



Notre  
**Devoir de Conseil**  
Rapport 2015



**EUROGROUP**  
CONSULTING

 citizen of *nextcontinent*

L'ART DE LA MOBILISATION

**Note de lecture :**

Notre exercice se déroule de septembre à août, et nous avons ainsi coutume de caler nos rapports sur ces périodes, avec quelques exceptions légale (bilan social, rapports égalité homme-femme, ...)

Pour des raisons pratiques, notre rapport « RSE », initialement édité en fin d'année civile a « glissé » en début d'année suivante.

Ainsi avons-nous décidé d'embrasser des périodes variables selon les sujets dans ce rapport (ce qui était déjà le cas de façon non explicite l'année dernière) : le récapitulatif des missions est effectué sur l'exercice comptable écoulé 2014-2015, les chiffres des rapports légaux portent sur l'année civile disponible à date (2013), les manifestations et événements divers sur des périodes moins cadrées (environ entre novembre 2014 et décembre 2015).

Selon les sujets, vous pourrez trouver ainsi des variations sur les périodes couvertes, dans les choix qui nous ont semblé les plus pertinents.

# Message du Président



2015 : année de deuil. Nos consultants auraient pu être parmi les jeunes assassinés lors des attentats de novembre : ils sont nombreux à habiter ou fréquenter les lieux ciblés. Nous avons été – oh combien – soulagés de nous compter tous à bord le lundi matin, mais certains d’entre nous avaient hélas perdu des proches.

La mémoire de toutes les victimes de janvier et de novembre nous accompagne, durablement.

Année d’efforts acharnés : pour mener de front nos activités quotidiennes d’exercice du métier, et nos travaux de préparation de l’avenir. Nous avons consolidé et amplifié notre rétablissement amorcé l’année précédente, tout en commençant à concrétiser le foisonnement d’idées sorties de nos démarches d’innovation disruptive, de réflexions stratégiques, d’amélioration continue.

Année de transition : des essais, des tentatives, des retards à l’allumage, des renoncements, des échecs... et l’apprentissage de leur acceptation ; des satisfactions, des réussites, des fiertés, des moments de plaisir ; la fin de mon premier mandat, et le début d’un nouveau.

Année de réalisation : nous en sortons avec un cœur renforcé, notre socle, et avec un début de « mosaïque », de « pâquerette », de « bouquet garni »... nous ne manquons pas d’expressions imagées pour parler entre nous de ce que nous sommes en train de construire : l’Eurogroup Consulting de demain, fait de celui d’hier – celui des origines – complété des premières briques de tout ce que notre métier en mutation devra être capable d’offrir à des clients qui changent, comme à des nouvelles générations qui bousculent tranquillement toutes celles qui les ont précédées.

Quand j’évoque notre socle, je parle de notre **liberté**.

Celle de vivre en partnership, indépendante, entreprenante, solidaire. Celle d’exercer notre DEVOIR de CONSEIL, en conscience, pour l’utilité et le plaisir de nos clients, de nos collaborateurs et de nous-mêmes, de tout notre écosystème. Celle d’inventer les nouvelles façons d’exercer notre Art de la Mobilisation, d’élargir nos terrains de jeu, de diversifier nos formes de mécénat de compétences.

Quand je cite notre mosaïque, je pointe notre **audace**.

Celle de diversifier nos filiales, métiers et internationales ; mais aussi, nos activités nouvelles, notre réseau de partenaires, nos Alumni ; mais encore, toutes les nouvelles formes émergentes de participation, telle La Javaness – accélérateur de start-up.

2015 : Année d’espérance. En décembre, la signature de l’accord de Paris sur le climat a conclu des mois de négociations entre les politiques du monde entier, et de préparation par la société civile. A notre modeste échelle, nous y avons pris notre part. Nous continuerons car ce n’est qu’un début.

La préparation de la COP21 m’a donné l’opportunité de mettre des visages sur le Global Compact, grâce aux rencontres qu’elle a suscitées. C’est avec une détermination renouvelée que, pour la onzième année consécutive, j’affirme mon implication personnelle dans notre engagement à ses côtés.

Ce rapport vous permettra de découvrir dans le détail ce que nous avons ainsi réalisé, et ce que nous envisageons pour la suite.

Je vous en souhaite une lecture utile et plaisante.

**Gilles Bonnenfant**  
Président

# L'avenir porte conseil : un cabinet en développement qui dure

<b>Message du Président.....</b>	<b>1</b>
<b>Le conseil responsable :</b>	
<b>EUROGROUP CONSULTING « est » RSE</b>	<b>3</b>
– Une culture de développement responsable.....	4
– Une gouvernance pérenne et renouvelée.....	6
– Un groupe d'essence européenne.....	8
– Notre Responsabilité Sociétale.....	10
– Notre adhésion au Pacte Mondial (Global Compact).....	14
<b>Le conseil utile :</b>	
<b>EUROGROUP CONSULTING exerce un métier d'intérêt général</b>	<b>15</b>
– Notre éthique professionnelle.....	16
– Nos missions d'intérêt général.....	17
– Nos missions pour des clients RSE.....	18
– Nos missions à modalités RSE.....	20
– Nos missions à objet RSE .....	22
– Une capitalisation des savoirs, des partenaires.....	26
– Une montée en compétence.....	27
– Des études et manifestations en appui.....	28
<b>Le conseil équitable :</b>	
<b>EUROGROUP CONSULTING s'engage socialement</b>	<b>29</b>
– Notre éthique sociale vis-à-vis des collaborateurs .....	30
– Notre éthique sociétale.....	36
– Nos mécénats de compétences : Eurogroup Autrement.....	38
– Notre mécénat culturel : l'Orchestre de Paris.....	42
<b>Le conseil respectueux :</b>	
<b>EUROGROUP CONSULTING limite ses impacts environnementaux</b>	<b>43</b>
– Notre éthique environnementale.....	44
– Des actions sur l'infrastructure de l'entreprise.....	45
– Une sensibilisation des collaborateurs.....	46
– Des efforts pour des missions plus sobres .....	47
<b>Annexe : référentiel GRI et principes du Pacte Mondial</b>	<b>49</b>
– Notre soutien aux principes du Pacte Mondial.....	50
– Nos indicateurs GRI.....	51
– Tableaux de croisement.....	52

*Ce livret est conçu pour être lu sur écran.*

*Si vous souhaitez l'imprimer, idéalement choisissez les options d'impression recto-verso en livret A5 marges étroites*

# Le conseil responsable

# Une culture de développement responsable fondée sur l'indépendance et la singularité, depuis 1982

## **Une indépendance effective, toujours confirmée par l'histoire.**

- Indépendance capitalistique : une structure originale de partnership garantit notre liberté d'action et la pérennité de notre philosophie entrepreneuriale, ainsi que la solidarité dans les succès comme les épreuves, sans pression d'actionnaires extérieurs.
- Indépendance d'esprit : tant dans les missions que dans nos prises de position sociétales, nous faisons appel à l'expérience et au bon sens adaptés au contexte, plutôt que de nous conformer aux théories en vogue ou méthodologies standardisés.

## **EUROGROUP CONSULTING est gouverné par les associés – ses actionnaires principaux (le reste du capital étant détenu par les autres salariés d'Eurogroup) – dans le cadre d'institutions assurant stabilité capitalistique et préparation de l'avenir.**

- L'ensemble des associés, la « partnership », se dote d'institutions garantissant la pérennité de l'essence du cabinet : la fluidité du capital au sein de cette partnership, l'exclusivité de sa détention par des actionnaires salariés, l'ouverture aux nouvelles générations par cooptation.
- Les décisions sont votées selon le principe « un homme – une voix ».

## **Nouveautés 2014 – 2015**

**Pour la première fois depuis 2007, nous avons proposé une augmentation de capital réservée aux salariés. La souscription était accompagnée d'un abondement de 100% par le cabinet. Un succès : 139 souscripteurs dont 97 nouveaux actionnaires. Au total, 152 actionnaires, tous salariés, soit près de la moitié des collaborateurs.**

## **Une singularité qui porte sens et utilité auprès de nos parties prenantes.**

- Nos missions de conseil sont porteuses de sens pour nos clients, avec lesquels nous établissons des liens durables.
- Nos collaborateurs sont traités avec respect, avant, pendant et après leur passage dans le cabinet.
- Nos partenaires et fournisseurs sont des parties prenantes à part entière, et nous recherchons un échange équitable et équilibré.
- Nos études et manifestations sont des engagements responsables et une expression de nos croyances au service du bien commun.
- Nos mécénats, de compétences et culturel, font sens avec notre métier et nos responsabilités économiques, sociétales et environnementales.

**Nous exprimons cette philosophie dans notre Manifeste et notre signature :**

**L'ART DE LA MOBILISATION**

# manifeste

## D'ABORD, MOBILISER...

**M**obiliser notre capacité d'écoute. Entendre ce que chaque dirigeant nous demande et décrypter son véritable besoin. Et donc accepter l'infinie diversité des attentes et des problématiques. Écouter avant de réfléchir, écouter avant de proposer des solutions, écouter avant de choisir la méthode... Écouter patiemment, parce que, quelle que soit l'expérience acquise, aucune entreprise ne ressemble jamais à une autre. Et puis, comprendre. Comprendre à fond pour éviter les à-peu-près. Rechercher et vérifier les objectifs. Refuser les solutions vite faites. Être aussi attentif à l'ADN de l'entreprise, qu'à la parole de son responsable.

**P**uis mobiliser notre créativité, adapter les méthodes, rechercher le bon tempo du projet, en souligner les enjeux. Choisir dans nos équipes celle qui sera la plus juste pour ce client et ce chantier. Convoquer d'autres talents. Faire se croiser données brutes et destins individuels. Et puis inventer. Puiser à la subtilité de nos propres sources européennes pour proposer sans réduire. S'amuser à surprendre. Surprendre pour réussir.

**A**lors mobiliser les hommes et les femmes de l'entreprise, ses décideurs comme ceux qui rendront possible la mise en œuvre et porteront le succès. Inviter l'écosystème. Chercher les résistances pour les laisser s'exprimer. Donner à voir le monde comme il va, trouver la couleur exacte de l'époque. Ciseler avec art les pratiques, les attitudes et les usages qui rendront demain accessible. Brasser le plaisir, la conquête, l'ambition. Et par-dessus tout, la curiosité. Surprendre pour amuser. Amuser pour construire.

**E**nfin, transmettre. Oser s'effacer et permettre l'appropriation. Laisser les méthodes, produire les preuves. Fuir la langue de bois et les qu'auriez-vous-fait-sans-nous. Toujours conjuguer humilité avec efficacité. Brasser résultats, satisfaction et empreinte durable.

Et alors rendre les clés, toutes les clés...

**EUROGROUP**  
CONSULTING

L'ART DE LA MOBILISATION

# Une gouvernance pour la pérennité d'un projet entrepreneurial, et donc sa transmission

## **Nouveautés 2015**

**une nouvelle gouvernance ... dans la continuité : 2014-2015 était le dernier exercice du premier mandat de 2012.**

- Gilles Bonnenfant a été élu Président pour un nouveau mandat à l'unanimité des associés (à bulletin secret) : au-delà de toute satisfaction égotique, c'est important pour une société de personnes d'être détenue par une partnership compacte et convergente.
- Francis Rousseau, qui avait remis en jeu conjointement son mandat de Président du Conseil de Surveillance, a également été réélu.

**Notre organisation s'est renouvelée à cette occasion :**

- **6 Domaines d'Activité Stratégique (DAS)** sont concentrés sur les enjeux et problématiques de nos clients : 5 par grands domaines sectoriels, 1 transverse sur le Numérique.
- **4 Domaines d'Activités Corporate (DAC)** assurent les fonctions support plus ou moins proches du métier, mais sont aussi des leviers transverses de challenge des DAS et d'élargissement de nos périmètres d'activités.
- **Les practices** (nos ex COP) sont maintenant pilotées chacune par un DAS au service de tous les autres : RH, Immobilier, Achats, Finance, Mobilisation, Excellence opérationnelle, Projets complexes, Relation client, SI, Digital.

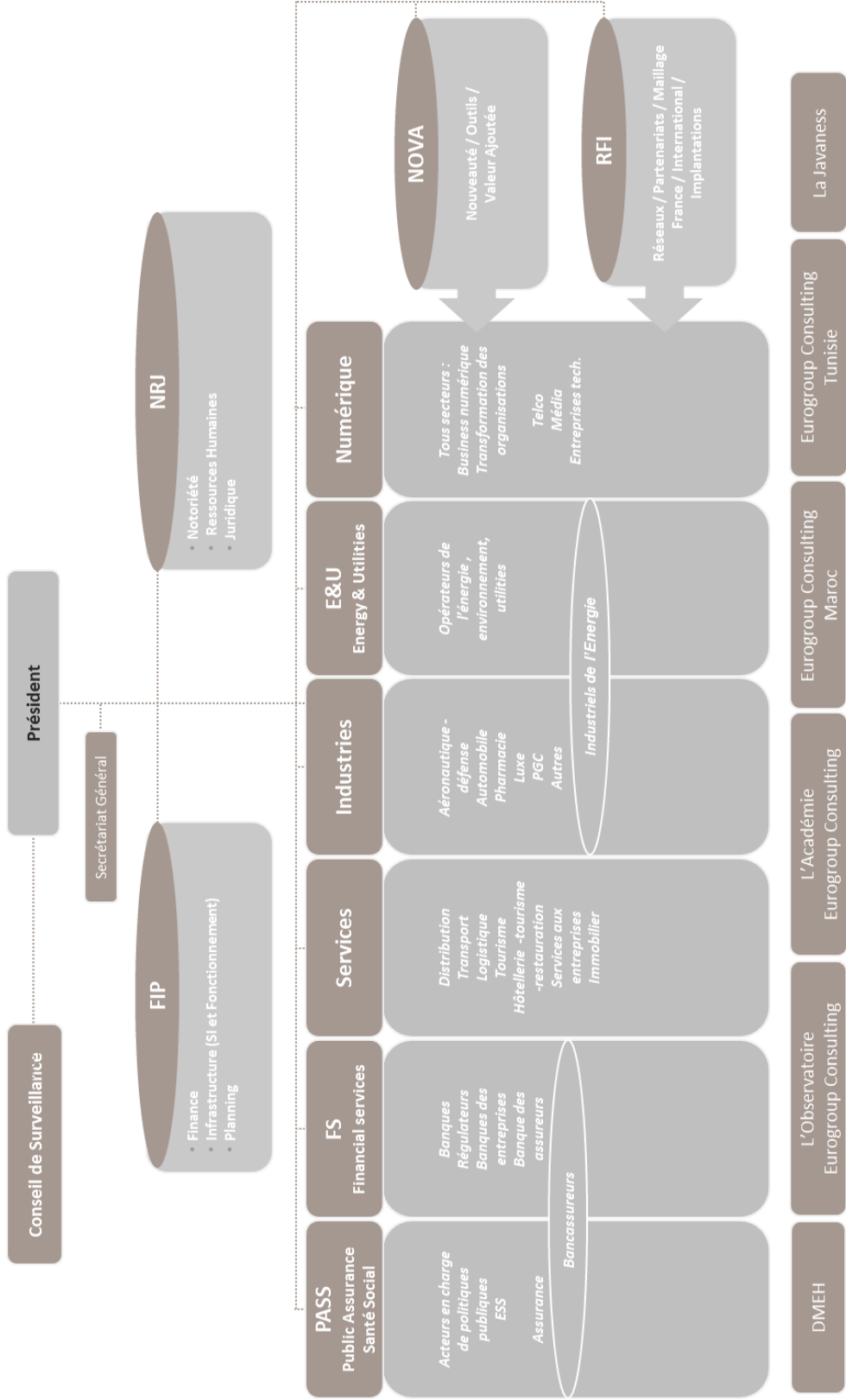
**Notre « mosaïque » s'est enrichie et diversifiée (voir aussi l'international) :**

- Le **Département Management des Equipes et des Hommes** – spécialisé en conseil RH, assessment, coaching individuel et d'équipes – travaille de plus en plus en synergie avec le reste de la maison (DAS et DAC).
- **L'Observatoire Eurogroup Consulting**, présidé par Hervé Juvin, joue son rôle de think tank et d'agitateur d'idées, via ses Points mensuels, Caps semestriels, et conférences internes et externes.
- **L'Académie Eurogroup Consulting**, créée l'année dernière, étend notre offre de formation, et fourmille de projets plus vastes... en gestation.
- **La Javaness**, accélérateur de start-up, s'est lancée mi-2015 sous la houlette d'un ancien et avec notre soutien. Outre ses missions propres, elle mène avec nous des missions co-brandées, en liaison avec le DAS Numérique (voir p.26).
- **EGC Factory** est notre petite dernière depuis fin 2015 : la création d'apps au service de nos missions, tout d'abord de mobilisation, est sa raison d'être.

**La partnership s'est renforcée, dans ses membres et dans sa cohésion :**

- **Trois nouveaux associés cooptés cette année**, dont un venu de l'extérieur renforcer en particulier notre practice Finance.
- Le rythme de deux séminaires annuels est maintenant rodé. En mars 2015, une édition exceptionnelle avec une learning expedition à Bangalore.
- Les DAS, les DAC, les practices, ainsi que divers chantiers internes contribuent à tisser des communautés de travail, et une communauté globale.





# Une culture originale d'essence européenne, à la source d'un réseau international

**Nous parlons entre nous des « 4 étages de la fusée » :**

- **Nous sommes aux côtés de nos grands clients dans leurs projets mondiaux.**
- **Nous nous implantons avec méthode dans des territoires choisis et cohérents**, comme les grandes zones francophones. Nos filiales du Maroc et de Tunisie sont des plates-formes de développement.
- **Nous sommes citizen of NextContinent**, notre réseau d'essence européenne. La proximité est en particulier soutenue par des travaux communs des associés dans le cadre de Business Community, par des rencontres formelles et informelles de tous niveaux, par des actions intragroupe impliquant tous les collaborateurs.
- **Nous saisissons les opportunités.** Notre histoire est ainsi jalonnée d'implantations polonaises, malgaches, irlandaises... d'autres à venir.

## **Nouveautés 2014 - 2015**

**Nous avons inauguré notre filiale tunisienne en octobre 2014, à la Résidence de l'Ambassadeur de France de Tunis.** Après sa création « légale » à l'été, cette réception a été l'occasion d'une rencontre très fructueuse avec un large panel des forces économiques et publiques du Pays.

**Nous avons créé une filiale à 100% à Londres fin 2015 : EGC UK.**

Nous disposons ainsi d'une plate-forme locale, nous permettant d'accompagner nos grands clients, dans un premier temps financiers, énergéticiens et industriels français présents à Londres, avec un ambitieux plan de développement à 3 ans.

**Nous avons augmenté de 10% notre activité internationale** tant en accompagnant nos grands clients domestiques dans leurs activités mondiales, qu'en développement nos missions à l'export.

## **Projections 2015 – 2016, et au-delà...**

**Avec des avancées, diverses selon les continents, mais continues, notre ambition fondatrice est en train de devenir réalité :**

**EUROGROUP EVERYWHERE**

## Nouveautés 2014 – 2015

Notre groupe international est désormais présent dans 29 pays, au travers de 34 bureaux.

Son site web a été lancé fin 2014, sa newsletter trimestrielle mi 2015.




### nextcontinent

We are a new generation of management consulting network. Cross-border organizations are faced with specific challenges and major shifts. They need to adapt constantly to their fast-changing environments. Servicing them "as always" with a unique consulting mindset is no longer enough. We have felt the need to build a new consulting territory.

We believe in the specifics of local markets as key drivers to handle globalization.

We have the size and adequate footprint in our countries of operation to help our clients to make change happen in a complex world.

We are **citizens** of nextcontinent 



# Notre Devoir de Conseil s'ancre comme l'expression de notre Responsabilité Sociétale

**Le volet RSE est très prégnant dans les appels d'offre, sous une forme souvent standardisée, peu pertinente avec notre métier et notre culture, et finalement contre-productrice :**

- Les labels ou certifications, les grilles standard de notation sont généralement plus adaptés à des métiers d'industriels et / ou des multinationales.
- Les adhésions affichées à tel ou tel organisme, charte ou mouvement, heurtent notre liberté d'esprit et notre honnêteté intellectuelle, qui font notre valeur.
- Les batteries d'indicateurs sont difficilement compatibles avec nos convictions sur la prééminence de l'humain sur le chiffre.
- La RSE est souvent perçue comme une mode, un objet de communication, une contrainte gênante... mais pas une orientation partagée et enthousiasmante.

**Depuis deux ans, la notion fédératrice de « Devoir de Conseil » s'est imposée comme un mot à nous, pour définir le sens et l'étendue de nos responsabilités. Nos clients comme nos alumni en sont le miroir :**

- « Vous êtes différents, et vous pourriez nous emmener plus loin encore, si vous étiez plus agressifs commercialement... et moins bien élevés ».
- « Parlez plus de vous, faites-vous connaître, utilisez-nous comme porte-voix de notre expérience avec vous ».
- « Je découvre que vous intervenez massivement dans tel secteur, sur tel sujet. La personnalisation de nos relations m'avait masqué le reste du cabinet ».
- « Je n'oublierai jamais l'ambiance mêlant sérieux et joie de vivre caractéristique d'Eurogroup Consulting. En un mot, mon expérience parmi vous a été inspirante... ».
- « J'en retiendrai qu'Eurogroup est un cabinet particulier, qui dénote, qui surprend, qui secoue les conventions et bouscule les concepts figés, qui se réinvente auprès de ses clients et qui trouve davantage son essence dans la confiance et la relation que dans la discipline et la méthode absolues ».

**Nous avons décanté une meilleure connaissance de nous-mêmes et de nos points forts différenciants :** Passerelle entre des univers souvent opposés, entre des acteurs peu coutumiers du dialogue ; catalyseur de réactions et d'appropriation interne des nécessaires changements ; transmetteur de savoir-faire et de savoir-être...

## **Nouveautés 2014 - 2015**

Elles ont été nombreuses, leurs grands axes sont récapitulés page suivante et détaillés tout au long de ce rapport.

En particulier concernant notre raison sociale, nous continuons notre progression dans la qualification puis la quantification en chiffre d'affaires de nos missions « d'intérêt général » (voir pages 16 à 25). Nous la résumons dans notre nouveau site lancé fin 2014 par les mots :

**UTILITE et PLAISIR**

# Notre Devoir de Conseil s'exerce dans toutes les dimensions de la Responsabilité Sociétale

## **Nouveautés 2015 : 3 axes forts à retenir**

**Notre ancrage sectoriel dans l'Economie Sociale et Solidaire – une volonté stratégique – s'est engagé comme nous le souhaitions : dans l'élargissement de nos mécénats de compétence, mais bien au-delà dans notre exercice « classique » du métier et dans des actions institutionnelles.**

- **Nos mécénats de compétence se sont encore diversifiés** et nous les avons pour la première fois valorisés pour 2014-15 : il sont l'équivalent de 1% de notre CA net. Un panorama de ces actions a été effectué lors de notre plénière (voir page 41).
- **Nos missions dans l'ESS sont passées en 3 ans de 0 à plus de 2% de notre CA brut**, et nous continuons cette progression. Ceci ne doit rien au hasard, mais est le fruit d'une démarche méthodique et volontaire pour travailler dans un secteur qui présente de forts besoins en conseil stratégique et opérationnel, et pour lequel nos 15 ans d'expérience nous donnent compétence et légitimité.
- **Nous participons pro bono à divers travaux et études**, au sein de groupes de travail avec le Mouvement Associatif, le Rameau et la DASI, avec le MEDEF ; nous avons signé un partenariat avec la Chambre française de l'ESS créée en 2014.

**Le digital a – volontairement – impacté de plein fouet toutes nos actions : business, développement, partenariats, écosystème, animation, pro bono...**

- **Un semi-marathon de l'Innovation en décembre 2014 avait débouché sur l'élection des meilleures maquettes.** Le succès de l'opération et la richesse des idées nous ont conduits à la création d'une filiale : EGC Factory.
- **Nous étions partenaires du forum « Jeunes Femmes & Numérique », organisé par l'association Social Builder en avril 2015** aux Arts et Métiers : participation à la table ronde d'ouverture, animation d'un atelier sur la construction d'une stratégie digitale dans les secteurs traditionnels, stand dans l'espace entreprise.
- **Le DAS Numérique a été créé en septembre 2015** à la suite de notre practice Digital. Cette organisation est un vrai booster de l'activité digitale préexistante, en liaison avec les DAS sectoriels.
- **« EGC goes Digital » a été l'événement interne de lancement de La Javaness en septembre 2015** : présentation des missions et compétences et de notre offre commune, rencontre avec les premières start-up incubées.
- **Des mini learning expeditions au REMIX**, où est hébergée la Javaness, sont depuis régulièrement organisées pour des clients, avec un grand succès.
- **La première Tech Run en octobre 2015** a aligné 148 équipes de l'écosystème digital, dont 3 mixtes Eurogroup / La Javaness. L'une a fini 4<sup>ème</sup> !
- **Des « After work Partenaires d'innovation » ont été lancés fin 2015 : occasions de découverte de start-up** qui peuvent venir compléter nos offres, parrainées par des collaborateurs et sélectionnées par un jury interne.
- **EGC Factory a été créée fin 2015.** Les premières maquettes ont été visibles en août 2015 et sont en cours d'industrialisation pour des missions de mobilisation.

**L'environnement a pris sa place dans nos esprits, à l'occasion de la COP21 pour laquelle nous nous sommes engagés** (voir pages suivantes).

# La COP21 : un programme grandeur nature illustrant notre engagement... et nos limites à dépasser

**Après réflexions et rencontres diverses, en mai 2015, la décision est prise : nous devons en être, et dans la durée.** Le programme est monté par une petite équipe, qui sera rejointe au fil du temps et des opérations par des volontaires.

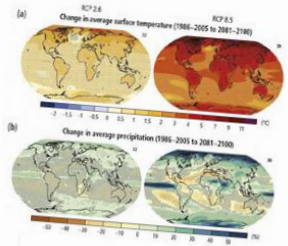
**Nous sommes à la fois fiers du résultat, conscients de ses limites, et encore en recherche sur sa prolongation.**

- En juillet, annonce par Gilles Bonnenfant du « **Citoyen Décarboné** », dont la première opération sera la participation à la COP21.
- Dans la foulée, lancement d'un **concours photo amateur : « Le changement climatique, qu'est-ce que j'en vois ? »** ouvert à tous, internes et externes. Post des photos sur notre site prévu au retour des vacances. Il y en aura en tout une quarantaine. La qualité compense la quantité...
- Conjointement, un **booklet « La COP21 pour... Eurogroup Consulting »** est proposé en interne, sur demande. Il n'y en aura pas beaucoup sur le moment.
- En septembre 2015, nous signons un **partenariat avec Solutions COP21** : une mission pro bono pendant 4 mois pour les aider à préparer **leur journal quotidien sur leur webTV pendant la COP, et leur fournir des infographies d'illustration.**
- En parallèle, nous sponsorisons le **Livre blanc des Alumni d'AgroParisTech**, remis au Ministre de l'Agriculture juste avant la COP.
- Mi octobre, **Happy Hour spécial Citoyen Décarboné** : deuxième récolte de miel, accueil de notre vache de la Cow Parade (voir page 44), et remise des prix aux gagnants du concours photo par un jury mixte : notre Directeur Artistique, notre apiculteur et Madame Cow Parade (voir pages 41).
- Dans la foulée, un **jeu de questions quotidiennes** de sensibilisation aux enjeux environnementaux est lancé pour 2 mois, jusqu'à la COP21, avec une start-up partenaire, 2Spark. Il nécessitera un gros travail de conception des questions par une quinzaine de passionnés. Les gagnants remportent des arbres pour Haïti.
- Eurogroup Autrement s'y met et lance « **Mobilisés pour la forêt** » : en particulier, reforestation en Haïti financée entre autre par les gains au jeu (voir page 38).
- Nos événements sont au diapason : **L'énergie en Afrique** en septembre, un flash spécial **pré-baromètre des Grandes entreprises** juste avant la COP, une table ronde organisée au Grand Palais par l'Observatoire d'Hervé Juvin sur le thème « **La diversité, une réponse au dérèglement climatique ?** ».
- Enfin, nous avons aussi été partenaires avec La Javaness pour la « **Breakthrough Night** » le soir de l'inauguration de Solutions COP21 au Grand Palais : jury de sélection des 60 start-up les plus innovantes dans le domaine environnemental.

## ■ **Projections 2016**

La suite du Citoyen Décarboné et la capitalisation sur les multiples contacts initiés en 2015 : la COP22 à Marrakech avec aussi notre filiale marocaine, des opérations de mobilisation interne en gestation, une réflexion approfondie sur la convergence entre humain, digital et environnement, et sur l'impact sur notre métier...



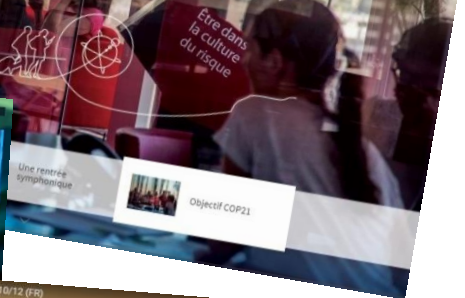
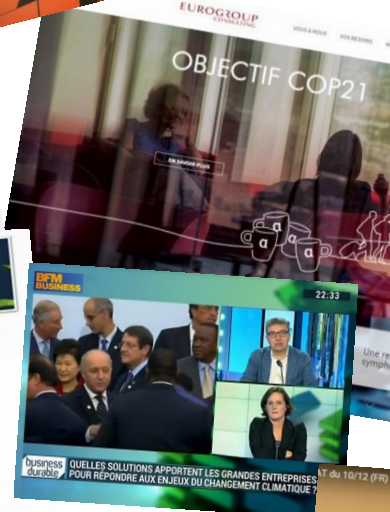


la COP21 pour...  
EUROGROUP  
CONSULTING

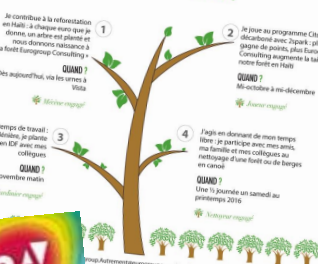
Usage  
strictement interne.  
Ne pas diffuser.

citizen of renaissance

L'ART DE LA MOBILISATION



MOBILISÉS POUR LA FORÊT !



380 MILLIARDS DE \$

D'économie potentielle par an en matières premières  
en Europe grâce à l'économie circulaire

EUROGROUP CONSULTING



# Une adhésion au Pacte Mondial (Global Compact) depuis 2004



**Au vu de sa notoriété et des attentes de nos clients, nous avons adhéré au Pacte Mondial il y a 11 ans.**

- Le Global Compact résulte d'une démarche initiée en 1999 par Kofi Annan, alors Secrétaire général de l'ONU, en vue de renforcer le sens des responsabilités et le civisme des entreprises pour que ces dernières contribuent à trouver des solutions aux problèmes que pose la mondialisation.
- À notre taille, c'est principalement par notre effet de levier que cette initiative prend un sens.

## **Les 10 principes de base du Pacte Mondial :**

### **Droits de l'homme**

**Principe 1 :** Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ; et

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

### **Conditions de travail**

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

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

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

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

### **Environnement**

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

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

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

### **Lutte contre la corruption**

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

## **Nouveautés 2015**

**Nous continuons notre adhésion à l'association Global Compact France en tant que membre actif.**

**La COP21 a été l'occasion de rencontres tout au long de l'année, parmi nos nombreuses actions (Business & Climate Summit, PME Climat...)**

## **Projections 2016**

**Nous sommes intéressés par le Club PME Climat lancé en 2015, à suivre...**



Le conseil  
utile

Mais avec le plaisir

# Utilité et Plaisir : le respect est notre éthique professionnelle vis-à-vis de nos clients

**L'utilité du conseil, c'est co-créer de la valeur avec nos clients par l'anticipation des ruptures, en fonction de leurs enjeux propres.**

- La prise en compte des spécificités de chaque client nous interdit les solutions toutes faites et les idées clé en main : notre approche est celle « d'artisans du conseil ». Notre pensée d'essence européenne nous permet en outre d'assumer la complexité et la diversité culturelle de tout corps social.
- Les associés sont les vendeurs puis les responsables des missions. Ils y participent opérationnellement et sont les garants de l'éthique du cabinet.

**L'Art de la Mobilisation, c'est avoir la conviction que « organiser, ce n'est pas mettre de l'ordre, c'est mettre de la vie ».**

- Ce sont les femmes et les hommes de l'entreprise qui en font la valeur et les ressorts de transformation, c'est sur eux que s'appuient nos préconisations.
- L'expérience client n'est pas que B to C, l'expérience consultant n'est pas qu'attaché-case. Le Plaisir au travail n'est pas futilité, c'est le fondement d'une réalisation collective fructueuse, et personnelle épanouissante.

## **Nouveautés 2014 – 2015**

En quoi telle ou telle mission, pour tel ou tel client, contribue-t-elle (ou non) à « l'intérêt général » ? En quoi, l'exercice de notre **Devoir de Conseil**, fait-il avancer notre écosystème et peut-il être valablement qualifié de « RSE » ?

Comme l'année dernière, nous avons analysé notre activité 2014-2015 en identifiant les missions (en nombre et en chiffre d'affaires), qui portaient **une empreinte « RSE », selon la nature de nos clients, les modalités et / ou l'objet de ces missions.**

**Il en ressort que sur nos 530 missions, et 55 M€ de CA, nous en avons réalisé :**

**pour des clients « RSE » : 57% des missions 59% du CA**

**avec des modalités « RSE » : 8% des missions 16% du CA**

**pour un (ou des) objet(s) « RSE » : 30% des missions 38% du CA**

Les chiffres (en %) sont stables, voire en légère décline : notre croissance de 10% du CA s'est majoritairement réalisée dans nos missions « classiques ». Une exception notable pour les missions à modalités RSE qui ont explosé chez nos clients classiques : résultat de la percée de notre offre en mobilisation, renouvelée par nos Marathons de l'Innovation (voir ci-contre).

Pour la première fois, nous avons distingué les nouvelles missions de l'exercice et celles en continuité de l'année dernière. Il en ressort 4 axes forts de progression :

- Le domaine de la R&D au sens large (produit, ingénierie...) ;
- Le secteur académique, public et privé (universités, écoles, collectivités...) ;
- Le secteur de la santé, public et privé ;
- Le secteur de l'ESS.

# Nous exerçons plus particulièrement notre Devoir de Conseil au service de l'intérêt général

## **Nous réalisons des missions pour de nombreux clients « à vocation RSE » :**

- Entités du monde associatif, financeurs de l'ESS (Economie Sociale et Solidaire).
- Filières interprofessionnelles et de développement économique, et leurs financeurs.
- Monde mutualiste et coopératif (secteurs bancaire, de l'assurance, de l'agriculture...).
- Fonction publique, établissements et organismes publics, opérateurs publics, entreprises publiques / à détention majoritaire par l'Etat ou institutionnels et à missions de service public, entités privées d'intérêt général / sans but lucratif.

**Pour ces clients, nous avons effectué des missions « classiques », tant dans leurs modalités que dans leur objet. Nous contribuons à l'objet social de ces entités par l'apport de vision stratégique, de progression de leur gouvernance, de transformation digitale, d'efficacité opérationnelle...** (voir détail pages 18-19).

**Nous avons également réalisé pour certains de ces « clients RSE » des « missions RSE » dans leurs modalités (9% en nombre, 22% en CA des missions réalisées pour ces clients) et / ou leur objet (37% en nombre, 53% en CA des missions réalisées pour ces clients), ces dernières en progression respectivement de 13 et 22 points, ainsi que pour des clients de l'économie concurrentielle marchande « classique » : ont ainsi fait aussi appel à nous, en particulier, Air France, Andros, BNP Paribas, Bouygues Télécom, Casino, Elior, ENGIE, Lohr, Michelin, Safran, Siemens, Thalès, ... (sur l'ensemble des missions réalisées pour ces clients classiques : 6% des missions – 5% du CA à « modalités RSE » / 21% des missions – 16% du CA à « objet RSE »).** Ici, ce sont les missions à modalité « RSE » qui ont progressé, respectivement de 50 et 400%.

## **Au total, tous clients confondus :**

- **40 missions selon diverses modalités de participation, de mobilisation, de marathons, de consultation des parties prenantes** (voir détail pages 20-21) :
  - Démarches participatives d'équipes homogènes de 20 à quelques centaines de personnes,
  - Mobilisation de grande ampleur pour des populations internes,
  - Croisements interculturels entre de plus ou moins grandes populations,
  - Démarches participatives mixtes englobant diverses parties-prenantes.
- **160 missions qui ont une vocation « d'intérêt général » dans leur objet**, certaines présentant plusieurs volets parmi les 4 ci-dessous (voir détail pages 22 à 25) :
  - Missions à objet économique,
  - Missions à objet sociétal,
  - Missions à objet social,
  - Missions à objet environnemental.

## **Deux constats complémentaires :**

- **Les missions « à modalités RSE » sont moins concentrées sur les « clients RSE » que l'année dernière (68% de nos missions et 85% de notre CA de ce type, sont réalisés pour eux), et rejoignent la catégorie suivante :**
- **Les missions à « objet RSE » sont stables chez nos « clients RSE » (71% de nos missions de ce type), et surtout en CA (83% de notre CA de ce type).**

## Nous réalisons des missions pour de nombreux clients à vocation RSE

### Entités du monde associatif, financeurs de l'Economie Sociale et Solidaire :

nous sommes historiquement présents dans le monde de l'ESS au travers de missions classiques, parfois en co-investissement. Cette année pour :

- **COALLIA** (anciennement AFTAM), association regroupant, au sein de plus de 170 sites, 2 000 salariés qui interviennent dans 4 secteurs d'activité : habitat social adapté, hébergement social, action médico-sociale et promotion sociale ;
- **Crédit Municipal de Paris** (anciennement « Mont de Piété »), établissement public de la Ville de Paris, pratiquant avec un monopole le prêt sur gage, proposant des produits d'épargne solidaire, un service de microcrédit personnel et un service d'accompagnement aux personnes surendettées (avec l'aide de bénévoles) ;
- **L'ENVOL, le Campus de La Banque Postale**, association loi 1901 qui prend en charge l'accompagnement de lycéens en voies générale et technologique, ou professionnelle, afin de les aider à accéder à des formations supérieures ;
- **L'Institut de LOCARN**, think tank œuvrant pour le développement économique et culturel de la Bretagne et la formation des entrepreneurs ;
- **LogiRys**, Entreprise Sociale pour l'Habitat, qui gère 2 500 logements spécialisés pour des personnes âgées dépendantes ou non, et des personnes handicapées ;
- **LogyStart**, Entreprise Sociale pour l'Habitat, gère 4 000 logements pour étudiants, chercheurs et jeunes actifs.

### Confédérations, syndicats et filières professionnelles et de développement économiques, pôles de compétitivité, et leurs financeurs :

nous développons depuis des années un lien étroit avec des filières d'innovation et d'excellence du savoir-faire français, à fort ancrage territorial, généralement promotrices de maintien et de développement de réseaux de petits sous-traitants et/ou de prospectives sur les métiers et l'employabilité dans les filières, parfois investies de missions de service public, avec cette année :

- **AB2C** (Association Professionnelle des Biscuitiers, Chocolatiers et Confiseurs) du Maroc ;
- **AFDCC** (Association Française des Credit Managers et Conseils) ;
- **BNIC** (Bureau National Interprofessionnel du Cognac) ;
- **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail) ;
- **CNAMS** (Confédération Nationale de l'Artisanat des métiers de service et de fabrication) ;
- **FFB** (Fédération Française du Bâtiment) ;
- **France Energies Marines** ;
- **FNTR** (Fédération Nationale du Transport Routier) ;
- **SNAV** (Organisation Nationale des Professionnels du Voyage) ;
- **SMPS** (Syndicat des Managers Publics de Santé) ;
- **SYCAEST** (Syndicat des Courtiers d'Assurance de l'EST) ;
- **UESL – Action Logement** (Union des Entreprises et Salariés pour le Logement)

## Nous réalisons des missions pour de nombreux clients à vocation RSE

**Monde mutualiste et coopératif** : nous sommes depuis longtemps très implantés dans cet univers. Cette année, nous avons réalisé des missions pour :

- Des groupes mutualistes de complémentaire santé et mutuelles d'assurance : **ADREA, EOVI-MCD ; AGRUME, CAMACTE, MACIF, MATMUT, MNT, SMA BTP, UNIONS TERRITORIALES LR** ;
- Des groupes mutualistes ou coopératifs de banques : **BPCE, Crédit Agricole, CIF, Crédit Mutuel Maine Anjou** ;

**Fonction publique, établissements et organismes publics, opérateurs publics et / ou « d'intérêt général »** : nous sommes très présents dans diverses branches publiques et parapubliques, à missions de service public et/ou d'intérêt général :

- Organismes de Sécurité Sociale, groupes de protection sociale, groupements paritaires de prévoyance et gestionnaires agréés, organismes collecteurs ou redistributeurs : **ACOSS, AGIRC-ARRCO, CNAMTS, CNAV ; AG2R-REUNICA, APICIL, HUMANIS ; APRIA, CNP ; Pôle Emploi, URSSAF** ;
- **Caisse des Dépôts et Consignation, La Banque Postale ; TF Bank** (Banque Nationale de Tunisie), **BAM** (Banque Centrale du Maroc) ;
- Transport et logistique : **Aéroports de Paris, Groupe La Poste, Grand Port Maritime de Marseille, Grand Port Maritime du Havre, Grand Port Maritime de La Rochelle, Ports de Paris, RATP, RFF, SNCF, STIF** (Syndicat des Transports d'Ile de France) ; **OPT** (Poste de Tahiti), **VPN** (Poste Nationale Vietnamienne) ;
- Energie, utilities (infrastructures et transport) et environnement : **EDF, ERDF, GRDF, GRT gaz, RTE ; gestionnaires de Réseaux de Transport d'Electricité et Bourses de l'énergie** (interconnexion des pays européens) ;
- **ANCV** (Agence Nationale des Chèques-Vacances), **ANTS** (Agence Nationale des Titres Sécurisés), **CIVIPOL, EFS** (Etablissement Français du sang), **EP Paris Musées, EPPJP** (Etablissement Public du Palais de Justice de Paris), **INPI** (Institut National de la Propriété Industrielle), **INRC** (Institut National de la Relation Client), **INRS** (Institut National de Recherche et de Sécurité), **INSTITUT FRANÇAIS** ;
- **CNRS, Campus Condorcet, Universciences, UT Compiègne** ;
- **AP-HP** (Paris), **ARS** (Agence Régionale de Santé) **Ile de France, Centres Hospitaliers de Lunéville et Toul, ESAT** (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) **de Montmorency, Générale de Santé** ;
- **Services du Premier ministre** (en particulier le **Secrétariat Général à la Modernisation de l'Action Publique SGMAP**), **Ministères de l'Intérieur, de la Défense, des Finances, de l'Ecologie, de l'Education, Conseil Général des Alpes Maritimes, Conseil Régional d'Aquitaine, Chambre d'Agriculture de Bretagne** ;
- **Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et des TIC de Tunisie, Ministère de l'Energie, des Mines et de l'Environnement du Maroc, Commission Européenne** (en Roumanie).

# Nous réalisons de nombreuses missions à modalités RSE

**Démarches participatives, ateliers collaboratifs, dispositifs de mobilisation, communication transversale, sont autant de modalités de travail qui portent particulièrement notre marque de fabrique.**

## **Démarches participatives et mobilisation d'équipes homogènes de 20 à quelques centaines de personnes :**

- Démarches collaboratives impliquant chacune 20 à 80 managers, pour un Grand Magasin, une confédération, un établissement bancaire, un énergéticien ;
- Animation de séminaires de quelques centaines de managers autour de la qualité de vie au travail pour un gestionnaire d'infrastructure énergétique ;
- Consultation et participation de 100 à quelques centaines de personnes en vue de fusion et/ ou déménagements pour un établissement universitaire, une banque et un établissement public ;
- Ateliers de co-conception pour innovation participative avec 60 personnes dans une banque ; ingénierie participative pour un grand industriel ; SI collaboratif pour un équipementier ; Semi-Marathon pour un énergéticien ;
- Animation d'un réseau de vente via des films à distance chez un distributeur spécialisé.

## **Mobilisation de grande ampleur pour des populations internes :**

- Diagnostic participatif (1 000 personnes) de la politique handicap d'une confédération ;
- Enquête sur la fonction RH auprès d'un échantillon de plusieurs milliers de collaborateurs d'un groupe de transport ;
- Projets d'entreprise participatifs mobilisant 4 000 à 8 000 personnes dans diverses directions d'un ministère, et 14 000 collaborateurs (plate-forme, focus group, réunions régionales) chez un gestionnaire d'infrastructures énergétiques ;
- Numérique collaboratif pour 120 000 utilisateurs chez un grand énergéticien ;
- Innovation participative (concours internes, plate-forme) avec 3 000 personnes chez un gestionnaire d'infrastructure.

## **Croisements interculturels entre de plus ou moins grandes populations :**

- Réception chaque année chez nous d'une vingtaine d'étudiants roumains afin de contribuer à leur acculturation au monde de l'entreprise ;
- Création d'un réseau d'experts monde par ateliers webinaire pour une banque ;
- Déploiement d'une stratégie de relations sociales à travers 17 pays chez un grand équipementier ;
- Mobilisation en mode coopératif d'équipes françaises et australiennes pour un industriel, d'équipes américaines et allemandes pour un équipementier.

# Nous réalisons de nombreuses missions à modalités RSE

## Démarches participatives mixtes englobant diverses parties prenantes :

- Démarches participatives nationale et par région, internes et avec les parties prenantes, en préparation du projet d'entreprise d'un gestionnaire unique d'infrastructure issu de 3 entités (52 000 personnes) ;
- Etude de matérialité des enjeux RSE d'un gestionnaire d'infrastructure de transport auprès de ses principales parties prenantes, selon la norme ISO26000, les *Accountability Principles Standards* et les lignes directrices de la GRI 4 ;
- Élaboration participative d'un plan stratégique d'infrastructure portuaire à fort ancrage territorial ;
- Mise en œuvre participative avec toutes les parties prenantes – producteurs, traders, autorités de régulation, ministères, Union Européenne – de la politique européenne d'interconnexion des réseaux électriques ;
- Démarche participative avec toutes les parties prenantes (50 personnes) pour la mise en place par le MEMEE (Ministère de l'Energie, des Mines, de l'Eau et de l'Environnement) du Maroc, d'un régulateur de l'énergie ;
- Elaboration de la Stratégie Nationale Logistique 2025 avec les Ministères de l'Environnement, de l'Industrie et du Transport (groupes de travail et enquêtes avec 150 personnes) ;
- Projet stratégique participatif avec le Codir et des partenaires extérieurs pour un centre de recherche ;
- Marathon de l'Innovation de 60 collaborateurs, clients et fournisseurs pour un établissement bancaire ;
- Élaboration participative de scénarios prospectifs régionaux par un groupe de travail composite d'une dizaine de personnes (dirigeants d'entreprises, avocats, élus locaux)

## ■ Focus nouveautés 2014 – 2015 :

**Pas de mission emblématique cette année, mais un phénomène émergeant qui se renforce : l'application de démarches participatives à plus ou moins grande échelle pour des sujets jusqu'alors l'apanage de travaux en chambre. Plans et projets d'entreprise, plans stratégiques, innovation, R&D et ingénierie s'ouvrent de plus en plus à la conception collaborative impliquant diverses composantes de l'entreprise, voire des parties prenantes extérieures.**

**Les Marathons de l'Innovation offrent des modalités d'ouverture ludiques et créatives particulièrement bienvenue pour ces démarches.**

## Nous réalisons de très nombreuses missions à objet RSE (volets économique)

**Nous avons réalisé de multiples missions de maintien ou dynamisation d'activités, d'éthique, de conformité économique et financière, en France et à l'étranger :**

- **Dynamisation de filières, régions et bassins d'emploi, développement économique en France et à l'international :**
  - Promotion de l'économie locale et maintien de la proximité au travers de diverses missions stratégiques ;
  - Aménagement du territoire au niveau national dans le cadre de diverses missions pour de grands opérateurs de transport et de la mise en œuvre de la loi de décentralisation dans une collectivité territoriale ;
  - Accès à la bancarisation et aux dispositifs de prévoyance en Afrique et Asie.
- **Transfert de compétences :**
  - Assistance à la création et au développement de structures de conseil interne de grands clients.
- **Efficience et conformité de politiques publiques :**
  - Efficience des procédures de recouvrement d'organisme public collecteur ;
  - Plan de retour à l'équilibre de centres hospitaliers ; efficacité de transports hospitaliers et de cures de chimiothérapie ;
  - Amélioration de la collecte de sang par l'établissement public en charge ;
  - Numérisation d'un Conseil Général ;
  - Evaluation de Fonds Européen pour l'immigration ;
  - Modernisation de l'Etat pour un ministère tunisien.
- **Ethique des affaires :**
  - Audit de conformité annuel des relations contractuelles entre opérateurs de service public dans la production et la distribution d'énergie ;
  - Mise au norme d'un établissement bancaire dans la lutte anti blanchiment.

### ■ **Focus nouveautés 2014 – 2015 : la french touch**

**Nous sommes intervenus auprès de clients emblématiques de l'excellence française dans les domaines de la haute technologie, de la recherche et de la culture.**

**Ceci vient en résonance avec, d'une part notre contribution à la Conférence pour le Climat de Paris, d'autre part le rôle de notre Président, élu à la tête de la Commission Nationale pour l'Attractivité de la France par le Comité National des Conseillers du Commerce Extérieur.**



# Nous réalisons de très nombreuses missions à objet RSE (volet sociétal)

**Elles sont orientées au bénéfice des parties prenantes de nos clients :**

- **Amélioration des services aux usagers / adhérents / clients, pour des services et prestations d'intérêt général (services publics, énergie, transports) :**
  - Qualité de la liquidation (calcul des droits et pension) et qualité de réponse aux usagers d'un opérateur public de retraites ;
  - Amélioration du service aux adhérents d'un organisme de Sécurité Sociale ;
  - Amélioration de la lisibilité pour les voyageurs par une autorité régulatrice de transports en commun ;
  - Simplification pour les usagers au Ministère des Finances et au SGMAP via la Modernisation de l'Action Publique ;
  - Amélioration de l'accueil du public dans le cadre du déménagement d'un Palais de Justice ;
  - Amélioration de la réponse aux réclamations courantes des usagers et stratégies de dialogue avec les parties prenantes d'un grand gestionnaire de réseau de transport d'électricité ; amélioration du service (engagement client, traitement des réclamations, proactivité) et de la confiance des clients d'un grand opérateur électrique ; projet multicanal de mobilisation pour la satisfaction client d'un grand fournisseur d'énergie ; qualité du parcours client pour le raccordement au réseau d'un distributeur de gaz.
- **Services à des populations fragilisées, en difficulté :**
  - Amélioration de l'accueil de demandeurs d'asile ;
  - Coaching d'agents de faible qualification intervenant auprès de patients sur 55 sites hospitaliers, pour l'évolution de leur attitude de service ;
  - Formation des soignants (2 000 personnes) avec le même objectif ;
  - Politique handicap d'une confédération.
- **Achats responsables :**
  - Diagnostic des achats responsables dans l'optique « entreprise étendue » pour un gestionnaire d'infrastructure énergétique ;
  - Évolution des horaires et de l'attitude de service de personnel de ménage, pour une amélioration de leur équilibre vie privée / vie professionnelle.

## **Focus nouveautés 2014 – 2015 : la jeunesse à l'honneur**

**Chez une mutuelle étudiante, une fondation existante pour l'égalité des chances, une entreprise sociale de logement pour étudiants et jeunes professionnels ; par la création d'une fondation pour aider au financement d'études, la numérisation d'une entité régionale du Ministère de l'Education, l'accueil d'étudiant roumains pour l'UE. Et en écho, l'émergence de notre Académie Eurogroup Consulting.**

## Nous réalisons de très nombreuses missions à objet RSE (volet social)

**Nous sommes très coutumiers des problématiques RH, dans toutes leurs composantes :**

- **Démarches prospectives et stratégies RH, GPEC, référentiels de métiers et de compétences :**
  - Démarches prospectives sur la fonction RH ;
  - Très nombreuses missions GPEC et d'évolution des métiers dans divers secteurs d'activité publics et privés ;
  - Études pour le maintien et le développement d'emplois dans plusieurs filières économiques, en France et au Maroc.
- **Pratiques managériales, motivation, culture collaborative :**
  - Evolution de rémunération variable avec passage d'objectifs individuels à des objectifs collectifs et une culture managériale collaborative, pour un grand groupe bancaire, un Grand Magasin, un distributeur, deux entreprises du secteur automobile ;
  - Programmes de développement de la qualité managériale pour un organisme de Sécurité Sociale, un groupe bancaire, un gestionnaire d'infrastructures énergétiques.
- **Accompagnement au développement personnel :**
  - Plusieurs interventions, pour divers ministères, sociétés industrielles ou de service, groupes bancaires.
- **Prévention ou traitement des RPS (Risques Psycho-Sociaux), bien-être au travail :**
  - Dans des contextes risqués (déménagement, réorganisation et restructuration), évaluation et prévention – voire actions correctrices – des RPS, du stress et de la souffrance au travail, au sein d'une entité d'un grand groupe bancaire, d'un service public de l'Etat et d'un organisme de Sécurité Sociale ;
  - Dans le cadre de démarches stratégiques de prévention et de bien-être au travail, ou par la promotion de télétravail et de flex office à l'occasion d'un déménagement, pour des groupes bancaire et de transport, un établissement public et un établissement de formation.

### **Focus nouveautés 2014 – 2015 : plus de qualité de vie,**

**Nous avons observé une relative décline des missions focalisées sur les risques psycho-sociaux – potentiels ou avérés – au profit de missions plus « positives » de qualité managériale et de vie au travail, souvent dans des contextes de forte innovation : flex office, impact du numérique...**

# Nous réalisons de très nombreuses missions à objet RSE (volet environnemental)

**Nous avons réalisé des missions sur des thématiques telles que :**

- **Réduction des consommations, des pollutions et des déchets, recyclages :**
  - Dématérialisation de titres de paiement pour une agence spécialisée en la matière ;
  - Dématérialisation et digitalisation de processus internes pour un groupe bancaire et un service de ministère ;
  - Analyse des conséquences du PREDEC (Plan régional de prévention et de gestion des déchets issus des chantiers du bâtiment et des travaux publics) sur la filière construction en Ile-de-France, et définition des conditions de réussite.
- **Réduction des émissions de GES, transport durable, immobilier durable, transition énergétique :**
  - Développement du travail à domicile (voir page précédente télétravail) ;
  - Promotion de modes de transport alternatifs (feroutage, voies navigables) dans la création d'une plate-forme d'échange portuaire ;
  - Création d'une filière industrielle ferroviaire et contractualisation avec l'Etat pour les investissements ferrés ;
  - Gestion immobilière durable – sur parc bâti et sites pollués (4 millions de m<sup>2</sup>) – pour un grand groupe énergétique ;
  - Financement de la rénovation thermique par un groupe bancaire ;
  - Réflexions stratégiques pour l'immobilier durable avec une fédération ;
  - Promotion de nouvelles offres de service en énergie dans l'optique Ville Durable (smart grid, construction et recharge de véhicules électriques) ;
  - Interconnexion des réseaux électriques européens ;
  - Coaching d'un organisme de recherche en énergies marines renouvelables.
- **Pilotage environnemental :**
  - Stratégie Nationale Logistique 2025 pour les Ministères de l'Environnement, de l'Industrie et du Transport ;
  - Modèle de l'opérateur routier à 2020 pour le Ministère de l'Environnement ;
  - Évaluation du système de certificat d'économie d'énergie.

## ■ Focus nouveautés 2014 – 2015 : la COP21

**La grande affaire environnementale de l'année, quoiqu'effectuée en mécénat de compétence, a été notre contribution à la Conférence Paris Climat 2015 jusqu'en décembre.**

Un conseil utile et respectueux : via une capitalisation du savoir, un réseau de partenaires, ...

**La capitalisation de nos savoirs, le retour d'expérience sur nos missions, le partage entre consultants, sont des éléments essentiels d'élévation de nos compétences que nous devons à nos clients.**

Depuis 2012, nous avons mis en place de façon systématique cette capitalisation.

### **Nouveautés 2014 – 2015**

- **Dans le cadre de notre nouvelle organisation, les practices sont désormais portées chacune par un DAS** (voir page 6).

**Nous faisons appel à des partenaires, experts dans leur domaine pour certaines missions, en toute transparence et avec la même éthique du respect des engagements pris.** Un réseau du centaine de cabinets d'experts :

- **Experts fonctionnels** : Académique, Achats, Audit et expertise comptable, Communication, Immobilier, Gestion et financement de projet, Innovation, Juridique, Lean, Marketing, Mobilisation / Événementiel, RH, SI, Sondages, Stratégie, Supply chain...
- **Experts sectoriels** : Assurance, Automobile, BTP, Culture, Electricité, Maritime, Métallurgie...

### **Nouveautés 2014 – 2015 :**

**EUROGROUP**  
CONSULTING  
L'ART DE LA MOBILISATION

 **LA JAVANESS**  
ACCÉLÉRATEUR D'INNOVATIONS NUMÉRIQUES

## **CONCRÉTISEZ**

votre **TRANSFORMATION NUMÉRIQUE**

avec l'**AGILITÉ** d'une **START-UP**



## ... et avant tout porté par la montée en compétence de nos consultants

**La formation, véritable levier de développement personnel, a pour objectif une montée en compétences des collaborateurs en phase avec les besoins de l'activité du cabinet.**

Les actions de formation s'inscrivent dans la durée, incluant des logiques de parcours, des principes d'excellence professionnelle et des perspectives d'évolution. Notre plan de formation s'adapte à chaque grade et répond aux besoins et attentes de chaque population. Il s'articule autour de l'apprentissage, de la maîtrise des fondamentaux métiers et de l'approfondissement de nos expertises.

Après sa refonte complète en 2013-2014, notre nouveau plan de formation a été lancé en avril 2014 et déployé pour le premier exercice complet en 2014-2015 :

- **251 collaborateurs formés et 644 participants aux formations,**
- **6 123 heures de formation** (19,1 heures par salarié en moyenne),
- **54 formations différentes,**
- **89 sessions organisées**, dont près de 60% sont dispensées en externe,
- **un budget global de formation 2014 de 2,95% de la masse salariale.**

### **Nouveautés 2014 – 2015**

- **Formation d'une quarantaine de consultants, tous grades confondus, à la méthode Scrum avec passage de la certification « Scrum Master ».**
- **Des formations spot (les « jump'in ») pour approfondir nos expertises sectorielles et fonctionnelles de nouveau planifiées.**
- **Mise en place d'un module « Stratégie » pour les Managers et les Directeurs.**
- **Réalisation de séances de co-développement pour les mêmes.**

### **Projections 2015 – 2016**

- **Travail sur des propositions de formations certifiantes dans le cadre de l'Académie Eurogroup Consulting et de partenariats avec les écoles.**
- **Nouveau concept du Labo de Langue avec la mise en place d'une offre diversifiée et flexible en réponse aux attentes des collaborateurs. Volume d'heures hebdomadaire adaptable en fonction des besoins.**
- **Recours à des organismes de formation externes pour compléter notre offre de formation.**
- **Renfort des formations à la confidentialité et à la protection des données.**

# Un conseil utile et plaisant : aussi par le biais de nombreuses études et manifestations

**Outre nos publications (en particulier *Réflexions à partager*, depuis 2008) et événements, nous sommes également sollicités sur nos expertises dans le cadre de colloques et Think Tanks extérieurs : Energies VISTA, INRC, SITL (membre de la Commission RH & Business, dans le groupe de travail Absentéisme).**

## **Nouveautés 2014 – 2015 :**

### **Sur l'Assurance :**

- *Contrats responsables / ANI / Objets connectés : quel nouveau modèle économique pour la complémentaire santé ?* – 12<sup>ème</sup> Conférence annuelle Assurance Santé, en partenariat avec l'Argus de l'Assurance, novembre 2014
- *Loi Hamon : impact et stratégie de réponse des assureurs* – *Réflexions à partager*, septembre 2015
- *Le Baromètre des Décideurs de l'Assurance* – 12<sup>ème</sup> édition, novembre 2015

### **Sur l'industrie, le transport durable et la transition énergétique :**

- *Moins de CO2 pour plus de croissance : changeons maintenant !* – 6<sup>ème</sup> colloque du Think Tank Energies Vista, décembre 2014
- *Baromètre de perception des chargeurs sur le transport ferroviaire* – 3<sup>ème</sup> édition, mars 2015
- *Accelerating the transition to a low carbon energy system* – colloque du Conseil Franco-Britannique avec le think tank Vista, juin 2015
- *L'énergie en Afrique en 2050* – Conférence à Abidjan avec l'ADEA, juin 2015 et à Paris, septembre 2015 – *Réflexions à partager*, septembre 2015
- *La diversité, une réponse au dérèglement climatique ?* – conférence débat d'Hervé Juvin dans le cadre de Solutions COP21, décembre 2015

### **Sur des thèmes fonctionnels, et des problématiques sociétales et stratégiques :**

- *Quels enjeux pour les Centres de Services Partagés RH de demain ?* – petit-déjeuner débat, décembre 2014
- *Baromètre des Grandes Entreprises Françaises* – 8<sup>ème</sup> édition, en partenariat avec BFM Business et Le Figaro Economie, janvier 2015
- *L'excellence de la Relation Client par les compétences* – livre blanc INRC – Eurogroup Consulting, avril 2015
- *Culture : un nouvel art du management ?* – éditions L'Harmattan – avril 2015
- *Le numérique : jusqu'où réinventer les services publics ?* – *Réflexions à partager*, mai 2015
- *Le virage numérique : comment éviter la sortie de route pour la filière SI ?* – 5<sup>ème</sup> conférence débat des DSI, juin 2015
- *Recto / Verso #2 : Pouvoir / Authenticité* – le magazine de marque d'Eurogroup Consulting, septembre 2015 (voir page 37)
- *Quelles stratégies et quelles organisations pour les territoires de demain ?* – 7<sup>ème</sup> Rencontres de la Transformation Publique, avec l'ENA et la DGAFP, novembre 2015
- Depuis janvier 2015, mensuellement : les points de l'Observatoire, et *Cap sur nos territoires* en mai 2015.

Les points de  
L'Observatoire EUROGROUP CONSULTING NUMÉRO 10

# Le conseil équitable

# Un conseil qui respecte ses collaborateurs : c'est notre éthique sociale

**Nous respectons nos collaborateurs : développement accompagné, pacte social respecté, équité, relation durable.**

**Notre recrutement est la première étape qui démontre ces valeurs.**

- Notre recrutement est fondé exclusivement sur le critère de la compétence (voir page 32).
- Notre politique salariale pour les débutants est identique, quelle que soit leur école.
- Notre politique de stages se fonde sur une optique de pré-embauche : immersion chez les clients et indemnisation en conséquence (elle aussi unique quelle que soit l'école).
- Depuis 2 exercices, nous recrutons des apprentis de façon volontariste pour les fonctions de support : de 0 à 4, puis 7 en 3 ans.

**Le suivi de carrière a donné lieu à de nombreuses actions de progrès.**

- Le développement des collaborateurs représente un véritable enjeu stratégique pour le cabinet. Le processus d'évaluation se fait en toute transparence, au regard d'un référentiel de compétences défini par grade, connu de tous et évolutif.
- La gestion des carrières des consultants est assurée par un réseau de « Référénts carrière » (parmi les Managers et Directeurs) suivant chacun 3 à 4 consultants. Leur animation et leur suivi qualitatif ont été renforcés.
- Les Managers et Directeurs sont quant à eux suivis par des associés de leur Secteur (maintenant DAS). Un référentiel explicite de compétences a été mis en place. Ils sont porteurs des enjeux de développement et impliqués dans les orientations stratégiques du cabinet et la mobilisation de leur environnement.
- Tous les collaborateurs ont deux à trois entretiens annuels d'évaluation avec leur responsable ou Référént carrière.

**La politique de rémunération est transparente et collégiale.**

- Les augmentations sont fixées par strate de consultants et service de supports.
- Les managers (consultants et supports) peuvent bénéficier en plus d'un bonus selon les résultats économiques et les performances individuelles.
- Une part conséquente est affectée aux éléments variables collectifs : intéressement (dès l'entrée) et participation (à partir de 3 mois), proportionnels à la rémunération fixe.

**Pour la deuxième année consécutive de net redressement, nous avons retrouvé un partage satisfaisant du fruit des efforts collectifs.**

- L'enveloppe de bonus a été augmentée de 7% par rapport à celle de l'année d'avant pour les managers et directeurs (les Supports en ayant bénéficié en août). Les montants individuels ont été versés un mois avant la date prévue.
- L'intéressement annuel s'est élevé à 15% de la rémunération brute.
- Une participation équivalente à 5,76 jours de paie a été versée fin 2015.



# Un conseil qui respecte ses collaborateurs : c'est notre éthique sociale

## **La qualité de vie professionnelle de nos collaborateurs est prise en compte dans ses diverses composantes.\***

- Outre la politique continue – et prouvée, par l'amputation des rémunérations et des dividendes des associés de 2008 à 2013 – de ne pas considérer l'homme comme une variable d'ajustement, la pérennité des contrats est privilégiée. Nous ne faisons appel à des intérimaires ou des CDD que dans des cas limités et bien précis (remplacement transitoire, expertise particulière...) : sur un effectif France de 315 personnes en 2014, nous avons fait appel à 1 CDD et 1 intérimaire.
- Les temps partiels sont toujours choisis et concernent 5,7% de l'effectif. A noter que 1/3 sont à temps partiel dans le cadre d'un congé parental (qui s'impose à l'employeur), les autres l'ayant demandé (et obtenu) pour motif personnel.
- Le turnover est un indicateur classique (mais piégé) de la qualité de vie au travail. Il s'établit en 2014 à 26,25% (nous utiliserons désormais une nouvelle formule de calcul, plus fréquemment demandée, et prenant mieux en compte les flux d'entrée. Avec cette formule, le taux est de 27,78%).
- L'absentéisme est un autre indicateur clé. Il est stable, entre 2 et 4% : 2,3% en 2014. Les absences sont causées à 48% par des congés sans solde, 26% des congés maternité ou parentaux, 25% des maladies et 1% des événements familiaux divers.
- Nous n'avons pas d'accident du travail, et rarement des accidents de trajet (0 à 1 par an).

## **La souffrance au travail est un phénomène assez récent, traité avec sérieux :**

- En 2010, nous avons mis en place une cellule d'écoute, disponible en toute confidentialité et en liaison avec le médecin du travail.
- Depuis 2013, des formations de sensibilisation aux risques psychosociaux sont intégrées à notre plan de formation et sont proposées aux managers (consultants et supports) en vue d'identifier et de traiter par anticipation des situations alarmantes (internes ou chez nos clients). 13 nouvelles personnes ont été formées cette année (41 l'avaient déjà été l'année précédente).

## **Le CHSCT, composé de 4 membres (consultants et supports) nommés par le CE, se réunit trimestriellement. Ses demandes sont régulièrement prises en compte, voire anticipées :**

- Sacs à dos et chariots à roulettes à la demande pour les ordinateurs portables.
- Aménagement de postes de travail à la demande sur indications médicales.
- Installation de 3 défibrillateurs depuis 2009 et formation d'utilisateurs internes.
- Consultation sur l'ergonomie lors des changements d'ordinateurs portables.
- Formation mixte RH / IRP sur la prévention des risques psychosociaux.
- Formation sur les gestes et postures pour soulever des charges.
- Formations de sauveteur secouriste du travail régulièrement renouvelée.

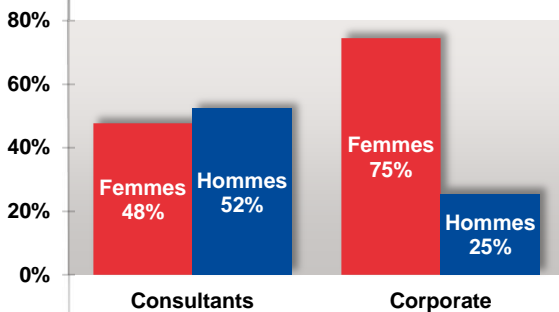
\* Chiffres extraits du Bilan social 2014

# Un conseil qui respecte ses collaborateurs : c'est notre éthique sociale

**Toute discrimination est bannie de nos pratiques, même si nous sommes toujours perfectibles \* :**

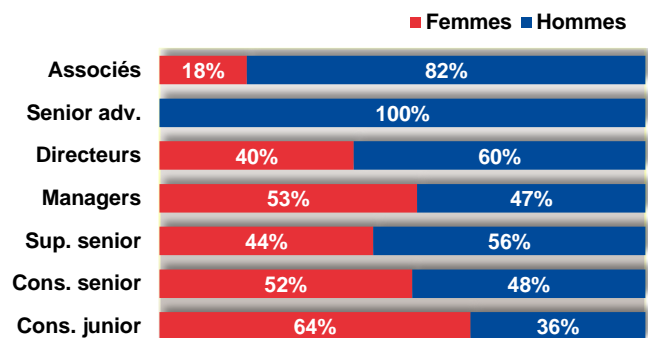
- **Discrimination liée au sexe** : nous recrutons pour la durée des effectifs dont la parité est quasiment respectée. Depuis longtemps, nous étions stables à 52% d'hommes et 48% de femmes. Depuis 2013, la tendance s'est inversée puisque désormais 52% des effectifs sont des femmes et 48% des hommes. Dans le détail, la répartition est plus nuancée, selon les fonctions et la position hiérarchique :

Répartition par sexe de l'effectif consultants / supports



Les situations sont cependant moins contrastées qu'en 2013 :  
45 / 55                      78 / 22

Répartition par sexe de l'effectif consultants



nota : il y a 1 Senior advisor

Les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont peu ou pas significatifs pour tous les grades de consultants (de 0% à 3,7%).

Les supports montrent des différences plus marquées (4% pour les employés, 9,1% pour les cadres) mais qui se réduisent sur les dernières années. Le Rapport de situation comparée hommes – femmes présenté au CE en avril 2015 ne pointe pas d'anomalie majeure à l'analyse détaillée des chiffres.

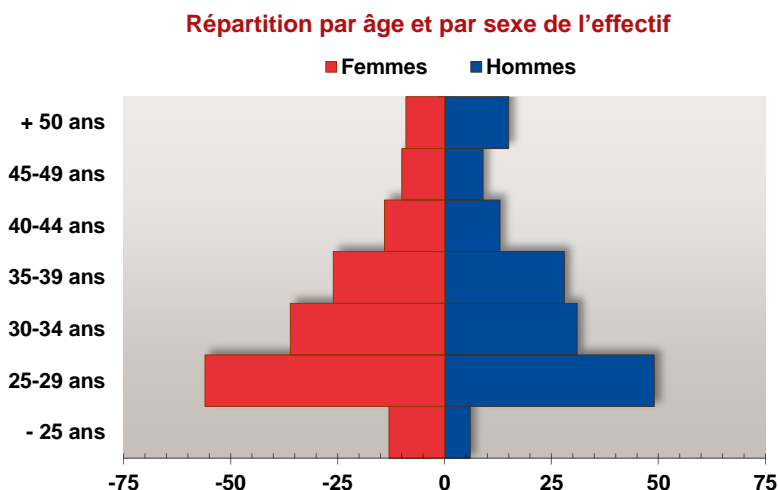
- **Discrimination liée à l'origine** : notre seul critère de recrutement étant la compétence et l'adéquation à notre métier, et notre principale source étant les grandes écoles et les universités bac + 5, nous sommes essentiellement tributaires de la composition de ces populations. Il n'existe aucune discrimination selon la race, l'apparence ou l'origine. Nous ne tenons aucune statistique sur ces éléments, et ne disposons que de chiffres sur la nationalité de nos salariés. Ces dernières années, la proportion d'étrangers est stable autour de 5% (uniquement des cadres).

Au niveau de Nextcontinent, le board comporte, outre le Président, 11 représentants de pays, dont 1 français et 10 européens.

## Un conseil qui respecte ses collaborateurs : c'est notre éthique sociale

- **Discrimination liée à l'âge** : les chiffres sont contrastés selon qu'on examine les deux extrêmes de ce critère, la situation étant conforme à notre secteur :
  - ❖ **Concernant les juniors** : notre recrutement fait apparaître une « discrimination positive » car nous recrutons prioritairement des débutants. En 2014, sur nos 81 recrutements, 23,4% étaient des jeunes de moins de 25 ans (plus 6 stagiaires).
  - ❖ **Concernant les seniors** : beaucoup de jeunes font leur premier pas chez nous puis nous quittent. L'âge moyen et l'ancienneté moyenne tendent à se stabiliser, respectivement à 34 ans et 6,6 ans.

La pyramide des âges l'illustre bien.



Nous avons mis en place en septembre 2013 un « Plan d'actions relatif au contrat de génération » pour 3 ans comportant des objectifs en faveur de l'emploi des jeunes de moins de 27 ans, du maintien dans l'emploi et du recrutement des seniors de 50 ans et plus, et en faveur de la transmission des compétences et des savoir-faire, entre jeunes et seniors.

- **Discrimination liée au handicap** : c'est le chiffre le plus bas dans nos statistiques. Nous employons 1 à 2 personnes (déclarées) en situation de handicap de façon continue ces dernières années. L'origine de nos recrutements en est largement l'explication (le taux de personnes en situation de handicap suivant des études supérieures étant très en-dessous de la moyenne).  
Nous avons fait effectuer un audit spécifique sur le handicap chez nous en 2009, qui n'a pas abouti à des actions concrètes à mettre en œuvre.  
Autant que possible, nous faisons appel à des ateliers protégés pour diverses prestations externes (traiteur, imprimerie...).

\* Chiffres extraits du Bilan social 2014 et du Rapport de situation comparée entre hommes et femmes 2014

# Un conseil qui respecte ses collaborateurs : c'est notre éthique sociale

## **Le dialogue social est fluide, les obligations légales sont respectées :**

- Le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel sont réunis mensuellement, les réunions étant dirigées par le Président.
- Régulièrement, des accords sont négociés (temps travaillés et non travaillés, intéressement, contrat de génération, égalité professionnelle) et le CE est consulté sur tout sujet touchant la marche de l'entreprise, ainsi que sur tous les sujets prévus par la loi : Bilan social, Bilan formation et Plan de formation, Rapport sur l'égalité hommes-femmes, document d'évaluation du Contrat de génération, orientations stratégiques, CICE, rapport sur les CDD et le temps partiels. Généralement, avec un avis favorable unanime.
- Les centrales syndicales représentatives sont invitées à négocier le protocole à chaque élection. Selon les années, elles se présentent ou non.

## **Nous sommes régis par la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils, généralement connue sous le nom de « Consult'in » (anciennement SYNTEC).**

Adhérents à Consult'in depuis 2008, nous avons renforcé depuis 2012 notre implication dans ses actions sectorielles, avec l'entrée d'un de nos associés à son conseil d'administration.

## **Nos usages vont au-delà de ses dispositions sur divers aspects :**

- Depuis sa création, le cabinet accorde 6 semaines de congés payés.
- Nous assurons le maintien de salaire et la subrogation en cas de maladie / maternité dès le premier jour de présence dans l'entreprise (Consult'in = 1 an d'ancienneté).
- Nous maintenons l'intégralité du salaire durant les congés de paternité.
- Nous prenons en charge la mutuelle et la prévoyance à hauteur de 60% (Consult'in = 50%), avec une cotisation unique par foyer (et non par ayant-droit).
- Nous mettons à disposition de tous les consultants un smartphone à usage professionnel, avec possibilité d'usage personnel et prise en charge d'un forfait.
- Nous remboursons à tous les consultants (y compris les stagiaires) l'intégralité du « pass Navigo » pour les transports en commun en Ile-de-France.
- Les stagiaires ont accès à toutes les prestations proposées par le CE, et à certaines formations.

## **La communication interne tient aussi une place de premier plan.**

Depuis 2012, le journal interne et la revue de presse sont entièrement digitalisés et disponibles sur les PC comme les smartphones. Les supports vidéos ou flash se sont multipliés.

- « EGCNews », journal d'information mensuel.
- « EGCCompil'Actu », revue de presse bihebdomadaire.
- « EGCMag », magazine de vidéos.
- « EGCFlash Actu » : messages d'information immédiate, selon les événements

## **Nouveautés 2014 – 2015**

voir ci-contre



Nous sommes revenus par-ci par-là aux bonnes vieilles affiches, et incitons à l'utilisation des réseaux sociaux... ou au bouche à oreille dans les staff-rooms.

# Un conseil qui aime conjuguer travail et plaisir : c'est notre éthique sociale

## L'animation a toujours été un élément important de notre vie commune :

- Nous bénéficions d'un magnifique bar au dernier étage, avec un « vrai » barman.
- Les boissons chaudes sont offertes, au bar comme dans les distributeurs, ainsi que, tous les matins, les viennoiseries.
- Nous organisons des Happy Hour thématiques certains vendredis soir.

## Beaucoup de nouveautés 2014 – 2015

- **Notre plénière annuelle est toujours l'occasion d'une grande fête. Cette année, nous avons eu double ration** : en janvier 2015, nous avons investi la toute nouvelle Philharmonie de Paris en janvier avec nos Alumni, pour la répétition inaugurale de l'Orchestre de Paris (voir page 42). Et en novembre, nous étions au Pavillon Champs Elysées, avec des interviews de Gilles par de jeunes consultants et une belle table ronde sur nos divers mécénats (page 41).
- **Outre les nouveaux affichages et les actions d'activation des réseaux sociaux (sous la houlette d'un petit groupes de jeunes consultants et des RH, animés par un associé), des actions ciblées, à la croisée entre innovation, formation et animation** : après notre semi-marathon de décembre 2014, des demi-journées de co-développement pour les Managers et Directeurs, et de World Cafés (ateliers de conversations ouvertes et créatives sur un thème d'intérêt commun ) pour les consultants et les Managers, au cours de 2015.
- **Cette année a été particulièrement riche en informations** : notre « élection présidentielle » se tenait en mai et elle a été immédiatement suivies de réunions d'information pour les Managers et Directeurs, puis tous les consultants et les supports.
- **A partir de juillet s'est déroulé le programme COP21 jusqu'en décembre** (voir page 12).
- **Et en novembre, nous avons installé une deuxième petite cafétéria réservée à l'interne** (notre dernier étage étant de plus en plus souvent mobilisé pour des événements clients).

## Projections 2015 – 2016

**Un très gros projet, très déstabilisant, très mobilisateur : nous allons « ré-enchanter nos espaces de travail » et passer à notre tour, comme nous l'avons fait si souvent chez nos clients,... au flex office.**

Première étape participative en décembre 2015, avec un appel à idées de tous via « la boîte au Père Noël ». A suivre en 2016...

Lettre au Père Noël pour nos nouveaux espaces de travail



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

**Au-delà de nos collaborateurs, la « communauté EUROGROUP CONSULTING » englobe également nos anciens : les Alumni sont réunis environ une fois par an lors d'une soirée informelle et amicale.**

Chaque rencontre réunit les associés et des collaborateurs présents depuis longtemps, avec les Alumni et leurs conjoints, pour une soirée festive dans un lieu choisi : théâtres et salles de spectacle, cinémas en avant-première (Ray, Alice au pays des merveilles, Gainsbourg (vie héroïque)), musées (Maillol, Quai Branly, Cité de l'Architecture), concert (à Pleyel, jusqu'à l'année dernière).

Cette année nous les avons exceptionnellement reçus avec nous tous en plénière à la Philharmonie en janvier 2015 (voir pages 35 et 42).

**Nous respectons nos partenaires et fournisseurs : le rapport de force ne doit pas être le prétexte à les pressurer en négociant des prix cassés.**

Nous ne sommes adhérents à aucune charte ou certification « Achats responsables », ce qui peut nous valoir des notations médiocres sur ce critère dans les multiples évaluations associées aujourd'hui aux grands appels d'offre.

Pour autant, nous appliquons à nos « fournisseurs » (co-traitants, sous-traitants comme fournisseurs divers pour nos besoins internes) les conditions que nous aimerions nous voir appliquer : loyauté, respect de leurs marges, conscience que l'on ne peut demander la même qualité et le même service avec un « -20% couperet ».

Nous avons certainement à engager une réflexion sur nos délais de règlement. Nous sommes cependant très contraints par ceux de nos clients, mais là-aussi, le rapport de taille doit être pris en compte dans le caractère vital de la trésorerie pour les uns, et de levier de performance pour les autres.

**Nous promouvons par ailleurs des actions sociétales avec des fournisseurs :**

- Nous privilégions les petits fournisseurs locaux, les jeunes entreprises (dont certaines d'insertion ou de promotion sociale – voir page 46), les associations, les entreprises unipersonnelles d'Alumni ou de Yumpers (voir page 40), pour des prestations très diverses : traiteurs, viennoiseries, formation, sous-traitance...
- Nous avons négocié avec notre entreprise de ménage des horaires moins matinaux, plus compatibles avec la vie privée de nos femmes de ménages.
- Nous cofinçons des corbeilles de fruits à prix réduits, dont les revenus sont versés aux petits producteurs locaux et à la Fondation de France (recherche contre le cancer).
- Nous avons choisi du chocolat équitable Max Havelaar pour les distributeurs de boisson.

**Notre communauté, ce sont nos consultants et supports, nos clients, nos Alumni, nos partenaires et fournisseurs. Ce sont aussi nos réseaux très divers : académiques, des médias, de l'art et des bénéficiaires de nos mécénats et actions sociétales.**

Nous avons pu constater leur fidélité, leur proximité, et pour tout dire, leur amitié lorsqu'ils ont répondu présent pour notre **Marathon de l'innovation** en février 2014 : ils nous ont offert leur temps, leur énergie, leurs idées, et par-dessus tout leur franchise. Un moment rare d'honnêteté et de vérité. Nous leur en sommes très reconnaissants.

**Ils sont les premiers destinataires de notre magazine de marque Recto-Verso, dont le numéro 2 est sorti en septembre 2015... avec les honneurs.**





# POU- VOIR

EUROGROUP  
CONSULTING

PALMARÈS DES PRIX 2015



## PRIX DU MAGAZINE EXTERNE & 2015

CE PRIX RÉCOMPENSE TOUT TYPE DE SUPPORT (JOURNAL, MAGAZINE, LETTRE),  
DESTINÉ À DES PUBLICS EXTERNES, QUEL QUE SOIT SON FORMAT OU SA PÉRIODICITÉ.

### ★ PRIX D'HONNEUR



EUROGROUP CONSULTING  
UNEDITE  
"Recto Verso"

PRÉSENTATION : Un journal illustrant la  
philosophie, le métier et l'investissement  
d'Eurogroup Consulting.

OBJECTIF : Affirmer et démontrer la posture  
spécifique ainsi que la singularité du cabinet  
dans sa mission d'orienter le métier du conseil.



# AUTHENTICITÉ

EUROGROUP  
CONSULTING

## Cette éthique s'exprime dans notre mécénat de compétences : Eurogroup Autrement

**En 2001 (à une époque où on ne parlait pas encore de « pro bono », en tout cas en France), Eurogroup Autrement est né de la volonté conjointe de la direction du cabinet et de consultants de s'engager dans une démarche d'ouverture et d'entraide.**

- Eurogroup Autrement se concrétise par la mise à disposition de consultants volontaires, qui interviennent pendant leur temps de travail pour des missions de conseil non facturées, d'une durée de 4 à 6 mois, à mi-temps ou plein temps.
- Les interventions se font au profit d'organismes d'intérêt général à but non lucratif, qui répondent aux critères suivants : ils œuvrent dans des domaines d'utilité collective forte en métropole ; ils rencontrent des difficultés à mener à bien leur projet ou à gérer leur mutation ; ils n'ont pas les moyens de financer une mission de conseil.
- Eurogroup Autrement fait appel à un jury composé – outre Francis Rousseau, Gilles Bonnenfant et une équipe dédiée de collaborateurs – de représentants de la société civile : entreprises, banques, syndicats, institutions et associations. Le jury se réunit deux fois par an pour sélectionner un dossier parmi ceux qui sont présentés par des organismes, chaque dossier étant parrainé par un collaborateur du cabinet.

Eurogroup Autrement a fêté ses 10 ans en 2011, lors d'une rencontre qui a réuni les collaborateurs, et toutes les associations bénéficiaires depuis sa création. Cet anniversaire a été une occasion de retracer le parcours de nos missions dans notre rapport 2011 – 2012 (novembre 2012).

### **Nouveautés 2014 – 2015 et ...**

**Outre de nouvelles missions Eurogroup Autrement (voir page ci-contre), nous menons une campagne de reforestation, dans le cadre du programme Citoyen Décarboné, en 3 phases :**

**En novembre 2015, tous les collaborateurs ont été sollicités pour une matinée de plantation dans la forêt de Senlis. Nous étions une trentaine avec Reforest'Action, pour planter 1 200 arbres le matin de la plénière.**

**Jusqu'à fin décembre, nous avons fait un appel de fonds pour la reforestation en Haïti : engagement pour planter 1 000 arbres. Cagnottes à tous les étages (et sur internet), arbres à gagner avec le jeu des questions, contribution du CE, complément par le cabinet...**

**Nous avons eu un succès d'estime sur cette opération : Haïti, c'est loin.**

**Et au printemps 2016, le dernier volet consistera en une autre demi-journée (cette fois hors temps de travail) de volontaires, pour un nettoyage de printemps en forêt de région parisienne.**



## Nouveautés 2013 – 2014 : Deux nouvelles missions réalisées



**Adapt Equit : centre équestre à vocation sociale et thérapeutique dont l'objet est de rendre accessible l'équitation et toutes les activités qui s'y rapportent à des personnes fragilisées (en situation de handicap ou en difficulté d'insertion sociale et professionnelle).**

Février à juillet 2015.

**Besoin :** Accompagner le développement de l'association dans un contexte de forte croissance de son activité et de situation financière précaire.

**Mission :** Clarifier le projet associatif et fixer une trajectoire à court et moyen terme, structurer des modes de fonctionnement efficaces pour faire face à la croissance d'activité, appuyer le développement d'activités clés pour la survie de l'association.



**DONSSOLIDAIRES**

Donner > Distribuer > Partager

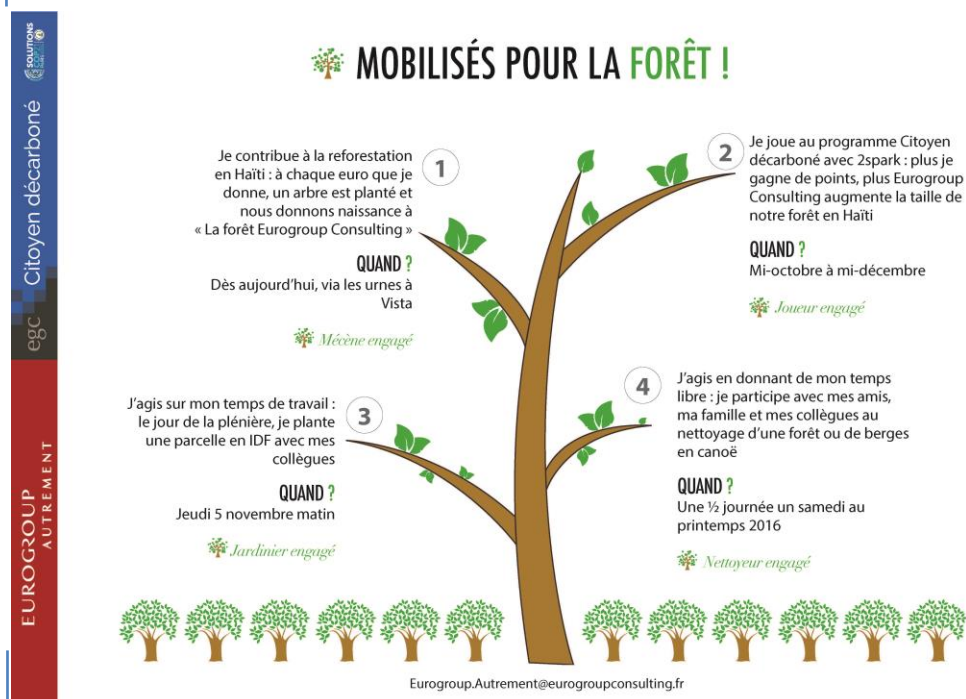
**Dons Solidaires : association pionnière du mécénat de produits en France qui permet la redistribution de produits invendus aux personnes les plus démunies.**

Juillet à décembre 2015.

**Besoin :** Maîtriser la croissance de l'association en adaptant son organisation et en sécurisant son modèle d'activité.

**Mission :** Structurer le modèle économique, sécuriser le partenariat logistique et optimiser les modes de financement de l'association.

## ...Projections 2015 – 2016



# Nos mécénats de compétence s'étoffent année après année

**L'année 2013-2014 avait été riche en élargissements de nos mécénats de compétence au-delà d'Eurogroup Autrement, avec deux nouvelles associations :**



**pro bono lab**

**Pro bono lab mobilise des volontaires pour conseiller des petites et moyennes associations, sur le mode « speed dating » : une journée pour trouver les réponses à leurs questions.**

Nous avons été séduits par le concept et avons intégré deux journées pro bono lab à notre plan de formation. Après un premier pilote d'une journée en septembre 2014, les deux premières se sont déroulées en février et mai 2015 : 25 consultants répartis en équipes aident 3 associations. Les jeunes consultants – encadrés par des managers – mettent ainsi en pratique les enseignements théoriques de nos modules « classiques ».

Les associations reçoivent une aide concrète et adaptée, et pro bono lab est rémunéré en tant que formateur.

Deux autres journées sont inscrites à notre plan de formation, en février et juin 2016.



**YUMPFrance**

**Après plusieurs années de succès en Suède, YUMP (Yung Urban Mouvement Project) s'est implanté en Seine St Denis en 2013.**

Une soixantaine de jeunes (ou moins jeunes) issus de territoires classés « politique de la ville », avec une forte personnalité entrepreneuriale et un projet de création d'entreprise viable, sont coachés et formés pendant 6 mois, avec l'aide d'entreprises partenaires.

Nous avons signé une convention en septembre 2014 pour être le partenaire dans le conseil, et nos deux promotions sont arrivées au printemps 2015. Pendant 1 an, 12 mentors volontaires suivent individuellement leur yumper au rythme moyen d'1h par semaine, des ateliers collectifs de 2h se tiennent environ toutes les 6 semaines, et des supports se mettent à disposition en tant que de besoin (responsable juridique, directeur artistique). Même La Javaness s'y est mise et incube l'un d'eux. Ce sont vraiment de belles rencontres !

Lors de la remise des prix de fin d'année en octobre 2015, 100% des yumpers primés étaient nos poulains : nous étions très fiers de nous tous.

Nous continuons à les coacher jusqu'au terme d'un an prévu, au printemps 2016... et nous garderons certainement le contact.



## Nouveautés 2014 – 2015



Forum  
Jeunes Femmes  
& Numérique

jeunesfemmesetnumerique.com

LE forum du numérique  
dédié aux talents féminins

le 17/04/15, à Paris

#ForumJFNum

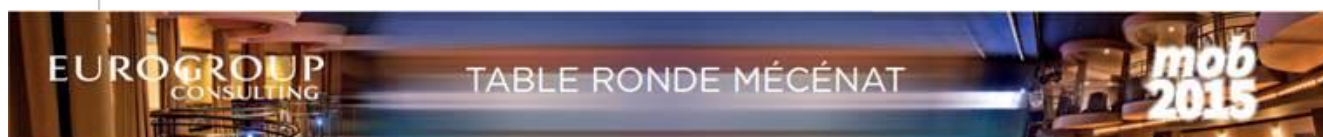
Nous avons choisi un nouveau mécénat, au profit de Social Builder, un cabinet associatif créé en 2011 avec pour mission de faire progresser la mixité hommes-femmes et l'égalité professionnelle dans les sphères de décision, notamment dans le secteur du numérique.

Nous avons soutenu une action phare de son programme : l'édition 2015 de son forum Jeunes Femmes & Numérique, hébergé par Arts et Métiers Paris Tech.

Participation de Gilles Bonnenfant à la table

ronde d'ouverture, animation d'un atelier, stand dans l'espace des entreprises : une journée réunissant près de 1 500 inscrits et 714 start-up, avec l'objectif de les aider à constituer des réseaux.

Lors de notre plénière de novembre 2015, Eurogroup Autrement était chargé d'organiser une table ronde avec nos « mécènes » : un moment fort, une formidable « pêche » que leurs témoignages croisés nous ont donnée à tous. Fierté et émotion.



Bruno HAMARD

Directeur de l'Orchestre de Paris  
Membre du jury Eurogroup Autrement



Tomas FELLBOM

Fondateur et Président  
YUMP France



Véronique MAUREY

Conceptrice et organisatrice  
Cow Parade Transhumance



Yoann KASSI-VIVIER

Co-fondateur et Directeur Général  
Pro Bono Lab



Emmanuelle LARROQUE

Fondatrice et Directrice  
Social Builder



Jean-Marc PAUTRAS

Responsable de développement au Crédit Coopératif  
Administrateur des Eurockéennes de Belfort  
Membre du jury Eurogroup Autrement



Véronique SULFOUR

Fondatrice et Directrice  
Adapt-Equit  
Accompagnée par Eurogroup Autrement



# Ouverture et rencontre avec l'harmonie: EUROGROUP CONSULTING est Mécène Principal de l'Orchestre de Paris

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

- EUROGROUP CONSULTING décide de devenir Mécène Principal de l'Orchestre de Paris à la suite du riche contact avec **Christoph Eschenbach**, alors Directeur Musical de cet orchestre. Ce partenariat s'engage lors de la saison 2006 – 2007, qui marque également la réouverture de la Salle Pleyel. Celle-ci accueille l'Orchestre de Paris en résidence, après plusieurs années de travaux.
- Ce mécénat s'est instauré dans la durée, notre collaboration se poursuivant sans discontinuer depuis septembre 2006 (indépendamment des fluctuations d'impact fiscal). En 2010, le jeune compositeur Sébastien Galiana a composé pour nous la symphonie de notre nouvelle identité sonore. Dans le cadre de nos relations de proximité, ce morceau a été interprété et enregistré par une cinquantaine de musiciens de l'Orchestre de Paris.
- En 2011, **Paavo Järvi** a succédé à **Christoph Eschenbach** à la tête de l'Orchestre de Paris (ce dernier dirigeant désormais le Washington National Orchestra).

## **Nouveauté 2014 – 2015**

**En janvier 2015, nous avons inauguré en plénière avec nos Alumni, puis avec nos clients, la Philharmonie de Paris, nouvelle résidence de l'Orchestre de Paris.**



# Le conseil respectueux

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

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

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

**Mais tout d'abord, un focus sur les nouvelles « naturalistes » de notre environnement :**

Nos 150 000 abeilles, arrivées en juin 2014, ont passé un premier hiver difficile : une des 3 ruches n'y a pas survécu et a dû être remplacée au printemps 2015.

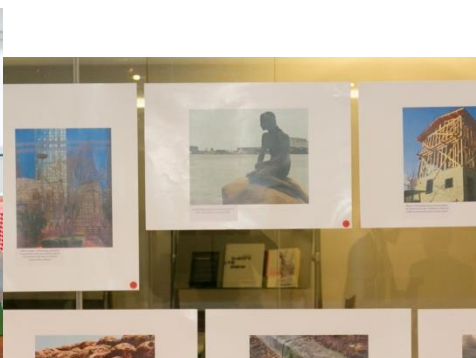
**Elles ont maintenant des voisins : notre Tour abrite depuis cette année un hôtel à insectes et deux cabanes à oiseaux.** Nous n'y sommes absolument pour rien, mais nous avons eu plaisir à voir que nous étions contagieux.

## Nouveautés 2014 – 2015

**L'action environnementale majeure de l'année a été le lancement du Citoyen Décarboné et notre participation à la COP21** (voir page 12).

Le Happy Hour « DD » du 9 octobre 2015 regroupait plusieurs thématiques environnementales, même si une seule était directement liée à ce programme :

- **La remise des prix du concours photo de l'été** « Le changement climatique, qu'est-ce que j'en vois ? », point de départ de l'opération COP21 ;
- **Notre deuxième récolte de miel**, présentée par notre apiculteur ;
- **L'arrivée de notre vache de la Cow Parade** : il s'agit d'une action qui mêle mécénat culturel et caritatif. La Cow Parade est une série de vaches (sculptures grandeur nature) dont chacune est confiée à un artiste qui la décore selon son inspiration. Nous avons parrainé la nôtre au Jardin d'Acclimatation. A l'issue d'une vente aux enchères, 50% des sommes récoltées ont été versées aux Restos du Cœur.



# Le champ relevant de l'entreprise est largement défriché par diverses actions depuis plusieurs années

## **La Tour VISTA est un immeuble moderne de bonnes performances énergétiques, équipé en outre de dispositifs d'économie :**

- Baisse automatique des stores de la façade Est les matins de période estivale.
- Extinction automatique des systèmes d'éclairage et de climatisation, les soirs, week-ends et périodes annuelles de fermeture (2 semaines en été, plus d'1 semaine en hiver).
- Équipement généralisé en ampoules basse tension.
- Economiseurs d'eau dans les toilettes (60 robinets, réduction d'1/3 des consommations).

## **Nous mettons à disposition en interne divers dispositifs limitant les impacts dus aux consommations de toutes sortes :**

- Virtualisation de nos serveurs (70% de machines en moins avec baisse afférente des consommations).
- Systématisation du parc d'imprimantes recto-verso.
- Cartouches d'encre compactes dans les imprimantes.
- Utilisation généralisée de papier labellisé FSC.
- Tri sélectif du papier et des cartouches d'encre en poubelles spécifiques.
- Généralisation des fournitures de bureau recyclables et / ou rechargeables.
- « Clean-up week » annuelle, avec dispositif de tri, puis recyclage de tout ce qui peut l'être en interne et distribution de papier brouillon dans les écoles.
- Digitalisation de toute notre communication interne.

## **Nouveautés 2014 – 2015**

**Travaux de rénovation de la climatisation et quelques travaux minimes :** leds dans les derniers coins, programmeur pour le percolateur...

**4 prises électrique dans notre parking depuis septembre 2015.** Un point symbolique (pour l'instant) : à notre demande pressante, le propriétaire les a installées et (quoique n'ayant pas de flotte de véhicules) nous pourront regarder plus attentivement les solutions disponibles aujourd'hui en auto partage d'entreprise. En attendant, voilà qui vient opportunément compléter notre plan d'accès.



VÉLIB

■ Station n° 28002  
Rue Alexandre Soljenitsyne.

### COORDONNÉES

Tour Vista  
52-54 Quai de Dion Bouton  
92806 PUTEAUX Cedex  
Téléphone : +33 (0)1 49 07 57 00  
Fax : +33 (0)1 49 07 57 57  
[WWW.EUROGROUPCONSULTING.FR](http://WWW.EUROGROUPCONSULTING.FR)



AUTO

■ N13 ou A14, sortie Suresnes.  
Voies sur berges.  
Parking invités avec chargeurs électriques.



**EUROGROUP**  
CONSULTING

## **Projections 2015 – 2016**

**Nous allons faire réaliser un audit énergétique début 2016.**

# Les comportements respectueux de l'environnement sont encouragés

## **Nous facilitons des actions individuelles au bureau :**

- Les divers tri sélectifs (« poubelles bleues » pour le papier, cartouches d'imprimantes) sont régulièrement rappelés en communication générale.
- Nous mettons à disposition dans la cafétéria des bacs pour la collecte des piles usagées, des tubes néon et lampes à économie d'énergie, et des bouchons plastiques (recyclés dans la fabrication de fauteuils roulants d'handicapés).
- Tous les étages ont été équipés de corbeilles pour récupération de papiers brouillons et de fournitures réutilisables.
- Une communication incitant à éteindre les lumières des salles inutilisées a été précédée d'une campagne générale de remise à niveau et de fixation des télécommandes.
- Nous mettons à disposition au bar, des sucriers comme alternative aux sucres emballés, et des cuillères plutôt que des « touillettes » plastiques (ceci dit, les habitudes ont la vie dure... et les consommateurs itinérants sont peu convaincus).
- Depuis 2013, des mugs sont à disposition au bar, à l'effigie de nos « 4A ». Comme nos gourdes (lancées en 2011), ils ont vocation à limiter la consommation des gobelets plastiques.



## **Nous agissons auprès de fournisseurs pour des gestes responsables :**

- Notre entreprise de ménage emploie du personnel formé, qui veille aux circuits de recyclage jusqu'à la sortie de la Tour et n'utilise que des produits biodégradables.
- Pour les déjeuners de travail, nous incitons au choix de buffets au lieu de plateaux repas (limitation des emballages), ou de prestataires écoresponsables.
- Nous regroupons les commandes et faisons préférentiellement appel à des prestataires locaux pour limiter les déplacements.
- Notre nouveau restaurant inter-entreprises, sélectionné en 2013 avec nos colocataires de la Tour, offre une prestation très orientée santé nutritionnelle et développement durable (produits de saison, fournisseurs locaux...).



# Les impacts liés aux missions sont le point le plus délicat : les clients sont demandeurs, mais jusqu'où ?

## **Notre bilan carbone (voir page suivante) fait nettement ressortir l'effet prépondérant de nos missions sur nos émissions :**

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

## **Nous incitons à la limitation des impacts liés aux déplacements :**

- Avec la prise en charge à 100% les coupons Navigo de tous les consultants, 75% des consultants de tous niveaux utilisent les transports en commun.
- Nous sommes équipés d'une salle de téléconférence performante et avons équipé tous les PC des consultants d'un système de visioconférence qui a démultiplié l'effet de notre salle à la Tour, avec une nette substitution de téléconférences sur des déplacements.
- Nous avons mis en place des abonnements de taxis avec deux compagnies, dont l'une propose des taxis « verts ».
- Nous avons un contrat avec une société de location de voitures qui propose également des véhicules « verts ».

## **Nous incitons à limiter l'émission de documents sur missions :**

- Les éditions papier en masse, les recto simples, les brochages voraces en consommables, les aplats de couleur sont de moins en moins la règle, surtout pour les « beaux documents ».
- Le personnel de la reprographie a été sensibilisé au sujet afin d'être force de proposition en ce sens.

## **Projections 2015 – 2016**

**Notre projet de flex office est clairement affiché avec – entre autres – un objectif de « zéro papier » :** suppression des armoires de rangement partout, postes de travail non affectés, obligation de badger pour récupérer un document à l'imprimante... une nouvelle façon de travailler, qui reposera sur une informatique performante.

**Le digital s'invite partout, y compris dans les supports de missions.** Les apps en cours de développement par EGC Factory en sont clairement les prémices, on n'ira plus chez un client avec des piles de document mais avec des tablettes (ceci dit, avec frugalité quand même...)

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

- **Évaluation de nos émissions (pour environ 500 personnes) : 488,9 TeC\*, soit 1 793 TeCO<sub>2</sub> et environ 3,6 TeCO<sub>2</sub> / personne**

\*1 tonne équivalent Carbone (TeC) = 12/44 x 1 tonne équivalent CO<sub>2</sub> (TeCO<sub>2</sub>)

Pour mémoire, en 2011 (estimations) un américain émettait 17,3 TeCO<sub>2</sub> / an, un chinois 5,9 TeCO<sub>2</sub> / an, un français 5,6 TeCO<sub>2</sub> / an, un indien 1,8 TeCO<sub>2</sub> / an.

- **Principaux postes de ces émissions :**

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

- **Grandes lignes des conclusions :**

- Le Bilan Carbone® d'EUROGROUP CONSULTING ne présente pas de poste d'émission qui soit disproportionné par rapport au profil de la société.
- Les émissions de GES sont majoritairement fonction de la localisation des missions, de leur durée et du nombre de consultants affectés. La société n'a donc qu'un impact limité sur celles-ci.
- Au-delà de ses émissions propres, la société dont la finalité est d'accompagner ses clients dans leurs changements stratégiques et organisationnels, dispose d'un levier d'action bien plus important en intégrant les critères carbone dans les préconisations qu'elle développe auprès des clients.

- **Principaux axes de progrès :**

- Voir pages précédentes... années après années, les actions se succèdent, se renforcent, se complètent, portées pour la plupart par notre Direction Infrastructures (Informatique, Fonctionnement et Achats).

Annexe :  
référentiel GRI  
et principes du  
Pacte Mondial

# Nous promouvons les principes du Pacte Mondial pertinents dans notre contexte

## Droits de l'homme

- **Principe 1** : du fait de ses activités, de ses implantations géographique, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs, et de son périmètre d'influence, notre entreprise n'est pas confrontée à la problématique du respect du droit international relatif aux droits de l'homme.
- **Principe 2** : considérant que l'utilisation de l'homme comme variable d'ajustement et d'optimisation économique est une violation des droits de l'homme (en particulier dans son article 23 sur le droit au travail), nous avons intégré ce principe dans les tableaux pages suivantes.

## Conditions de travail

- **Principe 3** : la liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective sont étroitement encadrés par le droit social français et sont une obligation qui s'impose de fait. Toutefois, nous avons mentionné ce point au vu de nos actions au-delà du droit et de la convention collective.
- **Principes 4 et 5** : du fait de ses activités, de ses implantations géographiques, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs, et de son périmètre d'influence, notre entreprise n'est pas confrontée aux problématiques de l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, ni de l'abolition du travail des enfants .
- **Principe 6** : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, quoiqu'elle aussi très encadrée par le droit social français, est évoquée dans ce rapport, et ce principe est intégré dans les tableaux pages suivante.

## Environnement

- **Principe 7** : au vu de nos activités, nous ne sommes pas concernés par l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- **Principes 8 et 9** : les initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement sont exposées dans le rapport et reprises dans les tableaux pages suivantes.

## Lutte contre la corruption

- **Principe 10** : les actions contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et de pots-de-vin, correspondent à des problématiques auxquelles nous pouvons nous trouver confrontés dans des phases exploratoires. Notre vigilance est très réelle, nos refus de certains deals très concrets. Après avoir pris connaissance du vade-mecum du Pacte Mondial sur la prévention du risque de corruption, nous travaillons aux actions internes à mettre en œuvre. En outre, nous contribuons par certaines de nos missions à la promotion de cet article pour nos clients (voir page 22).

# Le référentiel GRI peut s'appliquer à notre activité nous faisons l'exercice depuis 3 ans

## **Economie :**

- **EC1** : valeur économique directe créée et distribuée...
- **EC8** : développement et impacts des services [...] réalisés via une prestation commerciale, en nature ou à titre gratuit.

## **Environnement :**

- **EN7** : initiatives pour réduire la consommation d'énergie indirecte...
- **EN8** : volume total d'eau prélevé...
- **EN26** : initiatives pour réduire les impacts environnementaux [...] des services...
- **EN29** : impacts environnementaux significatifs [...] du transport des membres de son personnel.

## **Droits de l'homme :**

- **HR1** : [...] investissement incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme...
- **HR2** : fournisseurs et sous-traitants dont le respect des droits de l'Homme a fait l'objet d'un contrôle...
- **HR4** : [...] incidents de discrimination et mesures prises.
- **HR5** : [...] droit à la négociation collective...

## **Emploi, relations sociales et travail décent :**

- **LA1** : effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique
- **LA2** : turnover du personnel...
- **LA3** : prestations versées aux salariés à temps plein qui ne sont pas versées aux intérimaires ni aux CDD, ni aux temps partiels...
- **LA4** : [...] salariés couverts par une convention collective.
- **LA6** : [...] CHSCT...
- **LA7** : taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme...
- **LA8** : programmes de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés...
- **LA10** : nombre moyen d'heures de formation par an...
- **LA11** : programmes [...] destinés à aider les salariés à gérer leur fin de carrière.
- **LA12** : [...] salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation périodiques.
- **LA13** : composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe...
- **LA14** : rapport du salaire de base des hommes et des femmes par catégorie...

## **Société :**

- **SO5** : affichage politique, participation à la formulation de politiques publiques et lobbying.

## **Responsabilité clients :**

- **PR5** : pratiques relatives à la satisfaction client et notamment résultat des enquêtes...

# Évaluation des performances globales :

## tableau de croisement Référentiel GRI et principes du Pacte Mondial

### Indicateurs de performance : Economie

Indicateurs GRI	Principes Pacte Mondial	Pages	Commentaire
EC1		30	Redistribution résultat : intéressement, participation, dividendes
EC8		38 - 41	Mécénat de compétence : Yump, Pro bono lab, Eurogroup Autrement...

### Indicateurs de performance : Environnement

Indicateurs GRI	Principes Pacte Mondial	Pages	Commentaire
EN7	Principe 8	45- 46	Réduction des consommations d'électricité
EN8	Principe 8	45	Réduction des consommation d'eau
EN26	Principe 8	45-47	Limitation des consommations diverses (papier, consommables...) et recyclage
	Principe 9	36 ; 46	Chocolat équitable / ménage formé
EN29	Principe 9	47	Transports en commun, visioconférence, taxis et voitures de location

### Indicateurs de performance : Droits de l'homme

Indicateurs GRI	Principes Pacte Mondial	Pages	Commentaire
HR1	Principe 2	31	L'homme n'est pas la variable d'ajustement
HR2		36	Horaires aménagés ménage / fruits fournisseurs locaux / chocolat équitable
HR4	Principe 6	31-33	Aménagement de postes / hommes-femmes, jeunes et seniors, handicapés...
HR5	Principe 3	34	Dialogue social : info-consult. CE

# Évaluation des performances globales :

## tableau de croisement Référentiel GRI et principes du Pacte Mondial

### Indicateurs de performance : Emploi, ...

Indicateurs GRI	Principes Pacte Mondial	Pages	Commentaire
LA1		31	Surtout CDI / temps partiels choisis
LA2		31	Turnover stable
LA3		30 ; 34	Politique stagiaires
LA4		34	Au-delà de la convention collective
LA6 LA7		31	CHSCT : composition Accidents du travail, absentéisme
LA8		31	Cellule souffrance au travail, formations et dispositifs de prévention
LA10		27	Plan de formation
LA11		33	Contrat de génération
LA12		30	Entretiens d'évaluation pour tous
LA13		4 ; 6-8; 32-33	Gouvernance / diversité
LA14		32	Rapport hommes / femmes : salaires

### Indicateurs de performance : Société

Indicateurs GRI	Principes Pacte Mondial	Pages	Commentaire
SO5		16-26 ; 28	Missions , études, événements...,

### Indicateurs de performance : Responsabilité clients

Indicateurs GRI	Principes Pacte Mondial	Pages	Commentaire
PR5		10 27	Études miroirs clients Sensibilisation à la confidentialité



**EUROGROUP CONSULTING France**

TOUR VISTA - 52/54 QUAI DE DION BOUTON

F-92806 PUTEAUX CEDEX

TÉL : +33 (0) 1 49 07 57 00

FAX : +33 (0) 1 49 07 57 57

[WWW.EUROGROUPCONSULTING.FR](http://WWW.EUROGROUPCONSULTING.FR)

SAS À CAPITAL VARIABLE AU CAPITAL MINIMAL DE 450 000 EUROS - RCS NANTERRE B 312 912 998  
CODE APE 741 G - N° TVA INTRACOMMUNAUTAIRE FR 87 323 912 998

