

RAPPORT

# Pacte Mondial

*Communication sur le Progrès 2012*





## Editorial

### **BearingPoint France renouvelle son engagement au Pacte Mondial**

Conscients des enjeux du développement durable, nous avons choisi d'anticiper et d'agir sur les évolutions économiques, sociales et environnementales qui impactent notre activité en adoptant une démarche responsable. Notre cœur de métier, en tant que cabinet de conseil indépendant, est d'accompagner nos clients dans le respect des préoccupations éthiques et environnementales.

BearingPoint France réaffirme son soutien aux dix grands principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Notre volonté est de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence en les intégrant dans notre stratégie, notre culture et nos missions au quotidien. Nous nous engageons à sensibiliser et à faire évoluer les comportements de nos parties prenantes : collaborateurs, clients et fournisseurs.

Cette première « Communication sur le Progrès » est pour nous l'opportunité de dresser un bilan des différentes actions mises en œuvre dans deux des grands domaines du Pacte Mondial : l'environnement et les conditions de travail.

**Olivier Chatin**  
Président

### Contents

Editorial	3
Notre démarche RSE	4
Réduction des impacts environnementaux	6
Politique d'emploi responsable	12
Implication Sociétale	20
Conclusion	24
Remerciements	25

# Notre démarche Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)

En tant que cabinet de conseil, nous plaçons les relations humaines au cœur de nos préoccupations et sommes engagés dans une démarche responsable depuis 2009. Nous favorisons le développement et le bien-être de nos collaborateurs et encourageons les comportements solidaires. Nous sensibilisons également nos collaborateurs au respect de l'environnement au travers de quelques éco-gestes. Il est important que chacun y contribue par son comportement au quotidien, et soit sensibilisé aux bonnes pratiques à mener. Pour BearingPoint, être socialement responsable en adoptant une démarche reposant sur le développement durable signifie être un acteur économique soucieux de sa performance, tout en privilégiant les actions suivantes :

- Préserver l'environnement
- Etablir une relation durable avec nos collaborateurs
- Promouvoir la solidarité à travers nos partenariats associatifs
- Etre intègre et engagé auprès de nos clients

En 2010, cette volonté s'est traduite par la signature du Pacte Mondial (Global Compact). Lancé au siège de l'ONU en juillet 2000, ce dernier invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de 10 valeurs fondamentales dans le domaine des droits de l'homme, des conditions de travail, de l'environnement et de lutte contre la corruption. Ces principes s'inspirent de textes comme la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention de l'Organisation Internationale du Travail et la Déclaration de Rio lors du premier Sommet de la Terre.

## Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

## Conditions de travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

## Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

## Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

L'objectif de notre engagement envers le Pacte Mondial est double :

- Travailler à réduire notre empreinte environnementale, et à améliorer de manière continue les diverses dimensions de notre performance non-financière,
- Agir et être reconnu comme un acteur responsable.

Nous avons la conviction que notre performance ne pourra être pérenne que grâce à la qualité des relations avec nos diverses parties prenantes, et sur la base d'un respect accru de l'environnement.

Aussi, soucieux de répondre à une démarche de progrès, un poste de Responsable RSE a été créé en 2011 afin de consolider et coordonner les actions du cabinet autour du développement durable.

En devenant signataire du Pacte Mondial, nous signifions ainsi l'engagement de BearingPoint France vis-à-vis de ces 10 principes. Par cette première communication sur le progrès, nous présentons les actions réalisées dans deux des quatre grands domaines du Pacte Mondial : l'environnement et les conditions de travail. Au-delà de ces deux priorités, nous nous impliquons également dans des initiatives sociétales à travers nos partenariats solidaires que nous souhaitons également mettre en valeur en dernière partie de ce document. Notre prochaine communication portera sur les autres thèmes du Pacte, à savoir la promotion des droits de l'homme et la lutte contre la corruption, principes intégrés depuis toujours dans notre politique responsable et durable.

# Réduction des impacts environnementaux

Les entreprises sont invitées à :

Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe 8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et ;

Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

## Réduction des impacts environnementaux

Nous sommes engagés dans une démarche environnementale depuis 2010, avec la réalisation de notre premier bilan Carbone. Si la nature de notre activité, en tant que cabinet de conseil, n'est pas l'une des plus intenses en ressources naturelles, ou les plus polluantes, nous reconnaissons toutefois ses impacts en matière d'électricité, de mobilier, de papier, ou encore d'énergie comme émissions de CO<sub>2</sub> et nuisances au travers des déplacements quotidiens de nos salariés.

Notre volonté de limiter notre impact environnemental se renforce par notre choix stratégique pour l'emplacement de nos locaux. En effet, nous avons choisi d'implanter nos bureaux au cœur de la tour EDF dans le quartier d'affaires de la Défense. Cette tour, certifiée Haute Qualité Environnementale (HQE), est l'une des plus respectueuses de l'environnement à La Défense<sup>1</sup>.

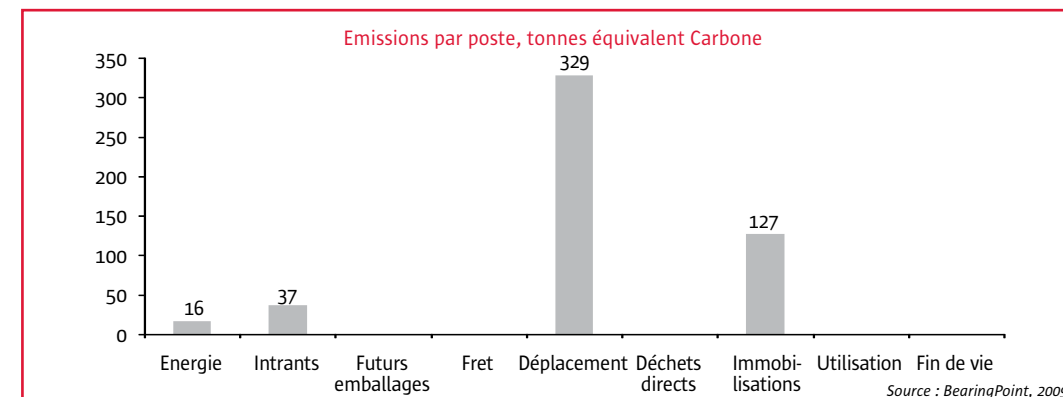
<sup>1</sup> Source : EPAD (Établissement Public pour l'Aménagement de la région de la Défense)

Notre engagement pour réduire les impacts environnementaux de notre activité se traduit autour de trois axes stratégiques :

- Favoriser la prise en compte de l'environnement par l'ensemble des 900 collaborateurs de BearingPoint en France dans leurs activités quotidiennes afin de réduire notre empreinte environnementale.
- Réduire nos impacts environnementaux indirects en privilégiant des achats responsables
- Agir et être reconnu comme un acteur responsable de la société en favorisant le partage de la prise en compte de l'environnement avec nos clients

En 2009, dans le cadre de ses activités, BearingPoint a émis **510 tonnes** d'équivalent Carbone, soit **0,6 t eq C** par salarié.

Les principales émissions de BearingPoint sont liées aux déplacements (65%).



Notre engagement en faveur de l'environnement s'articule autour de nos activités de conseil tout au long de notre chaîne de valeur. Nous avons ancré le respect de l'environnement au cœur de notre stratégie.

## Avec nos salariés

Nous avons conduit des actions en interne en impliquant l'ensemble de nos 900 salariés en France, au travers de diverses initiatives :

### La sensibilisation de nos salariés aux bonnes pratiques environnementales à mener au quotidien sur leur lieu de travail

Dans la continuité de notre bilan carbone mené en 2010, nous avons mis en place des communications auprès de nos collaborateurs pour favoriser les éco-gestes, comme par exemples la récupération des piles usagées et des toners d'imprimantes ainsi que le tri sélectif des déchets. Notre société de « facilities management<sup>1</sup> », Protertia FM, certifiée ISO14001, mesure nos consommations d'eau et d'énergie tous les ans et met en place des actions correctrices comme l'extinction automatique des lumières et de la climatisation aux heures de déjeuners et après dix-neuf heures.

### La dématérialisation des processus internes pour réduire notre consommation de papier

Nous menons depuis plusieurs années une politique de dématérialisation et d'optimisation des outils informatiques. Nous favorisons la dématérialisation de l'ensemble des démarches habituellement menées sur papier afin d'en limiter l'utilisation. Actuellement, la majorité des processus administratifs sont menés via une plateforme d'échanges de données et des

outils en ligne. A titre d'exemple : la gestion des temps et des frais de missions des consultants sont gérés via l'outil SAP, les demandes de congés sont réalisées via le réseau interne du cabinet, les documents produits par nos consultants des différentes missions clients sont diffusés et sauvegardés à partir d'une plateforme collaborative.

### La dématérialisation du bulletin de paie

Depuis janvier 2012, nous proposons un nouveau service à nos collaborateurs : la dématérialisation du bulletin de paie avec le système Digiposte. Ce dernier permet à chaque salarié, sur la base du volontariat, de recevoir ses bulletins de salaire en format électronique sur un coffre en ligne et ainsi de ne plus les recevoir au format papier. Ce système garantit la sécurité et la confidentialité des données, par un cryptage complet, tout au long de leur archivage. Ce dispositif gratuit pour les collaborateurs leur permet également de stocker d'autres types de documents : factures, justificatifs, pièces d'identité, preuves d'achat ou autre document souhaité par le salarié. Digiposte est aujourd'hui un service neutre en carbone.



En 6 mois, **202** collaborateurs sur 900 ont souscrit à Digiposte, soit **22%** de notre effectif. Cette rationalisation des impressions de bulletins de paie va conduire à ramener le nombre de pages imprimées de **10 800** à **8 376** en 1 an.

## Avec nos fournisseurs

Nous nous engageons dans une démarche d'achats durables avec :

### Une sélection de fournisseurs plus responsables, sur la bases de critères de développement durable

Nos achats sont constitués en grandes parties par nos loyers. Or, nous louons nos bureaux dans une tour HQE et sommes impliqués, en tant que résidents, dans les différentes initiatives de l'exploitant concernant la réduction des impacts environnementaux et à la prévention des pollutions. Après avoir participé aux différentes réductions de consommation d'eau et d'énergie entreprises dans la tour, ainsi qu'à des actions favorisant la biodiversité (mise en place de ruches et de nichoirs à Faucons) ou la valorisation des déchets, BearingPoint a été le premier résident de la tour EDF à faire appel à des coursiers à vélo. Cette implication se traduit par la signature d'une « charte résidents » nous associant à cette démarche. Ensuite, nous achetons du matériel informatique, des fournitures et des prestations de service et incluons dans nos cahiers des charges des critères développement durable pour le choix des matériaux et des fournisseurs. Par exemple, pour nos impressions, nous privilégions des fournisseurs labélisés (Label imprim'vert, FSC/FPEC et/ou ISO 14001).

Cet engagement se traduit depuis 2010, par deux actions s'inscrivant pleinement dans les politiques et règles déontologiques suivies par le Service Achats de BearingPoint :

- Dans le cadre de nos appels d'offre, les fournisseurs sont appelés à renseigner un questionnaire sur leur responsabilité sociale et environnementale,

- Une fois sélectionnés, nos fournisseurs signent une « charte d'engagement social et environnemental » les engageant à suivre et à promouvoir une démarche de responsabilité sociale.

### Des coursiers « Emprunte carbone 0 »



Afin de limiter notre impact sur l'environnement, nous nous sommes engagés dans une démarche de sélection de fournisseurs utilisant des moyens de transport plus respectueux de l'environnement.

Dans le cadre de nos livraisons de plis et petits colis dans la région parisienne, nous faisons appel depuis 2009 à des coursiers en scooter électrique, afin d'allier respect de l'environnement et optimisation des délais. En 2011, nous avons fait appel à la société NOVEA, société de transport express, soucieuse de l'environnement qui a développé un service de courses à vélo.

En 2011, nos courses responsables ont ainsi représenté **21%** en valeur (Total : 74 450€) et **38%** en volumes (Total : 950 envois).

<sup>1</sup> Facilities Management : gestion des installations dans les domaines de l'énergie, les services traditionnels de gestion et d'entretien des bâtiments et les services généraux.

## Avec nos clients

Nous souhaitons être intègres et nous engager avec nos clients dans une démarche plus respectueuse de l'environnement. Pour cela, nous menons les actions suivantes :

### La sensibilisation au travers d'évènements et de communications

Nous partageons des valeurs environnementales avec nos clients par la réalisation de publications et l'organisation d'évènements spécifiques afin de les informer et de les sensibiliser à l'importance de l'intégration des enjeux environnementaux au cœur de leurs activités.

Nous publions chaque année des livres blancs, des études et points de vue sur des problématiques sectorielles en lien avec les enjeux environnementaux. Certaines de ces publications sont accompagnées d'évènements nous permettant de partager nos conditions avec nos clients et d'échanger sur les thématiques environnementales.

A titre d'exemples, ont été publiés :

- Lettre stratégique « Attention, espèce protégée en voie d'apparition, ou le Directeur du Développement, futur Président » (2012)
- Sustainable Supply Chain : Scratching the surface won't let us go far enough (publication à Rio+20 et au G8, 2012)
- Green Supply Chain : from awareness to action (2011)
- Point de vue « Le Développement Durable, facteur de compétitivité pour l'entreprise ? » (2010)
- Les consommateurs et le réchauffement climatique, une histoire de famille autant que de génération (2010)

Une étude globale est également en cours et traite de la manière dont le développement durable est ancré au cœur des Stratégies, des Systèmes de Management, et contribue ainsi à la création de valeur durable.



### L'accompagnement de nos clients dans leurs démarches développement durable au travers de nos offres spécifiques

Nous avons développé des offres pour accompagner nos clients dans leur démarche développement durable :

- La stratégie développement durable, le reporting et la mise en œuvre d'indicateurs développement durable

- La conception et la mise en œuvre de systèmes de management « Développement Durable » en lien avec l'ISO 26 000
- La génération d'innovations au service d'une croissance plus vertueuse
- Les achats durables, la 'green supply chain' ou encore la 'green IT'.

Nous nous engageons ainsi dans des démarches « Développement Durable » avec nos clients et leurs parties prenantes, en participant à leurs côtés au développement d'initiatives plus respectueuses de l'environnement.

### Le soutien de projets externes en faveur du respect de l'environnement

#### Desertec : le courant du désert reliera l'Europe

Nous soutenons le projet Desertec depuis 2010. Il s'agit du plus important projet de production d'énergie propre et durable à grande échelle. En effet, Desertec poursuit la vision d'un approvisionnement électrique durable pour toutes les régions du monde, avec accès au potentiel énergétique des déserts. Dii (Desertec Industrial Initiative) souhaite créer les conditions nécessaires à la mise en œuvre de cette vision dans la région EU-MENA (Europe, Moyen-Orient et Afrique du Nord), en particulier en exploitant à grande échelle l'énergie solaire et éolienne dans les déserts d'Afrique du Nord.



L'électricité produite par le soleil et le vent devra couvrir le besoin local en énergie des pays producteurs, mais elle pourra aussi être exportée vers l'Europe. Ce projet a également

pour objectif une nouvelle coopération économique entre l'Europe et l'Afrique du Nord.

En tant que partenaire, nous apportons notre expertise en management et notre savoir-faire opérationnel ainsi que notre connaissance du secteur des technologies et de l'énergie.

Alors que Desertec est en phase de transition après des accords signés récemment, nous avons fait **7** recommandations pour que le mégaprojet devienne réalité et pérenne face aux défis techniques, économiques et politiques à relever.



# Politique d'emploi responsable

Les entreprises sont invitées à :

Principe 3 : Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 : Contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

## Politique d'emploi responsable

En tant que cabinet de conseil, nous plaçons les relations humaines au cœur de nos préoccupations. Faire preuve de son engagement en tant qu'entreprise socialement responsable, c'est construire une image positive auprès de nos collaborateurs et autres parties prenantes, avec en première ligne nos clients. Nous avons conscience que notre succès repose sur notre capacité à proposer à nos clients des solutions adaptées et durables, faisant appel à des ressources variées en matière de profils, d'expertises et de compétences.

Afin d'établir une relation durable avec l'ensemble de nos collaborateurs, nous nous appuyons sur quatre axes de notre politique Ressources Humaines :

- Favoriser l'égalité des chances à travers une politique de carrière individuelle permettant de suivre la performance de nos collaborateurs et de les promouvoir
- Développer les compétences et l'excellence de nos collaborateurs grâce à des parcours de formation individualisés
- Renforcer l'égalité professionnelle et encourager la diversité en recrutant des profils variés pour mieux répondre à la diversité du monde économique et social de nos clients et pour enrichir notre esprit d'innovation et de conquête
- Améliorer le bien-être au travail en impliquant nos collaborateurs au travers d'enquêtes et projets internes.

### L'égalité des chances

Chez BearingPoint, nous pensons que les personnes constituent notre actif le plus important. C'est pourquoi nous avons mis en place une politique de carrière permettant à chacun une progression individuelle et continue en réponse à leurs aspirations.

#### Un accompagnement de carrière personnalisé

Nous sommes constitués d'équipes à taille humaine (entre 40 et 150 personnes) au sein desquelles chaque collaborateur est suivi par un parrain pour l'accompagner tout au long de sa carrière.

Un processus d'évaluation collaboratif est établi entre le salarié et son accompagnateur de carrière (objectifs, auto-évaluation, évaluation, feedback) permettant un échange constructif et factuel qui garantit une équité de traitement. Les promotions et augmentations décidées par l'ensemble des managers résultent de ce processus d'évaluation. Aujourd'hui, tous nos collaborateurs sont suivis par un accompagnateur de carrière. Un suivi individualisé des compétences est réalisé deux fois par an et 100% de nos collaborateurs sont évalués sur la période.

## Un système d'évaluation de nos managers de type « bottom up »

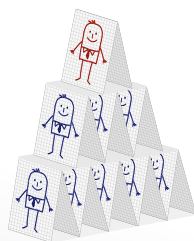
En 2010, la mise en place d'un système d'évaluation « bottom-up » nous a permis de matérialiser plusieurs années de réflexion sur le management des Hommes et de continuer à progresser.

### Le Bottom-up : une initiative pour renforcer notre culture managériale

L'évaluation Bottom-Up a pour objectif de nous permettre de progresser individuellement et collectivement en termes de pratiques managériales. Ce dispositif, ouvert toute l'année, permet aux managers évalués d'avoir un retour régulier et factuel de leurs collaborateurs (N-1) sur leurs forces et axes de progrès. C'est une occasion incontournable de faire et de recevoir du feedback. Nos managers sont évalués sur 2 dimensions : leur performance managériale sur les missions et leur rôle d'accompagnateur de carrière.

En milieu et en fin d'année, les collaborateurs évalués reçoivent un rapport de synthèse de l'ensemble des évaluations émises depuis le début de l'année.

Tout a été mis en place pour garantir la confidentialité des évaluations. Aucune information permettant l'identification des évaluateurs ne figure sur le rapport envoyé aux évalués.



En 2011, **42% des collaborateurs** ont évalué leur manager.  
Ainsi, **45% de nos managers** ont reçu une évaluation avec une note moyenne de **satisfaction de 81/100**.

## Le développement des compétences de nos collaborateurs

BearingPoint est une organisation formatrice qui favorise le développement permanent de tous ses membres. Ce principe est un pilier de notre culture. Notre conviction est que la formation est un élément clé du développement de compétences et vient compléter l'expérience opérationnelle.

Notre volonté est de fournir à nos équipes les bons outils et les méthodes adaptées pour leur permettre de mener leurs missions dans les meilleures conditions. De plus, nous nous assurons qu'elles suivent régulièrement des formations de qualité, ciblées en fonction de leurs besoins et de leurs expériences.

Notre programme de formation est construit selon les principes fondamentaux ci-dessous, lesquels constituent à nos yeux les fondements d'un plan de carrière et de développement de compétences :

- Un tronc commun de formations axées sur les compétences - basiques ou approfondies - spécifiques au conseil, dont une « School d'intégration » d'une semaine de formation intensive pour les nouveaux collaborateurs
- Défini et communiqué par niveau, avec un parcours de formations obligatoires
- Dispensé par des formateurs externes et internes, sélectionnés pour leur expertise et leur expérience,
- Organisé soit localement soit au niveau européen
- Et structuré par formations spécifiques, sur des problématiques techniques ou fonctionnelles.

Nos dépenses consacrées à la formation sont nettement supérieures à l'obligation légale (1.6% de la masse salariale) et oscillent entre 4 et 5%.

## Notre séminaire d'intégration Be.School

Le séminaire d'intégration « Be.School » est une semaine



complète de formation intensive à destination des nouveaux embauchés au niveau européen. Tout le succès de ce programme repose sur l'acquisition et l'assimilation de notre culture, nos méthodologies et nos processus par les nouveaux entrants.

Les objectifs de la Be.School sont de :

- Créer une dynamique pour nos nouveaux entrants afin de développer leur sentiment d'appartenance
- Délivrer les messages importants et renforcer la culture de BearingPoint
- Fournir les compétences clés en fonction de leur niveau d'expérience

Chaque édition accueille jusqu'à 200 nouveaux collaborateurs de toutes les régions. Chaque session est évaluée sur plusieurs critères : adéquation aux attentes, préparation et organisation, qualité des formateurs, satisfaction du contenu, impact sur leur travail.

Trois sessions se sont déroulées en 2011 accueillant **162 participants** français avec un **taux de satisfaction de 79%**. **78%** de nos collaborateurs arrivés en 2010 et 2011 ont participé à la Be.School.



## L'égalité professionnelle et la diversité

Depuis 2009, nous sommes engagés dans un programme autour de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En effet, nous constatons que le métier du conseil attire moins les femmes (30 à 35% en moyenne des candidatures) et que ce pourcentage diminue à mesure que le grade augmente. Parfaitement conscients que la mixité est un enjeu important pour notre avenir, nous avons traité ce sujet comme une priorité. Notre direction des Ressources Humaines a étudié les pratiques favorisant la mixité des équipes dirigeantes et de façon plus générale, du leadership au sein du cabinet par la création d'un groupe de travail. Lancé il y a 3 ans, ce groupe composé de 15 femmes a pour objectif de définir des actions afin de soutenir les femmes dans leur carrière au sein du cabinet. Ces actions s'organisent autour de 4 axes :

### Le recrutement et la promotion des femmes

Prendre en compte la répartition hommes/femmes dans le processus de recrutement et de promotion, sans toutefois imposer des quotas (critère discriminatoire illégal en droit français) est également l'une de nos priorités. En 2011, nous avons organisé un événement spécifiquement dédié aux étudiantes pour faire découvrir les métiers du conseil comme de vraies opportunités de carrière pour les femmes.

### Le développement du « networking féminin »

Partant du constat que les femmes consacrent peu de temps au développement de leur réseau professionnel, nous avons d'abord décidé que nos actions devaient être tournées prioritairement vers l'interne afin d'apprendre à se connaître, partager nos expériences, et s'entraider. C'est pourquoi, des déjeuners réseaux ont lieu tous les 2 à 3 mois réu-

nissant une quinzaine de femmes de tous niveaux. Ainsi, en 1 an, un tiers de nos consultantes ont participé à ces déjeuners.

### Témoignages de femmes « successful »

Afin de s'ouvrir sur l'extérieur, nous organisons tous les deux mois des petits déjeuners témoignage de femmes externes à l'entreprise ayant accédé à des postes à responsabilité, issues de nos propres réseaux. Les invitées viennent partager leurs expériences avec nos consultant(e)s (hommes et femmes de tous niveaux) afin de discuter des enjeux de la mixité et ainsi de les aider à se projeter dans leur carrière. Le succès de ces événements repose sur un échange informel sur ce qui a aidé ou freiné leur ascension, sur la façon de concilier vie professionnelle et vie privée, ainsi que sur l'évolution récente des mentalités sur la place des femmes dans le top management. Le débat est animé par la consultante ayant invité la personne à témoigner, issue de son réseau personnel ou professionnel.



Lancés en 2011, **6 témoignages** ont eu lieu en 1 an engendrant un fort taux de participation. Près de **250 collaborateurs** ont participé à ces petits déjeuners avec en moyenne deux tiers de femmes et un tiers d'hommes

### La gestion de carrière et le développement de compétences

Une de nos autres actions prioritaires est de développer les carrières et renforcer les responsabilités des femmes au sein du cabinet au travers d'actions spécifiques telles que le coaching ou encore les formations au leadership. Un programme de coaching collectif de 15 femmes à haut potentiel et des formations ciblées sur le leadership féminin ont été réalisés en 2010. En 2011, des ateliers de 3 heures ont été construits sur une thématique ciblée : le « marketing de soi » ou comment gérer son image de façon proactive.

### Des mesures favorisant l'équilibre vie privée/vie professionnelle

Notre politique RH répond à la volonté de proposer un plan de carrière compatible avec la vie familiale, de continuer à progresser sans jamais devoir renoncer à l'un ou l'autre. Pour ce faire, nous avons signé la charte de la parentalité en date du 14 décembre 2010 et avons mis en place plusieurs initiatives. Nous avons conclu deux partenariats autour du mode de garde des enfants : le premier avec la société People & Baby qui propose un système de places de dépannage en crèche (Flexi-crèches) dans un réseau de 19 structures interentreprises situées à Paris et région parisienne. Les places de crèches sont localisées à proximité du domicile des salariés-parents. Pour les salariés préférant le système de garde à domicile, BearingPoint fait appel à une société spécialisée dans la sélection sur mesure de « nounou ».

Nous proposons également des formules de temps partiel adaptées aux parents, forfaits jours réduits à 92% ou 95%, permettant de bénéficier de jours de congés supplémentaires à positionner sur les vacances scolaires.

Pour les femmes enceintes, un guide maternité est disponible présentant l'ensemble des dispositifs et des avantages offerts par BearingPoint, comme par exemple le télétravail autorisé à partir du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse, quatre demi-journées à positionner au retour de congés permettant aux femmes de reprendre le travail en douceur.

Enfin, convaincus que la mixité est un facteur d'enrichissement humain et de cohésion sociale pour les salariés et constitue une source de progrès, la Direction et les Organisations Syndicales ont décidé de prendre des engagements relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en signant un accord « égalité hommes-femmes » en février 2012.

## Le bien-être au travail

Le bien-être et la santé au travail font partie des priorités de notre politique Ressources Humaines. Afin de nous inscrire dans une relation durable avec nos collaborateurs, notre objectif est de réussir à ce que chacun se sente impliqué dans la vie interne du cabinet en participant à des réflexions collaboratives pour faire de BearingPoint une « great place to work ».

### Diffuser l'information et faire participer nos collaborateurs à la vie interne du cabinet

L'un de nos enjeux, en tant qu'entreprise responsable, est la transparence de l'information et l'implication de nos collaborateurs à la vie du cabinet. Cette volonté est d'autant plus importante que nos consultants sont souvent à l'extérieur de l'entreprise en mission chez nos clients. Cette démarche se traduit, entre autre, par l'organisation de réunions régulières pour une meilleure compréhension des différentes activités et offres du cabinet, ainsi que la diffusion d'un journal interne tous les trimestres (le NewsPoint) et d'un « flash report » de l'activité du cabinet, réalisé par notre Président tous les deux mois. Cette transparence permet de favoriser la compréhension de tous nos collaborateurs à notre politique globale et à nos différentes initiatives.

Au-delà des échanges sur notre propre activité de conseil, des rendez-vous de type « cafés culture » ont été mis en place en 2011 avec pour objectif de permettre à nos collaborateurs d'échanger avec des experts sur un sujet économique ou philosophique. C'est une réelle opportunité de partage et de confrontation de points de vue pour s'enrichir mutuellement. Ce temps dédié à la réflexion nous permet de prendre du recul et de nous exercer au challenge intellectuel différemment.

### Un programme interne de définition collaborative de la culture BearingPoint

Notre culture, ce sont nos collaborateurs : c'est pourquoi les valeurs de BearingPoint ont été définies par l'ensemble de nos consultants qui souhaitent marquer de leur empreinte l'avenir de notre société. Ce projet, mené dès 2010 au niveau France et Europe, a comporté différentes étapes impliquant tous nos collaborateurs :

- Au niveau local : mise en place d'ateliers de réflexion sur les valeurs que nos collaborateurs souhaitaient partager ou promouvoir au sein de l'entreprise
- Consolidation des retours des ateliers de chaque pays et pré-sélection de 11 valeurs par nos Associés
- Au niveau global : organisation d'un « Forum » en ligne sur les valeurs BearingPoint en faisant voter tous les salariés (plus de 1000 participants).



### 3 valeurs et 2 principes adoptés et diffusés

Nos 3 valeurs centrales sont :

- **Commitment** : nous sommes engagés vis-à-vis de nos Clients et nos collaborateurs.
- **Excellence** : Les consultants BearingPoint visent l'excellence dans tout ce qu'ils font.
- **Teaming** : Nous croyons que l'esprit d'équipe mène à de meilleurs résultats.

Le principe de Stewardship est ancré au cœur de notre culture, nous souhaitons développer une entreprise durable pour les futures générations. Nous sommes animés par la Passion que nous mettons dans la réalisation de nos missions.

## Mesurer et améliorer la qualité de vie au travail

Conscient que la qualité de vie au travail de nos collaborateurs constitue un levier essentiel du management de la performance, des baromètres sociaux sont régulièrement menés. C'est pour nous une mesure indispensable nous permettant d'identifier nos points d'appui, nos axes d'amélioration et de recueillir les attentes et préoccupations de nos collaborateurs. Les résultats sont partagés en toute transparence et donnent lieu à des plans d'actions définis et partagés avec l'ensemble de nos collaborateurs.

Ainsi, un baromètre de satisfaction interne est mené chaque année au niveau de la firme, définissant nos axes prioritaires RH pour l'année suivante. En complément, nous réalisons d'autres études ciblées. En 2011 deux enquêtes ont été menées sur des enjeux clés : les risques psychosociaux et la mixité.

En mai 2011, la Direction et le CHSCT ont initié une démarche de prévention du stress et des risques psychosociaux avec l'appui de consultants externes, spécialistes de la prévention et partenaires de notre service de santé au travail. Cette démarche a pour objectifs de réaliser un diagnostic de la situation de l'entreprise en matière de stress et de proposer un plan d'actions pour améliorer nos pratiques managériales et notre communication interne.

Début 2012, nous avons mené une étude sur la mixité afin de mieux comprendre la vision des hommes et des femmes sur les aspirations et les obstacles que peuvent rencontrer les femmes dans leur vie professionnelle. Nous avons déjà mis en place un certain nombre d'actions sous l'impulsion de la DRH, de quelques femmes mobilisées, mais

aussi de nos Associés. Notre volonté est bien de continuer.

Ces démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail s'inscrivent dans la durée. L'engagement de toutes les parties prenantes est nécessaire, en particulier celui de la direction et des représentants du personnel. C'est aussi grâce à l'implication de chacun que BearingPoint trouvera des solutions pour améliorer durablement le bien-être au travail de ses collaborateurs et sans cesse progresser.

# Implication Sociétale

## Implication Sociétale

Au-delà de notre implication au niveau environnemental et social, nous nous mobilisons également pour diverses causes sociétales. En effet, nous sommes engagés dans différentes actions de solidarité qui intègrent des enjeux tant environnementaux que sociaux :

- Soutenir l'entrepreneuriat responsable à travers notre concours Be.Project
- Participer à des programmes humanitaires de soutien des pays du sud grâce à notre partenariat avec l'association « Planète Urgence »
- S'engager auprès de la collectivité en offrant notre savoir-faire

Cette volonté se traduit par la possibilité donnée à l'ensemble de nos collaborateurs de s'impliquer dans nos différentes initiatives en faveur du développement solidaire.

### **L'accompagnement de projets étudiants innovants intégrant une dimension environnementale**

Chaque année, au travers de notre concours Be.Project, nous suivons des étudiants dans la réalisation de leurs projets grâce à une aide financière et un accompagnement par nos consultants. La prise en compte des enjeux environnementaux dans les projets soumis aux votes de notre jury est un de nos critères de choix.

### **AirSerenity vainqueur du concours Be.Project 2012**

En 2012, Be.Project a récompensé des étudiants pour leur projet AirSerenity. Il s'agit d'une solution



innovante d'assainissement de l'air intérieur. Le projet se donne comme ambition d'assurer une bonne qualité de l'air intérieur dans les habitations grâce à un procédé breveté, écologique et à haute efficacité. Le procédé développé est capable d'éliminer les 3 grandes familles de polluants (micro-organismes, particules et composés chimiques), avec une consommation électrique inférieure à 20 watts.

Pour cette sixième édition, 30 équipes étaient sur la ligne de départ. Au final, ce sont 8 équipes qui ont présenté leur projet au jury de BearingPoint entre le 3 et le 10 mai 2012.

L'équipe gagnante AirSerenity se voit remettre une dotation totale de 30 000 € pour financer son initiative et développer son projet. En plus de ce soutien financier, les étudiants seront accompagnés de consultants BearingPoint pendant 1 an.

Depuis 2009, **148 projets** ont été présentés et analysés par nos collaborateurs.

## Une politique active de collaboration pour la solidarité Internationale



Nous sommes partenaires de l'association Planète Urgence depuis 1999. Celle-ci permet aux salariés qui le souhaitent de mettre leurs compétences professionnelles ou personnelles au service du développement des pays moins favorisés. Nous assumons les frais de mission et le salarié utilise son temps libre pour effectuer sa mission. Depuis le début du partenariat, **74 missions** ont été effectuées par des salariés BearingPoint, partout dans le monde (Afrique, Asie, Amérique du Sud, mais aussi la France et l'Europe) avec des thématiques diverses :

- L'initiation et le perfectionnement à la bureautique/internet
- La formation en comptabilité et gestion
- L'audit financier
- La formation en montage et gestion de projets
- Le soutien aux écoliers avec l'école mobile de brousse
- La formation de formateurs adultes.

## Des initiatives engagées au profit de la collectivité

Nous avons la volonté d'impliquer nos collaborateurs dans diverses actions en faveur de la collectivité, en effet chaque année, certains collaborateurs participent à des opérations sportives solidaires telles que la Parisienne (course à pied contre le Cancer) ou le tournoi de foot But en or, qui permet l'insertion sociale et professionnelle des 2.800 jeunes inscrits à l'association.

Depuis 2008, nous démontrons également notre engagement via notre partenariat avec l'association « Nos Quartiers ont des Talents ».

## Notre partenariat avec l'association « Nos quartiers ont des talents » pour promouvoir l'employabilité des jeunes issus de milieux défavorisés

Avec ce partenariat, nous faisons un geste solidaire en offrant notre savoir-faire en matière de gestion des compétences. L'association propose d'accompagner vers l'emploi des jeunes diplômés bac +4 et plus, de moins de 30 ans, et issus des quartiers populaires. Parrainer un jeune diplômé, consiste à l'aider concrètement à valoriser son projet professionnel et surtout à développer la confiance et l'assurance qui manquent à sa candidature. Il s'agit de l'accompagner dans sa recherche d'emploi en l'aidant à améliorer

son CV, à simuler un entretien, et à finaliser son projet professionnel. Catalyseur de fraternité et de réussite, l'association a pour objectifs de donner aux milieux les plus modestes des raisons de croire que la réussite est possible, de développer la responsabilité sociale de ceux qui réussissent, et de montrer que l'enrichissement du lien social passe par l'engagement personnel.



Depuis le début du partenariat (2008) :

- **65 collaborateurs** BearingPoint parrains de l'association
- **187 jeunes** parrainés, parmi lesquels 93 ont trouvé un emploi pendant la période du parrainage
- Un **certificat gagné en 2009** pour l'implication rapide de BearingPoint dans l'initiative (nombre de parrains)
- Un **trophée** remis en 2011 à l'un de nos parrains afin de le récompenser pour son investissement dans l'association.

## Conclusion

Par cette communication sur le progrès, nous réaffirmons notre volonté et notre implication de faire de BearingPoint France un acteur responsable.

Nous sommes conscients que les objectifs environnementaux, sociétaux et les intérêts commerciaux se recoupent de plus en plus et que nous devons donc associer toutes nos parties prenantes (collaborateurs, clients et fournisseurs) à notre démarche de responsabilité sociale afin de pouvoir surmonter des difficultés et agir plus efficacement grâce à de nouvelles combinaisons de ressources et de compétences.

Notre activité est bien sûr sensible aux fluctuations de la conjoncture économique et notre défi est de trouver des solutions innovantes et durables répondant à la fois aux attentes de nos collaborateurs et aux nôtres. Ainsi, ils peuvent choisir de bénéficier de mesures permettant une meilleure articulation des temps de vie et la réalisation de projets personnels pendant des périodes définies, tout en ayant un maintien partiel mais significatif de leur rémunération.

Dans une démarche de progrès constant, nous souhaitons poursuivre nos réflexions autour de la flexibilité des temps et des lieux de travail et réfléchissons à des approches autour du télétravail, des réseaux sociaux d'entreprise et de l'optimisation des déplacements de nos collaborateurs afin de faire de BearingPoint une organisation plus efficace et plus respectueuse de l'environnement. Nous sommes convaincus que grâce à des approches souples et innovantes, nous réussirons à démontrer notre volonté de faire de BearingPoint une entreprise socialement responsable.

## Remerciements

Nous adressons nos sincères remerciements aux coordonnateurs du Pacte Mondial en France qui nous ont aidé à construire et à faire progresser notre réflexion sur cette première communication sur nos progrès :

- Konrad Eckenschwiller, Permanent Representative for Global Compact in France
- Charlotte Frérot, Chargée de mission, Global Compact France

Nous tenons également à remercier tous les contributeurs de ce rapport :

### **Comité éditorial :**

Sabine Albouy  
Olivier Chatin  
Julie Choulet  
Xavier Houot  
Sophie Lethimonnier  
Céline Marty

### **Autres contributeurs :**

Alicia Baudry  
Marie-Paule Nollet  
Cécile Pailles

### **Marketing et Communication :**

Emilie Lefevre  
Sandrine Pigot

### **Conception graphique :**

Angélique Tourneux



## Notre présence

Allemagne

Argentine\*

Australie

Autriche

Belgique

Brésil\*

Canada\*

Chili\*

Chine\*

Corée\*

Danemark

Espagne\*

Etats-Unis\*

Finlande

France

Irlande

Italie\*

Japon\*

Malaisie\*

Maroc

Norvège

Nouvelle-Zélande

Pays-Bas

Pologne\*

Portugal\*

Roumanie

Royaume-Uni

Russie

Singapour\*

Suède

Suisse

Taiwan\*

Thaïlande\*

et les marchés émergents en Afrique

[www.bearingpoint.com](http://www.bearingpoint.com)

\*Marchés couverts via notre réseau d'alliances internationales : ABeam Consulting, Business Integration Partners, Ipopema Business Consulting & West Monroe Partners

© 2012 BearingPoint Holding B.V. Tous droits réservés. Imprimé en UE. Le contenu est soumis à des droits d'auteurs. Tout changement, ajout, modification ou suppression ainsi que toute publication, traduction, ou usage commercial à des fins de formation par des tiers nécessite l'autorisation écrite préalable de BearingPoint Holding B.V. Nul usage personnel de ce document ne pourra être accepté sans mention du copyright. SO 0631 EN



# A propos de BearingPoint

BearingPoint est un cabinet de conseil indépendant dont le cœur de métier est le Business Consulting. Il s'appuie sur la double compétence de ses consultants en management et en technologie. Animés par un véritable esprit entrepreneurial et collaboratif, nos 3200 consultants sont engagés à créer de la valeur et obtenir des résultats concrets, aux côtés de leurs clients. Ils interviennent de la définition de la stratégie jusqu'à la mise en œuvre des projets de transformation.

Nous faisons nôtres les priorités de nos clients, c'est pourquoi depuis plus de 10 ans, les deux tiers de l'Eurostoxx 50 et les plus grandes administrations nous font confiance.

**To get there. Together.**

Pour de plus amples informations : [www.bearingpoint.com](http://www.bearingpoint.com)

Notre fil d'actualités sur Twitter : [@BearingPoint\\_FR](https://twitter.com/BearingPoint_FR)

## Contacts

### **Olivier Chatin**

Président

+33 (0)1 58 86 38 69

[olivier.chatin@bearingpoint.com](mailto:olivier.chatin@bearingpoint.com)

### **Xavier Houot**

Associé

+33 (0)1 58 86 33 36

[xavier.houot@bearingpoint.com](mailto:xavier.houot@bearingpoint.com)

### **Céline Marty**

Responsable RSE

+33 (0)1 58 86 37 55

[celine.marty@bearingpoint.com](mailto:celine.marty@bearingpoint.com)

### **Sophie Lethimonnier**

DRH France Benelux

+33 (0)1 58 86 38 74

[sophie.lethimonnier@bearingpoint.com](mailto:sophie.lethimonnier@bearingpoint.com)