

Message de Francis Rousseau, Président d'Eurogroup Consulting

Deux ans après le début de la crise mondiale de septembre 2008, nous pouvons sans rougir considérer comment nous avons passé ces mois de turbulence, et constater comment nous nous préparons à l'avenir :

- En interne, nous avons préservé notre pacte social et maintenu tous les collaborateurs à bord, en faisant appel à la solidarité et à la responsabilité de chacun (donc bien sûr en commençant par le haut) : plutôt qu'un plan social contre nature, nous avons porté nos efforts sur les rémunérations, ainsi que sur certains frais généraux sans sacrifier la qualité de vie ni les moments de convivialité, et sans étrangler nos fournisseurs.
- En externe, une entreprise de 500 personnes a de faibles moyens d'actions directes, mais un cabinet de conseil de notre taille peut déployer des effets de levier considérables s'il en a la volonté : c'est ce que nous nous sommes employés à faire tant par le biais de nos missions auprès de nos clients, que par nos prises de position dans la presse et par des études et des notes de réflexion sur la crise, ses origines et notre refus de la pensée financière unique qui nous a conduits au désastre.

Ainsi, cette année a été pour nous, comme par le passé mais avec une acuité toute particulière, l'occasion de vivre notre « Responsabilité civique d'entreprise dans l'économie mondiale ». Notre COP 2010 illustrera ces efforts sur deux chapitres :

- Concernant le principe 2 relatif au respect des droits de l'homme dans notre propre entreprise, nous nous sommes attachés en particulier à l'article 23 sur le droit au travail.
- A propos des principes relatifs à l'Environnement, nous avons choisi de témoigner d'une somme d'actions diverses concernant le principe 8 sur la promotion d'une plus grande responsabilité environnementale.

De façon « transverse » aux principes du Pacte Mondial, je souhaite attirer l'attention sur des actions fortes qui vont dans ce sens :

- En janvier 2010, nous avons créé notre groupe européen, Eurogroup Consulting, qui a vocation à réunir divers cabinets partageant la même éthique du métier, et la même volonté d'offrir une alternative crédible aux grands cabinets anglo-américains. Conjointement, nous avons continué l'évolution de notre positionnement, au plus proche des préoccupations stratégiques de nos clients. Ces derniers font et feront de plus en plus appel à nous pour nos capacités d'anticiper leurs problématiques et à déployer chez eux notre « *Art of Mobilization* ».
- A l'été 2010, nous avons décidé des évolutions significatives de notre organisation interne et de sa gouvernance : il en résulte entre autres la nomination d'un associé responsable en charge du Développement Durable et de la RSE du cabinet, nommé membre du Comité Directeur et du Comité Exécutif. Cette action est renforcée par le recrutement d'un expert dans ce domaine (ex-Directrice Fédérale de France Nature Environnement), qui doit impulser une nouvelle vision à nos missions, tant dans leur thèmes que dans leurs modalités de réalisation.

L'année qui commence sera ainsi l'ouverture d'une nouvelle ère de notre posture « RSE ». En particulier, cette volonté est marquée dans notre communication, avec l'édition de notre premier « Rapport RSE » joint en annexe et prochainement disponible sur notre site.

Communication sur le Progrès (COP) 2010

Soutien du Principe 2 : les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme

Contexte

En tant qu'entreprise française, respectueuse du droit (l'un des plus protecteurs au monde pour les salariés), et sur un périmètre de collaborateurs exclusivement national, nous sommes peu susceptibles de violation des droits de l'homme.

Pourtant, nous promouvons depuis toujours la place de l'humain au cœur des organisations humaines, et en ce sens nous présentons des spécificités originales.

Objectif

Dans le contexte de crise que nous connaissons depuis l'automne 2008, nous avons été fidèles à ces valeurs et avons mis en place concrètement un dispositif évitant tout licenciement économique, officiel ou déguisé, malgré une baisse d'activité de l'ordre de 20%.

Contenu

Pour ce faire, il a fallu trouver des leviers de baisse du point mort différents, solidaires et qui ne traitent pas l'humain comme une simple variable d'ajustement au service d'une rentabilité préservée pour l'intérêt exclusif des actionnaires.

Un effort de solidarité a été appliqué à tous, de façon différenciée, d'autant plus élevé que les personnes étaient à un niveau élevé dans la structure, à commencer par les dirigeants qui en sont également les principaux actionnaires (le reste étant un actionnariat exclusivement salariés) en la personne des Associés.

Mise en œuvre

Dans un premier temps, concernant l'exercice clôturé en août 2008 :

- Réduction de 50% des dividendes 2007/08 (versement février 2009), malgré une année excellente, afin de renforcer encore les fonds propres de l'entreprise.

Dans un second temps, pour l'exercice de septembre 2008 à août 2009, les décisions suivantes ont été appliquées :

- Première réduction de 8% des rémunérations des Associés dès novembre 2008.
- Réduction de 25% des bonus annuels versés au titre de l'exercice, aux Managers de l'entreprise, en septembre 2009.
- Réduction de l'intéressement touché par tous (normalement de l'ordre de 15% depuis des années) à 2%, et participation réduite à zéro, le tout en novembre 2009.
- Dividendes prévus limités exclusivement à la survie des institutions, pour préserver l'avenir.

Communication sur le Progrès (COP) 2010

Soutien du Principe 2 : les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme

Dans un troisième temps, pour l'exercice de septembre 2009 à août 2010, nous avons continué cet effort avec un nouveau train de mesures :

- Nouvelle réduction de la rémunération des Associés en moyenne de 18% (11 à 20%, des plus « jeunes » aux plus « lourds »), augmentée même à 37% (27 à 46%) les 6 premiers mois de l'exercice, de septembre 2009 à février 2010.
- Quasi gel des autres salaires (2% pour tous hors Associés) en septembre 2009.
- Prévision de bonus quasiment nuls en septembre 2010.
- Prévisions d'intéressement et de participation (novembre 2010) en suspens.

Au total, la fourchette des rémunérations du cabinet est passée de 15,6 à 8,8, avec un effort particulièrement significatif des dirigeants (les associés), ces derniers ayant globalement réduit leurs revenus (dividendes compris) de 45 à 80% (selon leur « poids »).

En complément de ces réductions de rémunération et de dividendes, a été mis en place à l'automne 2009 un dispositif de congés sans solde, avec une compensation financière de 10 à 15% selon la durée de ce congé. Il a intéressé une trentaine de personnes de tous niveaux.

Premiers résultats obtenus

Pour les exercices 2008/09 et 2009/10, nous n'avons effectué aucun licenciement économique, sans mettre en péril la survie à court terme de l'entreprise, et sans obérer la préparation de son déploiement à moyen terme, puisque ces mois compliqués sur le plan du climat interne ont également été le moment d'évolutions institutionnelles qui nécessitaient l'adhésion de tous les Associés.

Le climat social, excellent en 2008 (nous avons eu le plaisir d'être nominés à la 23^{ème} place dans le challenge des « Entreprises où il fait bon travailler » de l'Institut Great Place to Work) s'est parallèlement assombri : les collaborateurs sont tous là, mais d'humeur assez morose.

Communication sur le Progrès (COP) 2010

Soutien du Principe 8 : les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Contexte

De par son métier de prestations intellectuelles, Eurogroup Consulting présente un impact relativement faible sur l'environnement. Toutefois, nous avons engagé depuis plusieurs années des actions diverses à notre échelle pour optimiser cet impact.

Notre déménagement, début mars 2007, d'une ancienne tour de la Défense à la Tour VISTA, immeuble – sinon HQE – tout au moins intégralement rénové, et bénéficiant de techniques de pointe tant en matériaux d'isolation que de gestion intelligente du bâtiment (extinction de la climatisation et de l'éclairage de 22h à 6h et les week-ends, descente automatique des stores à 5h du matin sur la façade Est en période estivale pour limiter le réchauffement naturel), a été l'occasion d'une amélioration significative des impacts immobiliers.

Ce volet a été complété l'année dernière par un complément du remplacement des ampoules traditionnelles par des ampoules basse-tension : déjà présentes dans les couloirs et les salles de réunion, ces dernières ont également été installées dans les sanitaires.

Outre ce volet immobilier, nous avons engagé depuis plusieurs années diverses actions concernant nos consommables de bureau.

Objectifs

L'objectif de nos actions est double :

- Continuer nos efforts pour limiter notre impact direct sur l'environnement.
- Utiliser notre liberté de parole et nos moyens d'étude pour porter des messages forts sur la RSE en général, et l'impact environnemental en particulier, tant auprès de nos clients que dans l'ensemble de la société.

Contenu

Concernant les efforts directs sur nos impacts environnementaux, nous avons continué ou renforcé des actions déjà engagées.

La grande nouveauté de cette année 2009/10 a été la réalisation de notre Bilan Carbone® pour l'année civile 2009. Ce rapport nous donne des éléments chiffrés et des axes prioritaires d'action pour les années à venir concernant nos émissions de CO2.

Concernant nos leviers d'action sociétaux, nous avons réalisé un certain nombre de missions, ainsi que d'études et de conférences sur des sujets d'éthique, de responsabilité des entreprises, et plus particulièrement de sujets environnementaux.

La principale nouveauté de cette année est la montée en puissance de ressources internes dédiées au sujet, qui représentent un investissement significatif et un témoignage de l'importance que nous donnons à ce sujet.

Communication sur le Progrès (COP) 2010

Soutien du Principe 8 : les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Mise en œuvre

1) Les efforts sur les impacts directs comportent une série d'actions de diverses natures :

- **Limitation des consommations papiers** : continuation des remplacements d'imprimantes. Sur un parc de 68 imprimantes, nous sommes passés de 23 à 60 imprimantes recto-verso.
- **Utilisation de papiers recyclés ou issus de forêts exploitées de façon responsable** : au printemps 2009, nous avons renouvelé nos marchés d'approvisionnement et sommes passés à 100% de papier FSC (pour le papier, les enveloppes, les cartes de visite) ou recyclé (pour les cahiers, les chemises cartonnées, les post-it...).
- **Relance du recyclage papier** : après quelques mois, en particulier depuis le déménagement, nous observons un fléchissement dans le respect des « corbeilles bleues ». Un ré-étiquetage systématique et une relance générale par mail ont été effectués, ainsi que la vérification de la continuité du tri par notre entreprise de ménage jusqu'aux bennes dédiées de la Tour. Les poubelles spécifiques sont ensuite prises en charge par la municipalité de Puteaux, très avertie sur ces sujets.
- **Mise en place de fournitures de bureaux « écologiques »** : nous avons mis à disposition à titre de test dans les armoires à fourniture en libre-service des feutres rechargeables, stylos en matériaux recyclés, surligneurs écologiques... Nous ne nous approvisionnons plus qu'en matériel écologique pour les stylos, et prévoyons une remise à plat des autres matériels d'écriture auprès de nouveaux fournisseurs, en vue d'un remplacement complet, accompagné d'une communication interne et d'un affichage.

2) En parallèle, la réalisation de notre Bilan Carbone® a été réalisée pour l'année 2009 :

L'étude a consisté essentiellement en l'exploitation de données comptables et opérationnelles, ainsi qu'en un questionnaire envoyé par mail à l'ensemble des collaborateurs concernant leurs trajets domicile-travail. Le taux de réponse a été excellent (54%) et a témoigné de l'intérêt pour le sujet.

Comme nous pouvions nous y attendre, notre impact global est relativement faible : nos émissions se montent à 489 TeC (soit 1 793 TeCO₂) pour environ 500 personnes, soit 3,6 TeCO₂ / personne. Les principaux postes se répartissent comme suit :

- Déplacements : 47%, dont 30% avion et 13% trajets domicile-travail.
- Immobilisations : 40%, dont 28% informatique et 11% bâtiments.
- Intrants : 11%, dont 7% services divers, 3% repas et 1% papiers et cartons.
- Énergie (électricité achetée) : 2%.

Communication sur le Progrès (COP) 2010

Soutien du Principe 8 : les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

- 3) Nous avons multiplié les interventions, conférences, prises de position publiques. Pour ne citer que les plus récentes :
 - L'efficacité énergétique dans le bâtiment : une filière industrielle d'excellence pour la France ? – juin 2010 : étude et conférence à la chaire Développement Durable de Sciences Po Paris.
 - Réflexions à partager : Bienvenue dans la crise du monde ! essai d'Hervé Juvin – janvier 2010.
- 4) Nous réalisons de plus en plus de missions intégrant des thématiques « Développement durable » auprès de nos clients. La liste en est donnée dans notre rapport RSE.

Premiers résultats obtenus

- Concernant les économies de papier, nous avons constaté sur l'exercice 2007/08 une économie de 136 115 pages, soit 35% de feuilles sur les 23 imprimantes remplacées, correspondant à environ un mois de consommation du service reprographie. Une nouvelle campagne de relevés n'a pas été effectuée, mais en extrapolant ce résultat aux nouvelles imprimantes installées, soit 37 imprimantes, on arrive à 219 000 feuilles supplémentaires d'économie environ chaque année.
- Le remplacement du papier classique par du papier FSC correspond pour la période d'octobre 2009 à septembre 2010 à une consommation de près de 7 700 ramettes de grammages divers, et un poids de 19,1 tonnes de papier.
- Le recyclage par les « corbeilles bleues » ne donne pas lieu à une mesure (poids des corbeilles à relever ?), mais vient compléter les actions précédentes.
- Un bilan de la consommation des fournitures de bureaux sera effectué au bout d'un an et n'est pas encore disponible à ce jour. L'opération étant fondée actuellement sur le volontariat pendant sa phase test, elle nécessite une phase de mise en place pour être significative.

Concernant les émissions de CO₂, nous allons exploiter les résultats du Bilan Carbone® pour focaliser nos efforts sur les transports.

Les impacts de notre effet de levier sont difficiles à quantifier, ce qui ne nous empêchera bien sûr pas de continuer à prendre toute notre place.

Communication sur le Progrès (COP) 2010

Soutien des chapitres 2 (normes du travail) et 4 (lutte contre la corruption)

Normes du travail

Du fait de ses activités, de sa localisation géographique française et de son périmètre d'influence, notre entreprise n'est pas confrontée aux problématiques relatives aux principes 3 à 5 :

- La liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective sont étroitement encadrés par le droit social français et est une obligation qui s'impose de fait.
- L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire est également une obligation dans le cadre juridique français. Notre périmètre d'action – en particulier nos fournisseurs – ne nous met pas en situation d'intervenir dans ce domaine.
- L'abolition du travail des enfants se situe dans le même cadre, tout à fait hors de notre périmètre d'activité et d'influence.

Seul le principe 6 est pertinent dans notre contexte, quoique lui aussi très encadré par le droit social français. Pour ce qui nous concerne, c'est un élément de base depuis la naissance du cabinet, sur lequel il est donc difficile de communiquer en terme de « progrès ».

Lutte contre la corruption

Le principe 10, afférent à l'action contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et de pots-de-vin, correspond également à des problématiques qui n'entrent pas dans notre périmètre : nous n'y sommes pas confrontés, ni directement, ni indirectement.



RAPPORT RSE

EUROGROUP CONSULTING FRANCE

Octobre 2010

EUROGROUP
CONSULTING

THE ART OF **MOBILIZATION**

Le futur porte conseil : un cabinet en développement durable

Message du Président

3

■ Le conseil responsable :

EUROGROUP CONSULTING « est » RSE

Un ADN de développement responsable	2
Une gouvernance pérenne et renouvelée	3
Des prises de position publiques	4
Notre adhésion au Global Compact	5

■ Le conseil utile :

EUROGROUP CONSULTING exerce un métier d'intérêt général

Une éthique des missions de conseil	6
Des missions de stratégie développement durable	7
Des missions d'intégration du développement durable aux processus	8
Des missions DD en marketing / prospective / mobilisation	9

■ Le conseil équitable :

EUROGROUP CONSULTING s'engage socialement

Notre éthique vis-à-vis des collaborateurs et des fournisseurs	10
Notre mécénat de compétence : Eurogroup Autrement	11
Nos mécénats culturels : l'Orchestre de Paris	12
Nos mécénats culturels : la Résidence d'Artistes	13

■ Le conseil respectueux :

EUROGROUP CONSULTING limite ses impacts environnementaux

Notre éthique environnementale	14
Des actions logistiques diverses	15
Une sensibilisation en interne	16
Une attitude en mouvement vis-à-vis de nos clients	17

Ce livret est conçu pour être lu sur écran.

Si vous souhaitez l'imprimer, idéalement choisissez les options d'impression suivantes :
impression recto verso / 2 pages par feuille / mise en page livret : reliure bord gauche.

Message du Président

On me dit que toute entreprise se doit aujourd'hui de présenter un rapport « Développement Durable »...

Généralement, je suis extrêmement rétif pour tout ce qui « se fait ». Mais après tout, je suis préalablement passé par les phases de méfiance et d'incrédulité pour ce qui pouvait bien apparaître comme une mode.

Puis j'ai reconnu, dans ce que je préfère appeler « RSE », un mouvement de pensée conforme à mes croyances profondes d'entrepreneur, créateur d'EUROGROUP CONSULTING dans l'indépendance et la pérennité.



Je demeure cependant perplexe sur certaines « obligations » de se montrer – voire de s'autoproclamer – champion de l'économiquement conforme, du socialement exemplaire, et du vertement correct. Pour exemple, EUROGROUP CONSULTING n'est signataire d'aucune « charte de diversité », ne pratique pas le « CV anonyme », n'a pas « d'objectifs chiffrés de populations X ou Y » : mais nos recrutements parlent d'eux-mêmes. Pour exemple, je me suis refusé pendant des années à toute communication externe sur Eurogroup. Autrement, notre mécénat de compétence, parce que j'estime indécent d'étaler comme un faire-valoir des actions modestes mais sincères au bénéfice de très malheureux.

Va donc pour un rapport RSE, mais à notre manière, avec nos mots. Et quoiqu'il en soit, je préférerais toujours agir que parler, et si je parle, exprimer mes convictions même si elles sont dérangeantes, et non des discours convenus : c'est notre rôle de réfléchir et de donner à penser, c'est notre utilité d'anticiper les ruptures pour y préparer nos clients, c'est notre valeur de cultiver notre différence, non par coquetterie mais par conviction profonde que la raison d'être de toute entreprise est le bien commun, le lien social, le plaisir partagé, la responsabilité assumée librement... et non une rentabilité indéfiniment croissante, au profit de quelques-uns et au détriment de tous.

D'accord pour ce rapport RSE – sans doute parlerons-nous prochainement plutôt de « prospérité responsable » – parce que c'est notre essence même de croître de façon soutenable et activement responsable. « Les arbres ne montent pas jusqu'au ciel » est un de nos aphorismes de prédilection, la période actuelle le démontre cruellement. Notre dépendance au pétrole accélérée ces 50 dernières années, puis notre folie financière depuis les années 80, ont fait les ravages que l'on voit. Nous voulons être parmi ceux qui contribuent fortement aux mutations à venir, nécessaires pour que les générations qui viennent puissent hériter de nous d'un avenir désirable et non d'un champs de ruines. Au sein d'EUROGROUP CONSULTING France, ces jeunes générations sont mobilisées et acteurs de l'émergence de notre conscience collective. Elles sont pour beaucoup dans nos mutations en cours et je leur rend hommage.

Ce petit document a vocation à être un vecteur de leur optimisme résolu et actif.

Francis Rousseau

Le conseil responsable

Un ADN de développement responsable fondé sur l'indépendance et la singularité, depuis 1982

Une indépendance effective, toujours confirmée par l'histoire, y compris lors des bouleversements de ces dernières années.

Indépendance capitalistique : une structure originale de partnership garantit notre liberté d'action et la pérennité de notre philosophie entrepreneuriale.

Indépendance d'esprit : tant dans les missions que dans nos prises de position sociétales, nous faisons appel au bon sens adapté au contexte plutôt que de nous conformer aux théories en vogue, méthodologies, et autres benchmarks standardisés.

Une singularité qui porte sens et utilité, hors des modes et des mouvements de pensée, auprès de nos parties-prenantes.

Nos missions de conseil sont porteuses de sens pour nos clients, avec qui nous établissons des liens durables.

Nos collaborateurs sont traités avec respect, avant, pendant et après leur passage dans le cabinet.

Nos fournisseurs sont des partenaires, et nous travaillons ensemble dans un échange équitable et équilibré.

Nos prises de position publiques sont des engagements responsables et une expression de nos croyances au service du bien commun.

Nos mécénats, tant de compétence que culturels, signent une implication qui fait sens avec notre métier et nos responsabilités économiques et sociétales.

Nouveautés
2009 / 2010

En janvier 2010, Eurogroup est devenu EUROGROUP CONSULTING France, lors de la création d'une holding avec ses partenaires européens partageant cet ADN d'indépendance et de singularité.

Ce groupe d'essence européenne, implanté dans 16 pays et comptant 1 200 consultants, a vocation à proposer une alternative aux cabinets de culture anglo-américaine.

Ainsi, l'histoire continue et s'amplifie, la taille européenne étant une nécessité pour apporter à nos clients sens et utilité, et déployer notre nouvelle bannière :

The Art of Mobilization

Projections
2009 / 2010
et bien au-delà

Continuer. Durer. Grandir en restant nous-mêmes.



Une gouvernance pour la pérennité, mais aussi le renouvellement

EUROGROUP CONSULTING est gouverné par les associés, ses actionnaires principaux (le reste étant détenu par les autres salariés), dans le cadre d'institutions assurant stabilité capitalistique et préparation du futur.

La gouvernance d'EUROGROUP CONSULTING est assurée par un binôme de direction, **Francis Rousseau**, Président et fondateur, et **Alain Guyot**, Directeur Général.

Ils sont entourés d'un Comex, constitué d'associés responsables des entités sectorielles de conseil, d'entités thématiques de R&D et de grandes fonctions transverses. Sont ainsi représentées dans ce Comex toutes les facettes de vie et de développement du cabinet, comportant trois générations qui président aux décisions stratégiques de façon participative.

L'ensemble des associés, la « partnership », a voté des institutions garantissant la pérennité de l'essence du cabinet : la fluidité du capital au sein de cette partnership, l'exclusivité de sa détention par des associés opérationnels, l'ouverture aux nouvelles générations par cooptation.

Les décisions stratégiques sont prises par vote de la partnership selon le principe « un homme – une voix ».

Nouveautés
2009 / 2010

En juin 2010, EUROGROUP CONSULTING a intégré un expert de la RSE (ex-Directrice Fédérale de France Nature Environnement) qui vient apporter son appui à nouveau positionnement sur le sujet.

Projections
2009 / 2010
et bien au-delà

Nous adaptons notre organisation interne en l'enrichissant de quatre moteurs d'innovation : les « Accélérateurs de positionnement », parmi lesquels un est dédié à la RSE.

La politique et la mise en œuvre de la RSE seront pilotés au niveau du Comex, et animés en parallèle sur les 3 volets Institutionnel / Exploitation / Fonctionnement.

Francis Rousseau assure personnellement le pilotage du volet institutionnel. Un nouveau membre du Codir et du Comex, en charge de « l'Accélérateur de positionnement » RSE, anime la prospective et le développement au sein des missions, avec l'appui de notre nouvel expert. Le Secrétariat Général coordonne les actions logistiques.



Des prises de position publiques, responsables, libres, et parfois dérangeantes, pour un effet de levier

Nous multiplions les études et rencontres sur des thèmes économiques et sociaux, permettant à des personnalités d'horizons divers d'enrichir mutuellement leurs réflexions. En particulier :

Quelles diversités pour quelles performances ? – Étude - février 2009.

Le Printemps du Management – Séminaire Tour VISTA - mars 2009.

Bridging the Cultural Divide. Cultural Diversity and Performance Management – Séminaire à l'ambassade de Grande Bretagne à Paris - avril 2009.

Nous avons lancé en 2008 la collection « Réflexions à partager », à laquelle participent des philosophes, économistes et sociologues. Chaque opus est envoyé à nos clients et contacts, ainsi qu'à tous nos collaborateurs :

Réflexions à partager - Recueil de notes d'Hervé Juvin, Pierre-Henri Tavoillot et Dominique Dron – septembre 2008.

La crise sous la crise ou la cruelle victoire du doux sur le dur - Note de Pascal Jouxte - février 2009

La performance : quels critères dans un contexte de crise économique et financière ? - Note d'Hervé Juvin – avril 2009.

Francis Rousseau, Hervé Juvin, Président d'Eurogroup Institute, ainsi que divers associés et managers du cabinet expriment des positions fortes sur les ruptures en cours et à venir.

Nouveautés
2009 / 2010

Nouvelles études et manifestations :

L'efficacité énergétique dans le bâtiment : une filière industrielle d'excellence pour la France ? – Étude et conférence à la chaire Développement Durable de Sciences Po Paris - juin 2010.

Le Printemps du Management 2 : Soigner la légitimité de la communauté managériale - Séminaire Tour VISTA - juin 2010.

Nouvelles publications :

Bienvenue dans la crise du monde ! - Essai d'Hervé Juvin – Réflexions à partager - janvier 2010.

L'instinct européen - Essai d'Yves Labat - mai 2010.

Nouvelles prises de position :

Articles de presse et interviews radios et TV sur la crise et ses effets, la réforme des retraites...



Une adhésion au Global Compact depuis 2004



Cette année, nous nous sommes posés la question de continuer :

Adhérer au Global Compact signifie promouvoir 10 principes. C'est le reflet d'une démarche initiée en 1999 par Kofi Annan, Secrétaire général de l'ONU, en vue de renforcer le sens des responsabilités et le civisme des entreprises pour que ces dernières contribuent à trouver des solutions aux problèmes que pose la mondialisation.

Un des engagements des adhérents est d'émettre chaque année une « Communication sur le Progrès » (COP) édité sur le site du Global Compact, le but étant l'échange entre entreprises des meilleures pratiques. Ce COP doit illustrer les progrès annuels réalisés en soutien au moins de 2, puis 4 domaines promus par le Pacte Mondial.

Cette initiative est fort louable, mais par construction essentiellement pertinente pour des multinationales implantées dans diverses régions du monde, dans lesquelles elles sont effectivement confrontées aux problématiques exposées par les 10 principes. À notre taille, c'est essentiellement par notre effet de levier qu'elle prend un sens.

Au vu de sa notoriété, nous avons maintenu notre adhésion. Nous respectons donc les engagements y afférant, le premier étant de promouvoir le Pacte Mondial dans notre communication.

Les 10 principes
de base du
Pacte Mondial

Droits de l'homme

Principe 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

Principe 2 : à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme.

Normes du travail

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective ;

Principe 4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5 : l'abolition effective du travail des enfants ; et

Principe 6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

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

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

Lutte contre la corruption

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

Le conseil utile

Un conseil utile et respectueux : c'est notre éthique professionnelle

Nos missions de conseil apportent de la valeur par l'anticipation des ruptures et la préparation de nos clients à les affronter, en fonction de leurs enjeux propres.

La prise en compte des spécificités de chaque client nous interdit les solutions toutes faites et les idées clé en main : notre approche est celle « d'artisans du conseil ».

Nous nous différencions par une culture d'originalité de pensée inculquée à tous les niveaux de nos consultants, en rupture avec les approches « anglo-américaines » standardisées.

« Organiser, ce n'est pas mettre de l'ordre, c'est mettre de la vie » : ce sont les hommes et les femmes de l'entreprise qui en font la valeur et les ressorts de transformation, c'est sur eux que s'appuient nos préconisations.

Les associés, principaux actionnaires du cabinet, sont les vendeurs puis les responsables des missions. Ils y participent opérationnellement et sont les garants de l'éthique du cabinet.

Nous faisons appel à des partenaires, experts dans leur domaine pour certaines missions, en toute transparence et avec la même éthique du respect des engagements pris.

Notre politique d'achat est de toujours respecter nos interlocuteurs en établissant des partenariats équitables et dans la durée : nous ne profitons pas en particulier de la crise économique pour les pressurer et négocier des prix outrageusement cassés.

Dans le cadre de missions à thématique « développement durable », nous avons noué des partenariats avec des cabinets reconnus pour leur expertise dans le domaine.

Nouveautés
2009 / 2010

Nouveaux partenariats

Be Citizen
Sustainway
La Lune Rousse

Projections
2009 / 2010

Nous renforçons notre politique de partenariats, en particulier avec des cabinets de « niche » qui apportent leur expertise dans le domaine de la RSE.



Depuis plusieurs années,
nous effectuons des missions à fort contenu RSE :
de la stratégie...



Diagnostic stratégique et construction de la politique Développement Durable du groupe GDF SUEZ

Construire l'ambition DD du groupe et la partager avec les entités organisationnelles
Définir sur cette base les grandes orientations en matière de DD et les intégrer dans le plan stratégique Groupe
Élaborer la politique développement durable du groupe GDF SUEZ



Diagnostic stratégique et construction de la politique d'innovation Durable de Suez Environnement

Construire la Stratégie Innovation Durable du groupe
Partager la stratégie avec les BU et identifier les projets existants adressant d'ores et déjà cette stratégie
Décliner la stratégie d'innovation durable en nouveaux projets à lancer



Élaboration de la stratégie de développement durable de PAREXLANKO

Analyser la maturité DD de l'entreprise
Cerner les axes Développement Durable potentiels
Identifier les grands enjeux Développement Durable du secteur des mortiers
Analyser le positionnement des concurrents



Construction de l'approche des Grands Comptes industriels sur les enjeux déchets chez VEOLIA PROPRETE

Construire les stratégies sur les principaux clients Grands Comptes industriels (Coca Cola, Bouygues, ...) au regard des politiques Développement Durable des groupes
Choisir les offres adaptées à la stratégie définie et définition des objectifs et des plans d'actions associés à 3 ans



...à l'intégration du développement durable aux processus de l'entreprise ...



Elaboration du tableau de bord Développement Durable Groupe chez GDF SUEZ

Piloter la performance développement durable des Branches et du Groupe sur les différentes composantes du DD
Renforcer la culture du Groupe autour des valeurs et de l'enjeu du développement durable
Répondre aux exigences des parties prenantes (agences de notation, etc.)



Organisation des services de la Ville de Paris pour la mise en œuvre du développement durable

Intervenir sur une logique de cadrage stratégique, visant à poser rapidement les fondamentaux d'une organisation développement durable transverse robuste et pérenne
Structuriser un « réseau » développement durable au sein de la Ville qui favorise les liens inter-directions et les liens avec les organismes périphériques
Élaborer les principes directeurs de l'organisation (répartition central-local, gestion des transversalités...), et le schéma d'organisation d'ensemble (sur la base de scénarios...)
Réaliser un benchmark sur 1 collectivité française, 2 collectivités européennes et apporter la vision du privé, via l'interview d'un DG d'un grand groupe du CAC 40



Intégration du développement durable et de la RSE dans la politique d'investissement d'une société d'assurance



Élaborer une offre en investissement ISR – durable
Spécifier l'offre, appel d'offres, sélection des prestataires gérants, création de fonds spécialisés dans les nouvelles énergies



...jusqu'aux problématiques Marketing, de veille et prospective stratégique, et de mobilisation

Conception et déploiement des engagements de service de la marque TER (dont engagements de service DD)



Concevoir les Modèles de service du TER
Segmenter les clients en intégrant des critères de sensibilité au Développement Durable
Construire la stratégie d'offre durable et la stratégie relationnelle
Construire la nouvelle gamme de services (dont offres durables)



Étude : Quelle politique de compétitivité des territoires européens dans le domaine du développement durable ?

Déterminer, au travers d'un benchmark, la présence ou non d'un modèle européen de pôle de compétitivité développement durable
Mettre en évidence les facteurs clés de succès d'un cluster développement durable en Europe
Aborder les enjeux des politiques publiques de compétitivité des territoires et de développement durable en vue de la présidence française à l'Union Européenne.

- Interviews des institutions publiques et des dirigeants de clusters du benchmark
- Organisation d'une table ronde à la World Investment Conference de La Baule



Élaboration d'une vision d'un groupe bancaire comme « première banque verte européenne »

Élaborer une vision à dix ans du groupe intégrant dans l'ensemble des composantes de son activité, de sa mesure du risque et de sa tarification, la dimension des nouvelles raretés, de manière à la fois incitative et entrepreneuriale
Accompagner la présidence



Conception et animation d'un séminaire de sensibilisation DD/RSE pour ONET

Créer les supports pédagogiques
Animer les sessions avec les équipes de managers pour une sensibilisation aux enjeux développement durable



Le conseil équitable

Un conseil qui respecte l'ensemble de ses parties-prenantes : c'est notre éthique sociétale

Nous respectons nos collaborateurs : équité, relation dans la durée et évolution selon les performances sont nos engagements.

Notre recrutement est fondé exclusivement sur le critère de la compétence. Notre politique salariale pour les débutants est identique, quel que soit le « rang » de leur école. Nous laissons généralement un délai qui dépasse largement la période d'essai pour leur laisser le temps d'intégrer le cabinet, ses valeurs et ses exigences.

Notre politique de stages se fonde sur une optique de pré-embauche : immersion chez les clients et rémunération en conséquence, les stages sont l'occasion pour les uns et les autres de vérifier l'adéquation et la motivation pour le métier et le cabinet.

Notre formation est fondée sur le compagnonnage, sur le terrain. Elle s'appuie sur un plan de formation (2,7% de la masse salariale en 2009) constitué de modules de connaissances théoriques et de savoir-être, ainsi qu'un « language lab ».

La gestion des carrières des consultants est assurée par un groupe d'associés et de managers, qui s'appuient sur un réseau de « Référents carrière » suivant chacun 3 à 5 consultants dans la durée. Les consultants construisent leur trajectoire individuelle avec leur aide, en étroite collaboration avec le Planning et le service Formation.

Après leur départ, une rencontre annuelle avec nos « Alumni » est l'occasion de retrouver nos anciens et de conserver un lien amical avec notre communauté élargie.

Nous respectons nos fournisseurs : le rapport de force ne doit pas être le prétexte à pressurer des partenaires qui nous apportent leur valeur, les échanges doivent être équitables.

Nouveautés
2009 / 2010

Dès l'avènement de la crise, nous avons mis en œuvre tous les mécanismes possibles pour passer solidairement ce cap, sans plan social :

Des congés sans solde partiellement indemnisés ont été proposés (30 volontaires). Les salaires ont été gelés (et réduits pour les associés), les bonus ont été amputés d'un quart puis supprimés. La fourchette des rémunérations est ainsi passée de 15,6 à 8,8.

La disponibilité des dividendes a été gelée pour les associés.

Les associés ont globalement réduit leurs revenus de 45 à 80% (selon leur « poids »).

Projections
2009 / 2010

Nous améliorons tous nos process RH pour les consultants. Un dispositif complémentaire de prévention de la souffrance au travail est mis en place en septembre 2010.



Cette éthique nous conduit également à la réalisation de mécénat de compétence : **Eurogroup Autrement**

En 2001, Eurogroup Autrement est né de la volonté conjointe de la direction du cabinet et de consultants de s'engager dans une démarche d'ouverture et d'entraide.

Eurogroup Autrement se concrétise par la mise à disposition de consultants volontaires, qui interviennent pendant leur temps de travail pour des missions de conseil non facturées, d'une durée de 4 à 6 mois, à mi-temps ou plein temps.

Les interventions se font au profit d'organismes d'intérêt général à but non lucratif, qui répondent aux critères suivants : ils œuvrent dans des domaines d'utilité collective forte en métropole ; ils rencontrent des difficultés à mener à bien leur projet ou à gérer leur mutation ; ils n'ont pas les moyens de financer une mission de conseil.

Pour servir cette vocation, Eurogroup Autrement fait appel à un jury composé – outre Francis Rousseau, Hervé Juvin et une équipe dédiée de collaborateurs – de représentants de la société civile : entreprises, banques, syndicats, institutions et associations. Le jury se réunit deux fois par an pour sélectionner un dossier parmi ceux qui sont présentés par des organismes, avec le parrainage d'un collaborateur du cabinet.

Parmi les missions d'Eurogroup Autrement depuis sa création :

HALTE DES AMIS DE LA RUE : septembre 2002 – février 2003

SOS VILLAGE D'ENFANTS : mai – octobre 2003

EN PASSANT PAR LA MONTAGNE : janvier – juin 2004

FUTUR COMPOSE : septembre 2004 – février 2005

SURFRIDER FOUNDATION EUROPE : septembre – décembre 2006

PROMOB 74 : mars – juillet 2008

Nouveautés
2009 / 2010

Deux nouvelles missions :

ENVIE 2E ILE DE France : avril à septembre 2009. Association de réinsertion (appartenant au réseau ENVIE fondé par EMMAÜS) par la rénovation et le recyclage d'appareils électroménagers.

ECODAIR : janvier à juin 2010. Association de réinsertion d'handicapés psychiques par remise à neuf d'ordinateurs récupérés mis à disposition de collectivités, et reconditionnement de déchets électroniques.

Projections
2009 / 2010

PARCOURS D'EXIL : septembre 2010 à janvier 2011. Association pour l'accompagnement thérapeutique de victimes de tortures, demandeurs d'asile ou réfugiés de divers pays étrangers.

Ouverture et rencontre avec l'harmonie:

EUROGROUP CONSULTING est Mécène Principal de l'Orchestre de Paris

En 2006, une rencontre entre le conseil et la musique, un parallèle entre la vie d'une équipe de consultants et la dynamique d'un orchestre : première expérience de « l'intrusion » de l'art dans notre quotidien professionnel.

EUROGROUP CONSULTING décide de devenir Mécène Principal de l'Orchestre de Paris à la suite du riche contact avec Christoph Eschenbach, alors Directeur Musical de cet orchestre. Ce partenariat s'engage lors de la saison 2006 – 2007, qui marque également la réouverture de la Salle Pleyel. Celle-ci accueille l'Orchestre de Paris en résidence, après plusieurs années de travaux.

Ce mécénat s'est instauré dans la durée, notre collaboration se poursuivant sans discontinuer depuis septembre 2006. Il a été marqué de quelques festivités communes qui ont contribué à resserrer nos liens au-delà d'une relation financière désincarnée : notre plénière de fin 2006 s'est déroulée à Pleyel lors de l'inauguration de la salle à sa réouverture ; en 2008, nous avons fêté conjointement nos anniversaires – 25 ans pour nous, 40 ans pour l'Orchestre – avec la sortie d'un livre sur l'histoire de l'Orchestre de Paris, dédié par Francis Rousseau.

Précurseur de la Résidence d'Artistes, ce mécénat a un sens car il est l'occasion d'une rencontre entre deux univers. Ceci se concrétise de diverses manières au cours de chaque saison : invitation, avec certains clients, au concert annuel d'ouverture de chaque saison, ainsi qu'à divers grands concerts de prestige ; répétitions générales auxquelles sont invités clients et collaborateurs, occasion de découvrir l'émouvante intimité décontractée de l'Orchestre.

Nouveautés
2009 / 2010

Le jeune compositeur Sébastien Galiana a composé pour nous la symphonie de notre nouvelle identité sonore. Dans le cadre de nos relations de proximité, ce morceau a été interprété et enregistré par une cinquantaine de musiciens de l'Orchestre de Paris.

Projections
2010 / 2011
et au-delà

EUROGROUP CONSULTING a renouvelé son engagement avec l'Orchestre de Paris, en signant une nouvelle convention de mécénat nous menant jusqu'à la saison 2012 – 2013.

Paavo Järvi succède à Christoph Eschenbach à la tête de l'Orchestre de Paris (ce dernier prend la tête du National Symphony Orchestra de Washington).



Accueillir l'Autre est riche aussi dans l'art plastique, surtout s'il dérange : la Résidence d'Artistes

En 2008, nous avons décidé de lancer une expérience innovante de rencontre entre le conseil et l'art contemporain : l'aventure de la Résidence d'Artistes s'est déroulée sur ces trois dernières années.

Un consultant passionné d'art contemporain a su éveiller la curiosité et l'envie du cabinet, qui a décidé de lancer l'expérience. EUROGROUP CONSULTING a accueilli successivement quatre artistes (dont un collectif) entre 2008 et 2010. Chaque résidence s'est déroulée par une immersion de l'artiste parmi les consultant, Tour VISTA et chez les clients.

Chaque résidence a été ponctuée de rencontres et animations diverses, au gré de l'avancement du projet artistique. Elles se sont conclues chacune par un vernissage auquel étaient conviés tous les collaborateurs ainsi que diverses personnalités extérieures, l'exposition des œuvres et installations demeurant ouverte à la visite au dernier étage de VISTA pendant 1 mois. EUROGROUP CONSULTING a été un des sites de la FIAC 2009, à l'occasion de l'exposition de clôture de notre troisième artiste.

La mise en place de la Résidence d'Artistes a été accompagnée de diverses actions de sensibilisation à l'art contemporain : visites guidées de musées et de collections d'entreprise en France et en Europe, création d'une bibliothèque d'ouvrages et revues de référence, conférences de journalistes spécialisés, cahiers de vacances « arty »...

Les trois premières Résidences d'Artistes :

Igor ANTIC : janvier – juin 2008. Exposition **Cabinet de consultation**

Renaud AUGUSTE-DORMEUIL : octobre 2008 – janvier 2009. Exposition **Black Out**

Barbara NOIRET : avril – octobre 2009. Exposition **REX**

Nouveautés
2009 / 2010

La dernière Résidence d'Artistes - Collectif 1.0.3 : février – juillet 2010. Exposition **Specimen**

Ainsi s'est conclu le cycle des Résidences d'Artistes, expérience par nature éphémère. Dérangeante, inspirante ou simplement indifférente, la rencontre a répondu à sa vocation : être une occasion de nous interpellier sur nos pratiques et notre métier de vision et d'innovation dans l'immersion décalée chez nos clients.

Projections
2009 / 2010

Quelque chose d'autre à venir...



Le conseil
respectueux

Un conseil qui limite ses impacts sur son écosystème : c'est notre éthique environnementale

La prise de conscience environnementale a progressivement pris corps ces dernières années. Trois natures d'impact sont identifiées :

Les impacts liés aux choix du cabinet (immobilier, informatique, fournitures...)
Les impacts liés au comportement des collaborateurs (déplacements, tri...)
Les impacts liés aux clients (éloignement des missions, supports, téléconférences...).

Nouveautés
2009 / 2010

EUROGROUP CONSULTING a réalisé son Bilan Carbone® sur l'année 2009, dont les principaux résultats sont :

Évaluation de nos émissions (pour environ 500 personnes) : 488,9 TeC, soit 1 793 TeCO₂ et environ 3,6 TeCO₂ / personne

[1 tonne équivalent Carbone (TeC) = 12/44 x 1 tonne équivalent CO₂ (TeCO₂)]

Pour mémoire, une grande banque affiche 6,8 TeCO₂ ; au total (vie professionnelle + vie personnelle) un américain émet 17,2 TeCO₂ / an, un français 6,1 TeCO₂ / an, un indien 1,4 TeCO₂ / an.

Principaux postes de ces émissions :

Déplacements : 47%, dont 30% avion et 13% trajets domicile-travail.

Immobilisations : 40%, dont 28% informatique et 11% bâtiments.

Intrants : 11%, dont 7% services divers, 3% repas et 1% papiers et cartons.

Énergie (électricité achetée) : 2%.

Grandes lignes des conclusions :

Le Bilan Carbone® d'EUROGROUP CONSULTING ne présente pas de poste d'émission qui soit disproportionné par rapport au profil de la société.

Les émissions de GES sont majoritairement fonction de la localisation des missions, de leur durée et du nombre de consultants affectés. La société n'a donc qu'un impact limité sur celles-ci.

Au-delà de ses émissions propres, la société dont la finalité est d'accompagner ses clients dans leurs changements stratégiques et organisationnels, dispose d'un levier d'action bien plus important en intégrant les critères carbone dans les préconisations qu'elle développe auprès des clients.

Principaux axes de progrès :

Voir pages suivantes...



Le champ relevant de l'entreprise

est largement défriché par diverses actions depuis plusieurs années

Notre déménagement Tour VISTA, début 2007, a été l'occasion d'un «saut quantique» significatif dans le domaine immobilier :

Immeuble entièrement rénové, présentant de bonnes performances énergétiques par ventilation naturelle et large utilisation de la lumière naturelle, ainsi que la baisse automatique des stores de la façade Est les matins de période estivale.

Limitation des consommations électriques par des systèmes d'éclairage et de climatisation paramétrés pour une extinction automatique le soir et les week-ends.

Équipement généralisé en ampoules basse tension.

Nous mettons à disposition en interne divers dispositifs limitant les impacts dus aux consommations professionnelles de fournitures :

Systématisation du parc d'imprimantes recto-verso.

Utilisation généralisée de papier labellisé FSC.

Tri sélectif du papier par mise à disposition de poubelles de bureaux identifiées.

Poubelles spécifique pour le recyclage des cartouches d'encre aux imprimantes.

Mise à disposition de fournitures de bureau recyclables et / ou rechargeables.

Nous incitons au recyclage de déchets d'origine personnelle :

Mise à disposition de bacs de collecte des piles usagées dans toutes les cafétérias.

Idem pour les bouchons en plastique.

Nous agissons auprès de fournisseurs pour des gestes responsables :

Notre entreprise de ménage emploie du personnel formé, qui veille aux circuits de recyclage jusqu'à la sortie de la Tour et n'utilise que des produits biodégradables.

Notre prestataire pour les machines à café nous fournit en chocolat Max Havelaar.

Nous mettons à disposition dans toutes les cafétérias des fruits à prix réduit, dont les bénéfices sont reversés aux petits producteurs et à la Fondation de France.

Nous sommes équipés d'une salle de téléconférence performante afin d'éviter certains déplacements.

Nouveautés
2009 / 2010

Continuation des actions de fond engagées sur les imprimantes et les fournitures recyclables / rechargeables.

Deuxième « clean-up week » (semaine de nettoyage à la tour).

Projections
2010 / 2011

Diverses idées à creuser : remplacement des gobelets plastiques jetables par des gourdes individuelles, équipements des robinets en économiseurs d'eau, ...



Les collaborateurs sont encouragés à faire évoluer leurs comportements respectueux de l'environnement

Les actions d'incitation du cabinet trouvent un écho favorable auprès des collaborateurs :

Les divers tri sélectifs (« poubelles bleues » pour le papier, cartouches d'imprimantes), les dispositifs de collecte (bouchons et piles), l'utilisation des nouvelles fournitures, sont bien intégrés dans la vie quotidienne de tous.

Notre politique de prise en charge à 100% des cartes Navigo pour les consultants est certainement pour une part dans la large proportion d'utilisateurs des transports en commun.

La sensibilité individuelle au Développement Durable existe et se manifeste à diverses occasions :

Un groupe de travail avait été organisé il y a quelques années afin d'identifier les premières actions environnementales. Ce groupe était constitué de volontaires motivés, qui ont continué à animer un réseau informel de personnes en veille.

Lors d'une enquête sur les trajets domicile-travail, menée auprès de tous les collaborateurs à l'occasion de notre Bilan Carbone®, le taux de réponse a été de 54%, avec de nombreux retours spontanés intéressés par la démarche.

Nouveautés
2009 / 2010

Un nouveau module « Tout savoir sur la croissance verte » a été lancé dans notre plan de formation depuis mars 2010, et rencontre un franc succès (34 participants en 3 sessions).

Projections
2009 / 2010

Les résultats du Bilan Carbone® font ressortir des axes d'actions prioritaires en particulier dans les déplacements :

Pour les déplacements domicile-travail : 75% des consultants de tous niveaux et 84% des supports (sédentaires) utilisent les transports en commun. Nous postulons qu'une part significative des 16% de déplacements en voiture des consultants les plus « gradés » est motivée par des besoins de déplacements en région parisienne pendant la journée. Nous allons étudier la mise en place d'une mise à disposition de véhicules propres en libre-service à la Tour VISTA pour ces déplacements. Concernant les sédentaires, l'incitation au covoiturage va être étudié.

Pour les déplacements professionnels : 15% des voyages métropolitains et vers Londres étaient en avion. La faisabilité d'une incitation au train va être examinée.

De façon générale, le télétravail et l'utilisation élargie de la téléconférence, quand ils sont pertinents, sont également des leviers d'action potentiels.



Nos clients sont demandeurs :

nous sommes déterminés à y répondre,
en co-contribution

Le volet Développement Durable est très prégnant dans les appels d'offre, sous une forme généralement standardisée, et peu compatible avec notre métier et notre culture :

Les demandes de label ou certification environnementaux sont plus adaptés à des métiers industriels. Pour autant, les grilles standard de notation nous pénalisent sans pertinence réelle.

Les pressions pour une adhésion à tel ou tel organisme, charte ou mouvement ne correspondent pas à notre volonté de liberté d'esprit, qui fait pourtant notre valeur.

Les batteries d'indicateurs sont à l'opposé de tout ce que nous défendons sur la prééminence de l'humain.

Les exigences de communication et de transparence, en ligne avec la « philosophie DD », heurtent parfois notre discrétion naturelle.

Nous nous autocensurons certainement sur des actions qui pourraient pourtant être porteuses de messages forts :

Bien souvent, la motivation commerciale et nos pratiques « classiques » d'exercice du métier – proximité physique chez le client, « beaux » supports de présentation... – sont un frein à des comportements plus audacieux, novateurs et porteurs d'avenir dans un nouveau paradigme « low carbon ».

Nous pourrions ainsi commencer par « produire autrement » nos missions de conseil.

Nouveautés
2009 / 2010

Le présent rapport est la première pierre d'un nouvel élan de posture institutionnelle affirmée sur le thème du DD.

Projections
2010 / 2011

Avec la mise en place d'un acteur spécifique nommé au Comex en charge de ces problématiques, nous allons explorer diverses actions d'attitude « DD » auprès de nos clients:

Sur les déplacements : limitation au maximum en proposant à nos clients de leur substituer les téléconférences, moyennant des modalités de réunions et des supports techniques pertinents.

Sur la consommation de papier : dématérialisation des supports traditionnellement utilisés, en leur substituant tous moyens technologiques adaptés.

Les efforts ainsi proposés seraient intégrés à nos conditions générales de vente, et devraient répondre aux préoccupations environnementales exprimés par tous nos grands clients, et que nous partageons sur le fond.



EUROGROUP CONSULTING FRANCE

WWW.EUROGROUPCONSULTING.FR

Tour VISTA - 52/54 quai de dion bouton – F-92806 puteaux cedex

Tél : +33 (0) 1 49 07 57 00 – Fax : +33 (0) 1 49 07 57 57

SAS À CAPITAL VARIABLE AU CAPITAL MINIMAL DE 450 000 EUROS - RCS NANTERRE B 312 912 998

CODE APE 741 G - N° TVA INTRACOMMUNAUTAIRE FR 87 323 912 998