

BearingPoint®

Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur les progrès 2018

Rapport RSE



BearingPoint.

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

Paris La Défense, le 26 juin 2019

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. Également, 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



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	16
Réduction des impacts environnementaux	27
Lutte contre la corruption	36
Implication sociétale	39
Accompagnement de nos clients dans leurs démarches DD	48
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 sixième « 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 - Afrique

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.

En 2018, une Teams dédiée à la RSE a été créée pour partager et échanger avec les collaborateurs sur nos différentes initiatives RSE, à partir d'un ordinateur, d'une tablette ou d'un téléphone portable.

 Bpt-Com-RSE	...
Général	
Bien-être	
Handicap	
MicroDON	
Pacte Mondial des Nations Unies	
Parentalite	
Performance RSE et DD	
Solidarité	
Vaccination antigrippale	

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 la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) (ex CHSCT).
- Et lors des réunions mensuelles du Comité Social et Economique (CSE) (ex 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, journal télévisé (NewFlash) sur l'activité du cabinet réalisé par notre Président tous les mois, communications chaque vendredi sur l'actualité du cabinet et sur les missions gagnées (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.

Afin de renforcer le dialogue social, la Loi Travail 2017 a instauré la **fusion des Instances Représentatives du Personnel** (Délégués du personnel, Comité d'entreprise et Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) et crée une instance unique : le **Comité Social et Economique (CSE)**.

Organisation des élections professionnelles 2018

Les étapes-clés des élections



Qu'est-ce qu'être membre du CSE ?

CONSTITUTION	Début mandat 1 ^{er} avril 2018	15 titulaires 15 suppléants	1 siège Employé 14 sièges Cadre	Représentativité hommes/femmes
	Durée mandat 3 ans	Mandat renouvelable 3 fois max	1 réunion par mois pour les titulaires	24h max de délégation par mois (titulaires)
MISSIONS	Être consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise	Suivre l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise	Assurer l'expression collective des salariés	Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise

Les mandats des représentants du personnel arrivant à expiration le 31 mars 2018, des élections professionnelles en vue d'élire les membres de cette nouvelle instance du CSE ont été organisées pour les sociétés BearingPoint et Hypercube.

68% des collaborateurs se sont mobilisés pour dès le 1er tour de scrutin afin d'élire les membres du nouveau CSE.

PROGRÈS RÉALISÉS EN 2018

- Une communication unique par mail le vendredi concernant l'actualité du cabinet
- La retransmission des évènements et des actualités du cabinet sur l'écran TV à l'accueil ainsi que dans les espaces cafétéria
- Organisation des élections professionnelles 2018 par vote électronique
- 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 : 7 petits déjeuners ont eu lieu en 2018 (février, mars, avril, mai, juin, novembre, décembre)

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, une commission Sécurité de Santé et sur les Conditions de Travail (SSCT) a été créée 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 2018 et avant l'organisation des élections professionnelles, 3 réunions ordinaires et 4 extraordinaires ont eu lieu avec l'ancien CE (Comité d'Entreprise) puis 9 réunions ordinaires et 4 extraordinaires ont eu lieu avec le nouveau CSE (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 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 la commission SSCT et est tenu à la disposition de la une commission Sécurité de Santé et sur les

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 2018, le nombre de journée « e-Workée » a progressé en passant à 1 222 jours vs 1 144 jours en 2017. 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).

Actions « Mieux être au travail » : nouveau rôle du Manager

La sensibilisation pour les Managers vise à permettre de comprendre ce que signifie la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS) sur le plan managérial. L'objectif est de les sensibiliser sur le fait que ce n'est pas une tâche supplémentaire mais que cela fait partie intégrante du rôle managérial. Cette sensibilisation/formation contribue au-delà de la préservation de la santé à l'atteinte de la performance individuelle et collective.

Cette sensibilisation est désormais intégrée aux programmes de formation à la promotion Manager.

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 commission SSCT. 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 des commissions SSCT.

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 CBRE, le Facility Management de General Electric depuis 2018.

Un exercice d'évacuation réalisé par an en liaison avec des Equipiers Premiers Secours EPS.

En 2018, 11 personnes de BearingPoint volontaires ont été formées

- 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 réalisée par CBRE, le Facility Management de General Electric en 2018 : 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.

En 2018, cet exercice a rassemblé 18 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. Les personnes certifiées en 2017 gardent leur certification 2 ans. Il y aura donc une journée de rappel pour conserver sa certification en 2019..

Campagne de vaccination antigrippale

La santé au travail fait partie des priorités de notre politique RH.



Comme l'an passé, BearingPoint a organisé 3 sessions de vaccination dans la salle de repos au sein de nos nouveaux locaux de la tour CBX. Elles ont été réalisées par un infirmier de notre centre de santé au travail (CMIE) et totalement prises en charge par la société. Ainsi une centaine de collaborateurs ont pu bénéficier de ce service

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 CBRE, le Facility Management de General Electric.

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

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... 50 nouveaux abonnés en 2018 avec de nouveaux thèmes : S'offrir du positif, Prise de parole présente, Dans les transports...



Favoriser le bien-être au travail

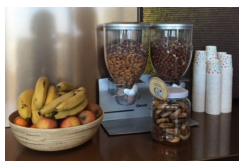
BearingPoint accompagne ses collaborateurs au quotidien dans une démarche de bien-être au travail et de développement durable et propose d'avantages de services au sein de ses nouveaux locaux, avec notamment la mise à disposition de :

- Fontaines à eau micro-filtrée, fraîche, gazeuse, et chaude (thé)
- Bouteilles en verre et gourdes
- Café capsules Nespresso
- Café en grains Kawa
- Sélection de Thé Bio (Pagès)
- Fruits frais et fruits secs Bio
- Tri sélectif

Fruits secs et fruits frais trois fois par semaine !

Une large gamme de fruits secs qui apportent au quotidien de nombreux nutriments essentiels à notre organisme, sont livrés à chaque étage. Ils améliorent nos facultés cognitives (mémoire, concentration...)

Des fruits frais sont également proposés pour inciter les collaborateurs à suivre les campagnes de prévention pour une meilleure alimentation. Le conditionnement et la livraison sont effectués par un ESAT (établissement d'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés).



Fontaines à eau

Apartir de l'eau du réseau, les fontaines à eau permettent de produire une eau micro filtrée d'excellente qualité. Ces fontaines permettent de déguster une eau fraîche, plate, gazeuse ainsi qu'une eau chaude pour le thé



Les gourdes en verre

Les gourdes en verre, destinées aux collaborateurs, sont une alternative aux gobelets en plastique et pour favoriser la consommation d'eau au bureau

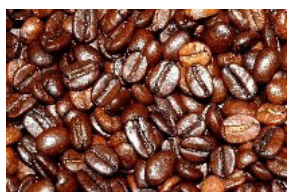


Café capsules Nespresso



Ou Café en gains

à disposition dans les points et/ou espaces café
Torréfaction artisanale



Les cafés utilisés sont torréfiés en région parisienne selon des méthodes artisanales, pour un résultat en tasse toujours parfait. Les cafés sont livrés maximum deux semaines après torréfaction.

Économique

Le café est acheté sous sa forme brute pour offrir la meilleure traçabilité au meilleur prix.

Bon pour la planète

Grâce au café en grains, les déchets sont minimisés à chaque café.

Sélection de Thé Bio

Un assortiment de thés Pagès bio sont disponibles dans des boîtes distributrices dans les points et espaces café.



Les cours de Pilates. Accessible à tous, au sein d'un groupe de 12 personnes, des cours de Pilates sont proposés aux collaborateurs chaque jeudi. 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 poursuit son 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.

En 2018, un peu plus d'une centaine de collaborateurs ont activé leur compte. Suite au succès de ce service auprès de nos salariés, BearingPoint signera un nouveau forfait annuel pour un accès global à tous les collaborateurs, sans limite de consommation dès 2019.

Ateliers "déconnexion"

Totalement dédiés aux fonctions supports, BearingPoint leur a proposé de participer à un ou plusieurs « ateliers « déconnexion ».

Ces ateliers, animés par Isabelle Silvestri, comédienne et formatrice, ont permis :

- D'échanger sur les situations de charge quotidienne
- De trouver collectivement des outils concrets pour y faire face et décompresser : descendre en pression, prendre du recul, se ressourcer



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.

BearingPoint a rédigé d'une nouvelle version de sa charte achat présentant la fonction achat et définissant les responsabilités sociales et environnementales ainsi que les engagements qu'elle souhaite partager avec ses fournisseurs. Elle s'inscrit pleinement dans les règles déontologiques suivies par le Service Achats de BearingPoint et 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,...).

Le service Achat de BearingPoint sélectionne des fournisseurs plus responsables, sur la base de critères de développement durable :

- Dans le cadre de nos appels d'offres, 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 incitant à suivre et à promouvoir une démarche de responsabilité sociale selon 4 thèmes.



Economique

- Respecter le droit des affaires et lutter contre toute pratique abusive et toute forme de corruption
- Proposer une offre de biens et de services apportant une valeur ajoutée forte à la société (écotechnologie, soutien de l'économie locale, développement de services de proximité, recherche et innovation, ...)
- Gérer son activité avec pour objectif de créer, de préserver et de développer ses emplois et son capital humain à long terme
- Favoriser la satisfaction de ses clients et rester à l'écoute de leurs attentes et remarques dans un souci d'amélioration continue
- Instaurer et entretenir avec ses fournisseurs des relations mutuellement bénéfiques et équitables



Environnementale

- Minimiser l'impact de ses activités sur l'environnement en maîtrisant ses consommations d'eau, d'énergie et de matières premières, en limitant sa production de déchets et en favorisant leur valorisation et leur recyclage
- Sélectionner ses partenaires, fournisseurs et sous-traitants également à partir de critères écologiques (bonnes pratiques environnementales et/ou offres de biens et services bénéfiques à l'environnement)
- Encourager ses collaboratrices et collaborateurs à se rendre au travail par des modes de transport

- Respectueux de l'environnement (transports publics, covoiturage, vélo, navettes de ramassage, ...).



Citoyenne

- Réaliser ses activités dans le respect de la culture du pays et des régions dans lesquelles elle est présente
- Contribuer au développement local notamment en s'engageant dans des programmes d'action de solidarité, de mécénat et de soutien matériel, en ressources humaines ou en savoir-faire
- Favoriser la participation de ses collaboratrices et collaborateurs à des programmes humanitaires et de soutien à la société civile
- Soutenir et faire vivre le patrimoine culturel, historique, linguistique, artistique du pays.



Sociale

- Respecter les règles du code de 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 la vie professionnelle et la vie familiale
- 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 fournisseurs

BearingPoint demande à ses acheteurs d'avoir un comportement professionnel et respectueux de ses engagements éthiques et responsables.

BearingPoint s'engage envers ses fournisseurs à :

- Traiter les fournisseurs avec équité en s'assurant que chacun dispose du même niveau d'informations.
- Ne jamais faire intervenir des intérêts personnels.
- Donner la priorité aux fournisseurs donnant le meilleur compromis entre prix, qualité de services ou de produits, innovation, sécurité, respect engagements du Global Compact.
- Maintenir avec le fournisseur un climat de respect mutuel.
- Assurer la confidentialité des données relatives aux fournisseurs.
- Informer les fournisseurs qui ne sont pas retenus en leur fournissant un feedback qualitatif leur permettant de s'améliorer.
- Accorder une attention particulière aux fournisseurs s'engageant dans la voie du développement durable et de la responsabilité sociétale et environnementale.
- Aider et contribuer à faire évoluer ses fournisseurs pour pouvoir ensemble apporter une plus forte valeur ajoutée.

Evaluation des politiques et pratiques de Responsabilité Sociale

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 conserve sa 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.

PROGRÈS RÉALISÉS EN 2018

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

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

Mise en place des actions bien-être

- 65 nouveaux participants au cours de Pilate
- 50 nouveaux abonnés à l'application Petit Bambou
- Partenariat avec la société Medaviz : 107 nouveaux collaborateurs ont activé leur compte. Signature d'un nouveau forfait annuel avec accès global à tous les collaborateurs, sans limite de consommation.
- Renouvellement de la campagne de vaccination antigrippale
- Livraison trois fois par semaine de corbeilles de fruits secs par un ESAT

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
- Capturer 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 80 et 200 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 2018

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, adaptées aux évolutions du métier du conseil et aux nouvelles méthodes de travail.

Notre plan de développement des compétences 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 4,5% de sa masse salariale brute pour financer la formation de ses collaborateurs.

En 2018, la formation s'est davantage renforcée en termes d'offres proposées : 360 sessions (vs 260 en 2017) pour répondre aux besoins de développement de nos collaborateurs tant sur les formations fondamentales au métier de consultant et sur les formations spécifiques.

Mon suivi formation. La mise à disposition d'une plateforme « Mon suivi Formation » pour permettre au salarié de retrouver la synthèse des formations du tronc commun (consulting skills) suivies sur une période de 5 ans. Par ailleurs, avant chaque évaluation de fin d'année, chaque collaborateur reçoit son historique de formation.

Des Workshop de conversations en anglais sont proposés régulièrement pour permettre à nos collaborateurs de pratiquer régulièrement (cours individuels, ateliers collectifs et plateforme digitale, summer camp).

L'offre de formation s'est étoffée en 2018 et a intégré quelques nouveautés :

- 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
- Mise en place de nouvelles méthodes de travail grâce à des outils innovants : Powtoon (outil d'animation qui révolutionne les présentations), Klaxoon (outil de motion design),...
- Compétences SAP : une semaine de formation pour comprendre les principaux process métiers dans SAP : 40 collaborateurs formés en 2018 à SAP discovery
- Formations des programmes en évolution constante pour s'adapter aux évolutions du métier

Accompagnement des collaborateurs dans leurs souhaits de formations suivies via leur CPF (Compte Personnel de Formation) : cours d'anglais, certifications diverses, ...

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.



La Gestion des hauts potentiels

- Programme **Female leadership**, programme de formation dédié aux senior consultant 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

La croisière s'amuse !

Comme chaque année, BearingPoint participe à la Course Croisière EDHEC, compétition sportive étudiante se déroulant dans un port français de l'Atlantique. Cette compétition est considérée comme le plus grand événement sportif étudiant d'Europe.



Nous avons pu suivre l'évolution de notre **équipage BearingPoint - Centrale Supélec** lors de la 50ème édition de la Course Croisière EDHEC qui a regroupé près de 3 200 étudiants issus de 165 écoles et 23 de pays différents et a été **classé 23ème** !

Evènements recrutement

My Job Glasses

La start-up My Job Glasses, résidente à la Station F, au sein de l'incubateur HEC, propose un site de rencontre entre étudiants et professionnels qui révolutionne l'appréhension du monde du travail.

BearingPoint est présent sur la plateforme My Job Glasses afin de permettre aux étudiants d'échanger de façon informelle avec ses consultants de toutes teams et grades confondus pour en savoir davantage sur le métier et le quotidien d'un.e consultant.e.

C'est déjà 25 ambassadeurs BearingPoint avec plus de 40 rendez-vous réalisés !

Rencontrons-nous !

Venez découvrir le rythme de nos métiers en consultant nos pros.



"BEST"

Fin 2018, BearingPoint a adopté un nouveau style pour sa **campagne de recrutement** qui met en lumière l'excellence que le cabinet veut offrir à ses clients et les qualités de ses consultants.

Cette campagne digitale se décline également lors des salons et des événements auxquels participe BearingPoint.



Ainsi pour valoriser sa notoriété auprès de tous les profils confondus, étudiants, jeunes diplômés et expérimentés, BearingPoint est très présent sur les réseaux sociaux dans le cadre d'actions ciblées.



Soirée de recrutement Top Ingénieurs First Man

En octobre, BearingPoint a participé à une soirée recrutement Top Ingénieurs First Man organisée par Seekube – organisateur d'événement RH – au cinéma UGC Bercy où plusieurs entreprises étaient présentes. Une cinquantaine d'étudiants ont pu échanger en direct avec nos deux recruteurs BearingPoint durant le cocktail de networking qui s'en est suivi.



300 candidats en ligne et +150 présents	Formations les plus représentées
500 inscrits	ESTP PARIS APIS ET MÉTIERS CentraleSupélec
25% candidats issus du Top 7 des écoles d'ingénieurs	TELECOM ParisTech École des Ponts ParisTech MINES ParisTech
+60% candidats ont au moins 6 mois d'expérience pro	

Le parcours Be.Welcome à destination des nouveaux entrants

La new joiner experience est une des initiatives de la people strategy : elle vise à accompagner le collaborateur dès l'acceptation de l'offre d'embauche et tout au long de la 1ère année en s'engageant conjointement sur des étapes clés clairement identifiées et communiquées.



Le Buddy, un allié pour les nouveaux arrivants le temps de leur intégration

Afin de faciliter l'intégration des nouveaux arrivants, BearingPoint a mis en place une nouvelle initiative en créant le 'Buddy system'.

'Buddy System' : de quoi s'agit-il ?

Un système de compagnonnage par des pairs pour tout nouvel arrivant (du grade d'Analyste à Senior Consultant) dans les premiers mois après l'arrivée dans l'équipe.

Pourquoi mettre en place le 'Buddy System' ?

- **Faciliter l'intégration** des nouveaux arrivants au sein de l'équipe dans les premières semaines
- **Accélérer la montée en compétence** des nouveaux arrivants sur les méthodes et outils du consultant

Quel est le rôle du 'Buddy' ?

- **Culture** : transmettre les codes de son équipe et de BearingPoint (en interne ou face au client)
- **Vie de l'équipe** : aider le nouvel entrant à s'intégrer dans l'équipe, l'inviter au café/déjeuner avec l'équipe, l'inciter à participer aux événements...
- **Vie pratique / admin** : aider le nouvel arrivant en cas de blocage sur les tâches pratiques (times, expenses, staffing, formations ...)
- **Delivery** : à la demande du nouvel arrivant, offrir un feedback sur des livrables sur lesquels il ne se sent pas à l'aise

Quels sont les principes du 'Buddy system' ?

- Le **PM reste le référent de son filleul** (Goals, Evaluation, Staffing, Coaching) ; le rôle du Buddy est complémentaire à celui du PM, il ne le remplace pas
- La **fréquence des échanges est libre**, pas de formalisme particulier
- La **mission du Buddy est limitée dans le temps** : de 1 à 3 mois ou plus pour les Senior Cons' (c'est aux Buddies de le définir !)
- Les discussions entre le Buddy et le nouvel arrivant restent **confidentielles**

Qui peut être 'Buddy' ?

- Analystes, Consultants et Senior Consultants **chez BearingPoint depuis 6 mois minimum** et volontaires pour devenir Buddy

Comment lancer le 'Buddy System' ?

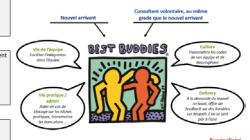
- **Identifier un Responsable Buddy** au sein de l'équipe (cela peut être un consultant (de tout grade), le correspondant recrutement ou l'assistante de l'équipe), qui assurera l'affectation des Buddies aux nouveaux arrivants
- Communiquer sur le 'Buddy System' et **lancer un appel aux volontaires**

YourPlace : la solution BearingPoint pour une location sans garant !

BearingPoint, ayant à cœur d'améliorer l'intégration de ses collaborateurs dans la vie professionnelle, a décidé de faciliter l'accès à la location de logements grâce au dispositif YourPlace.

Après une phase pilote réalisée en 2018 et qui a remporté l'adhésion des collaborateurs, le dispositif sera étendu à tous en 2019.

<p>Les objectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Associer une solution logement à votre emploi chez BearingPoint • Améliorer votre expérience logement en simplifiant la recherche et les démarches administratives • Faciliter la prise en charge financière de votre loyer 	
<p>Le concept</p> <p>Le montant du loyer est déduit de votre salaire brut mensuel et payé directement par BearingPoint.</p> <p>Le dispositif fonctionne de deux manières : soit vous apportez directement un logement que vous avez trouvé, ou bien nous effectuons les recherches pour vous et sélectionnons de choix.</p>	
<p>Les avantages</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La recherche de logement et la prise à bail sont gratuites ✓ Il n'y a pas besoin d'apporter de garants ✓ Grâce au dispositif financier, votre capacité locative est plus importante 	

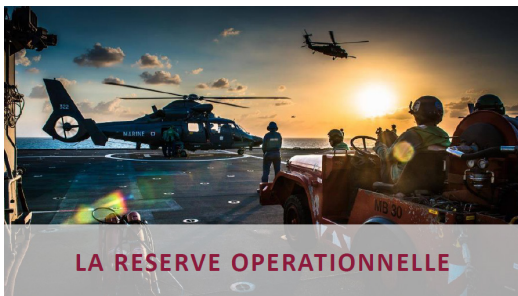


Les Fridays, les rendez-vous de partage et de rencontres

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 "La Réserve, pourquoi pas vous ?"



BearingPoint.

Fridays 19 janvier 2018

BearingPoint s'engage pour la Réserve Opérationnelle et a notamment signé une convention de partenariat avec les armées le 12 décembre dernier.

« La Réserve, qu'est-ce que c'est ? Est-ce que je peux devenir réserviste et pour quoi faire ? Quelles sont les missions d'un réserviste ? Comment concilier ma vie professionnelle au sein de BearingPoint et un engagement dans la Réserve ? »

Cet évènement a permis de répondre à toutes ces questions ainsi que de rencontrer des réservistes et écouter leurs témoignages, d'avoir des détails sur la Convention signée par BearingPoint et notamment ses dispositions RH, de rencontrer l'équipe « Réserve » de BearingPoint et d'obtenir des conseils et des contacts pour aller plus loin pour les volontaires

Fridays "Mer et espace, deux mondes à explorer"



Cette conférence, sur les liens entre conquête spatiale et exploration des océans, a été présentée par deux invités exceptionnels, le spationaute Jean-François Clervoy et l'architecte et océanographe Jacques Rougerie. Ils ont répondu à nos questions et, à cette occasion, exposé le projet de construction de SeaOrbiter, futur vaisseau d'exploration des océans, qui pourrait dans la préparation d'une prochaine mission habitée sur Mars.

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

Depuis 4 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.

BearingPoint.

Be Up



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

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,

Développer les compétences par :

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

En 2018, la direction des ressources humaines et les équipes métier de BearingPoint ont mis en place un tableau de bord (« Diversity Dashboard ») qui reflète les principaux indicateurs de Diversité et Inclusion dans le cabinet : mixité dans les recrutements, à chacun des grades, suivi de la rétention des managers femme, etc.

Cet outil, revu systématiquement dans les réunions RH mensuelles et Business Review semestrielles du cabinet, apporte une visibilité partagée et permet de piloter les réalisations et axes d'amélioration dans ce domaine.

Axes de développement 2018

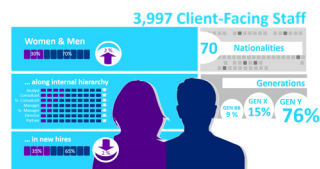
Objectifs	Indicateurs
1 Développer le coaching de start-up à travers le Programme Be'Up by BearingPoint pour soutenir la transformation culturelle du Cabinet	30 consultants embarqués dans le coaching de startups
2 Faire connaître Be'Up comme un accélérateur utile au Cabinet en communiquant régulièrement et à travers des événements ciblés	100% des consultants connaissant Be'Up et capable d'en parler à leurs clients ou dans le cadre du recrutement
3 Accélérer sur les partenariats avec les start-up à travers les offres bundle et contrats d'apporteur d'affaires	10 partenariats montés avec des start-up sur des offres, 3 contrats d'apporteur d'affaires
4 Etre force de proposition pour Be.Ventures grâce à la base de donnée de start-up consolidée niveau France	15 start-up recommandées pour considération par Be.Ventures et 1 retenue
5 Etre un modèle d'innovation pour le Cabinet jusque dans les outils en proposant une application dédiée	1 application de référencement de start-up
6 S'ouvrir à l'international pour démultiplier la force de frappe	Au moins 1 contact clé identifié par pays, partage du matériel Be'Up

BearingPoint.

Diversité

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

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



Parentalité

Favoriser la parentalité par des actions

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

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 :

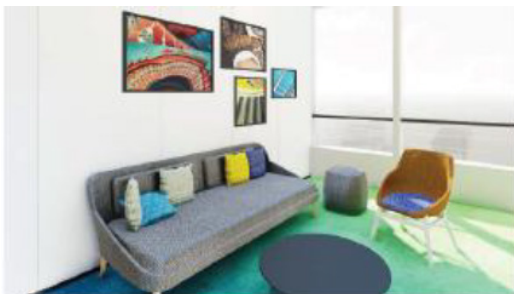
- La mise à jour régulière du guide RH « Parentalité en entreprise »
- La possibilité de dépannage en crèche pour pallier à la défaillance ponctuelle de votre mode de garde habituel
- La mise en place de berceaux à l'année grâce à nos partenariats avec People & Baby, La Maison Bleue et Les Petits Chaperons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



Un espace de repos/d'allaitement

Chez BearingPoint, concilier vie de mère et vie professionnelle est possible en créant, au sein de nos nouveaux locaux, une salle de repos/d'allaitement, composée d'un canapé, d'une table basse et d'un point d'eau. En effet, elle permet aux jeunes mères qui reprennent une activité professionnelle à plein temps après l'accouchement, de s'absenter quelques minutes sans perturber leur rythme de travail ni quitter l'enceinte de la société.

Par ailleurs, des espaces (« bulles fermées ») ont également été conçues pour permettre de s'isoler.



PROGRÈS RÉALISÉS EN 2018

Be.School

- 2018 : 4 Be.School avec 186 participants Français

Heures de formation et nombre de stagiaires

- 2018 : 31 296 heures de formation et 2 940 participants

Promotions M et MS

- 2018 : 30 promotions M + 13 promotions SM

Plateforme My Mooc

- Formations en ligne gratuites et innovantes : environ 500 utilisateurs différents en 2018

Parentalité

- Berceaux à l'année (avec rentrées en septembre et en janvier) : 18 collaborateurs ont bénéficié de ce dispositif en 2018 en plus des 19 collaborateurs déjà inscrits depuis 2016, année de sa création
- Création d'une salle de repos/d'allaitement

Le handicap : de nouvelles actions

Au-delà de la sensibilisation, nous proposons tout au long de l'année, un accompagnement personnalisé individuel à tout collaborateur qui le souhaite. Afin de les guider dans cette démarche en 2018, 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).

Par ailleurs, Handicap & Solutions a dispensé une réunion de sensibilisation au handicap aux nouveaux membres élus du CSE (Comité Social et Economique).

De plus, BearingPoint propose des possibilités de ProBono, pour que les consultants puissent mettre à profit leurs compétences.

Chaque année, 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 Cèdre et, participe ainsi, à l'insertion professionnelle des personnes handicapées issues du Milieu Protégé, dans l'univers des entreprises du milieu ordinaire.

Sensibilisation au handicap sous forme de jeu

Afin de changer de regard sur le handicap, BearingPoint a de nouveau proposé à ses collaborateurs de participer à un Escape Game au sein de ses locaux sur deux jours afin de satisfaire un maximum de joueurs.



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 d  se surpasser individuellement et utiliser la complémentarité de leurs co équipiers 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 Firme 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



Label HappyIndex At Work

Selon l'étude HappyIndex/AtWork 2018, réalisée par leur partenaire ChooseMyCompany et publiée en exclusivité par « Les Echos START », BearingPoint fait partie du **Top 10 des entreprises** où il fait bon vivre, suivant les six thématiques différentes (développement professionnel ; environnement stimulant ; management et motivation ; salaire et reconnaissance ; fierté ; plaisir-fun).

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.

Be.Sports propose désormais 8 activités encadrées et mixtes (Running, Football, Rugby, Roller, Golf, Squash, Basket, Escalade 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 2018.

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

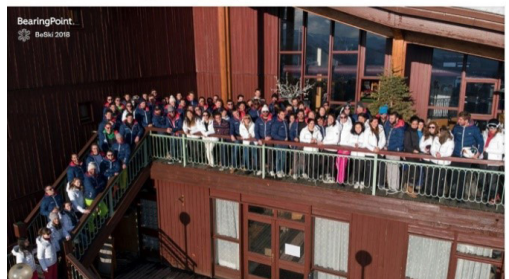


- Affûter leurs crampons en participant au championnat de football inter-cabinet audit/conseil
- Aiguiser leur "fighting spirit" face aux maux des étudiants des Mines de Paris ou de HEC
- Développer leur capacité pulmonaire en courant le Paris-Versailles, la Corrida de Noël ou bien les Foulées de Vincennes
- 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.

C'était le week-end dernier aux Arcs !

100 consultants BearingPoint + 🏔️ + 🏆 = #Ski #Passion #TeamSpirit



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.



6



**tonnes de papier recyclé en 2018,
ce qui équivaut à sauver 102 arbres,
économiser 179 976 litres d'eau,
préserver 3 300 Kg de CO₂
et 23 997 KWH**

• Et dans nos locaux récents

Dans le cadre de notre engagement en faveur du développement durable, nous poursuivons notre système de tri sélectif dans nos nouveaux locaux de la tour CBX, ce qui permet d'assurer un tri à la source des déchets et ainsi en valoriser les flux : papiers, toners, déchets recyclables (bouteilles et gobelets en plastiques, canettes, ...), déchets non recyclables.

Mise à disposition des utilisateurs une solution de tri simple, performante, esthétique et harmonieuse dans notre nouvel environnement de travail.

Susciter l'adhésion de tous les collaborateurs ainsi que les visiteurs afin que trier devienne un réflexe pour tous

Optimiser la qualité du tri et augmenter la part valorisable de nos déchets.

Utiliser notre mobilier de tri comme vecteur de communication afin de rendre visible la démarche RSE de BearingPoint.



Les bouteilles en verre

Destinées aux salles de réunion, les bouteilles en verre remplacent les bouteilles en plastique. Elles permettent la suppression des déchets plastiques, de limiter le gaspillage de l'eau, de libérer des espaces de stockage de bouteilles. Par ailleurs, il n'y a pas de rupture de stock possible : eau fraîche, plate ou pétillante en illimité !



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)

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.

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.

204

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 4 574 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

Quelques articles publiés en 2018 :

- Faire jaillir les idées pour ne pas se trouver à court (cours) d'eau ? (Caroline Davriu, Bopha Jumelet)
<https://www.bearingpoint.com/fr-fr/blogs/blog-energie/le-marche-de-leau-les-grands-projets-mondiaux/>
- Mettre le carbone en boîte pour lutter contre le réchauffement climatique ? (Anton Magnifique)
<https://www.bearingpoint.com/fr-fr/blogs/blog-energie/mettre-le-carbone-en-boite-pour-lutter-contre-le-rechauffement-climatique/>
- Le prix est-il la seule préoccupation en matière d'énergie ? (Cécile Berlier, Hervé Bourguignat)
<https://www.bearingpoint.com/fr-fr/blogs/blog-energie/le-prix-est-il-la-seule-preoccupation-en-matiere-denergie/>



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-corrupcion, 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.

Le « **Supplier Code of Co of Conduct** » rédigé 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 2018 » 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.

Conformément au texte réglementaire européen qui encadre le traitement des données de manière égalitaire sur tout le territoire de l'Union Européenne, entré en application le 25 mai 2018, tout le personnel BearingPoint a été formé au RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)).

BearingPoint a mis en place une organisation adéquate afin de garantir le respect de la réglementation européenne (RGPD) et de toute autre législation applicable en matière de protection des données. BearingPoint a mis en œuvre des mesures techniques et organisationnelles visant à protéger les données, et notamment à prévenir tout accès non autorisé aux données et toute exploitation abusive, manipulation ou destruction de celles-ci lors du traitement. Tous les employés intervenant dans le domaine de la protection des données sont placés sous la responsabilité du Délégué à la protection des données et de son interlocuteur dans chaque pays. De plus, l'ensemble des employés de BearingPoint ont suivi une formation de sensibilisation au RGPD.

BearingPoint IT Security Tips

<p>Do:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Create strong passwords ✓ Close internet browsers after use ✓ Lock your computer when you leave your desk ✓ Shut down your computer properly at the end of the day ✓ Back up your data on a regular basis Use BitLockerToGo 	<p>Do not:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ Open unsolicited attachments ✗ Click on unknown links ✗ Download software that is not approved ✗ Write down any password! ✗ Leave your devices unattended ✗ Deactivate antivirus software or the firewall settings. 	<p>Password Tips:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ over 8 characters 123 Numbers 5!@ Symbols,BUT not C AaA Capital and lower case letters <p>Worst Examples:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✗ password ✗ 12345 ✗ abc123 ✗ welcome
--	--	---

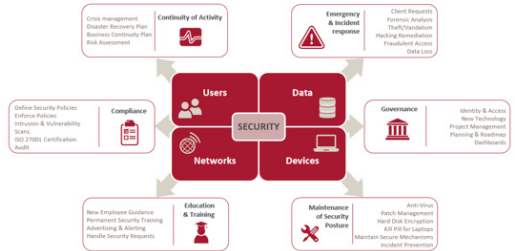
Understanding Phishing Scams

Phishing scams are pretending to come from a familiar organization, source or individual. They will require you to click on a link or to share private information, such as passwords.

<p>How to spot them:</p> <ul style="list-style-type: none"> 📧 The display name of an eMail or even the header can be spoofed 👤 Can start with a generic or no greeting "Dear customer" 📄 They ask for personal or private information 🔗 Check any links: hover your mouse over the URL 🔍 Can contain poor grammar or spelling 	<p>What to do:</p> <ul style="list-style-type: none"> 🚫 Do not click on any links, open any attachments or share any information 🗑️ Delete these eMails and notify the ServiceDesk
---	---

BearingPoint.

BearingPoint IT Security



BearingPoint.



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



Plan International France
Fonds pour l'éducation et les droits des filles



APF France handicap
Pour une société ouverte à tous



Imagine for Margo - Children without Cancer
Financer la recherche pour guérir plus



Fondation pour l'école
Travailler à chaque instant l'école qui lui réussit



Institut Hypercube
Autisme et Syndrome de Rett

- **L'opération L'ARRONDI sur salaire**
Cette année, BearingPoint propose à ses collaborateurs une nouvelle forme **d'engagement** citoyen avec l'ARRONDI sur salaire, solution participative développée par microDON.



Les salariés ont désormais la possibilité de donner, chaque mois, soit l'arrondi de leurs centimes, soit un montant fixe (en plus de leurs centimes) de leur salaire net, à l'une des cinq associations qui convergent avec les valeurs du cabinet ainsi que la stratégie RSE de l'entreprise et pour lesquelles certains collaborateurs œuvrent déjà. En contrepartie de leur don, BearingPoint s'engage à abonder les dons en centimes d'un montant équivalent.

Grâce à ce dispositif, **100% des dons sont reversés aux associations bénéficiaires** : Plan International France, Fondation pour l'école, l'autisme de l'Institut Hypercube, AFP France handicap et Imagine for Margo

Partenariat avec Planète Urgence

BearingPoint offre la possibilité à ses collaborateurs de partir à travers le Congé Solidaire® en finançant l'intégralité de la mission en lien avec l'objet social du cabinet (l'éducation, le handicap, la diversité...). Le salarié volontaire fait don de son temps et de ses compétences en s'investissant dans une mission de solidarité internationale.



- **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.



« Partenaire de la Défense », BearingPoint a mis en œuvre et propose à ses collaborateurs un cadre RH adapté à l'engagement de ses collaborateurs au sein des réserves du ministère de l'Intérieur et du ministère des Armées.



Ce partenariat participe au développement de notre expertise Défense et au renforcement de notre collaboration avec l'Institution militaire et l'Etat.

Ainsi 12 collaborateurs sous engagement à servir dans la réserve (ESR) se sont portés volontaires en 2018.



• 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.

PROGRÈS RÉALISÉS EN 2018

- Lancement de l'opération L'ARRONDI SUR SALAIRE avec 5 associations bénéficiaires des dons
- 12 collaborateurs sous engagement à servir dans la réserve (ESR)



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 se développer. La société BearingPoint a conforté son engagement en proposant à l'ensemble de ses collaborateurs de soutenir, s'ils le souhaitent, l'action d'IHC grâce à l'opération L'Arrondi sur salaire et/ou un don volontaire prélevé mensuellement sur leur bulletin de paie.

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

Le **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)
- La société Hadrian Advisors (mécénat de compétence)

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.

En janvier 2018, IHC a publié un article paru dans *Metabolomics*, « Urinary metabolic profiling of asymptomatic acute intermittent porphyria using a rule-mining-based algorithm. ».

En octobre 2018, IHC a assisté au congrès de l'Autisme à Lille, organisé par l'association Vaincre l'Autisme. Ce congrès présentait l'actualité sur la connaissance globale de l'Autisme, de la compréhension du trouble à la prise en charge.

En décembre 2018, IHC a également été sélectionné par le jury du workshop Women in Machine Learning (hébergé par la conférence NeurIPS à Montréal) pour présenter leurs premiers résultats sur le projet Autisme via le poster scientifique « Identification of Autism Spectrum Disorders on brain structural MRI with Variational Autoencoders ». Construit par IHC, ce modèle de Machine Learning aide à la détection de l'Autisme à partir d'IRM cérébrales.

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 toujours mécènes. 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.

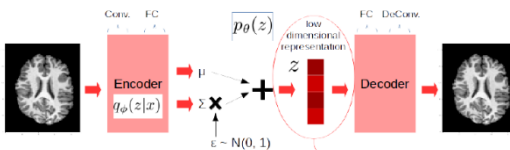
Quelques publications de 2018 :

Etudes publiées

- Le soleil se lève au Sud, décembre 2018, 28 pages (sur la diaspora africaine)
- Télécom et électricité : la convergence pour le développement, décembre 2018, 40 pages
- In blockchain we trust – cas d'application dans les pays émergents, février 2018, 32 pages
- Etude technique sur les droits d'auteurs dans les pays de l'UEMOA, février 2018, 185 pages

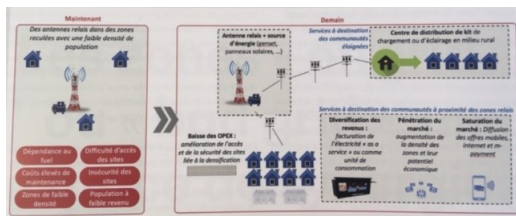
Articles de presse

- Augmenter les financements pour l'Afrique, *La Tribune*, 24 septembre 2018
- Panorama et enjeu de l'ESR en Afrique, *acte du colloque Educpro*, p.9-11, février 2018
- L'innovation pour le développement international, *La Tribune*, janvier 2018
- Le capital humain dans le développement international, *La Tribune*, janvier 2018



Sur les conférences

- Sport et digital en Afrique | CIAN & Sporsora | Paris | 4 décembre 2018
- La contribution des fintechs à l'inclusion financière | RICE | Paris | 30 novembre 2018
- Faut-il un nouveau statut pour les « non-profit » | Rencontre sur les nouveaux business models | Paris | 19 septembre 2018
- L'Afrique et l'UE dans le post-Cotonou | Institut Montaigne | Paris | 19 septembre 2018
- Education et digital en Afrique | CIAN | Paris | 7 septembre 2018
- Le financement au service du développement du tourisme africain | African Business Lawyer's Club | Paris | 18 juin 2018
- Les droits d'auteurs dans les pays de l'UEMOA | AFD conférence | Paris | 12 juin 2018
- Le Numérique en marche vers le développement des secteurs clés de l'Etat | Osiane 2018 | Brazzaville | 17 avril 2018
- Emergence de la notion de patient client et rôle des TIC | Afrisanté | Marrakech | 21 février 2018
- Panorama et enjeux de l'enseignement supérieur en Afrique | Educ Pros by l'Etudiant | Paris | 16 février 2018



"Travail en prison : préparer (vraiment) l'après"

- **Travail en prison : les quatre points à retenir du rapport**
- BearingPoint a contribué à la rédaction du rapport de l'Institut Montaigne et de la Fondation M6 sur "Travail en prison : préparer (vraiment) l'après", traitant de la question de la réinsertion des personnes détenues par le travail et des différents leviers à actionner pour la faciliter. L'équipe Secteur Public a également mobilisé son portefeuille client afin de permettre l'audition d'interlocuteurs de qualité sur ce sujet. Voici les quatre points à retenir de ce rapport.
- La question carcérale connaît aujourd'hui un nouvel élan



Le discours d'Emmanuel Macron à l'ENAP (Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire) et sa visite de la prison de Fresnes au début du mois de mars marquent un tournant dans l'appréhension de la question carcérale. Ce changement, qui intervient après la grève des surveillants pénitentiaires de janvier, concerne également les Parlementaires, qui, dès septembre 2017, s'étaient rendus en détention pour des visites surprises d'établissements. Il en est ressorti un élément fort, mis en évidence par la présidente de la Commission des Lois : la thématique carcérale a été abordée de manière profondément transpartisane, nourrissant l'espoir que les propositions à venir puissent faire consensus et représentent une avancée pour les prisons françaises.

L'objectif de réinsertion des détenus est encore insuffisamment considéré

Les politiques pénale et carcérale françaises souffrent de plusieurs maux : l'absence d'indicateurs ou de données statistiques, pourtant nécessaires à leur évaluation ; la surpopulation carcérale, qui met l'accent sur la lutte contre les évasions ou les violences et non sur la prévention de la récidive ; l'architecture pénitentiaire (nos prisons sont souvent mal localisées, difficilement accessibles et matériellement peu adaptées au travail en prison). Enfin, la réalité actuelle du travail en prison ne permet pas encore de lever les barrières à la réinsertion (faible qualification des détenus, mauvaise maîtrise des rudiments nécessaires à l'employabilité - comme la rédaction d'un CV -, etc.).



Changer les modalités du travail pénitentiaire pour une prison qui réinsère réellement

Seuls 29 % des détenus travaillent. En plus d'une rémunération faible, le travail en prison se caractérise par des tâches peu qualitatives. Il est temps de favoriser un travail qui soit bénéfique et formateur pour la personne détenue. A ce titre, les conclusions du rapport rendu le 21 mars par la Commission des Lois sur les conditions de détention rejoignent celles du rapport de l'Institut Montaigne. Une plus grande continuité entre le "dedans" et le "dehors", l'introduction du numérique, le respect du salaire minimum de référence, le passage d'une rémunération à la pièce à une rémunération horaire ou une plus grande inscription des établissements pénitentiaires dans leur écosystème et les filières économiques locales sont autant de pistes susceptibles de valoriser et de développer le travail en prison.

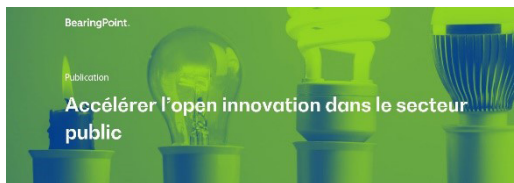
Des réflexions doivent également être menées sur la perception de la question carcérale par l'opinion publique

La croyance selon laquelle plus il y a de gens en prison, plus la société est protégée, est encore vivace en France. Or le sujet n'est évidemment pas là. La prison doit, d'abord et avant tout, cesser de produire des récidivistes. Si les débats sur le rôle de la prison sont encore sensibles, la société française est de plus en plus consciente qu'il est dans l'intérêt de tous de s'emparer autrement de la question carcérale. C'est en fédérant toutes les forces et tous les acteurs (administration pénitentiaire, surveillants, entreprises, citoyens) que la France pourra espérer de sa prison qu'elle prépare (vraiment) l'après.

« Accélérer l'open innovation dans le secteur public - Comment développer, accélérer et optimiser vos projets d'open innovation »

La volonté de réformer l'administration publique est largement partagée en Europe. Tout le monde parle d'open innovation, et un certain nombre d'initiatives sérieuses et matures sont mises en œuvre sur le continent. Divers exemples montrent que des organisations prennent des mesures tenant compte du fait qu'il n'est plus possible de travailler en vase clos :

- L'École nationale d'administration (ENA) a élaboré un programme pour enseigner l'open innovation aux futurs dirigeants.
- La Royal Navy a mis en œuvre un nouveau dispositif pour stimuler l'open innovation dans des domaines traditionnellement soumis au secret tels que les sous-marins.
- La Commission européenne promeut des groupes de recherche et de travail sur l'open innovation, et porte des initiatives appliquées à ses propres projets et aux processus internes de ses directions générales.



**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.).

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 :

- Mouldi Attia
- Cécile Berlier
- Pascaline Dugenet
- Jeanne Jubert
- Mélanie Garcia
- Jean-Michel Huet
- Marie-Paule Nollet
- François d'Ormesson
- Delphine Person
- Julie Richy

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 4 activités principales : Consulting, Solutions, Business Services et Ventures. Consulting couvre les activités de conseil en management. Solutions regroupe des logiciels et outils dédiés à la transformation digitale, à l'analyse de données et au reporting réglementaire. Business Services opère des offres intégrées de services et technologies. 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 12 000 collaborateurs, BearingPoint accompagne ses clients dans plus de 78 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 - Afrique
+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®