

RAPPORT DE L'ENTREPRISE

rhapsod:es
conseil

RAPPORT RSE

2024



→ **EXPERTISE & RESPONSABILITÉ :**
CONSTRUIRE LE CONSEIL DE DEMAIN ←

SEPTEMBRE 2025

1

SOMMAIRE |

INTRODUCTION 	3
PRÉSENTATION 	5
CONTRIBUTION AUX ODD 	6
LA GOUVERNANCE DE NOTRE RSE 	7
• Rôles et responsabilités associés à la stratégie RSE	7
• Instances dédiées à la RSE	8
• Modalités et fréquence de révision de la politique RSE	9
• Adhésions à des réseaux, associations dédiés au développement durable	9
NOS PRINCIPAUX ENJEUX RSE 	11
• Synthèse de la matrice de nos risques RSE	11
• Précis méthodologique	13
• Engagements pour minimiser les risques les plus matériels	14
DEPLOIEMENT DE NOTRE DEMARCHE SOCIETALE 	15
• Notre responsabilité en tant qu'entreprise	15
1. Gouvernance d'entreprise responsable	15
2. Respect de l'égalité des chances	20
3. Gestion des compétences adaptée	27
4. Conditions de travail et dialogue social	31
5. Loyauté des pratiques : lutte contre la corruption, fraude, pratiques non éthiques	38
6. Loyauté des pratiques : cybersécurité, confidentialité des données, continuité d'activité	42
7. Développement des achats responsables	43
• Notre responsabilité en tant que cabinet de conseil	46
1. Inscrire nos offres dans une démarche durable	46
2. Questions relatives à la protection du client et à la transparence de l'offre	54
3. Qualité de la relation clients	57
• Notre responsabilité en tant qu'entité citoyenne	60
1. Responsabilité environnementale	60
2. Engagement sociétal au travers de l'engagement de nos collaborateurs	68
NOTRE FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE RSE 	71

INTRODUCTION |



Fluctuat, nec mergitur !

Littéralement, « il est battu par les flots, mais ne sombre pas ».

C'est la devise de Paris depuis 1853 lorsque le Baron Haussmann, alors préfet de Paris, décide de l'ajouter officiellement au blason de la ville, sous le vaisseau à voile symbole de la navigation sur la Seine. Ces trois mots appellent ainsi à la postérité : si la capitale a régulièrement été submergée par des crues dramatiques, elle n'a jamais coulé.

Aujourd'hui, on parle plutôt de résilience, de capacité à supporter les épreuves, de faculté à rebondir, bref d'adaptation des systèmes, toutes qualités indispensables aux organisations pour persévérer dans le temps.



C'est justement le propre de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise que de constituer un facteur majeur de résilience et par conséquent de durabilité. Par le développement équitable des 3 piliers économique, social et environnemental, la RSE représente aujourd'hui un actif immatériel pleinement stratégique, dont l'impact se juge évidemment à l'interne mais surtout vis-à-vis du monde extérieur par sa capacité d'action et d'influence auprès des parties prenantes.

Et c'est bien le sujet, à l'heure de l'accélération des dangers environnementaux, sociaux et sociétaux, que d'être parfaitement conscients que plus aucun organisme ne procède isolément des autres.

Tous sont liés dans une gigantesque chaîne où la valeur dépend certes de chacun, mais n'a de sens que prise à l'échelle d'un ensemble complexe et interconnecté.

De fait, bien plus larges que les simples bénéfiques d'image, i.e. « voyez comme je suis vertueux », la gestion et l'anticipation des risques RSE relatifs à l'ensemble des parties prenantes constituent la meilleure assurance pour la survie des entreprises et contre leur perte de valeurs. Cette évaluation individuelle permet ainsi de concevoir ses propres actions pour une portée collective.

Voilà le sens pour Rhapsodies Conseil d'avoir constitué une équipe Numérique Durable il y a trois ans avec pour double axe stratégique d'infuser le numérique durable dans toute l'entreprise et de réaliser des missions structurant la durabilité chez nos clients, bref d'être à la fois acteur et promoteur.

C'est aussi cette équipe, au pilotage de la RSE d'entreprise et accompagnée par nombre de collaborateurs de Rhapsodies Conseil, qui a élaboré notre Matrice des Risques, document faitier des rapports RSE permettant de visualiser simultanément l'état des lieux de notre démarche et une photographie de nos enjeux sociétaux. C'est cette Matrice qui nous permet aujourd'hui une vision claire, concrète et structurée de ce que nous faisons, de la trajectoire que nous poursuivons et des leviers d'amélioration.

Cette structuration stratégique nous avait échappé auparavant, se traduisant au passage par une baisse de notre notation Ecovadis.

Pour autant, loin de nous démobiliser, cet avertissement aura été salutaire en nous faisant revoir de fond en comble tant le sens de notre démarche RSE que les leviers à mettre en place pour progresser de manière efficace et durable.

A ce stade et avant de vous laisser à la lecture de notre rapport RSE 2024, je souhaite adresser mes chaleureux remerciements à toute l'équipe numérique durable de Rhapsodies Conseil ainsi qu'à toutes celles et ceux s'étant investis au service de notre RSE.

Ah oui, une dernière chose à vous confier:

À l'instar du blason de Paris, la RSE chez Rhapsodies Conseil, c'est...

« Toutes voiles dehors ! »

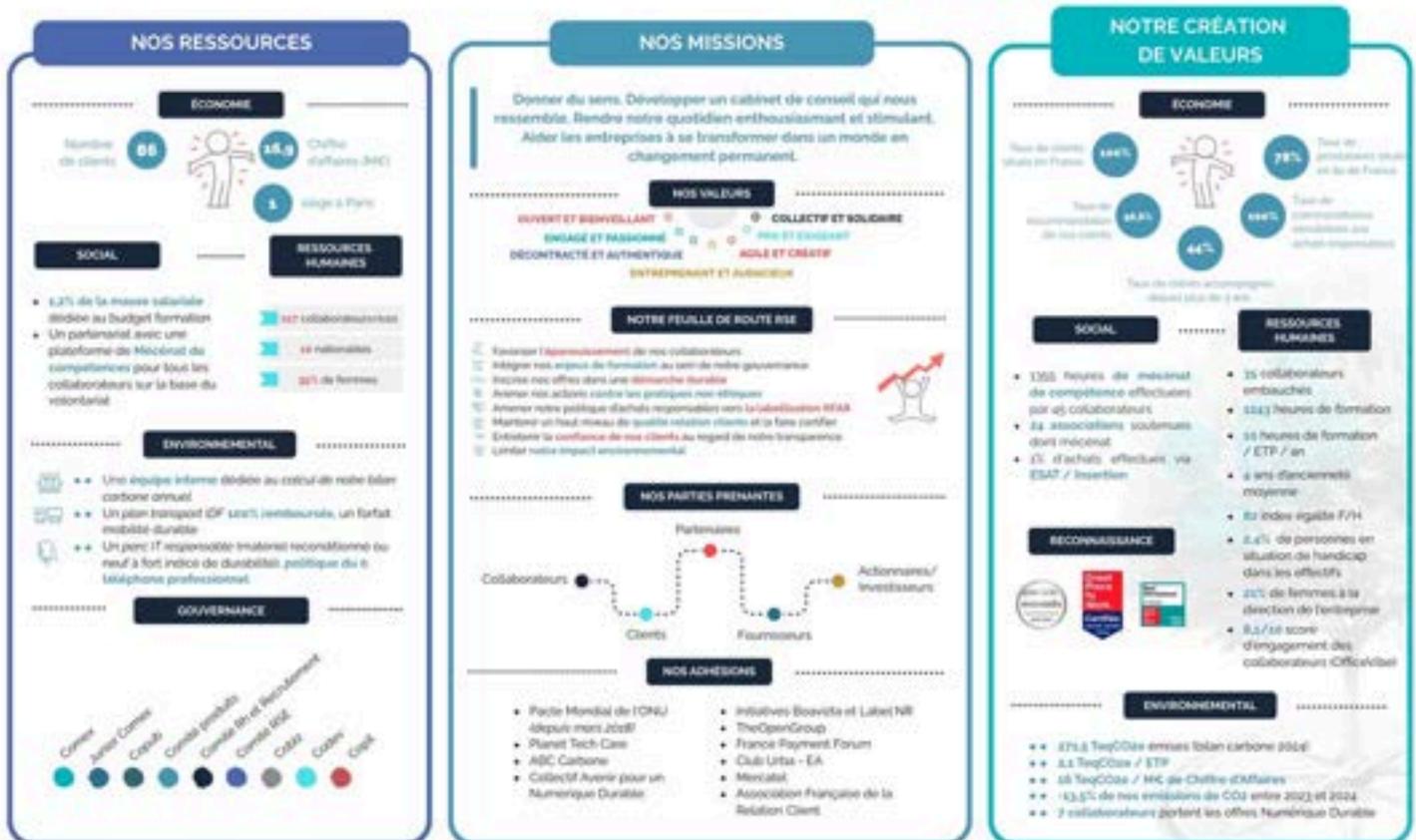
Olivier Barthelemy, Président



PRÉSENTATION |



NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES 2024



Depuis 2018, Rhapsodies Conseil est membre du Pacte Mondial des Nations Unies. C'est un **engagement fort** dans les **enjeux de préservation de l'environnement**, dans le **respect des droits de l'Homme** et des normes du travail, et dans la **lutte contre la corruption**. Nous menons des initiatives concrètes pour suivre ces principes universels.

Cette **démarche collective** nous anime pour une amélioration continue de nos pratiques avec une **forte volonté de contribuer**.

CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE



- S'assurer de la santé et des bonnes conditions de travail des collaborateurs via de la prévention, des enquêtes régulières et une bonne couverture santé
- Sensibiliser aux risques psychosociaux, tabac, cancer, pollution, accidents de la route...
- Accompagner tout nouveau collaborateur dans son intégration et bien-être par une culture de feedback



- Former tous les collaborateurs pour une montée en compétences en continu
- Accompagner toutes les expertises vers des pratiques durables grâce à l'équipe consacrée au Numérique Durable et à la RSE
- Former les clients aux expertises et méthode de travail afin de les rendre autonomes



- Lutter contre les inégalités Femme / Homme dans le recrutement, la rémunération et les perspectives professionnelles
- Sensibiliser et prévenir tout agissement sexiste et harcèlement sexuel
- Analyser les rémunérations annuellement et corriger les écarts de salaires entre Femmes et Hommes



- Aménager les locaux dans un souci d'économie d'énergie et de confort
- Maîtriser les consommations énergétiques du bâtiment et des transports
- S'approvisionner en 100% énergies renouvelables



- Œuvrer à des conditions de travail sûres pour les salariés
- S'assurer que l'ensemble des acteurs conduise ses activités de manière éthique
- Entretien des relations équilibrées avec clients et fournisseurs



- Accompagner les clients dans le déploiement durable de leur système d'information
- Mener une veille régulière et se former afin d'accomplir des missions au plus proche des évolutions technologiques
- Participer et contribuer aux cohortes d'innovations pour avancer ensemble vers de nouvelles pratiques



- Militer pour l'inclusion sociale, le droit à la parole pour tous, la bienveillance quelle que soit l'origine, le statut, le genre, l'orientation sexuelle, l'état de santé, la religion...
- Faire du mécénat de compétences et du sponsoring auprès d'associations pour appuyer leurs missions d'inclusion et d'égalité des chances
- Intégrer les plus jeunes collaborateurs (18 à 30 ans) dans la gouvernance de l'entreprise avec la création du Junior COMEX



- Amener les clients vers des pratiques durables
- Bâtir des relations de confiance avec les clients
- Agir en acheteur responsable auprès des collaborateurs et des fournisseurs via notre politique d'achats responsables



- Sensibiliser les parties prenantes au changement climatique et aux leviers d'atténuation
- Mesurer l'empreinte carbone du cabinet tous les ans et œuvrer à la limiter au maximum
- Ancrer les pratiques de Numérique Durable chez les clients



- Lutter contre tout risque de pratique non éthique par la sensibilisation, le pilotage et le contrôle
- Assurer une relation de confiance avec les collaborateurs, les clients et les fournisseurs par des pratiques transparentes
- Ouvrir la parole aux collaborateurs lors de prises de décisions stratégiques dans le cabinet et informer en continu



- Porter la durabilité et les technologies durables aux collaborateurs, clients et fournisseurs
- Piloter les indicateurs de durabilité pour mener des plans d'actions concrets dans une optique d'amélioration continue

Nous contribuons aussi de manière indirecte à d'autres ODD **via nos actions de mécénat de compétences** (voir page 69).

LA GOUVERNANCE DE NOTRE RSE

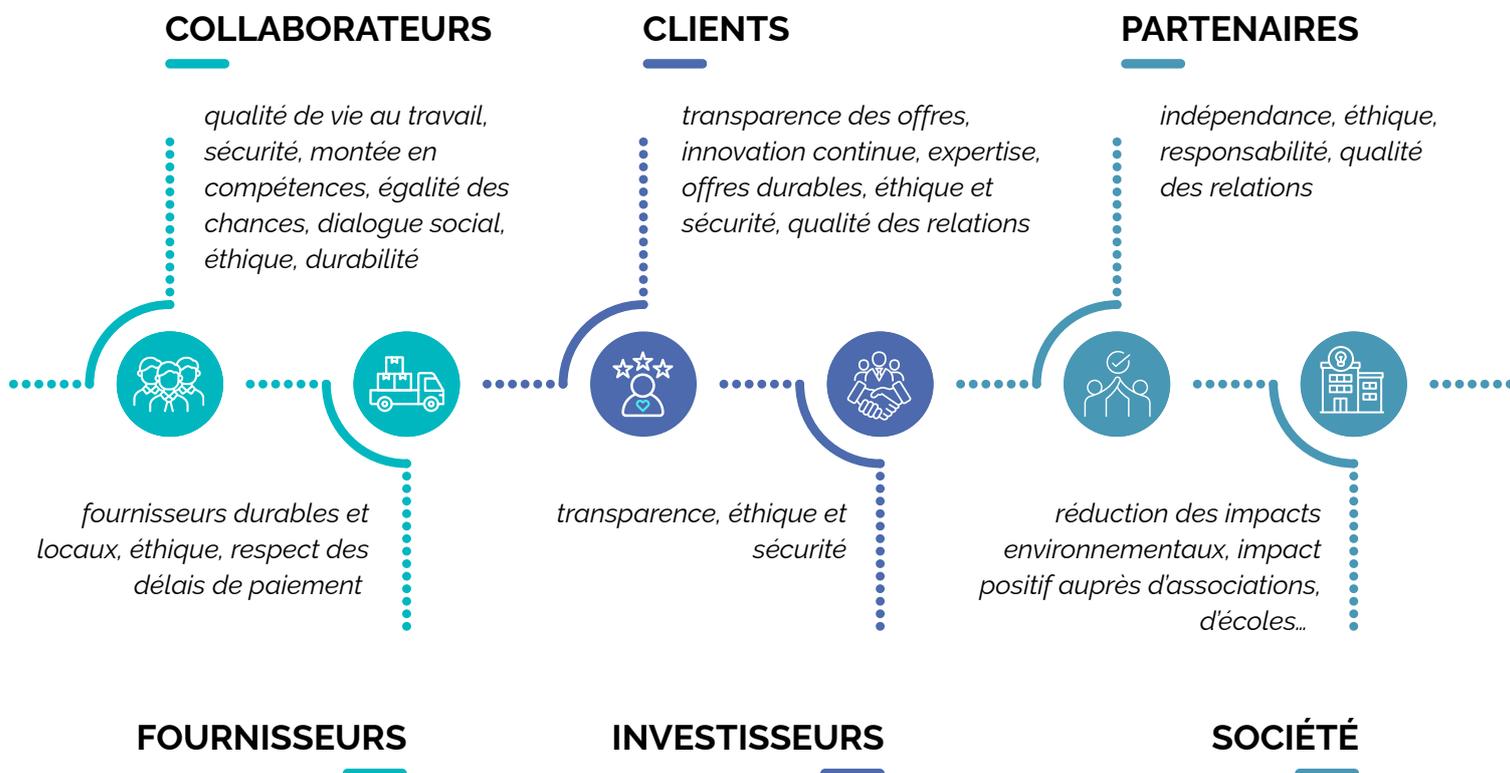


a. Rôles et responsabilités associés à la stratégie RSE

Créé en 2006 Rhapsodies conseil est un **cabinet indépendant de conseil** en management dont le capital est détenu à 100% par les associés et les managers de l'entreprise. Cette indépendance permet de mener nos actions en toute autonomie en faisant le **choix de la transparence et de l'intégrité, sans conflits d'intérêts.**

Notre stratégie RSE repose sur nos valeurs intrinsèques comme sur les enjeux qui nous permettront de répondre favorablement aux responsabilités que nous portons auprès de nos parties prenantes.

a. 1. Cartographie de nos parties prenantes et de nos responsabilités :



Tous ces chantiers **dynamisent la durabilité et la confiance**, permettent de créer de la valeur auprès de toutes nos parties prenantes, et plus largement dans notre territoire.

PILOTAGE



La stratégie RSE est pilotée par la responsable RSE et les membres de la direction générale. Les pouvoirs décisionnels sont répartis selon les thématiques et plans d'actions abordés. Toutes les décisions structurantes pour le cabinet sont partagées en COMEX pour une approbation générale. L'organisation collaborative et agile permet une meilleure adaptabilité de la stratégie. Un comité RSE vient compléter le dispositif composé de collaborateurs volontaires.

MOBILISATION DES COLLABORATEURS



Rhapsodies Conseil oeuvre à communiquer le plus régulièrement possible sur les actions RSE qui sont déployées dans le cabinet, que cela soit par la newsletter mensuelle Rhap'ID, le canal de communication dédié à la RSE, ou par les informations postées sur le site intranet. Des webinaires ou événements spécifiques sont organisés tout au long de l'année : présentation du bilan carbone, semaine de la QVCT, ...

À VENIR



Des sessions de sensibilisation à la RSE de Rhapsodies Conseil sont en cours de déploiement afin de s'assurer que nos collaborateurs connaissent bien les éléments phares de la stratégie RSE, sa feuille de route et ses KPI. Nous sommes convaincus que **les collaborateurs sont les meilleurs porte-parole** auprès de nos parties prenantes externes.

b. Instances dédiées à la RSE

En complément de l'association RSE / COMEX, un **comité RSE** composé d'une dizaine de collaboratrices et collaborateurs volontaires permet de faire avancer les actions identifiées dans la feuille de route, mais aussi de faire rayonner les valeurs RSE du cabinet auprès de tous les employés et les clients. Il se réunit 3 à 4 fois par an. C'est également une **instance de partage et d'échange sur la vision globale de la RSE** en dehors de Rhapsodies Conseil ainsi que de proposition d'initiatives sociétales à déployer dans notre fonctionnement ou dans nos offres.

En 2024, le comité a été engagé autour de ces sujets récurrents :

- Semaine de la QVCT
- Fresque du Numérique
- Axe stratégique numérique durable

Il a également été mobilisé sur le déménagement et l'aménagement dans nos nouveaux locaux, le calcul de bilan carbone de l'entreprise et la détection des premiers axes d'amélioration.

c. Modalités et fréquence de révision de la politique RSE

Nos valeurs RSE et nos actions sont nées avec la création du cabinet. Toutefois, nous avons récemment souhaité restructurer **notre feuille de route RSE** afin de monter encore d'un cran dans le professionnalisme de notre approche et l'exhaustivité des leviers d'actions que nous mettons en œuvre. Dorénavant, la construction de notre feuille de route RSE s'appuie sur la **cartographie de nos responsabilités**, ainsi que sur l'état des lieux de la **matérialité de nos risques et de notre maturité**. Cette démarche nous a conduit à identifier plusieurs grandes lignes stratégiques sur les 5 prochaines années.

Il conviendra d'actualiser chaque année notre niveau de maîtrise de risque et d'adapter nos actions et nos indicateurs selon la réalité du terrain, toujours sous la houlette des pilotes de la stratégie.

d. Adhésions à des réseaux, associations dédiés au développement durable



ADHÉSION AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES DEPUIS 2018

(Le Pacte mondial des Nations Unies offre un cadre d'engagement volontaire construit sur la base de Dix principes, issus des textes fondamentaux des Nations Unies, à respecter en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Cet engagement volontaire en matière de RSE permet d'aligner le monde économique français avec l'Agenda 2030 et les Objectifs de développement durable de l'ONU.)



CONTRIBUTION AU RAPPORT " DÉPLOYER LA SOBRIÉTÉ NUMÉRIQUE" DU SHIFT PROJECT EN 2020

(The Shift Project est une association française créée en 2010 et un laboratoire d'idées qui s'est donné pour objectif l'atténuation du changement climatique et la réduction de la dépendance de l'économie aux énergies fossiles, particulièrement au pétrole.)



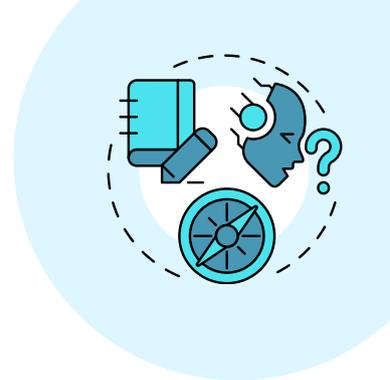
MEMBRE DU MOUVEMENT PLANET TECH'CARE

(Initiative rassemblant un réseau de partenaires qui a pour ambition d'accompagner les entreprises qui souhaitent intégrer le numérique dans leur trajectoire environnementale et de soutenir les acteurs de la formation dans le développement des compétences en matière de numérique responsable.)

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Nombre de labels / certifications RSE obtenus	Nombre	3
Budget dédié à la RSE	K€	10
Nombre de membres du comité RSE	Nombre	18
Nombre d'instances du comité RSE	Nombre	4

NOS PRINCIPAUX ENJEUX RSE



a. Synthèse de la matrice de nos risques RSE

AXES	QUOTATION BRUTE	INDICATEURS DE PILOTAGE (ANNEE 2024)	PILOTES
QUALITÉ DE LA RELATION DE CLIENT	5,33	<ul style="list-style-type: none"> Résultat enquête satisfaction Happy Client sur la qualité de la relation : 4,39 / 5 Taux de recommandation de nos clients : 96,6 % Part de clients que nous accompagnons depuis plus de 5 ans : 24,4 % Part de clients que nous accompagnons depuis plus de 3 ans : 44 % 	Direction Générale et responsable de la relation commerciale
PROTECTION DES CLIENTS ET TRANSPARENCE DE L'OFFRE	5,00	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'avoirs effectués à des clients en 2024 (correspond à des erreurs de facturation) : 77 Résultat enquête satisfaction Happy Client sur le sujet des offres adaptées : 96,6 % 	Direction Générale, Directeurs de Practice, responsable de la relation commerciale
GESTION DES COMPÉTENCES ADAPTÉE	5,00	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'heures de formation / ETP / an : 10 Budget alloué à la formation (% masse salariale) : 1,2 % Nombre de collaborateurs formés dans l'année : 73 Nombre d'heures de formation annuelles : 1243 	Direction des Ressources Humaines, responsable formation
CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS ET DIALOGUE SOCIAL	4,83	<ul style="list-style-type: none"> Taux d'absentéisme pour maladies ou accidents du travail : 4,32 % Satisfaction globale quant à l'équilibre vie privée / vie professionnelle (OfficeVibe) : 8,2 / 10 Note Glassdoor : 4,26 / 5 Ancienneté moyenne des collaborateurs : 4 ans Nombre d'instances du CSE : 7 Nombre de décisions prises collaborativement : 4 	Direction des Ressources Humaines, Président du CSE
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION, LA FRAUDE, LES PRATIQUES NON ÉTHIQUES	4,5	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'incidents relatifs à la fraude, corruption, éthique : 1 Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux de fraude, corruption et éthique : 100% 	Direction Générale, Direction des Ressources Humaines, Responsable Achats, Comité Intégrité
NOS OFFRES DANS UNE DÉMARCHE DURABLE	4,5	<ul style="list-style-type: none"> Taux de clients ayant confiance en nos capacités d'innovation (enquête 2021) : 84,7 % Nombre de livres blancs édités depuis le premier : 11 Adhésions à des cohortes innovations : 6 Part de Chiffre d'Affaires intégrant des enjeux de numérique durable : 6,4% 	Direction Générale, Directeurs de Practice, Equipe Numérique Durable

AXES	QUOTATION BRUTE	INDICATEURS DE PILOTAGE (ANNEE 2024)	PILOTES
CYBERSÉCURITÉ : CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES, CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ	4,17	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'incidents relatifs à la cybersécurité et à la protection des données : 0 • Part de collaborateurs formés / sensibilisés sur les trois dernières années : 100% 	Direction Générale, Responsable Sécurité des Systèmes d'Information
RESPECT DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES	4,17	<ul style="list-style-type: none"> • Ecart de rémunération F/H cadres (hors direction) : 4,3 % • Rapport entre la rémunération de la personne la mieux payée et la rémunération médiane de tous les salariés (variables inclus) : 2,64 • Pourcentage d'employés issus d'un groupe minoritaire ou vulnérable dans l'ensemble de l'organisation (hors religion) : 45% • Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap : 2,4 % • Index Egalité H/F : 82 • Nombre de nationalités : 10 	Direction Générale, direction des Ressources Humaines
GOVERNANCE RESPONSABLE	3,5	<ul style="list-style-type: none"> • Age moyen des membres de la direction : 49 ans • Taux de femmes à la direction : 22 % • Ancienneté moyenne des membres de la direction : 9 	Direction Générale, Directeurs de Practice, Responsable RSE
DÉVELOPPEMENT DES ACHATS RESPONSABLES	3,17	<ul style="list-style-type: none"> • Part des commanditaires sensibilisés aux enjeux d'achats responsables : 100 % • Part de prestataires sous-traitants ayant renseigné leurs informations pour le calcul de leur bilan carbone : 50 % • Part de fournisseurs situés en Ile de France : 78% • Part d'achats effectués au secteur de l'insertion par l'activité économique (ESAT, EA) : 1 % • Délai moyen de paiement fournisseurs : 72 jours 	Responsables des Achats
PRISE EN COMPTE DU CHANGEMENT CLIMATIQUE	2,67	<ul style="list-style-type: none"> • Émissions de CO2 annuelles : 271,5 Teq CO2e • Émissions de CO2 annuelles par ETP : 2,1 Teq CO2e • Émissions de CO2 annuelles par M€ de chiffre d'affaires : 16 Teq CO2e 	Responsable RSE
ENGAGEMENT SOCIÉTAL DE L'ENTREPRISE ET PAR LES COLLABORATEURS	2	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'heures de mécénat annuelles : 1 355 heures • Nombre d'associations soutenues (mécénat + événements (course des héros, actions de Noël, sponsoring...)) : 24 	Responsable RSE, Direction de la Communication

b. Précis méthodologique

La matrice de nos risques se base sur les **7 questions centrales de la norme RSE ISO 26000**, adaptées aux enjeux de notre activité. Les parties prenantes mobilisées à sa création sont la responsable RSE, les membres de la direction générale (direction financière, direction commerciale, direction opérationnelle), la direction des ressources humaines et le responsable Sécurité des Systèmes d'information.

Pour chaque risque, **deux niveaux** ont été analysés :



LE RISQUE BRUT

Une moyenne de notre niveau de risque d'image, financier, opérationnel, stratégique, humain pondéré selon le risque de temporalité (court ou moyen terme).

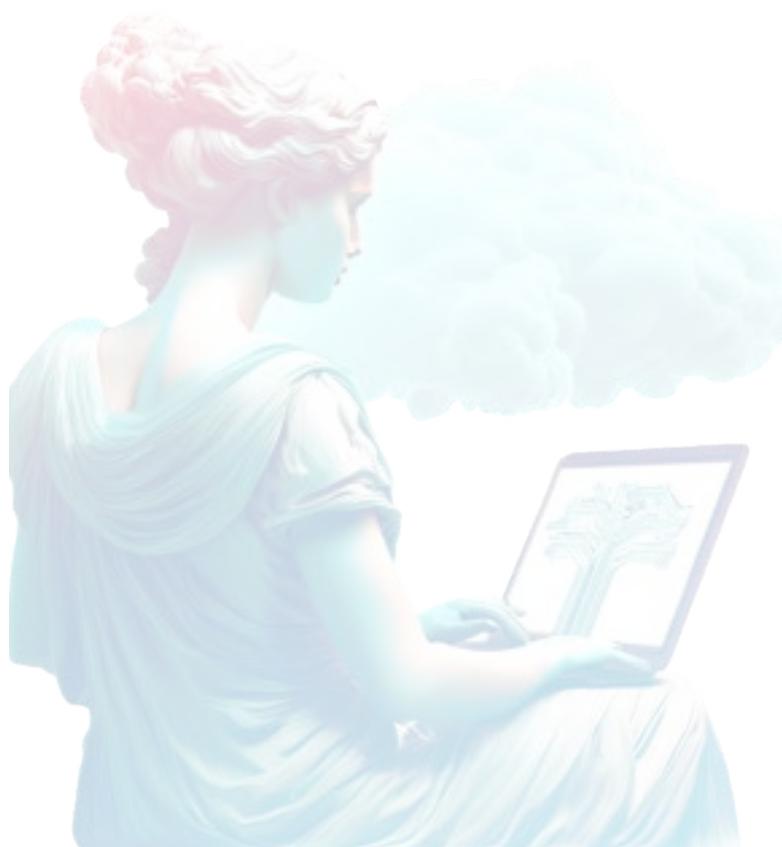


LE RISQUE NET

Une moyenne de notre Maîtrise De Risque selon la qualité de la démarche, les moyens déployés, les actions de contrôle du risque.

Au regard de cette double évaluation, **nos risques sont couverts et majoritairement maîtrisés.**

Nous avons toutefois identifié des pistes d'amélioration, inscrites dans notre feuille de route 2026-2030. Nous actualiserons cette matrice chaque année afin d'identifier l'évolution de nos risques selon le suivi de notre plan d'actions.



c. Engagements pour minimiser les risques les plus matériels

AXES



DÉPLOIEMENT DE NOTRE DÉMARCHE SOCIÉTALE



Notre responsabilité en tant qu'entreprise

1. Gouvernance d'entreprise responsable



Notre organisation

Après plusieurs semaines de réflexions en fin d'année 2024, nous avons lancé un **projet de réorganisation** visant à renforcer la lisibilité de nos offres auprès de nos clients et sur le marché. C'est passé par un meilleur ciblage de nos propositions de valeur et un meilleur alignement avec nos grands donneurs d'ordres pour simplifier notre positionnement et nous focaliser sur nos forces.

Président

Olivier
Barthelemy



Direction Générale



Alain Guinoiseau,
Franck Gerbier,
Damien Blandin

PRACTICE

CIO Office

Séverin
Legras



Fanny
Bobeau

Architecture

Bruno
Tardy



Olivier
Constant

Data & IA

Albert
Bendayan



Exp. Client Digitale



Sébastien
Delayre

Digital Collaborateur



Lahcen
Elouahi

FONCTION TRANSVERSE

RH

Graziella
Pibiri



Administratif

Alain
Guinoiseau



Marcom

Sanaà
Legras



Sales

Jean-Michel
Goubert



NDU & RSE

Jean-Baptiste
Piccirillo



Delphine
Gargouil

a. Nos axes stratégiques majeurs

Nous intervenons en pivot des équipes Métier, Delivery et Tech pour accélérer les projets de transformation de nos clients, développer leur capacité de changement, apprivoiser l'innovation et concevoir les solutions sur mesure d'un numérique maîtrisé et durable.



L'évolution de ces axes est pilotée en COMEX et implique de nombreux contributeurs, répartis dans plusieurs équipes.

b. Notre organisation est "horizontale", nos responsabilités partagées :

Rhapsodies Conseil réunit ses consultants autour d'un projet commun : celui de **développer un cabinet de conseil qui leur ressemble** pour donner du sens et rendre notre quotidien enthousiasmant et stimulant. Le partage de la gouvernance et de l'action RSE est à la fois un moyen et une finalité de ce projet et c'est ainsi que nous concevons son pilotage.

Pour cela, plusieurs principes sont mis en place :

- **responsabilisation des collaborateurs** au sein de leurs équipes pour prendre en main des projets internes selon leur disponibilité, leur motivation et leurs compétences,
- **instances transverses et régulières** qui impliquent des collaborateurs de tous niveaux de séniorité : COPIL (pilotage de l'activité, des compétences et de la relation clients), COBIZ (opportunités commerciales), CODEV (actions marketing & leads), COPUB (stratégie de communication), CODRH (recrutement, formations), COREC, COPRD (évolution de nos produits / assets méthodologiques),
- **double management** pour piloter chacune des 5 Practices du cabinet, pour favoriser la discussion dans la prise de décision avec une répartition des responsabilités majeures entre les 2 directeurs de Practices : l'un assure le pilotage et les opérations, l'autre assure le commerce et le développement,
- **board de Leaders** pour accompagner les 2 Directeurs dans le pilotage et le développement de la Practice (en particulier sur la projection moyen / long terme de la Practice),
- création d'un **Junior Comex** prévue début d'année 2025,
- fonctionnement basé sur l'**intelligence collective**,
- culture de l'expérimentation et droit à l'erreur,
- volonté de développer les compétences des collaborateurs du cabinet : plan personnalisé pour chacun(e) incitant à la prise d'initiative et de responsabilité et favorisant la mise en situation pour progresser en continu dans l'organisation.



a. Diversité de la gouvernance :

Chez Rhapsodies Conseil, notre cœur de dirigeants est installé dans le temps, assurant une **stabilité** au cabinet. Nous appliquons le principe de **promouvoir les collaborateurs** au regard de leurs compétences et **quels que soient leur âge, leur genre, leur origine**. Ces principes s'appliquent d'ailleurs dans la politique globale de recrutement.

Notre gouvernance actuelle reflète notre attachement à la diversité et nous veillons à respecter nos principes dans le temps. La réorganisation récente du cabinet a œuvré en ce sens.

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Age moyen des membres de la direction (DG, DP, DRH, DCOM)	Nombre	49
Taux de femmes au sein de la direction (DG, DP, DRH, DCOM)	%	22
Ancienneté moyenne des membres de la direction (DG, DP, DRH, DCOM)	Nombre	9

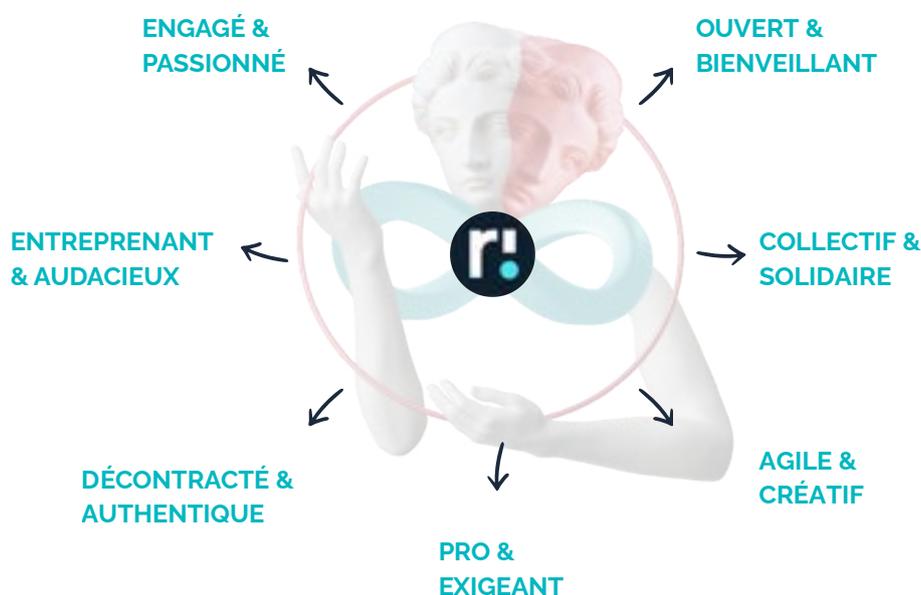
b. Formation et compétences des membres de la gouvernance :

Le parcours classique d'un collaborateur Rhapsodies Conseil est accompagné d'**outils et de formations** permettant à celui-ci de s'adapter dans son évolution et pour chaque niveau de responsabilité, même au plus haut niveau.

Dans le cadre du projet de réorganisation, tous les directeurs de Practice ont été accompagnés au changement par les membres du COMEX sur plusieurs sessions. Ces ateliers ont permis aux nouveaux managers de prendre en main leurs nouvelles responsabilités, d'être sensibilisés aux outils et enjeux du poste. Ils ont aussi été mis à contribution sur les réflexions à mener et les processus à déployer pour l'accompagnement des collaborateurs.

c. Partage de nos valeurs et applications auprès de nos parties prenantes

Notre mindset code a été élaboré de **manière collective** avec l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise. Il reflète la réalité de la culture Rhapsodies Conseil et pas seulement un idéal de ses dirigeants. Dans notre management, dans la gestion de nos projets, dans nos relations interpersonnelles ou dans nos communications, **nous veillons à véhiculer ces valeurs qui sont les nôtres depuis bientôt 20 ans**. Nous prenons à cœur de former et sensibiliser nos collaborateurs au respect de ses valeurs dans nos missions, avec nos fournisseurs ou prestataires.



Nos actions

a. Transparence et partage de l'information

Partager une information régulière et transparente avec les collaborateurs a toujours été important dans nos pratiques et notre mode de fonctionnement.



Le cabinet organise **chaque mois un point de 30 min** (la "News RC" en physique ou en visio), permettant de présenter l'actualité opérationnelle du cabinet sur les thèmes de la finance, les opérations commerciales, marketing et communication et RH/Recrutement. Cette rencontre est complétée d'une **newsletter mensuelle, le "Rhap'ID"** qui présente les nouveautés business, communication, le point financier, des news RSE, des news du COPIL Inclusion, des partages de Kudos. Chaque Practice organise également un point mensuel pour échanger sur les aspects business, commerce et faire descendre les informations stratégiques.



Le cabinet dispose également d'**outils de partage d'information** comme l'intranet qui présente les valeurs, les process et l'organisation de l'entreprise. Une rubrique RSE héberge notre rapport RSE, présente notre bilan carbone détaillé ainsi que les membres du comité RSE.



De manière plus ponctuelle, le cabinet organise des **séminaires**, des événements intermédiaires selon les enjeux et sujets.



Nous mettons à jour annuellement notre **Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE)**. Pour faciliter l'accès à l'information pour les collaborateurs, nous mettons en ligne un dashboard sur notre intranet permettant de suivre en temps réel les indicateurs économiques de l'entreprise. Une version améliorée de cette présentation est en cours de finalisation.

b. Partage de la vision stratégique

Le mode de fonctionnement agile de Rhapsodies Conseil se retrouve également dans la façon dont est élaborée sa **stratégie, collaborative et itérative**.

Chaque trimestre, chaque directeur de Practice / responsable de fonction transverse partage son bilan de la période écoulée et sa vision, pour la période à venir mais également à plus long terme, avec ses pairs et la direction générale. Ce sont nos **Revue Stratégiques Pluriannuelles**.

Ces revues stratégiques incitent chaque acteur en responsabilité dans l'entreprise à prendre régulièrement du recul sur son périmètre et à partager sa vision et ses interrogations avec un panel élargi d'acteurs du cabinet, afin de se challenger collectivement et de bénéficier de la diversité des points de vue des uns et des autres.

Les échanges constructifs lors de ces réunions **permettent de conforter nos convictions sur les orientations à prendre et les leviers d'actions à mettre en œuvre**.

Ces éléments de stratégie constituent les **fondements de la stratégie du cabinet**, enrichis des orientations transverses portées par la Direction Générale.

Cette vision stratégique est formalisée annuellement pour être **partagée et discutée avec le CSE**, et servir de référence à la prise de décision tout au long de l'année.





Nos prochaines étapes



Création d'un **Junior Comex**, composé d'une dizaine de collaborateurs volontaires de moins de 35 ans, (2025)

Poursuite des actions relatives à la réorganisation, notamment dans l'**accompagnement du management et des collaborateurs**, dans l'application de nouveaux outils, (2025-2026)

Création d'un **processus de suivi de participation** aux instances pour identifier le degré d'engagement des collaborateurs et en améliorer certaines au besoin (format, durée, récurrence). (2025)

2. Respect de l'égalité des chances

a. Un recrutement juste et efficace



Notre organisation

Trois responsables de recrutement sont chargés de recueillir les besoins au sein du cabinet, de sourcer les candidats. Ils sont automatiquement un premier filtre avant que les candidats rencontrent les équipes.

Des instances avec les directeurs de Practices sont organisées 4 fois par an, notamment pour évoquer le budget de recrutement et suivre les avancées. En complément, des points hebdomadaires sont organisés avec les managers et leurs référents recrutement pour piloter des points plus opérationnels.

Le processus de recrutement est homogénéisé pour toutes les Practices, un **outil collaboratif** permet de piloter les profils des candidats et de déposer les feedbacks après les entretiens. En moyenne, **3 étapes d'entretiens** sont nécessaires dans un processus de recrutement, dont un entretien technique selon le profil.





Nos politiques / démarches en place

Le recrutement du cabinet **favorise la diversité** (sexe, âge, nationalités, handicap) mais aussi des conditions contractuelles propices à une expression pleine des collaborateurs.

Un **benchmark de salaires** (expertise et séniorité) a été mis en place afin d'en extraire une grille et une fourchette salariale, utile pour estimer le budget annuel de recrutement et **garantir l'équité de rémunération**. Les propositions de salaire peuvent toutefois évoluer à la marge selon les profils, en concertation avec les directeurs de Practices.



Nos actions

Nous recherchons de nouveaux collaborateurs via des plateformes spécialisées d'annonces professionnelles et via des réseaux professionnels. Nous incitons nos collaborateurs à la cooptation via une prime doublée depuis 2021.

Un **parcours d'intégration** assure un accueil chaleureux et complet : le premier jour du collaborateur consiste à un échange avec la direction des ressources humaines pour la présentation du livret d'accueil, puis à une réunion d'onboarding avec son équipe et son manager l'après-midi.



En complément, le cabinet organise des **"Welcome Day"** 4 fois par an avec tous les nouveaux collaborateurs : cela consiste à une journée complète dédiée à la présentation des valeurs du cabinet, du chantier RH, un mot de la DG, un atelier d'agilité, et des activités de team building.

Le nouveau collaborateur est aussi invité à **partager son ressenti d'intégration** au bout de 30 jours à l'occasion d'un échange avec son référent RH recrutement. Un **questionnaire d'étonnement** lui est envoyé au bout de 2 mois. Ce processus a pour objectif **l'amélioration continue du cabinet**. Les retours collaborateurs sont partagés avec les managers pour faire évoluer des points si cela s'avère nécessaire.



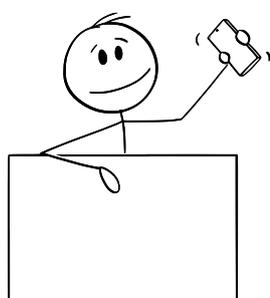
Enfin, un **parcours de formations obligatoires** assure la complète prise en considération des méthodes de travail et garantie la bonne application des valeurs de Rhapsodies Conseil. (cf page 29)

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Nombres d'embauches annuelles	Nombre	35
Taux de collaborateurs en CDI	%	97
Taux de collaborateurs en CDD (dont 2 apprentis)	%	3
Part des contrats de travail confirmés sans renouvellement de PE	%	74
Nombre de collaborateurs quittant l'entreprise de leur fait avant la fin de la période d'essai	Nombre	2



Nos prochaines étapes



Refonte du Welcome DAY avec des ateliers en collaboration avec nos collaborateurs. (2025)

b. Une entreprise tournée vers la diversité

Chez Rhapsodies Conseil, la diversité n'est pas un sujet. Que l'on parle de **culture ou d'origine**, que l'on parle d'**écart d'âge**, que l'on parle d'**orientation sexuelle**, que l'on parle de **travailleur en situation de handicap**, toutes ces personnes ont leur place au sein de notre entreprise. Nos collaborateurs sont recrutés sans qu'aucune discrimination, de quelque nature que ce soit, n'entre en ligne de compte.



Notre organisation

Le sujet de l'inclusion est porté par la Direction des Ressources Humaines. Un **COPIL Inclusion** a été créé en 2023. Il a remplacé le COPIL égalité Femme / Homme créé en 2021. Il se réunit tous les 15 jours pour suivre le plan d'actions. Il est composé de **6 personnes volontaires issues d'équipes variées dont un membre du CSE**.



Nos politiques / démarches en place

Le copil inclusion a pour vocation le déploiement d'actions en faveur de l'inclusion. Le plan d'actions s'articule autour de 3 grands thèmes :

- Inclusion des personnes en situation de handicap,
- Inclusion des personnes LGBTQIA+,
- Egalité Femme / Homme. (voir point suivant page 24)



Nos actions

En matière de **Handicap**, nous travaillons avec des Esat. (Corbeille de fruits, achats de fournitures...) Nous réalisons plusieurs **actions de sensibilisation** qui passe par de l'information sur ce qu'est le handicap (affichage et mail).

En matière de **LGBTQIA+**, nous souhaitons faire savoir que **Rhapsodies Conseil est une "safe place"** à travers une communication régulière dans notre newsletter via une rubrique dédiée ou l'organisation de café-débat lors de notre semaine sur la qualité de vie et des conditions au travail.

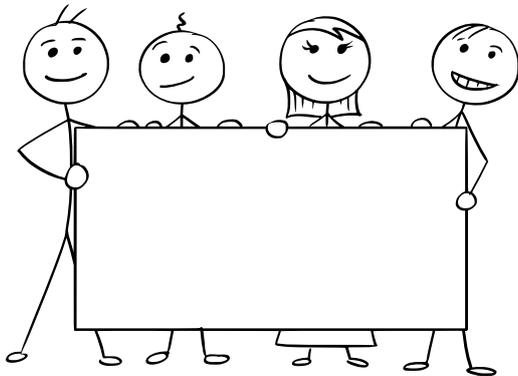


NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap	%	2,4
Pourcentage d'employés issus d'un groupe minoritaire ou vulnérable dans l'ensemble de l'organisation (hors religion)	%	45
Pourcentage d'employés issus d'un groupe minoritaire ou vulnérable parmi les cadres supérieurs (hors religion)	%	24
Nombre de nationalités	Nombre	10
Effectifs de collaborateurs de 18 à - de 26 ans	Nombre	6
Effectifs de collaborateurs de 26 à - de 45 ans	Nombre	77
Effectifs de collaborateur de 45 à 62 ans	Nombre	39
Effectifs de collaborateurs de + 62 ans	Nombre	1



Nos prochaines étapes



- Déploiement d'un **protocole d'accueil** des collaborateurs après une longue maladie, (2025)
- Intégration de **traiteurs engagés** dans nos événements, (2025)
- Formation à la **Fresque de la diversité** pour les membres de la direction des ressources humaines, (2025)
- Déploiement de la Fresque de la diversité à plus large échelle, (2026)
- Réflexion sur des partenariats avec des **plateformes dédiées aux travailleurs en situation de handicap**. (2026)

c. Une entreprise tournée vers l'égalité Femme / Homme

Convaincus que la mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises est non seulement une obligation légale mais aussi un gage de justice sociale et de performance économique, nous avons décidé de mettre en place un chantier dédié sur le sujet depuis 2021.



Notre organisation

L'enjeu d'égalité Femme / Homme est sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines. Ces sujets sont évoqués lors du **COPIL inclusion**, créé pour définir et piloter la mise en œuvre opérationnelle des actions du chantier.



Nos politiques / démarches en place

Notre démarche consiste principalement à **identifier les écarts de salaire et les corriger**, mais aussi d'acculturer le cabinet au travers de **sensibilisations** sur les sujets d'égalité Femme / Homme.



Nos actions

Nous avons réalisé et partagé un audit approfondi de l'entreprise en matière d'égalité Femme / Homme. Nous menons chaque année une **étude sur la rémunération** afin d'identifier et de corriger les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes pour un même poste avec le même périmètre de responsabilités, avec mise en place d'**actions correctives** si besoin.

Nous sponsorisons une équipe de foot féminine, nous avons aussi mis en place des **actions de sensibilisation** des collaborateurs, sous forme de vidéos ou de publications sur les réseaux sociaux.



Ces actions menées nous ont permis d'obtenir la distinction "**Great Place to Work For Women**" en 2023.



NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Part de femmes au sein des effectifs RC	%	35
Ecart de rémunération F/H cadres tous niveaux confondus	%	22
Ecart de rémunération F/H cadres (hors direction)	%	4,3
Ecart de rémunération F/H non cadres (contrat d'apprentissage)	%	N/A
Rapport entre la rémunération de la personne la mieux payée et la rémunération médiane de tous les salariés (variables inclus)	ratio	2.64
Nombre d'écarts de salaires corrigés au titre de l'égalité F/H	Nombre	1
Part de femmes cadres	%	93
Part de femmes non cadres	%	7
Part d'hommes cadres	%	100
Part d'hommes non cadres	%	0
Index Égalité H/F	index	82



Nos prochaines étapes



Poursuite de l'analyse d'écart des salaires et réajustement chaque année,



Accueil de jeunes filles de l'équipe de foot en stage de 3eme, (2025)



Atelier leadership au féminin. (2026)

d. Une politique salariale juste et motivante



Notre organisation

La politique salariale est pilotée par la Direction des Ressources Humaines et la Direction Générale.



Nos politiques / démarches en place

Notre politique de rémunération encourage et reconnaît l'engagement et le développement des compétences des collaborateurs. Elle récompense également le mérite des collaborateurs les plus engagés à travers des promotions régulières et des prises de responsabilités.

La rémunération est composée d'un **salaire fixe et d'un salaire variable sur objectifs**. Ceux-ci sont constitués d'**indicateurs quantitatifs et qualitatifs**. Ces derniers contribuent au développement des compétences des collaborateurs : animation de sessions de sensibilisation sur une expertise, participation à des projets transverses, publication d'articles à l'externe...

Ces objectifs sont réalistes et atteignables : 100% des objectifs sont provisionnés au budget.



Une étude sur la rémunération est faite tous les ans, menant à des actions correctives si nécessaire.



Nos prochaines étapes



Réflexion sur la rémunération variable et les objectifs. (2025)

3. Gestion des compétences adaptée



Notre organisation



La Direction des Ressources Humaines pilote les enjeux de formation et de parcours professionnel. Elle est épaulée par le **Comité de formation**, composé des cinq directeurs de Practice. Celui-ci se réunit chaque trimestre pour ajuster les orientations et les priorités en matière de formation.



Parallèlement, un bilan des actions menées est présenté au **Comité Social et Économique** afin de faire le point sur les formations réalisées et à venir.



Quant au processus de promotion, le passage du grade de Manager à celui de Senior Manager implique une **présentation devant l'ensemble du Comité de Direction** du parcours du candidat ainsi que de sa valeur ajoutée pour Rhapsodies Conseil, afin que ce dernier puisse se présenter à l'ensemble de la direction et que le comité puisse évaluer et déterminer quelles actions d'accompagnement pourront être mises en place si besoin. A cette occasion, le collaborateur se voit attribuer **un parrain ou une marraine qui l'accompagne dans la démarche**. Ce lien perdue après le passage de grade.





a. La co-construction et le suivi du parcours professionnel :

Tous les ans, chaque collaborateur est invité à réaliser son entretien professionnel avec son manager. Cet entretien permet de faire le point sur sa carrière, ses attentes et ses souhaits d'évolution. Il est également l'occasion de **co-construire le parcours personnalisé du collaborateur**. Il est construit sur 3 ans pour permettre au collaborateur de se projeter.

Pour construire ce parcours personnalisé, le collaborateur et le manager peuvent s'appuyer sur **3 assets** :



ARBRE DES PARCOURS

Il reprend les différentes filières de progression qui existent chez Rhapsodies Conseil : la voie commerciale, celle de l'expertise ou encore celle du management



FICHES DE POSTE

Elles détaillent les rôles, les missions et les responsabilités de chaque poste



MATRICE DE COMPÉTENCES

La matrice de compétences de son équipe permet de situer le niveau des compétences nécessaires à la réalisation des missions chez le client

Composé de formations internes et/ou externes adaptées, de mises en situation via des missions d'expertise et la possibilité de contribuer aux projets internes, le parcours est enrichi d'un **accompagnement personnalisé**. Il permet ainsi de donner des perspectives de développement, et de préparer / d'accompagner le passage d'un grade à l'autre.

Ce dispositif d'accompagnement de la progression de chaque collaborateur nous permet de **promouvoir davantage de nos collaborateurs** à un grade supérieur chaque année.



b. Un plan de formation ambitieux

Chaque année, le plan de formation recense à la fois les demandes exprimées lors des entretiens professionnels et les sessions effectivement réalisées. Ce plan est validé par chaque Practice afin de s'assurer que les actions de formation restent alignées avec la vision métier, les opportunités de marché.

Chaque Practice mène une **veille technologique** pour identifier et intégrer des formations pertinentes, couvrant aussi bien les dimensions métier, le développement personnel que technologiques. Un **catalogue** est mis à disposition de l'ensemble des salariés.

Le budget formation est alloué par la Direction Générale et géré par la Direction des Ressources Humaines, qui l'affecte en fonction des besoins identifiés, avec, si nécessaire, une ventilation par Practice.

Certaines formations, réglementaires ou au cœur des valeurs de Rhapsodies, sont **obligatoires** :

La formation "**Santé et Sécurité au Travail (SST)**" pour 6 référents sur la base du volontariat,

La formation "**Management 3.0**" pour les managers et ceux en devenir,

La formation "**Manager jardinier**" incluant les risques psychosociaux pour les managers,



La formation "**Gestion du temps et approche produit**",

La formation "**Posture du consultant**" pour tous les consultants du cabinet.

La "**Fresque du Numérique**" pour tous les collaborateurs,

Des sessions consacrées à la **gestion du stress** ou des priorités peuvent être organisées.

Le processus de formation est accessible via l'**intranet** et régulièrement mis en avant dans les **newsletters mensuelles** ainsi que sur notre plateforme interne.

Un outil de suivi trace les sessions de formation demandées et suivies. Si un collaborateur refuse ou ne se rend pas disponible pour une formation identifiée comme nécessaire, qu'il s'agisse d'un module obligatoire ou d'une demande enregistrée lors de l'entretien professionnel, le manager est alerté pour entamer une discussion. À ce jour, aucune sanction n'est appliquée dans ces situations.





Nos actions

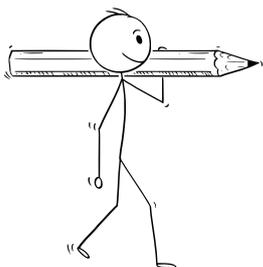
En plus de nos démarches de suivi des compétences et de plan de formation, nous mettons en lumière nos collaborateurs. **Différents dispositifs de partage d'expertise** / de savoir-faire sont animés au sein du cabinet afin de garantir l'appropriation des démarches et favoriser le partage d'expérience entre consultants : des **sessions dénommées "cookies"**, des canaux Slack ("XPR décode l'actualité", des présentations lors des réunions d'équipes, des ateliers lors des séminaires de pôles).

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Budget alloué à la formation (% masse salariale)	%	1,2
Nombre d'heures de formation annuelles	Nombre	1243
Nombre d'heures de formation / ETP / an	Nombre	10
Nombre de collaborateurs formés dans l'année	Nombre	73



Nos prochaines étapes



Intégration d'une formation / sensibilisation obligatoire concernant les **enjeux RSE de Rhapsodies Conseil** en complément de la Fresque du Numérique, (2025-2026)

Lancement d'un **questionnaire de satisfaction des formations** auprès de tous les collaborateurs. (2025-2026)

4. Conditions de travail et dialogue social

a. Les conditions et relations de travail :



Notre organisation

La Direction des Ressources Humaines, la Direction Générale et la Direction de la Communication portent les enjeux de conditions et qualité de vie au travail. Les décisions stratégiques sont également prises avec l'ensemble des membres de la direction.



Nos politiques / démarches en place

a. Proposer un environnement favorable à l'expression de tous :

Chez Rhapsodies Conseil, nous prônons le principe de la libre expression. Afin que cela soit possible, nous travaillons dans le respect de nos valeurs communes, affichées dans les locaux et connues de tous (cf page 18).



Depuis plusieurs années, nous sommes dotés d'un **outil de mesure de la satisfaction des collaborateurs** (OfficeVibe) qui nous permet de prendre le pouls de nos équipes en continu et d'identifier les actions d'amélioration à mener sur tous les sujets liés au bien-être en entreprise : bien-être, satisfaction, reconnaissance, croissance personnelle, sentiment d'appartenance, relation avec le manager...

Les résultats sont analysés majoritairement au niveau global de l'entreprise : les tendances sont pilotées régulièrement et partagées en réunion mensuelle d'entreprise, de même que les plans d'actions d'amélioration associés. Notre **score d'engagement entre 8 et 8.3 sur 10** tout au long de l'année 2024 témoigne de la satisfaction de nos collaborateurs. En 2024, nos actions se sont focalisées sur la **place des femmes au sein du cabinet, la diversité, la transparence et le partage de l'information au sein de l'entreprise.**

Chaque collaborateur a également un **temps de parole dédié** (hebdomadaire, mensuel, selon les besoins) avec son manager ou un autre collaborateur choisi, afin qu'il puisse échanger sur sa charge de travail, son épanouissement, les freins qu'il peut subir dans ses missions, ou tout autre sujet comme le développement de ses compétences. Ces **sessions de coaching sont obligatoires** pour tous les collaborateurs du cabinet et ce, quel que soit le poste ou le niveau de séniorité.

b. Être attentifs au bien-être des collaborateurs :

Nous sommes persuadés que nos collaborateurs sont plus enclins à développer leur potentiel dans un environnement agréable, cordial et bienveillant. C'est pourquoi nous prêtons une attention particulière à leur **bien-être et à la qualité de vie au travail**.



ORGANISATION DU TRAVAIL

Notre **charte de télétravail** permet une organisation hybride favorisant l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle. Le rythme standard est de 2 jours de télétravail pour 3 jours en présentiel au siège ou chez le client. Toutefois, **nous sommes assez souples sur son application** et l'organisation peut être aménagée **selon les besoins de chacun en adéquation avec les attentes du client**, l'important étant de garder le contact avec nos collaborateurs.

Depuis 2019 et notre projet de transformation du cabinet en entreprise Agile, notre organisation s'articule autour d'**équipes autonomes et responsables**. La taille de chaque équipe est limitée pour permettre aux managers d'être au plus proche des consultants. Des principes de scalabilité ont été définis afin de maintenir cette proximité managériale au fur et à mesure de la croissance des équipes et du cabinet.





La Politique Sociale du Cabinet veille à garantir la **santé et la sécurité des collaborateurs** : mise à jour annuelle du DUERP et du plan d'actions associé, mise en place d'une mutuelle avec une très bonne couverture, conciliation vie professionnelle / vie privée (limitation des sollicitations en dehors du temps de travail, charte du droit à la déconnexion, proposition d'ateliers le midi, encouragement de la pratique du sport, séance mensuelle de crossfit, remboursement des déplacements à vélo, organisation de courses caritatives...).

Les **risques psychosociaux** sont des enjeux identifiés au sein du cabinet, plusieurs process et outils sont mis en place afin de prévenir et corriger en cas d'alerte : **tous les managers suivent une formation obligatoire depuis 2020 sur ce sujet**, deux autres formations obligatoires aux managers enseignent l'art de la communication non violente, constructive et des relations interpersonnelles bienveillantes (Formation Management 3.0 & Manager Jardinier).

Pour compléter ce dispositif, un **Protocole Burn Out** a été rédigé et déployé aux managers en 2024. Lors de l'entretien annuel, chaque collaborateur est invité à échanger sur sa gestion et maîtrise du temps de travail afin de pouvoir réguler au besoin la charge de travail.

Les **risques d'agissements sexistes et harcèlement sexuel** sont également pris en compte : des actions de sensibilisation sont menées chaque année, des **référents "Agissements sexistes et harcèlement sexuel"** sont identifiés au sein du cabinet; ils sont à contacter en cas d'alerte et un processus de prise en charge est mis en place avec le CSE.

Enfin, une sensibilisation régulière a lieu en partenariat avec le médecin du travail (Tabac, autres...).



Avec la croissance du cabinet, nous avons déménagé en début d'année 2024. Ce projet a été mené en impliquant les collaborateurs du cabinet : **le Comité Nouveaux Locaux**.

Les réflexions menées ont embarqué de nombreux critères visant à faire de ce projet structurant pour l'entreprise **une nouvelle étape de progrès pour notre démarche RSE** :

1 **l'accessibilité en transport en commun** a été un critère prépondérant du choix de la localisation des nouveaux locaux (3 lignes de métro à moins de 10 minutes à pied),

2 **l'environnement proche des locaux** a été analysé afin de favoriser le bien-être des collaborateurs : quartier vivant et rassurant, proximité d'un parc pour pouvoir se relaxer, salle de sport dans l'immeuble, nombreux commerces dans les environs,

3 **une réflexion sur l'aménagement** des nouveaux locaux a été menée avec une approche par les usages, de manière à garantir les meilleures conditions de travail quelles que soient les situations de travail des collaborateurs. Le projet a amené à un cadre de travail très confortable :

- du mobilier ergonomique, des pièces ouvertes favorisant un maximum d'éclairage naturel, des luminaires favorisant le confort visuel,
- plusieurs open spaces à disposition selon le degré de "concentration" voulu,
- de nombreuses salles de réunions lumineuses et spacieuses,
- plusieurs boxes individuelles et insonorisées pour les réunions à distance,
- une très grande cuisine toute équipée et un grand salon d'accueil, idéal pour les temps de pause.



Les locaux sont également **adaptés à 100% pour les personnes à mobilité réduite**.



Notre outil de gestion de Flex Office (MOFFI) permet à tous d'anticiper les périodes de forte affluence dans nos locaux et d'adapter son organisation en conséquence.



Partage de la culture

Le cabinet développe le **sentiment d'appartenance** et le collectif de son projet avec l'encouragement à la cooptation, l'innovation collective, le partage autour de la RSE et aussi avec l'organisation de soirées de teambuilding avec un budget dédié, afin de favoriser la cohésion au sein de l'entreprise et le partage régulier de moments de convivialité.



Activités bien-être

Depuis la fin de la pandémie, nous avons repris l'organisation d'activités visant à nous retrouver pour faire du sport. Parmi celles-ci, la séance mensuelle de crossfit ou encore la **participation à des courses caritatives**.



Semaine de la QVCT

(Qualité de Vie et Conditions de Travail)

Nous organisons chaque année la semaine de la Qualité de Vie et des Conditions au Travail, durant laquelle les collaborateurs peuvent écouter des **intervenants internes ou externes** sur différentes thématiques (gestion du stress, quête du sens au travail) et participer à des ateliers (relaxation, ou des événements destinés à créer du lien entre les collaborateurs (soirée jeu de société...) ou encore à des cafés/débats sur le thème de l'inclusion. Cette semaine est également ponctuée de billets quotidiens d'inspiration. En 2024, nous avons notamment abordé les thèmes suivants :

- Le **bilan Carbone de Rhapsodies Conseil**,
- Comment répondre aux **aspirations des jeunes** collaborateurs, autant qu'aux besoins des salariés expérimentés ?
- Comment **se saisir de l'IA** (intelligence artificielle) dans notre activité, tout en ayant conscience des risques ?
- Quelles **compétences seront nécessaires dans les années à venir** ?
- Découverte culinaire avec des **recettes végétariennes, sans gluten et sans lait**.



En lien avec le CSE, plusieurs commissions de suivi des Accords sont organisées afin d'établir le Rapport Santé Hygiène Sécurité et conditions de travail (le dernier date de 2023).

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Taux d'absentéisme pour maladies ou accidents du travail	%	4,32
Nombre de collaborateurs ayant subi une maladie professionnelle	Nombre	0
Satisfaction globale quant à l'équilibre vie privée / vie professionnelle (OfficeVibe)	Note	8,2/10
Note Glassdoor	Note	4,26/5
Taux de départ	%	30
Ancienneté moyenne des collaborateurs	Nombre	4



Nos prochaines étapes



- Création d'un **protocole de suivi des plaintes** pour harcèlement afin de piloter au mieux la démarche et visualiser le nombre de plaintes, (2025)
- Publication de la **politique Santé et Sécurité au Travail**, (2025-2026)
- Lancement d'un **questionnaire de satisfaction des collaborateurs** en remplacement de l'outil OfficeVibe. (2025)

b. Le dialogue social



Notre organisation

Rhapsodies Conseil est convaincue des bénéfices d'un dialogue social fréquent et collaboratif.

Le cabinet a ainsi mis en place un Comité Social et Economique dès 2013, alors que le cabinet ne comptait que 37 salariés, donc **avant que la loi n'en fasse une obligation**. La tenue d'élections partielles en 2022, alors que la loi ne l'imposait pas, a permis de compléter les effectifs du CSE, avec un quota de membres titulaires plus élevé que nécessaire : 11 membres du CSE pour 110 collaborateurs.

Le CSE se réunit tous les deux mois, les comptes rendus sont partagés à l'ensemble des collaborateurs. Selon les besoins, peuvent être organisés des ateliers ou des réunions extraordinaires. Le CSE est très actif et nous nous félicitons d'avoir un dialogue constructif et ouvert avec lui.



Nos politiques / démarches en place

Nous organisons des réunions informelles toutes les trois semaines afin de tenir le CSE informé des différents projets de l'entreprise et d'échanger sur les sujets du moment. Nous sommes également vigilants à **intégrer un ou plusieurs membres du CSE dans les chantiers transverses qui impactent la vie des collaborateurs de l'entreprise** : aménagement des locaux, égalité Femme / Homme, qualité de vie au travail...

Pour alimenter ce dialogue social et notre réflexion sur l'amélioration continue de nos pratiques, **nous mesurons la satisfaction des collaborateurs avec l'outil OfficeVibe**, au travers de sondages mensuels qui adressent toutes les facettes de la relation entre l'entreprise et ses collaborateurs.

Si nous sommes très satisfait du score d'engagement chez Rhapsodies Conseil, nous prêtons une attention particulière aux feedbacks des collaborateurs, qui sont exploités dans les échanges au sein des équipes, ainsi que pour identifier des pistes d'amélioration pour le cabinet.

Un **processus d'alerte** a été instauré concernant le **Harcèlement**, avec l'instauration d'une adresse e-mail spécifique et la **nomination de référentes Harcèlement** aussi bien au sein du CSE qu'à la direction des ressources humaines depuis 2020.



Nos actions

En 2024, 7 instances ont eu lieu avec le CSE. Elles ont fait l'objet d'échanges et / ou de décisions sur la mutuelle d'entreprise, la revalorisation des tickets restaurants, la réorganisation, l'aménagement des nouveaux locaux, les orientations stratégiques...

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Nombre d'instances du CSE	Nombre	7
Nombre de salariés couverts par les représentants des travailleurs	Nombre	127
Nombre de décisions prises collaborativement	Nombre	4



Nos prochaines étapes



Maintenir le bon fonctionnement de dialogue et d'actions entre le CSE et le cabinet.

5. Loyauté des pratiques : lutte contre la corruption, fraude, pratiques non éthiques



Notre organisation

A ce jour, les responsabilités éthiques sont réparties selon la nature des échanges : une référente contrats fournisseurs, un référent contrats de partenariats & contrats clients, une référente contrats de travail et rémunération, une référente note de frais.

Cette organisation vise à **clarifier les interlocuteurs pour chaque type de contrat** ou de traitement administratif, facilitant ainsi la gestion des échanges en 2024.



Nos politiques / démarches en place

a. Analyse des risques de corruption et des pratiques non éthiques :

En 2024, nous avons structuré notre démarche en **cartographiant tous les risques non éthiques** que pourrait encourir le cabinet selon les parties prenantes impliquées. Cela a permis de vérifier notre degré de risque, mais surtout de travailler à la **maîtrise** de ceux-ci.

Cette cartographie nous a permis de vérifier la bonne répartition des responsabilités et des rôles de chacun, permettant le **suivi et le pilotage**. Enfin, cet outil a permis de valider quelles sont les actions en place et les mesures à déclencher à court, moyen et long termes. **Cette cartographie sera actualisée chaque année.**



b. Déploiement de notre charte éthique et de notre code de conduite :

Le code d'intégrité de RhapsodiesConseil, daté de 2022, est accessible via l'intranet. Il couvre les enjeux de probité, décrit les comportements interdits et explique les bonnes pratiques attendues. Une **clause éthique standardisée est incluse dans les contrats individuels de prestation**, engageant contractuellement les intervenants externes sur les principes éthiques de l'entreprise. Ce dispositif répond à l'obligation d'un code de conduite formalisé et intégré au règlement intérieur.

c. Dispositif d'alerte interne et protection des lanceurs d'alertes :

Un canal de signalement dédié a été créé : **integrite@rhapsodiesconseil.fr**, ouvert à tout collaborateur ou prestataire externe, afin de rapporter des pratiques contraires aux règles éthiques internes.

d. Politique éthique pour les notes de frais :

Un guide de bonnes pratiques sur l'éthique des notes de frais est mis à disposition via l'**intranet**. Il précise les règles essentielles (plafonds, justifications à fournir, transparence des informations) et est accessible à tous les collaborateurs, afin de prévenir les abus dans la gestion des dépenses professionnelles.





Contrôle de la politique de rémunération

Toutes les règles de rémunération sont inscrites dans le **contrat de travail, les lettres d'objectifs annuelles** (pour les bonus, variables, avantages en nature...). Les rémunérations variables se basent sur l'atteinte des objectifs, audité lors des entretiens annuels. Un **suivi de cohérence** est également pratiqué au regard de la classification des salaires.



Contrôle des contrats clients / Rhapsodies Conseil

Le Directeur Financier audite puis valide systématiquement la **conformité des documents** au regard de la « Charte Achats » ou équivalents fournis par les clients, ainsi que l'ensemble des annexes de contractualisation : conditions générales, planning des livrables, annexes financières, mentions éthiques, etc.



Contrôle des partenariats

Pour chaque contrat de partenariat portant sur des solutions numériques, le Directeur Financier vérifie l'**absence de clause de rémunération** ou tout élément de rémunération directe ou indirecte. Une **procédure d'actions correctives** (modification contractuelle, validation complémentaire, etc.) est déclenchée si une clause litigieuse est identifiée.



Contrôle des notes de frais

Chaque mois, un contrôle systématique des notes de frais est réalisé par une référente rattachée à la direction des ressources humaines. Il consiste à la vérification du **respect des plafonds**, de la nature des dépenses et des **justificatifs** hébergés sur l'outil de reporting (factures, tickets de parking, etc.).

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Nombre d'incidents relatifs à la fraude, corruption, pratiques non éthiques	Nombre	1
Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux de fraude, corruption et éthique	%	100



Nos prochaines étapes

Prévention de pratiques non éthiques via un **document de cadrage** interdisant toute forme de rémunération ou don en nature dans le cadre des **relations avec des solutions numériques ou des partenariats, des fournisseurs, clients ou prestataires**, (2025-2026)

Création d'un dispositif formel de **déclaration des cadeaux et invitations** dans le cadre professionnel, (2025-2026)

Pilotage des éventuelles amendes, sanctions, accords de règlement ou contentieux liés à des pratiques non éthiques, (2025-2026)

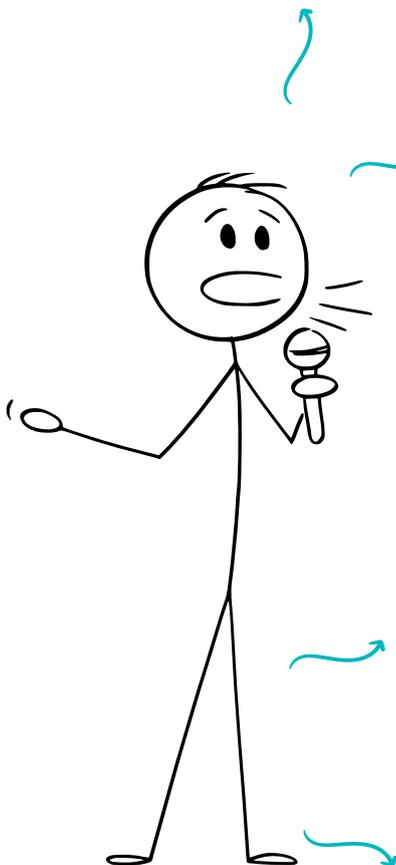
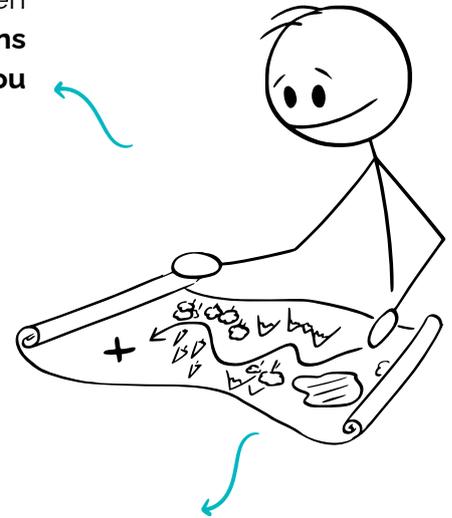
Instauration d'une **déclaration de non-liens d'intérêt** pour les collaborateurs en relation avec des prestataires ou partenaires du client, (2025-2026)

Déploiement du **dispositif d'alerte interne professionnelle** conforme à la législation en vigueur et intégration dans le règlement intérieur. (2025-2026)

Nomination d'un **référént intégrité et animation d'un comité intégrité** tous les 6 mois, avec restitution des signalements reçus (anonymisés), revue des cas éthiques complexes, et mise à jour du plan d'action, (2025-2026)

Responsabilisation continue de tous les collaborateurs via la **lecture des documents relatifs à l'éthique, à la sécurité de l'information, aux politiques RH et de conformité** dans le parcours d'onboarding et des sessions de mise à niveau obligatoire si besoin, (2025-2026)

Déploiement de la **charte éthique**. (2025-2026)



6. Loyauté des pratiques : cybersécurité, confidentialité des données, continuité d'activité



Notre organisation

En 2024, l'équipe chargée de cet enjeu est composée de deux personnes : **un référent RGPD et un référent cybersécurité.**



Nos politiques / démarches en place

Nous avons mis en place une **politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI)**, actualisée en janvier 2021. Elle vise à protéger la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des données. En parallèle, une **politique de protection des données personnelles** a été révisée en 2024, conformément aux recommandations de la CNIL.

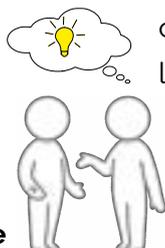


Nos actions

Des **actions de sensibilisation internes** ont été menées en 2024 pour renforcer la protection des données, accompagnées de la diffusion de la documentation "Les bons réflexes en cybersécurité".

.....

Une **sensibilisation spécifique intitulée "Vos devoirs chez vos clients"** a été organisée pour rappeler les obligations de sécurité lors des interventions externes.



Un **guide sur les bonnes pratiques en matière de mots de passe** a également été publié en 2024. Celui-ci a accompagné le processus d'alerte en cas de compromission des mots de passe (un contact des membres de la Direction Générale par e-mail en cas de compromission des mots de passe sur l'un des services Rhapsodies Conseil).

.....

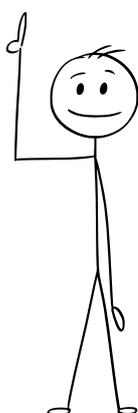
Enfin, un **partenariat avec la société STOIK a été établi pour renforcer la cybersécurité**, incluant l'identification des failles, des campagnes de tests de phishing auprès des collaborateurs, et ce partenariat se poursuivra en 2025.

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Nombre d'incidents relatifs à la cybersécurité, protection des données	Nombre	0
Part de collaborateurs formés / sensibilisés sur les trois dernières années	%	100



Nos prochaines étapes



- Nomination d'un **responsable RSSI**, (2025)
- Mise en place d'un **plan d'actions** : Diagnostic, Structuration de la Gouvernance RSSI, Identification d'actions prioritaires et plan d'actions, Sensibilisation et culture sécurité, Amélioration continue, (2025-2026)
- Création d'un **COPIL Sécurité** pour prendre en charge la partie contrôle des règles de cybersécurité, (2025)
- Actions de **sensibilisation en interne**. (2025 et tous les ans)

7. Développement des achats responsables

En accord avec nos valeurs et notre état d'esprit, Rhapsodies Conseil s'engage depuis 2016 à s'approvisionner le plus durablement possible. Notre démarche consiste à **privilégier des prestataires locaux**, contractualiser auprès des **ESAT sur certains produits** quand cela est possible, mesurer et limiter **l'empreinte carbone de nos achats**. Nous veillons également à entretenir une relation de confiance et de qualité avec nos fournisseurs et sous traitants.



Notre organisation

Le Directeur Général / Directeur Financier est le **réfèrent achats responsables**. Une collaboratrice assure la responsabilité relative aux délais de paiement. La responsable RSE a pour objectif de **suivre les engagements ESG des prestataires**.

Des référents achats sont identifiés dans chaque métier, pour centraliser les achats du cabinet : Direction Communication, Direction des Ressources Humaines, DSI, ainsi qu'un manager pour chaque pôle de consultants.



Nos politiques / démarches en place

Concernant les contrats de prestations intellectuelles (qui représentent 67% du volume total de nos achats), nous traitons systématiquement **l'ordre de mission, les documents fiscaux et légaux** (KBIS, attestation de vigilance...) **le contrat cadre**. Celui-ci révisé et ou actualisé chaque année avec de nouvelles clauses (RGPD, RSE, Ethique...). Le contrôle de tous ces documents permet de **vérifier leurs engagements et le respect de la réglementation**.

Pour le reste de nos achats dits "de frais généraux", ils intègrent dès que possible des **critères sociaux et environnementaux** : achats de nos fournitures et de nos corbeilles de fruits auprès d'ESAT, achat de thé auprès d'une SCOP française, achat de café labellisé..).

Concernant les délais de paiement, nous avons un dispositif de contrôle trimestriel assurant le bon respect de ceux-ci. Ces contrôles sont assurés par le directeur financier.



Nos actions

En 2024, nous avons procédé à la **cartographie de nos principaux risques ESG selon la nature de nos achats**. Cela a permis d'amorcer les enjeux qui nous permettront d'actualiser notre politique d'achats responsables ainsi que nos exigences internes et auprès de nos fournisseurs et prestataires.



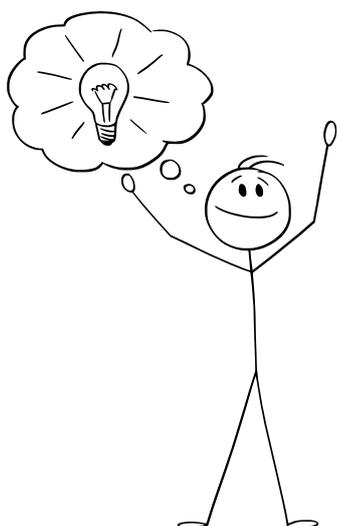
Pour le calcul de notre bilan carbone 2024, nous avons également **demandé à nos prestataires de remplir un questionnaire nous permettant d'estimer leur bilan carbone** dans le cadre de leur mission. Ce projet est piloté par la responsable RSE. (cf page 60)

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Part des commanditaires sensibilisés aux enjeux d'achats responsables	Nombre	100
Part de prestataires sous-traitants ayant renseigné leurs informations pour le calcul de leur bilan carbone	%	50
Part d'achats effectués au secteur de l'insertion par l'activité économique (ESAT, EA)	%	1
Délai moyen de paiement fournisseurs en nombre de jours	Nombre	72
Part de fournisseurs situés en Ile de France	%	78



Nos prochaines étapes



Actualisation et diffusion de la **politique d'achats responsables**, (2025-2026)



Création d'un comité Achats (revue des accords cadres et contrats, suivi des KPI et engagements internes, respect du code de conduite des fournisseurs), (2025-2026)



Mise à jour du **questionnaire RSE** et déploiement selon la nature des achats et les enjeux ESG : mise en concurrence ou analyse post-choix, (2025-2026)



Sensibilisation aux achats responsables en interne, (2025-2026 et tous les ans)



Collecte des indicateurs ESG de nos principaux prestataires. (2025-2026)

DÉPLOIEMENT DE NOTRE DÉMARCHE SOCIÉTALE



Notre responsabilité en tant que Cabinet de Conseil

1. Inscrire nos offres dans une démarche durable

Convaincus de la nécessité d'assurer le développement d'une activité économique pérenne responsable, Rhapsodies Conseil s'engage à satisfaire ses clients en leur proposant des offres innovantes, portées par des experts de leur domaine, conscients des enjeux du développement durable.



Notre organisation

L'innovation et le développement de nos offres est animé par la **Product Team** qui fait de la **veille sur les tendances du marché et sur les nouveaux sujets**. Elle prend en charge de développer de nouveaux assets. Un comité, le **COPRD** est dédié à ce pilotage. Les cinq Practices participent aussi à ces réflexions.

Le développement de nouveaux produits se fait majoritairement en autonomie entre la Practice et la Product Team. Cependant, il est possible qu'une prise de décision se fasse collégalement avec le COMEX, selon les enjeux pour le cabinet (notamment pour l'IA).

L'équipe Numérique Durable permet une évangelisation en interne avec le **déploiement des enjeux d'écoconception, d'accessibilité, de mesure carbone dans toutes les Practices**. Le cabinet propose aussi des offres 100% Numérique Durable à ses clients.





a. Innover pour répondre aux nouveaux enjeux :



La veille technologique :

Rhapsodies Conseil anticipe les besoins de ses clients, effectue une veille en continu sur les innovations technologiques et méthodologiques, ainsi que sur les enjeux de demain.

NOS ACTIONS

- Participation active aux clubs et instances de référence : **Club Urba-EA, France Payment Forum, Association Française de la Relation Client, Mercatel, The Shift Project, The Open Group,**
- Publications régulières sur nos sujets d'expertise,
- Présence dans de nombreuses conférences (cf page 52),
- Échanges de pratiques et retours d'expérience entre collaborateurs.



La formation de nos consultants :

Nous nous assurons que nos consultants restent au plus haut niveau de compétence et en phase avec les innovations du marché.

COMMENT

- Demandes de formation lors des entretiens professionnels ou propositions internes en fonction du marché,
- Formations internes animées par nos collaborateurs : **Scrum Master, Gestion de projet Agile, Architecture Durable, ITIL, IA Générative, ...**



La contribution aux instances référentes :

Nous créons des moments privilégiés avec l'écosystème pour réfléchir aux approches technologiques et méthodologiques de demain.

EXEMPLES

- Standard international **The Open Group** (co-auteur du standard TOGAF sur le Numérique Durable),
- Groupe de travail Numérique du **The Shift Project** (co-auteur du papier "Déployer la sobriété numérique", 2020),
- Projet collectif **AVENIR** (Fondation UNIT) : contenu pédagogique sur le Numérique Responsable pour les écoles d'ingénieurs,
- Initiatives **Boavizta et Label NR** (présence au comité de labellisation).

b. Faire rayonner nos expertises :



Une culture de pédagogie en interne

Les consultants du cabinet partagent leur expertise et leurs expériences en interne lors de séances ouvertes à tous appelés "Cookies" ou dans le cadre d'événements organisés au niveau équipe, pôle ou global entreprise.



Une culture d'impacts à l'externe

Les consultants du cabinet partagent leur expertise et leurs convictions avec leurs communautés, que cela soit en publiant des livres blancs, en organisant des événements de type séminaires ou tables rondes avec des professionnels du secteur et/ou des clients, en publiant des articles de presse ou sur les réseaux sociaux professionnels...

c. Ancrer les principes de durabilité dans tout le cabinet :



LA CRÉATION D'UNE EXPERTISE NUMÉRIQUE DURABLE

Depuis 2023, l'équipe Numérique Durable accompagne **la transformation de nos clients** qui souhaitent déployer une **feuille de route Numérique Responsable**, ou plus spécifiquement mesurer et réduire l'empreinte carbone de leur système d'information. Cette expertise permet d'enrichir la palette d'activités du cabinet sur un périmètre qui nous tient particulièrement à cœur et en **corrélation avec nos valeurs**.

A fin 2024, l'équipe est composée de **7 personnes**. Cet effectif nous permet également de développer le numérique durable au sein du cabinet. Après deux ans d'existence, **nous réalisons 6,4% de notre CA, avec plusieurs références clients emblématiques** (AXA, Crédit Agricole, RATP, Crédit Coopératif...).



LA SENSIBILISATION DE NOS COLLABORATEURS

Nous sommes convaincus que la prise en compte de la dimension responsable et durable n'est plus une option, dans nos activités comme dans celles de nos clients. C'est pourquoi nous organisons depuis 3 ans des ateliers de **Fresque du Numérique en interne**, afin de favoriser le partage de cette conviction au sein de l'entreprise. Cet outil est particulièrement adapté à notre contexte et nos enjeux, compte tenu de nos activités centrées sur les systèmes d'information. Ces Fresques du Numérique sont **obligatoires et intégrées automatiquement dans le parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs**.



L'INTÉGRATION DES LEVIERS DE NUMÉRIQUE DURABLE DANS TOUTES NOS EXPERTISES

Notre démarche est de faire en sorte que chacune de nos missions puisse contribuer à la réduction de l'empreinte carbone de nos clients, que ce soit la finalité première de la mission ou non.

EXEMPLES

- **Nos missions Architecture** : valorisation de l'impact carbone des différents scénarios d'évolution du SI, et prise en compte dans la décision client.
- **Nos missions Sourcing** : évaluation des solutions et fournisseurs également sous l'angle de leur empreinte carbone.

D'autres exemples de leviers sont en expansion au sein du cabinet : **Architecture & écoconception, Green Agile, Pilotage de projets sous contraintes environnementales, Sustainable Digital Workplace, Data frugale, IA éthique, Achats et Sourcing responsables, Innovation durable...**

Pour atteindre cette ambition, nous l'avons identifiée comme **l'un des 3 axes stratégiques** de Rhapsodies Conseil.

2 Notre objectif est de **pouvoir intégrer des leviers de durabilité dans la majorité de nos offres et nos missions** (NR by design), quand cela s'avère pertinent.

L'équipe Numérique Durable rencontre tous les directeurs de Practice, analyse les principales missions réalisées, les réponses aux appels d'offres, les CV des consultants puis préconise des leviers NR à intégrer, et propose des formations internes ou externes aux équipes si besoin.

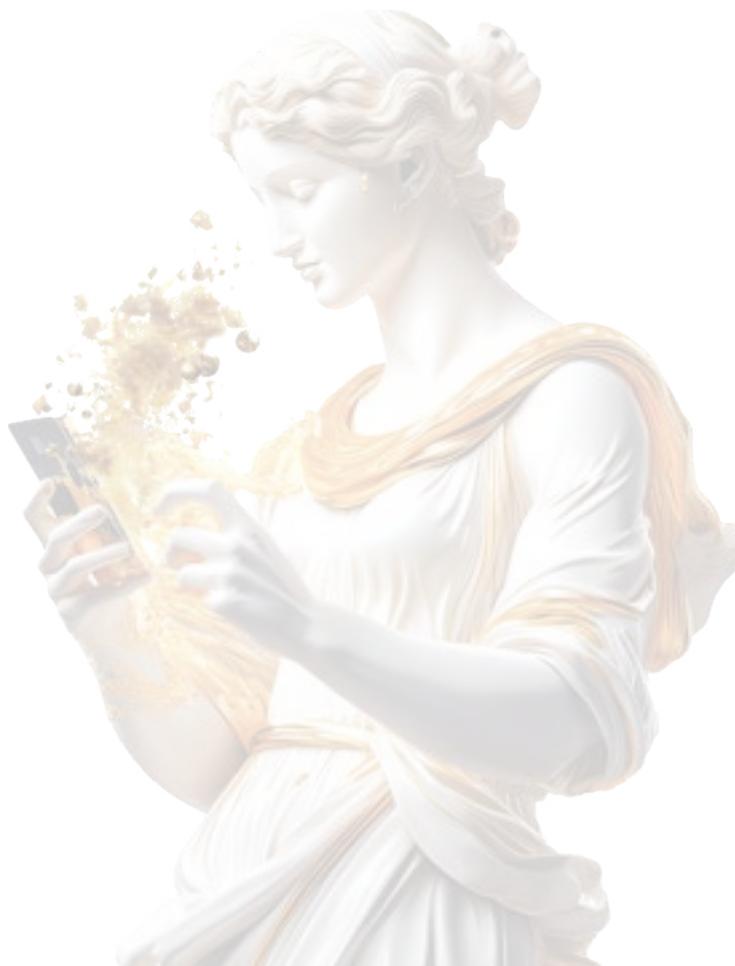
Ce projet ambitieux requiert un accompagnement au changement de toutes les Practices avec des ateliers réguliers, qui seront étirés sur plusieurs années.

3 Notre ambition est de faire du Numérique Durable un **marqueur clé de notre activité et de renforcer notre impact positif chez nos clients**.

LA DURABILITÉ AU-DELÀ DE NOS OFFRES

Le cabinet œuvre à toujours s'améliorer continuellement et de manière durable.

Notre **culture d'intelligence collective et collaborative** nous amène à organiser des travaux de réflexions en interne pour améliorer nos méthodes de fonctionnement, creuser des sujets selon les problématiques affrontées.





Nos sessions de sensibilisation interne

2024 :

- Cultiver l'excellence à travers la durabilité dans la gestion de projet
- L'introduction au FinOps
- Le content marketing
- La notoriété et nous
- L'IoT pour les nuls



Nos articles en 2024 :

+200 communications, articles, carrousels et infographies.

- L'Open Data en France – PARTIE 1 : contexte légal et pratiques actuelles
- Écoconcevoir des services numériques ce n'est pas (que) faire du Green Code !
- Emission, mise en marché et intégration d'une offre "Carte Corporate"
- Numérisation de la monnaie : le euro numérique et SWIFT en ordre de marche
- Nouvelle tendance en vue : "as Prompt" - La prochaine norme ?
- Zoom sur les bonnes pratiques d'architecture pour le Numérique Durable
- La solution DEX - Le Digital Employee Experience, késako ?
- À la recherche d'une solution pour automatiser vos processus ?
- L'inclusion et Rhapsodies Conseil
- Les stratégies et bonnes pratiques pour concevoir une usine logicielle CI/CD performante
- L'IA, une révolution à maîtriser pour maximiser sa valeur
- Datalake, Datawarehouse, Datalakehouse... des termes familiers, mais souvent sources de confusion !
- Un vent d'air frais souffle sur la Tech avec le Visual Programming !
- Octobre Rose et Movember : deux mois pour soutenir la lutte contre les cancers et la santé mentale
- Epargne Responsable
- API & Sécurité : Quand le SI et le RSSI se rencontrent



Nos livres blancs 2024 :

- Continuum de la sobriété numérique : pour un numérique durable et responsable
- La CDP au service d'une expérience client omnicanal



Nos Salons, Conférences, Événements :

- Tenue d'un stand au Green Tech Forum 2024 et animation d'une table ronde sur la stratégie NR des entreprises
- Participation à la conférence de channel news : GreenIT, l'heure de la maturité pour les services numériques ?
- Table ronde numérique responsable présentant notre livre blanc sur la sobriété numérique avec l'intervention d'experts et de clients pour échanger sur leur retour d'expérience et leur feuille de route
- Luxury sector 2024 Payment Benchmark Event
- Hyper-personnalisation : Comment dynamiser son expérience client ?



Nos articles :

L'ensemble de nos articles sont partagés sur notre page LinkedIn.



Nos Pratiques sensibilisées au NR en 2024 :

Plusieurs ateliers de sensibilisation ont eu lieu : animation de Fresque du Numérique, co-rédaction de slides de convictions dans la **gestion de projets durables**, ou dans l'expertise Digital Workplace. Un échange avec l'équipe Architecture a été amorcé afin de **dessiner les leviers d'architecture durable**. Plusieurs actions ont été identifiées afin de poursuivre la montée en compétences comme l'**animation à l'Éco-socio-conception** auprès des équipes chargées de la transformation digitale des clients, ou encore la formation aux achats responsables dans l'IT pour les équipes chargées du "contract management" pour nos clients.



L'amélioration continue du cabinet en 2024 :

Cette année, nous avons organisé un audit commercial permettant d'établir un diagnostic et un plan d'actions sur notre stratégie.

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Taux de clients ayant confiance en nos capacités d'innovation (enquête 2021)	%	84,7
Nombre de formations organisées en interne au regard des avancées technologiques	Nombre	5
Nombre de livres blanc édités (au cumul des années depuis le premier)	Nombre	11
Nombre d'adhésions à des cohortes innovations	Nombre	6
Nombre de collaborateurs dédiés au Numérique Durable	Nombre	7
Nombre d'ateliers réalisés avec les Practices pour intégrer le Numérique Durable dans leurs expertises	Nombre	6
Part de Chiffre d'Affaires intégrant des enjeux de Numérique Durable	%	6,4
Taux de nombre de jours produits pour des missions / travaux qui donnent accès à du Crédit Impôts Recherche chaque année	%	2,2



Nos prochaines étapes



- Poursuite de la **diffusion des enjeux du Numérique Durable** dans les Practices, (2025-2027)
- Officialisation d'un **processus de réponse en commun entre la Practice et l'équipe Numérique Durable** pour les réponses aux appels d'offres, (2025-2026)
- Relance des événements de **partage d'expertises internes** (Cookies, webinaires...), (2025-2026)
- Relance d'une **enquête satisfaction** auprès de nos clients notamment sur notre capacité d'innovation et de durabilité, (2025)
- Organisation d'un **audit marketing** (positionnement, offres, image sur le marché) et plan d'actions. (2025)

2. Questions relatives à la protection du client et à la transparence de l'offre

Chez Rhapsodies Conseil, **la transparence de nos offres et la protection de nos clients** sont des piliers essentiels pour **instaurer une relation de confiance durable**. Nous tendons à répondre aux attentes de nos clients de manière la plus éthique et précise. Nous sommes conscients qu'en tant que cabinet de conseil, cet enjeu est aussi important pour notre réputation.



Notre organisation

Chaque directeur de Practice ainsi que les membres de la direction générale sont en responsabilité sur les sujets des offres et des missions vendues aux clients : ils **vérifient la bonne adéquation des tarifs, des compétences des consultants identifiés**.

Au sein des Practices, les managers sont chargés de s'assurer du bon déroulé des missions auprès des consultants mais aussi auprès des clients.

Nos processus sont d'autant plus matures que nous avons pour habitude de répondre à de **nombreux appels d'offres qui exigent des informations très spécifiques et détaillées**. Toutefois, nous veillons à toujours apporter ce niveau de détail à nos clients, même certains contrats qui se font en dehors d'appels d'offres.



Nos politiques / démarches en place



Nos tarifs :

Notre modèle de prix de vente est **calculé et appliqué pour l'ensemble de nos consultants** en tarifs journaliers cibles. Ceux-ci sont calculés en **adéquation avec la grille de salaire des consultants**, calculée selon le niveau de séniorité et les expertises.



Les compétences de nos consultants :

Chaque consultant met à jour régulièrement ses compétences et le détail de ses missions sur un CV hébergé dans une plateforme catalogue, utile aux activités commerciales du cabinet. Ces documents permettent d'avoir un référentiel de compétences solide.



L'adéquation de nos consultants avec les compétences attendues dans les missions :

Chaque expression de besoin est analysée précisément afin de vérifier que nos consultants correspondent aux mieux à l'attendu. Si l'adéquation n'est pas à 100%, cela est précisé en toute transparence au client, au risque de ne pas conclure un contrat. **Nous privilégions la perte d'une mission potentielle plutôt que l'insatisfaction future d'un client et d'un collaborateur.** Des formations peuvent être proposées aux consultants si des compétences spécifiques sont exigées de manière plus régulière par nos clients ou prospects.



Le suivi dans les missions :

Les "points coaching" ainsi que les points réguliers d'équipe permettent d'ouvrir la parole sur le quotidien des missions, échanger sur les potentielles difficultés, freins etc... Les managers peuvent alors prendre connaissance des sujets et agir si cela est nécessaire (recadrage, formation, call client...).



L'après-mission :

Nous menons **certaines enquêtes clients** afin d'auditer la clarté du projet mené par nos consultants, la qualité de l'information transmise ou encore la capacité de changement. A cette fin, une enquête de satisfaction a été menée en 2021 auprès de tous nos clients. (voir point suivant page 57)



Nos actions



En amont de la mission

Nous échangeons avec les collaborateurs pressentis sur les missions sur la fiche de poste et les compétences, le contexte et l'expression de besoin détaillée. Quand cela est possible, nous envoyons plusieurs candidatures pour une mission et c'est le client qui choisira le profil.

Pour chaque dispositif nous **envoyons les CV anonymisés, la répartition des travaux par consultant ainsi que le détail du forfait tarifaire** : slides types des Appels d'Offres à transmettre avec la présentation du dispositif et nos tarifications.

Nous assurons une relecture des propositions commerciales par les directeurs de Practice et la direction générale pour assurer la clarté et la transparence de nos offres.



Pendant la mission

Nous **pilotons les jours effectués de nos consultants** chez les clients tous les mois. Ce pilotage est très précis puisque l'outil permet de pointer jusqu'au quart de journée. Certains clients utilisent également des outils de pointage. Dans ces cas précis, un processus d'interaction est prévu avec nos clients afin de vérifier que le nombre de jours est correct avant la facturation. Les jours consommés sont ensuite discutés avec le consultant puis validés par le manager. Cette **démarche assure un suivi du présentisme mais surtout de facturer au "juste réalisé"**.

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Nombre d'avois effectués à des clients (erreurs de facturation)	Nombre	77
Résultat enquête satisfaction Happy Client sur le sujet des offres adaptées	Note	96,6



Nos prochaines étapes



Lancement d'une **enquête de satisfaction** auprès de nos clients, (2025)

Ancrage de la **démarche Satisfaction Client au niveau de la gouvernance de l'entreprise**. (2025-2026)

3. Qualité de la relation clients



Notre organisation

Au sein du cabinet, nous avons désigné des **référénts qualité, responsables de la relation client**. Un mapping client avec tous les animateurs des comptes nous permet également d'avoir une vision d'ensemble.

Nous disposons également d'un outil de suivi CRM (Hubspot) pour les échanges avec les clients. Il nous permet aussi de **détecter les pistes d'amélioration**.



Nos politiques / démarches en place



Un pilotage de la relation client régulier :

Les animateurs de compte organisent des points réguliers de suivi de qualité des missions et des partenariats.



Une charte dédiée déployée en interne mais aussi aux clients :

En 2021, Rhapsodies Conseil a élaboré sa "**Charte Satisfaction Client**", visant à formaliser ses engagements vis-à-vis de ses clients pour garantir la qualité de ses missions et relations. Cette charte fait partie des **documents de référence** du cabinet et est partagée à tout nouveau collaborateur de l'entreprise lors de son processus d'intégration.

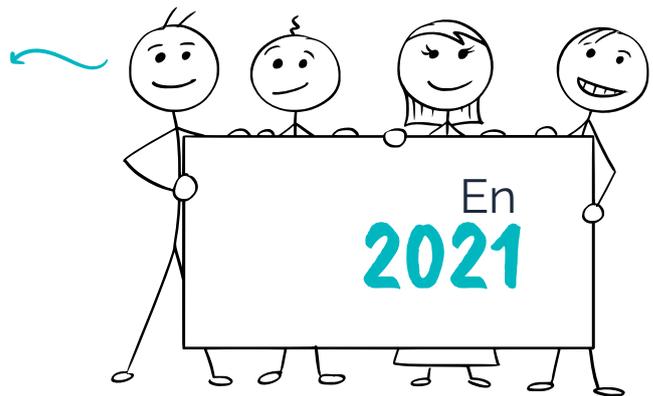


Audit de qualité auprès de nos clients :

Dès 2016, le cabinet a organisé sa première enquête de satisfaction auprès de 100 clients afin de faire progresser la qualité de ses relations et de ses missions. Le cabinet a également décidé de s'appuyer sur un organisme indépendant, **ChooseMyCompany**, pour disposer d'une évaluation strictement objective de la satisfaction de ses clients.

L'enquête Happy Index Clients nous a permis d'obtenir le Label HappyClients avec une note globale de **4.39/5** :

- **96.4%** des répondants recommandent la collaboration avec les équipes Rhapsodies Conseil
- **90.5%** sont contents des services proposés par les experts du cabinet
- **97,4%** ont une opinion favorable de leur expérience d'achat
- **88,8%** apprécient le professionnalisme des consultants du cabinet.



Les points forts listés par nos clients sont **l'expertise, les compétences, l'adaptation aux enjeux, la qualité des missions et la relation avec les représentants.**



Nos actions

Dans l'optique d'une amélioration continue autour de la satisfaction clients, nous menons plusieurs actions : un parcours digitalisé via l'outil CRM Hubspot, une communication renforcée avec tous nos clients, une réactivité dans le suivi des missions (avec les points coaching, les réunions d'équipe etc..).

En complément, nous avons créé depuis 2020 une **formation dédiée à tous les consultants "La posture du consultant chez Rhapsodies Conseil"**. Cette formation animée en interne sur deux jours est **obligatoire pour tous les consultants et reçue dans l'année d'arrivée.**



Dans le cas d'une réclamation client, nous avons mis en place un processus afin que celle-ci soit traitée le plus rapidement possible : une alerte est transmise à la direction générale ainsi qu'au directeur de Practice, un recadrage est organisé avec le/les consultants si nécessaire, un plan d'actions d'amélioration est transmis au client afin qu'une remise à niveau soit effectuée dans les 7 jours. Une réévaluation des aspects opérationnels est faite le mois suivant pour attester de l'amélioration.

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Résultat enquête satisfaction Happy Client sur la qualité de la relation	Note	4,39/5
Nombre de consultants formés à " La Posture du Consultant chez Rhapsodies Conseil" depuis 2022	Nombre	68
Taux de recommandation de nos clients	%	96,6
Part de clients que nous accompagnons depuis plus de 5 ans	%	24,4
Part de clients que nous accompagnons depuis plus de 3 ans	%	44
Taux de missions ayant fait l'objet de réclamations sur nombre de missions totales	%	3,1



Nos prochaines étapes



-  Lancement d'une **enquête de satisfaction** auprès de nos clients, (2025)
-  Ancrage de la **démarche Satisfaction Client au niveau de la gouvernance de l'entreprise**, (2025-2026)
-  Création d'une **instance dédiée** à la relations clients, (2025-2026)
-  Animation d'une **démarche qualité avec un référent** et un des membres de la direction générale. (2025-2026)

DÉPLOIEMENT DE NOTRE DÉMARCHE SOCIÉTALE



Notre responsabilité en tant qu'entité citoyenne

1. Responsabilité environnementale



Notre organisation

Le comité RSE, piloté par la responsable RSE, est chargé de la démarche environnementale de l'entreprise. Cela recouvre plusieurs sujets : le **calcul de notre bilan carbone**, la **sensibilisation aux éco-gestes**, les **actions à mener pour réduire nos impacts** sur des postes comme la mobilité, les immobilisations, les dépenses énergétiques, les achats, les déchets.

L'équipe chargée du calcul du bilan carbone de l'entreprise est composée de deux personnes dont une certifiée Bilan carbone ABC. Les points d'étape sont partagés en comité RSE pour sensibiliser les différents contributeurs lors de la collecte des données. L'équipe s'appuie sur l'**outil Ekyo** pour finaliser l'agrégation des toutes les données et procéder aux calculs finaux.



Nos politiques / démarches en place



Sensibilisation interne aux éco-gestes :

Persuadés que la répétition fait l'action, nous affichons des consignes de durabilité dans tous nos locaux : la gestion du tri des déchets, des éclairages, de la climatisation, du matériel informatique.



Présentation de notre démarche environnementale aux prestataires indépendants :

Nous affichons nos engagements et nos exigences environnementales dans les contrats pour tous nos prestataires indépendants.



Calcul de notre bilan carbone :

Depuis 2022, le cabinet calcule son bilan carbone chaque année. La méthode de calcul (BEGES V4) est de plus en plus précise afin de pouvoir estimer au mieux les impacts directs et indirects liés à son activité.



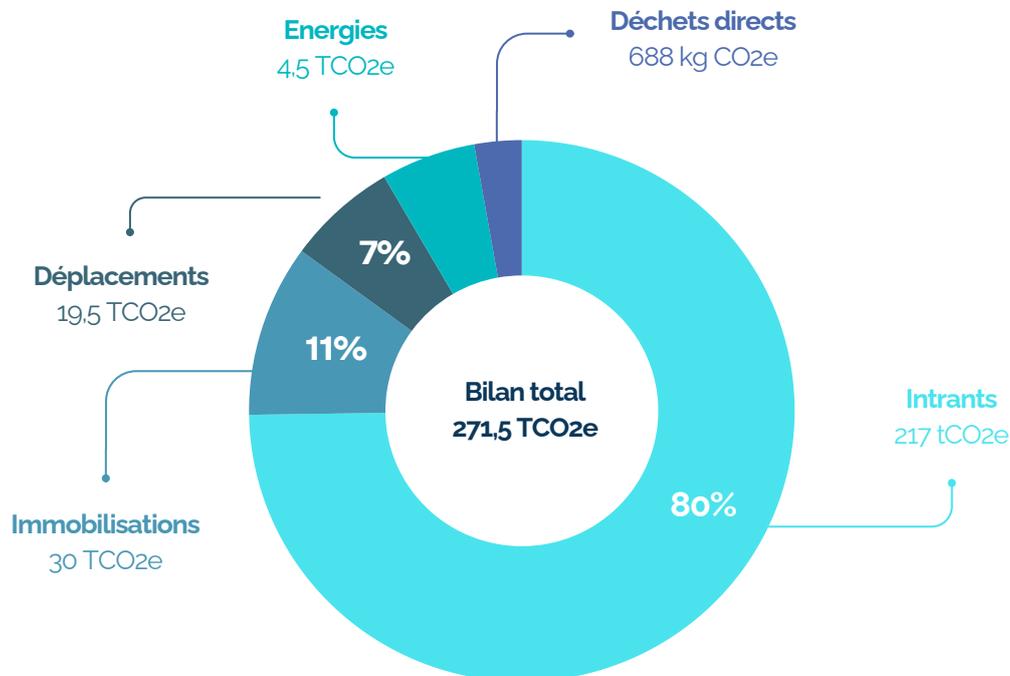
2024 a été une année de changement pour le cabinet :

Pour s'adapter à notre développement et offrir plus de confort aux collaborateurs et aux clients, nous avons déménagé dans de nouveaux locaux où tout était à aménager. Le projet gravitant autour de cette nouvelle adresse a aussi été propice aux réflexions sur l'optimisation environnementale. A ce titre, l'année 2024 constitue une base idéale pour amorcer un plan d'actions concret qui nous permettra de **limiter l'augmentation de notre bilan carbone dans un contexte de croissance de notre cabinet**. En effet, nos principales immobilisations sont aujourd'hui stabilisées pour de nombreuses années. Le comité RSE et les différents contributeurs vont travailler à ce plan d'actions composé de projections de baisse selon différents scénarios et postes. Il sera présenté dans notre prochain rapport RSE.



Nos actions

a. Mesure de notre bilan carbone :



En 2024, le bilan carbone du cabinet s'élève à **271,5 TeqCO₂e**. Il est en **baisse de 13,5%** en comparaison avec l'année 2023. (voir explications page 63)

Nos résultats en **2024** en détails par type de poste :

➤ Les intrants

Les intrants correspondent à la majorité de nos émissions CO₂ soit 80% de notre Bilan Carbone. Cette catégorie comprend les **achats de biens et services du cabinet** (106 TeqCO_{2e}) dont les émissions ont été calculées grâce aux facteurs d'émissions de l'ADEME, **les repas des collaborateurs** (98 TeqCO_{2e}) collectés grâce à une enquête interne ainsi que **le Cloud** (11 TeqCO_{2e}) qui correspond à notre drive hébergé sur la suite Google.

➤ Les immobilisations

Les immobilisations représentent la deuxième catégorie la plus émissive de notre cabinet (30%). Elle comprend les émissions liées au **bâtiment** (8,7 TeqCO_{2e}), le **mobilier** et les **véhicules de fonctions** (9 TeqCO_{2e}) ainsi que le **matériel informatique** (12,2 TeqCO_{2e}). On note une augmentation de 37% par rapport à l'année précédente suite au déménagement de Rhapsodies Conseil qui a engendré l'achat de nouveaux mobiliers et matériels informatiques. A noter que la méthodologie de calcul des émissions liées à l'informatique a été mise à jour entre 2023 et 2024, notamment celle des laptops. Nous avons décidé d'utiliser la **méthodologie du GHG Protocol** en prenant en compte les données réelles des constructeurs de chaque modèle ainsi que les durées d'amortissement.

➤ Les déplacements

Les déplacements représentent 7% des émissions de CO₂ de notre Bilan Carbone. Celles-ci ont été calculées grâce à une **enquête interne** mise à la disposition de nos collaborateurs pour comprendre leurs habitudes de transports domicile-travail et déplacements professionnels, mais aussi grâce au pointage précis des notes de frais. Nous observons une réduction par rapport à l'année dernière notamment grâce à une baisse des trajets en bus et en avion (entre autres consécutive à notre déménagement).

➤ Les énergies

Les énergies correspondent à 1,7% de nos émissions CO₂. Notre nouveau bâtiment est alimenté par de l'énergie verte et ne consomme pas de gaz.

➤ Les déchets directs

Les déchets directs correspondent à la catégorie la moins émissive de notre Bilan Carbone (0,3%). Suite à une mise à jour de notre méthodologie (un pointage plus précis de nos déchets papiers), leurs émissions ont diminué de 3,5 TeqCO_{2e} par rapport à 2023.



Les principales explications relevées qui ont entraîné la baisse d'émissions CO2 entre **2023** et **2024**

Les émissions de la catégorie achats de biens et services ont baissé de 29% depuis 2023 notamment grâce à une **enquête externe** menée auprès de nos prestataires sous-traitants et à une nouvelle méthode de classification des facteurs d'émissions monétaires plus précise de l'ADEME,



Nous observons également une réduction des émissions du poste "déchets directs" grâce à un **pointage plus précis** des déchets papiers et une baisse des achats papiers en 2024,

Le déménagement a engendré la baisse des émissions du poste "énergies" grâce à l'**arrêt de consommation de gaz** dans nos nouveaux locaux (-39%),

Enfin, le déménagement a également modifié les habitudes de déplacement quotidiennes des collaborateurs. Lors de notre enquête interne, nous avons observé une baisse relative des émissions liées au bus. De plus, nous observons une **baisse significative des trajets en avion** de nos collaborateurs dans le cadre de leurs missions.

b. Nos actions pour minimiser de notre empreinte carbone :



Achats

En page 43, nous décrivons notre démarche d'achats responsables. Le cabinet fait appel à des fournisseurs basés en France et s'adresse à des prestations locales pour ces événements (traiteurs engagés, parisiens, offre végétarienne...). Il exige aussi que les prestataires indépendants informent plusieurs indicateurs (transports, matériel informatique, alimentation) afin que nous puissions calculer le bilan carbone de leur mission auprès de nous, ainsi cela donne plus de précisions à notre propre bilan.



Déplacements

Le cabinet est situé au cœur de Paris, ce qui facilite les choix de déplacements des collaborateurs. Nous **remboursons les abonnements de transports en commun ainsi que les abonnements de vélos publics à 100%** pour inciter les collaborateurs à éviter l'usage de voitures. Dans le cas d'utilisation de vélo personnel, nous remboursons les indemnités kilométriques à hauteur de 200 euros par an.

Avec le **forfait mobilité durable**, il est possible de cumuler différents types de transports : en 2024, nous remboursons jusqu'à 800 euros par an et par collaborateur toute utilisation combinée de transports en commun et vélo personnel. Enfin pour nos salariés basés en province, **nous remboursons 50% des abonnements TGV et abonnements Navigo.**

La politique voyage mise en place par la Direction des Ressources Humaines **favorise le train à l'avion quand cela est possible**, ainsi que les transports en commun. Le télétravail est aussi largement répandu, permettant de limiter les déplacements collaborateurs. Un avenant à notre charte de télétravail a été signé dans ce sens et nos capacités de collaboration à distance ont été renforcées.



Immobilisations informatiques

Nous pilotons notre flotte informatique avec un prestataire qui est chargé de l'entretien de celle-ci. Nous privilégions **l'achat de matériel à fort indice de réparabilité / durabilité** ainsi que le matériel reconditionné. Nous n'avons aucun stock dormant, ce qui permet d'ajuster nos quantités au besoin, pour une attribution optimale. Notre politique d'approvisionnement en écran d'ordinateur est sobre : tous les bureaux ne sont pas fournis afin de limiter notre impact. Les collaborateurs peuvent réserver leur place sur des bureaux avec écrans, ou bien déplacer des écrans si besoin. **Nous ne fournissons aucun téléphone professionnel, cependant, le cabinet rembourse les abonnements téléphoniques** de ses collaborateurs s'ils sont utilisés à des fins professionnelles.



Énergie

Nous avons un **contrat d'énergie verte pour notre électricité**. La consommation est suivie mensuellement afin de détecter les anomalies.



Bâtiments et mobiliers

Nous avons aménagé nos nouveaux locaux en intégrant les **enjeux de sobriété énergétique et de réduction des coûts** : notre espace est très ouvert et lumineux, favorisant la lumière du jour et l'installation de luminaires adaptés au confort visuel.



Tri sélectif et réduction des déchets

Le tri sélectif est en place au cabinet depuis 2016 pour tous les déchets papiers, plastiques et verre. Des actions de réduction des déchets ont également été conduites : **suppression des gobelets, bonbonnes d'eau, vaisselle jetable**. Des totes bags permettent aux collaborateurs d'aller chercher à manger sans utiliser de sacs plastiques. Nos nouveaux locaux permettent également de rattacher nos distributeurs d'eau directement à l'eau de Paris évitant la consommation de bouteilles plastiques. **Nous faisons retirer nos DEEE tous les ans par la Coopérative "Ateliers du Bocage" qui gère leur fin de vie** : nettoyage des données, recyclage, destruction, reconditionnement, dons.

Notre déménagement vers de nouveaux locaux en début d'année 2024 a été l'occasion de sensibiliser les collaborateurs sur les **bienfaits du désencombrement** et d'accompagner ceux-ci sur les méthodes de tri. 2 collaborateurs étaient en charge d'animer ce **"Clean Up Challenge"**. Plus de 500kg de matériel ont été triés et répartis (dons de meubles, de matériel informatique, de fournitures, destruction de papiers, et quelques meubles usagés aux encombrants). **Plus de 90% de nos meubles et matériels informatiques ont été réutilisés pour les nouveaux locaux**.



Plan de diminution de la consommation de papier

Nous avons dématérialisé de nombreux services afin de limiter au maximum les impressions :

- un **coffre-fort en ligne** sécurisé pour les bulletins de salaire,
- une **application de gestion en mode SaaS** pour les comptes rendus d'activité et de temps, les frais professionnels, la gestion des absences, les factures clients et les diverses pièces administratives liées aux missions,
- une **application de gestion RH en mode SaaS** pour les entretiens annuels, les entretiens professionnels, la fixation et l'évaluation des objectifs, les rapports d'étonnement,
- les tickets restaurants sous forme d'une carte sans contact.

Des solutions digitales et collaboratives permettent de réduire les échanges de documents et l'envoi de mails :

- la suite Google est utilisée pour l'ensemble de nos activités : messagerie, agenda, visio-conférences, partage de documents et knowledge management,
- une **plateforme collaborative en mode SaaS** permet aux collaborateurs d'échanger en messagerie instantanée pour leurs besoins courants. Le nombre de messages conservés est limité à 10 000 messages et la capacité de stockage à 5Go afin de limiter l'impact carbone de cette plateforme,
- un **outil CRM en mode SaaS** permet de partager des informations commerciales sans multiplier les échanges de mails et les pièces jointes associées,
- une **application de suivi des recrutements en mode SaaS** est également en place pour partager les CVS des candidats et échanger entre les différents acteurs impliqués dans le processus de recrutement.

L'ensemble de ces actions nous a permis de **réduire drastiquement la consommation de papier de Rhapsodies Conseil depuis 2019 (-50%)**, et ce malgré une croissance de nos effectifs sur cette période. Conscients de l'impact non négligeable du numérique sur l'environnement, nous savons que cette économie de papier doit être mise en regard de cet impact.

c. Sensibilisation en interne

Une restitution des résultats de notre bilan carbone a été organisée auprès de tous les collaborateurs lors d'un webinar dédié. Ce **webinaire** a également été l'occasion de **brainstormer avec les participants sur les actions à mener pour limiter notre impact environnemental.**

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Émissions de CO2 annuelles (Tonnes Equivalent de CO2)	TeqCO2	271,5
Émissions de CO2 annuelles par ETP (collaborateurs + externes) (Teq CO2e/ETP)	ratio	2,1
Émissions de CO2 annuelles par m ² (TeqCO2e/m ²)	ratio	0,4
Émissions de CO2 annuelles par M€ de chiffre d'affaires (TeqCO2e/M€CA)	ratio	16
Émissions annuelles scope 1 (Tonnes Equivalent de CO2)	TeqCO2	0
Émissions annuelles scope 2 (Tonnes Equivalent de CO2)	KgeqCO2	123,5
Émissions annuelles scope 3 (Amont) (Tonnes Equivalent de CO2)	TeqCO2	270
Émissions annuelles scope 3 (Aval) (Tonnes Equivalent de CO2)	TeqCO2	1
Taux de déchets revalorisés (DIB hors papier, papier, DEEE)	%	91,2



Nos prochaines étapes



- Exploitation maximum des **leviers de réduction de notre bilan carbone** dans un contexte de croissance maîtrisée du cabinet, (2025)
- Actualisation de notre **charte d'utilisation de l'IA** au sein du cabinet et dans le cadre de nos missions au regard de l'évolution du contexte, (2025)
- Organisation de **multiples sessions de sensibilisation** sur notre bilan carbone et sur notre futur plan d'actions, (2025-2026)
- Renforcement des **affichages en interne** pour sensibiliser aux éco-gestes du quotidien. (2025-2026)

2. Engagement sociétal au travers de l'engagement de nos collaborateurs



Notre organisation

Chez Rhapsodies Conseil, nous accueillons toute bonne initiative qui permettrait de faire avancer des luttes, d'aider son prochain, ou d'agir pour l'environnement. Les propositions de partenariat, événements sportifs ou autres actions sociétales sont présentées spontanément à la direction générale afin d'identifier les méthodes de déploiement, les budgets. Ceci peut également être discuté lors des comités RSE ou lors des réunions CSE.



Nos politiques / démarches en place

Nous tenons à soutenir plusieurs initiatives chaque année que cela soit par des dons en nature ou du temps passé de notre équipe.

Nous sommes aussi en **partenariat avec Day One depuis 2021** afin de proposer à nos collaborateurs de donner de leur temps pour du **mécénat de compétences**. Cette plateforme vise à rendre accessible l'engagement solidaire en entreprise en proposant aux collaborateurs des actions solidaires auprès de plus de **800 associations locales**. Les collaborateurs peuvent choisir de s'engager dans des missions en rapport avec leur métier, ou de faire tout autre chose. L'éventail des possibilités est très large.



Nos actions

En 2024, voici les **actions spontanées** qui ont été menées :

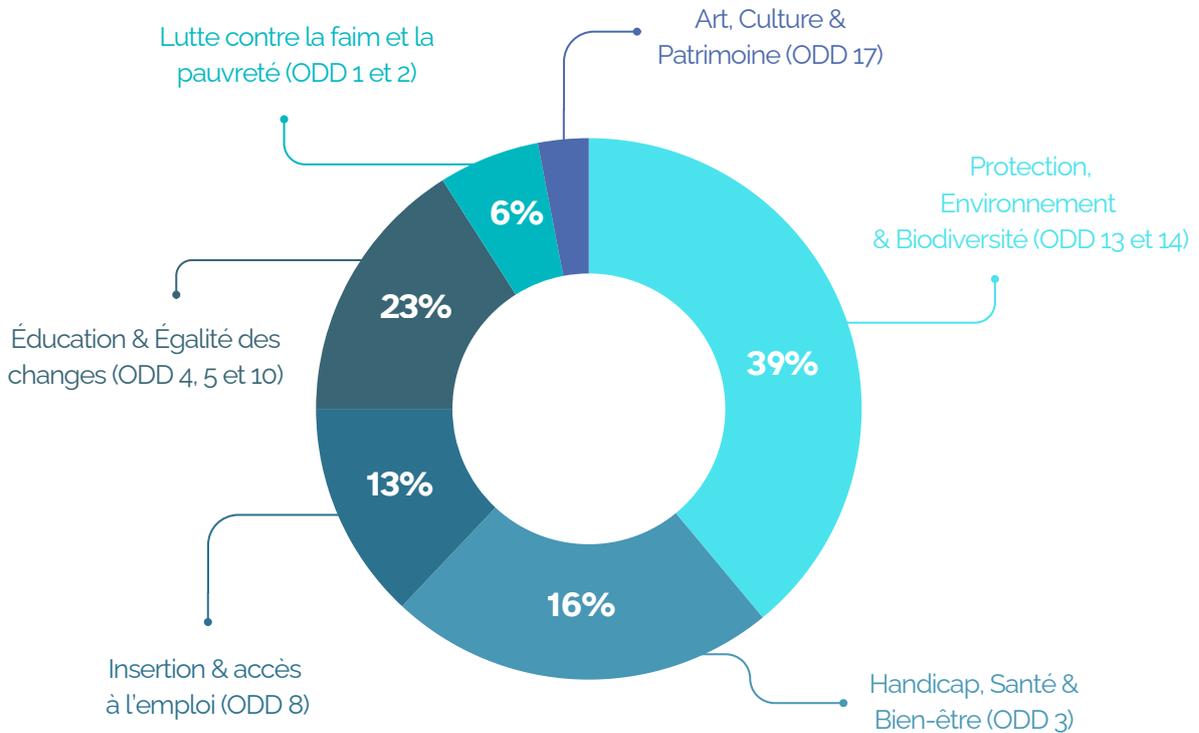


- *Sponsor d'une équipe de foot féminine, porté par le COPIL inclusion,*
- *Dons de nourriture et confiseries à destination des personnes défavorisées avec l'association "Notre Noël",*
- *Envoi de cartes postales aux personnes isolées à l'occasion des fêtes de fin d'année,*
- *Accueil de stagiaires de 3eme...*



Grâce à notre partenariat avec **Day One**, nous avons mené **20 actions solidaires** réparties sur plus de **1350 heures pour 22 associations différentes**. Nous avons majoritairement soutenu 6 Objectifs de Développement Durable.

10 objectifs de développement durable soutenus *



Source : Extrait de notre rapport d'impact Day One au titre de l'année 2024

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

Au-delà d'un désir d'animation de l'engagement sociétal du cabinet, les collaborateurs ont aussi partagé des retours positifs sur le temps qu'ils ont passé auprès des associations. Ces missions ont permis :

- d'améliorer leur bien-être et leur épanouissement (75%)
- de donner plus de sens à leur quotidien (90%)
- de servir une cause et se sentir utiles (90%)
- de se sentir plus alignés avec les valeurs du cabinet (67%)
- de se sentir plus motivés au travail (63%)
- de se sentir plus proches de leurs collègues (63%).

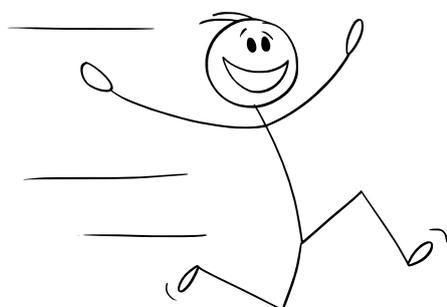
Ces missions œuvrent aussi indirectement à **développer des compétences humaines** (intelligence émotionnelle, flexibilité, esprit d'équipe), **et professionnelles** (sens du service, créativité, compétences métier).

NOS INDICATEURS DE PERFORMANCES

Indicateurs	Unité	Année 2024
Nombre d'heures de mécénat annuelles	Nombre	1355
Nombre d'associations soutenues dans l'année en mécénat	Nombre	22
Nombre de collaborateurs engagés dans le mécénat	Nombre	45
Nombre d'associations soutenues hors mécénat	Nombre	2



Nos prochaines étapes



- Reprise des **activités sportives solidaires** avec notamment "La Course des Héros", (2025 et tous les ans)
- Poursuite du **partenariat avec Day One** et toute autre action spontanée proposée par le comité RSE, le CSE ou les collaborateurs désireux de s'engager. (engagement continu tous les ans)

NOTRE FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE RSE (SYNTHÈSE)



Nos engagements sont tracés dans notre feuille de route. Certaines actions sont menées dès 2025-2026, d'autres, sur le temps long, nous permettront de structurer notre stratégie.

1

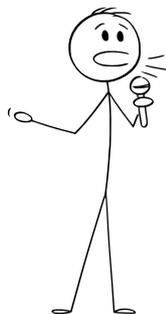
Gouvernance

- Création d'un Junior Comex, composé d'une dizaine de collaborateurs volontaires de moins de 35 ans, (2025)
- Poursuite des actions relatives à la réorganisation, notamment dans l'accompagnement du management et des collaborateurs, dans l'application de nouveaux outils, (2025-2026)
- Création d'un processus de suivi de participation aux instances pour identifier le degré d'engagement des collaborateurs et en améliorer certains au besoin (format, durée, récurrence). (2025)

3

Gestion des compétences adaptée

- Intégration d'une formation / sensibilisation obligatoire concernant les enjeux RSE de Rhapsodies Conseil en complément de la Fresque du Numérique, (2025-2026)
- Lancement d'un questionnaire de satisfaction des formations auprès de tous les collaborateurs. (2025-2026)



Engagements 2026-2030 :

Intégration des enjeux de formation au sein de la gouvernance avec une instance dédiée, pilotage des indicateurs collectés et des leviers d'amélioration continue (formations et montée en compétences).

2

Égalité des chances

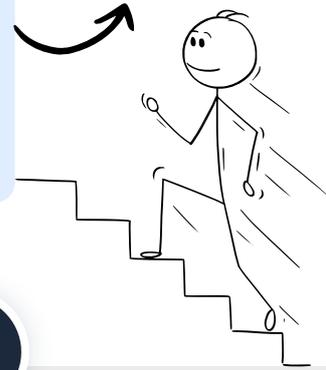
- Refonte du Welcome DAY avec des ateliers en collaboration avec nos collaborateurs, (2025)
- Déploiement d'un protocole d'accueil des collaborateurs après une longue maladie, (2025)
- Intégration de traiteurs engagés dans nos événements, (2025)
- Formation à la Fresque de la diversité pour les membres de la direction des ressources humaines, (2025)
- Déploiement de la fresque de la diversité à plus large échelle, (2026)
- Réflexion sur des partenariats avec des plateformes dédiées aux travailleurs en situation de handicap, (2026)
- Poursuite de l'analyse d'écart des salaires entre Femmes et Hommes et réajustement chaque année,
- Accueil de jeunes filles de l'équipe de foot en stage de 3eme, (2025)
- Atelier leadership au féminin, (2026)
- Réflexion sur la rémunération variable et les objectifs. (2025)

4

Conditions de travail des salariés et dialogue social

- Création d'un protocole de suivi des plaintes pour harcèlement afin de piloter au mieux la démarche et visualiser le nombre de plaintes, (2025)
- Publication de la politique Santé et Sécurité au Travail, (2025-2026)
- Lancement d'un questionnaire de satisfaction des collaborateurs en remplacement de l'outil OfficeVibe. (2025)

Engagements 2026-2030 : pilotage des indicateurs de satisfaction des collaborateurs et plan d'actions correctives au besoin, Labellisation Great Place to Work et/ou Best Workplaces for Women.



5

Loyauté des pratiques

(fraude, corruption, pratiques non éthiques)

- Nomination d'un référent intégrité et animation d'un comité intégrité tous les 6 mois, avec restitution des signalements reçus (anonymisés), revue des cas éthiques complexes, et mise à jour du plan d'action, (2025-2026)
- Déploiement de la charte éthique, (2025-2026)
- Prévention de pratiques non éthiques via un document de cadrage interdisant toute forme de rémunération ou don en nature dans le cadre des relations avec des solutions numériques ou des partenariats, des fournisseurs, clients ou prestataires, (2025-2026)
- Création d'un dispositif formel de déclaration des cadeaux et invitations dans le cadre professionnel, (2025-2026)
- Pilotage des éventuelles amendes, sanctions, accords de règlement ou contentieux liés à des pratiques non éthiques, (2025-2026)
- Responsabilisation continue de tous les collaborateurs via la lecture des documents relatifs à l'éthique, à la sécurité de l'information, aux politiques RH et de conformité dans le parcours d'onboarding et des sessions de mise à niveau obligatoire quand besoin, (2025-2026)
- Instauration d'une déclaration de non-liens d'intérêt pour les collaborateurs en relation avec des prestataires ou partenaires du client, (2025-2026)
- Déploiement du dispositif d'alerte interne professionnelle conforme à la législation en vigueur et intégration dans le règlement intérieur. (2025-2026)

Engagements 2026-2030 : 100% des collaborateurs sensibilisés et formés au processus interne de lutte contre la corruption et pratiques non éthiques, maintien et pilotage du dispositif d'alerte et de gestion des incidents afin de garantir la réactivité et la pertinence des solutions mises en œuvre.



6

Loyauté des pratiques

(cybersécurité, RGPD, continuité d'activité)

- Nomination d'un responsable RSSI, (2025)
- Mise en place d'un plan d'actions : (Diagnostic, Structuration de la Gouvernance RSSI, Identification d'actions prioritaires et plan d'actions, Sensibilisation et culture sécurité, Amélioration continue), (2025-2026)
- Création d'un COPIL Sécurité pour prendre en charge la partie contrôle des règles de cybersécurité, (2025)
- Actions de sensibilisation en interne. (2025 et tous les ans)

7

Achats responsables

- Actualisation et diffusion de la politique d'achats responsables, (2025-2026)
- Création d'un comité Achats (revue des accords cadres et contrats, suivi des KPI et engagements internes, respect du code de conduite des fournisseurs), (2025-2026)
- Mise à jour du questionnaire RSE et déploiement selon la nature des achats et les enjeux ESG : mise en concurrence ou analyse post-choix, (2025-2026)
- Sensibilisation aux achats responsables en interne, (2025-2026 et tous les ans.)
- Collecte des indicateurs ESG de nos principaux prestataires. (2025-2026)

Engagements 2026-2030 : Intégration des enjeux de durabilité dans toutes les Practices et expertises du cabinet d'ici fin 2027 (réponses AO, missions, montée en compétences des collaborateurs ...), certification du cabinet sur la durabilité de nos offres.

Engagements 2026-2030 :

Pilotage des performances ESG de nos fournisseurs et sous-traitants, Signature de la charte RFAR & Labellisation RFAR.

8

Nos offres dans une démarche durable

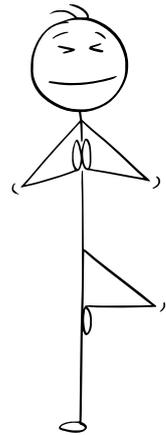
- Poursuite de la diffusion des enjeux du Numérique Durable dans les Practices, (2025-2027)
- Officialisation d'un processus de réponse en commun entre la Practice et l'équipe Numérique Durable pour les réponses aux appels d'offres, (2025-2026)
- Relance des événements de partage d'expertises internes (Cookies, webinaires...), (2025-2026)
- Relance d'une enquête satisfaction auprès de nos clients notamment sur notre capacité d'innovation et de durabilité, (2025)
- Organisation d'un audit marketing (positionnement, offres, image sur le marché) et plan d'actions. (2025)

9

Protection des clients et transparence de l'offre

- Lancement d'une enquête de satisfaction auprès de nos clients, (2025)
- Suivi des KPI pour une amélioration continue.

Engagements 2026-2030 :
Enquête de satisfaction tous les 3 ans auprès de nos clients , certification de notre démarche relation clients.



10

Qualité de la relation client

- Lancement d'une enquête de satisfaction auprès de nos clients, (2025)
- Ancrage de la démarche Satisfaction Client au niveau de la gouvernance de l'entreprise, (2025-2026)
- Création d'une instance dédiée à la relations clients, (2025-2026)
- Animation d'une démarche qualité avec un référent et un des membres de la direction générale. (2025-2026)

Engagements 2026-2030 :
Enquête de satisfaction tous les 3 ans auprès de nos clients , certification de notre démarche relation clients.

11

Responsabilité environnementale

Engagements 2026-2030 :

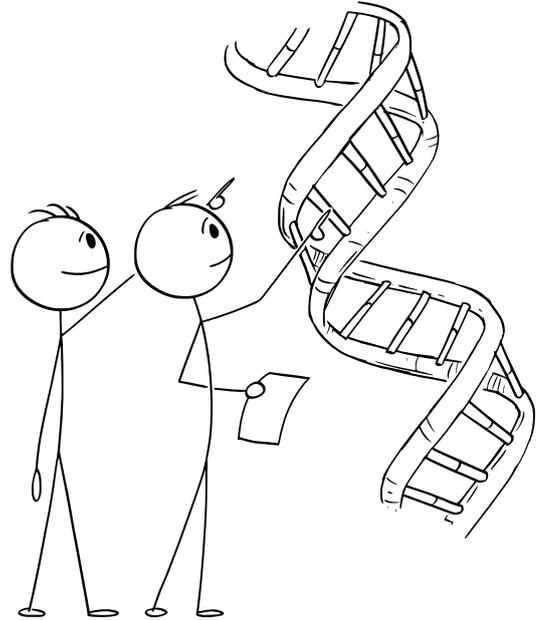
Limitation de l'augmentation de notre bilan carbone à minima avec optique de réduction, pilotage de la réduction de nos déchets, certification de notre dé-marche environnementale.

- Exploitation maximum des leviers de réduction de notre bilan carbone dans un contexte de croissance maîtrisée du cabinet, (2025)
- Actualisation de notre charte d'utilisation de l'IA au sein du cabinet et dans le cadre de nos missions au regard de l'évolution du contexte, (2025)
- Organisation de multiples sessions de sensibilisation sur notre bilan carbone et sur notre futur plan d'actions, (2025-2026)
- Renforcement des affichages en interne pour sensibiliser aux éco-gestes du quotidien et réduire nos déchets. (2025-2026)

12

Engagement sociétal au travers de l'engagement de nos collaborateurs :

- Reprise des activités sportives solidaires avec notamment "La Course des Héros", (2025 et tous les ans)
- Poursuite du partenariat avec Day One et toute autre action spontanée proposée par le comité RSE, le CSE ou les collaborateurs désireux de s'engager. (engagement continu tous les ans)



rhapsodie
conseil