

# Charte RSE 2023

*Ce que nous faisons déjà,*

*Ce que nous allons faire pour aller plus loin*

Table des matières

A.	ETRE EN AVANCE ET DYNAMIQUE SUR LES SUJETS SOCIAUX ET INTERNES	3
1.	Ce que nous faisons	3
a.	Partager la gouvernance	3
b.	Organiser la charge de travail et la solidarité	5
c.	Accorder une place centrale aux temps collectifs	5
d.	Valoriser équitablement les efforts	5
2.	Notre intention pour aller plus loin	6
B.	ETRE EXEMPLAIRES DANS NOS ACTES DU QUOTIDIEN	8
1.	Ce que nous faisons	8
a.	Piloter nos achats et notre mobilité	8
b.	Être encore plus exigeants dans nos usages numériques	9
2.	Notre intention pour aller plus loin	9
C.	ETRE IMPACTANTS CHEZ NOS CLIENTS	10
1.	Ce que nous faisons	10
a.	Nous engager pour l'intérêt général	10
b.	Contribuer à l'intelligence collective	10
2.	Notre intention pour aller plus loin	11
D.	EN CONCLUSION	13
E.	LISTE DES INDICATEURS QUE NOUS SUIVONS OU PREVOYONS DE SUIVRE	14



## A. ETRE EN AVANCE ET DYNAMIQUE SUR LES SUJETS SOCIAUX ET INTERNES

### 1. Ce que nous faisons

#### a. Partager la gouvernance

Notre mode de gouvernance et de répartition des responsabilités au sein du cabinet est inspiré des concepts de « gouvernance partagée » ou « d'entreprise libérée ». Nous participons notamment à des événements et réseaux sur le nouveau management, pour rester en veille sur toutes les bonnes pratiques qui se font jour.

Notre fonctionnement aujourd'hui, pour que la gouvernance du cabinet soit partagée :

- **S'appuyer sur un trinôme cœur / tête / jambes**

Nos 3 directeurs généraux incarnent respectivement la tête, le cœur et les jambes de notre organisation ; la tête pour conduire notre stratégie de développement, le cœur pour prendre soin de notre collectif, les jambes pour mettre nos énergies au bon endroit.

- Organiser la transparence

Les décisions stratégiques du cabinet sont prises collectivement (certaines avec l'ensemble des managers, d'autres avec l'ensemble de l'équipe). Cela s'incarne par des rituels managériaux dédiés :

- *Tous les lundis matin*, un point physique de 30 min autour d'un tableau blanc virtuel pour faire le point ensemble sur les actualités de la semaine et se répartir les tâches (management visuel),
- *Tous les mois*, une journée interne pour faire avancer collectivement les projets internes,
- *Tous les mois*, une réunion d'équipe pour partager les chiffres clés du cabinet (production, vente, répartition de la charge entre consultants, rentabilité de l'exercice, évolution des postes de dépenses...) et ses actualités RH (augmentation, prime, recrutement, promotion...).

Par ailleurs, l'ensemble des documents de l'entreprise est accessible à toutes et à tous (veille, commercial, production).

- Faire confiance et responsabiliser les collaborateurs et collaboratrices

Nous encourageons la prise d'initiative de chacun.e et favorisons l'évolution professionnelle, selon les compétences et appétences de chacun.e :

- *En confiant à nos collaborateurs.rices des responsabilités dans la gestion quotidienne de l'entreprise :*

- notre réunion de coordination hebdomadaire appelée « point du lundi » est animée par chacun.e à tour de rôle,
  - Nous avons formalisé des fiches rôles, qui précisent et posent un périmètre aux contributions internes à la vie du cabinet : le contrôle interne, le SI, le suivi des décisions prises, le recrutement, l'animation des journées internes... Ainsi, ces rôles peuvent tourner et être assumés à tour de rôle par différent.es collègues.
- *En impliquant nos consultant.es dans la création d'offres de conseil innovantes, qui nécessitent d'acquérir de nouvelles compétences ;*
- *En plaçant rapidement les consultant.es juniors en situation de production d'une mission de A à Z (déplacements en clientèle et présentation des livrables aux commanditaires) plutôt que de les cantonner en back-office. Et en les invitant à tester des typologies de missions variées.*

Enfin, tous nos collaborateur.rices peuvent organiser leur agenda librement et prendre jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine.

#### *Zoom sur les consultant.es : accompagner leur montée en compétences*

Nos nouveaux consultants suivent un parcours d'intégration qui comprend une formation au secteur du logement social, des temps de bilan spécifiques à + 3 et 6 mois, et un cycle de formation Excel.

Nous accompagnons par ailleurs tous nos consultants et consultant.es vers des certifications, pour sécuriser leur parcours professionnel, notamment par de la formation. En mai 2023 :

- 10 consultant.es sont désormais certifié.es Lean Management (dont un en cours de certification Black Belt)
- un consultant est en cours de certification « gestion d'un projet numérique »
- un consultant est coach certifié.

Tous les deux mois, l'ensemble des consultant.es se retrouve pour un comité de développement, animé par une intervenante externe, pour partager les difficultés et monter en compétences.

#### ■ Proposer des canaux de dialogue **et d'expression**

- lorsqu'un nouveau collaborateur ou une nouvelle collaboratrice arrive dans la structure : un tuteur/tutrice lui est attribué ;
- ensuite, chaque mois a lieu un tête-à-tête (appelé « duo ») entre chaque collaborateur et son manager ;
- un point RH est organisé sur simple demande, avec un.e collègue-ressource qui n'est pas manager : pour échanger librement, dans un espace dont la confidentialité est garantie ;

- une enquête en ligne anonyme est adressée chaque mois à l'ensemble des collaborateurs, pour mesurer leur engagement : notre directeur général prend connaissance de cette enquête, répond si besoin (sans savoir à qui il répond puisque l'enquête est anonyme) et peut proposer de traiter certains sujets soulevés dans l'enquête lors de nos rituels collectifs.

Nous favorisons la pratique régulière du feedback permettant de faire des retours réguliers sur les interventions de chacun.e et de progresser. En 2023, nous avons ainsi formé l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices à la façon de proposer un feedback efficace et à la communication non-violente.

Enfin, nous questionnons régulièrement ces canaux (lors des réunions d'équipe, par exemple) et les faisons évoluer au fur et à mesure que notre effectif grandit.

### b. Organiser la charge de travail et la solidarité

Nous organisons la charge et la solidarité, à travers les dispositifs détaillés ci-dessus mais aussi grâce à d'autres dispositifs dédiés :

- suivi et répartition de la charge chaque semaine en réunion « point du lundi » et chaque mois en réunion d'équipe,
- formation à la gestion du temps,
- compte épargne-temps ouvert à tous depuis 2023, et permettant de transformer pour les collègues qui le souhaitent des primes en jours de repos et des RTT en prime,
- accord collectif, pour gérer de façon égalitaire les différentes quotités « temps plein / temps partiel ».

Autant que possible, nous étudions les demandes particulières pour accompagner nos collaborateurs et collaboratrices à différentes étapes de leur vie. A mai 2023 :

- 5 collègues (sur 30 au total, soit +16% de l'effectif) sont à temps partiel (surtout de jeunes parents)
- Une de nos collaboratrices a pris un congé sabbatique de 6 mois
- L'un de nos collaborateurs, pour accueillir un enfant, a pu prendre un congé paternité allongé (2 mois d'absence) et a repris en temps partiel évolutif.

### c. Accorder une place centrale aux temps collectifs

- *Tous les mois*, suite à la réunion d'équipe, nous déjeunons ensemble à l'extérieur.
- *Tous les mois*, notre journée interne est l'occasion de travailler ensemble « en vrai » sur les projets internes du cabinet : nous demandons à chacun de ne pas programmer de télétravail ce jour-là, pour nous assurer de tous nous retrouver.
- *Tous les 6 mois*, nous organisons un séminaire de 2 jours, au vert, incluant un temps d'activité collectif.

### d. Valoriser équitablement les efforts

Nous valorisons financièrement les efforts et réussites, collectifs et individuels.

Deux fois par an, nous redistribuons à l'ensemble des salarié.es jusqu'à 5 % du chiffre d'affaires réalisé sur le semestre (récompense de l'effort collectif), selon des critères d'ancienneté, de grade et d'évaluation du travail accompli (récompense de l'effort individuel).

Nous offrons aux collaborateur.rices la possibilité de reverser une partie de leur prime à l'association de leur choix (avec un effet démultiplicateur de 3 pour les associations reconnues d'utilité publique).

Nous veillons évidemment à ce qu'il n'y ait pas de discrimination que celle-ci soit personnelle, de rémunération ou d'évolution professionnelle. Les modalités de rémunération et de calcul des primes (selon l'ancienneté et le grade) sont formalisées dans des documents partagés par tous : elles permettent de s'assurer qu'aucune discrimination ne peut avoir lieu.

Zoom sur les consultant.es :

Pour garantir l'équité, nous avons écrit collectivement le parcours RH d'un.e consultant.e au sein de notre structure. Ce parcours détaille les grades successifs, rôles et responsabilités afférents, salaires, promotions, modalités d'évaluation, modalités de calcul et de versement des primes...

Zoom sur **l'égalité femmes/hommes** :

A juin 2023 : notre effectif est composé de 56% de femmes & 44% d'hommes.

## 2. Notre intention pour aller plus loin

En 2023-2024, nous voulons :

Transformer nos valeurs en comportements :

- En rédigeant et en partageant *en interne* une charte des bons comportements dans nos locaux, en commun avec les autres entités avec lesquelles nous partageons ces locaux ;
- En rédigeant et en partageant *avec nos clients* une charte des besoins du consultant, pour poser les bases d'une relation paisible et constructive

Partager nos convictions en matière de gouvernance

- Rédiger un livre blanc et le diffuser à l'externe, pour partager notre modèle d'organisation.

Permettre à chacun.e de gérer son temps de travail et de respiration

- Aménager une salle de repos, au calme, accessible pendant la pause déjeuner



## B. ETRE EXEMPLAIRES DANS NOS ACTES DU QUOTIDIEN

### 1. Ce que nous faisons

#### a. Piloter nos achats et notre mobilité

En 2023, l'une de nos collaboratrices a endossé le costume de « vigie RSE » : elle a pour rôle de s'assurer que nous consommons de façon responsable, d'assurer une veille des bonnes pratiques, de questionner les process et de proposer des alternatives.

- Nous déplacer **uniquement quand c'est nécessaire**

Quand cela est possible et pertinent, nous privilégions les entretiens et groupes de travail en visio-conférence (ateliers de moins de 2h et avec moins de 6 participants).

Nous veillons à optimiser nos déplacements en clientèle, particulièrement en groupant les travaux à mener sur site (et ainsi éviter de se déplacer 2 fois) ; cela se résume en un concept simple : « passer au moins autant de temps en clientèle que dans les transports ».

- Quand nous devons nous déplacer, privilégier les modes doux

Nous favorisons les déplacements en transports en commun et/ou modes doux.

Pour les déplacements domicile-travail de nos collaborateurs : pour aller plus loin que l'obligation réglementaire de remboursement de 50% de l'abonnement de transports en commun, nous avons mis en place un forfait mobilité durable de 400€ par an pour encourager nos collègues à investir dans des modes doux (vélo, trottinette électrique, skateboard, hoverboard, dinosaure... au choix).

Nous mettons également à disposition dans le bâtiment un garage à vélo sécurisé.

Pour les déplacements en clientèle : nous favorisons le train (+ transports en commun pour les derniers kilomètres). Le train est notre mode de transport prioritaire lors de nos interventions en métropole : c'est la raison pour laquelle nous avons choisi des locaux qui se situent juste à côté de la gare de Lyon Part-Dieu. Certaines rares exceptions existent et nous mettons en œuvre le maximum pour les éviter.

- Acheter responsable

A minima, nous réalisons, comme il se doit, le tri des déchets du cabinet (carton, plastique, verre, autres déchets).

Nos achats de fournitures sont faits de manière responsable : priorité aux fournitures recyclables / recyclées.

Nos dépenses de fonctionnement sont faites en priorité auprès d'acteurs français et, si possible, locaux..

Quelques exemples :

- Notre séminaire d'équipe, qui a lieu deux fois par an, est organisé à proximité de Lyon, à la campagne, auprès d'acteurs locaux type Gîtes de France.
- Nos cartes de visite sont imprimées chez l'imprimeur IDMM, situé à côté de Lyon et certifié Imprim'vert.
- Nos supports de communication événementielle type roll-ups sont imprimés chez Veoprint, imprimeur français aux sites labellisés Imprim'vert et qui est engagé dans une démarche de compensation carbone.

## b. Être encore plus exigeants dans nos usages numériques

Nous avons réduit drastiquement, en interne, l'usage des mails (et des pièces jointes qui vont avec) par le déploiement d'une plateforme collaborative.

Nous sensibilisons régulièrement nos collaborateurs aux bonnes pratiques digitales : éteindre le PC le soir, se désabonner des newsletters non-lues, limiter les pièces jointes, ne synchroniser que les dossiers utilisés...

En 2023, l'un de nos collaborateurs a endossé le costume de **chef de projet sur l'impact numérique** : il a pour rôle de s'assurer que nos usages sont aussi sobres que possibles. Il a notamment vocation à former et à sensibiliser aux bonnes pratiques, à animer des challenges pour réduire notre volume de stockage...

## 2. Notre intention pour aller plus loin

En 2023-24, nous voulons :

Aller plus loin sur notre manière de consommer :

- Identifier et faire appliquer des pratiques énergétiques responsables dans la gestion de nos locaux partagés (lumière, chauffage...)
- Mettre en place une charte des achats responsables
- Mettre en place un cycle de vie responsable de notre matériel informatique : achat reconditionné, réparation, recyclage ou réutilisation (don ou vente).

Piloter des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour nous permettre de prendre conscience de **l'impact de nos usages** et de mesurer l'évolution de cet impact (notamment des indicateurs concernant spécifiquement nos données numériques : données, stockage).

Sensibiliser nos collaborateurs aux bonnes pratiques notamment par la signature d'une nouvelle charte informatique et l'instauration de règles de stockage pour limiter l'espace de stockage dont nous avons besoin. Notre défi pour 2023-24 : nous cantonner à notre volume de stockage actuel (2,4 TO) et faire du ménage dans nos documents pour pouvoir en stocker de nouveaux.

Tout cela, grâce à la création des nouveaux rôles internes détaillés ci-dessus.



## C. ETRE IMPACTANTS CHEZ NOS CLIENTS

### 1. Ce que nous faisons

#### a. Nous engager pour l'intérêt général

Nous intervenons déjà exclusivement pour des missions d'intérêt général : logement social et habitat au sens large, transition écologique et énergétique, développement des territoires...

Quelques exemples de thématiques de missions que nous menons et leur impact concret :

- **Plan Stratégique de Patrimoine (PSP)**, le document de référence de la politique patrimoniale du bailleur social : ce PSP aide le bailleur à engager et à financer les travaux de réhabilitation thermique de son patrimoine ;
- **qualité de service / organisation de proximité**, missions qui concourent au confort quotidien des locataires, et donc au bien-vivre ensemble ;
- **politique d'attribution** de logements sociaux, auprès des Établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) : missions qui contribuent à plus d'équité et de transparence dans les attributions des demandes de logement social, à une meilleure répartition géographique des attributions et, par conséquent, à un meilleur peuplement donc au bien-vivre ensemble ;
- **Intelligence collective / management**, pour aider les organismes de logement social à s'organiser de façon plus horizontale, à être davantage en mode projet : et donc plus résilients et créatifs pour s'adapter aux évolutions sociétales / réglementaires complexes à venir.

Notre engagement pour l'intérêt général se traduit également par notre appartenance au groupe SCET, cabinet de conseil d'envergure et filiale de la Caisse des Dépôts, engagé pour l'intérêt général des territoires. Le groupe SCET est en effet particulièrement impliqué auprès des collectivités locales, des entreprises publiques, bailleurs sociaux et porteurs de projets privés dans le développement et la transformation des territoires. Acteur historique de l'aménagement du territoire et de la fabrication des villes, le groupe SCET s'est donné pour mission d'accompagner ces acteurs dans leurs enjeux d'attractivité et d'adaptation aux transitions globales.

#### b. Contribuer à l'intelligence collective

Nous croyons fermement que l'approche purement économique de la performance ne suffit plus et qu'il est nécessaire de *questionner la création de valeur* sur le territoire et d'aider les acteurs du logement social à inscrire toujours plus leurs actions *dans les dynamiques locales*.

Pour cela, nous nous investissons pour :

- Ecouter

Nous n'avons pas le monopole des idées : notre rôle est avant tout de faciliter leur émergence et leur partage. En mission, nous adoptons donc une posture de facilitateur : nous utilisons par exemple régulièrement des outils d'animation et d'intelligence collective (chapeaux de Bono, speedboat, photolangage...), pour entendre l'ensemble des parties prenantes.

Nos priorités sont, évidemment, la satisfaction de nos client.es mais aussi l'impact final de nos missions : à la fin de chaque mission, nous débriefons donc avec notre client.e pour nous assurer que les objectifs sont atteints et pour améliorer si possible nos pratiques et, par conséquent, notre impact.

- Relier

Parce que nous ne pouvons pas être experts de tous les domaines, nous avons constitué un réseau de partenaires aux expertises complémentaires aux nôtres et qui partagent nos valeurs. Consulter la liste de nos partenaires : [aatiko.fr/notre-aventure/](https://aatiko.fr/notre-aventure/)

- Diffuser

Nous exprimons, défendons et expliquons nos convictions sur le logement et l'habitat, pour faire avancer un secteur qui nous tient à cœur.

- Dans un esprit d'ouverture et de co-construction des solutions, nous partageons les fruits de nos recherches et réflexions avec l'ensemble de nos clients :
- par l'envoi d'une lettre bimensuelle pédagogique gratuite ([nos « billets d'humeur »](#))
- par l'organisation d'événements et d'ateliers de réflexion collective gratuits (organisation de notre événement Les Girafes de l'Habitat) et par la participation à des rencontres et tables rondes lors d'événements du secteur
- par des prises de parole régulières et engagées dans la presse spécialisée. (Pour les retrouver : [aatiko.fr/presse/](https://aatiko.fr/presse/))

## 2. Notre intention pour aller plus loin

L'impact chez nos clients, c'est notre prochain grand chantier !

Notre première étape a été de nommer un chef de projet pour porter ce sujet, chef de projet qui n'est autre que notre directeur général. Car pour nous, ce sont des ambitions qui se portent encore plus fort lorsqu'elles infusent dans la vision stratégique à long terme.

Nos prochaines intentions pour 2023 sont donc de :

- Créer un groupe de travail pour définir la nature des impacts souhaités (renforcer l'utilité sociale...) et écrire en une page notre intention stratégique ;
- Mettre en action cette intention pour l'ensemble de nos domaines d'expertise, avec une entrée « à la mission » pour être le plus concret possible ; par conséquent, prioriser les missions

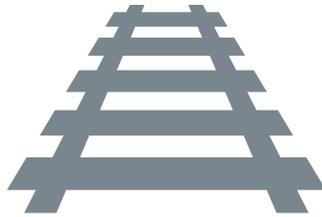
auxquelles nous répondons et nos actions de développement en fonction des impacts que nous ciblons ;

- Et nous faire accompagner pour une remise en question en profondeur.

## D. EN CONCLUSION

Nous avançons à tâtons et à notre manière, mais toujours avec une envie forte d'apprendre et de faire coller nos valeurs à nos actions.

Et en 2023, nous nous appuyons sur les nouveaux rôles internes dédiés à la RSE que nous venons de détailler pour créer des indicateurs objectifs nous permettant de rendre tangible notre engagement, de le mesurer... et, bien sûr, d'aller encore plus loin.



## E. LISTE DES INDICATEURS QUE NOUS SUIVONS OU PREVOYONS DE SUIVRE

Axe	Descriptif de l'indicateur suivi	Existant / A créer
I. ETRE EN AVANCE ET DYNAMIQUE SUR LES SUJETS SOCIAUX ET INTERNES	montant total des primes reversées par Aatiko aux collaborateurs	Existant
	montant total des primes reversées à des associations, par l'ensemble des collaborateurs	Existant
	montant total abondé par Aatiko et reversé à des associations	Existant
	mixité femmes hommes : pourcentage de femmes et d'hommes dans l'effectif total du cabinet	Existant
	mixité femmes hommes : pourcentage de femmes et d'hommes à des postes de manager	Existant
	Pourcentage de réponse à l'enquête de satisfaction interne Peakon	Existant
	Note à l'enquête de satisfaction interne Peakon	Existant
	Nombre de "points RH" organisés sur l'année	Existant
	Pourcentage de collaborateurs formés aux feedbacks	Existant
	Nombre de CODEV organisés	Existant

Axe	Descriptif de l'indicateur suivi	Existant / A créer
II. ETRE EXEMPLAIRES DANS NOS ACTES DU QUOTIDIEN	Pourcentage de collaborateurs formés aux usages numériques	A créer
	Pourcentage de matériel informatique revalorisé	A créer
	Pourcentage de collaborateurs ayant bénéficié du forfait "mobilité durable" proposé par le cabinet	Existant
	nb total de km parcourus en train pour l'ensemble des collaborateurs	A créer
	au vu du nb total de km parcourus en train pour l'ensemble des collaborateurs : quantité totale de CO2 économisée (source = SNCF)	A créer
	Consommation annuelle de chauffage dans les locaux	A créer
	Consommation électrique annuelle des locaux	A créer
	Bilan carbone	A créer
	Evolution de notre volume espace de stockage utilisé	A créer
III. ETRE IMPACTANTS CHEZ NOS CLIENTS	Pourcentage de clients ayant reçu un questionnaire de satisfaction	Existant
	Nombre de missions réalisées sur le territoire Auvergne Rhône-Alpes	A créer
	Nombre de billets d'humeur pédagogiques envoyés à notre réseau	Existant
	Objectif social n°1 (en pourcentage de missions réalisées)	A créer
	Objectif social n°2 (en pourcentage de missions réalisées)	A créer
	Objectif social n°3 (en pourcentage de missions réalisées)	A créer
	Objectif social n°4 (en pourcentage de missions réalisées)	A créer
	Objectif social n°5 (en pourcentage de missions réalisées)	A créer