

Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur les progrès 2016





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

Puteaux, le 26 septembre 2016

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

Cher Monsieur,

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

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

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

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

Meilleures salutations

A blue ink signature of Eric Falque, consisting of a stylized 'E' and 'F'.

ERIC FALQUE
Président
BearingPoint France SAS



Editorial

Sommaire

Editorial	3
Notre démarche Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)	4
Respect des droits de l'homme	6
Politique d'emploi responsable	12
Réduction des impacts environnementaux	24
Lutte contre la corruption	32
Implication sociétale	34
Accompagnement de nos clients dans leurs démarches DD	40
Conclusion	44
Remerciements	45

BearingPoint France renouvelle son engagement au Pacte Mondial des Nations Unies

Conscients des enjeux du développement durable, nous avons choisi d'anticiper et d'agir sur les évolutions économiques, sociales et environnementales qui impactent notre activité en adoptant une démarche responsable.

Notre cœur de métier, en tant que cabinet de conseil indépendant, est d'accompagner nos clients dans le respect des préoccupations éthiques et environnementales.

Dans un monde en constante évolution, les plus grandes entreprises et administrations font confiance à l'approche qui nous caractérise : « l'adaptive intelligence ». Nous obtenons des résultats concrets et durables grâce à la capacité unique qu'ont nos consultants à comprendre et s'adapter à l'environnement et aux enjeux de nos clients.

BearingPoint France réaffirme son soutien aux dix grands principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Notre volonté est de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence en continuant à les intégrer dans notre stratégie, notre culture et nos missions au quotidien. Nous nous engageons à sensibiliser et à faire évoluer les comportements de l'ensemble de nos parties prenantes, en particulier nos collaborateurs, clients et fournisseurs.

Notre quatrième « Communication sur le Progrès » reflète toutes nos actions et progrès menés mettant en relief les dix grands principes du Pacte Mondial s'inscrivant depuis toujours dans notre politique responsable et durable.

Eric Falque
Président
France - Benelux

Notre démarche Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)

En tant que cabinet de conseil, nous plaçons les relations humaines au cœur de nos préoccupations et sommes engagés dans une démarche responsable depuis 2009. Nous favorisons le développement et le bien-être de nos collaborateurs et encourageons les comportements solidaires.

Par ailleurs, nous sensibilisons nos collaborateurs au respect de l'environnement au travers d'éco-gestes simples. Nous pensons qu'il est important que chacun y contribue par son comportement au quotidien, et soit sensibilisé aux bonnes pratiques à mener.

Pour BearingPoint, être socialement responsable en adoptant une démarche reposant sur le développement durable signifie être un acteur économique soucieux de sa performance, tout en privilégiant les actions suivantes :

- Etablir une relation durable avec nos collaborateurs
- Promouvoir la solidarité en soutenant les initiatives de nos collaborateurs et en en initiant nous-mêmes un certain nombre
- Préserver l'environnement
- Etre intègre et engagé auprès de nos clients

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

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Conditions de travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ;
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

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

L'objectif de notre engagement envers le Pacte Mondial est triple :

- Travailler à réduire notre empreinte environnementale,
- Améliorer de manière continue les diverses dimensions de notre performance non-financière,
- Agir et être reconnu comme un acteur responsable.

Nous avons la conviction que notre performance ne pourra être pérenne que grâce à la qualité des relations avec nos diverses parties prenantes, et sur la base d'un respect accru de l'environnement.

Aussi, soucieux de répondre à une démarche de progrès, nous avons depuis 2011 un Responsable RSE en charge de consolider et coordonner les actions du cabinet autour du développement durable.

En devenant signataire du Pacte Mondial, nous signifions ainsi l'engagement de BearingPoint France vis-à-vis de ces 10 principes. Par cette cinquième communication sur le progrès, nous présentons les actions réalisées dans les quatre grands domaines du Pacte Mondial : l'environnement et les conditions de travail, la promotion des droits de l'homme et la lutte contre la corruption.

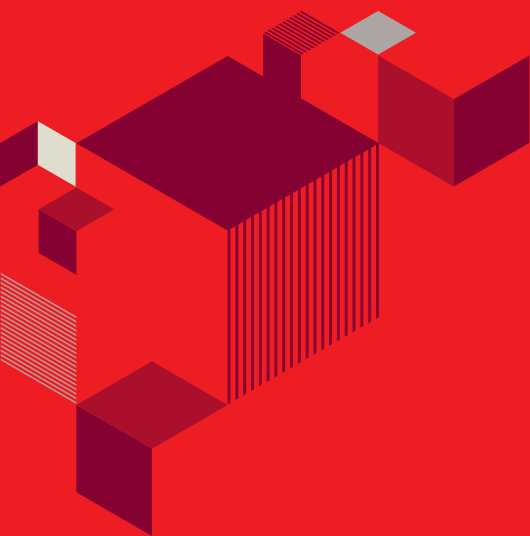
Au-delà de ces priorités, nous nous impliquons également dans des initiatives sociétales et solidaires et accompagnons nos clients dans leurs démarches de développement durable, deux enjeux incontournables pour nous et qui sont également détaillés dans ce rapport.

Respect des droits de l'homme

Les entreprises sont invitées à :

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

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



Respect des droits de l'homme

Nos politiques et dispositifs de Ressources Humaines respectent les conventions internationales en matière de droits de l'homme. Les activités de BearingPoint France sont liées à des prestations de services intellectuelles essentiellement basées en France, écartant la possibilité d'avoir recours au travail des enfants ou au travail forcé.

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

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

Par ailleurs, la question des droits de l'homme se pose également dans notre capacité à faire respecter ces principes auprès de nos fournisseurs. BearingPoint entretient avec eux une relation de confiance via des partenariats à long terme et s'engage dans une démarche de progrès mutuels.

Cette année, nous avons relancé le partenariat avec Planète Urgence qui permet aux salariés volontaires de BearingPoint de partir en mission de solidarité internationale.

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

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

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

Par ailleurs, l'un de nos enjeux, en tant qu'entreprise responsable, est la transparence et la diffusion de l'information ainsi que l'implication de nos collaborateurs dans la vie du cabinet.

Cette volonté est d'autant plus importante que nos consultants travaillent souvent à l'extérieur de l'entreprise en mission chez nos clients. Cette démarche se traduit, entre autres, par :

- l'organisation de réunions régulières au sein des équipes pour une meilleure compréhension des différentes activités et offres du cabinet
- la diffusion d'informations sur des supports dématérialisés : journal interne envoyé tous les trimestres (NewsPoint), journal télévisé (NewFlash) sur l'activité du cabinet réalisé par notre Président tous les mois, communication sur les missions gagnées (Be. Wins), communications chaque lundi sur l'actualité du cabinet (Be.Actu), retransmission des événements et des actualités sur l'écran TV dans les espaces cafétéria, communication hebdomadaire BlablaBuzz (actualité des réseaux sociaux)
- l'organisation d'un annual meeting permettant de présenter un bilan de l'année écoulée et les objectifs de l'année à venir à l'ensemble des salariés de l'entreprise

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

Progrès réalisés en 2016 :

- Une communication unique par mail le lundi concernant l'actualité du cabinet,
- La retransmission des événements et des actualités du cabinet sur l'écran TV dans les espaces cafétéria
- Diffusion du 2ème baromètre de satisfaction des services supports

Santé et sécurité de nos collaborateurs

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

Conformément à la législation, BearingPoint a un Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) dont la mission est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. 10 réunions dont 5 extraordinaires ont eu lieu en 2016.

Respect de nos obligations légales

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

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

de travail, des délégués du personnel, des salariés, du médecin du travail, de l'inspection du travail et des agents des services prévention des organismes de Sécurité Sociale.

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

Le eWork : une mesure qui séduit

En 2016, le nombre de jours « e-Worké » s'est maintenu par rapport à 2015 et reste une initiative très appréciée par les salariés.

Pour rappel, le eWork permet de travailler de manière délocalisée hors des bureaux de BearingPoint ou du client, jusqu'à un jour par semaine et deux jours pour les personnes en situation de handicap, sans récurrence ni jour fixe. De plus, il n'y a pas de limite de jours pour les femmes enceintes à partir du 5^{ème} mois (mais un engagement de retour régulier).

Diagnostic « Mieux être au travail » : identification des actions mises en place

Depuis fin 2015, nous avons poursuivi les sessions de formation aux Risques Psycho-Sociaux (RPS) : 85 collaborateurs dont 26 collaborateurs des fonctions supports ont participé aux sessions de sensibilisation RPS dispensées par L'IFAS (Institut Français de l'Action contre le Stress).

Un deuxième diagnostic a été réalisé à la fin de l'année selon le déroulé suivant :

- Phase 1 : Phase préparatoire du diagnostic
- Phase 2 : Communication en amont
- Phase 3 : Passation du diagnostic
- Phase 4 : Analyse des résultats
- Phase 5 : Restitution des résultats

Par ailleurs, BearingPoint a mis en place une procédure d'alerte en cas de suspicion de harcèlement moral et sexuel, de violence au travail et d'agissement sexiste. Celle-ci a fait l'objet d'un suivi en CHSCT en intégrant un point à l'ordre du jour des réunions ordinaires sur les situations déclarées de harcèlement, violence au travail et agissement sexiste.

L'utilisation de ce dispositif d'alerte est facultative et complémentaire par rapport aux autres voies légales de remontée de réclamations des salariés, notamment les instances représentatives du personnel habilitées par le Code du travail à recueillir les réclamations des salariés.

Enfin, cette procédure d'alerte s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

Moyens spécialisés en prévention et amélioration des conditions de travail

Sûreté Incendie

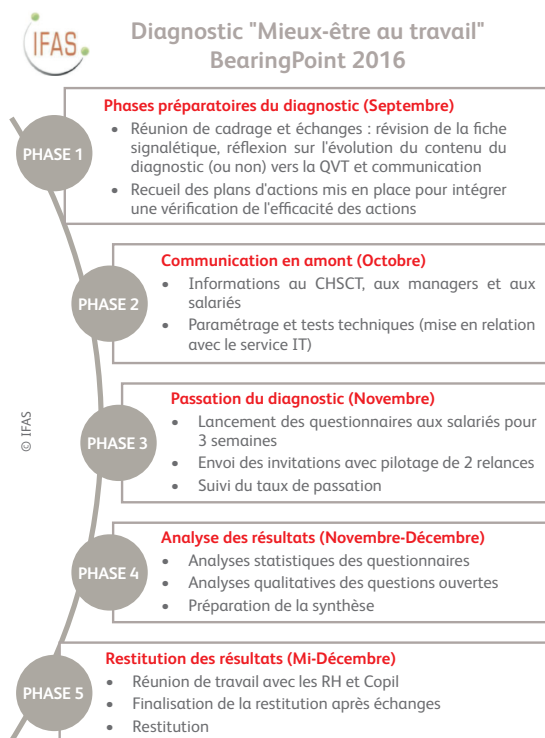
La Sécurité incendie est assurée par les services généraux d'Alstom (Bouygues Energies).

Un exercice d'évacuation réalisé par an en liaison avec des Equipiers Premiers Secours EPS (16 personnes de BearingPoint volontaires et qui sont formées à l'évacuation incendie) :

- Information des Equipiers d'étages et mise à jour de la liste
- Formations proposées à tous et suivies par les équipiers d'étage

Contrôles réglementaires annuels

- Plans de Prévention
- Vérifications ascenseurs
- Vérifications électriques
- Vérifications portes et portails
- Vérifications mécanique
- Moyens de secours
- Colonnes sèches : Désenfumage, Déverrouillage issues de secours, Extincteurs, Portes coupe-feu, Robinets, Alarmes
- Maintenance des installations de sécurité par le service technique de Bouygues Energies : Blocs de secours /portes coupe-feu/désenfumage
- Maintenance des installations de sécurité par entreprises extérieures : Extincteurs / détection incendie / ascenseurs pour les partie communes



Sûreté dans les étages

La sûreté des étages est assurée par les services généraux d'Alstom (Bouygues Energies).

- Sécurisation des locaux par badges et clefs
- Sensibilisation au rangement des espaces de travail (Opérations « Desk Tidy »)

Par ailleurs, entre 2015 et 2016, BearingPoint a réalisé différentes actions dans le but d'améliorer le confort et les conditions de travail de ses collaborateurs par l'aménagement de bureaux de six équipes, la rénovation des sanitaires Hommes et Femmes, la rénovation de salles de réunion, l'amélioration de l'éclairage ainsi que l'aménagement d'un espace détente avec Baby-Foot, de console Wii et des canapés.



Qualité de vie

Chaque vendredi, des corbeilles de fruits sont mises à disposition des collaborateurs pour les inciter à suivre les campagnes de prévention pour une meilleure alimentation.



Favoriser le bien être au travail

Parce que l'amélioration du mieux-vivre professionnel est essentiel au sein de notre entreprise, BearingPoint s'est engagé dans de nouveaux partenariats pour permettre à ses salariés d'améliorer leur bien-être au quotidien.

Ainsi, début 2016, nous avons mis en place :

- **Les séances de yoga.** Accessible à tous, au sein de petits groupes, la Professeure diplômée de l'Institut Français de Yoga, propose des cours de yoga. Chacun d'eux comporte des postures, un travail conscient du souffle et des temps de relaxation

- **L'application « Petit Bambou ».** Développée par un ancien de BearingPoint (Benjamin Blasco), cette application de méditation de pleine conscience, accessible depuis son mobile et sur le web en créant un compte, permet de prendre soin de soi et de son mental, de vivre pleinement le moment présent. Le collaborateur peut ainsi l'utiliser où il le souhaite et à tout moment (dans les transports, lors de la pause du déjeuner, avant une réunion, chez soi ou même dans les couloirs).

Ce catalogue riche et varié de séances de méditation propose différents programmes tels que : S'ouvrir, Stress, Lâcher prise, Manger en conscience, etc...



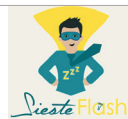
- **Les ateliers de Sophrologie.** Animés par une Sophrologue praticienne de la FEPS et spécialisée dans les troubles du sommeil et de la vigilance, ces ateliers accessibles à tous les collaborateurs, sont organisés tout au long de l'année et comportent différents thèmes : Libérez les tensions, Gestion du sommeil, Retrouver des temps de pause, etc...

Associant théorie et pratique, ils aident les collaborateurs à se relaxer, à percevoir la détente de la respiration et des muscles contre le stress, tout en procurant des sensations de bien-être.

Par ailleurs, des ateliers sont également organisés et très appréciés lors de missions chez nos Clients.



- **Sieste Flash.** De plus des ateliers de sieste-flash - aussi appelée micro sieste - sont également proposés. Ils permettent de s'initier à la méthode d'1h30 de récupération en 5 minutes de sommeil, n'importe où et sans contrainte de bruit. Les collaborateurs repartent de ces ateliers avec un Audio Mp3 de 10 mn et un Guide pratique.



Récemment, BearingPoint a également installé un baby-foot dans l'un des espaces détente, afin que les collaborateurs puissent se détendre dans un environnement convivial et sympathique avec d'autres personnes. Un premier tournoi a même été organisé entre les équipes.

Sensibilisation de nos fournisseurs

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

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

L'entreprise s'engage à :

- Respecter les règles du code du travail en termes d'hygiène, santé, sécurité et conditions de travail
- Favoriser le parcours professionnel de ses collaboratrices et collaborateurs tout au long de leur carrière et valoriser leurs compétences et leur développement
- Lutter contre toutes les formes de discrimination à l'embauche, à la rémunération et à l'évolution

- professionnelle de ses collaboratrices et collaborateurs
- Promouvoir le bien-être au travail
- Sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs à la préservation de leur capital santé (tabagisme, nutrition, sports...)
- Favoriser et faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Favoriser la cohésion au sein de l'entreprise en créant et entretenant le dialogue social
- Sélectionner ses partenaires, fournisseurs ou sous-traitants également selon des critères sociaux, comme ceux promus par le commerce équitable

BearingPoint en qualité de fournisseur

Dans le cadre des réponses aux appels d'offres, nos clients nous sollicitent de plus en plus sur les problématiques de Responsabilité sociale et de développement durable de l'entreprise.

Depuis quelques années, afin de répondre au mieux aux exigences, nous répondons à l'enquête menée par EcoVadis, société spécialisée dans l'évaluation des politiques et pratiques de Responsabilité Sociale. Depuis 2013, nous sommes en progression constante. En juillet 2016, nous avons obtenu le score de 76/100, ce qui correspond à un niveau « Gold ». Cette notation se retrouve sur l'ensemble des thèmes évalués par EcoVadis : environnement, social, éthique des affaires et achats responsables.

Cet excellent résultat place BearingPoint parmi les 5% des sociétés les mieux notées par EcoVadis.



Progrès réalisés en 2015 / 2016 :

En plus de la société e-Attestations.com, (solution logicielle de conformité réglementaire et administrative des fournisseurs), BearingPoint est également référencée chez :

- Provigis
- MyProcurement

Mise en place des actions bien-être

- 180 inscriptions au cours de yoga
- 17 abonnés à l'app Petit Bambou
- 112 participants aux ateliers de sophrologie
- 85 participants formés aux RPS

Politique d'emploi responsable

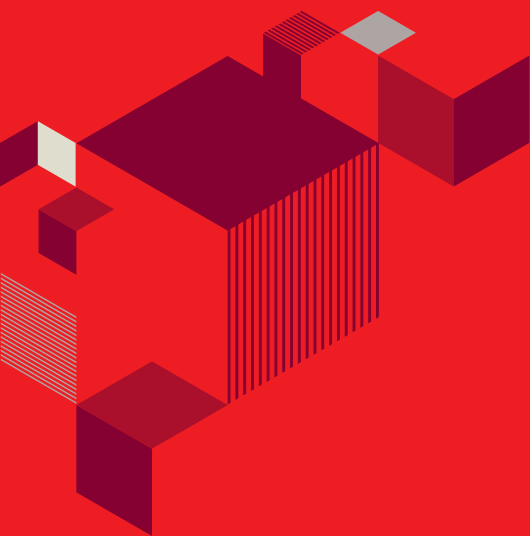
Les entreprises sont invitées à :

Principe 3 : Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 : Contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



Politique d'emploi responsable

En tant que cabinet de conseil, nous plaçons les relations humaines au cœur de nos préoccupations. Faire preuve de son engagement en tant qu'entreprise socialement responsable, c'est construire une image positive auprès de nos collaborateurs et autres parties prenantes, avec en première ligne nos clients. Nous avons conscience que notre succès repose sur notre capacité à proposer à nos clients des solutions adaptées et durables, faisant appel à des profils, des expertises et des compétences variés.

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

BearingPoint Spirit

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

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

Afin d'établir une relation durable avec l'ensemble de nos collaborateurs, nous nous appuyons sur les quatre axes de notre politique Ressources Humaines :

- Favoriser l'égalité des chances à travers une politique de carrière individuelle permettant de suivre la performance de nos collaborateurs et de les promouvoir
- Développer les compétences et l'excellence de nos collaborateurs grâce à des parcours de formation individualisés
- Encourager la diversité en recrutant des profils variés, en lien avec l'évolution de la société dans un esprit d'innovation et de conquête
- Capter les retours de nos collaborateurs au travers d'enquêtes et d'initiatives internes et en tenir compte dans la mise en place de nouvelles actions

L'égalité des chances

Chez BearingPoint, nous pensons que les personnes constituent notre actif le plus important. C'est pourquoi nous avons mis en place une politique RH permettant à chacun une progression de carrière visant l'excellence individuelle et collective.

Un accompagnement de carrière personnalisé

Nous sommes constitués d'équipes à taille humaine (entre 40 et 150 personnes) au sein desquelles chaque collaborateur est suivi par un parrain pour l'accompagner tout au long de sa carrière.

Un processus d'évaluation collaboratif est établi entre le salarié et son accompagnateur de carrière (objectifs, auto-évaluation, évaluation, feedback) permettant un échange constructif et factuel qui garantit une équité de traitement. Les promotions et augmentations

décidées par l'ensemble des managers résultent de ce processus d'évaluation.

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

Progrès en 2016 :

100% de nos collaborateurs évalués par leur accompagnateur de carrière

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

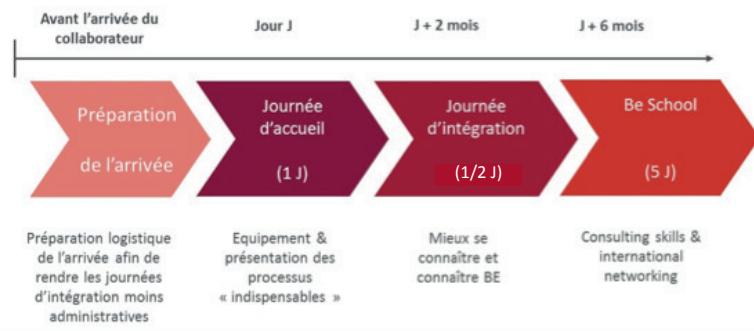
Afin d'optimiser l'intégration des nouveaux embauchés, BearingPoint a mis en place depuis 2014 un nouveau process permettant d'optimiser l'intégration des nouveaux entrants.

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

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

Un parcours bien défini

4 temps dans l'intégration



Le développement des compétences de nos collaborateurs

La politique Formation France

L'acquisition et le développement continu des compétences de nos collaborateurs constituent une priorité de BearingPoint. L'existence d'un modèle de compétences, l'expérience au quotidien sur les missions clients ou les projets internes permettent à chacun de progresser et d'orienter sa carrière dans la direction souhaitée. La formation est également un pilier essentiel du développement des compétences. Chaque année BearingPoint consacre entre 3% et 4% de sa masse salariale brute à la formation de ses collaborateurs.

Notre ambition est de nous assurer que tous nos collaborateurs suivent régulièrement des formations de qualité, ciblées en fonction de leurs besoins et de leur expérience, leur permettant d'exercer leur métier en ayant les connaissances et méthodologies nécessaires.

Nouveautés 2015 et 2016 sur les programmes de formation :

- Nouveau programme **Firme** pour les managers promus dans l'année : **New Manager Program** ayant lieu à Berlin, portant sur les nouveaux rôles du manager (management, leadership), et un plan de développement personnel
- Formation **Engagement Management** pour les managers promus dans l'année et les managers nous ayant rejoint récemment, portant sur tous les aspects de gestion d'une mission chez BearingPoint
- Après lancement en 2014, intégration du programme sur le stress et la prévention des risques psycho sociaux au plan de formation tronc commun, obligatoire pour tous les M & SM

Lancement de nouvelles formations pour les jeunes consultants (A/C) : « le rôle du junior & les basiques d'Excel » et « gérer son temps et ses priorités »

- Nouveau programme de communication orale pour les managers : « communiquer et s'affirmer dans la relation », proposant des ateliers courts sur des thématiques spécifiques
- Elaboration et lancement d'ateliers animés en interne : « le commercial même pas mal », pour sensibiliser les consultants/senior consultants à la dimension commerciale et leur permettre de développer une posture commerciale active
- Nouveaux programmes **Firme** pour les Partners, DA, SM & M sur le développement commercial
- Programme d'anglais : lancement d'ateliers collectifs de prise de parole, développement d'une plateforme digitale à disposition de tous les collaborateurs, intégrant vidéos, podcasts, et autres outils pour entretenir sa pratique
- Cours individuels d'anglais dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF), mis en œuvre en 2015
- Développement des certifications **lean green belt** et **black belt** en partenariat avec le collège Polytechnique et les certificats **Sales Force** : une vingtaine de collaborateurs certifiés en 2015 & 2016
- Elaboration et lancement d'un **SAP-ERP Training** interne, pour former les jeunes consultants susceptibles de travailler sur des projets SAP, aux principaux processus métier de l'entreprise et leur modélisation dans un ERP intégré tel que SAP.

La Gestion des hauts potentiels

- Programme **Female leadership**, programme de formation dédié aux senior consultantes femmes à haut potentiel pour les aider à définir leur plan de développement en tant que futurs leaders
- Programme **ADP** (Accelerated Development Program) à destination des salariés identifiés comme haut potentiel. Ce programme de gestion des talents donne la possibilité aux participants d'accélérer leur progression de carrière en obtenant les compétences et l'expérience de leadership nécessaires pour assumer des fonctions de responsabilités plus importantes.

L'entretien professionnel

Dans le cadre de la réforme professionnelle en 2015, BearingPoint a mis en œuvre le CPF (Compte Personnel de Formation). En parallèle de cette initiative, l'entretien professionnel a été mis en place en 2015 et aborde notamment les points suivants :

- un bilan sur la charge et l'organisation du temps de travail,
- le souhait de développement (changement de service, projets, souhait d'évolution...)
- un plan d'accompagnement individuel.

Le coaching

Afin de répondre aux demandes de développement personnel, BearingPoint a pris l'initiative de mettre à disposition un coach externe personnel.

Sur la base du volontariat et en toute confidentialité, les collaborateurs qui ressentent le besoin de bénéficier d'écoute et de conseils externes pour mieux appréhender une situation nouvelle (nouvelles responsabilités, nouveau grade, retour de congé maternité,...), de prendre du recul par rapport à leur situation professionnelle et de réfléchir à leur évolution, BearingPoint offre le regard d'un coach professionnel expérimenté connaissant bien le secteur du conseil, pour échanger, prendre du recul, réfléchir et trouver des solutions.

Ce dispositif est accessible aux grades de Senior Consultant à Directeur Associé et les échanges sont entièrement confidentiels et anonymes.

Mieux véhiculer notre image

My Mentor is Awesome !

Chez BearingPoint, nous accordons une importance particulière au stewardship : la capacité de transmettre son expérience aux plus jeunes.

Engagement, complicité, bienveillance, écoute, alchimie, dépassement de soi... A travers de courtes vidéos, BearingPoint diffuse 7 portraits de consultants et leur mentor !



Jérôme et Adèle

« On se connaît tous très bien, on est comme une petite famille... Il y a une vraie cohésion d'équipe et pour moi c'est un vrai plus. »



Yael et Alia

« Yael, c'est un senior manager avec qui j'ai beaucoup appris. C'est comme une marraine pour moi. »



Claire et Diane

« Je sais que je suis bien guidée, et que je serai bien accompagnée pour la suite et pour mon évolution future... et ça c'est important. »

Journée de sensibilisation à la mixité

BearingPoint a organisé une journée pilote de sensibilisation à la mixité dont les objectifs étaient :

- Rappeler les fondamentaux de la mixité en entreprise,
- Présenter les stéréotypes des deux genres, leurs impacts sur les comportements, et bien sûr les pistes pour les contrer
- Réfléchir à la mixité, comme levier de performance, au sein du cabinet
- Echanger sur les bonnes pratiques en place dans les grands groupes.

Les Fridays, les rendez-vous de partage et de rencontres

Pour rappel, les Fridays ont lieu un à deux vendredi par mois pendant 1h30 heures. Ces événements incontournables permettent aux collaborateurs de **partager des points de vue tranchés et novateurs** sur différents thèmes économiques et sociétaux.

Sur la base du Thought Leadership, et grâce à l'intervention d'intervenants extérieurs, cette nouvelle manière de travailler ensemble nous permet via des **sessions conviviales et instructives d'interpeller, éduquer ou de faire réfléchir**. La discussion se poursuit ensuite de manière informelle autour d'un cocktail.

Pour fêter la reprise des Fridays, une conférence a été organisée fin septembre sur le thème « Le leadership a-t-il un sexe ? », suivi d'une table ronde.

Petit déjeuner GUEST – Régine LE DINH

- Fondatrice et dirigeante du Cabinet OA Talents (cabinet de conseil spécialisé dans le management de la mixité)
- 25 ans d'expérience dans des grands groupes industriels internationaux dans le secteur automobile
- Coach professionnelle certifiée

CONFERENCE

- Comprendre les défis du leader du 21ème siècle
- Le genre et le Leadership : valeurs féminines et valeurs masculines
- Comment construire et affirmer un leadership mixte

TABLE RONDE

La conférence a été suivie d'une table ronde avec nos associés afin de répondre aux questions des participants et partager leurs expériences :

- Muriel Monteiro
- Elisabeth Denner
- Erik Campanini
- François-Xavier Chiarasini

Fridays SPECIAL GUEST 20th MAY

La médecine de guerre : l'urgence au quotidien...

Intervenant extérieur : Le Médecin en Chef Federico Gonzalez, Chirurgien vésical des armées (Service de Santé des Armées)

Intervenant interne : Christine Muticy

Face à l'actualité récente, la médecine de guerre fait des émules : ses techniques de triage et d'intervention rapide influencent la médecine civile. Les médecins militaires ne sont jamais en panne d'inspiration pour développer de nouvelles méthodes de prise en charge des blessés dans un contexte d'urgence sanitaire. Ils renouvellent continuellement les solutions permettant de faire face aux traumatismes que subissent nos soldats et les théâtres d'opérations extérieures, ainsi qu'aux crises sanitaires vécues par les populations locales, comme celle du virus Ebola en Guinée.

Pour aborder toutes les questions et comprendre le vécu d'incidents qui constituent la médecine de guerre, le Médecin en Chef Federico Gonzalez, Chirurgien vésical, vésicoproctologue et tous ses proches de médecins militaires, les spécialistes et les outils de la médecine de guerre française, avant de vous livrer son analyse sur les évolutions probables de son métier.

16h30 à 18h Auditorium 1^{er} Etage

BearingPoint.

Diversité

La Responsabilité sociale de l'entreprise consiste pour les entreprises à prendre en compte les impacts sociaux, environnementaux et économiques de leur activité pour adopter les meilleures pratiques possibles, et contribuer ainsi à l'amélioration de la société et à la protection de l'environnement.

Notre politique RSE France s'appuie bien évidemment sur notre objet social Firm « l'Innovative Thinking » et intègre en complément toute une partie orientée autour de la diversité.

Nos actions Diversité sont ciblées essentiellement sur la promotion de la **mixité hommes / femmes** et la **sensibilisation au handicap**

La mixité

Notre ambition est d'atteindre 25 à 30% de femmes Partners d'ici 2020.

Au-delà de la sensibilisation aux enjeux représentés par le développement de la mixité, d'une vigilance régulière sur la part des hommes et des femmes parmi les promus, diverses actions ont été renforcées ou initiées sous l'impulsion d'une équipe de femmes et d'hommes Partners, sponsor Diversité France :

Promouvoir en interne les échanges sur le sujet de la mixité par

- La mise en place de réseaux,
- Des déjeuners informels réguliers entre collaborateurs et management,
- Des événements sur le thème « Parcours et réussite au féminin » avec des témoignages de femmes clientes

Développer les compétences par

- De la sensibilisation,
- De la formation (leadership, commercial)

Favoriser la parentalité par des actions

- Sur l'organisation du temps de travail : e-work, temps partiels innovants, retour de congé maternité, ...
- Sur la garde d'enfants : berceaux à l'année, places de dépannage

Parentalité

Favoriser la parentalité en entreprise c'est accompagner les pères et les mères dans l'équilibre de leur rythme de vie en les aidant à mener de front carrière et rôle de parent.

BearingPoint.

Parentalité en entreprise :
tous concernés !



Quelle parentalité

Concierner nos professionnels et personnel
temporiser devant parents

BearingPoint.

réserve des places
en crèche pour
ses salariés-parents
d'enfants de moins
de 4 ans



Bénéficiez de places dans les crèches du réseau Chaperons & Compagnie !

Afin de répondre au mieux aux besoins de ses salariés, BearingPoint vous permet de bénéficier de places dans toutes les crèches du réseau Chaperons & Compagnie.

BearingPoint.



Crèche pour tous



Afin de faciliter la reprise et le changement de rythme qu'implique un retour de congé maternité, BearingPoint permet aux collaboratrices de poser 4 demi-journées rémunérées réparties sur les 2 semaines suivant votre retour.

Aménagement du temps de travail : les forfaits jours réduits

Afin de prendre en compte les aspirations des jeunes parents et leur permettre de continuer à travailler sur un rythme différent, BearingPoint leur offre différentes formules de forfaits jours réduits :

- Le Forfait à 92,2%, ouvert aux personnes en forfait jours
- Le Forfait à 95%, accessible à tous.

Prendre en compte la situation de salarié-parent permet également de maintenir une démarche active de respect de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Depuis plusieurs années, BearingPoint témoigne, au travers de sa politique RH, de sa volonté de mettre en place des actions concrètes en faveur de la parentalité pour donner aux salariés parents des moyens concrets pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.

BearingPoint s'engage également à proposer à tous les salariés un plan de carrière compatible avec la vie familiale pour leur permettre de continuer à progresser sans jamais devoir renoncer à l'un ou à l'autre.

Cette volonté se traduit par de nouvelles mesures complémentaires qui ont vu le jour cette année :

- La parution du guide RH « Parentalité en entreprise »
- La possibilité de dépannage en crèche pour pallier à la défaillance ponctuelle de votre mode de garde habituel
- La mise en place de berceaux à l'année grâce à nos partenariats avec People & Baby et Les Petits Chaperons Rouges.

Progrès réalisés en 2015 / 2016 :

Be.School

- 2015 : 2 Be.School avec 82 participants Français
- 2016 : 3 Be.School avec 127 participants Français

Heures de formation et nombre de stagiaires

- 2015 : 20200 heures de formation et 2 123 participants
- 2016 (à début octobre) : 20050 heures de formation (hausse de la durée moyenne des participations)

Promotions M et MS

- 2015 : 21 promotions M + 8 promotions SM
- 2016 : 23 promotions M + 13 promotions SM

Mixité

- 4 réseaux de femmes au sein du cabinet (BE Women's networks)
- 1 déjeuner-témoignage de la Directrice des Systèmes et Technologies de l'Information de la Ville de Paris
- 4 déjeuners organisés entre les Partners femmes du cabinet et des consultantes
- Parution du guide RH sur la parentalité en entreprise, incluant un nouveau process d'accompagnement des femmes à leur retour de congé maternité
- Possibilité de réserver des places en crèche à l'année : 8 collaborateurs ont bénéficié de ce dispositif en septembre



Le handicap : de nouvelles actions

Au-delà de la sensibilisation, nous souhaitons proposer un accompagnement personnalisé individuel à tout collaborateur qui le souhaite. Afin de les guider dans cette démarche, BearingPoint a renouvelé son **partenariat avec Handicap & Solution**, cabinet de conseil spécialisé dans le handicap.

Deux correspondants sont à la disposition des collaborateurs qui le souhaitent, pour répondre à toutes les questions concernant le handicap, les renseigner et les aider dans la constitution d'un dossier de reconnaissance. Les échanges sont strictement confidentiels sauf autorisation spécifique du salarié (notamment pour une action de maintien dans l'emploi).

BearingPoint se mobilise pour la semaine du handicap. Dans le cadre de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, qui s'est déroulée en novembre dernier, BearingPoint a convié ses collaborateurs à échanger sur le thème du handicap à travers une expo-photos de portraits de personnes en situation de handicap dans le monde.



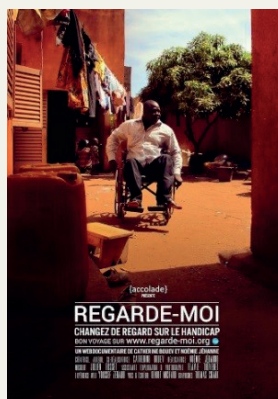
Enfin, en lien avec Grid Solutions, les salariés des deux sociétés ont été invités à partager un moment de convivialité pour découvrir l'art de la composition florale avec l'ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) « Pierre Borel » et tenter de gagner une composition florale en répondant à un quizz sur le handicap.

L'association {accolade}

Présidee par Catherine Bouev, Manager au sein de BearingPoint, l'association {accolade} vise à faire connaître le handicap à ceux qui ne le connaissent pas. Grâce au partenariat mis en place avec BearingPoint en début d'année, chaque collaborateur a accès au web-documentaire <http://regarde-moi.org/> où il trouvera des vidéos explicatives et des quizz sur divers sujets liés au handicap (emploi, accessibilité, maladies handicapantes, ...) en indiquant un code d'activation. De plus, BearingPoint propose des possibilités de ProBono, pour que les consultants puissent mettre à profit leurs compétences.

BearingPoint favorise et soutient le recours au secteur du travail protégé et adapté en achetant un certain nombre de prestations (plateaux-repas, fournitures, ...) auprès de nos partenaires les ESAT Pleyel et Berthier et, participe ainsi, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées issues du Milieu Protégé, dans l'univers des entreprises du milieu ordinaire.

Dans le cadre d'une mission au sein de la DIRISI du Ministère de la Défense, BearingPoint a fait appel à la société Handea qui est intervenue en qualité de sous-traitant pour des prestations de services.



Capter les retours de nos salariés

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

Ces démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail s'inscrivent dans la durée. L'engagement de toutes les parties prenantes est nécessaire, en particulier celui de la direction, des représentants du personnel mais aussi de chacun des collaborateurs de BearingPoint.

Le People Survey

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

Le BearingPoint Spirit Pulse Survey

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

Le Leadership Upward Feedback

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

Capter les retours en externe

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

Enquête marque employeur

Labellisation HappyTrainees 2016-2017

Plus de 4000 organisations ont été évaluées par leurs équipes, via des enquêtes internes et spontanément sur le site meilleures-entreprises.com :

- sur 6 dimensions : Progression professionnelle - Environnement de travail - Management - Motivation - Fierté - Fun / Plaisir.
- sur l'ensemble des stagiaires

BearingPoint se voit décerner l'accréditation HappyTrainees 2016-2017 pour la deuxième année consécutive, selon les critères suivants :

- Note Globale HappyTrainees : 3.98 / 5
- Taux de recommandation : 89.7%
- Participation : 68.4%

Nous allons analyser les retours laissés par les étudiants afin d'améliorer l'expérience de nos futurs stagiaires.



BearingPoint obtient le label Universum 2016 des employeurs les plus attractifs auprès des expérimentés

Pour la deuxième année consécutive, Universum publie les résultats de son enquête Alumni, menée auprès de 30 000 anciens diplômés issus de toutes filières et ayant au moins une année d'expérience.

BearingPoint a également reçu le prix de la « Diversité des missions proposées »



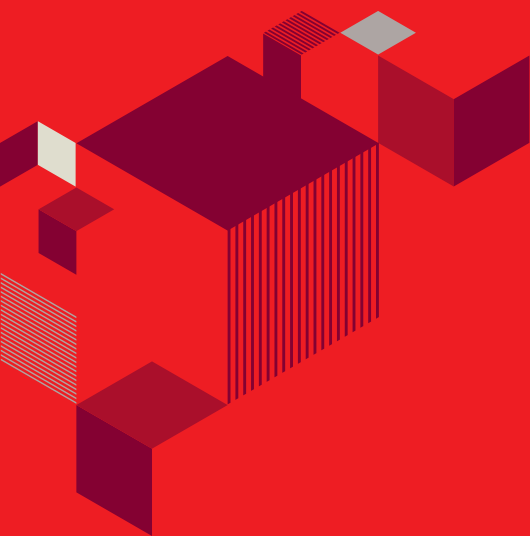
Réduction des impacts environnementaux

Les entreprises sont invitées à :

Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

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

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



Réduction des impacts environnementaux

Nous sommes engagés dans une démarche environnementale depuis 2010, avec la réalisation de notre premier bilan Carbone. La nature de notre activité, en tant que cabinet de conseil, n'est pas l'une des plus intenses en consommation de ressources naturelles, ou d'impacts négatifs sur l'environnement. Nous reconnaissons toutefois ces impacts en matière de consommation d'eau, de papiers, ou autres produits (mobilier notamment) émetteurs de CO₂ ainsi que les nuisances liées aux déplacements quotidiens de nos salariés.

Notre engagement pour réduire les impacts environnementaux de notre activité se traduit autour de trois axes stratégiques :

- Favoriser la prise en compte de l'environnement par l'ensemble des collaborateurs de BearingPoint en France dans leurs activités quotidiennes afin de réduire notre empreinte environnementale
- Réduire nos impacts environnementaux indirects en privilégiant des achats responsables
- Agir et être reconnu comme un acteur responsable de la société en favorisant le partage de la prise en compte de l'environnement avec nos clients

Notre engagement en faveur de l'environnement s'articule autour de nos activités de conseil tout au long de notre chaîne de valeur. Nous avons ancré le respect de l'environnement au cœur de notre stratégie.

Avec nos salariés

Nous avons conduit des actions en interne en impliquant l'ensemble de nos salariés en France, à travers diverses initiatives :

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

• Le tri sélectif

Dans la continuité de notre bilan carbone mené en 2010, nous avons mis en place des communications auprès de nos collaborateurs pour favoriser les écogestes, comme par exemple la récupération des piles usagées et des toners d'imprimantes ainsi que le tri sélectif des déchets.

Notre société de « facilities management¹ » mesure nos consommations d'eau et d'énergie tous les ans et nous sommes associés à la mise en place d'actions correctrices comme l'extinction automatique des lumières et de la climatisation aux heures de déjeuners et après dix-neuf heures.

¹ Facilities Management : gestion des installations dans les domaines de l'énergie, les services traditionnels de gestion et d'entretien des bâtiments et les services généraux

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

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

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

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

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

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



tonnes de papier recyclé en 2016, ce qui équivaut à sauver 163 arbres, économiser 288 450 litres d'eau, préserver 5 288 Kg de CO et 38 460 KWH

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

Un système d'impression optimisé, responsable et durable

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

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

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

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



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

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

• Lync Enterprise Voice

Depuis mars 2014, Lync permet à chaque collaborateur de gérer ses communications en temps réel et permet de réduire ses déplacements.

En effet, Lync permet de chatter, de partager ses appels téléphoniques, de créer des meetings en ligne, de partager des documents avec les participants d'une réunion, d'offrir la possibilité de faire des visioconférences,...etc et ce de n'importe quel emplacement (bureau, client, hôtel ...)

• La politique voyage

Notre engagement pour réduire les impacts environnementaux de notre activité se traduit dans notre politique voyage autour de 4 mesures :

- Nous encourageons les collaborateurs à prendre les transports en commun pour leurs trajets en Ile de France et à privilégier le train plutôt que l'avion pour les trajets courts (inférieurs à 3h)
- Nous incitons les collaborateurs à utiliser des solutions à distance (audio, visio et web conférence pour limiter les déplacements) quand cela est possible
- Nous encourageons les collaborateurs à utiliser des supports de voyages dématérialisés via nos prestataires de voyages (billets virtuels, E-billet SNCF)
- Nous avons mis à disposition de nos collaborateurs, 2 véhicules électriques en autopartage entre le personnel

La semaine du développement durable

A l'occasion de la semaine du développement durable, BearingPoint s'est associé à Alstom-GE pour proposer à ses collaborateurs une série d'animations tels que :

- jeux concours sur les différentes réalisations en matière de RSE avec distribution de goodies,
- Lunch & Learn sur l'Institut HyperCube (recherche médicale) pour BearingPoint, ainsi que sur la thématique Energie et Climat par Bioviva pour Alstom,
- présentation de nos véhicules électriques et démonstration.

L'Autopartage chez BearingPoint



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



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



Réservation ouverte en ligne 24h avant son utilisation

La dématérialisation des processus internes pour réduire notre consommation de papier

Nous menons depuis plusieurs années une politique de dématérialisation et d'optimisation des outils informatiques. Nous favorisons la dématérialisation de l'ensemble des démarches habituellement menées sur papier afin d'en limiter l'utilisation.

Actuellement, la majorité des processus administratifs sont menés via une plate-forme d'échanges de données et des outils en ligne. A titre d'exemple : la gestion des temps et des frais de missions des consultants sont gérés via l'outil SAP, les demandes de congés sont réalisées via le réseau interne du cabinet, notre outil de formation en ligne est directement disponible via notre intranet et enfin, la dématérialisation des Tickets Restaurants est proposée à nos collaborateurs.

Les documents produits par nos consultants sur leurs missions clients sont diffusés et sauvegardés à partir d'une plate-forme collaborative.

- L'ensemble des documents de communication interne (newsletter, lettre d'informations, Newsflash, Be.Actu, etc.) est également dématérialisé.
- Poursuite de la dématérialisation des bulletins de paie.

Bilan des émissions carbone liées aux principales relations ferroviaires - année 2015



69 destinations



1 305 trajets annuels



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

445400 bilan kilométrique

 digiposte

LA POSTE



Progrès réalisés 2015 / 2016 :

- Poursuite de la dématérialisation des bulletins de paie de nos collaborateurs avec DigiPoste
- Récolte d'environ 13,140 kg de bouchons en plastique pour l'Association

Avec nos fournisseurs

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

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

Nos achats sont constitués en grande partie par nos loyers. Or, nous sommes impliqués, en tant que résidents, dans les différentes initiatives de l'exploitant concernant la réduction des impacts environnementaux et à la prévention des pollutions. Ainsi, nous participons aux différentes actions permettant la réduction de consommation d'eau et d'énergie.

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

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

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

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

Avec nos clients

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

EnergyPoint - Le blog Energie et Environnement de BearingPoint

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

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

EnergyPoint décrypte le présent à travers 3 rubriques :

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

BearingPoint.



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

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



articles publiés depuis la mise en ligne du blog

energypoint.bearingpoint.com

clients, BearingPoint s'appuie sur un savoir-faire et une expérience reconnus ainsi que sur un certain nombre de points forts :

- Une équipe européenne de 3 350 consultants expérimentés, spécialisés dans l'énergie et ayant une connaissance approfondie des marchés en développement et émergents, grâce aux relations entretenues avec la plupart des grandes compagnies pétrolières, gazières et minières mondiales.
- Une expertise spécifique du secteur, BearingPoint intervenant déjà depuis de nombreuses années auprès d'acteurs majeurs de l'énergie dans le monde et ayant réalisé pour leurs comptes de nombreux projets d'ampleur. Les consultants de l'équipe 'Energie' associent compétences 'business consulting' et technologiques afin de proposer à leurs clients une assistance dans tous les segments de l'industrie pétrolière et gazière : activités amont, raffinage, transport de pétrole et des produits du pétrole, lubrifiants, phases de négociation...
- BearingPoint a mis en place des alliances stratégiques avec des prestataires technologiques de renommée mondiale (SAP, Oracle, HP). Par exemple, en Russie, BearingPoint est le partenaire SAP privilégié de l'industrie du pétrole et du gaz depuis 2007, et celui de l'industrie métallurgique et minière depuis 2008. Derniers articles disponibles en ligne (<http://energypoint.bearingpoint.com/>) :

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

C'est pourquoi, pour satisfaire les attentes de ses

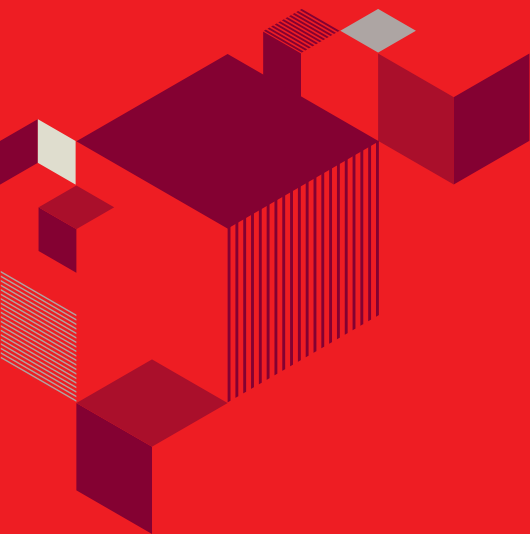
- L'attractivité des énergies renouvelables en Afrique : est-ce partout ? (auteurs : D. Wictky Fabri, I. Viennois et A. Abid)
- Rencontre avec Denis Payre, président et CEO de Nature and People First (auteur : J. Martinez)
- Rencontre avec Isabelle Colin, fondatrice et CEO d'Eco&Logic (auteur : G. Zanone et I. Viennois)
- How can EU gas and power TSOs face their tremendous need of network investments in the upcoming years? (auteurs : J. Bos et P. Mallet)
- L'énergie dans le nouvel écosystème digital – Episode 2 – Les modèles de positionnement pour les grands groupes (F. Scemama, I. Viennois)



Lutte contre la corruption

Les entreprises sont invitées à :

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



Lutte contre la corruption

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

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

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

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

Tout salarié BearingPoint a le devoir de :

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

permet d'encadrer les relations avec nos fournisseurs et clients et de nous prémunir contre tout risque de corruption, dans le respect du dernier principe du Pacte Mondial :

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

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

Management de la sécurité de l'information

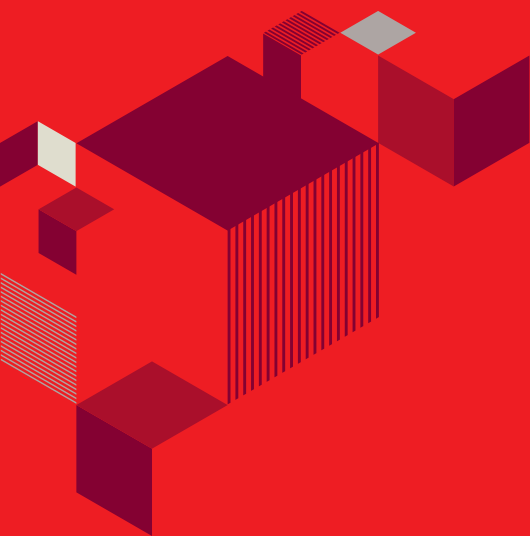
Afin de s'assurer de la sécurité des informations, notamment les données financières, les documents soumis à la propriété intellectuelle, les informations relatives au personnel ou les données confiées par des tiers, BearingPoint a été certifié ISO 27001.



De plus, dans le cadre de la protection des données, chaque collaborateur a suivi une formation en ligne obligatoire de sensibilisation à la sécurité « IT Security Awareness 2016 » ainsi que la sécurité informatique en général.

Implication sociétale

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



Implication sociétale

Nous nous impliquons également dans des initiatives sociétales à travers nos partenariats solidaires.

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

- Afin d'optimiser l'impact de nos diverses actions - dons, engagement pro bono, mise à disposition de licences - en lien avec notre objet social, nous les canalisons à travers **la Fondation BearingPoint**
- Mettre à profit **la technologie « HyperCube »** que nous développons au bénéfice de la recherche médicale d'intérêt général dans le domaine de la santé publique et plus particulièrement celui des maladies rares, maladies orphelines
- Contribuer à plusieurs think tanks (groupes de travail) sur des sujets prospectifs économiques et sociaux avec l'Institut Montaigne dont nous sommes membres
- Soutien à la recherche en proposant des missions pro-bono à ses collaborateurs pour le bénéfice de **l'Institut HyperCube** ou d'associations en lien avec notre objet social.

Cette volonté se traduit par la possibilité donnée à l'ensemble de nos collaborateurs de s'impliquer dans nos différentes initiatives en faveur du développement solidaire.

Des initiatives engagées au profit de la collectivité

- **Partenariat avec Planète Urgence.** Durant les congés d'été, deux salariés volontaires ont vécu une expérience unique en faisant don de leur temps et de leurs compétences en s'investissant dans une mission de solidarité internationale grâce au partenariat signé avec Planète Urgence.

En effet, BearingPoint offre la possibilité à ses collaborateurs de partir à travers le Congé Solidaire® en finançant l'intégralité de la mission en lien avec notre objet social (l'éducation, le handicap, la diversité...).



- **Association les « Bouchons d'Amour ».** BearingPoint contribue aux récoltes de bouchons en plastique pour l'association « Les Bouchons d'Amour » en incitant ses collaborateurs à les déposer dans des containers. Après collecte, ils sont ainsi recyclés pour l'association qui finance l'acquisition de matériel pour handicapés (fauteuils roulants,...) et des opérations humanitaires ponctuelles. A fin décembre, nous avons ainsi pû récolter 13,140 kg de bouchons



• L'association {accolade}

BearingPoint propose, aux collaborateurs qui le souhaitent, des possibilités de mécénat de compétences professionnelles, afin qu'ils puissent mettre à profit leurs compétences dans le fonctionnement quotidien de l'association et sur des missions en lien avec le handicap.

• La Fondation BearingPoint

Chez BearingPoint, notre engagement ne se limite pas à soutenir nos clients et nos collaborateurs.

Nous voulons également contribuer aux communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons. Nous voulons que notre impact social soit positif et durable. Afin d'optimiser notre impact social, nous canalisons nos contributions par le biais de la Fondation BearingPoint.

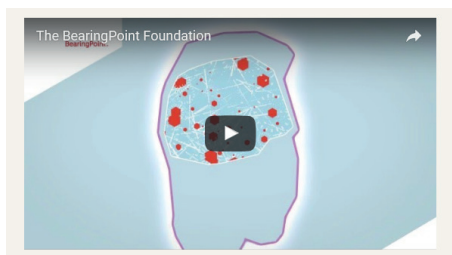
Notre objet social est notre marque de fabrique pour faire la différence sur le long terme vis-à-vis du monde extérieur dans lequel nous vivons et travaillons tous. Un impact positif qui se poursuivra au travers des générations à venir.

Notre objectif social

Nous sommes des leaders de la pensée novatrice. Des esprits brillants et dynamiques travaillent au sein de notre cabinet.

C'est pourquoi notre objectif social partagé est de soutenir le développement et la compréhension du cerveau humain.

Spécifiquement, nous voulons prioritairement contribuer à améliorer **la santé mentale et le bien-être**. Nous nous attachons à piloter des avancées dans la compréhension et le développement du QI (Quotient Intelligent) et du QE (Quotient émotionnel) au sein de la société.



Améliorer la santé mentale et le bien-être

Afin d'améliorer la santé mentale et le bien-être, nous soutenons et travaillons sur des projets de recherche qui combattent les maladies du cerveau humain, comme la maladie d'Alzheimer ou la démence. Nous voulons aider les gens à vivre des vies enrichissantes, à être capables de surmonter le stress de la vie quotidienne et à travailler de façon productive.

Piloter des avancées dans les Quotient intellectuel (QI) et Quotient émotionnel (QE)

Afin de faire avancer la compréhension et le développement du QI, nous travaillons sur des projets et soutenons la recherche pour l'amélioration de nos capacités de raisonnement.

Afin de faire avancer la compréhension et le développement du QE, nous travaillons sur des projets et soutenons la recherche pour l'amélioration de la conscience de soi, de l'empathie, et de la capacité à gérer des relations interpersonnelles

Nos objectifs

Nous investissons 1 % des bénéfices annuels de la firme via la Fondation de BearingPoint – à la fois en temps investi et en dons financiers.

Avec nos partenaires, alignés sur notre philosophie:

- Nous donnons notre temps et notre expertise.
- Nous sponsorisons des recherches.
- Nous utilisons ou mettons à disposition nos solutions gratuitement ou à moindre coût, tels que notre outil analytique unique HyperCube.

Nous canalisons et coordonnons nos activités sociales, sur le plan mondial et régional, au travers de la Fondation BearingPoint, notre structure de charité.



L'Institut HyperCube (IHC) est un fonds de dotation autonome et indépendant dont le principal mécène est la société BearingPoint.

La mission d'IHC est de guider la recherche médicale afin d'améliorer le diagnostic, le pronostic et la prise en charge thérapeutique des patients atteints de maladies rares, maladies orphelines et grands problèmes de santé publique. Concernant les maladies rares et orphelines, l'objectif de l'équipe IHC est d'apporter des réponses concrètes à des médecins, chercheurs, biologistes ou cliniciens et d'identifier des pistes thérapeutiques qui faciliteront le financement de la recherche médicale sur ces maladies qui sont souvent délaissés par les pouvoirs publics et l'industrie pharmaceutique du fait de leur faible prévalence.

Les projets R&D reposent sur la collaboration non marchande de deux expertises complémentaires celle de l'IHC et celle du partenaire d'IHC. Chaque partenariat fait l'objet d'un contrat de collaboration.

IHC est composé d'une équipe de Data Scientist qui est spécialisée dans les technologies de pointe en analyse de données (Machine Learning et Data Mining, traitement du Signal et de l'Image).

IHC est en charge d'apporter des solutions innovantes et efficaces dans l'analyse et la modélisation mathématiques des données biomédicales et d'assurer leur transfert technologique avec l'aide du partenaire et de ses mécènes comme la société BearingPoint.

Le partenaire met à disposition d'IHC la ou les données des patients (tableaux, cohortes...) et son expertise biologique et médicale. Il assure également le suivi clinique des patients, la complétion des bases de données et l'inclusion de nouveaux patients.

Ce soutien actif de BearingPoint a permis à IHC de croître, d'embaucher deux chercheurs et de commencer à récolter quelques résultats appréciables. L'Institut poursuit son développement en infléchissant son action de recherche vers les maladies concernant le cerveau.

IHC a signé des collaborations de recherche avec Gustave Roussy (cancer du poumon) et le résultat de leurs recherches leur a permis de déposer une demande de brevet avec eux, avec l'Hôpital Européen Georges Pompidou (insuffisance rénale chronique, Porphyrisme).

Par ailleurs, IHC a publié des publications scientifiques et a été invité à participer à des forum prestigieux pour expliquer leurs recherches : l'Hôpital Bichat (paludisme d'importation) ou encore l'université de Würzburg ainsi que l'Institut Pasteur (Aspergilliose). Enfin, l'Institut a aussi signé une collaboration de recherche avec l'association du Syndrome de Rett et participe au montage d'un projet futur ambitieux de recherche appliqué portant sur l'Autisme.

En 2015, ce sont plus de 3 075 heures de recherches, d'aide au développement du site web, du fund rising et d'aide à la communication du fonds de dotation que BearingPoint a déjà accordé à IHC grâce au mécénat de compétences.



BearingPoint, partenaire du Human Brain Project avec sa solution Advanced Analytics HyperCube®

Human Brain Project est un programme scientifique soutenu par l'Union Européenne qui vise à recréer le fonctionnement du cerveau humain grâce à un supercalculateur. D'un budget total estimé à 1 milliard d'euros, il permettra de développer de nouvelles thérapies médicales pour les maladies neurologiques et de faire progresser les technologies de l'information inspirées du cerveau humain.

BearingPoint a signé mi-décembre 2015 un accord de collaboration avec le Professeur Richard Frackowiak, co-directeur du Human Brain Project, ainsi qu'avec le Docteur Ferath Kherif, du Centre Hospitalier Universitaire Vaudois à Lausanne. Ce projet coordonné par Henry Markram de l'Ecole Polytechnique de Lausanne, rassemble plus de 90 instituts de recherche européens et internationaux, répartis sur 22 pays.

Selon cet accord de partenariat, Human Brain Project pourra bénéficier gracieusement de la solution de Big Data Analytics HyperCube®, propriété de BearingPoint. Les scientifiques membres de la Medical Informatics Platform du projet HBP pourront se former à l'algorithme HyperCube®, l'étudier, et l'utiliser en collaboration avec les data scientists et développeurs de l'équipe BearingPoint.

Par ce partenariat et en parfaite cohérence avec sa politique RSE, BearingPoint met à disposition son outil et la riche expérience de ses équipes sur le Big Data au profit de l'innovation médicale.

Notre participation à des Think Tanks sociétaux

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

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

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

- **L'institut Montaigne.** Nous travaillons avec l'Institut Montaigne dont nous sommes membres. Nos experts participent à plusieurs groupes de travail sur la politique énergétique de l'Europe, l'avenir des Business School, etc.

- **Les SI et pour le développement en Afrique.** Nous avons rédigé un livre blanc sur la contribution des systèmes d'information et des nouvelles technologies au développement de l'Afrique et sur les conditions de ce développement.



- **Observatoire du Développement international.** L'édition 2016 de l'ODI porte sur le RSE et le développement international : freins ou levier pour les entreprises ?

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

Business schools : rester des champions dans la compétition internationale



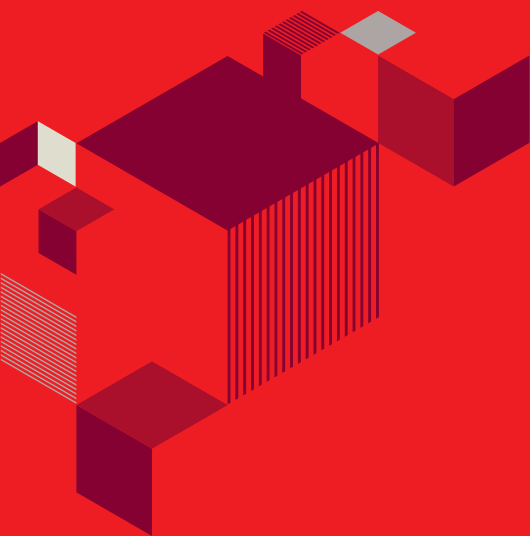
Pionnières dans l'enseignement supérieur français en matière d'internationalisation, de lien avec les entreprises, de professionnalisation des cursus ou encore d'offre de formation professionnelle, les business schools françaises font aujourd'hui face à de nombreux défis.

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

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

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

Accompagnement
de nos clients dans
leurs démarches
développement
durable



Accompagnement de nos clients dans leurs démarches développement durable

Notre équipe « Stratégies et Transformations durables » propose des solutions qui visent à mettre la création de valeur à l'épreuve du futur.

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

Pour cela, l'équipe « Stratégies et Transformations durables » de BearingPoint cherche à inspirer et transformer les organisations vers :

- Une stratégie d'entreprise pragmatique et clairement priorisée, « éclairée » à l'aune de la durabilité (mise en œuvre de programmes de transformations 360° orientées durabilité, design et application du 'sustainability stress tests', etc.)
- Un portefeuille d'offres durables, qui passe par des innovations durables (solutions à faible consommation d'eau par exemple) ou l'identification de nouvelles opportunités et de nouveaux marchés (passage de produits à services, développement des villes intelligentes, services à destination du Bottom of the Pyramid (BoP), etc.)
- Une gestion des risques efficace, qu'il s'agisse de ceux liés aux ressources stratégiques (sécurisation de l'accès aux matières premières critiques, stratégie d'achats responsables, évaluation de l'empreinte environnementale etc.), à l'évolution de la réglementation ou à l'image de marque
- Une mesure de la performance et de la création de valeur sous l'angle du développement durable (identification de la valeur ajoutée ou de la réduction de coûts engendrée(s) par une démarche développement durable, contribution à la performance business d'une démarche développement durable, etc.).

Zoom sur nos évènements, nos engagements

L'année 2015 a été marquée par l'organisation d'évènements et de publications autour de deux thèmes principaux : le reporting intégré et le développement des *Smart Cities*.

Le reporting intégré va au-delà du reporting « traditionnel » en fédérant l'ensemble des fonctions d'une entreprise autour de ses enjeux à moyen-long terme. Après enquête auprès des directions de la communication financière de plusieurs entreprises, nous nous sommes forgé de solides convictions en la matière, que nous rassemblons dans notre publication « **Le reporting intégré : un projet fédérateur autour des enjeux stratégiques** » (auteurs : Damien Palacci et Sébastien Maltaverne). Les principales conclusions sont les suivantes :

- **Le reporting intégré doit être conçu comme un véritable projet d'entreprise** permettant la synthèse des enjeux, ambitions et moyens de chaque direction, tout en apportant une vision compréhensible par tous
- **Il doit être utilisé comme un outil d'appropriation des enjeux par le management**, favorisant les réflexions communes et la prise de conscience collective
- **Un de ses facteurs-clés de succès réside dans la forte volonté du management**, autour duquel doivent s'impliquer les différentes fonctions

Le reporting intégré doit être partagé sur une plateforme digitale, ce qui permet aux différentes parties prenantes d'y formuler leurs attentes vis-à-vis de l'entreprise.

Les *Smart Cities* constituent un enjeu de taille dans le développement de la ville de demain. En effet l'intérêt qu'elles suscitent chez tous est assez logiquement motivé par la demande croissante de villes moins gourmandes en énergie, plus respectueuse de l'environnement, mais également plus inclusives pour le citoyen et favorisant le dynamisme économique local.

Le DEM Summit organisé en Septembre 2015 à Londres par BearingPoint a ainsi mis en avant des solutions innovantes et durables, permises par l'installation de **plateformes et réseaux intelligents au sein des villes.**

Cet évènement a confirmé l'intérêt de nos clients pour ce type de solutions génératrices de valeur, sur **un marché potentiel estimé à plusieurs milliards d'euros.** Ainsi, BearingPoint accompagne-t-il déjà des acteurs publics et privés sur le sujet *Smart Cities* :

- le cabinet assiste de grands groupes dans la constitution de leur offre associée
- il a également aidé le Ministère de l'Ecologie à définir sa stratégie nationale en la matière
- Par ailleurs, la publication de l'article « **Smart cities: the key to Africa's third revolution** » (auteur : Jean-Michel Huet) ne doit pas faire oublier que les **villes des pays en voie de développement nous offrent à la fois un formidable défi et de nombreuses opportunités.** Offrir à tous des villes vivables, respectueuses de la planète et créatrices de valeur passera notamment par le développement de structures, services et plateformes intelligentes.



Conclusion

Par cette nouvelle communication sur les progrès, nous réaffirmons notre volonté et notre implication de faire de BearingPoint France un acteur responsable.

Nous sommes conscients que les objectifs environnementaux, sociétaux et les intérêts commerciaux se recoupent de plus en plus et que nous devons donc associer toutes nos parties prenantes (collaborateurs, clients et fournisseurs) à notre démarche de responsabilité sociale afin de pouvoir surmonter des difficultés et agir plus efficacement grâce à de nouvelles combinaisons de ressources et de compétences.

Notre activité est bien sûr sensible aux fluctuations de la conjoncture économique et notre défi est

de trouver des solutions innovantes et durables répondant à la fois aux attentes de nos clients et de nos collaborateurs.

Nous sommes convaincus que grâce à des approches souples et innovantes, nous contribuons à faire une entreprise socialement responsable.

Remerciements

Nous tenons à remercier tous les contributeurs de ce rapport :

Le comité éditorial :

- Eric Falque
- Nadège Mazalto
- Katy Naujoks

Les contributeurs :

- Stéphanie Drot
- Séverine Domange
- Pascaline Dugenet
- Vanina Goldsztein
- Jean-Michel Huet
- Sébastien Maltaverne
- Ludovic Morinière
- Marie-Paule Nollet
- François d'Ormesson

L'équipe Marketing et Communication :

- Stéphanie Andrieu

Conception graphique :

- Arlette Simon

A propos de BearingPoint

Les consultants de BearingPoint savent que l'environnement économique change en permanence et que la complexité qui en découle nécessite des solutions audacieuses et agiles. Nos clients du secteur public comme privé obtiennent des résultats concrets lorsqu'ils travaillent avec nous. Nous conjugons compétences sectorielles et opérationnelles avec notre expertise technologique et nos solutions propriétaires pour adapter nos services aux enjeux spécifiques de chaque client. Cette approche sur mesure est au cœur de notre culture et nous a permis de construire des relations de confiance avec les plus grandes organisations publiques et privées. Notre réseau global de plus de 10 000 collaborateurs accompagne nos clients dans plus de 75 pays et s'engage à leurs côtés pour des résultats mesurables et un succès durable.

Pour de plus amples informations : www.bearingpoint.com

Retrouvez-nous sur twitter : @BearingPoint_FR

Contacts

Eric Falque

Président France - Benelux

+331 58 86 50 20

eric.falque@bearingpoint.com

Katy Naujoks

Directrice des Ressources Humaines France - Benelux

+331 58 86 38 70

katy.naujoks@bearingpoint.com

BearingPoint®

