

BearingPoint®



Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur le progrès 2013



Rapport RSE



Editorial

Sommaire

Editorial	3	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.
Notre démarche Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)	4	
Respect des droits de l'homme	7	Dans un monde en constante évolution, les plus grandes entreprises et administrations font confiance à l'approche qui nous caractérise : « l'adaptive intelligence ». Nous obtenons des résultats concrets et durables grâce à la capacité unique qu'ont nos consultants à comprendre et s'adapter à l'environnement et aux enjeux de nos clients.
Politique d'emploi responsable	11	
Réduction des impacts environnementaux	19	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 continuant à les intégrer dans notre stratégie, notre culture et nos missions au quotidien. Nous nous engageons à sensibiliser et à faire évoluer les comportements de l'ensemble de nos parties prenantes, en particulier nos collaborateurs, clients et fournisseurs.
Lutte contre la corruption	25	
Implication sociétale	27	
Accompagnement de nos clients dans leurs démarches DD	31	Cette deuxième « Communication sur le Progrès » est pour nous l'opportunité de dresser un bilan des actions menées l'année passée soutenant les dix grands principes du Pacte Mondial, principes intégrés depuis toujours dans notre politique responsable et durable.
Conclusion	32	
Remerciements	33	

Eric Falque
Président
France - Benelux

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.

Par ailleurs, nous sensibilisons nos collaborateurs au respect de l'environnement au travers d'éco-gestes simples. Nous pensons qu'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 :

- Etablir une relation durable avec nos collaborateurs
- Promouvoir la solidarité à travers nos partenariats associatifs
- Préserver l'environnement
- Être 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;
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 deuxième communication sur le progrès, nous présentons les actions réalisées dans les quatre grands domaines du Pacte Mondial : l'environnement et les conditions de travail, la promotion des droits de l'homme et la lutte contre la corruption.

Au-delà de ces priorités, nous nous impliquons également dans des initiatives sociétales, au travers notamment de partenariats solidaires et accompagnons nos clients dans leurs démarches développement durable, deux enjeux incontournables pour nous et qui sont également détaillés dans ce rapport.

Respect des droits de l'homme

Les entreprises sont invitées à :

Principe 1 : Promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence

Principe 2 : Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

Respect des droits de l'homme

Nos politiques et dispositifs de Ressources Humaines respectent les conventions internationales en matière de droits de l'homme. Les activités de BearingPoint France sont liées à des prestations de services essentiellement basées en France, ce qui limite notre impact social (par exemple, le travail des enfants ou le travail forcé).

Néanmoins, conformément aux valeurs et principes énoncés par la Charte Internationale des Droits de l'Homme, des principes tels que la liberté d'expression, l'égalité face à la loi, ou l'absence de toute sorte de discrimination sont scrupuleusement protégés. De même, les dirigeants de BearingPoint se réfèrent et font appliquer les principes fixés par le code du Travail et le code de la Sécurité Sociale pour le droit interne et, les principes de l'Organisation Internationale du Travail et des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, pour le droit international.

Nous mettons ainsi en œuvre une politique sociale visant à préserver la santé, la sécurité et la dignité au travail de chacun de nos salariés.

Par ailleurs, la question des droits de l'homme se pose également dans notre capacité à faire respecter ces principes auprès de nos fournisseurs. BearingPoint entretient avec eux une relation de confiance via des partenariats à long terme et s'engage dans une démarche de progrès mutuels. Enfin, nous contribuons au développement local en développant des actions avec des partenaires en faveur des populations en difficulté et notamment en faveur de l'enfance défavorisée et des jeunes en difficulté d'intégration.

Santé et sécurité de nos collaborateurs

Conformément au code du travail, nous rédigeons chaque année :

- Un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans notre établissement et décrivons les actions menées au cours de l'année écoulée.
- Un document unique d'évaluation des risques, permettant d'engager une démarche de prévention dans l'entreprise et de la pérenniser. Ce document est revu chaque année et est tenu à la disposition du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des délégués du personnel, des salariés, du médecin du travail, de l'inspection du travail et des agents des services prévention des organismes de Sécurité Sociale.

Nous mettons en place des actions de prévention. En 2012, nous avons souhaité renforcer notre action pour la protection de la santé physique et mentale de nos collaborateurs notamment par la mise en place d'une formation pour tous nos nouveaux promus à des postes de Management. Ce module intitulé « Sensibilisation aux Risques Psychosociaux avec un focus sur le stress au travail » permet au management de comprendre et définir ses rôles et responsabilités afin de favoriser un bon environnement de travail, d'identifier les signaux et alerter en cas de besoin.

Ce programme de formation est en cours de déploiement à l'ensemble des collaborateurs de BearingPoint France.

Progrès réalisés 2012 / 2013 :

73 collaborateurs promus à des postes de Management ont été formés à la prévention des risques psycho-sociaux

- Respecter les règles du code de travail en termes d'hygiène, santé, sécurité et conditions de travail
- Favoriser le parcours professionnel de ses collaboratrices et collaborateurs tout au long de leur carrière et valoriser leurs compétences et leur développement
- Lutter contre toutes les formes de discrimination à l'embauche, à la rémunération et à l'évolution professionnelle de ses collaboratrices et collaborateurs
- Promouvoir le bien-être au travail
- Sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs à la préservation de leur capital santé (tabagisme, nutrition, sports...)
- Favoriser et faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Favoriser la cohésion au sein de l'entreprise en créant et entretenant le dialogue social
- Sélectionner ses partenaires, fournisseurs ou sous-traitants également selon des critères sociaux, comme ceux promus par le commerce équitable.

Sensibilisation de nos fournisseurs

Le respect de valeurs, des principes et de comportements sont ancrés au cœur de notre politique d'achats. Ces engagements se traduisent dans notre Charte Ethique. Qui a pour but de rappeler les principes fondamentaux et la responsabilité éthique et sociétale de chacun. Elle s'inscrit pleinement dans les règles déontologiques suivies par le Service Achats de BearingPoint. Nous demandons à tous nos fournisseurs de s'inscrire dans cette même démarche et les accompagnons en ce sens.

Cette Charte stipule que l'entreprise signataire veillera au respect de l'individu et de son entourage. Elle s'assurera du bon respect du code du travail et sera attentive à ce que ses partenaires, fournisseurs ou sous-traitants soient en conformité avec les standards sociaux nationaux et internationaux (droits de l'Homme, travail des enfants,...). L'entreprise s'engage à :

Progrès réalisés 2012 / 2013 :

la charte éthique a été signée par 11 fournisseurs

Par ailleurs, un logiciel sera mis en place au sein du cabinet pour suivre et vérifier que les documents administratifs indispensables au référencement des fournisseurs (ex : KBIS) sont bien à jour.

Soutien en faveur des populations en difficulté

Nous nous mobilisons dans différentes actions de solidarité qui intègrent des enjeux de respect des droits de l'homme. Nous nous sommes engagés à :

- Participer à des programmes humanitaires de soutien des pays du sud grâce à notre partenariat avec l'association « Planète Urgence ». Depuis la création du partenariat, près de 80 salariés volontaires ont participé à des missions très diverses : formation bureautique pour les femmes victimes du tsunami (Indonésie), soutien scolaire à la lecture avec l'école mobile de brousse (Bénin), formation en comptabilité et gestion financière (Mali), soutien scolaire et animation socio-éducative (Indonésie, Cameroun), etc.
- S'engager auprès de la collectivité en offrant notre savoir-faire en matière de gestion des compétences. Nous soutenons l'association « Nos Quartiers ont des Talents » en mobilisant nos collaborateurs pour accompagner vers l'emploi de jeunes diplômés (Bac+4 et plus) issus de quartiers défavorisés.

Progrès réalisés 2012 / 2013 :

- 2 nouvelles missions réalisées dans le cadre de Planète Urgence
- 8 nouveaux collaborateurs parrainant 18 jeunes de « Nos Quartiers ont des talent »

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. 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.

Une formation pour les nouveaux promus à des postes de Management

Afin d'accompagner nos collaborateurs nouvellement promus, nous favorisons leur développement au cours d'une ou deux journées de formation célébrant leurs nouveaux rôles.

Progrès réalisés 2012 / 2013 :

- 100% de nos collaborateurs évalués par leur accompagnateur de carrière
- 74% des managers ont été évalués par leurs collaborateurs
- Un élargissement de notre démarche bottom-up au niveau européen de BearingPoint
- 73 nouveaux collaborateurs promus à des postes de Management formés

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 des 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 3 et 5%.

Progrès réalisés 2012 / 2013 :

- 1 830 stagiaires formés en 2012
- 19 121 heures de formation en 2012

Nos séminaires New Manager Day et New Senior Manager Day

Les séminaires « New Manager Day » et « New Senior Manager Day » sont une session de formation de 1 à 2 jours à destination des Managers et Seniors Managers nouvellement promus. Tout le succès de ce programme repose sur l'acquisition et l'assimilation de notre culture, nos méthodologies.

Les objectifs de ces séminaires sont de :

- Donner aux participants l'information nécessaire à une bonne appréhension de leur nouveau rôle
- Fournir les informations clés nécessaires aux nouveaux promus tant sur l'aspect commercial que sur la gestion des missions, la gestion des équipes, l'utilisation efficace de son réseau



collaborateurs ont participé à ces séminaires avec un taux de satisfaction de 80 %

Les Fridays, notre nouveau rendez-vous de partage et de rencontres

Chaque vendredi pendant 2 heures, ce nouvel événement incontournable permet à nos collaborateurs d'en savoir plus sur notre savoir-faire et de partager les succès de toutes nos équipes. Mêlant Best Practices et Thought Leadership, cette nouvelle manière de travailler ensemble nous permet via des sessions conviviales et instructives de renforcer nos connaissances des marchés que nous adressons et des méthodologies que nous développons.

Quelques exemples de thématiques :

- Newsroom of the future : Qu'arrive-t-il à la presse écrite ?
- Dans un écosystème numérique en mutation, les groupes de presse doivent répondre aux questions suivantes : Comment informer à l'ère digitale ? Avec quelle ambition éditoriale ? Quelle organisation pour l'atteindre ? Quel business case pour la soutenir ?

- i Concept : le full électrique automobile
- Symptomatique de la mutation du secteur automobile, la voiture électrique se fait attendre et rares sont les constructeurs à investir massivement sur le sujet. L'apparition des voitures électriques sur nos routes : un changement technologique, et une prise de conscience écologique.



collaborateurs ont participé à ces Fridays depuis leur lancement en avril 2013

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 5 axes.

Inscrire notre démarche dans les objectifs de l'entreprise

Convaincus que la mixité est un facteur d'enrichissement humain, de cohésion sociale pour les salariés constituant 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. Cet accord liste les objectifs, actions et indicateurs de suivi de l'égalité hommes-femmes en matière de recrutement, formation professionnelle, égalité salariale et promotion professionnelle et équilibre vie privée / professionnelle.

Développer le « 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.

Conférence débat : Regards croisés sur l'égalité professionnelle Hommes-Femmes

Dans le cadre de l'engagement de BearingPoint dans l'égalité professionnelle hommes-femmes et de l'initiative du « Calendrier de l'égalité » du Ministère des Droits des femmes, nous avons organisé en juin 2013 une conférence débat croisant les points de vue de deux hommes de secteurs d'activité différents :

- Jérôme Teillard, Directeur adjoint du cabinet de la Ministre des Droits des femmes et porte-parole du Gouvernement
- Xavier Guisse, Directeur des Relations Sociales de PSA, en charge de la Diversité, des engagements RSE et des relations sociales internationales

Trois thèmes ont été abordés lors de cet échange :

- Des différences de traitement entre hommes et femmes qui perdurent
- La mixité comme levier de performance de l'entreprise
- Des pistes de réflexions pour faire évoluer les mentalités

C'est pourquoi, des déjeuners réseaux ont lieu tous les 2 à 3 mois réunissant une quinzaine de femmes de tous niveaux.

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 les aider à se projeter dans leur carrière.

Aider les femmes à développer certaines 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. Depuis 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 ». Nous souhaitons mettre en place de nouvelles sessions en élargissant les thématiques comme par exemple, « Asseoir sa crédibilité dans la relation client ».

Attirer plus de femmes

Le métier de consulting apparaît comme un métier essentiellement masculin. De fait, le nombre de CV de femmes reçus par l'entreprise est largement inférieur au nombre de CV d'hommes. Afin d'inciter les femmes à rejoindre le secteur du conseil, deux types d'actions sont mis en œuvre :

- Des actions à destination des écoles et universités : dans le cadre de nos relations avec les grandes écoles cibles, nous nous engageons à promouvoir la mixité de nos métiers soit par la présence de consultantes aux différents forums école, soit au travers d'événements ayant vocation à faire découvrir le métier du conseil aux jeunes étudiantes.

- Nous demandons aux cabinets de recrutement travaillant avec nous d'assurer une mixité dans la proposition de candidatures et d'essayer de présenter au moins une femme sur trois candidat(e)s.
- Le processus de recrutement se déroule selon les mêmes conditions pour les hommes et les femmes, les critères de sélection sont ainsi exempts de tout caractère sexué et sont uniquement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, les qualifications.

Proposer des mesures afin de faciliter l'équilibre vie privée / 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 pour favoriser la vie des jeunes parents.

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 5ème mois de grossesse, quatre demi-journées à positionner au retour de congés permettant aux femmes de reprendre le travail en douceur.

Progrès réalisés 2012 / 2013 :

- 2 nouveaux témoignages de femmes extérieures ayant un poste à responsabilité, rassemblant une centaine de participants
- Une conférence débat sensibilisant 60 participants
- 21 nouvelles demandes de « forfaits jours réduits » dont 5 hommes en 2012
- Un nouveau contrat mutuelle favorisant la parentalité
- Congé paternité : le maintien à 100% du salaire net pendant 5 jours sur 11

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 travaillent 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 » sont organisés tous les 2 mois avec pour objectif de permettre à nos collaborateurs d'échanger avec des experts sur un sujet économique ou philosophique.

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 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.

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.

Progrès réalisés 2012 / 2013 :

- 1 nouvelle version digitale de notre journal interne impliquant nos consultants en tant que rédacteurs en chef
- 1 nouveau format du flash report de l'activité du cabinet diffusé en vidéo sous format d'interview / Journal Télévisé
- 1 nouveau baromètre de satisfaction diffusé
- 6 nouveaux cafés culture organisés entre septembre 2012 et juillet 2013

Café Culture : une initiative originale pour s'enrichir différemment

Notre environnement se complexifie et évolue de jour en jour. Comprendre les enjeux, les intégrer et s'en inspirer au quotidien dans nos missions devient tout aussi incontournable que de maîtriser les compétences techniques du conseil ou de démontrer de bonnes compétences managériales et commerciales.

Ces rendez-vous de 2 heures appelés « Café Culture » sont de réelles opportunités 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. C'est également une opportunité de partage et de confrontation de points de vue pour s'enrichir mutuellement.

Quelques exemples de thématiques :

- CAFE ECO : Croissance, emploi, chômage, déficits : quelles perspectives pour 2013 ? La croissance est en panne, le pacte de compétitivité et les mesures prises par le gouvernement (emplois aidés, soutien à l'investissement, ...) suffiront-elles à sortir le pays du marasme ?
- CAFE PHILOSOPHIE : le leadership vertueux. En quoi les vertus classiques sont des moteurs de performance en entreprise ? On ne naît pas leader, on le devient, par un travail sur soi et une pratique, de la force de caractère en action, et les vertus humaines de Prudence, Courage, Maîtrise de soi et Justice
- CAFE AVENTURE : Les conditions de résistance au stress dans des univers extrêmes illustrées par un explorateur, spécialiste des situations de crise grâce à ses expéditions en milieu extrême est venu témoigner de ses expériences en faisant un parallèle avec le monde de l'entreprise.

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 consommation de ressources naturelles, ou d'impacts négatifs sur l'environnement, nous reconnaissons toutefois ces impacts en matière de consommation d'eau, de papiers, ou autres produits (mobiliers notamment) émetteurs de CO₂ ainsi que les nuisances liées aux déplacements quotidiens de nos salariés.

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 800 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

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 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 écogestes, comme par exemples la récupération des piles usagées et des toners d'imprimantes ainsi que le tri sélectif des déchets. Notre société de « facilities management¹ » mesure nos consommations d'eau et d'énergie tous les ans et nous sommes associés à la mise en place d'actions correctrices comme l'extinction automatique des lumières et de la climatisation aux heures de déjeuners et après dix-neuf heures.

Par ailleurs, nous avons mis en place une procédure « desk tidy » auprès de nos collaborateurs afin de bien partager nos espaces de travail. Il s'agit de laisser libre de tout papier ou affaire personnelle un espace de travail ou bureau avant de le quitter afin de permettre à une autre personne de s'y installer et garder nos bureaux en ordre.

¹ 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.

Grâce à cette initiative et à notre nouveau système de corbeilles de recyclage de papiers "ELISE"² à proximité de tous les espaces, nos collaborateurs sont ainsi sensibilisés à limiter leurs impressions et à s'engager dans une démarche de tri sélectif.

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 plate-forme 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, notre outil de formation en ligne est directement disponible via notre intranet et enfin, la dématérialisation du bulletin de paie est proposé à nos collaborateurs depuis janvier 2012. Les documents produits par nos consultants sur leurs missions clients sont diffusés et sauvegardés à partir d'une plate-forme collaborative. Enfin, l'ensemble des documents de communication interne (newsletter, lettre d'informations etc.) sont maintenant dématérialisés.

² Entreprise du secteur protégé qui emploie des travailleurs handicapés

Progrès réalisés 2012 / 2013 :

- La diffusion de notre politique « desk tidy » favorisant le zéro papier
- Une nouvelle application dématérialisée permettant aux Managers d'accéder à leurs objectifs et résultats Business
- Un nouveau système d'impression optimisé, responsable et durable permettant d'économiser du papier

Avec nos fournisseurs

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

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

Nos achats sont constitués en grande partie par nos loyers. Or, nous 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. Ainsi, nous participons aux différentes actions permettant la réduction de consommation d'eau et d'énergie.

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 promouvoir une démarche de responsabilité sociale.

Progrès réalisés 2012 / 2013 :

- Un nouveau fournisseur responsable pour le tri sélectif

Un nouveau système d'impression optimisé, responsable et durable

Depuis novembre 2012, de nouvelles imprimantes ont été équipées d'un système de lecteurs de badges permettant aux collaborateurs d'imprimer sur n'importe quel copieur, à partir de son badge d'accès à l'immeuble.

Cette nouvelle politique d'impression a plusieurs objectifs et avantages :

- Un système de badge permettant de supprimer les impressions « oubliées » après 12h en cas d'absence de badging du collaborateur.
- Des paramétrages limitant les consommations de papiers et permettant de réduire l'empreinte écologique. Les imprimantes sont paramétrées en Noir & Blanc et Recto/Verso par défaut.
- Suppression de la quasi-totalité des imprimantes individuelles au profit de multifonctions en réseau



ramettes de papier A4 économisées en 9 mois



tonnes de papier recyclé depuis mars 2013, ce qui équivaut à sauver 28 arbres, économiser 48 660 litres d'eau, préserver 892 Kg de CO₂ et 6 488 KWH

Un nouveau fournisseur responsable pour le tri sélectif

Depuis mars 2013, nous avons fait le choix de faire appel à la société ELISE afin de valoriser notre papier de bureau en assurant son recyclage et en créant des emplois solidaires.

Pour cela, des corbeilles ont été mises à la disposition de nos collaborateurs. ELISE se charge de la collecte, du tri et du recyclage. Grâce à son format, la corbeille optimise les volumes encombrés en recevant les papiers à plat. La corbeille ELISE se remplit ainsi sûrement et lentement. Elle suppose donc moins de sacs de ramassage à remplir, moins de conteneurs à envoyer au recyclage, moins de transports énergivores et polluants.

Le message porté par la corbeille ELISE contribue efficacement à fédérer l'ensemble des collaborateurs autour d'un projet éco-citoyen. Communicant sur une ambition sociale tout en sensibilisant au tri et au recyclage des papiers, elle devient également un outil s'inscrivant dans notre projet de Développement Durable.

Ce dispositif opérationnel depuis mars 2013 nous a permis d'être :

- Plus écologique : économies d'eau, d'énergie, de bois et réduction des émissions de CO₂.
- Plus solidaire : recours à des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion.
- Plus économique : le recyclage du papier coûte moins cher que son élimination par incinération.

Outre le recyclage de papiers, nous avons également recours à ELISE pour la collecte de cartouches d'encre d'imprimante permettant ainsi de recycler ces dernières sans multiplier les prestataires, les transports coûteux et leurs nuisances sur l'environnement.

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'événements et publications

Nous partageons des valeurs environnementales avec nos clients par la réalisation de publications et l'organisation d'événements 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 publications sur des problématiques sectorielles en lien avec les enjeux environnementaux. Certaines de ces publications sont accompagnées d'événements nous permettant de partager nos convictions avec nos clients et d'échanger sur les thématiques environnementales.

A titre d'exemples, ont été publiés :

- BearingPoint Institute Report - [Vers la performance durable : franchir avec succès les Sustainability Stress Tests](#) (2013)
- [Smart cities : the catalysts for development in emerging markets](#) (publication au G8, 2012)
- Lettres convergence « [Des technopoles et des hommes](#) » (2012), « [Et en six heures s'obtient l'énergie annuelle de l'humanité...](#) » (2013)
- Articles L'Express - Du business et du sens : « [Le développement durable en temps de crise: errance coupable ou stratégie éclairée ?](#) » (2012), « [Comment réconcilier performance économique et développement durable ?](#) » (2013)

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

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.

Progrès réalisés 2012 / 2013 :

- 4 nouvelles publications sur le Développement Durable
- Un petit-déjeuner débat « Vers la vraie durabilité » autour des Sustainability Stress Tests
- 23 nouveaux articles rédigés dans notre blog Energie Point

Quelques illustrations de nos publications



EnergyPoint - Le blog Energie et Environnement de BearingPoint

EnergyPoint est un magazine online spécialisé sur les secteurs de l'énergie et de l'environnement publié par les consultants de BearingPoint spécialistes de ces secteurs.

Notre vocation : décrypter le présent et imaginer l'avenir de ces secteurs.

EnergyPoint décrypte le présent à travers 3 rubriques :

- Des « Abécédaires », qui donnent des clés de lecture décalées sur des secteurs d'activité complexes.
- Des « Actus », permettant d'appréhender les tenants et aboutissants d'un événement fort de l'actualité (décisions, lois, rachats, ...).
- Des « Panoramas », posters ou des études de marché, qui permettent de donner des repères via des grands indicateurs chiffrés sur les marchés et de comprendre le positionnement des acteurs en présence.

Pour imaginer l'avenir, EnergyPoint propose 3 autres rubriques :

- Les « Chroniques d'Arthur », qui racontent, sous forme de courts récits de fiction, à quoi pourrait ressembler le monde de l'énergie et de l'environnement en 2032.
- Les « Zoom Acteur », qui présentent des acteurs se positionnant sur un segment de marché en émergence.
- Des « Zoom On », dossiers de fond qui analysent les tendances lourdes d'un secteur d'activité et formulent des propositions sur une problématique du secteur.

energypoint.bearingpoint.com



articles publiés depuis la mise en ligne du blog

Lutte contre la corruption

Les entreprises sont invitées à :

Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Lutte contre la corruption

Nous nous opposons systématiquement à toutes pratiques ou à tous comportements soupçonnés de corruption.

L'éthique des affaires est au cœur de nos valeurs et de nos pratiques. Elle est inscrite dans notre code de conduite et d'éthique (Standards of Business Conduct) qui comporte des dispositions sur la non-corruption, le gestion des cadeaux et invitations à des événements et les relations avec le secteur public.

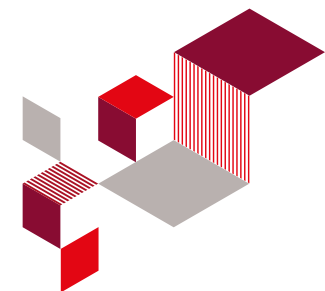
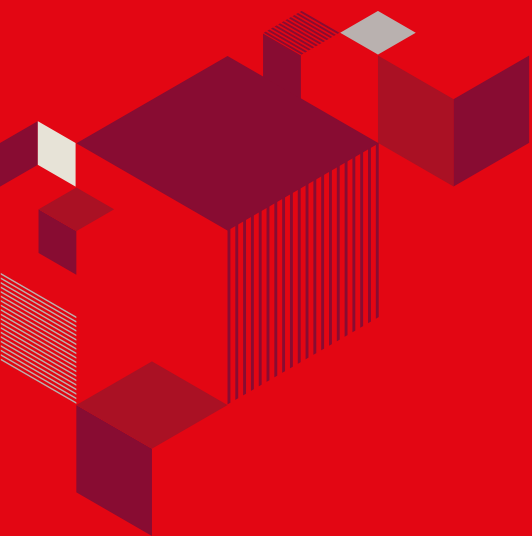
Tout salarié BearingPoint a le devoir de :

- Se familiariser et respecter le Code de Conduite et d'Éthique en toute circonstance,
- Respecter les lois et règlements en vigueur lors de l'exécution de leurs obligations pour le compte de BearingPoint,
- Être sensible aux situations pouvant entraîner une conduite inappropriée des affaires, gérer celles-ci avec honnêteté et intégrité, et éviter de s'engager dans toute situation contraire à ces principes,
- Porter rapidement à l'attention de la direction toute situation laissant supposer une conduite inacceptable des affaires ou un comportement illégal ; demander conseil dès lors qu'une difficulté dans la conduite des affaires est suspectée. A cet effet un « Business Conduct Office » est en cours de constitution.

Par ailleurs, notre « Charte éthique Fournisseurs » nous permet d'encadrer les relations avec nos fournisseurs et clients et de nous prémunir contre tout risque de corruption, dans le respect du dernier principe du Pacte Mondial :

L'entreprise s'engage à respecter le droit des affaires et lutter contre toute pratique abusive et toute forme de corruption.

Nos contrats de sous-traitance comportent aussi des dispositions sur l'interdiction de toute corruption.



Implication sociétale

Au-delà des 10 grands principes du pacte mondial des Nations Unies, nous nous impliquons également dans des initiatives sociétales à travers nos partenariats solidaires.

Implication sociétale

Au-delà de notre implication au niveau environnemental et social, nous nous mobilisons également pour diverses actions en faveur de la société. 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 à travers l'association « Nos Quartiers ont des Talents »

- Mettre à profit la technologie « HyperCube » que nous développons dans la recherche fondamentale dans le domaine de la santé publique et des maladies rares
- Contribuer à plusieurs think tanks (groupes de travail) sur des sujets géopolitiques avec [l'IFRI](#) et sur des sujets prospectifs économiques et sociaux avec [l'Institut Montaigne](#)

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.

En 2013, Be.Project a récompensé des étudiants pour leur projet « FeetMe »

Il s'agit d'une solution innovante qui allie excellence technologique et intérêt sociétal ayant pour vocation de prévenir les ulcères du pied pour les diabétiques de type 2. En effet, la mise sur le marché de semelles innovantes permettrait de réduire de 25 % le risque de lésion des pieds diabétiques et ainsi de réaliser des économies importantes sur les coûts de traitement. L'équipe gagnante s'est vu attribuée une dotation pour financer son initiative et développer son projet, et sera accompagnée d'un de nos consultants pendant un an pour réaliser son projet.

Le jury français a également récompensé par un prix « coup de cœur » le projet Africa Unite. Ce projet humanitaire vise à améliorer l'accès à l'eau courante au Burkina Faso, il a séduit le jury pour la pérennité de son action et pour son aspect directement opérationnel. Pour cette septième édition, 35 équipes étaient sur la ligne de départ. Au final, ce sont 8 équipes qui ont présenté leur projet au jury de BearingPoint entre le 24 mai et le 7 juin 2013.



projets présentés et analysés par
nos collaborateurs depuis 2009

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.

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, 76 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 ou 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, etc.

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 ». Avec ce partenariat, nous faisons un geste solidaire en offrant notre savoir-faire en matière de gestion des compétences. Plusieurs de nos collaborateurs accompagnent vers l'emploi des jeunes diplômés bac +4 et plus, de moins de 30 ans 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. Depuis le début du partenariat (2008), 73 collaborateurs BearingPoint ont été parrains de 282 jeunes, parmi lesquels 168 ont trouvé un emploi pendant la période du parrainage.

Notre participation à des Think Tanks sociétaux

BearingPoint accompagne le développement des think tanks français depuis des années. Les think tanks sont des acteurs importants du développement de la réflexion en science sociale, de la recherche, dans un objectif d'intérêt général.

En soutenant des think tanks, BearingPoint contribue ainsi à leurs travaux de développement et de recherche au service de la collectivité. L'apport de BearingPoint est de deux niveaux :

- Apport en numéraire pour aider les finances de ces institutions dotées de peu de moyens,
- Apport en « cellule grise » en contribuant à des travaux de recherche.

La mise à disposition de la technologie « Hypercube » au profit de la recherche médicale

Au travers d'une structure philanthropique à but non lucratif, l'Institut HyperCube, BearingPoint met une technologie unique d'analyse de données à disposition des chercheurs, capable d'extraire de bases de données complexes les combinaisons de facteurs à l'origine de phénomènes : HyperCube.

La technologie HyperCube est d'ores et déjà utilisée dans de nombreux projets de recherche portant sur des enjeux de santé publique majeurs.

Notre participation à deux Think Tanks : l'IFRI et l'Institut Montaigne

Nos consultants experts participent à plusieurs groupes de travail :

- Pour l'IFRI (Institut Français des Relations Internationales, seul think tank français à figurer dans le Top 50 mondial) nous avons réalisé deux notes, une sur les finances et les télécoms en Afrique subsaharienne, une autre sur les TICs et les systèmes de santé en Afrique.
- Pour l'Institut Montaigne nous avons piloté un groupe de travail sur l'avenir des business schools et avons contribué à plusieurs rapports de l'institut (politique européenne d'électricité, enjeux de l'énergie, défis de l'éducation en France).

Ces contributions illustrent la volonté de BearingPoint d'encourager la recherche française ainsi que le débat d'idées sur des enjeux essentiels.



réalisations de « points de vue » pour l'IFRI



pilotage d'un groupe de travail et contribution à plusieurs rapports pour l'Institut Montaigne

Accompagnement de nos clients dans leurs démarches développement durable



Accompagnement de nos clients dans leurs démarches développement durable

Notre équipe stratégies et transformations durables propose des solutions qui visent à mettre la création de valeur à l'épreuve du futur.

Pour BearingPoint, les enjeux de développement durable doivent être traduits en implications claires pour la performance business, ancrés au cœur de la stratégie, de la gouvernance et des opérations. Parallèlement, les entreprises doivent évaluer leur capacité à affronter le monde de demain (2015, 2020, 2030) tout en intégrant les exigences de leurs parties prenantes.

Pour cela, l'équipe stratégies et transformations de BearingPoint cherche à inspirer et transformer les organisations vers :

- Une stratégie d'entreprise pragmatique et clairement priorisée, « éclairée » à l'aune de la durabilité (mise en œuvre de programmes de transformations 360° orientée durabilité, design et application du 'sustainability stress tests', etc.)
- Un portefeuille d'offres durables (innovations durables et identification de nouvelles opportunités – par exemple identification et évaluation de nouveaux marchés, Bottom of the Pyramid (BoP), Villes Durables, Solutions à faible consommation d'eau, Passage de produit à service, partenariats innovants, etc.)

- La mesure de la performance et de la création de valeur partagée par le développement durable (identification de la valeur ajoutée – réduction de coûts / contribution à la performance business d'une démarche DD / système de management DD type 'Ways')
- La gestion des sujets sensibles (matières premières stratégiques, réglementation, image de marque, etc)
- L'accès sécurisé aux ressources stratégiques (stratégie d'achats responsables, évaluation de l'empreinte environnementale et stratégie de ressource – par exemple gestion de la ressource en eau, sécurisation de l'accès aux matières premières critiques)

Conclusion

Par cette deuxième 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.

Nous voulons enfin que BearingPoint continue d'être un acteur de société utile et efficace dans une démarche de progrès constant en poursuivant nos réflexions autour de la flexibilité des temps et des lieux de travail, en réfléchissant à des approches autour du télétravail, à des initiatives personnalisées pour un meilleur dialogue entre nos collaborateurs et les Ressources Humaines et ainsi faire que BearingPoint incarne l'innovation durablement responsable et en soit une référence incontestée.

Nous sommes convaincus que grâce à des approches souples et innovantes, nous réussirons à démontrer notre volonté d'être une entreprise socialement responsable.

Remerciements

Nous tenons à remercier tous les contributeurs de ce rapport :

Le comité éditorial:

- Stéphanie Drot
- Eric Falque
- Xavier Houot
- Sophie Lethimonnier
- Céline Marty

Les contributeurs :

- Sabine Albouy
- Alicia Baudry
- Séverine Domange
- Pascaline Dugenet
- Jean-Michel Huet
- Marie-Paule Nollet
- Cécile Pailles

L'équipe Marketing et Communication :

- Emilie Lefevre
- Sandrine Pigot


Conception graphique :

- Arnaud Loyau
- Angélique Tourneux

A propos de BearingPoint

Les consultants de BearingPoint savent que l'environnement économique change en permanence, et que la complexité qui en découle nécessite des solutions audacieuses et agiles. Nos clients du secteur privé comme public obtiennent des résultats concrets lorsqu'ils travaillent avec nous. Nous conjugons compétences sectorielles et opérationnelles avec notre expertise technologique et nos solutions propriétaires, pour adapter nos services aux enjeux spécifiques de chaque client. Cette approche sur mesure est au cœur de notre culture, et nous a permis de construire des relations de confiance avec les plus grandes organisations publiques et privées. Nos 3500 collaborateurs accompagnent nos clients dans plus de 70 pays, avec notre réseau international de partenaires, et s'engagent à leurs côtés pour des résultats mesurables et un succès durable.

Pour de plus amples informations : www.bearingpoint.com

 : @BearingPoint_FR

Contacts

Eric Falque

Président France - Benelux
+331 58 86 50 20
eric.falque@bearingpoint.com

Céline Marty

Responsable RSE
+331 58 86 37 55
celine.marty@bearingpoint.com

Xavier Houot

Partner
+331 58 86 33 36
xavier.houot@bearingpoint.com

Sophie Lethimonnier

DRH France - Benelux
+331 58 86 38 74
sophie.lethimonnier@bearingpoint.com

BearingPoint®

