

BearingPoint®

Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur les progrès 2017

Rapport RSE





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

Puteaux, le 1^{er} mars 2018

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

Cher Monsieur,

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

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

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

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

Meilleures salutations

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Eric Falque'.

Eric Falque
Président



Editorial

Sommaire

Editorial	3
Notre démarche Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)	4
Respect des droits de l'homme	6
Politique d'emploi responsable	13
Réduction des impacts environnementaux	26
Lutte contre la corruption	34
Implication sociétale	37
Accompagnement de nos clients dans leurs démarches DD	45
Conclusion	51
Remerciements	52

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 cinquième « 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

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.

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
- Lors des réunions avec les Délégués du Personnel (DP)
- Lors des réunions avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- 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 comme par exemple les événements-déjeuners « Future Growth »
- 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 vendredi 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 2017

- Une communication unique par mail le vendredi concernant l'actualité du cabinet,
- La retransmission des événements et des actualités du cabinet sur l'écran TV dans les espaces cafétéria
- Invitation d'Éric Falque à un petit-déjeuner organisé dans l'espace détente pour aborder différents sujets sur l'actualité du cabinet dans un cadre informel

Santé et sécurité de nos collaborateurs

Parce que les hommes et les femmes sont notre bien le plus précieux, 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. En 2017, 10 réunions dont 5 ordinaires et 5 extraordinaires ont eu lieu (plus que la loi, qui en prévoit une par trimestre).

Respect de nos obligations légales

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

- Un rapport écrit de BearingPoint et un rapport du CMI 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 après concertation avec le CHSCT 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 2017, le nombre de journée « e-Workée » a progressé en passant à 1 144 jours. Cette initiative reste 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 (avec un engagement de retour régulier dans les locaux de l'entreprise).

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

Les sessions de formation aux Risques Psycho-Sociaux (RPS) ont été refondues. Elles sont désormais intégrées à nos programmes de formation.

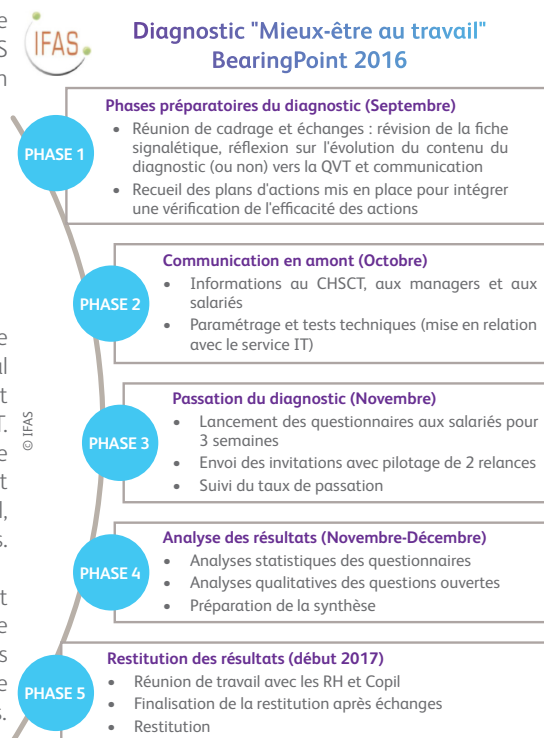
Un deuxième diagnostic RPS renommé « Mieux-être au travail » avec une partie positive : identification RPS et situations de bien-être au travail, a été réalisé fin 2016 et restituée début 2017, comme suit :

- 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 effet, un point sur les situations déclarées de harcèlement, de violence au travail et d'agissement sexiste, ainsi que les cas de souffrances au travail, est intégré à l'ordre du jour des réunions ordinaires.

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 encadrée par les services généraux d'Alstom (Bouygues Energies).

Un exercice d'évacuation réalisé par an en liaison avec des Equipiers Premiers Secours EPS : en 2017, 11 personnes de BearingPoint volontaires ont été formées à l'évacuation incendie en plus des 21 Equipiers actuels :

- 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 parties communes

Procédure d'alerte au confinement

En complément de l'exercice d'évacuation réalisé chaque année en liaison avec des Equipiers Premiers Secours (EPS), BearingPoint s'est associé à General Electric dans la mise en place d'une procédure d'alerte au confinement pour le bâtiment, dans le cadre du plan Vigipirate renforcé.

Cet exercice de confinement, organisé mi-décembre, a rassemblé 13 personnes.



Formation Sauveteur – secouriste du Travail (SST)

Pour les personnes volontaires, une formation « Sauveteur Secouriste du Travail » est organisée par la Croix-Rouge française et animée par un formateur habilité par l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS).

Programme :

- Connaître les principaux indicateurs de santé au travail, dans l'établissement ou dans la profession
- Supprimer ou isoler le danger ou soustraire la victime au danger sans s'exposer soi-même
- Repérer les dangers dans une situation de travail
- Effectuer l'action appropriée à l'état de la victime
- Faire alerter ou alerter en fonction de l'organisation des secours

Objectifs : à l'issue de la formation, les personnes seront en capacité d'intervenir efficacement face à une situation d'accident et, dans le respect de l'organisation

de l'entreprise et des procédures spécifiques fixées en matière de prévention, de mettre en application ses compétences au profit de la santé et de la sécurité au travail. 14 nouvelles personnes ont été formées.

Campagne de vaccination antigrippale

La santé au travail fait partie des priorités de notre politique RH. Après la réalisation d'une enquête interne afin d'évaluer le nombre de personnes intéressées par une vaccination contre la grippe au sein de l'entreprise, BearingPoint s'est associé l'Institut Montaigne Santé et au Docteur Marie-Thérèse Hababou, médecin de l'Institut, pour permettre à environ 100 salariés de bénéficier de ce service, totalement gratuit avec trois créneaux de vaccination.



Programme de prévention santé

En outre, BearingPoint offre de financer un **bilan de santé annuel** dans un établissement de santé proposé par Montaigne Santé **pour les salariés de 50 ans et plus**. Dans le respect du secret médical, cet entretien permettra à l'entreprise, le cas échéant, de mettre en place les actions nécessaires adaptées au poste au regard de l'état de santé du collaborateur.

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 »)

En 2017, trois espaces collaborateurs ont été réaménagés dans l'objectif d'améliorer le confort et les conditions de travail de nos collaborateurs.

L'application « Petit Bambou ». Développée par un ancien collaborateur 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 mieux gérer ses émotions, de pouvoir lâcher prise, d'apporter de la sérénité, de soulager son stress et 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 régulièrement de nouveaux programmes tels que : Le temps et moi, Sport et mental, Mieux se connaître, Décisions et créativité, Travail au féminin, etc... Depuis sa mise en place fin 2016, 67 collaborateurs bénéficient de ce service dont 42 nouveaux abonnés en 2017.



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, en 2017, nous avons mis en place :

Corbeilles de fruits : 1 180 kg de vitamines !

C'est désormais deux fois par semaine (mardi et vendredi) que les corbeilles de fruits sont mises à disposition des collaborateurs, pour les inciter à suivre les campagnes de prévention pour une meilleure alimentation. Par ailleurs le conditionnement et la livraison sont effectués par un ESAT (établissement d'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés).

Les cours de Pilates. Accessible à tous, au sein d'un groupe de 12 personnes, des cours de Pilates sont proposés aux collaborateurs chaque lundi. Le Pilates est une activité sportive visant à renforcer les muscles profonds. Elle est basée sur la respiration et un enchaînement de postures précises mais reste plus active que le Yoga.



Medaviz, l'avis médical en un clic !



Medaviz

Dans le cadre de ses actions sur le bien-être au travail, BearingPoint a signé un partenariat avec la société Medaviz.

Medaviz, c'est un service qui permet **d'appeler le professionnel de santé de son choix instantanément, 24h/24 et 7j/7**, en tout anonymat et en toute confidentialité : médecins généralistes, médecins spécialistes, sages-femmes, pharmaciens,... Ils sont tous diplômés et inscrits à l'ordre français des médecins.

Après demande d'activation du compte, les collaborateurs BearingPoint qui le souhaitent, peuvent joindre par téléphone et en audio ou visioconférence un professionnel de santé afin de bénéficier d'un premier diagnostic, d'un complément d'information ou d'une orientation.

A fin décembre 2017, 89 collaborateurs ont demandé un accès à ce service et 62 d'entre eux ont activé leur compte.

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 et référencements, 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. Avec un score de 79/100, BearingPoint améliore encore sa notation et obtient la certification **Gold pour la 5^{ème} année consécutive**. 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 2017

En sa qualité de fournisseur, BearingPoint est maintenant référencé auprès de quatre prestataires (solution logicielle de conformité réglementaire et administrative des fournisseurs) :

- e-Attestations.com
- Provigis
- MyProcurement
- EcoVadis : BearingPoint classé Gold pour la 5^{ème} année consécutive avec un score de 79/100

Mise en place des actions bien-être

- 248 participants au cours de Pilate
- 42 abonnés à l'app Petit Bambou
- Partenariat avec la société Medaviz : 89 collaborateurs inscrits dont 62 ont activé leur compte
- Mise en place d'une campagne de vaccination antigrippale
- Livraison deux fois par semaine de corbeilles de fruits

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.

Depuis 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 afin de le suivre dans toutes les étapes de son développement : objectifs, auto-évaluation, évaluation, feedback afin de garantir une équité de traitement lors du

cycle d'évaluation, les promotions sont décidées collégialement lors de réunions d'équipe réunissant l'ensemble du management d'une équipe.

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

PROGRÈS RÉALISÉS EN 2017

100% de nos collaborateurs évalués par leur accompagnateur de carrière.

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 de nos collaborateurs et les accompagne à chaque étape de leur carrière.

Notre ambition est de nous assurer que tous nos collaborateurs suivent des formations de qualité, ciblées en fonction de leurs besoins et de leur expérience.

Notre plan de formation intègre des formations locales et internationales, dont une semaine d'intégration européenne, la BearingPoint School, pour permettre aux nouveaux arrivants les moins expérimentés d'acquérir les compétences conseil.

Chaque année BearingPoint consacre plus de 4% de sa masse salariale brute pour financer la formation de ses collaborateurs.

L'offre de formation s'est étoffée en 2017 et a intégré quelques nouveautés :

- Un programme de négociation basé sur la méthodologie Harvard pour les collaborateurs les plus expérimentés
- Un programme européen sur le développement commercial pour accélérer les opportunités
- Une plateforme personnalisée offrant une sélection de Moocs sur les sujets d'actualité, en lien avec notre activité
- Des tutoriels sur les bonnes pratiques en prise de parole, en complément du programme de communication orale
- Le 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 » dispensées dès le 1^{er} jour d'arrivée dans l'entreprise pour transmettre les bases.

Plateforme personnalisée My Mooc

BearingPoint s'est associé à la plateforme **My Mooc** et met à la disposition de ses collaborateurs, une sélection de formations en ligne gratuites, renouvelées chaque mois.

Les MOOCs (= Massive Open Online Courses) sont des **formations en ligne innovantes et collaboratives, disponibles 24/7**, pour apprendre à son rythme, qui couvrent un grand nombre de sujets. Ils sont proposés par des Universités ou Ecoles renommées, des entreprises ou tout simplement des indépendants passionnés.

Chaque Mooc alterne des vidéos de courte durée (en moyenne 3-4 minutes), du texte et/ou des quizz.



Prochainement...

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.

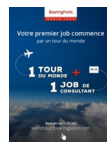
Sur la base du volontariat et en toute confidentialité, les collaborateurs qui ressentent le besoin de bénéficier d'écoute et de conseils externes pour mieux appréhender une situation nouvelle (nouvelles responsabilités, nouveau grade, retour de congé maternité,...), de prendre du recul par rapport à 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

The BearingPoint World Tour !

Afin de répondre aux enjeux de recrutement pour 2016/2017, BearingPoint a lancé une toute nouvelle campagne de recrutement : The BearingPoint World Tour !

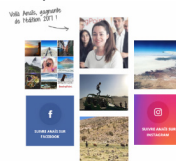


Il s'agit d'un concours ouvert aux étudiants et tout jeunes diplômés permettant de remporter un tour du monde de 4 semaines + un job de consultant junior en CDI.

Pour participer, c'est simple : en un clic vous téléchargez votre CV, en une vidéo d'une minute max. Vous partagez votre motivation en répondant à la question « et vous, à quoi ressemblera votre tour du monde ? », et en un instant, vous vous envolerez pour votre tour du monde !

En 2017, grâce au BearingPoint World Tour, Anaïs, grande gagnante de la 1^{ère} édition, s'est envolée pour son tour du monde. Nous avons pu suivre ses aventures sur sa page Facebook et son compte Instagram.

La 2^{ème} édition du BearingPoint World Tour est lancée : un CDI et un tour du monde à la clé pour 2018 !



Evènement recrutement

En décembre dernier, BearingPoint proposait de rencontrer ses équipes lors d'une session de recrutement inédite : assister à une projection privée « Star Wars : Les derniers Jedi ! » à Paris, sur les Champs-Élysées.



Cette projection privée, à destination de tous les étudiants ou jeunes diplômés de grandes écoles d'ingénieur, de commerce ou en 3^{ème} cycle universitaire, a permis aux 92 inscrits de se renseigner sur les métiers de notre entreprise, d'échanger avec les collaborateurs et de trouver leur prochaine expérience professionnelle.

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.

Fridays "Digital change"

Les start-ups InTeach, VideoTelling, Inside Board, Serious Factory, Clustree, Manzalab sont venues présenter leurs solutions digitales et innovantes.

Fridays SPECIAL GUEST 21 MARS

Digital Change

Intervenants : InTeach, Video Telling, Inside Board, Serious Factory, Clustree

Le thème du vendredi, Digital Change, est consacré aux innovations, aux Start-ups et à l'impact de la grande industrie collaborative sur le développement des entreprises. Le gouvernement de la ville de Paris a lancé la consultation de la ville de Paris.

Mais, comment les entreprises, les Start-ups, les universités technologiques et les autres acteurs du territoire peuvent-ils se connecter et se soutenir ?

Mais, comment les entreprises et les Start-ups peuvent-elles se connecter et se soutenir ?

16h30 à 18h

Auditorium 1^{er} Etage

BearingPoint.

Fridays Cybersécurité : comment les industriels et l'État font-ils face aux menaces ?

La cybersécurité est au centre des préoccupations actuelles de toute organisation. Du piratage ciblé de personnalités aux attaques à grande échelle visant des entreprises ou même des pays, cette notion recouvre un large spectre de pratiques. Les industriels et les opérateurs de l'État, devenus des cibles de choix, doivent rapidement s'adapter pour faire face aux menaces.

Au travers des retours d'expérience de nos invités, nous avons pu découvrir l'envers du décor et les enjeux de la cybersécurité !

Fridays SPECIAL GUEST 24 OCTOBRE

Today's cyber attacker is several steps ahead of the defender

Intervenants : Jérôme Mallet & Jacques Mallet

Intervenants : Jérôme Mallet & Jacques Mallet, Directeur de Sécurité & Nicolas Grosse, Directeur d'Innovation & Sécurité (DSI)

Excellente occasion de partager ses connaissances et de découvrir les dernières tendances de la cybersécurité.

Les industriels sont particulièrement concernés, en raison de la cyberattaque dont ils sont victimes et des conséquences de la perte de données.

16h30 à 18h

Auditorium 1^{er} Etage

BearingPoint.

Fridays Le commandement des Forces Spéciales

Avec plus de 20 ans d'expérience au sein du Commandement des Forces Spéciales, **le Capitaine de Vaisseau Augustin Champetier de Ribes** nous a fait l'honneur de sa présence, afin d'échanger avec les collaborateurs et répondre à leurs questions.

Fridays SPECIAL GUEST 1 DECEMBRE

Commandement des Forces Spéciales – Comment les Forces Spéciales ont su évoluer et s'adapter aux nouvelles menaces terroristes ?

Intervenants : Capitaine de Vaisseau Augustin Champetier de Ribes, Commandant des Forces Spéciales de combat, Ancien commandant du commandement des Forces Spéciales

Le thème du vendredi, Commandement des Forces Spéciales, nous permettra de découvrir comment les Forces Spéciales ont su évoluer et s'adapter aux nouvelles menaces terroristes.

16h30 à 18h

Auditorium 1^{er} Etage

BearingPoint.

Be'Up - Echangez, innovez et co-créez avec des startups !

Depuis 3 ans, BearingPoint accompagne une pépinière de start-up, convaincus que l'innovation et la croissance économique passent par la coopération entre acteurs de tous horizons.

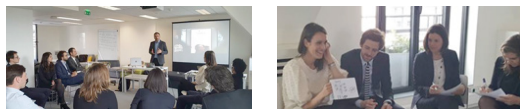
Be'Up qui a été officiellement lancé en avril 2017, vise à adopter l'innovation, le soutien et l'influence sur nos relations avec les start-ups pour créer de la valeur.

L'innovation est un enjeu majeur pour nos clients et partenaires, et au cœur de l'ADN de BearingPoint.



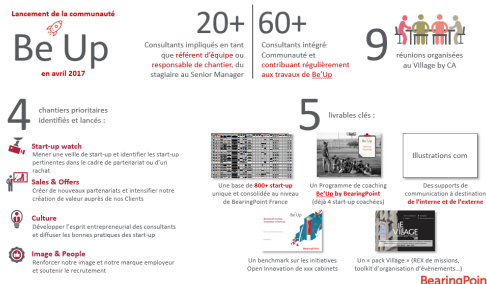
Cette team transverse dédiée aux start-up est une véritable force de frappe agissant sur 4 domaines d'intervention :

- **Veille** : identifier les start-up avec lesquelles nous travaillons déjà ou non, les tendances et nouveaux business models via une base de start-up commune à l'ensemble du cabinet
- **Commercial** : créer des offres en partenariat avec des start-up, co pitcher...
- **Intrapreneuriat** : soutenir l'ADN entrepreneurial de BearingPoint et de ses collaborateurs via des formations, du coaching de start-up, du reverse mentoring...
- **Notoriété** : renforcer notre **image** en participant aux événements majeurs de l'innovation



Réunions mensuelles au Village by CA

9 mois après son lancement officiel, la communauté Be'Up compte déjà de belles réalisations



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, sponsors 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
- 2 Women Lunch organisés

Développer les compétences par :

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



Women Up by BearingPoint!

Dans le cadre de nos événements Women Up ! ouverts à tous (Homme comme Femme) relatifs à la mixité, nous avons eu le plaisir d'accueillir cette année trois femmes dirigeantes, réunissant au total 162 participant(e)s :

- Odile Fagot, Directrice Générale Finance et Achats de SNCF Réseau
- Anne Lange, Fondatrice et Directrice Générale de la start-up digitale Mentis
- Margareth Henriquez, Directrice Générale de la Maison Krug (groupe LVMH)

Sous la forme de petit-déjeuner témoignage, ces femmes ont partagé avec nous leurs parcours et leurs conseils de carrière.

Pour rappel, Women Up est une initiative qui a pour objectif de :

- **S'inspirer** : en apprendre davantage sur le parcours de femmes dirigeantes ou entrepreneures
- **Comprendre** : à la fois les accélérateurs et les freins à l'accès des femmes aux plus hautes instances de l'entreprise
- **S'identifier** : nous donner des rôles modèles auxquels s'identifier pour notre progression dans notre carrière
- **Apprendre** : afin de développer notre aisance avec des C-levels

Atelier World Café Diversité et Qualité de vie au travail

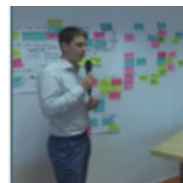
Soucieux de l'importance de notre capital humain, le cabinet a décidé de positionner la **Diversité et la Qualité de vie** au travail comme un axe prioritaire de notre stratégie RH.

Nous avons déjà entrepris beaucoup d'actions sur le sujet (places en crèche, e-work, congés paternité payé à 100 %, programme Women up ...), mais nous sommes résolus à devenir une entreprise pionnière dans le domaine de l'épanouissement professionnel que nous offrons à nos collaborateurs.

Pour faire émerger des réflexions innovantes et transformer notre manière de fonctionner, nous avons souhaité impliquer un maximum de collaborateurs en les faisant participer à un **atelier World Café**, ouvert à tous.

Ce World Café, **animé par le cabinet Paidia**, spécialisé sur ces sujets, a permis de mobiliser une trentaine de consultants et de fonctions support de tous horizons et ainsi faire émerger les échanges, les idées et les actions qui feront de nous un cabinet encore plus inclusif dans le futur, en complément de celles issues des entretiens déjà réalisés sur un panel de consultants (15-20) et d'un World Café Partners.

Retours sur l'atelier en image :



A noter qu'une restitution de l'ensemble de la démarche (les entretiens individuels, le world café Partner ainsi que le world café salariés) sera présentée à tous les associés lors d'un prochain Partner meeting pour validation de la stratégie et des actions à mener en 2018. Par ailleurs, un plan de communication sera élaboré pour diffusion auprès des salariés. Ces ateliers ont fait ressortir beaucoup d'actions positives à mettre en œuvre.

Parentalité

Favoriser la parentalité par des actions

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

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.

Un retour en douceur

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 depuis 7 ans, BearingPoint leurs 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.

Modalités du dispositif :

Les forfaits 92.2% et 95% permettent de bénéficier de jours de congés supplémentaires (en moyenne entre 15 et 20 jours de congés pour le forfait 92.2% et 10 et 15 jours de congés pour le forfait 95%).

- Ces jours peuvent être positionnés sur la période de vacances scolaires mais aussi en dehors.
- L'acquisition des congés payés et des JRTT est proratisée en fonction de la formule choisie.
- Ces jours de repos supplémentaires doivent être pris en plus des CP et JRTT selon la politique de congés définie par BearingPoint.

- Ces formules sont valables un an avec possibilité de renouvellement et s'appliquent sur la période comprise entre le 1er septembre N et le 31 août N+1

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 2017

Be.School

- 2017 : 3 Be.School avec 132 participants Français

Heures de formation et nombre de stagiaires

- 2017 : 24 700 heures de formation et 2 350 participants

Promotions M et MS

- 2017 : 35 promotions M + 19 promotions SM

Mixité

- 4 réseaux de femmes au sein du cabinet (BE Women's networks)
- 2 déjeuners organisés entre les Partners femmes du cabinet et des consultantes
- 3 petits déjeuners témoignages de femmes dirigeantes ou entrepreneures réunissant 162 participant(e)s au total
- Ouverture de nouvelles sessions de places en crèche : rentrées en septembre et en janvier de chaque année. En 2017, 10 collaborateurs ont bénéficié de ce dispositif en plus des 8 collaborateurs déjà inscrits en 2016.

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 en 2017, 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).

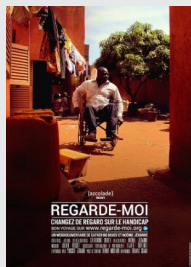
L'association {accolade}

Présidée par Catherine Bouev, Manager au sein de BearingPoint, l'association {accolade} vise à faire connaître le handicap à ceux qui ne le connaissent pas.

BearingPoint, poursuit son partenariat et permet à chaque collaborateur un 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, Berthier, Bouleaux et Cèdres et, participe ainsi, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées issues du Milieu Protégé, dans l'univers des entreprises du milieu ordinaire.



BearingPoint se mobilise pour la semaine du handicap

Afin de changer de regard sur le handicap, BearingPoint a proposé à ses collaborateurs de participer à un Escape Game pendant la semaine nationale du handicap au sein de ses locaux.

Créé par l'association {accolade} dirigée par Catherine Bouev (Manager au sein de l'équipe D&S), cet Escape Game est une manière ludique, collective et adaptée à tous pour découvrir le handicap invisible et sensibiliser sur ce sujet de manière inédite.

Les règles du jeu : Les participants se voient attribuer un handicap, qui se traduit par des contraintes concrètes dans le jeu : surdité, cécité (aveugle), troubles de la mémoire, autisme Asperger, dyslexie, narcolepsie.

Au travers du jeu, les collaborateurs ont eu l'occasion de découvrir des handicaps souvent méconnus et ont dû se surpasser individuellement et utiliser la complémentarité de leurs coéquipiers pour réussir. Une fois la séance de jeu -avec décors, costumes, accessoires et acteurs- terminée, un debriefing avec partage d'expérience par un spécialiste sur les handicaps invisibles au quotidien a été proposé aux participants.



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 Firms existe depuis 2010 et vise à collecter les feedbacks et attentes vis – à – vis de BearingPoint en termes de « Client Relationship, Training & Development, People Management and Coaching, Commitment, Teaming, Passion, High Standards & Excellence, Fair Compensation, Strategy & Stewardship, Empowerment, Diversity & Corporate Social Responsibility (CSR), 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 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

**BearingPoint a reçu le label
« HappyAtWork for Starters »**



Le label « HappyAtWork for Starters » présente le classement des entreprises dans lesquelles les salariés sont heureux de travailler.

Bearingpoint a obtenu la deuxième place dans la catégorie des salariés de moins de 29 ans et des entreprises de moins de 1 000 employés.

Les salariés de moins de 29 ans se sont exprimés sur leurs premiers pas dans la vie professionnelle du cabinet en évaluant leur expérience sur 6 dimensions : développement professionnel, environnement stimulant, management, salaire & reconnaissance, fierté et plaisir. En particulier, les jeunes diplômés apprécient leur intégration chez BearingPoint grâce à la confiance que leur témoignent leurs managers, la qualité des relations humaines et un environnement propice à leur développement professionnel. **Ils sont 82% à recommander BearingPoint à leur réseau pour démarrer dans la vie active.**

**BearingPoint était aussi
présent dans le classement
"HappyCandidates"**



- Classement des **entreprises qui accueillent le mieux les candidats pendant le processus de recrutement** :
- BearingPoint se place à la sixième position dans la catégorie des entreprises de moins de 1 000 employés.

En s'exprimant en ligne, les candidats ayant passé des entretiens chez BearingPoint ont donné une note de 4.01/5, pour se situer à la sixième place dans les rankings officiels publiés la semaine du 19 juin 2017 dans les Échos et sur le site meilleures-entreprises.com.

Les candidats se sont exprimés sur le processus de recrutement chez BearingPoint, pour évaluer leur expérience sur 4 dimensions :

- Réputation
- Processus
- People
- Information

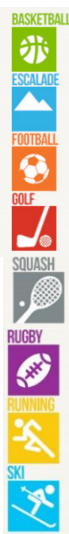
Associations sportives et culturelles



Que vous soyez amateur ou expert, BearingPoint encourage les initiatives sportives qui permettent d'échanger et de partager des passions sportives communes.

Aujourd'hui Be.Sports ce sont 7 activités encadrées et mixtes (Running, Football, Rugby, Roller, Golf, Squash et un week-end de ski), plus de 250 participant(e)s pratiquant(e)s et plus de 500 h d'activités pour l'année 2017.

Grâce à Be.Sports, les collaborateurs peuvent ainsi, tout au long de l'année :



- Affûter leurs crampons en participant au championnat de footbayll inter-cabinet audit/conseil
- Aiguiser leur "fighting spirit" face aux maux des étudiants des Mines de Paris ou de HEC
- Développer leur capacité pulmonaire en courant le Paris-Versailles, la Corrida de Noël ou bien les Foulées de Vincennes
- Visiter Paris à la vitesse d'un consultant au galop

Les inscriptions ou les demandes d'informations se font en ligne auprès des responsables d'activités.

Be.Photo est le Club Photo Officiel de BearingPoint France.



L'association, loi de 1901, a pour but d'organiser, de favoriser et de développer la pratique d'activités de photographie auprès de tous les salariés de l'entreprise BearingPoint France et de leurs ayants-droits.

Be.Photo offre à ses collaborateurs un **large panel d'activités...**



Ainsi, pour l'année 2017 :

- Un concours Photo a été organisé avec un voyage à gagner et une exposition temporaire est installée dans notre bureau parisien
- La possibilité de suivre une formation photo avec un professionnel grâce au partenariat avec Graine De Photographe
- De profiter d'une opportunité unique pour faire de plus belles photos dans un cadre privilégié pendant un week-end Photo avec notre partenaire Voyage Passion Photo

Concours Photo
4^{ème} édition

du 12 dec. 2016
au 28 fev. 2017

1 voyage photo à gagner !

A l'issue du concours, les plus belles photos pourront être utilisées pour une exposition temporaire dans notre bureau parisien. Toutes les photos présentées doivent être libres de droit et en haute résolution.

Règlement complet du concours sur le lien www.be-photo.fr

A vos boîtiers !
Picturalement vôtres

Envoyer vos photos à :
beaphoto@bearingpoint.com
5 photographies maximum par personne
Thème LIBRE
Plusieurs récompenses : 1^{er} et 2^{ème} prix du jury, prix des employés BearingPoint.

Be.Photo

Teambuilding

Du 22 au 24 Septembre 2017, tous les collaborateurs ont été invités à échanger leurs costumes et tailleurs pour des tongs, shorts et maillots de bain le temps d'un week-end teambuilding estival.

Le rendez-vous avait lieu sur la magnifique île des Embiez pour des activités sportives et relaxantes, soirées à thème et de nombreuses surprises que les collaborateurs ont pu découvrir sur place : « Party time », deux soirées de folie sur les thèmes « White party ! » et « Summer of love ! », régates, visite de l'île à VTT, etc...



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.

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



6

**tonnes de papier recyclé en 2017,
ce qui équivaut à sauver 110 arbres,
économiser 193 860 litres d'eau,
préserver 3 554 Kg de CO₂
et 25 848 KWH**

Un système d'impression optimisé, responsable et durable

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

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

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

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

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

• Lync Enterprise Voice

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

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

• La politique voyage

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

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

L'Autopartage chez BearingPoint



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



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



Réservation ouverte en ligne 24h avant 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.
- La dématérialisation des bulletins de paie pour tous.

 **digiposte**

LA POSTE



PROGRÈS RÉALISÉS EN 2017

La dématérialisation des bulletins de paie pour tous nos collaborateurs avec DigiPoste.

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 5 rubriques :

- Energies Conventionnelles qui traite de sujets de fond autour des sources d'énergies classiques (nucléaire, charbon, gaz, pétrole, etc.).
- Energies Renouvelables qui donne une vision détaillée de l'état de ce marché et des technologies associées.
- Digital et Energies intelligentes qui décortique la place du digital et du Smart dans le secteur des Utilities.
- Marché et régulation qui permet le suivi de l'actualité du marché et des évolutions réglementaires (COPXX, LTE, etc.)
- Villes intelligentes qui propose une vision sur ce concept aussi bien d'un point de vu Utilities que sur d'autres aspects (mobilité, environnement, etc.).



Pour imaginer l'avenir, EnergyPoint propose 4 rubriques complémentaires :

- 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.
- Des interview Start-up lié au secteur des Utilities permettant de faire le point sur les dernières tendances et évolutions.

158

**articles publiés depuis
la mise en ligne du blog**

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

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

- Une équipe européenne de 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 (<https://www.bearingpoint.com/fr-fr/blogs/blog-energie/>) :

- Le nucléaire a-t-il sa place dans le mix décarboné de demain ?
(JR. Barreau, A. Dos Reis, E. de Perthuis, P. Mallet)
- Smart Cities en Afrique : exemples des villes du Caire et de Casablanca
(M. Jihed Mekni, K. Huard)
- Bientôt des « communautés solaires » en France ?
(A. Bienfait, A. Dos Reis)

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.

Début juillet, un « **Supplier Code of Conduct** » a été rédigé. Celui-ci énonce les normes auxquelles nos fournisseurs doivent se conformer : Respect for People, Human Rights and Appropriate Working Conditions ; Ethics and Business Integrity ; Environmental and Social Sustainability.



Management de la sécurité de l'information

BearingPoint s'assure 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 à travers sa certification ISO 27001.



Comme chaque année, dans le cadre de la protection des données, tous les collaborateurs ont suivi une formation en ligne obligatoire de sensibilisation à la sécurité informatique « IT Security Awareness 2017 » au sein du cabinet ainsi que sur la sécurité internet en général.

L'initiative de sécurité informatique a deux objectifs principaux : réduire les risques de sécurité interne en formant nos employés et montrer notre engagement à protéger les données des clients.

Entre outre, de nouvelles pratiques d'utilisation ont été publiés en 2017 :

- « Third Party Software (TSP) Policy » qui définit les règles de base, les rôles et les responsabilités qui régissent l'utilisation des logiciels tiers (y compris les logiciels libres et Open Source) dans les activités de développement de logiciels BearingPoint.
- « Work Outside Home Markets policy » qui définit le processus à l'échelle de l'entreprise pour les missions de travail à risque ; qui fournit des principes directeurs. Il remplace ainsi le guide Lignes directrices de 2010.
- Work Outside Home Markets policy. L'objectif de cette politique est de gérer et d'atténuer les risques financiers et de conformité potentiels et ainsi respecter les exigences légales en dehors des marchés classiques.

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.** Depuis sa mise en place, quatre 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.



• 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 réserve militaire.

Le 12 décembre dernier, Eric Falque et le Général Poncelin de Raucourt, commandant la Garde Nationale, ont signé à l'Ecole militaire la convention « réserve opérationnelle » du cabinet. Ce partenariat concrétise l'engagement citoyen du cabinet aux côtés des armées et permettra d'accompagner les **collaborateurs qui souhaitent s'engager dans la réserve opérationnelle**.



La réserve chez BearingPoint

Le code du travail impose à toute entreprise et administration en France d'accorder 5 jours d'absence non rémunérés par an à ses collaborateurs pour qu'ils puissent exercer des activités de réserviste. Dans un contexte de fortes menaces sur le territoire national, le cabinet a souhaité aller plus loin et devenir « partenaire de la défense ». C'est l'objet de la convention qui a été signée et qui met en place des dispositions RH plus favorables à la disponibilité et à la réactivité des collaborateurs-réservistes. Celle-ci prévoit notamment d'accorder au salarié 20 jours par an pour des activités de réserve, durant lesquels son salaire brut est maintenu par le cabinet déduction faite de la solde perçue.



PROGRÈS RÉALISÉS EN 2017

- 4 salariés volontaires partis avec Planète Urgence
- Mise à disposition d'un nouveau conteneur pour la collecte des bouchons en plastiques pour l'Association Les Bouchons d'Amour
- Signature de la convention "réserve opérationnelle" du cabinet en partenariat avec les armées

• 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. En 2017, deux nouveaux administrateurs ont été nommés.

L'institut poursuit sa politique de recherche de nouveaux partenaires et de ses collaborations avec les entités de recherche avec lesquelles un accord de collaboration a été signé, concernant notamment :

- Les projets de recherche Insuffisance RWord did not find any entries for your table of contents.énale Chronique, Porphyries et Tactique en collaboration avec deux médecins de l'Hôpital européen Georges-Pompidou
- Le projet de recherche Aspergillose en collaboration avec le Dr Jurgen Loffler de l'Université de Wursburg et le Professeur Jean-Paul Latgé de l'Institut Pasteur
- Le projet de recherche Syndrome de Rett avec l'Association Nationale du Syndrome de Rett
- Le projet de recherche sur les corrélations entre malformations congénitales et l'Autisme avec l'association REMERA

Dans le cadre du **projet Autisme** qui a pour objectif la construction d'une Data base Open Source sur l'Autisme dans le but de réaliser un premier phénotypage de l'autisme, IHC est accompagné par trois partenaires :

- La Fondation Philippe Sibieude (fondation abritée au sein de la Fondation John Bost)
- L'Association du Syndrome de RETT (AFSR)
- L'association REMERA (Registre des Malformations en Rhône-Alpes)

Par ailleurs, IHC a publié un article paru sur le site <https://www.nature.com/> Scientific Reports 2017 : Limits of radiomic-based entropy as a surrogate of tumor heterogeneity : ROI-area, acquisition protocol and tissue site exert substantial influence et participé au « ELIXIR INNOVATION AND SME FORUM » qui s'est tenu pendant deux jours à Paris. Elixir est une organisation intergouvernementale européenne essentiellement composée de scientifiques life science et d'informaticiens. Leur objectif est d'aider les chercheurs à tirer parti des datas actuellement produites dans le domaine du life science.

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



Human Brain Project

Le Human Brain Project est un projet scientifique financé avec 1 milliard d'euros sur dix ans. Il fait partie d'Horizon 2020 qui est le plus grand programme européen de recherche et d'innovation. Le HBP regroupe 112 organisations partenaires dont des experts en informatique, neurosciences, robotique, etc. Il vise à fournir aux chercheurs une plateforme d'outils et de modèles mathématiques pour partager et analyser de grandes données cérébrales afin de mieux comprendre le fonctionnement du cerveau humain.

En 2017, BearingPoint a signé un nouvel accord avec le Centre Hospitalier Universitaire Vaudois à Lausanne.

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.

BearingPoint a conduit une mission pro bono au sein de l'équipe qui développe la Medical Informatics Platform (référence). Cette plateforme consiste en un ensemble d'outils pour gérer l'acquisition, le traitement et l'analyse de données médicales. Dans le cadre du projet, le CHUV a fourni une base de données pour tester la solution HyperCube. Ces informations concernent différents patients, qui peuvent être sains ou diagnostiqués soit d'un trouble cognitif léger soit de la maladie d'Alzheimer. Sachant que le premier peut être un signe avant-coureur d'une maladie d'Alzheimer débutante, le but est d'essayer de trouver dans quelles conditions un patient sera plus enclin à subir cette évolution. Pour ce faire, d'autres informations

sur le patient ont été regroupées, notamment des images provenant d'IRM converties en données par traitement d'image, des données sur la génétique, des tests cognitifs, des prélèvements sanguins ainsi que des données sociodémographiques.

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, les entreprises et l'Afrique, l'évolution des prisons, etc.

Nos publications parues en 2017 :

- Publication d'une étude sur l'électricité en Afrique (décembre 2017)
- Une publication dans la Harvard Business Review France d'un article sur « Pourquoi les entreprises ont à apprendre des associations » (octobre 2017)
- Une publication dans Service Public et Développement : « Quel rôle pour le secteur privé dans l'essor du numérique dans les pays en développement ? » (octobre 2017)
- Une publication dans Service Public et Développement : « L'électrification rurale en Afrique » (mars 2017)
- Une publication dans la Harvard Business Review France d'un article sur « La RSE un outil pour se développer à l'international » (mars 2017)

- Une publication dans le BearingPoint Institute : "Smart cities: the Key to Africa third revolution" (mars 2017).

Prêts pour l'Afrique d'aujourd'hui ?

L'Afrique est traversée par une série de transitions démographiques, politiques, économiques, sociales et climatiques. Ces transformations dessinent une Afrique en mutation rapide et appellent une lecture résolument afro-réaliste du continent.

Dans un monde où l'instabilité semble devenir la règle, quelle relation voulons-nous avec le continent africain ? Alors que les traités entre l'Union européenne et l'Afrique sont à nouveau sur la table des négociations, comment refonder et rééquilibrer la relation Afrique-UE ?

En septembre 2017, un rapport a été publié par l'Institut Montaigne, présentant neuf propositions notables.



Par ailleurs, nous avons également participé à des recherches sur plusieurs sujets et organisé des conférences avec des partenaires :

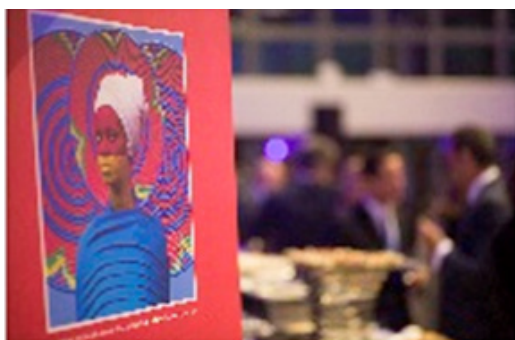
- Conférence « des technologies pour une mine durable » à Paris en septembre 2017 réunissant des experts du domaine

- Conférence « le Digital en Afrique » organisée par le CIAN (Conseil français des investisseurs en Afrique)

BearingPoint mécène de l'exposition "Trésors de l'islam en Afrique".

De Tombouctou à Zanzibar », cette exposition s'est déroulée à l'Institut du Monde Arabe du 14 avril au 30 juillet 2017.

BearingPoint s'est associé à cet événement qui révèle les richesses culturelles de l'Afrique, en faisant œuvre de mécénat en s'associant au financement d'une exposition de premier plan sur l'Afrique. Cet événement fait l'objet d'une programmation culturelle et d'un forum économique qui s'est tenu le 19 septembre 2017. BearingPoint fait partie des partenaires de cette grande saison.



De Dakar à Zanzibar, de Tombouctou à Harar, l'Institut du monde arabe a mis à l'honneur par cette présentation, des sociétés fortes de treize siècles d'échanges culturels et spirituels avec le Maghreb et le Moyen-Orient... Inaugurée par Monsieur François Hollande, président de la République et Monsieur Jack Lang, président de l'Institut du monde arabe, cette exposition est une première qui réunit sur 1 100 m² près de 300 œuvres multidisciplinaires (archéologie, architecture, patrimoine immatériel, art contemporain...) pour témoigner de la richesse artistique et culturelle de la pratique de l'islam en Afrique subsaharienne.

L'INSTITUT DU MONDE ARABE est un lieu de culture, fruit d'un partenariat entre la France et vingt-et-un pays arabes : Algérie, Arabie Saoudite, Bahreïn, Djibouti, Égypte, Émirats Arabes Unis, Irak, Jordanie, Koweït, Liban, Libye, Maroc, Mauritanie, Oman, Palestine, Qatar, Somalie, Soudan, Syrie, Tunisie, et Yémen.

Observatoire du Développement international

Cette année, BearingPoint s'est demandé ce que pourrait être le développement international en 2030.

L'Observatoire du Développement International a interrogé les principaux responsables des directions internationales des grandes entreprises françaises.



Découvrez les résultats de l'étude réalisée au travers des thèmes suivants :

1. **L'innovation** : innoverons-nous toujours autant et comment ?
2. **Le digital** : véritable enjeu aujourd'hui, quelle sera sa place dans le développement international ?
3. **Les financements** : seront-ils radicalement différents d'aujourd'hui ?
4. **Le capital humain** : quelle sera notre place dans un monde qui nous semble de plus en plus ouvert et sans frontières ?

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

**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.).

Luxe et Environnement, un mariage de raison

« Bijou en en éthique créé par la marque JEM Jewellery Ethically Minded »



A l'occasion de la nouvelle publication de l'étude BearingPoint sur le luxe et l'environnement, l'article revient sur les solutions du cabinet apportées aux marques du luxe, pour embrasser les préoccupations de ses nouveaux consommateurs et les tendances environnementales.

« A deeper shade of green »

Au-delà du clin d'œil au film ou au roman, ce titre reflète bien l'ambivalence de l'industrie du luxe : le dilemme entre Eros et Thanatos ou de l'amour et du désir à mort. Dépasant le fatalisme de ce couple mythique inséparable, cet article passe outre les oppositions habituelles luxueux vs. durable ou profitable vs. équitable. Il échappe également à toute culpabilisation des entreprises et des consommateurs. Pour redonner de l'attrait au développement durable, il identifie plutôt ces deux leviers : la responsabilisation des acteurs impliqués, et le développement de l'innovation.

Des consommateurs de plus en plus exigeants

Ce changement de paradigme se fait principalement sous l'impulsion des « millenials », ces nouveaux et futurs consommateurs bien plus attentifs aux valeurs du développement durable que leurs aînés. Mieux informés et toujours plus connectés grâce à leur maîtrise des réseaux sociaux, ils ne recherchent pas simplement la beauté d'une marque ou la rareté des matières utilisées : ils veulent également être inspirés par l'histoire de l'entreprise et ses valeurs, comme partie intégrante du lien émotionnel avec la marque.

Une industrie du luxe désormais à risque

L'alerte porte tout d'abord sur l'usage excessif de produits chimiques et d'additifs nocifs. Cet impact n'est pas qu'environnemental : le réchauffement climatique altère la qualité des matières premières utilisées, et nuit ainsi directement à l'industrie du luxe elle-même. Comment produire des vins et spiritueux d'exception quand les pieds de vigne utilisés ne sont plus d'une qualité suffisante ?

La surexploitation de ressources non renouvelables telles que l'or, les diamants ou les peaux et fourrures va dans le même sens : elle conduit inévitablement à leur disparition progressive et, avec elle, à celles de certains produits de luxe.

Beaucoup reste à faire... même si certains ont déjà pris de l'avance !

Pour autant, il n'y a pas de fatalité : les marques de luxes ne sont pas, bien entendu, condamnées à disparaître ! Il ne s'agit pas non plus de culpabiliser les consommateurs en les traitant d'irresponsables. Il faut plutôt responsabiliser les entreprises sur les enjeux environnementaux et leur donner la possibilité d'agir en profondeur, en innovant et en conquérant de nouveaux marchés par exemple. En un mot ces enjeux doivent être perçus comme de formidables opportunités de développement, plutôt que comme des contraintes légales.

Citons ainsi l'exemple de LVMH qui, en s'imposant de nouvelles exigences en termes d'approvisionnement et de traitement du cuir, a du même coup rehaussé les standards de l'ensemble de cette industrie. De la même façon, BMW a influencé le développement des voitures électriques au travers de sa propre gamme BMWi.

Les « Sustainability Stress Tests » de BearingPoint en support ?

Pour inciter les autres marques à agir, le cabinet a développé la méthodologie des « Sustainability Stress Test », qui permet de déterminer si une entreprise donnée est préparée ou non aux enjeux environnementaux, sociaux et économiques à venir. Pour ce faire BearingPoint analyse l'existant d'une entreprise afin d'aboutir à une projection sur 15 ans. Celle-ci permet alors de valider la cohérence des actions entreprises – ou envisagées – par une marque avec les préoccupations de ses nouveaux clients.

Or, 78% des consommateurs interrogés souhaitent à l'avenir considérer l'impact sur l'environnement et l'éthique de la marque avant d'acheter un produit de luxe. Autrement dit, ces consommateurs souhaitent profiter pleinement de l'Eros du luxe, tout en supprimant les impacts négatifs qui en découlent.

Pour garantir leur croissance, les marques du luxe devront maintenant prendre en compte ce paramètre et activer les mesures stratégiques adéquates : l'accompagnement de BearingPoint peut s'avérer essentiel pour atteindre ce but.

Auteur : S. Maltaverne

Luxe et environnement : un projet de référence auquel nous sommes fiers d'avoir contribué



Un rapport entre luxe et environnement en mutation

Réconcilier les notions d'excellence, de magie et de rêve, portées par les produits de luxe avec une logique rationnelle de sobriété et de maîtrise d'impact environnemental ne semble pas aller de soi. Cependant, l'industrie du luxe prend petit à petit conscience que les attentes de leur clientèle évoluent : les « Millenials » (population née entre le début des années 80 et le milieu des années 90) ont une sensibilité environnementale et sociale plus marquée que leurs aînés, et cette sensibilité influence sensiblement leur décision d'achat. (Voir à ce titre l'article « Luxe et environnement... »).

Le respect de **normes environnementales**, qu'il s'agisse d'utilisation de produits chimiques, de rejet de gaz à effet de serre ou du respect du bien-être animal, représenterait ainsi une nouvelle valeur ajoutée aux produits de luxe. Parallèlement, les grandes maisons font face à une surveillance accrue des associations ou des **ONG** sur les questions environnementales, avec pour risque de compromettre fortement leur image de marque en cas de non-considération de ces enjeux.

Animé par cette conviction que **luxe et environnement sont compatibles**, BearingPoint est fier d'avoir accompagné la Direction de l'Environnement du Groupe LVMH dans la définition et le déploiement de son programme environnemental « LIFE ».

Le programme LIFE, 4 objectifs phares et 9 défis au service de l'environnement

Le groupe LVMH, leader mondial du luxe, rassemble 70 marques, appelées « Maisons », couvrant notamment les secteurs de la mode et maroquinerie, les vins et spiritueux, les cosmétiques, ainsi que les montres, la joaillerie et la distribution sélective.

Cette diversité en matière d'identité de marques, de pays historiques des Maisons et de produits, font de la définition et de la mise en œuvre d'un programme environnemental un véritable défi.

Depuis 2012, 9 grands enjeux prioritaires ont été retenus pour LVMH dans le cadre du programme LIFE (LVMH Indicators For the Environment), programme stratégique au service de l'environnement. Les Maisons sont toutes invitées à s'engager activement dans ce programme à la hauteur de leurs capacités et de leur impact environnemental.

A présent, ce programme s'articule autour 4 objectifs 2020 s'appliquant à tout le groupe.

Les 4 objectifs phares de LIFE :

1. Améliorer la **performance environnementale de tous les produits**
2. Déployer les **meilleurs standards** dans **70% des chaînes d'approvisionnement**, pour arriver à 100% en 2025
3. Réduire de **25% les émissions de CO₂ liées aux consommations d'énergie**
4. Améliorer d'au moins **10% les indicateurs clés de l'efficacité environnementale** pour tous les sites industriels, administratifs et magasins

Le fonds Carbone : une démarche innovante propre à LVMH contribuant à l'atteinte de -25% des émissions de CO₂ à horizon 2020.

Ce **fonds Carbone** interne consiste à appliquer un **prix à la tonne de CO₂ émise** (aujourd'hui de 15€/tonne). En fonction des émissions de carbone de chaque Maison, LVMH les incite à effectuer des **investissements en faveur de l'efficacité énergétique** (isolation, réseau de froid collectif, LED, etc.) à la hauteur de leurs émissions. L'objectif est de

sensibiliser l'ensemble des Maisons du groupe et de créer un cercle vertueux d'amélioration continue afin d'atteindre l'objectif LIFE 2020 de 25% de réduction.

Auteurs : S. Maltaverne, D. Palacci

Livre blanc : **Devoir de vigilance et matières premières naturelles** (publication en partenariat avec HEC)



Découvrez dans ce livre blanc, comment la future loi sur le devoir de vigilance peut être l'occasion de développer des chaînes d'approvisionnement non seulement plus efficaces et plus responsables, mais aussi sources de valeur et créatrices de nouvelles opportunités.

La raréfaction des matières premières, l'exigence croissante en matière de transparence et l'intensification de la mondialisation ont contribué à la complexification des chaînes amont, composées de milliers de fournisseurs interdépendants répartis sur la planète entière. En parallèle, des tragédies comme celle du Rana Plaza en 2013 ont indéniablement contribué à faire émerger la nécessité et la responsabilité morale des entreprises donneuses d'ordres de surveiller et de contrôler ces chaînes.

En France, le législateur s'est emparé de la question en proposant un texte de loi sur le « devoir de vigilance » pour les donneurs d'ordres vis-à-vis de leurs filiales et sous-traitants, faisant émerger de nombreuses interrogations sur l'impact et la faisabilité technique de ces nouvelles contraintes.

Dans ce contexte, les entreprises disposent néanmoins d'une palette de moyens d'intervention permettant différents niveaux de contrôle, depuis l'audit jusqu'à une intégration verticale partielle, qui peuvent être rationalisés via une méthode de screening des fournisseurs. Combinés à ces approches, de nouveaux outils numériques et l'analyse des données facilitent cette transformation.

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
- Pascaline Dugenet
- Jean-Michel Huet
- Sébastien Maltaverne
- Ludovic Morinière
- Marie-Paule Nollet
- François d'Ormesson
- Jean-Michel Trehet

L'équipe Marketing et Communication :

Conception graphique :

- Arlette Simon

A propos de BearingPoint

BearingPoint est un cabinet de conseil en management et technologie indépendant aux racines européennes avec une couverture mondiale. Le cabinet est structuré autour de 3 activités principales : Consulting, Solutions et Ventures. Le Consulting couvre les activités traditionnelles de conseil en management. Les Solutions fournissent des logiciels dédiés à la transformation digitale, au reporting réglementaire et à l'analyse de données. L'activité Ventures est dédiée au financement et au développement des startups. BearingPoint compte parmi ses clients les plus grandes organisations mondiales publiques et privées ; fort d'un réseau international de plus de 10 000 collaborateurs, BearingPoint accompagne ses clients dans plus de 75 pays et les aide à obtenir des résultats mesurables et durables.

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®