énergie des bureaux dans notre société

L'énergie consommée dans nos bureaux représente 1% de notre bilan Carbone, ce qui en fait un poste marginal.

Ce montant faible est dû à une forte densification de nos bureaux en 2008, sans utilisation de chauffage électrique ni de climatisation. De plus le contrat avec Enercoop - Fournisseur d'électricité 100% d'origine renouvelable permet d'avoir un facteur d'émission proche de celui d'EDF.

Le déménagement dans les locaux du 14 rue La Fayette va nous obliger à mettre en place une démarche d'optimisation des consommations d'énergie.

Nos actions

- Les unités de nos ordinateurs sont équipées d'un système de mise en veille.

80% de notre parc informatique est composé d'ordinateurs portables à faible consommation énergétique.

Hors l'ordinateur central qui fait les sauvegarde informatique, tous les ordinateurs sont équipés de mise en veille automatique (avec arrêt du fonctionnement du disque dur).

De plus la pratique interne est de couper les ordinateurs en cas d'absence prolongée (repas, réunion...).

- Notre système de chauffage est optimisé pour réduire la consommation d'énergie.

Notre système de chauffage dans nos locaux précédents au 32 rue de Londres était fortement optimisé car il n'y avait pas d'utilisation de chauffage électrique !

Notre déménagement rue La Fayette en janvier 2009, dans un bâtiment en classe G va nous obliger à agir pour optimiser le système de chauffage pour avoir un poste énergie qui reste maîtrisé.

La maîtrise énergétique passe également par l'absence de climatisation et par un éclairage adapté (voir chapitre qualité du lieu de travail).

- La proportion d'électricité que notre fournisseur génère à partir des énergies renouvelables est supérieure à la moyenne nationale.

Enercoop est notre fournisseur d'électricité 100% d'origine renouvelable, ce qui nous permet d'avoir un facteur d'émission environ 25% plus faible que celui d'EDF.

L'avantage du contrat Enercoop est d'avoir la certitude de la fourniture d'une énergie "verte" et de permettre le financement de nouvelles productions d'électricité d'origine renouvelable.

Déchets conventionnels

Déchets et émissions polluantes

Déchets conventionnels dans notre société

L'impact environnemental du traitement de nos déchets est marginal dans notre bilan Carbone.

Nous cherchons à mettre en oeuvre les principes des 3R : c'est à dire que nous cherchons dans un premier temps à réduire et à réutiliser nos consommations de matière et de consommables avant de recycler.

Nos actions

- Nous faisons le tri du papier au bureau.

La récupération de notre papier usagé sera prochainement faite avec la start up "le Petit Plus" qui collecte également les déchets plastique.

- Nous avons identifié les cartouches d'encre comme une importante source de déchets.

Nos cartouches d'encre correspondent à un impact économique et environnemental important. Pour en faciliter leur reprise et leur recyclage, nous avons un contrat avec Xerox.

Fournitures de bureau

Ressources matérielles et naturelles

Fournitures de bureau dans notre société

L'amortissement de notre matériel informatique correspond à 15% de notre bilan Carbone.

Les fournitures de bureau correspondent à 8% de notre bilan Carbone répartis en 6% pour les cartouches d'imprimantes et petit matériel, et 2% pour le papier utilisé (directement ou indirectement).

Nous cherchons à mettre en oeuvre les principes des 3R : c'est à dire que nous cherchons dans un premier temps à réduire et à réutiliser avant de recycler.

Notre faible consommation de papier est due à la faible quantité de papier remis aux prospects ou aux clients :

- nous n'imprimons aucune plaquette papier remis à nos clients lors de premiers rendez-vous,
- nous ne remettons aucune plaquette papier lors de nos participations à des salons professionnels,
- nos présentations de résultats sont faites sous format électronique dans 98% des cas,
- nos impressions se font recto-verso ou plusieurs pages par feuille,
- nous n'avons qu'une imprimante à disposition pour l'ensemble de l'équipe pour limiter l'accessibilité à l'impression.

Cette limitation d'utilisation de papier permet de limiter de fait les consommables informatiques et les cartouches d'impression.

Nos actions

- Nous achetons du papier recyclé ou écoconçu.

Notre papier ramette est du papier recyclé non blanchi de marque Evergreen.

Nos cartes de visite sont imprimées sur du carton bier lager fait à partir d'étiquettes de bière recyclées.

Notre papier toilette est fait à partir de ouate de cellulose recyclée.

- Nos décisions d'achat de fournitures de bureau sont directement influencées par la quantité d'énergie que celles-ci consomment.

Notre parc informatique est composé à 80% d'ordinateurs portables choisis notamment pour leur consommation énergétique.

- Nos décisions d'achat de fournitures de bureau sont influencées par la possibilité de les recycler ou réutiliser.

Nous achetons nos ordinateurs neufs et nous cherchons à ce que la durée de vie et d'usage de notre matériel informatique soit supérieure à 4 ans en moyenne.

- Nous sensibilisons les employés à l'importance de la réutilisation, du recyclage et du tri des déchets.

Chez Effet de Levier nous avons des pratiques ancrées sur la réutilisation du papier imprimé recto qui est collecté dans des casiers spécifiques.

Les cartouches d'encre usagées sont renvoyées à Xerox.

Qualité du lieu de travail

Santé et sécurité

Qualité du lieu de travail dans notre société

Nous avons choisi de mettre nos bureaux au coeur de Paris pour faciliter les déplacements à la fois des salariés et de nos visiteurs clients et partenaires. Nous avons cherché à ce que le confort lié à la localisation et aux déplacements soit également un confort pour l'espace de travail.

Aujourd'hui nous avons la chance d'avoir une maison sur 2 niveau en fond de cour en plein coeur de Paris, à 2 pas de l'Opéra Garnier et des galeries La Fayette. Cette Maison renforce l'esprit d'équipe avec un lieu unique et commun pour tous.

Et nous en sommes ravis car auparavant au 32 rue de Londres, nous étions parfois jusqu'à 8 personnes à travailler dans 22 m².

Nos actions

➤ Nous maintenons nos espaces de travail très propres et ordonnés.

L'espace de travail en open space oblige chacun à laisser son poste de travail rangé de telle façon qu'il soit accessible à une autre personne de l'équipe.

L'organisation du bureau avec des plans de travail le long des murs permet d'avoir un espace de vie et de déplacement qui donne de la respiration au lieu.

Nous avons fait une salle de réunion originale avec des grands fauteuils qui permet de travailler en face avec nos visiteurs et nos clients selon un esprit convivial et d'ouverture. Cet espace sert également de lieu de pose et de repas pour les salariés.

Pour améliorer notre espace de travail, nous nous faisons accompagner par Arte Viva pour mettre de la couleur et de l'art à l'intérieur de notre lieu de vie.

Notre ancien bureau du 32 rue de Londres a été réaménagé pour servir de lieu de rendez vous et de travail avec un esprit très chaleureux et convivial. C'est un espace apprécié de tous pour pouvoir travailler différemment ou pour garantir la confidentialité des échanges.

➤ Nous fournissons un éclairage adéquat sur les lieux de travail.

En plus de la lumière naturelle entrant dans notre maison, les salariés ont des lampes de bureau à leur disposition. Cet achat a fait suite à une liste de demandes des salariés dans le cadre du déménagement de janvier 2009.

➤ Nous modérons la température des espaces de travail.

L'hiver, le chauffage électrique apporte la chaleur suffisante.

Pour l'été, le choix est de ne pas avoir de climatisation (pour éviter les émissions de gaz à effet de serre sur les fuites de gaz frigorigènes et limiter les consommations énergétiques).

En cas de canicule estivale insoutenable, il est envisagé d'aménager les temps de travail en journée continue (7h - 14h) pour permettre aux salariés de travailler lors des heures de la journée les plus fraîches.

Formation et carrière

Bien-être

Formation et carrière dans notre société

L'effectif de Effet de Levier, au 1er janvier 2010, est composé de 12 permanents : 1 dirigeant, 9 salariés et 2 stagiaires.

Le management se fait en permettant à chaque salarié de développer ses capacités personnelles et ses compétences pour renforcer son employabilité aussi bien en interne chez Effet de Levier que pour ses futurs employeurs. Ce développement passe par une mise en autonomie des salariés sur leur mission avec un fort niveau de responsabilité et de responsabilisation.

Les objectifs centrés sur la qualité des rendus aux clients renforcent l'implication des salariés sans mettre une pression supplémentaire sur la productivité individuelle.

Nos actions

- Nous proposons des formations visant à aider les employés à développer leurs compétences.

La formation des salariés se fait en interne et avec des formations externes.

En interne, depuis 2008, 3 salariés ont bénéficiés d'un coaching personnalisé - réalisé par Louis-Joseph de la Fouchardière de "Entreprises en Mouvement" - avec une contractualisation tripartite.

En 2008, nous avons organisé une formation interne sur la communication écrite pour homogénéiser nos rapports et propositions.

Des formations techniques sont proposées régulièrement avec des organismes extérieurs sur les thèmes : bilan Carbone, énergie, ACV, techniques commerciales.

- Nous proposons du conseil personnalisé pour aider nos employés à développer leur plan de carrière.

Dans le cadre du DIF (Demande Individuelle de Formation), Effet de Levier a un contrat avec une consultante spécialisée dans l'accompagnement individuel et dans les bilans de compétence, pour réaliser des entretiens professionnels annuels pour aider chaque salarié à construire son plan de développement personnel en cohérence avec son plan de formation.



Nous effectuons des rendez-vous individuels entre employés et managers pour commenter la qualité de leur travail.

Tous les 6 mois, ou à mi-parcours pour les contrats à durée déterminée ou pour les stages, chaque salarié bénéficie d'un entretien de progrès avec un associé.

Ce rendez-vous est un temps privilégié d'échange entre le salarié et le management. Un guide écrit formalise l'entretien qui se fait par autoévaluation par le salarié puis validation par le manager. Les points suivants sont abordés : les réussites, les difficultés rencontrées, les actions de progrès, la cohérence avec le projet personnel, les besoins et moyens nécessaires.

En complément, un entretien d'objectif pour donner les objectifs sur l'année est organisé. A cette occasion la Direction présente à chaque salarié : ses objectifs qualitatifs, quantitatifs et comportementaux.

Recrutement

Recrutement et ressources humaines

Recrutement dans notre société

Le recrutement est le premier acte de management avec le futur salarié. Nous avons mis en place une procédure de management qui permet de favoriser une prise de décision collective avec l'équipe Effet de Levier, et une transparence avec le candidat tout au long du processus.

L'objectif est de recruter des salariés qui vont le mieux possible s'intégrer dans une culture d'entreprise avec des valeurs de coopération, d'implication, d'exigence, de qualité rendue pour le client. La connaissance et le niveau de conscience du candidat sur les thèmes du développement durable sont fondamentalement pris en compte.

Les recrutements se font soit pour des embauches sur annonce/entretien pour de préférence des CDI, ou par le biais de stage en pré-embauche.

Depuis 2004, 80% des stages de fin d'études (niveau master avec rapport de fin d'étude noté par l'Ecole) ont fait l'objet d'une proposition de contrat en CDI ou en CDD. Sur ces propositions, 80% ont été acceptés par le stagiaire qui ont permis pour 50% des cas des collaborations de longues durées supérieures à 2 ans.

Pour continuer à nous mettre dans la possibilité de pré-embauche pour les stagiaires, nous limitons très fortement le nombre de stagiaires, qui sont de fait recrutés avec le même processus que les embauches directes.

Nos actions



Nous utilisons toujours des systèmes de recrutement justes et transparents.

Pour recruter de la manière la plus objective nous croisons plusieurs méthodes : nous demandons au candidat de rédiger sur une page un article personnel sur un thème de son choix lié au développement durable, nous lui

proposons une mini étude de cas pour voir sa capacité à raisonner sur une situation technique et chiffrée.

Nous veillons à ce que chaque candidat rencontre 2 personnes permanentes de Effet de Levier, dont la première personne en contact avec le candidat est chargée de lui présenter toutes les étapes du processus de recrutement. Déontologique, nous cherchons à ne pas mettre le candidat dans une situation non prévue qui serait susceptible de le déstabiliser : par exemple nous refusons de mener un entretien en anglais sans en avoir informé le candidat dès le début des entretiens.

Les entretiens sont réalisés, de préférence, dans la même journée pour tous les candidats ce qui permet d'avoir une comparaison raisonnée et de pouvoir donner des réponses rapides.

Chaque candidat qui a eu des entretiens en face à face reçoit par écrit une justification de la décision avec notamment ses points forts et ses points qui ont été moins appréciés. Des compléments sont parfois demandés après les premiers entretiens en face à face, soit une présentation orale collective à l'ensemble de l'équipe Effet de Levier, ou la réalisation d'une évaluation des compétences cognitives et comportementales avec les test de Profil Info International dont les résultats sont transmis au candidat.



Nous insistons toujours auprès de nos nouveaux employés pour qu'ils lisent les termes et conditions avant de signer leur contrat d'embauche.

L'embauche se fait en lisant ensemble le contrat de travail avec une explication des conditions notamment sur la confidentialité des données des clients, la possibilité de publier en accord avec l'entreprise, la possibilité de donner des cours ou d'avoir une activité sociétale à l'extérieur de Effet de Levier (un salarié de Effet de Levier qui a un projet d'action sociétal bénéficie d'un congé temps d'une semaine chaque année pour le réaliser).

Diffusion d'information

Communication interne

Diffusion d'information dans notre société

La communication interne d'Effet de Levier est pratiquée et organisée pour favoriser les flux descendants et ascendants d'information et de décisions.

Ce flux d'information se fait sur le court et moyen terme lors des réunions hebdomadaires collective de suivi de la production, et pour le long terme lors du séminaire annuel au vert que nous organisons depuis 2005 à chaque fin d'été.

Nos actions



Nous nous efforçons de tenir informés les employés sur les actes de l'organisation.

Lors de notre séminaire annuel de cohésion d'équipe, la Direction met en perspective le développement de l'entreprise et les décisions d'organisation inhérente.

Quand des réorganisations ou changements majeurs se font au cours de l'année, les informations et leurs explications sur ces événements sont données lors de la réunion hebdomadaire collective.

- Nous partageons les plannings et prévisions à long terme avec nos employés lorsque ceux-ci sont disponibles.

Nous échangeons hebdomadairement, lors de notre réunion de revue sur les missions en cours, les affaires gagnées et la production restant à faire avec un pilotage de l'activité et une répartition de la production selon les critères de valeur en ?.

- Nous partageons des informations sur le chiffre d'affaires avec nos employés.

Une fois par an après le bouclage de notre exercice comptable, nous présentons les éléments comptables de l'entreprise à l'ensemble des salariés : bilan, liasse fiscale et compte de résultats.

Cette transparence se fait quelques soient les résultats de l'entreprise.

Remontée d'information

Communication interne

Remontée d'information dans notre société

La remontée d'information est facilitée au quotidien par l'organisation en open space et formellement lors des réunions de suivi des missions.

Nos actions

- Nous offrons à nos employés l'occasion de parler directement avec l'équipe dirigeante au moins une fois par semaine.

Ces échanges se font une fois par semaine en donnant les informations nécessaires sur la vie de l'entreprise en plus de la revue des projets en cours.

- Nous incitons nos employés à faire part de leurs commentaires et préoccupations ainsi qu'à rapporter les problèmes.

A cette occasion, nous réajustons les interventions chez les clients en fonction de critères de répartition de charge ou d'information données par les salariés soit sur leur surcharge ponctuelle soit sur leur disponibilité pour intervenir sur de nouvelles missions ou pour être en soutien des autres ingénieurs-consultants de l'équipe.

Recherche et Développement

Innovation

Recherche et Développement dans notre société

Effet de Levier construit son développement sur sa capacité à proposer à nos clients des services innovants. Ainsi nous avons été parmi les précurseurs sur le bilan Carbone, en identifiant dès 2003 les enjeux sur le climat, et en participant dès début 2004 aux premières formations Bilan Carbone.

Aujourd'hui l'évolution des besoins et des mentalités sur le développement durable amène une accélération des attentes et niveau d'exigence de nos clients, de la concurrence sur les prestations de services et de conseil, et de la maturité des Directions des organisations en général.

Cette accélération nous incite à perpétuer cet esprit d'innovation en cherchant à être des précurseurs sur les prestations de conseil de demain.

Nos actions

➤ **Notre organisation est impliquée dans le développement de nouveaux produits.**

Notre conviction 1 est que les besoins vont aller vers plus de données chiffrées pour apporter des aides à la décision de manière quantifiée et raisonnée. Cela amène un professionnalisme fort sur la rigueur scientifique pour aller du bilan Carbone aux ACV.

Notre conviction 2 est que les besoins vont aller vers plus de relation avec l'économie, le financier et le monétaire. La nécessité est de faire le lien entre la conscience des enjeux et la nécessité d'agir. Or les simples changements de comportement de chacun ne peuvent pas suffire, et le gap ne pourra se faire qu'avec des investissements financiers lourds pour permettre de réduire l'empreinte écologique et l'empreinte carbone par une forte performance technologique des installations et des organisations.

➤ **Notre organisation est impliquée dans l'amélioration de nouveaux produits.**

Ces développements se font en approfondissant et en améliorant des méthodologies et bases de données déjà existantes :

- nous développons nos démarches carbone pour permettre d'avoir une planification stratégique et financière des actions de progrès et des investissements,
- nous développons des démarches ACV qui permettent à la fois de faire des choix sur l'éco-conception, et avec une rigueur scientifique pour que les études puissent être publiées,
- nous développons la monétarisation des enjeux du développement durable en croisant des approches parties prenantes, analyses des risques, évaluation des externalités environnementales.

➤ **Un de nos objectifs pour l'innovation est d'intégrer de nouveaux marchés.**

L'objectif est que le développement durable fasse partie intégrante des raisonnements métier des entreprises : pour aller de la conscience globale des enjeux au niveau planétaire, à l'action locale dans le champ des responsabilités métier et opérationnelles des organisations.

Notre conviction est que le lien qualitatif sur les enjeux du développement durable (préserver l'environnement, équité, éthique...) et les enjeux des entreprises (production, rentabilité, leadership...) se fera avec l'unité de compte de gestion des entreprises, c'est à dire €, \$, £.

- Un de nos objectifs pour l'innovation est de faire que nos produits prennent en compte des aspects sociaux ou environnementaux.

Cette monétarisation permettra de faire le lien entre l'ancien modèle de fonctionnement (pour l'entreprise mais également au niveau de la gouvernance sociétale) et un nouveau modèle qui prendra en compte l'ensemble des aspects et des incidences sociales, sociétales, environnementales par une nouvelle approche économique.

Promouvoir le changement culturel

Innovation

Promouvoir le changement culturel dans notre société

L'acceptation et la demande des dirigeants et décideurs des entreprises de nouveaux paradigmes, pour apporter de nouvelles manière de raisonner et de faire est nécessaire pour à la fois permettre le développement d'une nouvelle offre développement durable telle que décrite dans le précédent chapitre "Recherche et Développement".

Nos actions

- Promouvoir un changement culturel positif est un de nos premiers objectifs.

Pour cela nous participons à des conférences sur le développement durable aussi bien dans le cadre de :

- formations internes,
- formations intra (nous animons des formations pour l'organisme EFE sur les thèmes développement durable et énergie),
- ou lors de salons ou colloques professionnels (comme par exemple aux salons Pollutec, SEMD, Prourable).

- Nous faisons la promotion d'un changement culturel en favorisant la coopération et la cohésion sociale.

Pour cela, lors de nos missions, nous veillons à toujours amener de la transversalité et de la contribution en mode projet des acteurs internes. Cela se fait :

- en intégrant des phases de sensibilisations dans nos missions : par exemple sur les enjeux climat et énergie,
- en veillant à transférer nos méthodes et outils : par exemple dans la réalisation de nos bilans carbone nous proposons 2 étapes de présentation de l'outil,
- en intégrant les acteurs internes tout au long de nos interventions et dans les processus de décision,
- en animant la confrontation des idées dans les groupes projets transversaux.

Achats responsables

Chaîne logistique durable

Achats responsables dans notre société

Les achats pèsent 14% des émissions de notre bilan Carbone : 6% pour les services achetés, 8% pour les achats de matériaux.

Pour avoir une maîtrise de ces émissions indirectes et pour avoir une cohérence dans les comportements, nous veillons à ce que les principes de déplacements en interne soient repris par nos partenaires.

Nos actions

- Nous avons l'habitude d'exiger de nos fournisseurs qu'ils tiennent certains standards concernant leurs impacts sur l'environnement et sur la société.

Nous cherchons à ce que nos partenaires et sous-traitants aient une pratique de l'usage des transports en commun conforme avec nos pratiques internes.

- La majorité de nos fournisseurs respectent des normes relatives aux impacts sociaux et environnementaux.

Nous cherchons également à travailler avec des partenaires qui ont intégré les principes de développement durable dans leur connaissance et pratique professionnelle. Nous sommes attentifs à la congruence des personnes notamment en veillant à comprendre leur niveau de réflexion personnelle et d'épaisseur stratégique pour éviter des contributions superficielles ou uniquement opportunistes.

Impact sur l'économie locale

Intégration territoriale

Impact sur l'économie locale dans notre société

La dimension sociétale permet à l'entreprise de rayonner à l'extérieur de son champ d'action immédiat. Les liens sociétaux sont un fondement du Développement Durable pour mieux vivre ensemble dans notre environnement humain.

Chez Effet de Levier, nous considérons que l'implication sociétale doit se faire à la fois dans la vie locale, dans les instances professionnelles, dans les associations.

Comme tout acte managérial, ces implications doivent commencer par celle du Dirigeant.

Nos actions

- Nous participons régulièrement à des programmes locaux visant à promouvoir l'inclusion sociale.

Le dirigeant, Patrice Auclair, est impliqué personnellement dans la vie locale et dans les instances professionnelles en tant que :

- membre du jury de la plateforme France Initiatives Nord Yvelines qui attribue des prêts d'honneur à des créateurs d'entreprise,
- administrateur du CNISF (Comité National des Ingénieurs et Scientifiques Français).

Implication du personnel dans la vie locale

Implications dans la communauté

Implication du personnel dans la vie locale dans notre société

Nous considérons que l'implication sociétale en dehors de l'entreprise est un bon moyen de développement personnel pour les salariés.

C'est pourquoi Effet de Levier a mis depuis 2006 un dispositif de temps libre dédié pour les actions extérieures à visée sociale ou environnementale.

Nos actions

- Nous encourageons notre personnel à participer à des actions de travail volontaire dans la communauté locale.

Dans les contrats de travail, nous encourageons les salariés à avoir des activités extérieures notamment sous forme de formations données notamment dans leurs Ecoles.

Par exemple Patrice Auclair intervient depuis 1997 auprès du CNAM Marketing Industriel sur le thème projets Développement Durable.

- Nous encourageons notre personnel à participer à des actions de travail volontaire à l'étranger.

Cet encouragement s'est traduit par l'implication de Vincent Cossac en 2006 sur un projet au Togo pour la protection de l'environnement et l'éducation de la population.

- Nous encourageons le volontariat en proposant des congés payés supplémentaires.

Un salarié de Effet de Levier qui souhaite s'impliquer dans une action à visée social ou environnement bénéficie d'un crédit temps d'une semaine par an.

Collaborations avec les associations et experts

Relations avec les parties prenantes de la communauté

Collaborations avec les associations et experts dans notre société

Un des principes du Développement Durable est la mutualisation des connaissances pour une meilleure collaboration entre les parties prenantes.

Pour cela nous adhérons et participons à plusieurs lieux d'échanges sur les pratiques Développement Durable tels que : Agrion, Conseil supérieur des Experts Comptables, Afnor.

De plus nous prévoyons de soutenir financièrement des associations impliquées sur des actions environnementales ou sociales.

Ce fond de soutien sera abondé sur la base d'une contribution financière calculée à partir de notre bilan Carbone. Cette contribution est une forme de taxe carbone interne avec la possibilité choisir librement nos projets et en veillant à leur dimension sociale et à leur contribution à la préservation de la biodiversité.

Nos actions

- Nous sommes en contact avec des organisations actives en matière de Développement Durable à un niveau national ou international.

Nous adhérons et participons à plusieurs lieux d'échanges :

- Agrion pour avoir une veille continue sur les évolutions technologiques et organisationnelles du Développement Durable,
- Conseil Supérieur des Experts Comptables pour suivre les évolutions et relations entre finance et Développement Durable,
- Afnor pour participer à la plateforme de mise en oeuvre de la norme SD 26000 sur la responsabilité sociale des entreprises.



Nous faisons régulièrement des dons à une ou des ONG.

Nous avons décidé de soutenir sur le long terme des associations impliquées dans des actions environnementales ou sociétales. Nous donnerons la priorité à des actions complémentaires au champ d'action d'Effet de Levier notamment pour la biodiversité et l'aide sociale aux quartiers défavorisés.

Pour commencer, en 2009 nous allons soutenir l'association "Natura Nomade" qui recense la biodiversité en utilisant des modes de déplacement doux (âne, kayak de mer...). Le financement a été calculé sur la base de notre bilan carbone avec un T eq CO2 abondé à 30 €, soit un soutien financier de 450 €.

Nous prévoyons progressivement d'augmenter le taux de notre taxe carbone interne pour aller vers 100 % la T eq CO2 sur la totalité de nos émissions directes ou indirectes.

Structure

Structure et ressources pour le Développement Durable

Structure dans notre société

Notre conviction est que la croissance d'une petite entreprise dépend notamment dans sa capacité à se structurer dans son organisation et dans son fonctionnement.

C'est pourquoi nous considérons que raisonner Développement Durable, et surtout Performance Durable selon la terminologie du Centre des Jeunes Dirigeants, permet de faire évoluer fortement les pratiques et les stratégies globales.

Ce challenge citoyen et humaniste est mis en application chez Effet de Levier et nous permet de progresser en chiffre d'affaires et en professionnalisme depuis notre création en 2003.

Nos actions

- Des membres du Comité de Direction prennent en charge le Développement Durable de notre organisation.

La démarche Développement Durable en interne est sous la responsabilité des associés. Patrice Auclair donne les orientations et finalise les décisions, et anime la démarche en interne et de la mise en application des décisions au quotidien.

- Nous prenons systématiquement en compte les expériences en matière de Développement Durable dans le recrutement des personnes à des postes clés.

Pour être en accord avec nos principes, nous privilégions le recrutement de personnes ayant eu une formation ou expérience en recrutement durable, en veillant au niveau de maturité et conscience personnelle sur les thèmes aussi bien environnementaux que sociaux ou sociétaux.

Cette démarche se fait aussi bien pour les recrutements de salariés que pour les partenariats avec des consultants pour intervenir en co-traitance ou en sous-traitance.

Ces conditions sont indispensables comme facteur clé de réussite de l'intégration dans l'équipe actuelle avec ses valeurs et ses pratiques.

Mission

Politique d'organisation et pratiques

Mission dans notre société

Notre mission est de donner aux Dirigeants des entreprises et des collectivités, les points de repère sur leur responsabilité sociale et environnementale pour décider des stratégies et des plans d'action.

Cette implication sur le champ du développement durable rend nécessaire de rendre congruent et cohérence notre management avec les principes du Développement Durable.

Nos actions

- Les objectifs de notre système de management du Développement Durable sont en accord total avec les objectifs plus généraux de notre organisation.

Cette implication sur le champ du développement durable rend nécessaire la congruence et la cohérence de notre management avec les principes du Développement Durable. Dès le lancement d'Effet de Levier en 2003, nous avons intégré cette dualité de nos interventions entre les dimensions managériales et humanistes, et l'environnement et la technologie.

- Notre mission a été définie en prenant en compte les enjeux liés aux Droits de l'Homme.

Considérant que l'homme est l'origine et la finalité des démarches environnement et développement durable, nous avons défini notre mission comme la capacité d'amener le changement durable auprès des organisations et des individus.

En interne, cela correspond à un projet managérial fort basé sur la capacité de développement personnel et professionnel de chaque salarié. Le management alliant humaniste et performance est un fondement de notre projet d'entreprise conformément à la méthode de coaching d'entreprise d'Edouard Stacke.

- Notre mission a été définie en prenant en compte les enjeux environnementaux.

Effet de Levier est fondamentalement impliqué sur les enjeux environnementaux cruciaux du 21ème siècle : climat, énergie, déchets, ressources naturelles et rares.

Notre implication de départ est pour réduire l'empreinte carbone des organisations, pour à terme travailler sur l'ensemble des impacts environnementaux de l'empreinte écologique, de la préservation de la biodiversité à la mise à disposition d'un environnement sain pour l'ensemble des habitants de la planète.

Pratiques responsables

Politique d'organisation et pratiques

Pratiques responsables dans notre société

Effet de Levier transmet et rend public son rapport développement durable et ses rapports bilan Carbone, car nous considérons que rendre compte et communiquer ouvertement permettent de nous mettre dans une boucle vertueuse de progrès continue.

Nos actions



Nous effectuons un rapport périodique sur le respect de l'environnement.

Chaque année depuis 2006, nous réalisons le bilan Carbone sur notre périmètre opérationnel.

Le prochain bilan sera réalisé avant fin 2009 sur la période septembre 2008 à août 2009.



Nos rapports sont disponibles sur notre site Internet.

Les rapports de 2007 et 2008 sont disponibles sur notre site web ou sur demande.



Nos systèmes d'organisation et notre performance globale sont évalués fréquemment, afin de mieux prendre en compte nos objectifs de Développement Durable.

Nous prévoyons un prochain point sur nos pratiques développement durable lors de notre séminaire interne de cohésion d'équipe de septembre 2009.

La méthodologie qu'il est prévue d'appliquer sera un mix entre la méthode performance durable du Centre des Jeunes Dirigeants et la grille de diagnostic de la SD 21000 sur la responsabilité sociale des entreprises.

Stratégie durable

Business responsable

Stratégie durable dans notre société

Effet de Levier cherche à avoir des relations de coopération et de contribution avec des cabinets de consultants pour pouvoir apporter à nos clients et sur la durée :

- des compétences élargies au-delà de celle de Effet de Levier,
- des capacités d'intervention éventuelle de grande envergure (moyens nécessaires ou dimension internationale) que nous n'avons pas à ce jour.

Nos actions



Nous partageons nos informations avec certains concurrents pré-sélectionnés, afin de s'enrichir mutuellement et progresser.

Pour cela Effet de Levier a une relation capitaliste et opérationnelle avec KXIOP, cabinet de consulting de 70 personnes spécialisé dans l'efficacité opérationnelle et stratégique. KXIOP intervient pour la mise en oeuvre des programmes et plan d'actions construits par Effet de Levier avec nos clients.

Effet de Levier développe avec Elseware, une autre filiale du groupe KXIOP, un outil de monétarisation des risques environnement et développement durable.

Elseware apporte son expertise éprouvée par plus de 200 analyses dans l'évaluation des risques business et opérationnels.

Effet de Levier intervient pour les formations de EFE sur les thèmes Développement Durable et Environnement.

Effet de Levier échange sur les meilleures pratiques Bilan Carbone, avec quelques cabinets choisis dont Espère, Energie et Environnement.

Effet de Levier construit un réseau de consultants dans les Dom Tom et à l'étranger avec :

- Sicle ab en Réunion avec la réalisation actuelle du bilan carbone de la ville du Port,
- SRC en Nouvelle Calédonie,
- Isola Demanze en Martinique,
- Enviro' Consult au Canada.

Enfin, Effet de Levier construit des partenariats croisés avec des consultants spécialisés en :

- ressources humaines : "Entreprises en mouvement", Eli's
- Télécom et informatique : en cours confidentiel
- marketing : Frédéric Hédouin
- logistique : GCLGroup
- communication : Marc Zischka

Contact

Organisation

Effet de Levier

Adresse:

14 rue La Fayette

Paris

France

Téléphone : 01 42 81 91 36

Site web: www.effet-de-levier.com

Email: contact@effet-de-levier.com

Personnes ayant contribué à la rédaction de ce rapport

Auclair Patrice

Vincent Cossac