

Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur le progrès 2015





H.E. Ban Ki-moon
Secrétaire Général
Nations Unies
New York, NY 10017
USA

Puteaux, le 1^{er} juillet 2015

Objet : Lettre d'adhésion au Global Compact des Nations Unies

Cher Monsieur,

J'ai l'honneur de vous confirmer que BearingPoint France SAS soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence. Egalement, de participer à des projets collaboratifs faisant progresser les objectifs de développement plus larges des nations unies. BearingPoint France SAS fera une déclaration publique de cet engagement à ses parties prenantes.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Global Compact est la publication annuelle d'une communication sur le progrès (COP), décrivant les efforts de notre entreprise dans l'intégration des 10 principes. Nous nous engageons donc à publier nos progrès dans un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite annuellement, en conformité avec les directives pour les communications sur le progrès du Global Compact. Cette COP contiendra trois éléments :

1. Le renouvellement signé du dirigeant envers le Global Compact et ses principes (document distinct de la présente lettre)
2. Une description des actions pratiques (politiques, procédures, activités) que l'entreprise a prises ou planifiées pour intégrer les thèmes des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
3. Une mesure des résultats des actions entreprises, ou des objectifs chiffrés.

Meilleures salutations

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Eric Falque', written over a blue circular stamp.

Eric Falque
Président



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 : « l'adaptive intelligence ». Nous obtenons des résultats concrets et durables grâce à la capacité unique qu'ont nos consultants à comprendre et s'adapter à l'environnement et aux enjeux de nos clients.
Politique d'emploi responsable	12	
Réduction des impacts environnementaux	24	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	32	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	34	
Accompagnement de nos clients dans leurs démarches DD	38	Notre quatrième « 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	42	
Remerciements	43	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 et en en initiant nous-mêmes un certain nombre
- Préserver l'environnement
- Etre intègre et engagé auprès de nos clients

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

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;
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, nous avons depuis 2011 un Responsable RSE en charge 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 quatrième 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.

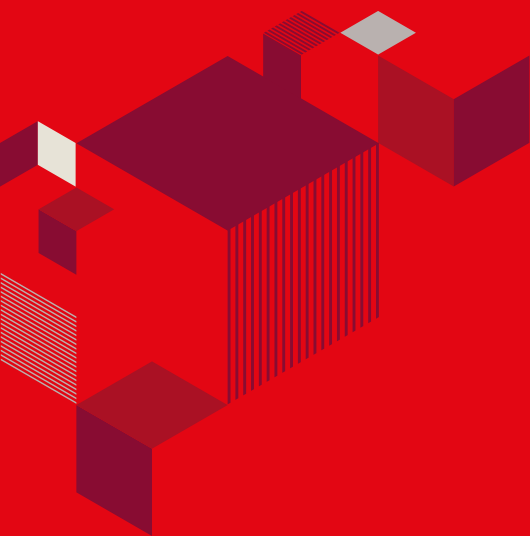
Au-delà de ces priorités, nous nous impliquons également dans des initiatives sociétales et solidaires et accompagnons nos clients dans leurs démarches de développement durable, deux enjeux incontournables pour nous et qui sont également détaillés dans ce rapport.

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 intellectuelles essentiellement basées en France, écartant la possibilité d'avoir recours au travail des enfants ou au travail forcé.

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.

Actions pour l'application des politiques relatives au droit du travail

Notre mode de fonctionnement repose sur l'implication régulière des partenaires sociaux, que ce soit :

- Lors des négociations d'accords collectifs entre la direction et les délégués syndicaux
- Et lors des réunions mensuelles du Comité d'Entreprise ou des réunions extraordinaires où sont transmises toutes les informations relatives à l'activité du cabinet

Par ailleurs, l'un de nos enjeux, en tant qu'entreprise responsable, est la transparence et la diffusion de l'information ainsi que l'implication de nos collaborateurs dans 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 au sein des équipes pour une meilleure compréhension des différentes activités et offres du cabinet
- la diffusion d'informations sur des supports dématérialisés : journal interne envoyé tous les trimestres (NewsPoint), journal télévisé (NewFlash) sur l'activité du cabinet réalisé par notre Président tous les trois mois, communication sur les missions gagnées (Be.Wins)
- l'organisation d'un annual meeting permettant de présenter un bilan de l'année écoulée et les objectifs de l'année à venir à l'ensemble des salariés de l'entreprise

Cette transparence vise à la compréhension de notre politique globale et de nos différentes initiatives par tous nos collaborateurs.

Progrès réalisés en 2014 :

- 1 nouvelle version digitale de notre journal interne « NewsPoint » impliquant nos consultants en tant que rédacteurs en chef
- 1 Journal Télévisé « Newsflash » de l'activité du cabinet diffusé en vidéo sous format d'interview
- 1 baromètre de satisfaction diffusé

Un Bilan social Individuel pour nos collaborateurs

Par souci de transparence de la Direction envers ses collaborateurs et afin qu'ils puissent bénéficier d'un suivi régulier et exhaustif de plusieurs informations les concernant, 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.

Santé et sécurité de nos collaborateurs

Parce que les hommes et les femmes sont au cœur de notre chaîne de valeur, nous œuvrons pour leur bien-être au travail.

Respect de nos obligations légales

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.

En accord avec le code du travail, nous rédigeons chaque année :

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

Nous mettons en place des actions de prévention 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* »

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

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 entreprise « great place to work ».

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). L'enjeu est d'aider les managers à comprendre leurs rôles et responsabilités en favorisant un bon environnement de travail et, d'identifier les signaux d'alerte pour eux-mêmes et leurs collaborateurs.

En 2014, dans le cadre de ce programme nous avons formé les Partners et avons choisi de poursuivre ces actions pour le management.

Au-delà de ces actions, notre plan de sensibilisation se structure autour de 6 grands thèmes :



Et quelques actions complémentaires : E-work, changement des équipements informatiques

Diagnostic « Mieux-être au Travail » chez BearingPoint

Dans le cadre de la réflexion sur le « Mieux-être au travail », l'Institut Français de l'Action contre le Stress (IFAS) a été choisi pour nous accompagner dans une démarche d'amélioration continue. Un diagnostic destiné à tous les collaborateurs sur la qualité de vie au travail a été réalisé fin septembre 2014 permettant de dresser un état des lieux à l'instant « t ».

Un bon taux de participation de 63,3% a été enregistré.

Les résultats issus de ce diagnostic ont fait l'objet d'une analyse poussée, d'une présentation au management dans un 1er temps puis à l'ensemble des collaborateurs et d'un travail conjoint avec le CHSCT pour identifier les actions à mettre en place.

Progrès réalisés en 2014 :

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

La Charte BeHave

Le conseil est un métier exigeant, c'est pourquoi nous essayons, par nos comportements, de favoriser un climat de travail serein et épanouissant.

Nous avons créé une charte qui recense les bonnes pratiques pour favoriser l'équilibre professionnel et personnel de chacun, notamment en :

- assurant le meilleur service client possible,
- suscitant un climat de travail positif par nos comportements,
- gérant les staffings avec équité et transparence,
- conciliant exigence et charge de travail et équilibre pro/perso.



Illustrant notamment nos valeurs de Stewardship, Teaming et Commitment, ces guidelines, diffusées à tous les salariés, sont des repères qui visent à clarifier ce que le cabinet attend de ses collaborateurs.

Afin de sensibiliser nos collaborateurs aux bonnes pratiques, cette charte

- a été diffusée à l'ensemble du personnel en juin 2014 lors de notre Teambuilding,
- a fait l'objet de présentations lors de réunions d'équipes,
- est également transmise à chaque nouvel entrant lors de sa matinée d'intégration.

Progrès réalisés en 2014 :

Création de la Charte BeHave sur les « bonnes pratiques » comportementales

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 en 2014 :

- La charte éthique a été signée par 22 fournisseurs
- Nous avons recours à la société E-Attestations.com, solution logicielle de conformité réglementaire et administrative des fournisseurs

Progrès réalisés en 2014 / 2015 :

- **Be.foot** a participé récemment à une action solidaire « But en or » : cf. post sur la page Facebook BearingPoint. Afin de soutenir les actions de l'association "Sport dans la Ville", nos consultants ont participé à la 11e édition du Tournoi Solidaire "But-en-or" Entreprises dimanche 29 mai 2015. Pour en savoir plus sur l'association "Sport dans la Ville" <http://www.sportdanslaville.com/>
- Dons de livres à « Bibliothèques sans frontières » <http://www.bibliosansfrontieres.org/>
Nos collaborateurs sont invités avant Noël à faire don de tous les livres en bon état munis d'un code barre, dans n'importe quelle langue. Donner un livre est un acte de développement durable : le livre se transmet de génération en génération et il permet de lutter contre la pauvreté et l'illettrisme. Fin 2014, BearingPoint a pu ainsi récolter 350 livres à destination de l'Association.

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.
- 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.

Politique d'emploi responsable

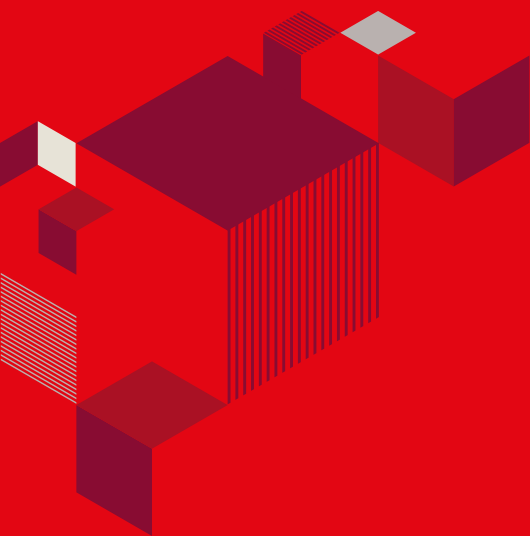
Les entreprises sont invitées à :

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.

Fin 2014, pour renforcer notre culture et montrer en quoi elle peut et doit contribuer à l'atteinte de notre ambition, nous avons lancé le Be.Spirit qui, en cohérence avec nos valeurs, définit les 5 comportements clés devant guider nos actions et décisions au quotidien.

BearingPoint Spirit

Nous avons une façon unique de travailler. Nous appelons cela : BearingPoint Spirit. Si nos valeurs sont le reflet de nos convictions en tant qu'entreprise, notre « Spirit » repose lui, sur 5 comportements que nous cherchons à illustrer au quotidien dans nos interactions et notre collaboration que ce soit avec nos clients ou en interne.

- Une approche **Holistique**
- L'esprit **Entrepreneurial**
- Des collaborateurs **Confiants**
- Et **Fiables**
- Avec qui il est **Facile de travailler**

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
- Capter les retours de nos collaborateurs au travers d'enquêtes et d'initiatives internes et en tenir compte dans la mise en place de nouvelles actions

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. Un suivi individualisé des compétences est réalisé deux fois par an et 100% de nos collaborateurs sont évalués sur la période.



Progrès en 2014 :

100% de nos collaborateurs évalués par leur accompagnateur de carrière

« L'Onboarding » ou comment optimiser l'intégration des nouveaux entrants

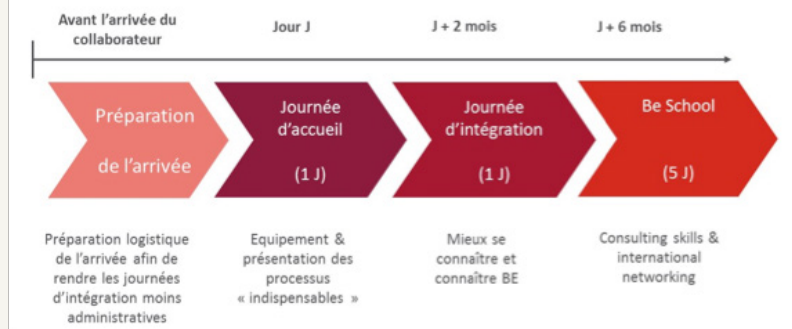
Afin d'optimiser l'intégration des nouveaux embauchés, BearingPoint a mis en place depuis 2014 un nouveau process permettant d'optimiser l'intégration des nouveaux entrants.

« L'Onboarding » permet à l'entreprise de créer une relation durable avec ses nouveaux collaborateurs :

- En accompagnant à l'apprentissage
- En créant une ambiance de travail
- En leur donnant un accès aux informations nécessaires
- En leur permettant de rencontrer leurs collègues
- En leur permettant d'appréhender la culture et les valeurs de l'entreprise

Un parcours bien défini

4 temps dans l'intégration



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 4%.

Progrès réalisés 2013 / 2014 :

- 3 « Be.School » en 2014 avec 62 participants Français
- 1573 stagiaires formés en 2014
- 19 873 heures de formation en 2014

L'accompagnement des Managers dans leur nouveau rôle

La promotion au grade de Manager et Senior Manager est une étape clé dans la carrière de nos collaborateurs. Pour les accompagner dans la prise de responsabilités que cela représente, nous leur demandons de suivre des formations spécifiques. 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.

Progrès réalisés 2013 / 2014 :

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



Lancement du projet Be.English



Dans un contexte où maîtriser l'anglais est incontournable chez nos clients et au sein de notre firme, nous avons lancé fin 2014-début 2015, le projet Be.English ou « comment progresser collectivement en anglais ? ».

Chaque collaborateur a été évalué en ligne par notre prestataire Educastream. Le test portait sur 3 dimensions (compréhensions écrite et orale, rédaction écrite et expression orale). Les résultats ont été transmis individuellement à chaque participant et également communiqués au service formation afin d'accompagner le collaborateur dans la définition de son plan d'actions.

Outre des formules classiques de cours individuels pour les personnes de niveaux « débutants », d'autres formules ont été mises en place comme :

Mise à en ligne d'une « English Library »

Accessibles depuis l'intranet du cabinet, des vidéos, podcasts, sites de cours en ligne, bases de mots et de phrases structurées par Industrie/Service Line et par niveau de difficulté.

Sont disponibles également des contenus pour préparer une réunion, une conf call, un oral client, ... l'objectif étant d'entretenir la pratique de l'anglais, facilement et régulièrement.

Ateliers collectifs

Reposant sur des mises en situation professionnelle, des ateliers sont proposés tout au long de l'année pour permettre d'éliminer les blocages à l'oral et de se perfectionner sur des présentations. Ceux-ci sont animés avec des méthodes d'apprentissage ludiques et innovantes pour améliorer la compréhension orale, la mémorisation et la pratique.

Les Fridays, une autre façon d'apprendre, de partager et de se développer

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. 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 :

- Le retail 3.0 : la disruption digitale
- Consulting at 2473m altitude
- Comment engager nos clients dans l'Internet des Objets ?
- Rebondir après la maladie et s'engager, témoignages
- La transparence pour les laboratoires pharmaceutiques & Autopartage I3
- Le consultant, un sportif de haut niveau comme les autres
- L'Union Européenne peut-elle encore s'élargir ?
- Obeya, outil de maîtrise des grands projets & L'environnement de travail de demain
- Le continent Américain : un moteur fondamental de la reprise. Perspectives 2014/2015 pour l'économie mondiale
- Antennes mobiles : quel risque pour notre santé ?



14 Fridays ont eu lieu en 2014
(18 sujets présentés)

Avec une satisfaction moyenne générale
d'environ 80 % pour le 1er semestre.





Consulting at 2473m altitude
Intervenante interne : Raphaëlle Sauvé
Intervenant extérieur : José Mittaz, prier de l'Hospice du Grand St Bernard

« Vie ma vie de PME : comment gère le passage d'un beau Business Plan de consultant à la réalité du terrain ?
De retour d'un congé sabbatique de 6 mois, Raphaëlle Sauvé et son invité José Mittaz nous font un retour d'expérience sur la vie – et le business ! – à 2473m d'altitude. »





16h30 à 18h
Suivi d'un cocktail



Auditorium
1^{er} Etage

BearingPoint.





Rebondir après la maladie et s'engager, témoignages
Table ronde : Isabelle Viennois, Emmanuel Autier, Marie Mascré-Williams, Sophie Lethimonier
Invité : François d'Ormesson (Institut Hypercube)
Intervenant extérieur : Nathalie Vallet Renat (Entreprises&Cancer)

Résilience & recadrage : Il y a bien une vie après le cancer ! Isabelle Viennois et Marie Mascré-Williams viennent partager avec nous leur traversée de la maladie et ce qui a changé pour elles. Comment dépasser les tabous qui pèsent toujours sur cette maladie ?
Quel est son impact sur la vie professionnelle ? Comment l'épreuve change le rapport au travail ? Avec l'aide de Nathalie Vallet Renat, présidente de l'association Entreprises&Cancer, nous tenterons de répondre à ces questions.
Nous poursuivons cette table ronde par une présentation de l'Institut Hypercube et de son travail pour la recherche et clôturons avec une séance de dédicace de l'ouvrage d'Isabelle Viennois et Isabelle Denevaud « Maman, ils ont où tes bobos ? »



16h30 à 18h
Suivi d'un cocktail



Auditorium
1^{er} Etage

BearingPoint.

L'égalité professionnelle et 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

La mixité, un enjeu important pour BearingPoint

Le renforcement de la mixité est une priorité et représente un enjeu important pour notre avenir. En effet, si la part des femmes est assez élevée tant dans l'effectif que dans les candidatures jusqu'au grade de Manager, elle diminue ensuite.

Convaincus que la mixité est un facteur d'enrichissement humain, de cohésion sociale pour les collaborateurs et de progrès, nous sommes engagés depuis 2009 dans un programme autour de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce programme, lancé et géré par les ressources humaines, s'est appuyé

sur un petit groupe de travail de consultantes pour proposer différentes actions telles que des actions de formation ou de coaching sur des thématiques ciblées, des événements et témoignages de femmes avec une carrière pouvant servir d'exemple, une vigilance accrue à la fois au niveau du recrutement et sur le suivi des talents, une enquête globale sur la mixité dans l'entreprise, des mesures favorisant l'équilibre de vie professionnel et personnel, etc...

Depuis 2014, cette volonté de la direction de renforcer la mixité s'est traduite par la nomination de 2 associés sponsors.

Les différentes actions mises en place nous ont permis d'obtenir des résultats concrets avec

- Une croissance significative de la part des femmes dans la population « consultant » passée de 29% en 2009 à 38% en 2014
- La nomination de 2 nouvelles femmes au grade de Partner, portant ainsi le nombre total à 4
- La nomination de 2 femmes au Comité de Direction
- La signature d'un accord sur l'égalité hommes/femmes en 2012

Aujourd'hui, nos actions sont axées essentiellement sur les enjeux suivants :

Favoriser la parentalité

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 parentalité le 14 décembre 2010 et avons mis en place plusieurs initiatives pour favoriser la vie des jeunes parents :

- Le retour de congé maternité : 4 demi-journées offertes pendant les 2 premières semaines du retour

- Les Forfaits jours réduits : 4/5ème, 92% et 95% ; ces deux dernières formules permettent de bénéficier de jours off complémentaires à positionner pendant les vacances scolaires
- Les partenariats avec Flexi crèche et Enfants de Jeanne pour vous aider pour la garde de vos enfants
- Le e-Work : possibilité de travailler en délocalisé tout en conservant la flexibilité requise par nos métiers

Le « e-Work »

Un nouvel accord sur le temps de travail est entré en vigueur depuis le 1er 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 par semaine 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 5^{ème} mois (mais engagement de retour régulier)
- Pas de récurrence ni de jour fixe

Nous prévoyons également de mettre à disposition en 2015 un guide de la parentalité pour remplacer le guide maternité actuellement proposé. Ce futur guide a pour objectif de répondre simplement aux questions que l'on se pose quand on est parents ou en passe de le devenir et présentera les informations utiles pour accompagner au mieux nos collaborateurs en tant que salarié-parent. L'ensemble des dispositifs et des avantages offerts par BearingPoint y seront présentés.

Enfin, à partir de mars 2015, le congé paternité sera indemnisé à 100%, déduction faite des IJSS perçues par la Sécurité Sociale.



Progrès en 2014/2015 :

- 34 personnes au « forfaits jours réduits » dont 5 hommes en 2014
- Un livret de parentalité en projet récapitulant les dispositifs d'accompagnement dédié aux jeunes parents
- Mise en place du e-Work

Développer les compétences

Renforcer la mixité passe par des actions ciblées en termes de développement des compétences. A cet effet, nous avons longuement travaillé sur la mise en place d'un partenariat global avec Professional Women Network permettant à certains de nos talents femmes de participer à des événements réseau, des ateliers de développement, des témoignages, du mentoring, etc... Ce travail, initié par la France et repris au niveau Firm, va permettre le lancement d'un pilote en 2015 avec les bureaux de Paris, Londres et Francfort.

Par ailleurs, des entretiens menés avec plusieurs Senior Consultantes ont permis d'identifier une certaine inquiétude autour du rôle commercial à jouer en tant que junior mais aussi et surtout au moment du passage au grade de Manager, et donc un besoin d'explication à leur apporter pour dédramatiser et rassurer sur les attentes du management. Ceci fera donc l'objet d'un projet en 2015.

Renforcer la part des femmes dans le haut de la pyramide

La part des femmes est de l'ordre de 40% jusqu'au grade de Manager compris. Pour parvenir à maintenir ce taux et à le généraliser au-delà du grade de Manager, nous portons nos efforts sur :

- 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.
- Un processus de recrutement absolument identique 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.
- L'appel à un cabinet de recrutement spécialisé sur la problématique du recrutement de femmes à potentiel dans les grades élevés de la hiérarchie.
- La demande, auprès de nos cabinets de recrutement, d'assurer une mixité de candidatures en présentant au moins une femme sur trois candidates.
- Un suivi attentif et régulier de nos collaborateurs / trices à potentiel.

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.

Pour promouvoir la diversité au niveau de la Firme, BearingPoint lancera une première initiative début 2015. Un partenariat avec Professional Women's Network (PWN) sera initié.

PWN est une fédération internationale qui regroupe 19 pays, 90 nationalités et dont l'objet est de favoriser le développement professionnel des femmes.

Cette collaboration permettra à certaines de nos Managers et Senior Managers de développer leur réseau professionnel, notamment en :

- Partageant leurs expériences professionnelles au travers de sessions d'échanges
- Développant leur leadership via des ateliers de développement ou un cursus de « mentoring »
- Participant à des événements d'envergure avec un enjeu de networking et de visibilité externe (Exemples : « L'International Women's Day » (le 3 mars) ou le « Prix de l'Entrepreneure Responsable » (le 16 avril).



Le handicap, des actions de sensibilisation pour tous

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.

Notre politique d'intégration du handicap au sein du cabinet passe avant tout par une sensibilisation de nos collaborateurs. Depuis 2013, BearingPoint a confié à la société Emploi Conseil Handicap la mise en place d'actions de sensibilisation et d'accompagnement auprès de l'ensemble du personnel. La sensibilisation est en effet un pré-requis pour :

- Développer une entreprise handi-accueillante, permettant de lever les clichés et tabous liés au handicap.
- Favoriser la demande de reconnaissance de travailleurs en situation d'handicap permettant ensuite l'adaptation des conditions de travail des personnes concernées.

Au-delà de la sensibilisation collective et de l'accompagnement individuel, nous avons également :

- Publié une plaquette « Politique handicap » contenant les axes d'actions de notre projet.
- Renforcé nos achats vers le Milieu Protégé (fournitures, plateaux-repas).
- Intégré des mesures spécifiques aux salariés en situation de handicap
 - Dans le cas de temps de déplacement supérieur à 1h30 entraînant de surcroît un dépassement de la plage horaire de travail, le nombre de jours annuel de récupération a été fixé à 2 jours au lieu de 1 pour les autres salariés.
 - Dans le cas des déplacements en province ou à l'étranger de courte durée, le seuil de déclenchement de la prime afférente a été

positionné à 15 jours au lieu de 21 jours pour les autres salariés.

- Dans le cas de la prime Ile de France, le temps de référence pour l'éligibilité a été fixé à 1h par trajet au lieu de 1h15 pour les autres salariés.
- e-Work : le nombre possible par semaine de jours d'e-Work est porté à 2 jours au lieu de 1 jour pour les autres salariés.

Capter les retours de nos salariés

Capter régulièrement les retours de nos salariés est pour nous une action indispensable permettant d'identifier nos points d'appui, nos axes d'amélioration et de recueillir les attentes et préoccupations de nos collaborateurs. A ce titre, des baromètres sociaux sont régulièrement menés. Les résultats sont partagés en toute transparence et donnent lieu à des plans d'actions définis et partagés avec l'ensemble de nos collaborateurs.

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, des représentants du personnel mais aussi de chacun des collaborateurs de BearingPoint.

Le People Survey

Cette enquête annuelle Firme existe depuis 2010 et vise à collecter les feedbacks et attentes vis – à – vis de BearingPoint en terme de « Client relationship, training & development, commitment, teaming, passion, high standards & excellence, fair compensation, strategy & stewardship, empowerment, diversity, satisfaction » et à pouvoir analyser leur évolution d'année en année. Les résultats issus de cette enquête font l'objet d'une restitution auprès de tous les responsables d'équipe qui doivent ensuite relayer l'information à leurs collaborateurs.

Le BearingPoint Spirit Pulse Survey

Nos valeurs sont le reflet de nos convictions en tant qu'entreprise, et dans ce cadre chaque salarié a été invité via une enquête à donner son avis sur « L'esprit BearingPoint ou Be.Spirit » reposant sur 5 comportements que nous cherchons à illustrer au quotidien dans nos interactions et notre collaboration que ce soit avec nos clients ou en interne. L'objectif de ce sondage est de mesurer les progrès restant à entreprendre dans l'appropriation de Be.Spirit.

Le Leadership Upward Feedback

Ce système d'évaluation existe depuis plusieurs années. Mis en place à l'origine par la France en 2010, puis généralisé au niveau Firm, il a pour objectif de nous permettre de progresser individuellement et collectivement en termes de pratiques managériales. Ce dispositif permet aux Managers et plus évalués d'avoir un retour factuel de leur collaborateurs (N-1) sur leurs forces et axes de progrès. C'est une occasion incontournable de faire et recevoir du feedback. Tout a été mis en place pour garantir la confidentialité de ces évaluations. Aucune information permettant l'identification des évaluateurs ne figure sur le rapport envoyé aux évalués.

Le baromètre des nouveaux entrants

Chaque année, tous les collaborateurs intégrant le Cabinet en stage, alternance et CDI (hors personnel Support) sont invités à répondre à un questionnaire « Baromètre nouveaux entrants » dont les problématiques traitées sont les suivantes :

- La vision de BearingPoint par le candidat,
- Le processus de recrutement,
- Le processus d'intégration,
- Le Staffing.

Ce baromètre a pour objectif d'évaluer nos process, de mesurer nos progrès et d'identifier nos axes d'amélioration. De février 2014 à février 2015, sur

128 personnes toujours présentes au 1er mars 2015, 90 personnes ont participé, soit un taux de réponse de 70%.

L'évaluation de l'activité Formation

Toutes nos formations sont évaluées avec le système forMetris. Les réponses sont traitées et analysées de manière confidentielle.

Une évaluation à chaud est envoyée dès la fin de la formation à chaque participant. Plusieurs dimensions sont évaluées : la satisfaction globale, l'organisation, l'animation, la pédagogie, l'adéquation aux attentes.

Pour certaines formations, une évaluation à froid est également envoyée (3 mois après). Elle permet de déterminer l'utilisation de la formation, l'atteinte des objectifs, l'impact sur le travail des formés, la satisfaction avec du recul.

Au-delà des différentes enquêtes régulièrement menées au sein de notre cabinet, nous avons lancé deux nouvelles initiatives pour capter les retours et impliquer encore plus les collaborateurs dans le fonctionnement quotidien.

L'intervention de la DRH sur les jobs

Afin de renforcer la proximité avec les équipes sur le terrain, mieux comprendre leurs problématiques au quotidien, apporter des réponses à leurs questions et leur donner de l'information sur l'actualité RH, la DRH a souhaité mettre en place une nouvelle initiative consistant à aller rendre visite à des équipes missions sur leur lieu d'intervention. Les échanges se font de façon collective, sur un mode informel et le plus interactif possible. Des entretiens individuels sont également proposés pour les consultants qui le souhaiteraient.

En 2014, quatre interventions ont été effectuées tant à Paris qu'en province.

La Boîte 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 de 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 :



Progrès réalisés en 2014/2015 :

- Accès au partage de 130 idées
- Mise en place 36 projets
- 13 projets encore à l'étude

Actions en place



Networking

Echange entre étudiants et opérationnels : Animation de 2 After-works étudiants. Cocktail à la fin des journées intégration.



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.

Capter les retours en externe

Etre à l'écoute de nos salariés en interne est aussi important qu'avec nos candidats en externe, notamment en se différenciant par rapport à la concurrence et en favorisant les échanges informels avec nos candidats.

After-work

Nous avons décidé de lancer le concept de l'After-work pour renforcer nos interventions dans les écoles. Cet évènement, qui a lieu tous les deux mois, permet d'échanger avec les étudiants commerciaux et ingénieurs en dehors des circuits classiques.

Enquête marque employeur

Afin de se distinguer de nos concurrents, nous avons fait appel à Universum, entreprise internationale spécialisée dans la Marque Employeur, qui propose un outil d'évaluation qui mesure et analyse notre position actuelle sur le marché et nos principaux défis. Cette enquête nous a permis de mesurer notre niveau d'attractivité, de découvrir les attentes de notre cible et se benchmarker avec nos adversaires.

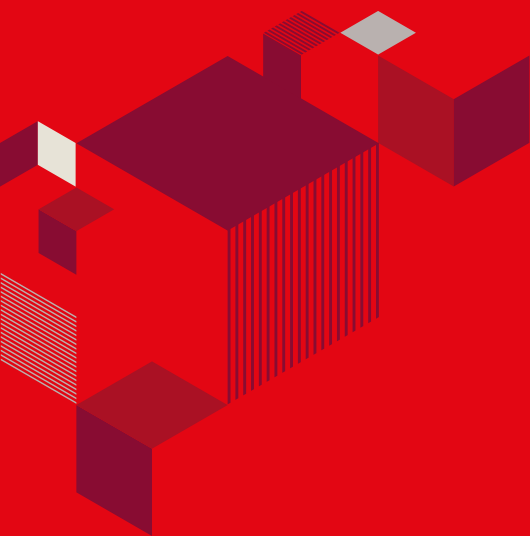
Réduction des impacts environnementaux

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

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

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.

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

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

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

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



9 tonnes de papier recyclé en 2014, ce qui équivaut à sauver 160 arbres, économiser 283 170 litres d'eau, préserver 5 191 Kg de CO₂ et 37 756 KWH

2 Entreprise de service protégé qui emploie des personnes en situation de handicap

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.

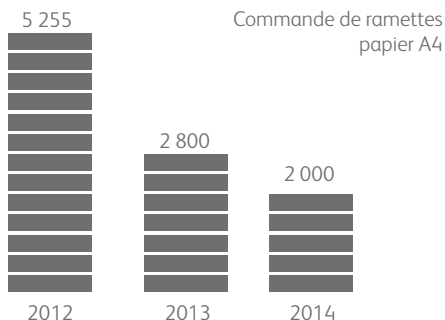
Cette nouvelle politique d'impression a plusieurs objectifs et avantages :

- 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.

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



**ramettes de papier A4
économisées sur 1 an**



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.

• 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 ...)

• La politique voyage

Notre engagement pour réduire les impacts environnementaux de notre activité se traduit dans notre politique voyage autour de 4 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)
- Nous avons mis à disposition de nos collaborateurs, 2 véhicules électriques en autopartage entre le personnel

L'Autopartage chez BearingPoint



Possibilité offerte aux collaborateurs en CDI d'utiliser l'un de nos véhicules électriques pour ses déplacements professionnels en semaine.



Du lundi au jeudi de 8h à 20h30, et le vendredi de 8h à 18h.



Réservation ouverte en ligne 24h avant utilisation

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 proposée 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.

- L'ensemble des documents de communication interne (newsletter, lettre d'informations, Newsflash etc.) est également dématérialisé.
- Enfin, courant 2014, nous avons mis en place le système de dématérialisation des Tickets Restaurant.

Bilan des émissions carbone liées aux principales relations ferroviaires - année 2014



69 destinations

→ 1 268 trajets annuels



2,41 bilan des émissions carbone (en Kg de CO2)

445376

bilan kilométrique

Progrès réalisés 2014 / 2015 :

- Sensibilisation au tri sélectif
- Déploiement de Lync
- Voiture électrique
- Dématérialisation des Tickets Restaurant



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.

Avec nos clients

Nous souhaitons être intègres et nous engager avec nos clients dans une démarche plus respectueuse de l'environnement. Pour cela, nous disposons d'un blog Energie.

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

Les dirigeants d'entreprises du secteur de l'énergie doivent actuellement faire face à un environnement très changeant et extrêmement compétitif. En effet, les compagnies pétrolières et gazières doivent parvenir à définir et mettre en œuvre des stratégies qui leurs sont propres en faisant face aux nombreuses difficultés comme par exemple l'accès aux réserves, la complexité des projets, la volatilité des prix du pétrole, la complexité technique des approvisionnements, les évolutions technologiques, la réduction des marges de raffinage, les pressions environnementales ou encore une force de travail vieillissante.

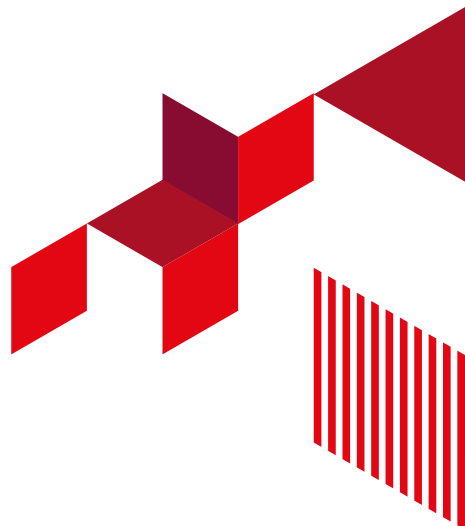
C'est pourquoi, pour satisfaire les attentes de ses clients, BearingPoint s'appuie sur un savoir-faire et une expérience reconnus ainsi que sur un certain nombre de points forts :

- Une équipe européenne de 300 200 consultants expérimentés, spécialisés dans l'énergie et ayant une connaissance approfondie des marchés en développement et émergents, grâce aux relations entretenues avec la plupart des grandes compagnies pétrolières, gazières et minières mondiales.

- Une expertise spécifique du secteur, BearingPoint intervenant déjà depuis de nombreuses années auprès d'acteurs majeurs de l'énergie dans le monde et ayant réalisé pour leurs comptes de nombreux projets d'ampleur. Les consultants de l'équipe 'Energie' associent compétences 'business consulting' et technologiques afin de proposer à leurs clients une assistance dans tous les segments de l'industrie pétrolière et gazière : activités amont, raffinage, transport de pétrole et des produits du pétrole, lubrifiants, phases de négociation...
- BearingPoint a mis en place des alliances stratégiques avec des prestataires technologiques de renommée mondiale (SAP, Oracle, HP). Par exemple, en Russie, BearingPoint est le partenaire SAP privilégié de l'industrie du pétrole et du gaz depuis 2007, et celui de l'industrie métallurgique et minière depuis 2008

Derniers articles disponibles en ligne ([http:// energypoint.bearingpoint.com/](http://energypoint.bearingpoint.com/)) :

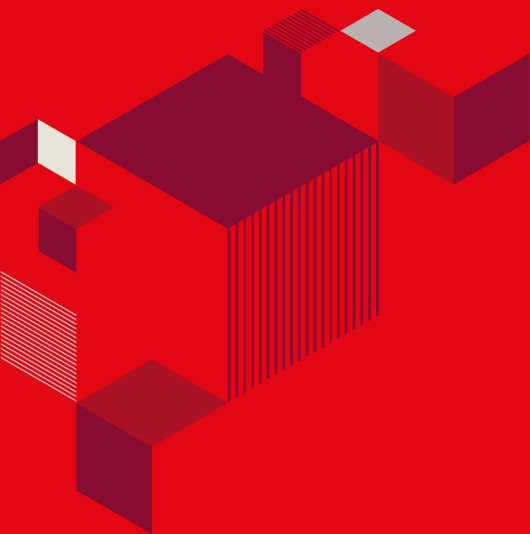
- Quelle(s) technologie(s) de communication pour les projets de smart-metering ? (auteur : A. Mathieu)
- Coup de vent en Mer du Nord ou rayon de soleil en Bavière : l'effet papillon des énergies renouvelables en Europe (auteur : A. Boiteau)
- L'électrification rurale en Afrique : nouvelle frontière du développement et futur eldorado ? [chapitre 3] (auteur : A. Boiteau)
- Le recyclage des eaux usées, nouveau défi des pays émergents ? (auteur : P. Labarthe)
- L'industrie électro-nucléaire française (auteurs : J.L. Garcia, E. Autier)



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, la gestion des cadeaux et invitations à des événements et les relations avec le secteur public.

Afin de sensibiliser nos collaborateurs à ces bonnes pratiques, notre Code de Conduite et d'Éthique fait l'objet d'une communication permanente :

- il a été transmis à l'ensemble des collaborateurs par mail provenant de notre Managing Partner,
- il est posté sous notre intranet « together » afin que chacun puisse s'y référer en permanence,
- chaque nouveau collaborateur le reçoit lors de la matinée d'intégration,
- il a fait l'objet en 2014 d'une présentation pour les Managers et Senior Managers nouvellement promus (soit 34 personnes formées).

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 :

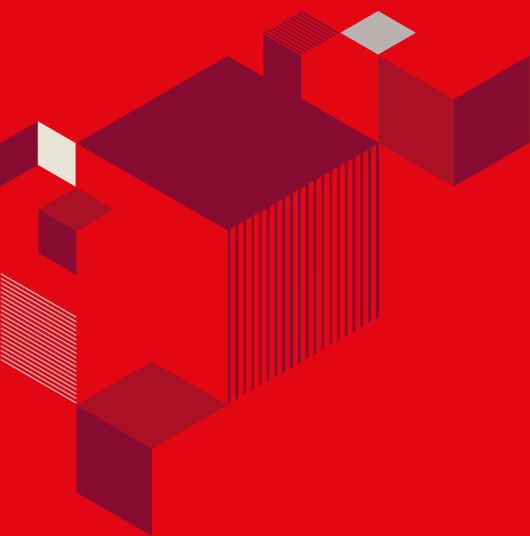
- L'entreprise s'engage à respecter le droit des affaires et lutter contre toute pratique abusive et toute forme de corruption.

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

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

Nos collaborateurs participent à 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.

• 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 de cette collaboration, 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.

• La mise à disposition de la technologie "HyperCube" au profit de la recherche médicale



L'Institut HyperCube (IHC), fonds de dotation philanthropique pour l'avancée médicale des :

- Maladies Rares et Orphelines
- Problèmes majeurs de santé publique.

BearingPoint France, propriétaire de la technologie mathématique HyperCube®, accompagne l'activité philanthropique du Fonds de dotation « Institut

HyperCube » par des dons et du mécénat de compétence. A ce titre, l'IHC bénéficie gracieusement de l'outil HyperCube®.

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)

L'équipe d'IHC rassemble différentes compétences :

- Philanthropie, Responsabilité Sociale de l'entreprise, Entrepreneurat Social
- Mathématiques, Statistiques
- Big Data et Data Science
- Modélisation Biologique, Bio-Informatique

Dans le cadre des missions pro-bono réalisées en 2014, deux de nos collaborateurs se sont engagés volontairement en donnant de leur temps et 3 autres interviendront en 2015.

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.

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, nos experts participent à plusieurs groupes de travail sur la politique énergétique de l'Europe, l'avenir des Business School, etc.

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**

Business schools : rester des champions dans la compétition internationale



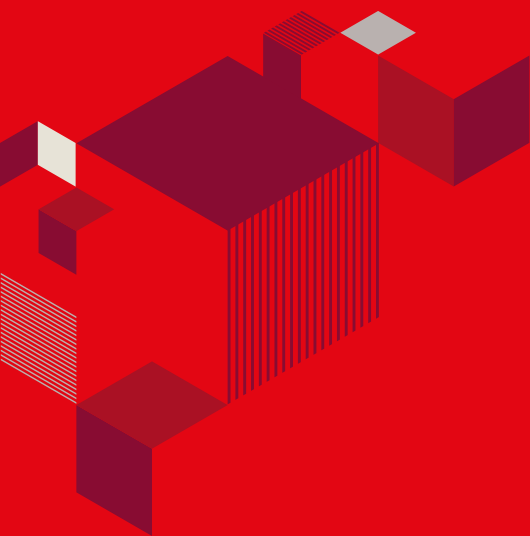
Pionnières dans l'enseignement supérieur français en matière d'internationalisation, de lien avec les entreprises, de professionnalisation des cursus ou encore d'offre de formation professionnelle, les business schools françaises font aujourd'hui face à de nombreux défis.

Malgré une forte augmentation de leurs effectifs et de leurs droits d'inscription, leurs marges de manœuvre financières ne cessent de se réduire et mettent en péril leur ambition de rayonnement international.

Ont-elles une gouvernance à la fois suffisamment académique et connectée à la réalité de l'entreprise ? Ont-elles les moyens de leurs ambitions dans une "révolution numérique" où comptent par-dessus tout la réactivité, la flexibilité et l'innovation ? Quelle place peuvent-elles trouver au sein d'un paysage académique français et mondial en pleine transformation ? Peuvent-elles réussir à la fois leur insertion dans la compétition internationale et relever le défi de la mixité sociale ?

En novembre 2014, un rapport a été publié et dresse un constat inédit des défis auxquels les business schools sont confrontées aujourd'hui et avance dix propositions pour assurer la pérennité de leur modèle et rester des champions dans la compétition mondiale.

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)

Zoom sur nos évènements, nos engagements

L'organisation en 2014 par BearingPoint de l'évènement « le BoP en France : comment les clients pauvres peuvent-ils être source d'innovation ? » dans le cadre du Club Medici – Club des décideurs de l'Innovation. Il a permis de mettre en regard les approches de deux grands groupes français pour mieux traiter les clients précaires en France : Renault et Essilor.

La réalisation de projets d'accompagnement pour des entreprises souhaitant mieux prendre en compte les spécificités de leurs clients fragiles :

- En France, en appui notamment des grands groupes du secteur des utilities pour approfondir les pratiques innovantes qui peuvent être mis en place pour mieux traiter ce type de client.
- Au Gabon, par la mise en place opérationnelle d'un programme de microcrédit pour le FNAS (Fonds National d'Action Social).

Quelques convictions extraites d'une présentation sur le sujet :

- Maîtriser les enjeux et besoins de ces populations par un travail en **bonne coordination avec un tissu d'acteurs et de parties prenantes déjà en relation avec ses publics**. Pour ce type de projet, le travail sur la manière de consommer réalisé par les acteurs associatifs est essentiel.
- **Protéger les entités internes en charge de ces clients par l'utilisation d'indicateurs dédiés** qui vont au-delà des indicateurs classiques (coût de service, délais de paiement), plus long-termiste et qui confèrent une vision plus positive de ces publics.

- **Désenclaver ce type de sujets et éviter « l'effet de silo »** en partageant l'information en interne via des groupes transverses de travail sur ce sujet (incluant des membres de chaque direction concernée : marketing, développement durable, relations externes, etc.).
- Bien **sous-segmenter les publics vulnérables** car il apparaît bien souvent que les vulnérabilités sont diverses (différents besoins selon les types de vulnérabilité).
- Envisager une approche qui va **au-delà du simple « low-cost »** et peut mener à l'émergence de **propositions de valeurs innovantes** touchant à tout ou partie du marketing mix.
- Prêter une attention particulière à la **promotion d'offres dédiées aux pauvres et vulnérables** afin de générer le besoin et d'éviter **l'effet stigmatisant** de certaines offres baptisées de « solidaires ».

Nous avons également publié l'article suivant sur le site internet des Echos : « **Environnement, sortez vos calculatrices** ». Cet article invite à intégrer la notion de capital naturel au sein de l'entreprise au travers d'exemples. <http://strategy.bearingpoint.com/environnement-capital-naturel/> (auteurs S. Maltaverne, L. Mendes).



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 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
- Nadège Mazalto

Les contributeurs :

- Marie-Emilie Anquez
- Alicia Baudry
- François d'Ormesson
- Séverine Domange
- Pascaline Dugenet
- Jean-Michel Huet
- Sébastien Maltaverne
- Géraldine Noé
- Marie-Paule Nollet
- Christophe Sanchez
- Isabelle Viennois
- Anastasia Yartseva

L'équipe Marketing et Communication :

- Stéphanie Andrieu

Conception graphique :

- Arlette Simon
- 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 public comme privé 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. Notre réseau global de 9700 collaborateurs accompagne nos clients dans plus de 70 pays et s'engage 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

Sophie Lethimonnier

DRH France - Benelux

+331 58 86 38 74

sophie.lethimonnier@bearingpoint.com

BearingPoint®

