



RAPPORT RSE **YÉLÉ CONSULTING**

Édition 2021



contact@yele.fr
www.yele.fr

ÉDITO

L'année 2020 a marqué les 10 ans de Yélé. Dix années d'engagement quotidien de la part de nos collaborateurs pour donner le meilleur d'eux-mêmes, dans leurs missions et dans les chantiers internes visant à faire grandir leur entreprise. Dix années qui ont abrité de nombreux talents et maintes initiatives pour devenir progressivement leader dans nos domaines, sans jamais renoncer aux valeurs qui nous ont toujours unis depuis la création de la société.

Yélé, c'est avant tout une aventure collective et humaine qui s'est forgée autour de l'ouverture, du respect de ses collaborateurs et de l'attachement au social. Cela nous permet aujourd'hui d'accueillir une vingtaine de nationalités différentes, des profils aux parcours professionnels et de vie riches et complémentaires et d'atteindre une quasi-parité femmes/hommes au sein des collaborateurs. Nos actions associatives et humanitaires guident également l'ensemble de l'entreprise et les valeurs qu'elle porte. En effet, nous travaillons à appuyer les populations démunies dans le développement de leurs compétences pour leur permettre d'accéder à l'énergie et à l'enseignement.

Yélé s'est aussi construite autour du respect de l'environnement et du monde dans lequel nous évoluons. Des initiatives clés, portées par les collaborateurs eux-mêmes, ont notamment été mises en place afin de conduire progressivement la société vers la neutralité carbone.

Au même titre que ces valeurs ont une place au sein de l'entreprise, nous avons à cœur de les porter dans les services que nous vendons et les projets que nous entreprenons. La décarbonation, le respect de l'environnement, l'impact social, les effets rebonds sur d'autres secteurs, mais aussi l'exigence, la qualité, le respect des autres, l'inclusion... sont en effet, autant de caractéristiques que nous mettons en avant au sein de nos projets et s'intègrent par ailleurs à différents objectifs de développement durable.

Cette année plus que jamais, la crise sanitaire nous oblige tous, collaborateurs, clients et partenaires, à nous rassembler autour de valeurs et de projets qui ont du sens. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de formaliser et de partager, via ce rapport RSE, ce qui a toujours été présent chez nous et qui fait notre force. Je suis fier de la façon dont nos équipes se sont adaptées à ce contexte inédit afin de porter notre entreprise. Nous avons maintenu le lien humain au-delà de la distance et conservé la confiance de nos clients et partenaires que nous remercions chaleureusement.

Les défis à venir sont nombreux et multiformes, mais nous avons montré qu'ensemble, nous pouvons et allons les surmonter dans le respect de notre vision.

Moussa BAGAYOKO

Président et Directeur Général de Yélé Consulting



Notre rapport RSE s'inscrit dans les objectifs de développement durable

Nous accordons une grande place aux objectifs fixés dans le cadre des Accords de Paris pour tendre vers un monde plus durable, que ce soit dans notre vie d'entreprise, nos chantiers internes ou nos missions clients.



SOMMAIRE

ÉDITO	P. 3
LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	P. 4
PRÉSENTATION DE YÉLÉ CONSULTING	P. 5
YÉLÉ S'INVESTIT POUR SES COLLABORATEURS	P. 7
YÉLÉ SE SOUCIE DES AUTRES	P. 31
YÉLÉ AGIT POUR L'ENVIRONNEMENT	P. 39
REMERCIEMENTS	P. 49



LAURENT

Directeur du développement

“À travers notre positionnement, nous répondons tout naturellement à certains objectifs de développement durable. Nous prenons aussi plaisir à apporter notre pierre à l'édifice d'un monde plus pérenne via des activités qui nous sont chères et qui sont moins liées à notre cœur de métier. Au sein de la direction du développement, nous mettons toujours en avant l'enjeu auquel répond un projet, une mission, pour garder en tête la finalité de ce que nous entreprenons et s'assurer que nous sommes en accord avec celle-ci. Durant les prochaines années, nous prévoyons de développer davantage nos impacts et de les diversifier.”

Yélé Consulting

Yélé est un cabinet de conseil et d'ingénierie indépendant dont l'objectif est d'accélérer et de sécuriser la transformation des acteurs pour lesquels la maîtrise de l'énergie est un enjeu, qu'ils soient publics ou privés.

Nos convictions



Le développement à grande échelle des réseaux énergétiques intelligents sera la pierre angulaire de la transition énergétique ;

La transition énergétique ne deviendra réalité que si elle s'appuie sur les technologies du numérique ;



Les pays émergents, ceux d'Afrique en particulier, seront des gisements exceptionnels d'opportunités pour relever les défis de la transition énergétique et du développement durable.

En croisant l'expertise des domaines de l'énergie et du numérique, Yélé est prête à relever les défis qui attendent nos clients, industriels et institutionnels :

01 PLACER LE CONSOMMATEUR OU L'UTILISATEUR FINAL AU CENTRE DE LA STRATÉGIE ET DES OPÉRATIONS ;

02 CONCEVOIR ET GÉRER DES SYSTÈMES "MULTI-FLUIDES" (ÉLECTRICITÉ, GAZ, EAU, CHALEUR) AU SERVICE DE LA VILLE DURABLE ;

03 S'ADAPTER AUX SYNÉRGIES DE PLUS EN PLUS FORTES DES SECTEURS DE L'ÉNERGIE, DE LA MOBILITÉ ET DU BÂTIMENT.

Pour répondre aux enjeux associés à ses convictions, Yélé met l'accent sur le développement de compétences diverses et complémentaires pour adresser l'ensemble des problématiques liées à la conception et à la mise en œuvre des réseaux intelligents et, plus globalement, des "smart" énergies. C'est à ce titre que nous intervenons sur l'ensemble de la chaîne de valeur du secteur de l'énergie.

L'histoire



écrite grâce à nos équipes...



+ de 90
collaborateurs en France à ce jour



4
représentations
projets en Afrique



2020
Ouverture de notre bureau
Auvergne Rhône Alpes à Lyon



2010

Création de Yélé Consulting
par Moussa BAGAYOKO



2019

4^{ème} Best Workplace au classement
France et 48^{ème} Europe*



+ de 10 M€
de CA en 2020

Et bien plus encore à venir...

PARTIE 1

YÉLÉ S'INVESTIT POUR SES COLLABORATEURS

Chez Yélé, l'Humain est un pilier. Il est primordial que chacun se sente épanoui dans sa vie professionnelle, qu'il ait des perspectives de carrière motivantes pour évoluer, développer ses compétences et libérer sa créativité. Tous nos collaborateurs ont une place dans notre environnement innovant et enrichi par la diversité.



I. Le bien-être des collaborateurs

1 YÉLÉ ENCOURAGE LE DIALOGUE AU SEIN DE L'ENTREPRISE



La communication favorise la bienveillance

Tout au long de son parcours dans l'entreprise, chaque consultant est en relation avec un ensemble d'interlocuteurs pour être informé et accompagné dans sa vie professionnelle.

L'équipe des Ressources Humaines est présente pour répondre aux interrogations des salariés sur différents sujets administratifs, contractuels et de carrière.

La Direction est facilement accessible, notamment physiquement, dans la mesure où elle partage l'open space avec les collaborateurs.

A son arrivée, chaque collaborateur se voit désigner un **parrain ou une marraine**. Ce dernier est essentiel dans l'intégration du nouvel arrivant. Il l'accompagne dans sa compréhension du fonctionnement de l'entreprise.



Le **manager de proximité** suit et facilite le bon déroulement de la mission en aidant le consultant à progresser sur sa mission. Il organise, avec le consultant, un "point météo" mensuel afin d'être informé des aléas et risques sur le projet.

Le **Resource manager** a pour rôle de suivre et de faire progresser la carrière de chaque consultant. Le processus de développement personnel et professionnel est structuré autour d'un cycle d'entretiens jalonnés sur l'année. Il offre des créneaux réguliers et privilégiés pour remonter des questions, suggestions ou désaccords au management.

Le **Comité Social et Economique** est l'instance de représentation du personnel mais aussi un canal de communication entre le personnel et la hiérarchie. Avant chaque instance, les représentants du CSE rappellent aux collaborateurs qu'ils sont présents pour remonter les questions ou inquiétudes de manière anonyme à la direction.



98%
des salariés déclarent

“Le management invite les collaborateurs à donner des idées et suggestions et s’efforce d’en tenir compte.”*

Au quotidien, il nous apparait essentiel que l’ensemble des collaborateurs se sente libre de s’exprimer et trouve facilement les réponses à ses interrogations.

➤ **Nous privilégions la communication directe, ouverte et horizontale**

À titre d’exemple, la mise en place d’un ensemble de canaux plus ou moins formels (boite mails, messagerie interne, tableau à craie dans les locaux...) offre la possibilité aux consultants d’exprimer leurs besoins et de donner leurs avis tout en obtenant des retours directs.

➤ **Des locaux pensés pour favoriser la communication entre collaborateurs**

Les locaux permettent de se retrouver en toute convivialité grâce à des aménagements conçus à cet effet : espaces de détente (babyfoot, billard), salle de sieste, cuisine ouverte, grands espaces de travail, etc.

Certains rassemblements réguliers (TEDy, activités FUNy, ...) sont autant de moments privilégiés pour échanger librement.



2 **YÉLÉ ENCOURAGE LES COLLABORATEURS À DÉVELOPPER L’ENTREPRISE À LEUR NIVEAU**

Les collaborateurs sont inclus dans les échanges autour de la stratégie de l’entreprise de différentes façons. Cela permet à chacun de s’approprier les grands axes de développement et de les concrétiser à chaque niveau.

Au quotidien

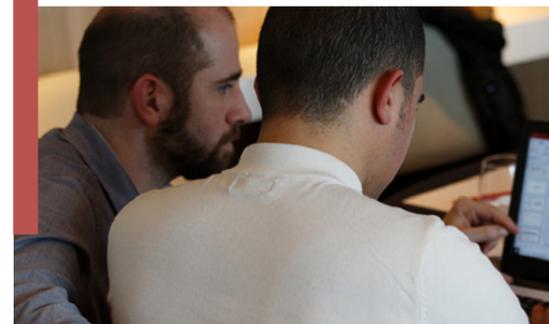


Tous les changements structurels sont communiqués et diffusés via les moyens de communication disponibles et appropriés (séminaires, mails, Teams®, échanges, TEDy, etc.) ;

Séminaires et soirées



Les différents séminaires (mars et septembre) et les soirées d’entreprise (juin et décembre) sont des moments forts durant lesquels la stratégie de l’entreprise est présentée, rappelée et où les collaborateurs sont invités à s’exprimer.



Ainsi, lors du séminaire d’entreprise du mois de mars 2019, les collaborateurs ont contribué à des groupes de travail sur des sujets tels que: “Comment faciliter le rapprochement des Yélés en dépit de l’éloignement géographique?”, “Comment structurer le suivi des compétences chez Yélé?”, “Comment favoriser l’intégration des nouveaux arrivants?” ;

COCOMAY



Le comité de coordination managériale a lieu tous les trimestres. Il rassemble l’équipe managériale pour échanger sur la stratégie d’entreprise et définir les actions opérationnelles qui en dépendent ;

BuNy



Les Business News Yélé mensuelles sont présentées par l’équipe commerciale lors des TEDy et permettent de partager, avec l’ensemble des collaborateurs, les principales avancées en termes de développement commercial.



3 YÉLÉ INVESTIT DANS DES LOCAUX EN GUISE DE "HUB SOCIAL"

Le concept de "hub" s'est très vite imposé lorsqu'en 2019 nous avons lancé le projet de déménagement.

Nos collaborateurs étant en quasi totalité sur sites clients, nous souhaitons leur permettre de se sentir "comme à la maison" dans nos locaux.

Ainsi, la composition entre open spaces, box téléphoniques, espaces de détente, lieux informels, baby-foot, billard, douche ou encore salle de sieste, a été approuvée par la totalité des collaborateurs.

Les collaborateurs ont été sollicités lors du séminaire annuel précédant l'aménagement, afin de donner leurs avis et souhaits. Ils ont soumis leurs schémas en amont de la réalisation des plans d'aménagement.

Yélé privilégie une ambiance chaleureuse dans la cuisine. Ce grand espace convivial est le point central de nos locaux. On peut y trouver des fruits (associés à Potager City, nous recevons chaque semaine des paniers de fruits frais, de saison, bio provenant de productions de circuits courts et locaux), du café, du thé et quelques gourmandises en libre service.

Nous privilégions également le Flexoffice, ce qui se traduit par des espaces de travail sans que des places nominatives soient attribuées, pour tous les collaborateurs allant du consultant junior au directeur général.



4 UNE ORGANISATION DU TRAVAIL FLEXIBLE : LE TÉLÉTRAVAIL

En 2020, les modalités de travail dans le monde professionnel ont été chamboulées par la crise sanitaire sans précédent que nous connaissons.

Chez Yélé, nous avons su être réactifs quant à la gestion du "télétravail pour tous" ; dès février 2020, chaque collaborateur était équipé de PC portable, d'une connexion à distance et si besoin de casque, souris, clavier ou encore moniteur.

100% des salariés affirment que **"Le management nous fait confiance pour accomplir notre travail correctement sans nous contrôler constamment."***

* Résultat de l'enquête indépendante Great Place to Work® Institute, Inc. menée en 2018 sur l'ensemble des collaborateurs Yélé.

L'équipe managériale a répondu présente pour mettre en place les modalités du travail à distance vis-à-vis de nos clients, de nos collaborateurs :

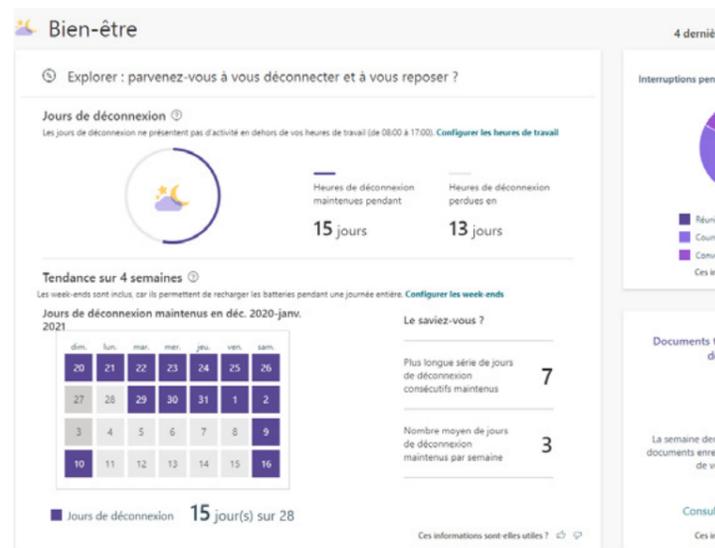
-  **Réalisation et diffusion d'un guide du télétravail en temps de confinement/crise sanitaire ;**
-  **Stratégie de résilience durant la COVID ;**
-  **Changement d'outillage informatique pour une suite d'outils complets, collaboratifs et interactifs (Microsoft 360).**

Tout cela n'était pas inconnu de notre société : le télétravail (régulier et occasionnel) était déjà mis en place et une flexibilité quant à l'organisation des collaborateurs (vie professionnelle/vie personnelle) était existante.

5 LE DROIT À LA DÉCONNEXION : UNE ÉVIDENCE CHEZ YÉLÉ

- > Afin de garantir le droit à la déconnexion, nous disposons d'une charte relative aux droits à la déconnexion et à la régulation de l'utilisation des outils numériques, élaborée par la direction et validée par le CSE. Cette charte est communiquée au salarié lors de l'embauche et est également affichée dans les locaux.
- > De plus, les outils informatiques de travail et notamment les applications de travail installées sur les téléphones portables, peuvent être programmées pour retirer les notifications en dehors des horaires de travail.

Image : Notre nouvel outil Microsoft propose aux collaborateurs des statistiques "Bien-être", analyse notre temps de déconnexion et offre des conseils pour le garantir.



6 YÉLÉ SOUTIEN SES COLLABORATEURS À CHAQUE INSTANT DE VIE

Soucieuse de faciliter la vie quotidienne de ses collaborateurs, la direction est toujours à l'écoute de leurs besoins.

Dans les moments difficiles (décès, maladie d'un proche, accidents...), la souplesse prévaut dans l'organisation du travail. Le collaborateur peut adapter son temps de travail pour répondre à des besoins personnels (rendez-vous médicaux par exemple).

L'annonce des **événements heureux** (mariages, naissances...) est l'occasion de faire la fête ! Bien souvent, un pot ou un goûter est organisé, dans les locaux de Yélé, ou en extérieur et une cagnotte est mise en place pour les naissances de "futures recrues Yélé". Enfin à chaque fin d'année, Yélé se transforme en "Père-Noël" à l'occasion des fêtes : un chèque cadeau est offert aux enfants des collaborateurs.



GUILLAUME

Manager

"Au moment de la naissance de mon fils, j'ai été touché par la bienveillance de mes collègues. En effet, en pleine réponse à un appel d'offres, ils n'ont pas hésité à prendre en charge l'ensemble de mes activités, en plus de leurs propres activités, en me sommant de ne plus penser au travail et m'assurant qu'ils allaient gérer de leur côté. Cette solidarité naturelle m'a permis de vivre sereinement et pleinement ce moment de bonheur. Moment que j'ai souhaité partager tout naturellement avec l'ensemble des collaborateurs via notre groupe WhatsApp, dont les très nombreux messages de félicitations m'ont beaucoup beaucoup touché !"

98%

des salariés sont d'accord pour dire

"Ici, on peut compter sur l'aide de collègues et d'autres membres du personnel."

ou encore "Dans cette entreprise, nous sommes tous solidaires."*

II. Le parcours d'intégration : un moment privilégié dédié aux nouveaux Yélés

1

L'ACCUEIL DES NOUVEAUX ARRIVANTS ET LES ÉTAPES D'INTÉGRATION

Afin d'intégrer au mieux ses collaborateurs, Yélé a mis en place un parcours spécifique. Celui-ci commence dès le premier jour avec le petit déjeuner d'intégration et se poursuit sur les six premiers mois dans la vie de l'entreprise...



Le petit-déjeuner est un premier moment convivial de présentation entre nouveaux arrivants et Yélés.

La suite de la première journée est organisée afin de favoriser les échanges et la montée en compétences : équipement et formation aux outils informatiques, visite des locaux, échange RH, avec le manager de proximité, les équipes de la mission et enfin le parrain ou la marraine.

100%

des salariés affirment :
"Les nouveaux collaborateurs sont bien accueillis."*



EMMA

Manager

"L'ensemble de l'équipe présente au siège m'attendait pour un petit déjeuner d'accueil : un premier contact chaleureux qui a permis à tous les nouveaux Yélés de se présenter. J'ai ensuite été accueillie par ma marraine qui m'a présenté l'entreprise et le programme de la semaine (en particulier les entretiens avec les autres managers et les réunions hebdomadaires). J'ai tout de suite été équipée pour travailler dans les meilleures conditions. Les échanges au cours de la journée ont été fluides et enrichissants. Ce premier jour mérite un 5/5 !"

PREMIERS JOURS :
ACCÈS À LA PLATEFORME
DE E-LEARNING YNA

1^{ER} JOUR :
PETIT DÉJEUNER
D'INTÉGRATION

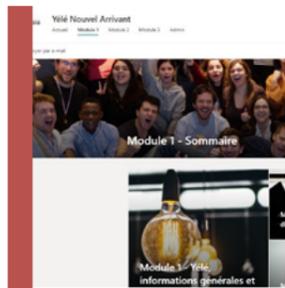
PREMIÈRES SEMAINES :
FORMATION SUR YÉLÉ ET
SON FONCTIONNEMENT

À PARTIR DU 2^{ÈME}
MOIS : CYCLE DE
FORMATION

6 PREMIERS MOIS :
RENCONTRES GRÂCE
AU SPEEDY

2 LES SIX PREMIERS MOIS : DÉROULEMENT DU PARCOURS DE FORMATION

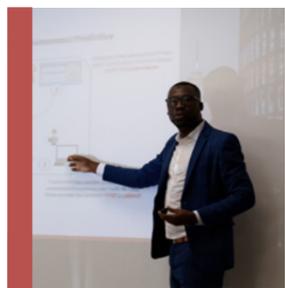
Chaque nouvel arrivant, qu'il soit consultant ou manager, est invité à **suivre le parcours d'intégration** afin de s'approprier l'écosystème Yélé en présentiel et via une plateforme de e-learning.



Dès les premiers jours, le collaborateur a accès à YNA (Yélé Nouveaux Arrivants) notre plateforme de e-learning;

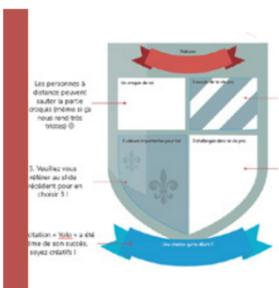


Dans les premières semaines, une formation de 2h a lieu en présentiel pour les nouveaux arrivants sur la connaissance globale de Yélé et son fonctionnement interne ;



À partir du deuxième mois, un cycle de formation sur la Posture du consultant Yélé est entamé (Prise de parole

en public, proactivité, gestion des conflits, l'art de la relation client, agilité). Il est suivi par toute la promotion arrivée sur la même période.



Durant les six premiers mois, les nouveaux consultants sont invités à un Speedy. Il s'agit d'un moment dédié où ils

rencontreront des Yélés tirés au sort autour d'un repas offert. Deux activités créatives sont proposées pour apprendre à se connaître.

III. Une relation exigeante et bienveillante avec nos collaborateurs



Dès la phase de recrutement, nous sommes attentifs à l'intérêt que portent les candidats pour nos valeurs. Nous souhaitons qu'ils puissent **s'intégrer pleinement dans l'entreprise** en apportant du sens et de l'authenticité à leur engagement.



Offrir des perspectives d'évolution riches et variées est pour nous le meilleur moyen de garder et faire grandir nos salariés. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous accordons une attention particulière aux propositions d'évolution de carrière.



MARYLINE

DRH

"J'ai pour habitude de dire que "le collaborateur grandit en même temps que grandit Yélé". Chacun enrichit notre culture de partage de connaissances avec ses propres compétences. Au-delà du cadre que Yélé offre au quotidien, il est primordial, dans ma gestion des ressources humaines, de connaître avant tout l'individu, ses envies, ses besoins, pour l'aiguiller dans son parcours professionnel et atteindre ses objectifs."

1 UN DÉVELOPPEMENT CONTINU DES COMPÉTENCES

Les savoirs, le maintien des connaissances, ainsi que la capitalisation sur l'expérience professionnelle, sont des moyens de faire grandir nos collaborateurs et d'offrir un accompagnement de grande qualité à nos clients.



26 NOUVEAUX COLLABORATEURS ONT ÉTÉ ACCUEILLIS EN 2020

Nos différentes approches de formations, créées pour chaque besoin :

- ✓ **YNA : notre outil e-learning**
Yélé Nouvel Arrivant reprend le socle de connaissances que chaque nouvel arrivant doit maîtriser pour assurer un seuil minimal de qualité dans ses missions chez le client et en interne ;
- ✓ **La formation pair à pair**
FORMy est un dispositif de mise en relation entre les collaborateurs afin d'organiser des formations courtes et modulaires, destinées à développer rapidement une compétence opérationnelle ;
- ✓ **Les formations standards**
Chez Yélé il existe une vingtaine de formations, animées en interne ou en externe, à distance ou en présentiel selon les besoins, pour approfondir des thématiques précises (exemples : les réseaux électriques, la stratégie énergétique territoriale, la valorisation technico-économique des projets dans le secteur de l'énergie, ...) ;
- ✓ **Les TEDy**
Un TEDy est un #TEDx à notre façon et l'occasion tous les 15 jours pour l'ensemble de nos collaborateurs de sensibiliser et d'échanger sur certains sujets (missions, chantiers internes, vie de l'entreprise...)



NOTRE PÔLE INNOVATION

Afin de favoriser les idées innovantes, Yélé s'est dotée d'un Pôle Innovation. Animé par des consultants, il a pour objectifs d'acculturer les collaborateurs aux enjeux de l'innovation et de les accompagner dans leur réflexion tout au long de la vie du chantier. Le pôle est également en charge du suivi du Crédit Impôt Recherche.

> Les ateliers de créativité

Réalisés sur demande, ils ont pour objectif d'accompagner les Yélés lors du développement de chantiers internes en les guidant de l'émergence de l'idée, à son industrialisation ;

> Le InFlny Lab

Cette initiative permet à tous les collaborateurs de se familiariser avec les méthodes d'innovation grâce à de petits ateliers "fun". Il s'agit d'une acculturation aux principes d'innovation.

> Formation Innovation et Créativité dans une organisation

Afin de sensibiliser les Yélés aux enjeux de l'innovation et à l'importance de la créativité dans les organisations, cette formation leur permet de découvrir deux concepts : les modes de financement de l'innovation et la méthodologie *Design Thinking*.

2 EXPRIMER LA RECONNAISSANCE DE L'INVESTISSEMENT DES YÉLÉS

La montée en compétences est synonyme de prise de responsabilités :

- **Les changements de grade** permettent de souligner les réussites et la progression d'un collaborateur. Ils sont présentés à chaque consultant lors de réunions et guident les entretiens avec les managers. Cela permet à chaque consultant de créer sa feuille de route professionnelle et d'avoir le recul nécessaire pour faire évoluer ses compétences et construire sa carrière dans l'entreprise ;



- **La prise de responsabilité** est attachée aux compétences et est décorrélée du grade. Au sein de l'entreprise, les rôles ne sont pas uniquement accessibles selon un grade atteint, mais bien en phase avec les compétences et les volontés de chaque collaborateur.
- Au-delà des reconnaissances pécuniaires communes liées à la progression dans l'entreprise, Yélé a mis en place un **plan d'intéressement**. Il permet de remercier l'ensemble des collaborateurs si les objectifs annuels visés sont atteints.



96%
des salariés déclarent

"Quelle que soit ma fonction dans l'entreprise, je suis traité(e) comme un membre à part entière."*

L'entreprise veille à partager l'investissement et le travail des collaborateurs :

- Nous utilisons **notre moyen de communication interne** pour valoriser chaque apport commercial et tous les collaborateurs ayant participé à celui-ci ;
- **Les TEDy** sont aussi des moyens de partager les connaissances, les compétences et les expériences que les consultants acquièrent en interne comme chez les clients ;
- **Les séminaires** sont autant d'occasions pour notre directeur général de remercier l'ensemble des collaborateurs en rappelant les grands succès de la période écoulée.



3

LES CHANTIERS INTERNES : PARTICIPER À LA VIE DE L'ENTREPRISE EN DÉVELOPPANT SES COMPÉTENCES

Les chantiers internes sont incontournables dans la vie et le développement du cabinet. Ils permettent de répondre à des besoins internes ou de développement, tout en étant aussi des lieux d'expression de nouvelles idées par les collaborateurs.

Les chantiers ont ainsi un triple objectif à nos yeux :



Favoriser l'innovation en interne en explorant et prospectant les tendances de notre secteur (multi-fluide, électricité, gaz, carbone) et de ses domaines d'activités (le conseil, l'assistance à maîtrise d'ouvrage, le développement de démonstrateurs, l'accompagnement au changement, etc.) ;



Développer l'image, la notoriété de l'entreprise et l'optimisation de certains processus internes afin d'accompagner la croissance du cabinet ;



Développer les compétences des collaborateurs en travaillant sur des chantiers leur permettant de développer de nouvelles compétences.

Une équipe dédiée réalise le suivi de l'avancement des chantiers internes. Tous les mois, un ou deux chantiers internes sont présentés lors d'un TEDy afin de leur donner de la visibilité, tout en présentant les avancées et en exposant les possibles besoins (ressources, expertises, ...).

**20 CHANTIERS
CLOTURÉS**
FIN 2020

**30 CHANTIERS
EN COURS**
DÉBUT 2021



FORMY, LE RÉFLEXE POUR MONTER EN COMPÉTENCES

Petit tour d'horizon des activités depuis le début du projet :

- **Cadrage** (enquête sur les besoins, redéfinition du périmètre projet, définition du concept de "compétence") ; **début du projet** ;
- **Étude** (benchmark de solutions techniques et tests des solutions retenues) ;
- **Réalisation** (rédaction d'user stories, paramétrage, recette) ;
- **Activités transverses de coordination** (avec d'autres projets, réunions d'équipe, reporting auprès des commanditaires) **et de communication.**

FLORIAN

Consultant

"FORMy est un chantier issu du séminaire Yélé de mars 2019. Bien qu'initialement prévu pour développer le concept de formation pair à pair en interne, le projet a rapidement pris de l'ampleur jusqu'à intégrer l'accueil des nouveaux arrivants (YNA), le catalogue des formations internes et l'autoformation. Des travaux sont en cours afin d'incorporer FORMy dans le nouvel outil de gestion, de façon à créer un reporting automatique et intégrer les données du site dans le suivi des consultants."



OUTIL SIMUFLEX

- L'objectif de ce chantier interne est de développer un outil d'étude technico-économique autour de la valorisation de différentes flexibilités et qui soit utilisable même par des néophytes.

Les enjeux de ce chantier sont doubles : être capable de gérer une grande volumétrie de données client et mettre en place des algorithmes d'optimisation prenant en compte les réglementations actuelles. Pour aboutir à ce projet, des compétences en data science mêlées aux expériences Yélé, ont été nécessaires.

L'objectif a été pleinement rempli, puisqu'aujourd'hui le SimuFLEX est un outil sur lequel nous nous appuyons pour répondre aux interrogations autour de cette problématique.

4

LA DIVERSITÉ : UNE CLÉ DE LA RÉUSSITE CHEZ YÉLÉ

La diversité est naturellement présente chez Yélé depuis la création du cabinet. En 2020, elle se traduit par une mixité en genre, en âge et en nationalité.



VERS LA PARITÉ

40% de nos collaborateurs sont des femmes. En comparaison, les femmes représentent en moyenne 27% des effectifs dans le secteur de l'énergie.*



DES PROFILS VARIÉS EN ÂGE

L'âge moyen est de 32 ans, une moyenne stable depuis quelques années. L'équipe d'encadrement se renforce en 2020, tout en laissant de la place aux profils juniors.



YÉLÉ ET LE HANDICAP

En 2020, Yélé a employé un 1 collaborateur en situation de handicap. Nos locaux et nos bureaux sont compatibles avec des situations de handicap physique.



GIANESIS

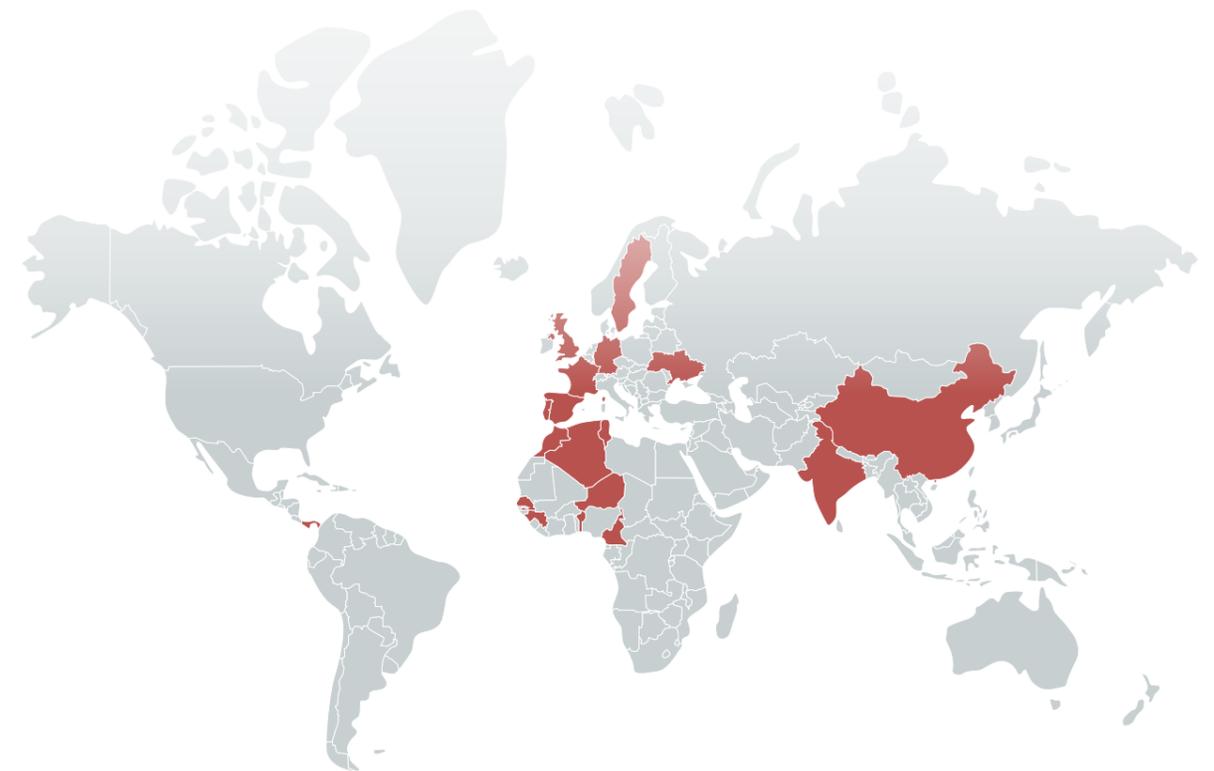
Consultante

Je suis arrivée du Panama, un pays aussi éloigné de la France géographiquement que culturellement. J'avais une petite appréhension quant à ma capacité à m'intégrer à une nouvelle entreprise. Mais j'ai tout de suite compris que ça ne serait pas un problème : la diversité des parcours, la mixité sociale et culturelle, permettent à chacun d'apporter une richesse personnelle. Ce n'est pas commun de rencontrer autant d'ouverture d'esprit, de partage d'expériences et de bienveillance. Et les occasions ne manquent pas pour échanger avec les autres ! Cela m'a permis de m'intégrer rapidement et naturellement. Pour moi, c'est tout cela qui fait l'équilibre de Yélé.



UNE STRUCTURE MULTINATIONALE ET MULTI-CULTURELLE

Nos collaborateurs sont issus de 18 pays différents, répartis sur 3 continents. Cette diversité est une richesse culturelle et linguistique pour l'ensemble des collaborateurs et l'entreprise.



Carte : les nationalités Yélé réparties sur le monde entier - Algérie, Allemagne, Bénin, Grande Bretagne, Cameroun, Chine, Espagne, France, Guinée, Inde, Maroc, Niger, Panama, Portugal, Sénégal, Suède, Tunisie et Ukraine.

IV. FUNy : rythmer et animer la vie des Yélés



La bonne humeur et la convivialité sont au cœur de notre vie d'entreprise. Notre objectif : prouver que l'on peut concilier qualité et exigence dans son travail avec des activités plaisantes.

1

DES MOMENTS CLÉS TOUTE L'ANNÉE POUR L'ENTREPRISE ET SES COLLABORATEURS

Au fil de l'année, **plusieurs évènements cadencent l'année** et permettent de créer du lien entre les équipes. Ils offrent des temps de partage et d'échanges informels entre consultants, qui sont parfois géographiquement et opérationnellement éloignés. Ces moments de qualité permettent au collaborateurs de mieux se connaître et impactent positivement le travail entre les équipes.



MARS

Le séminaire annuel qui se déroule dans une grande ville de France ou à l'étranger, pendant 3 à 4 jours et lors duquel tous les Yélés se retrouvent pour travailler sur des thématiques internes et surtout partager des activités et des moments de convivialité sur un temps dédié pour souder les équipes ;



JUIN

La soirée d'été qui marque le début de l'été et permet aux collaborateurs de se retrouver avant la période des congés estivaux ;



SEPTEMBRE

Le séminaire de rentrée afin de présenter les objectifs de la Direction pour l'année, de partager divers points structurants pour l'entreprise et de célébrer les réussites à mi-année ;



DÉCEMBRE

La soirée de fin d'année en décembre pour se retrouver avant les fêtes, montrer ses talents de pâtissiers autour d'un concours culinaire et participer au traditionnel *Secret Santa*.



98%

des salariés affirment

"Dans cette entreprise, l'ambiance est conviviale."*

* Résultat de l'enquête indépendante Great Place to Work® Institute, Inc. menée en 2018 sur l'ensemble des collaborateurs Yélé.



LES TEDY, LE RENDEZ-VOUS PHARE

Outre ces moments phares, nous avons également instauré des TEDy. Inspirés des célèbres conférences TEDx qui permettent à une personne d'expliquer son expérience ou de développer un sujet inspirant, nous proposons aux Yélés de se retrouver pendant 45 minutes tous les 15 jours autour d'une thématique. Un ou des

Yélés présentent alors un sujet en lien avec les activités Yélé (missions, chantiers, vie de l'entreprise...).

C'est aussi l'occasion pour la Direction, les Ressources humaines ou encore l'équipe commerciale de communiquer régulièrement. **Après la présentation, le TEDy se poursuit avec un repas au siège de Yélé.** Il permet de partager un moment de convivialité avec tous les collaborateurs qui se déplacent pour l'occasion.



ALESSA

Consultante

"Les TEDy sont un moment privilégié avec nos collègues ! Nous nous retrouvons pour la présentation d'une mission client, d'un chantier interne, ou bien d'un sujet qui nous tient à cœur. Des sujets de TEDy marquants en 2020 : "En route vers la neutralité carbone" ; "Gazpar ou l'histoire d'un compteur intelligent" ; "Présentation du rapport Smart Grids co-rédigé avec l'ADEME" ; ou une "sensibilisation au cancer de sein" avec l'intervention d'un médecin. Hors période de pandémie, nous partageons un repas toutes et tous ensemble, souvent un bon couscous. Les TEDy sont vraiment un élément phare de la culture de Yélé !"



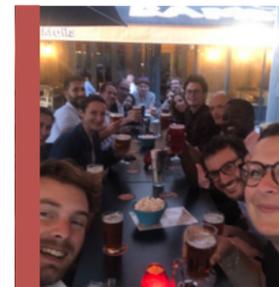
2 LES ACTIVITÉS FUNY DÉVELOPPER L'EXTRA-PROFESSIONNEL

Pour développer un lien authentique et sincère entre collègues et développer une ambiance de travail chaleureuse et joviale, des consultants ont mis en place, avec le soutien de la DRH et du CSE, une équipe dédiée aux activités ludiques et sportives en dehors du temps de travail : FUNy.



Un groupe de musique est né en 2019 : Yélé Sound System, regroupant plusieurs passionnés et musiciens, pour

donner des représentations à l'occasion d'évènements internes.



Nous apprécions les traditionnels after-work, tout au long de l'année, pour se retrouver après une journée de

travail, discuter de tout et de rien, boulot ou pas!



Des rencontres autour du loisir sont organisées: escape game, tournoi gaming, soirée jeux de société, sports

(foot, tennis, natation, basket, escalade, Krav Maga, Yoga); sorties culturelles (expositions, théâtre), Karaoke, lancer de hache, projection de film dans les locaux...



Des apéros débats (Ady) permettent d'argumenter sur des sujets qui tiennent à cœur aux équipes de Yélé, comme le

climat, la parité femmes/hommes dans la société, l'impact carbone de nos activités...



RÉMI

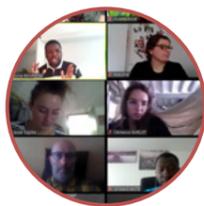
Consultant

"FUNy est un très bon moyen de se retrouver entre collègues alors qu'on peut être en mission chez différents clients, potentiellement dans des locaux distincts. Cela permet de favoriser la bonne entente et de créer une ambiance chaleureuse au sein de l'entreprise. Les activités FUNy sont variées pour qu'un maximum de personnes puisse y trouver son compte : escape game, soirées jeux de société, afterwork, ou plus récemment, avec le contexte actuel particulier, différents challenges à distance, des ateliers cuisine..."



COVID : maintenir l'esprit Yélé en dépit de la crise sanitaire

La crise sanitaire a complexifié la mise en place des évènements en 2020. Certaines activités phares n'ont pas eu lieu, comme le séminaire du mois de mars. Toutefois, les équipes FUNy et RH ont réussi à créer des occasions tout au long de l'année et même pendant les confinements pour que les Yélés restent soudés !



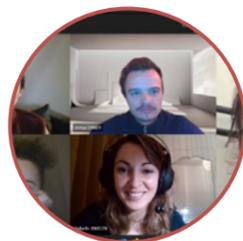
LES TEDYS EN TOUT TEMPS

Rendez-vous important pour les Yélés, ils ont été maintenus en 100% distanciel pendant les confinements et en présence partielle afin d'encourager le télétravail ;



LE SÉMINAIRE DE SEPTEMBRE 2020

Celui-ci a eu lieu, en laissant la liberté aux collaborateurs d'y assister en présentiel (dans le respect des normes sanitaires en vigueur) ou à distance. Pour les personnes présentes dans les locaux, ce fut un moment de retrouvailles après le confinement et la période estivale ;



YAKE-UP!

Un café avant de démarrer la journée : durant les périodes de confinement, le matin, 15 min de détente entre 4 ou 5 Yélés ont été organisés pour tous, afin de compenser le manque d'échanges autour de la machine à café... et permettre à tout le monde de recontacter ses collègues !



SUGGESTIONS DE SÉRIES, FILMS ET ACTIVITÉS

Sur notre réseau de partage, les Yélés ont partagé de nombreuses découvertes cinématographiques, des activités manuelles ou encore leurs recettes de cuisine testées et approuvées !



QUY EST-CE

Pendant le premier confinement, un trombinoscope mystère, était diffusé chaque semaine, avec des descriptions de Yélés anonymisées. L'occasion de lancer les paris pour trouver à qui les détails se référaient et d'apprendre à mieux connaître ses collègues, malgré la distance !



YOGA À DISTANCE

Les équipes RH ont fait intervenir Yogist.fr, une entreprise spécialisée dans une méthode de Yoga adaptée à tous et à l'activité professionnelle sur un bureau. Les Yélés ont ainsi découvert des moyens de se détendre et appris des exercices rapides contre le stress et les douleurs musculaires liés à nos positions sédentaires.



LES PAUSES DÉJEUNERS ET SOIRÉES JEUX EN LIGNE

Sur le temps du déjeuner ou le soir après une journée de travail, des Yélés jouent ensemble à des jeux de cartes, ou encore au *Pictionnary* en ligne.



1 MOIS DE FUNY CHALLENGES

Plusieurs défis, en ligne ou à distance, ont été lancés à 9 équipes mixtes de collaborateurs, sur des thèmes variés : des challenges créatifs (cuisine, photo, dessins, arrière-plan de réunion), des challenges jeux (Fifa, Mario Kart et *Pictionnary*) et des challenges sport (km en vélo ou à pied).



LES SOIRÉES "A VOS FOURNEAUX"

L'un de nos managers, passionné et diplômé de cuisine, s'est proposé de donner des cours à distance ! Les apprentis-cuisiniers ont ainsi appris à préparer l'incontournable quiche Lorraine, des cookies ou encore un risotto aux champignons. Le tout en direct et en simultanée grâce aux webcams respectives.



MÉLANIE

Responsable Communication

"La crise sanitaire et son impact sur le télétravail nous ont obligés à revisiter notre façon de créer du lien tout en gardant nos distances. J'ai alors imaginé un défi par équipe qui permettrait à l'ensemble des collaborateurs de s'investir et de participer à titre personnel pour faire gagner son équipe. Il s'agissait de challenges créatifs, jeux et sports pour laisser l'opportunité à chacun de trouver ne serait-ce qu'une activité qui lui permette de faire gagner des points à son équipe. Le confinement étant propice aux nouveautés, cela a même permis à certains de se découvrir de nouveaux talents."

PARTIE 2

YÉLÉ SE SOUCIE DES AUTRES

"Tous les hommes dépendent les uns des autres. La solidarité humaine est la condition nécessaire à l'épanouissement de tout individu."

Erich Fromm
The Art of Loving

I. L'engagement Solidaire chez Yélé : une conviction forte pour la promotion de projets engagés



Un impact social et sociétal

Nous avons fait le choix de nous investir dans des **projets solidaires de mécénat de compétences*** autour de **2 thématiques de la transition énergétique** : l'accès à l'énergie et la ville durable.

Notre engagement se traduit depuis 10 ans par l'accompagnement d'associations, d'ONG et de collectivités, afin de les aider à développer des projets d'utilité sociale ou environnementale, dans le respect des objectifs de développement durable.

Pour permettre cela, nous avons inscrit dans les contrats de travail, la possibilité pour les collaborateurs de dédier jusqu'à 10% de leur temps de travail au mécénat de compétences.



7
partenariats en France et sur le continent africain depuis 2010



2
missions de mécénat de compétences en 2020



1
équipe impliquée sur le sujet toute l'année

* Le mécénat de compétences consiste à apporter non pas des financements en numéraire mais des moyens (produits ou services) à la cause qu'une entreprise entend soutenir.

Depuis sa création, Yélé a mis en place une équipe de consultants en charge de développer le mécénat de compétences (de la prospection au suivi des missions).

En 2020, un portfolio des activités de mécénat réalisées a été publié afin de répondre à des besoins clients ou de prospection pour de nouveaux partenaires.



Nous encourageons les Yélés à faire du mécénat de compétences car nous sommes convaincus que cela permet de :

 **Développer des compétences complémentaires**

Travailler sur une mission solidaire c'est développer de nouvelles compétences grâce à de nouveaux projets, de nouveaux environnements de travail et des problématiques différentes.

 **Changer de contexte et d'interlocuteur**

Que ce soit avec des personnes bénévoles/salariées dans des associations ou bien des entrepreneurs dans des start-ups, c'est l'occasion d'échanger avec des personnes ayant un profil différent de ceux côtoyés en mission.

 **S'engager auprès d'acteurs qui font de leur mieux pour améliorer les choses**

Quel que soit l'aspect, les partenaires sélectionnés par l'équipe ont tous un projet qui se veut bénéfique pour la société, c'est d'autant plus l'occasion de donner du sens à son activité professionnelle.



ZEMBO : PROMOUVOIR LA MOBILITÉ ÉLECTRIQUE EN OUGANDA



Zembo, start-up à la tête d'une flotte d'une quarantaine de motos taxis, se structure autour de deux activités principales :

- la vente en leasing de motos électriques à des taximètres
- la charge des batteries de ses motos par des stations alimentées en énergie solaire.

Son ambition : proposer des véhicules "zéro émission" tout en rendant plus accessible le coût de la course (rechargement d'une batterie vs plein de carburant).

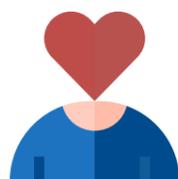
C'est pourquoi, Yélé est intervenue pour aider Zembo à développer son projet en réalisant un outil de modélisation des flux d'énergies en fonction d'hypothèses issues des comportements des chauffeurs ainsi qu'un outil de modélisation économique des stations capable d'intégrer différents scénarios de développement.



JULIEN

Consultant

"Pour moi, l'engagement solidaire fait partie des éléments différenciants de Yélé et j'ai ainsi souhaité m'impliquer au sein du Pôle Solidaire dès mon arrivée. Cela m'a permis de rencontrer de nouvelles personnes dans un contexte différent de celui des missions, de monter en compétences sur de nouveaux sujets et surtout de contribuer concrètement au développement d'initiatives solidaires. Mettre à disposition ses compétences de cette manière permet de donner du sens à son quotidien et constitue une expérience enrichissante !"



98%
des salariés déclarent

"Je suis fier (fière) de déclarer à d'autres que je travaille pour cette entreprise."*

**ACCOMPAGNEMENT À LA CRÉATION
D'UN FONDS DE COMPENSATION
CARBONE**



Le travail de la Fondation s'oriente autour de trois axes :

- S'engager pour le climat et pour le développement des pays du sud
- Sensibiliser et éduquer au Développement Durable
- Impliquer le grand public dans des actions pour la protection de l'environnement

GoodPlanet a monté un programme Action Carbone Solidaire qui a notamment pour mission de proposer des alternatives durables et économiquement viables aux activités polluantes.

Aujourd'hui GoodPlanet souhaite **créer un fonds de compensation carbone**. La fondation doit **rassembler des investisseurs et des ONG** en consortium autour de projets communs pour y parvenir.

**MI-2020, YÉLÉ A DÉBUTÉ UNE MISSION DE MÉCÉNAT
DE COMPÉTENCES AVEC GOODPLANET QUI CONSISTE
À FOURNIR UN APPUI À LA CRÉATION DU FONDS DE
COMPENSATION CARBONE.**

01 **RÉALISER DES
ÉTUDES DE
MARCHÉ POUR
CADRER LE
PROJET**

02 **ACCOMPAGNER
LA
CONSTRUCTION
DU DOSSIER DE
FINANCEMENT**

03 **IDENTIFIER ET
CARACTÉRISER
LES ACTEURS À
CIBLER POUR
PORTER LES
PROJETS**



**ET APRÈS?
LANCEMENT D'UN FONDS DE DOTATION**

Nous souhaitons continuer notre engagement sur les missions solidaires, en particulier sur le continent africain, en créant une structure qui permettrait d'approfondir nos actions.

Le fonds de dotation est une structure à but non lucratif qui œuvre pour une mission d'intérêt général et nous semble être le bon moyen de répondre à nos aspirations.

Nous comptons donc sur la création de ce fonds pour récolter des financements et pour pouvoir nous impliquer davantage sur le terrain via trois axes qui nous semblent prioritaires et en cohérence avec nos convictions :

✓ **L'éducation de base**

✓ **L'école Numérique**

✓ **L'accès à l'énergie**

II. Yélé accompagne des associations qui luttent en faveur de l'inclusion



1

LE SOUTIEN DE YÉLÉ À L'ASSOCIATION AIRES POUR L'INTÉGRATION DU HANDICAP



L'association **AIRES** (Association pour une Intégration Réussie dans l'Entreprise et dans la Société) œuvre depuis 2005 pour une **insertion durable des personnes en situation de handicap** en favorisant leur intégration en entreprise "ordinaire" et en accompagnant des personnes déficientes intellectuelles dans leur projet d'accès ou de maintien dans l'emploi.

Depuis 2013, Yélé appuie financièrement l'activité de **AIRES en faisant partie de son "Club Entreprises"**, qui a pour objectif de regrouper les entreprises qui ont soit recruté ou maintenu dans l'emploi un membre de l'association ; soit contribué au développement et à la pérennité de l'association par d'autres moyens.



Photo : Remise du prix "Club Entreprises" en 2020

2

ASSOCIATION VIVA SAN : UN PROJET D'ÉDUCATION

VIVA SAN (VIVRE AU VILLAGE - SANTÉ - ALPHABÉTISATION - NUTRITION) Éducation est une association humanitaire française créée en 2003, convaincue que l'avenir d'un pays réside dans l'éducation des enfants.

VIVA SAN Éducation travaille avec des associations locales pour **accueillir, former, soigner et nourrir des enfants de 5 à 15 ans**. Les enfants peuvent ainsi prendre des cours via des ateliers (couture, agriculture écologique, maçonnerie, soudure, menuiserie) et espérer trouver un emploi dans le futur.



DEPUIS SA CRÉATION, VIVA SAN ÉDUCATION C'EST :

 **230 ENFANTS**
ACCUEILLIS
DANS SES
INFRASTRUCTURES

 **130 ENFANTS**
EN SITUATION
D'EXCLUSION,
SCOLARISÉS

 **1 CENTRE**
D'ACCUEIL ET
DE FORMATION
CONSTRUIT



Yélé Consulting investit depuis plusieurs années dans cette association car nous sommes convaincus que **le développement et l'accès à la formation accélèrent l'insertion professionnelle future des enfants**.

ET APRÈS? LANCEMENT DU PROJET D'ÉCOLE NUMÉRIQUE

Pour aller plus loin, en 2021 Yélé souhaite accompagner à la **mise en place d'un programme numérique** avec VIVA SAN Éducation. L'objectif du programme sera de donner des outils concrets et pratiques autour du numérique afin de permettre aux étudiants de s'insérer sur le marché du travail.

Ce projet doit capitaliser sur les opportunités locales en termes de marché et en termes d'accessibilité. Le continent africain se transforme rapidement et le numérique prend de l'ampleur. Former des étudiants au numérique leur assurera une forte employabilité dans un domaine dynamique. La formation sera dispensée par de jeunes diplômés afin de garantir le partage de connaissances actuelles dans le domaine.

Photos : Le spectacle annuel des enfants et du matériel scolaire offert aux élèves à Banankoro

PARTIE 3

YÉLÉ AGIT POUR L'ENVIRONNEMENT

Nous avons la conviction que la transition numérique est incontournable pour tous les acteurs souhaitant contribuer à la transition énergétique. Le respect de l'environnement, comme celui des hommes et des femmes, acteurs de la transition, ont toujours été au cœur de nos préoccupations. Depuis dix ans, cette conviction se traduit par la prise en compte des enjeux de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE), que ce soit dans les engagements vis-à-vis de nos clients, par le développement d'offres commerciales favorisant une action positive sur l'environnement et au cœur de nos activités et projets internes.



I. La Stratégie bas carbone : un engagement interne fort



Un investissement au-delà de l'entreprise

Nos collaborateurs ne s'engagent pas dans la transition énergétique par devoir ou par intérêt, mais parce qu'ils sont bel et bien convaincus de l'importance du sujet. L'entreprise leur laisse ainsi l'opportunité de développer les actions qui leur tiennent à cœur autour de cette thématique.

La décarbonation, dont l'objectif est de réduire l'impact carbone d'une action ou d'une organisation, est donc naturellement entrée dans la vie quotidienne de l'entreprise.

Une équipe Carbone a été constituée en 2019 pour réaliser, analyser et améliorer le bilan carbone de Yélé et proposer des actions concrètes de réduction de notre impact carbone.



1 BILAN CARBONE 2020 : IDENTIFIER NOS POSTES D'ÉMISSION

Les émissions de carbone du cabinet s'expliquent par notre consommation électrique, l'investissement dans les services de communication (digital), les déplacements professionnels, l'achat de biens, les événements Yélés (TEDys, Séminaires, ...), les équipements informatiques, les déplacements personnels quotidiens et le traitement des déchets.

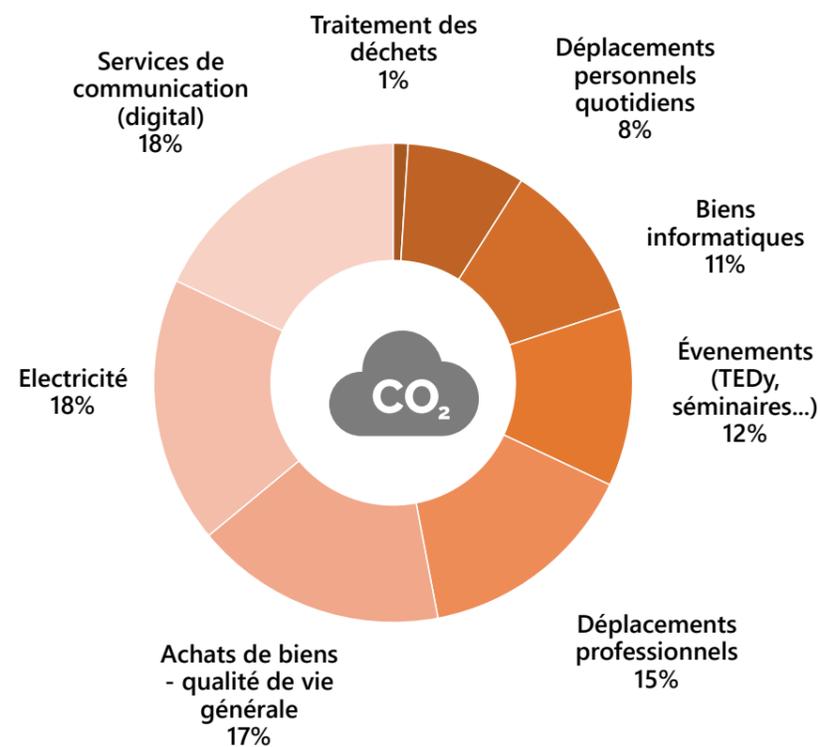
Entre septembre 2019 et août 2020, 76 tonnes de CO₂eq ont été émises par les activités de Yélé, soit 0,97 tonnes/collaborateur.

Notre consommation a été l'équivalent de :



Après l'analyse du bilan carbone, nous avons lancé des ateliers thématiques afin d'identifier des axes d'amélioration. Ainsi, 9 ateliers ont été animés sur les principaux postes d'émissions de GES de Yélé : les achats de biens, les déplacements du personnel ou l'informatique.

Ces ateliers ont permis d'aboutir à des propositions opérationnelles, dont la mise en place a démarré en 2020.



¹ utura-science
² ourworld.unu.edu
³ fueleconomy/gov
⁴ How bad are bananas? The carbon footprint of everything - Mike Berners-Lee

2 LES ACTIONS MISES EN PLACE POUR RÉDUIRE NOTRE IMPACT CARBONE

Convaincus que chaque geste, petit ou grand, a une incidence sur nos émissions carbone, nous avons mis en place de nouvelles pratiques pour réduire notre impact carbone.

RÉDUIRE LES DÉCHETS ET CHOISIR DE BONS PRODUITS

Dans la cuisine, lieu de production de nombreux déchets, nous avons modifié certains usages afin de limiter les déchets tout en étant attentifs à la qualité de nos approvisionnements.



UN MEILLEUR RECYCLAGE DANS NOS LOCAUX

Les Joyeux Recycleurs est une entreprise spécialisée dans le recyclage en entreprise. Leur constat : 14 millions de Français travaillent dans un bureau : or, un salarié génère 130 kg de déchets par an dont 80 kg de papiers. Aujourd'hui, seul 1/3 de ces déchets est recyclé, le reste étant enfoui ou incinéré. Les Joyeux Recycleurs ont donc décidé de favoriser les actions de recyclage dans les entreprises !



Leur service est simple. Ils mettent en place des **box de recyclage** au sein des entreprises (papiers, gobelets, bouteilles plastiques...) et viennent les collecter tous les quinze jours. Le recyclage est **réalisé en France** et participe au développement de l'**insertion sociale**.

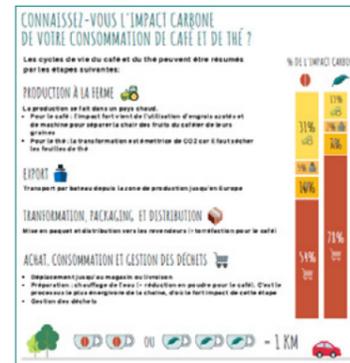
Yélé Consulting a contracté avec les Joyeux Recycleurs en 2019 pour recycler les papiers, les bouteilles plastiques, les cannettes et le marc de café.

Photos : Les quatre box de recyclage présentes dans nos locaux



COMMUNIQUER POUR SENSIBILISER

Afin de renforcer l'impact de ces actions, des campagnes de communication interne (affichage, TEDy,...) sont régulièrement lancées pour sensibiliser les Yélés et mettre en place les bonnes pratiques.



COMPOSTAGE DES DÉCHETS VÉGÉTAUX

En 2020, Yélé Consulting a fait le choix de mettre en place une boîte à compost dans ses locaux. Un bac est mis à disposition dans la cuisine afin de récolter les restes de repas et les épluchures. Toutes les semaines, un Yélé volontaire se charge de vider le bac dans le grand bac à compost du lieu associatif "Vive les groues" situé à quelques minutes à pied de notre siège.



Label Gold Standard



En 2020, l'équipe Neutralité Carbone est allée plus loin dans sa démarche en établissant sa **première action de compensation carbone**. Le mécanisme de compensation carbone permet de contrebalancer nos émissions carbone par le financement de projets de réduction carbone. Pour cela, Yélé a choisi d'être accompagnée par le label Gold Standard. **En 2020, Yélé a compensé 80 tonnes de CO₂.**



GAËTAN

Consultant en charge de la Neutralité Carbone

"En rejoignant Yélé, j'ai souhaité contribuer activement à la transition énergétique et à la décarbonation de la France. Il m'a alors semblé clair que pour incarner ces objectifs au mieux, nous devons également collectivement appliquer cette même démarche à notre propre activité. Nous avons donc lancé début 2019 avec un petit groupe hyper motivé et qui s'est vite agrandi, la démarche *Mesurer, Réduire, Compenser*, afin de mettre sous contrôle les impacts environnementaux du cabinet."



ET APRÈS?

LA POURSUITE DE NOTRE ENGAGEMENT

L'équipe carbone souhaite renouveler son engagement, en lançant plusieurs chantiers au cours de l'année 2021.

➤ Poursuivre et améliorer notre mesure carbone

Le premier chantier sera de poursuivre et améliorer notre mesure carbone en l'industrialisant grâce à son intégration dans notre Enterprise Resource Planning (ERP). À la fin de cette nouvelle année, ce bilan sera publié publiquement sur le site de l'ADEME. Dans le même temps, un groupe de travail sera formé et mènera des ateliers réguliers au cours de l'année, afin de trouver des mesures concrètes pour réduire notre impact environnemental et ainsi avoir la capacité de réduire notre bilan carbone (rapporté à l'effectif) par rapport à 2020.

➤ Mise en place d'un partenariat durable

Il est également prévu d'approfondir l'action de compensation carbone en mettant en place un partenariat durable avec une association compétente dans ce domaine.

COVID : RECYCLAGE DE MASQUES



Yélé souhaite minimiser l'impact des masques jetables utilisés pour se protéger de la COVID 19. Il existe aujourd'hui très peu de prestataires français proposant ce service : celui identifié par l'équipe RH est en surcharge de travail au regard du contexte. Nous collectons donc les masques dans une boîte mise à disposition au siège afin de les transmettre dès que possible au prestataire identifié.

II. Des actions portées dans nos offres d'accompagnement

Par son positionnement, Yélé accompagne ses clients pour atteindre leurs objectifs de transition énergétique et écologique en répondant à leurs exigences de RSE et en leur proposant des offres d'accompagnement stratégique et opérationnel pour répondre à leurs besoins de réduction de leur empreinte environnementale.

1 LES ENGAGEMENTS PRIS AVEC NOS CLIENTS



NOUS TRAVAILLONS À LA PRISE EN COMPTE DE L'EMPREINTE CARBONE TOTALE DES ÉQUIPEMENTS PAR LE BIAIS D'ANALYSES DE CYCLE DE VIE.

ENVIRONNEMENTAL

- 01** Respecter les obligations environnementales et les prescriptions contenues dans le code de l'environnement français, notamment celles relatives à la gestion des déchets ;
- 02** Utiliser des technologies sûres, respectueuses de l'environnement et économes en énergie ;
- 03** Intégrer la notion de réduction de l'empreinte carbone des équipements et/ou services dans le choix de ses fournisseurs.

SOCIAL

- 01** Assurer la sécurité du personnel et des tiers ainsi que les règles de santé ;
- 02** Proscrire toute forme de corruption ;
- 03** Respecter le droit du travail du pays dans lequel la mission se déroule ;
- 04** Ne pas recourir au travail d'enfants ou toute autre forme de travail forcé ;
- 05** Développer des relations bienveillantes avec ses fournisseurs reposant sur l'éthique des affaires ;
- 06** Favoriser les fournisseurs ayant eux-mêmes mis en place une politique d'achats responsables pour leurs matières premières et leur production ;
- 07** Favoriser les fournisseurs engagés dans la promotion de l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations, la parité hommes-femmes et l'insertion des travailleurs en situation de handicap au sein de leur entreprise.



2 DÉVELOPPER NOTRE VISION DE LA RSE ET LA PARTAGER

Chaque année, nos équipes participent à un ensemble de manifestations dont les thématiques sont en lien avec la RSE (Produrable, Rendez-vous annuel des éco-entreprises, ...).

Ces événements sont autant d'opportunités de communiquer notre positionnement sur ce sujet auprès de prospects, partenaires ou clients. Par la découverte des évolutions en matière d'engagement social et environnemental, nous avons aussi un regard critique sur notre vision et, par souci d'exigence, l'améliorons dans le temps.

3 DES OFFRES D'ACCOMPAGNEMENT STRUCTURÉES AUTOUR DE L'ENVIRONNEMENT

Notre métier nous amène à développer des offres d'accompagnement de conseil stratégique ou opérationnel en lien avec la RSE et plus particulièrement avec la réduction de l'empreinte carbone.

Notre Domaine d'Excellence "Décarbonation" propose ainsi un appui autour d'un triptyque : mesurer, réduire et compenser afin d'accompagner les clients qui s'interrogent sur leur stratégie carbone.



MESURER



Calculer l'empreinte carbone des activités de l'entreprise afin de mettre en place une stratégie bas carbone en modifiant les postes significatifs d'émissions de GES.



RÉDUIRE



Décliner opérationnellement les projets inscrits dans la stratégie bas carbone de l'entreprise pour ne garder qu'un cœur irréductible d'émissions.



COMPENSER



Mettre en place des financements alternatifs pour développer des projets à impact environnemental positif.



ILLUSTRATION DU TYPE D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ PAR YÉLÉ

Un acteur majeur de la gestion de l'énergie souhaitait trouver des axes de quantification de ses externalités pour valoriser ses réductions de gaz à effet de serre (GES).

Nous avons notamment soutenu cet acteur en réalisant un benchmark des outils et dispositifs d'évaluation des GES et par l'appui à l'élaboration d'une méthode Label bas carbone.

Notre prestation a permis à cet acteur de saisir les enjeux carbone, les opportunités de l'écosystème de son unité de production pour réduire les émissions de GES et de s'approprier la réalisation opérationnelle d'une stratégie carbone et d'en intégrer les nombreux bénéfices.



ÉMILIEN

Ingénieur d'affaires

"La RSE s'inscrit comme un enjeu stratégique pour nos clients dans un but de performance durable de leurs activités. En les accompagnant dans cette démarche, nous leur permettons de mieux gérer les risques et de saisir de nouvelles opportunités tout en répondant à des obligations réglementaires. De plus, Yélé Consulting, par le biais de son offre de prestations intellectuelles, aide les acteurs privés et publics à innover pour accélérer leur transition énergétique et environnementale afin de consolider leurs démarches de RSE."

REMERCIEMENTS

Nous remercions notre Président Moussa BAGAYOKO, ainsi que l'ensemble des collaborateurs :

Abdelkrim	Daina	Kévin	Rafaelle
Abdelouaheb	Danièle	Laurent	Rémi
Abir	Emeric	Loïc	Rémi
Achraf	Emilien	Lucas	Riadh
Albane	Emma	Marina	Salem
Alessa	Eva-Obdulia	Marion	Salma
Alexis	Fabien	Mark	Sami
Alice	Filipe	Martha	Sidy
Alix	Florian	Maryline	Solène
Amira	Gaetan	Maxence	Sophie
Andriy	Gianesis	Maxime	Sophie
Anis	Guillaume	Mélanie	Suneet
Anne-Sophie	Guiv-Roger	Mélanie	Thibault
Anthony	Hajar	Mélanie	Thibault
Antoine	Hicham	Miléna	Thibaut
Arthur	Idrissa	Mohamed	Thomas
Charles	Ikram	Mouloud	Violette
Charles	Ingrid	Nina	Vivien
Clara	Insaf	Omar	William
Clémence	Jean Louis	Paulin	Zineb
Clément	Julien	Philippine	Zohra
Cyrielle	Justine	Quentin	
Cyrille	Karim	Rabi	

Nous remercions également nos anciens collaborateurs, qui ont chacun à leur façon, contribué à bâtir ce groupe depuis 2010.

Enfin, merci à l'équipe de conception de ce dossier, de la rédaction au graphisme.

Ne pas jeter sur la voie publique - Tous droits réservés à Yélé Consulting - SIRET: 522 010 297 00045 - 5 esplanade Charles de Gaulle, 92000 Nanterre - +33 (0)1 47 75 07 80

Crédits :

- photos : Yélé Consulting / Zembo / GERES / Unsplash.com @ZoltanTasi @DiegoPh
- images et logos : Yélé Consulting / PotagerCity / Zembo / Aires / Les Joyeux Recycleurs / Microsoft / Fondation Good Planet / LabelGoldStandard
- illustrations : Freepik.com @Aranjuezmedina @freepik @gstudioimagen @katemangostar @macrovector @New7Ducks @pch.vector @pikisuperstar @tartila
- icônes : Flaticon.com @dDara @DinosoftLabs @freepik @Kiranshastry @monkik @PixelPerfect @prettycons @roundicons @VectorsMarket



“ Innovons pour une performance durable ! ”

YÉLÉ CONSULTING

+33 (0)1 47 75 07 80

5 esplanade Charles de Gaulle

92000 NANTERRE

WWW.YELE.FR

