

Édition 2018

NOTRE
DEVOIR
DE
CONSEIL
RAPPORT
RSE

Note de lecture :

Notre exercice comptable se déroule de septembre à août.

Pour des raisons pratiques, notre rapport RSE est édité en cours d'année civile suivante.

Ainsi avons-nous décidé d'embrasser des périodes variables selon les sujets abordés dans ce rapport : le panorama des missions est effectué sur l'exercice comptable écoulé 2017-2018, les chiffres des rapports légaux (bilan social, rapports égalité homme-femme, bilan du plan de formation...) portent sur l'année civile disponible à date, les manifestations et événements sur l'année civile 2018.

Cette édition 2018 de notre rapport Devoir de Conseil est marquée par un changement de forme, porteur des changements de fond engagés pendant cette année.

Ces transformations sont à l'image de notre plan stratégique et de notre vision des années à venir : l'avenir – qui ne nous attend pas, mais qui est déjà si présent dans le quotidien des personnes comme des entités de travail et plus généralement de notre monde – sera bouleversé dans des proportions que nous avons peine à anticiper.

Nous avons la conviction que tous, nos clients comme nos partenaires, les citoyens et nous-mêmes, devons être prêts à faire face, construire, préserver, imaginer ce qui se pressent. Et pour ce faire, nous fondons nos projections sur trois fondamentaux : l'Humain, le Numérique et la Responsabilité sociétale.

L'Humain imprègne toutes nos dimensions depuis notre création : entre nous et avec toutes nos parties prenantes ; dans l'exercice de notre métier de conseil comme dans les activités qui le soutiennent et l'enrichissent (ressources humaines, partenariats académiques, think-tank...).

Le Numérique, point n'est besoin de revenir sur les révolutions et en particulier les transformations des métiers et organisations qu'il apporte. Dès 2015 nous avons lancé, par excubation et création d'une practice interne dédiée, toutes nos forces dans cet enjeu. Ces forces se renouvellent en permanence, à notre niveau comme à celui de notre réseau international.

Notre Responsabilité sociétale, déjà concrétisée largement par le passé, s'amplifie depuis 2018 avec la création d'une nouvelle practice – Société et Economie Responsable – au service de la RSE, au cœur de notre business comme de notre maison. C'est la marque tangible d'un virage stratégique important : ces deux fondamentaux sont pour nous les piliers de notre monde et donc de notre métier de demain, toujours au service de l'Humain.

Vous découvrirez dans les pages de cette édition 2018 – élaborée par une nouvelle équipe professionnelle du sujet, sous la responsabilité de Christophe Taillens que je remercie – tous les éléments de l'accélération de notre RSE. Vous y trouverez aussi la permanence de nos engagements : exigence et bienveillance professionnelles, utilité de nos missions, respect de nos parties prenantes, innovation – numérique comme managériale –, implication sociétale via notre Fondation Eurogroup, qui porte nos mécénats de compétences et notre Grande Cause bisannuelle.

Et bien sûr, la permanence de notre engagement, de mon engagement personnel, pour le Global Compact, qui lui aussi prend un nouvel essor.

Je vous souhaite une très bonne lecture.

Gilles Bonnenfant

MES SAGES MESSAGES

SOMMAIRE

05

QUI SOMMES-NOUS ?

11

QUE FAISONS-NOUS ?

22

NOS ENGAGEMENTS

29

LE PACTE MONDIAL DE L'ONU

30

ÉVALUATION
DES PERFORMANCES GLOBALES

o

l

z

z

o

o

o

o

o

o

o

o

o

z

EUROGROUP CONSULTING, LA TRANSFORMATION POSITIVE

NOTRE IDENTITÉ

Eurogroup Consulting est une Maison de conseil en stratégie, management et organisation. Créé en 1982, notre cabinet est indépendant, détenu à 100% par ses collaborateurs et d'essence européenne.

Il est présent dans 38 pays au travers de 56 bureaux. Avec 2 200 consultants dans le monde et 400 collaborateurs en France, le cabinet est connu et reconnu pour ses interventions dans tous les domaines d'activité, dans les secteurs privé, public et social.

Eurogroup Consulting se distingue par une approche originale et indépendante du métier du conseil qui lui permet, par une forte mobilisation de ses collaborateurs et de tout son écosystème, de proposer pour chacun de ses clients des solutions efficaces fondées sur le respect des personnes, la culture de chaque entreprise et le plaisir de créer et collaborer ensemble, pour faire de chaque changement nécessaire une démarche comprise et vécue comme une transformation positive, utile et durable.

Eurogroup Consulting, via la Fondation Eurogroup, réaffirme, renforce et prolonge son engagement sociétal et se mobilise aujourd'hui pour un meilleur accès à l'éducation.

NOTRE CULTURE

Nous croyons que la complexité du monde engendre le besoin de réconcilier des dimensions trop souvent opposées : numérique et humain, responsabilité et profit, respect des rythmes et accélération du temps, individuel et collectif, local et global, performance et éthique, plaisir et performance.

Nous servons à générer des transformations positives : par l'excellence de notre pratique du conseil, par la créativité et la capacité d'écoute de nos consultants et par la richesse de notre écosystème, nous rendons possible le changement, avec ceux qui l'engagent et ceux qui le vivent.

Nous voulons faire d'Eurogroup Consulting la référence de la transformation positive : des approches fiables et des résultats durables face aux enjeux stratégiques, humains et opérationnels liés aux transformations des entités publiques et privées dans le monde ; l'école de référence de la transformation positive pour les consultants ; l'écosystème préféré des entrepreneurs innovants ; le cabinet ouvert sur le monde où l'on a envie d'aller pour progresser, échanger et inventer.

Nous sommes audacieux, empathiques, engagés, et nous fondons notre devoir de conseil sur :

- La liberté, qui nourrit notre ouverture d'esprit, notre ouverture aux autres et au monde. Notre indépendance garantit l'objectivité de nos conseils, le choix de nos talents, de nos partenaires et de nos investissements. C'est pourquoi nous ne pouvons pas nous satisfaire de méthodes standardisées, mais favorisons le débat, la contradiction, la créativité dans le respect des personnes.
- L'exigence, parce que nous avons un rôle important auprès de ceux qui nous confient leurs projets, leurs carrières, leur avenir. Nous sommes en retour d'une exigence totale pour chercher en tous points l'excellence humaine, relationnelle et professionnelle afin, sans cesse, d'améliorer notre contribution aux progrès individuels et collectifs.
- La solidarité, déclinée à tous les niveaux : aux côtés de nos clients, avec nos équipes et nos partenaires, dans la Société.

UNE GOUVERNANCE DYNAMIQUE ET GARANTIE DE NOTRE INDEPENDANCE

NOTRE GOUVERNANCE

Notre gouvernance est le reflet de nos valeurs. Une indépendance capitalistique totale, une philosophie entrepreneuriale exigeante et la solidarité au sein d'un collectif fort :

Notre indépendance capitalistique est fondée sur une structure originale de partnership (ensemble des associés), le reste du capital étant détenu par les autres salariés d'Eurogroup Consulting, qui garantit notre liberté d'action et la pérennité de notre philosophie entrepreneuriale, la solidarité dans les succès comme les épreuves, sans pression d'actionnaires extérieurs.

Une gouvernance partenariale avec un cabinet piloté par ses associés dans le cadre d'institutions assurant stabilité capitalistique et préparation de l'avenir (fluidité du capital au sein de la partnership, exclusivité de sa détention par des actionnaires salariés, ouverture aux nouvelles générations et aux personnalités extérieures par cooptation). Cette gouvernance assure la pérennité et la transmission de notre projet d'entreprise.

Un système décisionnel collectif responsabilisant, où les décisions sont votées selon le principe « un homme – une voix » et où le pilotage des missions est assuré par les associés, tous opérationnels et en responsabilité.

Ces choix nous conduisent à une performance reconnue par une excellente cotation de la Banque de France (C3++).

NOTRE ORGANISATION

Le cabinet comprend désormais sept Domaines d'Activité Stratégique (DAS), concentrés sur les métiers, enjeux et problématiques de nos clients : cinq sectoriels (Secteur Public ; Santé, Assurance & Social ; Banque & Finance ; Mobilités, Retail & Services, Industries de Produits & Energies) ; deux fonctionnels sur la responsabilité sociétale (Société et Economie Responsable) et sur le digital (Numérique). Les fonctions Corporate assurent le support au métier et à la vie du cabinet. Plusieurs entités complètent et amplifient notre cœur de métier, filiales, practices internes, contributions académiques, participations :

- **Talentee**
(développement des talents)
- **L'Observatoire Eurogroup Consulting**
- **L'Académie Eurogroup Consulting**
- **Le Laboratoire d'Innovation Managériale (LIM)**
- **La Mob'Tech (amplificateur de startup en Mobilisation)**
- **La chaire ESSEC IMEO (Innovation Managériale et Excellence Opérationnelle)**
- **La Javaness**
- **Newton.Vaureal Consulting**

NOTRE PRÉSENCE À L'INTERNATIONAL : « THE CONSULTING NETWORK FOR THE FUTURE »

Notre développement international

traduit notre volonté de déployer notre culture, nos valeurs et notre pratique du métier du conseil en Europe puis dans le monde. Notre présence internationale est triple : nous accompagnons nos clients dans des missions à l'export via nos consultants français. Casablanca, Tunis, Londres et San Francisco accueillent nos filiales en propre. Nous avons lancé en 2012 notre réseau mondial Nextcontinent, aujourd'hui présent dans 38 pays, 56 bureaux et regroupant 2200 consultants dans le monde. Nous sommes ainsi en capacité d'accompagner nos clients partout dans le monde pour nos grands clients, en garantissant le même niveau de qualité quel que soit leur secteur d'activité. Ce réseau s'inscrit aujourd'hui parmi les principaux dans le monde et constitue une source importante d'innovations, de benchmarks et d'échanges d'expériences riches de très nombreuses cultures locales.



CARTE DES IMPLANT INTERNATIONALES



TATIONS

NOTRE ADHÉSION AU GLOBAL COMPACT DEPUIS 2004



Le Global Compact résulte d'une démarche initiée en 1999 par Kofi Annan, alors Secrétaire général de l'ONU, en vue de renforcer le sens des responsabilités et le civisme des entreprises pour que ces dernières contribuent à trouver des solutions aux problèmes que pose la mondialisation.

À notre taille, c'est principalement par notre effet de levier que cette initiative prend un sens. C'est ainsi que nous analysons dans ce rapport (outre nos actions internes et externes comme toute entreprise), en quoi et dans quelles proportions nos missions de conseil contribuent à notre responsabilité sociétale de consultant.

LES 10 PRINCIPES DE BASE DU PACTE MONDIAL

DROITS DE L'HOMME

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

CONDITIONS DE TRAVAIL

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

ENVIRONNEMENT

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

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

h

Z

O

o

—

A

h

L

o

W

D

D

O

O

Z

NOS OFFRES AU SERVICE DE L'INNOVATION ET DU PROGRES DES ORGANISATIONS PUBLIQUES ET PRIVEES

Nos clients représentent l'ensemble du monde économique et social, en France et à l'international. Nous conseillons les groupes bancaires et financiers, d'assurance, industriels, de services, les groupes coopératifs et mutualistes (banques, assurance, agro-alimentaire...) et entités publiques et privées à missions d'intérêt général (transport, énergie et utilités, sécurité, santé...), les trois fonctions publiques, y compris à l'étranger. Les organismes sans but lucratif et d'intérêt général sont un segment d'activité en développement, ainsi que les filières et fédérations, organismes paritaires et consulaires.

Notre cabinet développe un éventail d'offres à leur intention. Elles sont illustratives de notre capacité d'innovation continue, de renouvellement et de réponse aux enjeux d'aujourd'hui et de demain. Cet éventail évolue constamment pour apporter à nos interlocuteurs le meilleur de nos expertises et de nos compétences. Il s'articule avec notre écosystème (développé page 16).

ACCOMPAGNEMENT STRATÉGIQUE DES ORGANISATIONS

- Plan stratégique agile : construire une stratégie d'entreprise dynamique par l'alliance de l'agilité et de la solidité (approche Creative Strategy Builder)
- Projet d'entreprise : mobiliser l'intelligence collective et les outils d'animation innovants afin de définir et déployer les stratégies (démarche Sharing Strategy)
- Pré M&A : étudier et analyser les meilleures opportunités de croissance externe (acquisition, partenariat)

DÉMARCHES D'INNOVATION

- Flex office et new way of working : accompagner l'évolution des modes de fonctionnement au travail et des pratiques de management via les espaces de travail et le télétravail
- Innovation : implanter une machine à innovation au travers de méthodes disruptives (marathon de l'innovation, 36 heures dans la peau d'une startup, innovation managériale...)
- Ingénierie et R&D : optimiser la performance de l'innovation, de la R&D et de l'ingénierie par l'alliance d'expertises techniques et d'une approche managériale des transformations
- Learning expedition et Executive program : faire se rencontrer nos clients et des entreprises référentes, startups, incubateurs étrangers en matière d'innovation
- Innovation Catalyst Program : accompagner les dirigeants souhaitant faire évoluer leurs organisations et fonctionner comme les meilleurs startuppers californiens
- Open Innovation et Proof of Concept : identification et mise en œuvre de partenariats avec les startups californiennes

DÉMARCHES COLLECTIVES D'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS

- Change amplifié : associer ciblage massif, démarches sur mesure, écosystème ouvert, impact et changements immédiats, agilité des approches, transmission et ancrage des actions (expérimentations), méthodes multiculturelles
- Concertation publique et plateforme collaborative : associer les parties prenantes à la conception des décisions et projets, en partenariat avec des experts (CivicTech, instituts de sondage...)
- Ressources humaines : intervenir sur l'ensemble des stratégies, organisations et processus RH, en lien avec notre écosystème de partenaires

PERFORMANCE ET MAÎTRISE DES RISQUES

- Finance : décliner les stratégies, optimiser et piloter la performance, transformer les organisations et mobiliser les équipes des fonctions financières
- Modélisation économique : construire des modèles de quantification des occurrences futures afin d'éclairer la décision stratégique et financière
- Smart compliance : assurer la conformité à coûts maîtrisés, en optimisant l'expérience client

TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

- RPA (Robotic Process Automation) : accélérer la croissance des entreprises via l'automatisation des processus
- IA (Intelligence Artificielle) : accompagnement du déploiement des solutions basées sur l'IA, comme Otto pour augmenter le service client ou Predictor pour maximiser les revenus
- GPEC digitale et prospective RH : élaborer des référentiels de compétences et une cible via des outils digitaux (chatbots, SAAS, HR analytics) et engager une réflexion prospective RH

PERFORMANCE DE L'ORIENTATION CLIENT

- Design thinking et UX design : designer les services, parcours et expériences client de demain
- Démarche SeDuCe : définir des objectifs orientés clients pour un modèle industriel disruptif, porteur de résultats et de maîtrise des coûts
- Relation et expérience client : former nos clients au travers de méthodes innovantes et faire du digital un moyen de réhumaniser la relation client

La part de nos missions intégrant tout ou partie des composantes digitales atteint **20%**

Nos interventions en matière d'accompagnement des femmes et des hommes (formation, coaching) atteignent **4%** sur l'exercice, en croissance de **40%** sur un an

NOS MISSIONS À VOCATION « RSE »

NOS MISSIONS POUR DES CLIENTS À VOCATION RSE

Nous intervenons auprès des secteurs suivants :

- Monde associatif, fondations, entreprises sociales, logement social...
- Organismes à vocation économique et sociale : confédérations et fédérations professionnelles, filières professionnelles et de développement économique, organismes consulaires...
- Monde mutualiste ou coopératif de banques

Sur l'exercice 2017-2018,
sur **65 M€** de CA brut,
nous avons conduit
des missions :
pour des « clients RSE »
(**55%** du CA)
à « objet RSE »
(**25%** du CA)

- Administrations centrales, établissements publics nationaux et locaux, collectivités territoriales, notamment sur des politiques publiques à vocation sociale (logement, enseignement, assistance aux familles...)
- Santé : établissements hospitaliers publics, groupements hospitaliers, agences et réseaux dédiés, administrations centrales...
- Protection sociale publique et parapublique, organismes gestionnaires, collecteurs, redistributeurs...
- Institutions financières publiques de développement des territoires
- Acteurs étatiques étrangers dans le cadre des politiques de coopération et de développement international via les grands bailleurs de fonds
- Mobilité et services, opérateurs et grands réseaux publics d'infrastructure énergétiques et de transport...

FOCUS MISSION : ACCOMPAGNER LE PLAN STRATÉGIQUE D'UN INSTITUT DE RECHERCHE SUR LES MALADIES NEUROMUSCULAIRES

Cet institut de recherche souhaite se transformer en fondation. Les grands objectifs stratégiques ont été validés par le Conseil d'Administration en 2018. La création de la fondation cristallise de nombreux sujets et requiert la mise en perspective des priorités et l'explicitation des moyens permettant de répondre à ces objectifs.

Notre mission comprend les volets suivants :

- Pilotage global et collaboratif du projet, en étroite coordination avec la direction
- Apport d'expertises sur les chantiers à mener (diagnostic, construction d'un modèle opérationnel, business plan...) et sur le plan méthodologique
- Appui opérationnel sur l'avancement des chantiers.

FOCUS MISSION : CONSTITUER UN DOSSIER D'APPEL À PROJETS DE FINANCEMENT POUR LA CRÉATION D'UN ORGANISME DE SANTÉ POUR LE COMPTE D'UN HÔPITAL

Cette mission consiste à accompagner un établissement hospitalier dans l'élaboration d'un dossier « Territoires d'innovation de Grande Ambition » (TIGA). L'objectif est de financer la création et le développement d'un Institut de Santé visant à l'articulation des actions publiques d'observation, de prévention, d'éducation, d'accompagnement social (logement...) du territoire de deux communautés de communes, particulièrement touchées par la crise.

FOCUS MISSION : OPTIMISER LA GESTION RH DES ASSISTANTS FAMILIAUX D'UNE COLLECTIVITÉ TERRITORIALE

Ce département souhaite optimiser le nombre de contrats d'assistants familiaux et des variantes de rémunération afin de limiter les risques d'erreur et simplifier la gestion de la paie. Il s'agit de revenir au cadre réglementaire et étudier les pistes de simplification. Nous avons évalué l'impact financier de ces pistes et proposé des scénarios d'évolution, le budget de l'accueil familial étant contraint. Nous avons aidé le département dans sa prise de décision par une analyse des coûts, permettant de garantir la qualité du service de l'accueil familial dans la durée et stabiliser les dépenses.

FOCUS MISSION : FAVORISER LES BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE RETOUR ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS POUR LE COMPTE D'UNE FONDATION

Le projet « Via-l'emploi » vise à sensibiliser les entreprises sur la mise en place de dispositifs de maintien / retour à l'emploi des seniors. Pour cela, notre mission consiste à :

- Elaborer un guide des bonnes pratiques en matière de dispositif de maintien / retour des seniors dans l'emploi
- Concevoir un kit d'autodiagnostic de la maturité de l'entreprise en matière d'emploi des seniors
- Définir un dispositif d'accompagnement individualisé des entreprises dans la mise en œuvre de bonnes pratiques liées à l'emploi des seniors.

NOUS MISSIONS A OBJET RSE

Nous intervenons également sur des sujets RSE dans toutes les dimensions du développement durable.

VOLET ÉCONOMIQUE

- Développement économique responsable, soutien à l'employabilité...
- Conseil et accompagnement des grands groupes et administrations en matière d'innovation, de digitalisation des processus (relation client ou usager)... en lien avec nos propres savoir-faire en matière de développement des startups
- Accompagnement de la transformation des politiques publiques, modernisation des organisations des administrations, appui aux évolutions RH publiques...

VOLET SOCIÉTAL

- Optimisation des processus et des services aux usagers du service public
- Amélioration des dispositifs de protection des populations (veille sanitaire et sociale, aide aux familles, transport sanitaire, sauvegarde des centres hospitaliers, rénovation urbaine...)
- Evaluation des politiques publiques notamment à dimension sociétale ou sociale

VOLET SOCIAL

- Nombreuses missions dans le domaine des ressources humaines (cartographie des compétences, GPEC, animation managériale, SIRH...)
- Conception et accompagnement des projets « new ways of working » (flex office, télétravail, conduite du changement...)
- Accompagnement des femmes et des hommes dans des environnements en transformation, au travers de formations, de coaching individuel et collectif, d'initiatives d'innovation managériale, d'actions de retour à l'emploi des seniors, de gestion des talents...

VOLET ENVIRONNEMENTAL

- Promotion et généralisation des bonnes pratiques (autopartage, mobilité durable, agriculture urbaine, Gaz Naturel pour Véhicules...)
- Modernisation des processus et des organisations (usine 4.0, supply chain...)
- Réorganisation des organisations consulaires notamment agricoles
- Conseil en stratégie et en innovation pour les grands acteurs de l'énergie en France

FOCUS MISSION : ÉTUDIER LA PÉRENNISATION DE L'AGRICULTURE URBAINE POUR LE COMPTE D'UNE MÉTROPOLE

Il s'agit d'étudier la pérennisation des démarches d'agriculture urbaine lancées dans le cadre du contrat de ville, ainsi que du recentrage de l'action du conseil de territoire. Sur les jardins existants : Quelle économie d'échelle en moyens humains, ressources pour limiter l'inflation des demandes de subvention ? Quelle politique publique, mécénat privé, permettrait de capter de nouveaux financements ?

Sur les nouveaux projets : Que sont les fermes urbaines qui touchent à la fois à l'ESS, environnement, lien social, insertion, santé/nutrition, etc... Comment accompagner ces projets dans le cadre du contrat de ville ? Quel partenariat organiser ? Quels financements ? Quelles dimensions, politique de la ville, environnement, santé, économie développer pour capter les financements, soutenir une démarche intégrée, pérenniser et autonomiser ces projets plus coûteux ?

FOCUS MISSION : ACCOMPAGNER UN INDUSTRIEL DANS LE DÉVELOPPEMENT DU VÉHICULE DU FUTUR

Cette société est à la tête d'un consortium dédié à la création du véhicule du futur. Elle souhaite être accompagnée pour concevoir la méthodologie d'expérimentation afférente. Il s'agit donc pour nous de construire les indicateurs de l'évaluation orientée sur 3 axes : les clients-usagers, les exploitants et les collectivités, identifier la méthodologie permettant d'alimenter / recueillir les données servant à la production des indicateurs, sécuriser le dossier de demande de subvention auprès de l'agence publique compétente (ADEME).

FOCUS MISSION : ASSISTER UN ÉNERGÉTIEN DANS LA CONSTITUTION DE CANDIDATURES EN RÉPONSE AU DISPOSITIF DES CEE

Il s'agit pour Eurogroup Consulting de formaliser des dossiers de candidature à l'appel à programmes 2018 du dispositif des CEE (certificats d'économies d'énergie), qui entérine une très forte hausse de la contrainte d'économie d'énergie à réaliser pour les obligés tels que notre client. La concurrence accrue sur les gisements d'économies les plus faciles, de plus en plus exploités, tout comme le prix de marché des CEE classiques, qui a doublé, l'ont incité à explorer d'autres canaux de collecte. C'est dans ce contexte que cet énergéticien souhaite déposer des dossiers de candidature dans le cadre de l'appel à programmes donnant lieu à délivrance de CEE « classique » ou « précarité », lancé par la DGEC (ministère français de l'écologie).

FOCUS MISSION : ÉLABORER UNE FORMATION DIPLÔMANTE POUR LES INSTITUTIONS DE MICROFINANCE TUNISIENNES

Cette mission, en partenariat avec Positive Planet, est placée sous l'égide et le financement d'un bailleur de fonds international et vise à renforcer les capacités d'intervention et les compétences des instituts de microfinance, afin de mieux répondre aux besoins des bénéficiaires exclus des canaux bancaires traditionnels. La microfinance, considérée comme facteur d'inclusion financière des populations peu bancarisées, fait l'objet d'une attention accrue des autorités publiques tunisiennes depuis 2010. Nous assistons ces instituts sur trois volets : 1) former des professionnels de la microfinance, 2) créer un cycle de formations courtes certifiantes pour des formateurs tunisiens, 3) mettre en place un cycle de formation long, certifiant et pérenne, en partenariat avec un établissement d'enseignement supérieur tunisien.

UN ÉCOSYSTÈME AU SERVICE DU PROGRÈS CONTINU ET DE L'INNOVATION PERMANENTE

INNOVATION MANAGÉRIALE ET MOBILISATION DES TALENTS

Le Laboratoire d'Innovation Managériale (LIM) est un think tank expérimental et prospectif sur les nouvelles manières de manager, au travers de conférences de partage d'expériences entre startups, chercheurs, entreprises et experts, de promotion de l'intelligence collective, de publications et de projets.

Eurogroup Consulting, cofondateur de la **Chaire interentreprises ESSEC Innovation Managériale et Excellence Opérationnelle (IMEO)**, contribue à ses travaux de recherche pour analyser les transformations stratégiques et organisationnelles et promouvoir les nouvelles pratiques de management.

Depuis 2015, Eurogroup Consulting regroupe ses offres de formation au sein de **L'Académie Eurogroup Consulting**. Certaines d'entre elles sont certifiantes (RNCP) et construites avec des partenaires académiques de premier plan, en particulier Audencia et les Arts et Métiers.

Talenteo, composante d'Eurogroup Consulting, a pour vocation d'éclairer les managers sur une meilleure connaissance d'eux-mêmes, de favoriser l'évolution des comportements individuels et collectifs au travers d'évaluations, development centers, bilans et outils 360°, coaching, médiation...

Mob'Up est une plateforme permettant de développer de nouvelles formes de collaboration au sein des équipes et de

réenchanter les ateliers participatifs, fondée sur des animations innovantes et des sprints d'ateliers. Elle s'appuie sur les dernières technologies digitales et des modules ludiques.

Eurogroup Consulting a poussé les murs pour accueillir la **Mob'Tech**. Amplificatrice de projets de mobilisation, elle héberge au 17 (situé au 17^e étage de notre tour) des projets innovants et viables, portés par des startups en immersion au sein de notre écosystème et coachées par nos consultants.

434 réservations
du 17^e étage
ont été réalisées
en 2018 pour un total
de **6 489** visiteurs,
avec la présence
de l'incubateur
entrepreneurial
Cyclotron d'Enedis,
attirant plus
de **2 900** participants.

EXPERTISE SUPPLY CHAIN

Forts de leurs expériences en accompagnement des transformations et en supply chain management, Eurogroup Consulting et **Newton.Vaureal Consulting** conjuguent leurs expertises et leurs talents pour offrir à leurs clients des prestations intégrant cette dimension clé dans leurs projets de transformation.

INNOVATION ET TRANSFORMATION DIGITALE

Notre partenariat avec **La Javaness** traduit l'alliance du monde du conseil

et de l'écosystème startup. Cet accélérateur numérique associe expertises avancées (digital marketer, UX designer, datascientist...) et méthodes innovantes (lean startup, UX design, développement agile...).

Le 17 est un lieu d'idéation et d'innovation pour réaliser les opérations d'innovation de nos clients (Hackathons, 36h dans la vie d'une startup...).

NOTRE CAPITAL HUMAIN : ESPRIT LIBRE, RESPECT ET ENGAGEMENT

DES ÉQUIPES QUI EXERCENT LEUR MÉTIER AUTREMENT

NOTRE APPROCHE DU MÉTIER, RESPECTER NOTRE DEVOIR DE CONSEIL

Nous sommes convaincus de la nécessité d'apporter toujours plus d'idées et d'innovation, de renouveler sans cesse nos pratiques et nos outils. Le conseil autrement se traduit également par la capacité à prendre de la hauteur sans se laisser guider par des méthodes préétablies. La liberté d'esprit repose sur l'excellence et donc un plan de formation ambitieux. Avec 5% de la masse salariale consacrée à la formation professionnelle continue et 95% des effectifs formés, ce sont 9 000 heures de formation qui sont dispensées en 2018. La majorité de ce temps (6 500 heures) est dédiée au renforcement des compétences métier des consultants, plus de 2 000 heures concernent les formations comportementales et diplômantes, 700 les compétences transverses (anglais, bureautique). Le plan de formation est rénové régulièrement. Le programme 2018 est progressif et segmenté par population : du consultant junior au Management Group, en passant par les fonctions support (6 parcours différents). En particulier, deux modules viennent nous former à la responsabilité : « Prévention des risques psycho-sociaux », « Recruter sans discriminer ».

DES ÉQUIPES QUI ÉVOLUENT DANS L'ÉQUITÉ

Dès le stade du recrutement, nous évitons toute discrimination. Notre recrutement est exclusivement fondé sur le critère de la compétence. Notre rémunération pour les débutants est identique, quelle que soit l'école d'origine. Notre politique de stages est la pré-embauche : immersion chez les clients et indemnisation en conséquence. La progression au sein du cabinet est prioritaire et fondée sur un processus rigoureux,

transparent, assis sur un référentiel de compétences métier fonctionnelles et sectorielles, défini par grade et connu de tous. Le consultant est accompagné tout au long de sa trajectoire professionnelle par un Référent Carrière issu du Management Group, qui l'accompagne dans son évolution en lien avec le Planning et la Formation. La gestion de carrière du Management Group repose en plus sur la capacité à mobiliser en le menant vers de nouvelles responsabilités (développement et orientations stratégiques du cabinet). Deux à trois entretiens annuels d'évaluation sont organisés avec le Référent carrière et les responsables de mission.

DES ÉQUIPES QUI TRAVAILLENT DANS UN ENVIRONNEMENT OUVERT ET CONVIVIAL

UNE AMBIANCE DE TRAVAIL PARTICULIÈRE

L'humain, la liberté et l'ouverture guident l'activité du cabinet, tant en interne qu'avec nos clients ou nos partenaires. Eurogroup Consulting permet à chaque collaborateur d'exercer son métier sans renier sa personnalité. L'utilité et le plaisir se conjuguent dans la réalisation de nos missions. Nos espaces de travail, tout en transparence, constituent un lieu d'échanges et de créativité appréciés de tous les collaborateurs et clients.

UN ENGAGEMENT COLLECTIF AU SERVICE DE LA COHÉSION

Nos collaborateurs contribuent collectivement aux nombreux événements organisés par le cabinet. Ils font preuve de proactivité et d'entraide, dans le cadre d'une animation dynamique et variée : la Nuit du Pitch, la Public Academy, les conférences... sont autant d'occasions pour les consultants de se retrouver autour des thématiques innovantes et de moments conviviaux ; elles sont reconduites chaque année.

UNE « COMMUNAUTÉ » ACTIVE ET ANIMÉE AVEC PASSION

NOTRE COMMUNAUTÉ

Outre nos collaborateurs et nos clients, nous avons créé des liens particuliers avec nombre de nos parties prenantes : alumni, partenaires, citizen de Nextcontinent, bénéficiaires de nos mécénats, personnalités de la culture et des médias, monde académique et de la recherche... C'est ce que nous appelons « notre communauté », qui s'enrichit chaque année de nouveaux membres.

NOS ALUMNI

Depuis plus de 35 ans, nous avons accueilli, formé et accompagné de très nombreux collaborateurs, dont beaucoup sont restés en contact avec le cabinet. Nous nous retrouvons lors d'événements festifs ou culturels et organisons avec eux conférences, groupes de réflexion, témoignages dans nos publications...

NOS PARTENAIRES

Nous travaillons de manière significative avec plus de 350 sous-traitants (25% de nos missions), auxquels nous demandons d'être en conformité avec l'ensemble du corpus réglementaire et de nos bonnes pratiques (droit social, réglementation des marchés publics, éthique des affaires, traitement des données personnelles, RSE...) et que nous traitons avec respect sans abuser de rapports de force.

LES CITIZEN DE NEXT CONTINENT

Outre des missions internationales réalisées ensemble, nous partageons des savoirs transverses sectoriels et fonctionnels et l'animations de grands comptes internationaux. Nos partnerships se rencontrent annuellement pour un séminaire et diverses actions sont réalisées pour nos consultants.

LES BÉNÉFICIAIRES DE NOTRE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Plus de 40 associations ont été accompagnées depuis près de 20 ans par notre mécénat de compétences. Des liens se sont créés entre nos consultants et certaines d'entre elles, d'autres ont rejoint notre Jury Eurogroup Autrement.

Nous avons noué des liens durables avec l'Orchestre de Paris, dont nous sommes le mécène principal depuis 12 ans. Nous organisons des événements clients / collaborateurs et des séances de recrutement à la Philharmonie de Paris qui est son lieu de résidence.

LE MONDE PROFESSIONNEL, CULTUREL ET ACADÉMIQUE

Nous sommes adhérents de Syntec Conseil et un de nos associés est président de la Commission Conseil en Stratégie et Management.

Nous participons à plusieurs think tanks et groupements professionnels : L'Industrie du futur, l'OSI, l'INRC, l'UITP (dont une associée est membre du Policy Board et présidente de la commission RH & Business). Nous entretenons des liens étroits avec les meilleures universités, écoles de commerce, d'ingénieurs et de sciences politiques. Outre des partenariats avec l'ESSEC, Audencia et les Arts et Métiers, nous dispensons des cours dans plusieurs établissements académiques (Sciences Po, Dauphine...). Nous avons noué un partenariat durable avec l'ENA et la DITP sur la modernisation de la fonction publique et réalisons des études avec des étudiants (HEC, ESCP Europe).

NOTRE RAYONNEMENT

LES PRINCIPAUX ÉVÈNEMENTS

Le Baromètre des Grandes Entreprises Françaises d'Eurogroup Consulting évalue le dynamisme et les défis de l'économie française. Réalisé en partenariat avec de grands médias, il alimente la réflexion des dirigeants sur la performance économique de leur entreprise. En 2018, il a fêté son 11^e anniversaire.

Les Rencontres de la Transformation Publique sont organisées annuellement, depuis 2009, par Eurogroup Consulting en partenariat avec l'ENA et la DITP. Elles proposent des pistes de réflexion et d'action pour moderniser le service public, l'édition « Afrique » de 2018 a eu lieu à Dakar sur le thème suivant : « Quelle transformation de l'action publique au service de l'émergence du Sénégal ? ». La Rencontre en préparation pour 2019 est consacrée à la proximité des politiques publiques.

Le Baromètre des Décideurs de l'Assurance apporte aux acteurs du secteur une vision des mutations et des enjeux du marché. En 2018, le Baromètre a fêté son 15^e anniversaire.

La Semaine internationale du Transport et de la Logistique (SITL) nous donne l'occasion de publier un Baromètre dans le cadre de la Journée Européenne du Fret Ferroviaire, qui donne la parole aux chargeurs sur leur perception en matière de transport ferroviaire et de report modal.

LES PRINCIPALES PUBLICATIONS

Lancée en 2008, la collection Réflexions à Partager a pour objectif de créer avec les décideurs un échange d'un autre type sur l'évolution de leur secteur, le sens et l'utilité de leur métier. Publiés cette année, quelques ouvrages : « Intelli-

gence artificielle », « Quel service client en assurance ? » et « Vers un état plus agile ? ». En 2018, cette collection fête son 10^e anniversaire. En 2018 paraissent également l'Indice annuel d'attractivité du territoire en partenariat avec les Conseillers du Commerce Extérieur (5^e édition), l'Etude sur le Crédit à la Consommation en France, le « European Corporate and Investment Banking - Outlook 2018 », le livre sur la « Transformation des modèles de distribution. Où en sont les assureurs ? ».

L'OBSERVATOIRE EUROGROUP CONSULTING

Il prend un nouvel élan et amplifie l'esprit « think tank » de la Maison. Il réunit des experts, des professionnels, des chercheurs, des « penseurs », pour partager le dernier état de la recherche et des orientations internationales. Il propose également des séminaires, des notes de réflexions, des études. En 2018, 7 numéros des « Points de l'Observatoire » ont été publiés (#27 à #33).

NOTRE PARTENARIAT AVEC L'INSTITUT MONTAIGNE

Nous sommes adhérents de l'Institut Montaigne depuis 2018, ce qui nous permet de contribuer à certaines de ses études, à l'instar de celle portant actuellement sur l'efficacité énergétique des bâtiments.

o

f

z

l

n

l

o

a

o

o

z

o

z

l

NOTRE ÉTHIQUE SOCIALE : DES MESURES QUI VONT SOUVENT AU-DELÀ DE LA RÉGLEMENTATION

LA CONFORMITÉ RÉGLEMENTAIRE

Eurogroup Consulting est parfaitement respectueux de la réglementation en vigueur notamment au niveau social et RH. L'ensemble des documents relatifs à la réglementation et aux autres dispositions collectives est accessible à l'ensemble des salariés via leur affichage dans les espaces publics et leur publication sur l'Intranet (bilan social, accords intéressement et participation, durée de travail et repos, non discrimination, non harcèlement, plan de formation, gestion des carrières, fonctionnement du CSE...

La plateforme Ecovadis d'évaluation des fournisseurs RSE des grands groupes nous affecte une note de 68 sur 100, nous positionnant dans les 5% des entreprises les mieux notées et nous place à nouveau au niveau Gold.

Dans ce cadre et sur la thématique « Social et droits de l'homme », nous obtenons une note de 80 sur 100, nous plaçant dans le peloton de tête et démontrant notre capacité à mettre en place les mesures et déployer les meilleurs pratiques en matière d'égalité, de non-discrimination, de sécurité et de santé au travail, d'inclusion, de conditions de travail.

L'ÉQUITÉ SALARIALE

La politique de rémunération est transparente et collégiale. Les augmentations sont fixées par strate de consultants et de fonctions support dans le cadre du processus d'évaluation annuel. Les managers (consultants et supports) peuvent bénéficier en plus d'un bonus selon les résultats économiques et les performances individuelles. Une part conséquente de la rémunération est constituée d'éléments variables collectifs : intéressement et participation. Il n'existe pas d'écart significatif de salaire entre hommes et femmes : de légers écarts subsistent en faveur des hommes sur la moyenne de rémunération au sein des strates du Management Group, constat inverse sur les autres strates.



NOTRE ÉTHIQUE SOCIALE : DES MESURES QUI VONT SOUVENT AU-DELÀ DE LA RÉGLEMENTATION

LA NON-DISCRIMINATION À TOUS LES NIVEAUX

LA NON-DISCRIMINATION LIÉE AU SEXE

La discrimination liée au sexe est inconnue chez nous, nous sommes à parité. Les proportions d'hommes et de femmes oscillent légèrement à l'avantage de l'un ou de l'autre. En 2018, cette égalité est quasi parfaite avec, au 31 décembre, 49,2% de femmes et 50,8% d'hommes.

LA NON-DISCRIMINATION LIÉE À L'ORIGINE

Il n'existe également aucune discrimination selon la race, l'apparence, le genre ou l'origine. Nous ne tenons aucune statistique sur ces éléments et ne disposons que de chiffres sur la nationalité de nos salariés. Les cadres étrangers sont au nombre de 28 en 2018, soit 8% des effectifs. Notre seul critère de recrutement étant la compétence et l'adéquation à notre métier, et notre principale source étant les grandes écoles et les universités bac + 5, nous sommes essentiellement tributaires de la composition de ces populations.

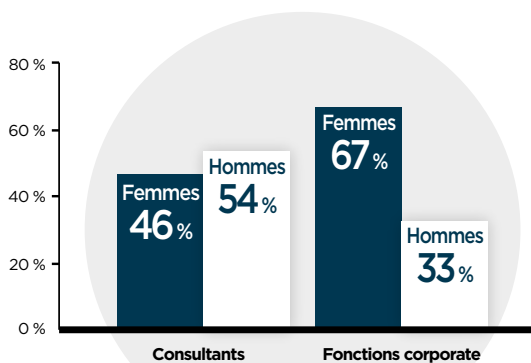
LA NON-DISCRIMINATION LIÉE À L'ÂGE

Notre pyramide des âges est conforme à notre secteur. En 2018, sur nos 113 recrutements, 59% concernaient des consultants juniors. Nous avons formé la même année 29 stagiaires, qui souvent pérennisent leur expérience au sein du cabinet au travers d'un recrutement (9 embauches). L'âge moyen et l'ancienneté moyenne sont respectivement de 34 ans et 5,5 ans.

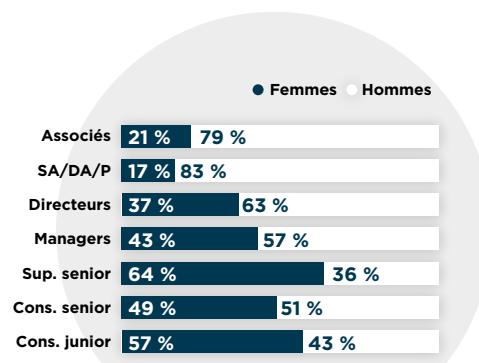
LA NON-DISCRIMINATION LIÉE AU HANDICAP

Malgré un métier très peu compatible avec certaines situations de handicap, nous avons 4 salariés dans ce cas en 2018. Nous sommes par ailleurs en conformité avec les engagements AGEFIPH. Nous faisons appel à des ateliers protégés pour des prestations externes (traiteur, imprimerie...) et nous commandons des fournitures auprès d'une entreprise adaptée. Nous nous conformons aux clauses d'insertion sociale dans le cadre des accords-cadres publics.

RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF PAR FILIÈRE



RÉPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF CONSULTANT PAR NIVEAU



LA QUALITÉ DE VIE PROFESSIONNELLE DE NOS COLLABORATEURS AU CŒUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS

La pérennité des contrats est privilégiée : sur un effectif de 360 personnes en 2018, nous faisons appel à 1 CDD et à 3 salariés issus d'entreprises extérieures. Les temps partiels sont choisis par les salariés, tous acceptés par le cabinet et concernent **4,4%** de l'effectif. L'absentéisme en 2018 est particulièrement faible et s'établit à **4%**. Les absences sont le fait à **33%** de congés sans solde, **19%** de congés maternité ou parentaux, **45%** de maladies et **4%** d'événements familiaux divers. Le nombre d'accident entraînant un arrêt de travail est de 3 en 2018, pour un taux de fréquence de **1,48%** et un taux de gravité de **0,004%**.

Depuis 2010, nous disposons d'une cellule d'écoute interne, disponible en toute confidentialité et en liaison avec le médecin du travail. Des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et un référent en matière de handicap sont nommés au sein de l'entreprise. Depuis 2013, des formations de sensibilisation aux risques psychosociaux sont intégrées à notre plan de formation à destination de l'ensemble des salariés. La formation « Recruter sans discriminer » est ouverte depuis cette année, dès le grade de supervising senior.

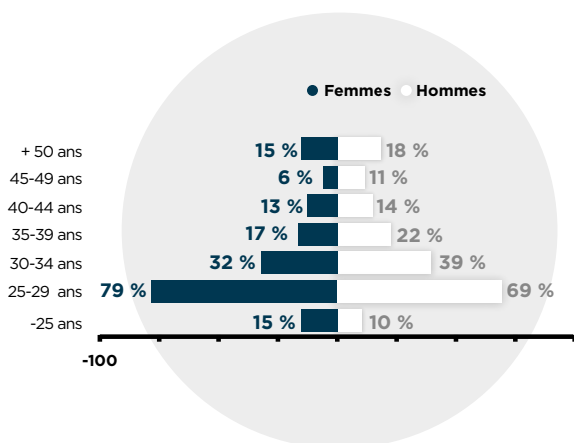
L'INSTANCE REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

Des élections pour la mise en place du Comité social et économique (CSE) ont été organisées en mars 2018 afin de remplacer les précédentes instances, conformément à la loi.

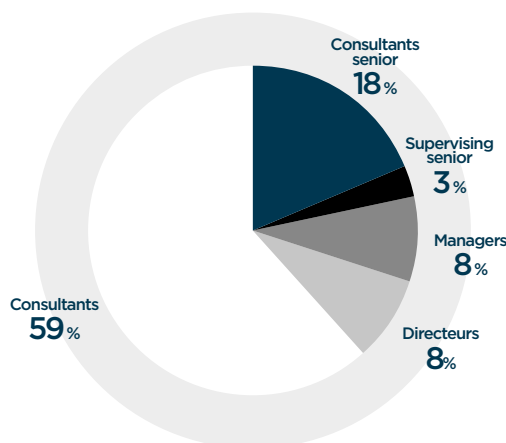
DES MESURES QUI VONT AU-DELÀ DES DISPOSITIONS DE NOTRE CONVENTION COLLECTIVE SYNTEC CONSULT'IN

Nos pratiques vont au-delà des dispositions de la convention collective nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseil (dite SYNTEC) : le cabinet accorde 30 jours (6 semaines) de congés payés. Le maintien de salaire et la subrogation en cas de maladie / maternité dès l'entrée est assuré (SYNTEC = 1 an d'ancienneté). L'intégralité du salaire durant les congés de paternité est maintenu. La mutuelle et la prévoyance sont prises en charge à hauteur de 60% (SYNTEC = 50%), avec cotisation unique par foyer et possibilité de surcomplémentaire depuis 2018. Les stagiaires ont accès à toutes les prestations proposées par le CE et à certaines formations. Un smartphone à usage professionnel, avec possibilité d'usage personnel et la prise en charge d'un forfait sont accordés à tous. L'intégralité du pass Navigo est remboursée à tous les consultants, y compris les stagiaires.

**PYRAMIDE DES ÂGES DE L'EFFECTIFS
TOTAL AU 31/12/2018**



**RÉPARTITION DES EMBAUCHES
CONSULTANT EN 2018 PAR GRADES**



LA FONDATION EUROGROUP ET LE MÉCENAT DE COMPÉTENCES

LA FONDATION EUROGROUP

Nous avons imaginé la création de notre fondation d'entreprise dès 2016. C'est aujourd'hui chose faite avec le lancement de la Fondation Eurogroup. En créant cette institution, le cabinet lance le « mécénat augmenté », institutionnalise son engagement et l'inscrit dans une action pérenne. La Fondation poursuit l'œuvre d'Eurogroup Autrement et fédère, amplifie, élargit ses moyens d'action.

Cette fondation d'entreprise matérialise plusieurs volontés d'Eurogroup Consulting : continuer à mettre nos compétences à disposition d'associations avec lesquelles nous avons envie de partager notre énergie ; aller plus loin en proposant des modes allégés de conseil, et en embarquant l'ensemble des collaborateurs du cabinet en particulier pour les marathons Probono et notre Grande Cause.

Proposée au vote des collaborateurs, la première Grande Cause soutenue par la Fondation Eurogroup est celle de l'accès à l'éducation, notamment autour de la prévention du décrochage scolaire, de la scolarisation des enfants en situation de handicap et de la lutte contre l'illettrisme. Cette Grande Cause a été choisie par les collaborateurs parmi les domaines d'actions d'intérêt général proposés par le cabinet :

- la culture,
- l'éducation / insertion,
- la santé / recherche,
- le développement durable.

La Fondation Eurogroup est animée par une équipe fortement mobilisée. Collaborateurs déjà investis au sein d'Eurogroup Autrement et nouvelles énergies inspirées la construisent au quotidien. Sa gouvernance est assurée par un Conseil d'Administration de 12 personnes : internes, alumni, personnalités extérieures et membres du jury Eurogroup Autrement. Notre fondation se veut un outil de mobilisation interne : mobilisation en temps (ouverture à tous les collaborateurs), mobilisation en argent (dotée de 35 000€ à sa création, la Fondation Eurogroup fait appel aux dons des collaborateurs et les abonde à 100%), mobilisation en énergie et créativité.

La Fondation Eurogroup fédère désormais l'ensemble de nos initiatives en matière de mécénat de compétences.

« Pour moi, l'intelligence d'Eurogroup Autrement, c'est la tension créatrice entre les 2 fonctions vitales, le cœur et la raison, qui permet de développer de grands projets au service de l'humanité »

Laurent de Cherisey,
directeur de l'association Simon de Cyrène

« Extraordinaire : partager les problèmes, les difficultés, les visions aussi. Nous n'étions pas seuls à regarder dans la même direction et à donner sens à nos actions »

Fatima Riahi,
directrice de l'association Les Jardins de la Montagne Verte

NOTRE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Le mécénat de compétences s'inscrit dans l'histoire d'Eurogroup Consulting et revêt aujourd'hui une importance majeure, au travers de quatre types de dispositif : outre la Grande Cause (voir page 26) Eurogroup Autrement, les actions menées en partenariat avec Pro Bono Lab, nos propres interventions pro bono.

EUROGROUP AUTREMENT

Depuis 2001, à l'initiative de collaborateurs convaincus de l'importance des actions de citoyenneté, nous pratiquons le mécénat de compétences au travers d'Eurogroup Autrement. Nos consultants ont accompagné plus de 30 associations dans des projets structurants, stratégiques, parfois vitaux pour les organismes conseillés. Cet accompagnement, d'une durée de 4 à 6 mois, est réalisé gracieusement au travers de missions de conseil en organisation et en management pour appuyer des structures d'intérêt collectif dans leur développement, l'atteinte de leurs objectifs, la mise en œuvre de changements majeurs. Un jury sélectionne des organismes deux fois par an. Suite à l'étude de chaque dossier de candidature, trois sont retenus. Chaque finaliste présente au jury son projet, assisté par des consultants volontaires. Le jury est composé de l'équipe Eurogroup Autrement et de personnalités extérieures venues d'horizons divers : membres de structures associatives, entrepreneurs de l'économie sociale et solidaire, artistes, journalistes, dirigeants d'entreprise, d'institutions culturelles.

Ce dispositif est aujourd'hui complété par un mécénat de compétence allégé qui prévoit des modalités spécifiques au travers de missions réalisées dans un temps contraint : journée d'accompagnement, cadrage flash sur 1 ou 2 mois.

Enfin, une autre nouveauté est notre Grande Cause, qui a donné lieu à de multiples actions : mini-hackathon, partenariat avec une école...

NOTRE PARTENARIAT AVEC PRO BONO LAB

Depuis 2014, nous participons aux journées Pro Bono Lab, en proposant à nos collaborateurs de mettre leurs compétences au service de trois associations d'utilité sociale, dans le cadre de sessions courtes. Depuis 2017, nous participons au marathon interentreprises Probono Factory organisé en partenariat avec le quartier d'affaires Paris La Défense. Pendant deux jours, nous nous mobilisons pour accompagner des associations. A la fin de chaque journée, les volontaires leur remettent un dossier d'outils et de recommandations.

NOS AUTRES INTERVENTIONS PRO BONO

Nous participons pro bono à divers travaux et études : Baromètre de l'ESS pour ESS France ; études et séminaires pour des associations, des fondations et autres ONG... : Fondation des Transitions (ex ACIDD), Positive Planet, incubation de Babelcare (solution pour faciliter le parcours de soin des patients non-francophones, issue du concours interne de la Public Academy).

NOS AUTRES ENGAGEMENTS : L'ORCHESTRE DE PARIS, L'ENVIRONNEMENT ET NOUS

LES CONCERTS DE L'ORCHESTRE DE PARIS

Depuis 2006, Eurogroup Consulting est mécène principal de l'Orchestre de Paris, en résidence à la Philharmonie de Paris. Un engagement fondé sur des valeurs communes d'excellence, d'exigence et d'harmonie. Notre rencontre a été l'occasion de confronter deux mondes qui n'ont pas l'habitude de se côtoyer au quotidien : la musique et l'entreprise. Concerts et répétitions générales de l'Orchestre de Paris sont plébiscités par nos clients, nos collaborateurs et nos candidats.

« Quoi de mieux qu'un orchestre aux instruments si différents, aux partitions si variées, jouant une œuvre, pour montrer ce que l'on veut être ! Le respect de l'individu et la force du collectif, c'est cela qui nous apporte une vraie différenciation. »

L'ENVIRONNEMENT ET NOUS

NOS RUCHES

Nous hébergeons depuis 2014 trois ruches abritant 150 000 abeilles, qui donnent chaque année d'excellentes récoltes de miel, que nous distribuons à nos collaborateurs, clients et fournisseurs.

NOS AUTRES ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX

Notre conscience partagée de la responsabilité environnementale s'incarne dans les initiatives internes autant que dans les préconisations formulées auprès de nos clients.

- Nous occupons un immeuble de bonne performance énergétique (confirmée par un audit énergétique d'EDF en 2016). Nous déployons en sus des dispositifs respectueux de l'environnement (virtualisation des serveurs et des imprimantes, codes d'impression, zéro papier, clean up week annuelle, digitalisation des outils de gestion RH, de la connaissance, des affaires, 60 économiseurs d'eau installés...).

- Nous portons une attention particulière aux comportements : imprimantes à badge, tri sélectif de papier et de cartouches d'encre, bacs de collecte de piles, ampoules, bouchons recyclables, appel à des fournisseurs locaux, sensibilisation / formation des personnels de ménage...
- Nos missions sont également l'occasion de déployer nos initiatives respectueuses de l'environnement : dématérialisation des présentations (projections) et digitalisation des ateliers d'animation des clients, développement des outils de communication à distance, utilisation de taxis verts...
- Nous déclinons nos propres exigences sur nos fournisseurs au travers d'une clause RSE insérée dans nos conditions générales d'achat (paragraphe 9). Nous regroupons les commandes pour limiter les livraisons... Lors d'un achat de mobilier, nous suivons la réglementation (PV réaction au feu exigé...) et portons notre attention au stockage des produits... Des contrôles par un bureau certifié sont régulièrement effectués pour évaluer la charge calorifique des locaux... Nous travaillons avec les fournisseurs éco-responsables en conformité avec la législation et les conventions de l'OIT (recyclage, produits biodégradables et de proximité...).

NOUS ADHÉRONS AU PACTE MONDIAL DE L'ONU DEPUIS 2004, TOUT EN ADAPTANT SES PRINCIPES À NOS SPÉCIFICITÉS

DROITS DE L'HOMME

PRINCIPE 1 : du fait de ses activités, de ses implantations géographiques, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs et de son périmètre d'influence, notre cabinet n'est pas confronté à la problématique du respect du droit international relatif aux droits de l'Homme.

PRINCIPE 2 : considérant que l'utilisation de l'Homme comme variable d'ajustement et d'optimisation économique est une violation des droits de l'Homme (en particulier dans son article 23 sur le droit au travail), nous avons intégré ce principe dans notre évaluation GRI.

CONDITIONS DE TRAVAIL

PRINCIPE 3 : la liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective sont étroitement encadrées par le droit social français et sont une obligation qui s'impose de fait à notre cabinet. Nous engageons des actions qui s'inscrivent au-delà du droit et de notre convention collective.

PRINCIPES 4 ET 5 : du fait de ses activités, de ses implantations géographiques, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs et de son périmètre d'influence, notre cabinet n'est pas confronté aux problématiques de l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, ni de l'abolition du travail des enfants.

PRINCIPE 6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, elle aussi très encadrée par le droit social français, est évoquée dans ce rapport, appliquée de fait dans notre réglementation intérieure, nos pratiques au quotidien et est intégrée dans notre évaluation GRI.

ENVIRONNEMENT

PRINCIPE 7 : au vu de nos activités, nous ne sommes pas concernés par l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

PRINCIPES 8 ET 9 : les initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et à favoriser la diffusion de technologies et pratiques respectueuses de l'environnement, sont exposées dans le rapport et reprises dans notre évaluation GRI.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

PRINCIPE 10 : les actions contre la corruption sous toutes ses formes correspondent à des problématiques auxquelles nous pouvons nous trouver confrontés dans des phases exploratoires. Notre vigilance est très réelle, et constamment rappelée. Nous travaillons aux actions internes à mettre en œuvre. En outre, nous contribuons par certaines de nos missions à la promotion de cette obligation et au travers de nos offres (Smart compliance par exemple).

ÉVALUATION DES PERFORMANCES GLOBALES : LE RÉFÉRENTIEL GRI

ÉCONOMIE :

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

ENVIRONNEMENT :

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

DROITS DE L'HOMME :

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

EMPLOI, RELATIONS SOCIALES ET TRAVAIL DÉCENT :

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

SOCIÉTÉ :

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

RESPONSABILITÉ CLIENTS :

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

INDICATEUR DE PERFORMANCE : **ÉCONOMIE**

Indicateurs GRI	Global Compact	Pages	Commentaires
EC1	Principes 2 et 3	7, 22	Redistribution de la valeur (salariés actionnaires : dividendes, intéressement, participation), mobilisation croissante de partenaires et partage de CA, formation et capitalisation des connaissances...
EC8	Principe 2	20, 25 à 28	Fondation Eurogroup, mécénat, Pro Bono Lab, DAS Société et Economie Responsable, missions en faveur de l'ESS, de la santé, du monde coopératif...

INDICATEUR DE PERFORMANCE : **ENVIRONNEMENT**

Indicateurs GRI	Global Compact	Pages	Commentaires
EN7	Principe 8	27	Maîtrise des consommations d'électricité et d'eau
EN8	Principe 8	27	Réduction des consommations d'eau
EN26	Principes 8 et 9	27	Virtualisation des serveurs et des imprimantes, impressions codées, tri sélectif, achats responsables
EN29	Principe 9	27	Accord de télétravail, transports publics et taxis verts

INDICATEUR DE PERFORMANCE : **DROITS DE L'HOMME**

Indicateurs GRI	Global Compact	Pages	Commentaires
HR1	Principe 2	6, 7, 11 à 16, 17 à 19	Offres et interventions orientées conduite du changement et réhumanisation
HR2	Principe 1	19, 27	Référencement juridique des partenaires sous-traitants
HR4	Principe 6	23, 24	Non discrimination (sexe, nationalité, handicap...), non harcèlement, égalité H-F, politique seniors
HR5	Principe 3	22, 24	Dialogue social et CSE, Intranet, assemblées générales

INDICATEUR DE PERFORMANCE : **EMPLOI...**

Indicateurs GRI	Global Compact	Pages	Commentaires
LA1	Principe 2	24	CDI, temps partiels, relocalisation possible
LA2	Principe 2	24	Turnover essentiellement du fait du salarié
LA3	Principe 2	22	Rémunération des stagiaires
LA4	Principe 3	22 à 24	Droits au-delà de la convention collective (congés...)
LA6 et LA7	Principe 3	22 à 24	CSE, élections représentants du personnel, accidents et absentéisme quasi nuls
LA8	Principe 6	22 à 24	Cellules d'écoute, formation RPS & non-discrimination
LA10	Principe 2	18	Plan de formation, outils de management de la connaissance
LA11	Principe 2	18	Dispositif d'évaluation, politique seniors
LA13	Principe 6	7, 23	Egalité HF, gouvernance dynamique
LA14	Principe 6	22, 23	Egalité HF, égalité de traitement salarial

INDICATEUR DE PERFORMANCE : **SOCIÉTÉ**

Indicateurs GRI	Global Compact	Pages	Commentaires
SO5	Principe 2	8, 9, 17, 19, 20, 25 à 28	Fondation, pro bono, mécénats, conférences, publications, Observatoire, Laboratoire...

INDICATEUR DE PERFORMANCE : **RESPONSABILITÉ CLIENTS**

Indicateurs GRI	Global Compact	Pages	Commentaires
PR5	Principe 10	22	Mesures RGPD, charte de confidentialité, charte SYNTEC

EUROGROUP CONSULTING



EUROGROUP CONSULTING France

Tour Vista, 52-54 Quai de Dion Bouton, 92806 Puteaux Cedex, France

Tel : +33 (0)1 49 07 57 00 - Fax : +33 (0)1 49 07 57 57

www.eurogroupconsulting.com

SAS à capital variable au capital minimal de 450.000 euros -

RCS Nanterre B 323 912 998

Code APE 7022 Z - N° TVA Intracommunautaire FR 87 323 912 998