

Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur le progrès 2014





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 démarche Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)	4	Notre cœur de métier, en tant que cabinet de conseil indépendant, est d'accompagner nos clients dans le respect des préoccupations éthiques et environnementales.
Respect des droits de l'homme	6	Dans un monde en constante évolution, les plus grandes entreprises et administrations font confiance à l'approche qui nous caractérise : « <i>l'adaptive intelligence</i> ». 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	10	
Réduction des impacts environnementaux	20	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.
Lutte contre la corruption	28	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.
Implication sociétale	30	
Accompagnement de nos clients dans leurs démarches DD	34	Notre troisième « Communication sur le Progrès » reflète toutes nos actions et progrès menés mettant en relief les dix grands principes du Pacte Mondial s'inscrivant depuis toujours dans notre politique responsable et durable.
Conclusion	36	
Remerciements	37	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 en soutenant les initiatives de nos collaborateurs
- 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 ;
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 ;
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 triple :

- Travailler à réduire notre empreinte environnementale,
- 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 troisième 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 et solidaires et accompagnons nos clients dans leurs démarches de 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, écartant la possibilité d'avoir recours au travail des enfants ou au 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 nous impliquons dans différentes initiatives en faveur du développement solidaire auprès de la collectivité notamment par des actions en faveur des jeunes en difficulté d'intégration ou du soutien aux initiatives citoyennes de nos salariés.

Nos actions pour l'application des politiques relatives au droit du travail

- Concertation avec la direction et les partenaires sociaux (négociations d'accords collectifs).
- Transmission régulière aux salariés des informations relatives aux activités du cabinet (situation économique, décisions d'organisation,...) et ce dans le respect des règles de la négociation collective. Chaque année, sont organisés entre 8 et 11 comités d'entreprise entre les instances représentatives du personnel et la direction.
- Diffusion aux salariés d'informations relatives à la vie du cabinet sur des supports dématérialisés tels que le NewsPoint, le Newsflash, le journal télévisé, BeWins.

Santé et sécurité de nos collaborateurs

Conformément à la législation, BearingPoint a un Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) qui se réunit au minimum 4 fois par an et dont la mission est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

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 décrivant 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 conformément à l'Art L 4121-1 « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés* »

Depuis 2012, nous souhaitons renforcer nos actions pour la protection de la santé physique et mentale de nos collaborateurs au travers de sessions de sensibilisation aux Risques Psycho-Sociaux (RPS). Initialement dispensée auprès de collaborateurs nouvellement promus à des postes de Management, ces sessions de sensibilisation ont touché principalement le management avec 71 collaborateurs formés depuis janvier 2014. L'enjeu est d'aider les managers à comprendre leurs rôles et responsabilités favorisant un bon environnement de travail, et d'identifier les signaux d'alerte pour eux-mêmes et leurs collaborateurs.

Progrès réalisés 2013 / 2014 :

71 collaborateurs ont été formés à la prévention des risques psycho-sociaux

Sensibilisation de nos fournisseurs

Le respect de valeurs, des principes et des 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 :

- Respecter les règles du code du 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.

Progrès réalisés 2013 / 2014 :

- La charte éthique a été signée par 21 fournisseurs
- Nous avons recours à la société E-Attestations.com, solution logicielle de conformité réglementaire et administrative des fournisseurs

Initiatives en faveur du développement solidaire

Nous nous mobilisons dans différentes actions de solidarité qui intègrent des enjeux de respect des droits de l'homme. Nous avons notamment permis à nos collaborateurs de :

- S'engager auprès de la collectivité en offrant leur savoir-faire en matière de transmission 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.
- Vivre une expérience de bénévolat : en 2014, une de nos collaboratrices est intervenue bénévolement sur 6 mois afin de soutenir divers projets à l'Hospice du Grand St Bernard en Suisse fondé au Moyen Âge à 2500m d'altitude. L'intervention de notre collaboratrice s'est traduite par :
 - le développement d'une organisation à but non lucratif pour recueillir des fonds en France,

- la gestion de la communication vers des donateurs existants et potentiels : réalisation d'une lettre d'information régulière, réorganisation du site Web de l'Hospice, etc,
- la conception d'un plan de développement et d'un concept marketing pour l'hôtel de l'Hospice et son magasin.

Progrès réalisés 2013 / 2014 :

- 16 collaborateurs parrainent 12 jeunes de « Nos Quartiers ont des talents »
- Soutien aux actions de bénévolat initiées par nos collaborateurs

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 profils, des expertises et des compétences variés.

Afin d'établir une relation durable avec l'ensemble de nos collaborateurs, nous nous appuyons sur les 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
- Encourager la diversité en recrutant des profils variés, en lien avec l'évolution de la société dans un esprit d'innovation et de conquête
- Améliorer le bien-être au travail en impliquant nos collaborateurs au travers d'enquêtes et d'initiatives 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 RH permettant à chacun une progression de carrière visant l'excellence individuelle et collective.

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 2013, la mise en place d'un système d'évaluation « *upward feedback* » nous a permis de matérialiser plusieurs années de réflexion sur le management des Hommes et de continuer à progresser. L'évaluation a pour objectif de nous permettre de progresser individuellement et collectivement en termes de pratiques managériales. Ce dispositif permet aux managers évalués d'avoir un retour 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. 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.

Progrès réalisés 2013 / 2014 :

- 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
- 34 nouveaux collaborateurs promus à des postes de Management formés avec un taux de satisfaction de 89%

Un Bilan social Individuel pour nos collaborateurs

Par souci de transparence et d'échange envers ses collaborateurs, BearingPoint renouvelle chaque année depuis 2013, l'édition d'un bilan social individuel (BSI).

Ce document a pour but d'apporter de façon individualisée :

- Une vision d'ensemble, simple et pédagogique des différents dispositifs RH dont le collaborateur a bénéficié au cours de l'année N-1 ;
- Un éclairage sur les politiques RH en place (carrière, congés, formation, rémunération, couverture sociale).



Carrière



Organisation du temps de travail



Congés



Formation



Rémunération



Couverture Sociale

Ce bilan est envoyé chaque année, à chaque collaborateur, au cours du second trimestre.

Une sensibilisation pour tous autour du Handicap

BearingPoint a mis en place en 2011 un diagnostic sur le champ du handicap afin d'identifier les conditions de réussite d'une politique d'intégration du handicap au sein du cabinet tant en matière de recrutement, de sous-traitance avec le secteur protégé que de communication interne sur le handicap.

BearingPoint a recours à des prestations du secteur protégé (fournitures de bureau notamment) depuis plusieurs années.

En 2013, BearingPoint a confié à la société ECH (Emploi Conseil Handicap) la mise en place d'actions de sensibilisation et d'accompagnement auprès de l'ensemble du personnel. Nous sommes convaincus que la sensibilisation est un pré-requis pour développer une entreprise handi-accueillante, permettant de lever les clichés et tabous liés au handicap. Nous souhaitons ainsi favoriser la demande de reconnaissance de travailleurs en situation d'handicap.

L'accompagnement personnalisé des collaborateurs permet le maintien dans l'emploi. Grâce à ces expériences vécues, l'entreprise peut adapter les conditions d'emploi des futurs collaborateurs en situation de handicap.



Notre plan d'action 2013 / 2014 :

- Des sessions de sensibilisation dispensées pour l'ensemble de nos associés, nos instances représentatives du personnel et notre management pour ensuite s'étendre à tous nos collaborateurs
- Réalisation prochaine d'une plaquette de sensibilisation
- Mise en place d'un accompagnement personnalisé des collaborateurs et des managers

Le développement des compétences de nos collaborateurs

BearingPoint favorise le développement permanent de ses collaborateurs et facilite l'intégration de ses nouveaux embauchés.

Notre conviction est que la formation est un élément clé du développement des compétences et vient compléter l'expérience opérationnelle.

Notre volonté est de fournir à nos équipes les bons outils et les méthodologies adaptées pour leur permettre de mener leurs missions dans les meilleures conditions.

Nous nous assurons que nos collaborateurs suivent des formations de qualité, ciblées en fonction de leurs besoins et de leur expérience. Ces principes sont un pilier de notre culture.

Notre programme de formation est construit de la manière suivante :

- 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 au niveau européen. Tout le succès de ce programme repose sur l'acquisition et l'assimilation de notre culture, nos méthodologies et nos processus par les nouveaux entrants.

Les objectifs de la «Be.School » sont de :

- créer une dynamique pour nos nouveaux entrants afin de développer un sentiment d'appartenance
- délivrer les messages importants et renforcer la culture de BearingPoint
- fournir les compétences clés en fonction de leur niveau d'expérience
- Un parcours de formations obligatoires :
 - défini et communiqué par niveau
 - dispensé par des formateurs externes et internes,

- sélectionnés pour leur expertise et leur expérience
- organisé soit localement soit au niveau européen
- et complété 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 2013 / 2014 :

- 3 « Be.School » en 2013 avec 50 participants Français et un taux de satisfaction de 86%
- 1597 stagiaires formés en 2013
- 18 947 heures de formation en 2013

Nos séminaires New Manager Days et New Senior Manager Days

Les séminaires « New Manager Days » et « New Senior Manager Days » sont des journées de formation à destination des managers et senior managers nouvellement promus.

Les objectifs de ces séminaires sont de :

- Donner aux nouveaux promus une vision claire de leurs nouveaux rôles de manager et senior manager et leurs perspectives de carrière
- Leur transmettre les informations clés sur la gestion des missions, le développement commercial, le management des équipes, l'utilisation efficace de leur réseau.

Les « Fridays », notre rendez-vous de partage et de rencontres

Deux vendredis par mois pendant une heure et demie, cet événement 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. Par ailleurs, ces « Fridays » intègre également « le Café Culture ». Cet événement permet de s'enrichir différemment. En effet, 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.

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 :

- « *Outsourcing* vs Made in France : quelle voie conseiller à nos clients ? »
 - Dans quelle mesure nos clients doivent-ils adapter la localisation de leurs activités à cette nouvelle donne ?
 - Quels coûts et gains intégrer dans leurs arbitrages ?
 - Quels impacts peuvent-ils attendre sur leurs ventes ?
- « De la vigne au verre, la durabilité source de différenciation des marques »

Le développement durable s'avère un formidable outil de transformation de l'entreprise mis à profit par les marques pour innover, préserver leur image, sécuriser l'accès aux ressources ou réduire les coûts.
- « Les générations BB2, X, Y, Z ? Et vous de quelle génération êtes-vous ? »

Découverte des codes et des aspirations de ces 4 générations afin de mieux comprendre nos rapports au quotidien.
- « Café Eco : Croissance, emploi, chômage, déficits : quelles perspectives pour 2014. » L'union

européenne peut-elle encore s'élargir ? La situation au Proche et Moyen-Orient et son influence sur l'Europe. Le continent Américain : un moteur fondamental de la reprise : quelles perspectives pour l'économie mondiale ?

407 collaborateurs ont participé aux 22 Fridays depuis leur lancement en avril 2013 jusqu'en juin 2014

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 4 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 partenaires sociaux 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 vers l'interne. Nous avons donné la possibilité à certaines de nos collaboratrices de participer à une journée organisée par PWN Paris (Professional Women Network) sur les nouveaux enjeux du leadership.

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.

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, trois 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 à 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 e-Work autorisé à partir du 5^{ème} mois de grossesse, quatre demi-journées à positionner au retour de congés permettant aux femmes de reprendre le travail en douceur.

Progrès réalisés 2013 / 2014 :

- 25 personnes au « forfaits jours réduits » dont 6 hommes en 2013
- Un nouveau contrat mutuelle favorisant la parentalité
- Congé paternité : le maintien à 100% du salaire net pendant 5 jours sur 11

Les engagements de BearingPoint pour la diversité

D'ici à 2017, nous voulons faire de BearingPoint un cabinet qui reflète le principe de diversité. Couvrant plus de 70 pays, avec 140 associés, 3350 consultants ainsi qu'un réseau international de partenaires, nous avons l'envergure et les atouts nécessaires pour atteindre nos objectifs de diversité.

Dans le cadre de la diversité, nous nous engageons à :

- Favoriser un environnement de travail où chaque collaborateur peut s'exprimer et donner le meilleur de lui-même
- Développer une image employeur innovante en matière de diversité sur chacun de nos marchés; l'enjeu étant d'attirer et de retenir les talents afin de renforcer notre avantage concurrentiel
- S'adapter à l'évolution du marché de l'emploi présentant une grande variété de talents pouvant nous enrichir collectivement
- Reconnaître et valoriser les différents profils afin de nous rendre plus performants, plus dynamiques et plus innovants
- Permettre à nos clients et à nos collaborateurs de bénéficier de la richesse de nos compétences
- Accéder à de nouveaux marchés et permettre des succès commerciaux sur de nouveaux territoires

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 journal télévisé de l'activité du cabinet, réalisé par notre Président tous les trois mois. Cette transparence vise à la compréhension de tous nos collaborateurs de notre politique globale et de nos différentes initiatives.

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.

La qualité de vie au travail : une condition de bien-être.

Parce que, les hommes et les femmes sont au cœur de notre chaîne de valeur, nous œuvrons pour leur bien-être au travail notamment par notre plan d'actions dédié à la prévention des RPS (Risques Psychosociaux). En 2014, nous avons débuté un programme de formation à destination des Partners et du management.

Notre plan d'actions Prévention RPS



Et quelques actions complémentaires :
E-work, changement des équipements informatiques, clarification et communication des modalités d'accompagnement en cas de missions à l'étranger

Le « e-Work »

Un nouvel accord sur le temps de travail est entré en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014.

Le métier de consultant est soumis à des contraintes et il suppose un engagement fort auprès de nos clients. Si l'intérêt des missions compense souvent les contreparties en termes d'engagement, BearingPoint a voulu adapter certaines règles avec ses représentants pour mieux prendre en compte cette implication qui permet notre succès. Plusieurs mesures nouvelles sont donc désormais effectives dont le « e-Work ».

Les conditions du e-Work :

- Ancienneté minimale de 7 mois
- 1 jour/sem max (ou 2 x ½ j)
- 2 jours de façon temporaire pour les travailleurs en situation de handicap au travail
- Pas de limite de jours pour les femmes enceintes à partir du 5e mois (mais engagement de retour régulier)
- Pas de récurrence ni de jour fixe

Progrès réalisés 2013 / 2014 :

- 1 nouvelle version digitale de notre journal interne impliquant nos consultants en tant que rédacteurs en chef
- 1 nouveau format du « Newsflash » de l'activité du cabinet diffusé en vidéo sous format d'interview / Journal Télévisé
- 1 baromètre de satisfaction diffusé
- 71 collaborateurs formés aux RPS depuis janvier 2014
- la mise en place du « e-Work »

La Boite à idées Be&You : partageons et mettons en œuvre nos idées

L'objectif de cette boîte à idée est de permettre à nos collaborateurs de proposer des idées pour améliorer leur quotidien au sein l'entreprise : gestion des missions, communication interne et externe, vie au quotidien, outils et support.

Les idées sont recensées via une boîte mail spécifique, et un comité dédié à cette initiative en fait la sélection pour leur mise en œuvre.

Le processus d'étude des idées suit les étapes ci-dessous :



Depuis fin 2013, 85 nouvelles idées partagées et 15 projets déjà lancés dont :



Perte du badge d'accès prise en charge par Bearingpoint

Le règlement du premier badge d'accès perdu est pris en charge par la société et non plus par le consultant. Au-delà, le remplacement est à la charge du salarié (20€). La société prend également en charge le coût en cas de vol (jusqu'à 3 fois et avec déclaration de vol à l'appui).



Invitation Outlook pour les formations

Des invitations envoyées directement dans le calendrier outlook lors des inscriptions à des formations.



Communication

Envoi par mail et intégration dans Le Guide Pratique BearingPoint France des communications sur des sujets tels que « Signature email », « Mise à jour des coordonnées personnelles », « Times »



Bien être

- Installation de bonbonnes à eau près des points Café
- Proposition de plusieurs variétés de thé
- Corbeilles à fruits disponibles dans les lounges chaque vendredi

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. 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 (mobilier 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 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, à travers diverses initiatives :

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

• Le tri sélectif

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 exemple 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.

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

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. Grâce à cette initiative et à notre nouveau système de corbeilles de recyclage de papiers "ELISE" 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 et contribuent ainsi à nos efforts dans le domaine du développement durable.

1. Bénéfices sociaux : contribuer à l'emploi de personnes en situation de handicap (Politique socialement Responsable)
2. Bénéfices environnementaux : devenir acteur éco-citoyen, en harmonie avec le Grenelle de l'Environnement
3. Bénéfices économiques : diminuer les charges d'entretien auprès de la ville ou prestataire externe (Entreprise de propreté).

• Lync Enterprise Voice

Depuis mars 2014, Lync permet à chaque collaborateur de gérer ses communications en temps réel et permet de réduire ses déplacements. En effet, Lync permet de chatter, de partager ses appels téléphoniques, de créer des meetings en ligne, de partager des documents avec les participants d'une réunion, d'offrir la possibilité de faire des visioconférences,...etc et ce de n'importe quel emplacement (bureau, client, hôtel ...)

2 Entreprise du secteur protégé qui emploie des travailleurs en situation de handicap

• La politique voyage

Notre engagement pour réduire les impacts environnementaux de notre activité se traduit dans notre politique voyage autour de 3 mesures :

- Nous encourageons les collaborateurs à prendre les transports en commun pour leurs trajets en Ile de France et à privilégier le train plutôt que l'avion pour les trajets courts (inférieurs à 3h)
- Nous incitons les collaborateurs à utiliser des solutions à distance (audio, visio et web conférence pour limiter les déplacements) quand cela est possible
- Nous encourageons les collaborateurs à utiliser des supports de voyages dématérialisés via nos prestataires de voyages (billets virtuels, E-billet SNCF)

Bilan des émissions carbone liées aux principales relations ferroviaires - année 2013



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.

Par ailleurs, depuis 2013, chacun a la possibilité de télécharger son Bilan Individuel (BSI) de manière totalement sécurisée et confidentielle.

Enfin, l'ensemble des documents de communication interne (newsletter, lettre d'informations, Newsflash etc.) sont dématérialisés.

Progrès réalisés 2013 / 2014 :

- 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
- La mise en place de Lync Enterprise Voice
- 80% des Bilans sociaux individuel (BSI) ont été téléchargés
- Un 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.

Nous achetons du matériel informatique, des fournitures et des prestations de service et incluons dans nos cahiers des charges des critères développement durable pour le choix des matériaux et des fournisseurs.

Par exemple, pour nos impressions, nous privilégions des fournisseurs labélisés (Label imprim'vert, FSC/ FPEC et/ou ISO 14001).

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

- Dans le cadre de nos appels d'offre, les fournisseurs sont appelés à renseigner un questionnaire sur leur responsabilité sociale et environnementale,
- Une fois sélectionnés, nos fournisseurs signent une « charte d'engagement social et environnemental » les engageant à suivre et à promouvoir une démarche de responsabilité sociale.

Recyclons solidaire

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 érogivores 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.

11,2 tonnes de papier recyclé de mars 2013 à Juin 2014, ce qui équivaut à sauver 190 arbres, économiser 335 760 litres d'eau, préserver 6 156 Kg de CO₂ et 44 768 KWH

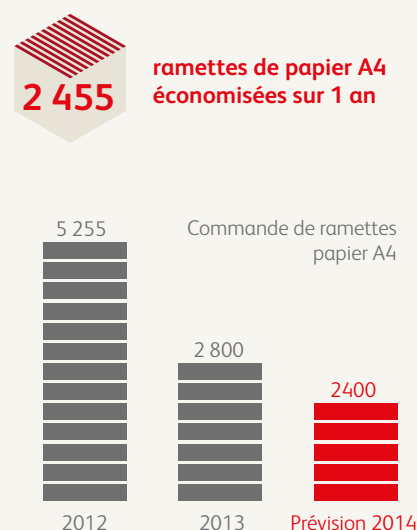
Un système d'impression optimisé, responsable et durable

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.

Grâce à cette nouvelle politique d'impression la consommation de ramette papier A4 a fortement diminué.



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)
- Lettres convergence « [Et en six heures s'obtient l'énergie annuelle de l'humanité...](#) » (2013)
- Articles L'Express - Du business et du sens : « [Comment réconcilier performance économique et développement durable ?](#) » (2013), « [Consommation durable : gagner la confiance en s'engageant sur des choix](#) » (2014)
- Livre Blanc : « [Transforming the supplier network](#) » (2014)

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 2013 / 2014 :

- 2 nouvelles publications sur le Développement Durable

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 décalée 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.

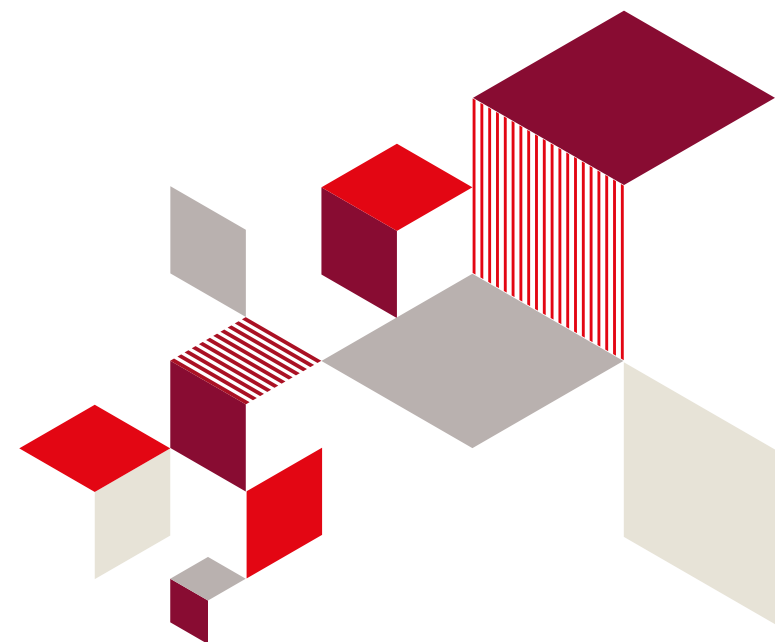
Pour imaginer l'avenir, EnergyPoint propose 3 autres rubriques :

- 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.



articles publiés depuis la mise en ligne du blog

energypoint.bearingpoint.com



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.

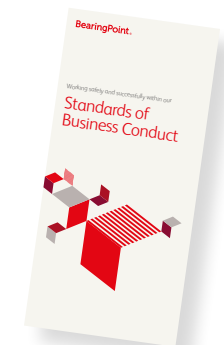
Tout salarié BearingPoint a le devoir de :

- 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 » a été constitué.

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 :

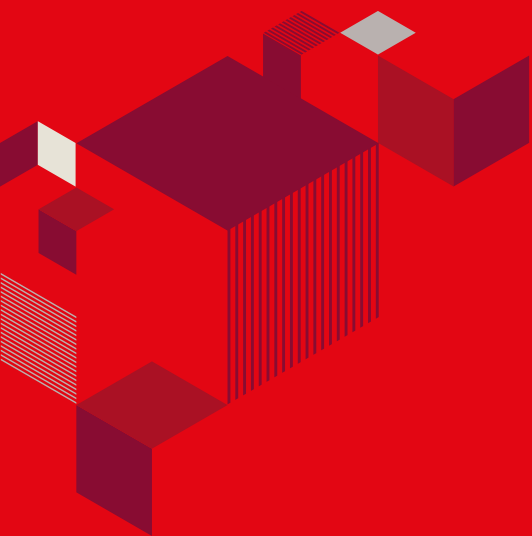
- L'entreprise s'engage à respecter le droit des affaires et lutter contre toute pratique abusive et toute forme de corruption.

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

Nous nous mobilisons pour diverses actions citoyennes. En effet, nous sommes engagés dans différentes actions de solidarité qui intègrent des enjeux sociétaux.

- Mettre à profit la technologie « HyperCube » que nous développons au bénéfice de la recherche médicale d'intérêt général dans le domaine de la santé publique et plus particulièrement celui des maladies rares, maladies orphelines
- Mettre notre savoir-faire au profit de la collectivité à travers l'association « Nos Quartiers ont des Talents »
- 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.

Des initiatives engagées au profit de la collectivité

• Be.Running

Nous avons la volonté d'impliquer nos collaborateurs dans diverses actions en faveur de la collectivité. En effet, c'est en 2008 qu'une équipe « Be Running » a vu le jour suite à la participation de 35 collaboratrices à la Parisienne (course à pied contre

le Cancer). L'équipe Be.Running organise entre 5 et 10 courses annuelles. L'objectif est d'entraîner des équipes mixtes au cœur de challenges entreprises. Nous participons par ailleurs à des tournois solidaires comme celui du « But en Or » qui permet l'insertion sociale et professionnelle de 2800 jeunes inscrits à l'association

• Nos quartiers ont des talents

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 transmission 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), 78 collaborateurs BearingPoint ont été parrains de 303 jeunes, parmi lesquels 179 ont trouvé un emploi pendant la période du parrainage.

• Don du sang

L'EFS (Etablissement Français du sang) organise une collecte de sang dans notre immeuble. Les collaborateurs BearingPoint désireux de faire don de leur sang ont la possibilité de le faire. Cet événement a lieu environ 2 fois par an.

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 avec eux.

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 et accompagné la réflexion de ses dirigeants dans son évolution.
- 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). Par ailleurs, BearingPoint contribue à deux groupes de veille de l'institut : les relations franco-allemandes et sur l'Afrique.

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**

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

BearingPoint France, propriétaire de la technologie mathématique HyperCube®, a décidé d'accompagner l'activité philanthropique du Fonds de dotation « Institut HyperCube » par des dons et du mécénat de compétence.

L'objet du Fonds est de participer à des projets d'intérêt général de recherche médicale dans le domaine des maladies rares, ou orphelines. Ces projets sont conduits en partenariat avec des institutions prestigieuses dont les résultats sont partagés au plus grand nombre. BearingPoint France met ainsi à disposition d'entités de recherche françaises et/ou étrangères l'équipe de l'Institut HyperCube et la technologie mathématique unique d'analyse de données capable d'extraire, de bases de données complexes, les combinaisons de facteurs à l'origine des phénomènes.

Dans le domaine précis où le Fonds peut agir, en règle générale :

- Le Partenaire sélectionné est celui qui accepte avec son équipe de chercheurs et ses données, de participer avec l'équipe de scientifiques du Fonds à un projet commun de recherche, de publier et de partager tous les résultats et toutes les retombées.
- Le Projet sélectionné doit répondre à l'objet du Fonds : les maladies rares ou orphelines où le manque de financements notoire limite injustement les recherches scientifiques indispensables.
- Le Mécène recherché est en général tout donateur, soit souhaitant participer pour partie ou entièrement au financement du projet sélectionné par le Fonds de dotation et porté par un Partenaire, soit souhaitant contribuer à consolider la dotation du Fonds sans un adossement particulier à un projet.

Les premiers projets de recherche menés par les scientifiques de l'Institut HyperCube avec ses Partenaires sont :

- La leucémie myéloïde aigüe avec l'European Organisation for Research and Treatment of Cancer (EORTC)
- Le cancer du poumon, phase finale avec l'Institut Gustave Roussy
- les malformations congénitales (anencéphalie, fentes labiales et palatines ...) avec l'Association REMERA
- Le paludisme d'importation avec l'Hôpital Bichât - CNR
- La porphyrie et l'insuffisance rénale en phase terminale avec l'Association pour le Développement pour les Connaissances en Néphrologie avec la participation de l'Hôpital Européen Georges Pompidou (service de néphrologie)

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 durables » 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° orientées 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 développement durable / système de management développement durable 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 nouvelle 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 clients et de nos collaborateurs.

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 l'ergonomie du travail 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 être une entreprise socialement responsable.

Remerciements

Nous tenons à remercier tous les contributeurs de ce rapport :

Le comité éditorial :

- Stéphanie Drot
- Eric Falque
- Sophie Lethimonnier
- Marie Mascre Willems

Les contributeurs :

- Sabine Albouy
- Alicia Baudry
- François d'Ormesson
- Séverine Domange
- Pascaline Dugenet
- Jean-Michel Huet
- Emilie Lefèvre
- Sébastien Maltaverne
- Marie-Paule Nollet
- Isabelle Viennois
- Anastasia Yartseva

L'équipe Marketing et Communication :

- Emilie Lefèvre

Conception graphique :

- 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 3350 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

Retrouvez-nous sur twitter : @BearingPoint_FR

Contacts

Eric Falque

Président France - Benelux

+331 58 86 50 20

eric.falque@bearingpoint.com

Marie Mascre Willems

Responsable RSE

+331 58 56 50 00

marie.mascre-willems@bearingpoint.com

Sophie Lethimonnier

DRH France - Benelux

+331 58 86 38 74

sophie.lethimonnier@bearingpoint.com

BearingPoint®

