

BearingPoint®

Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur les progrès 2019

Rapport RSE





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

Paris La Défense, 15 avril 2020

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 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	18
Réduction des impacts environnementaux	33
Lutte contre la corruption	41
Implication sociétale	44
Accompagnement de nos clients dans leurs démarches DD	53
Conclusion	57
Remerciements	58

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.

En 2020, la crise sanitaire a représenté une situation exceptionnelle et inattendue pendant laquelle nous avons vu à quelle vitesse chacun doit s'adapter. En travaillant ensemble autrement mais avec la même détermination, je suis convaincu que nous sortirons de la crise plus forts. Nous renouvelons nos efforts afin de maximiser l'impact social de tout ce que nous faisons - au sein de nos piliers RSE que sont les personnes, la planète et la société.

Je suis personnellement convaincu que notre réussite future et notre capacité à tirer parti des opportunités nouvelles et existantes de manière durable dépendent de la cohérence avec laquelle nous respectons nos valeurs et relevons ces défis.

Notre septième « 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.

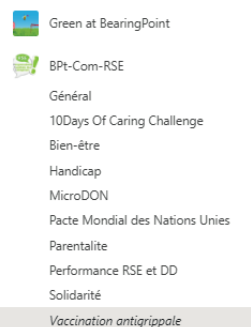
Par ailleurs, nous sensibilisons nos collaborateurs au respect de l'environnement au travers d'éco-gestes simples. Nous pensons qu'il est important que chacun y contribue par son comportement au quotidien, et soit sensibilisé aux bonnes pratiques à mener.

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 initier nous-mêmes d'autres en lien avec notre politique RSE
- 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 2019, pour renforcer la visibilité des actions RSE et partager nos actions et initiatives, un espace digital dédié a été créé et est accessible à tous les collaborateurs du cabinet. Le groupe « Green @ BearingPoint », initié par nos collaborateurs, s'est également développé au sein du cabinet et est associé aux démarches "vertes" du cabinet. Ce groupe permet à chaque personne de pouvoir s'impliquer au sein de thématiques environnementales partant d'une méthode bottom-up que nous encourageons. Ces différentes actions démontrent de la volonté de BearingPoint de s'impliquer davantage sur les sujets sociétaux et environnementaux.



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 septième 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
- la diffusion d'informations sur des supports dématérialisés : newsletters au sein des équipes, journal télévisé (NewsFlash) sur l'activité du cabinet réalisé par notre Président tous les mois, communications hebdomadaires sur l'actualité du cabinet et sur les missions gagnées (Business Espresso), retransmission des événements marketing et des actualités du cabinet sur l'écran TV dans les espaces cafétéria, communication hebdomadaire sur les réseaux sociaux (LinkedIn) pour relayer nos principaux événements et publications marketing de la semaine, webinars réguliers pour présenter

une mission gagnée ou une thématique de société (Crunch)

- 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 créé une instance unique : **le Comité Social et Economique (CSE)**.

PROGRÈS RÉALISÉS EN 2019

Deux newsletters hebdomadaires internes :

- "Business Espresso" centrée sur le business (Nouveaux contrats, event et publications récentes, revues de presse, etc).
- "Bruits de couloir" centrée sur la vie interne (informations RH importantes, événements internes, sujets RSE, etc).
- La retransmission des événements et des actualités du cabinet sur l'écran TV à l'accueil ainsi que dans les espaces cafétéria avec des mises à jour plus fréquentes. Ces diffusions sont désormais accompagnées systématiquement de sous-titres.
- 3 types d'événements internes :
 - petit-déjeuners d'Eric Falque organisés un mois sur deux (6 ont été organisés en 2019) ;
 - Fridays : le but est de faire venir des intervenants extérieurs pour témoigner auprès des collaborateurs et créer une ouverture sur le monde avec un point de vue externe et différent, possibilité également d'interagir avec des experts (5 organisés en 2019) ;
 - Crunch : des salariés présentent un sujet lié au business (5 organisés en 2019).
- Best Alumni : événement alumni organisé en juin 2019 au sein des locaux CBX. Pour mettre en valeur des parcours originaux ou différents (ex : entrepreneurs, artisans, artistes, etc). Possibilité de prendre RDV avec les membres du management committee firmwide (petit-déjeuner, déjeuner ou café informel) pour partager toute interrogation sur le groupe et sa stratégie.
- All-hands call : meeting virtuel organisé par le Managing Partner de la Firme à destination de tous les salariés pour parler de l'actualité économique et commerciale du cabinet ainsi que des initiatives RH.

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

Ils ont lieu plusieurs fois dans l'année les vendredis pendant 1h30. 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 ou internes au cabinet, 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.

Crunch "La Réserve, pourquoi pas vous ?"



BearingPoint s'engage pour la Réserve Opérationnelle et a notamment signé une convention de partenariat avec les armées le 12 décembre 2017.

« 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 événement 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.

Crunch Agriculture en Afrique

Aujourd'hui, l'essentiel de la production agricole en Afrique est le fait de petits agriculteurs familiaux exploitant rarement plus de 1 hectare et dont les données individuelles de production sont peu connues, ce qui ne permet pas de proposer des solutions adaptées à leurs besoins. Mais alors, quelle solution apporter au niveau de chaque pays, de chaque filière agricole et de chaque petit producteur pour garantir la sécurité alimentaire, améliorer les conditions de travail, augmenter les revenus des plus pauvres, limiter l'exode rural, donner des perspectives nouvelles de développement, le tout dans le respect de la biodiversité, de l'environnement et des équilibres sociaux économiques ? BearingPoint s'est posé la question et a apporté, dans son dernier point de vue sur le sujet, quelques pistes sérieuses au travers du digital et... de l'économie des plateformes!

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 2019, nous avons tenu avec les membres du conseil social et économique (CSE) 12 réunions extraordinaires et 12 réunions ordinaires, soit un nombre supérieur à celui de 1 réunion par trimestre prévue par la loi.

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, des représentants 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 2019, le nombre de journée « e-Workée » a progressé en passant à 2 018 jours vs 1 222 jours en 2018. Cette initiative reste très appréciée par les salariés. 441 personnes ont pu ainsi en bénéficier.

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).

Les espaces de co-working

Via la plateforme Néo-nomade, des espaces de co-working ont été mis à disposition des salariés. Une expérimentation a été lancée dans un premier temps auprès des équipes TEC et Real Estate en mai 2019 et a ensuite été proposée auprès de l'ensemble des collaborateurs spécialement lors des grèves nationales, en particulier des transports, de décembre. Elle permet aux collaborateurs de réserver des espaces de travail dans des espaces partagés ou des salles de réunion. En 2019, 86 personnes ont bénéficié de ce service et 260 réservations ont été effectuées.

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.

Les objectifs sont les suivants :

- Associer une solution logement à l'emploi chez BearingPoint
- Simplifier la recherche et les démarches administratives
- Faciliter la prise en charge financière du loyer

Comment fonctionne ce dispositif ? BearingPoint déduit le montant du loyer du salaire brut mensuel du salarié, afin de le reverser à son association partenaire « La Communauté Logement », qui va ensuite gérer toute la partie locative avec le bailleur.

Avantages pour le salarié :

- Assurance de paiement du loyer (pris en charge directement par BearingPoint)

- Echanges avec un professionnel de l'immobilier : gestion locative, dossier, état des lieux, quittancement réalisés par l'association « La Communauté Logement »
- Un accès au logement facilité dans un marché tendu en Ile de France.

Après une phase pilote réalisée en 2018 et qui a remporté l'adhésion des collaborateurs, le dispositif a été étendu à tous en 2019. Cette année, 18 collaborateurs ont pu bénéficier de ce dispositif.

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 qui 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.

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 complémentaire 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.

Moyens spécialisés en prévention et amélioration des conditions de travail

Sûreté Incendie

La Sécurité incendie est encadrée par le Poste Central de Sécurité de la tour CBX.

Un exercice d'évacuation est réalisé annuellement en liaison avec des Equipiers Locaux de Sécurité (ELS).

En 2019, 24 personnes de BearingPoint volontaires ont été formées (6 par étage).

- 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

- La tour CBX assure les vérifications et la sécurité de l'ensemble des étages.
- BearingPoint veille néanmoins à ce que les extincteurs au niveau des bureaux soient aux normes.
- Installation électriques : vérification annuelle par des organismes habilités.

Procédure d'alerte au confinement

Désormais, BearingPoint a mis en place une procédure d'alerte au confinement pour le bâtiment dans le cadre du plan Vigipirate. Celui-ci est assuré en lien avec le post central de sécurité (PCS) de la tour CBX. Ainsi les formations, la maintenance et les exercices d'évacuations sont assurés par leurs soins avec accord et selon les principes édictés par la Préfecture des Hauts de Seine. En 2019, cet exercice a rassemblé 20 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 actuellement certifiées conservent leur certification en suivant régulièrement une journée de rappel animée par la Croix-Rouge française.

Medaviz, l'avis médical en un clic !

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.

Suite au succès de ce service auprès de nos salariés, BearingPoint a signé en 2019 un nouveau forfait annuel pour un accès global à tous les collaborateurs, sans limite de consommation.



Medaviz

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

BearingPoint propose aux salariés de 50 ans et plus de bénéficier d'un bilan de santé annuel auprès de l'Institut Montaigne Santé dans le respect du secret médical.



Ce bilan permet aussi 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.

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... 43 nouveaux abonnés en 2019.



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 :

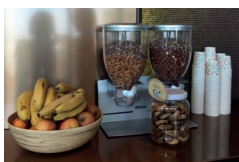
- Fontaines à eau micro-filtré, fraîche, gazeuse, et chaude (thé)
- Bouteilles en verre et gourdes
- Café, notamment en grains
- Sélection de Thé Bio
- Fruits frais et fruits secs Bio
- Tri sélectif

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 Delicorner, une entreprise qui travaille avec des véhicules électriques, des produits bio et un employé en situation de handicap.



Fontaines à eau

A partir 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



Café en grains

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 deux semaines après torréfaction.

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

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. Accessibles à tous, au sein d'un groupe de 12 personnes, des cours de Pilates sont proposés aux collaborateurs chaque semaine. Le Pilates est une activité sportive visant à renforcer les muscles profonds. Elle est basée sur la respiration et un enchaînement de postures précises.



Les cours de Méditation

Sur le même modèle que les cours de Pilates, ils sont accessibles à tous, au sein d'un groupe de 12 personnes et ont lieu chaque semaine. Ceux-ci viennent en renforcement de l'application Petit Bambou mais se réalisent de manière indépendante. La méditation diminue les symptômes des troubles anxieux et améliore l'attention, la mémoire, l'immunité, la gestion des émotions, les performances cognitives, tout comme la créativité.



Associations sportives et culturelles

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

Be.Sports propose désormais 8 activités encadrées et mixtes (Running, Football, Rugby, Roller, Golf, Squash, Basket, Escalade, pilates et un week-end de ski).



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

En 2019, une nouvelle association culturelle a vu le jour : be.music. Son but est de rassembler des collaborateurs musiciens de diverses équipes pour jouer au gré de leurs envies. Les répétitions se sont tenues dans les locaux CBX ou au conservatoire de Courbevoie. Le 21 juin, la fête de la musique s'est invitée en nos locaux. Pour l'occasion un piano demi-queue a été amené et plusieurs musiciens et chanteurs ont pu se prêter au jeu de la musique.

Fêtons la musique

**Le vendredi 21 juin prochain
à partir de 12h30**

Le 13^{ème} étage accueillera un piano, en accès libre
entre midi et quatorze heures.

De 12h30 à 13h15 Espace cafétéria au 13^{ème} étage
Voyage au coeur des émotions (voix et récital)

De 13h15 à 14h Espace cafétéria au 13^{ème} étage
Scène ouverte et playlist collaborative

17h Salle Helsinki
Black out session, écoute d'une musique de film...
dans le noir

Venez nombreux !

BearingPoint.

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

Teambuilding à Marrakech

Depuis plusieurs années, BearingPoint a renoué avec les événements Teambuilding qui ont longtemps rassemblés les collaborateurs des cabinets de conseil. C'est l'occasion de créer des moments riches en partages et en émotions, en découvertes et en rencontres. Cette année, plus de 700 collaborateurs venant de la France, la Belgique, le Maroc et le Luxembourg se sont rassemblés à Marrakech le temps d'un week-end pour une expérience hors du commun. Cet événement a été entièrement compensé du point de vue de ses émissions carbones. Une attention toute particulière a également été accordée sur l'empreinte environnementale sur place, notamment avec l'absence totale de vaisselle jetable et une demande auprès de l'hôtel pour que les draps et serviettes ne soient nettoyés qu'avant et après notre séjour (et non pas quotidiennement). Le choix des activités s'est également porté sur la découverte de la culture locale et des habitants plutôt que sur des loisirs consuméristes. Enfin, un don a également été effectué en faveur d'une association locale.

PROGRÈS RÉALISÉS EN 2019

Mise en place des actions bien-être

- Accès à l'application Néo-nomade : espace de co-working.
- La mise en place du dispositif Yourplace.
- Des nouveaux cours de méditation.
- Partenariat avec la société Medaviz : 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.
- La création du groupe Be.music
- Teambuilding à Marrakech qui a rassemblé plus de 700 collaborateurs.

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 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



ecoVadis 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, avec un score de 79/100, BearingPoint conserve sa certification **Gold pour la 6^{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 2019

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 6^{ème} année consécutive avec un score de 79/100

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.

En matière RH, notre stratégie consiste à mettre le développement humain au cœur de l'entreprise pour réussir dans un monde en évolution rapide. Le Cabinet BearingPoint a toujours été différent, avant-gardiste et ouvert aux idées. Notre approche centrée sur les personnes se caractérise par la collaboration et la communication et se reflète dans trois dimensions :

- nos clients : nous centrer sur l'aspect humain derrière la transformation de l'entreprise
- nos collaborateurs : nous assurer que BearingPoint est le meilleur endroit pour se développer et grandir
- les communautés qui nous entourent : développer des initiatives ayant un impact positif sur la Société.

Pour s'inscrire dans cette stratégie et répondre aux ambitions que nous nous sommes fixées, la stratégie RH de BearingPoint France est axée sur 3 thématiques :

- attirer les meilleurs talents et améliorer l'expérience candidats
- former, développer et retenir nos talents
- développer un environnement de travail diverse, motivant et responsable centré autour de la qualité de vie au travail.

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 60 et 150 personnes) au sein desquelles chaque collaborateur est suivi par un parrain (Development Manager) pour l'accompagner tout au long de sa carrière.

Un processus d'évaluation collaboratif est établi entre le collaborateur et son Development Manager afin de le suivre dans toutes les étapes de son développement. Son rôle est d'assurer la progression, le mentoring et le bien-être du collaborateur. Il est là pour discuter objectivement et ouvertement avec son filleul, répondre à ses questions, l'aider dans ses réflexions sur sa carrière et assurer son engagement, en lien avec les objectifs du cabinet.

Un suivi individualisé par le Development Manager de la réalisation des objectifs et des compétences est réalisé deux fois par an et 100% de nos collaborateurs sont évalués sur la période. Certaines équipes ont pris l'initiative d'augmenter le nombre de suivis et effectuent ainsi des points d'étapes sur chaque collaborateur de trimestrielles.

Le développement des compétences de nos collaborateurs

La politique Formation

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 un investissement conséquent à la formation de ses collaborateurs en déployant de nouvelles formations.

Your Learnings : le nouvel outil formation, hyper intuitif et facile d'utilisation a été mise en place en 2019 pour accéder aux formations e-learning !

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

Les actions clés de formation en 2019 :

- Le renforcement des compétences fonctionnelles et techniques (« hard skills ») en complément des « soft skills ». Chaque année, nos correspondants formation définissent les contenus de formation de leurs équipes en fonction des évolutions métiers et technologiques de leur secteur.
- Une nouvelle offre de formation plus souple répondant aux attentes des collaborateurs avec des formats diversifiés (Moocs, tutos, ateliers courts).
- La sélection et le déploiement du nouvel outil de gestion de la formation « Your Learnings », intuitif et facile d'utilisation donnant accès à des nouveaux contenus de formation e-learning.
- 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),...
- Des compétences SAP renforcées : en 2019, 22 collaborateurs ont participé à des académies SAP (1 mois de formation délivrée par SAP), portant sur un domaine fonctionnel et donnant lieu à une certification. Des primes de certification ont également été mises en place en 2019.
- La refonte du parcours de formation des nouveaux Managers (New Manager Journey) les préparant à leurs nouveaux rôles de gestion de projet, de développement commercial et d'encadrement d'équipe, avec cette année des ateliers de sensibilisation autour des risques psycho-sociaux, de la diversité hommes-femmes et du handicap. Ainsi Un nouveau partenariat a été lancé en 2019 avec Accordia pour intégrer une séance de sensibilisation à destination des futurs managers lors d'une session de formation. Le but était de les sensibiliser à une démarche inclusive.
- Formations des programmes en évolution constante pour s'adapter aux évolutions du métier
- Un nouveau programme d'action learning portant sur le leadership à destination des nouveaux seniors

managers sur le campus Pegasus à Lorient. Les objectifs sont de construire et développer sa posture de senior manager, d'optimiser son potentiel, de trouver les leviers individuels et collectifs dans des équipes à haute performance.

- Une nouvelle initiative expérimentée dans une équipe : « Your Day », 1 journée dédiée aux collaborateurs d'un même grade afin de leur donner la parole et répondre à leurs besoins spécifiques. Deux sessions ont été organisées en 2019 pour les grades de consultants et senior consultants.
- L'accompagnement des collaborateurs dans leurs souhaits de formation via leur CPF (Compte Personnel de Formation) : cours d'anglais, UX Design, coaching.

La Gestion des hauts potentiels

- Programme "**Female leadership**", de 3 jours dédiés aux senior consultantes femmes à haut potentiel de tous les bureaux européens de BearingPoint pour les aider à définir leur plan de développement et à se projeter comme leader. Cette parenthèse dans le temps permet aux jeunes senior consultantes de rencontrer des femmes Partners chez BearingPoint et de partager avec elles leurs difficultés, leurs doutes mais aussi leurs réussites et leurs ambitions.
- 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,
- Les souhaits de développement (changement de service, projets, souhait d'évolution...)

- Un plan d'accompagnement individuel avec les formations à suivre.

Ce dispositif est réalisé une fois par an, dans le cadre des entretiens de mi-année entre chaque salarié et son Development Manager, ce qui est plus favorable que la loi (tous les 2 ans).

En 2019, chaque salarié peut bénéficier du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) pour faire le point sur sa situation professionnelle, ou pour mobiliser son CPF (Compte Personnel de Formation) dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle s'accompagnant d'un projet de formation.

Le coaching

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

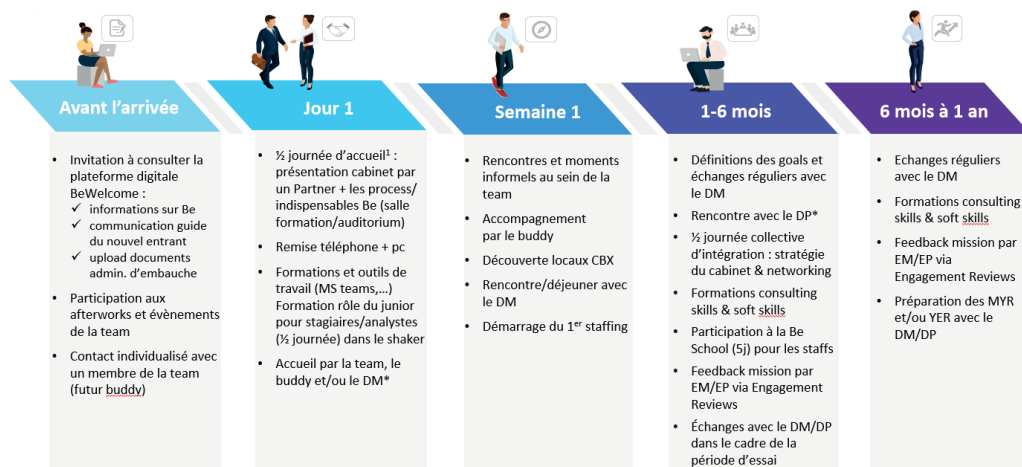
Sur la base du volontariat et en toute confidentialité, les collaborateurs qui ressentent le besoin de bénéficier et de conseils externes pour mieux appréhender une situation nouvelle (nouvelles responsabilités, nouveau grade, retour de congé maternité,...), de prendre du recul par rapport à leur situation 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 à partir du grade de Senior Consultant et les échanges sont entièrement confidentiels et anonymes.

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 1^{ère} année en s'engageant conjointement sur des étapes clés clairement identifiées et communiquées.

- **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



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

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

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 :

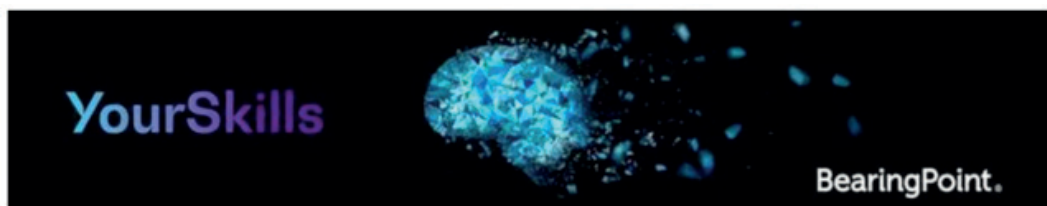
- **Faciliter l'intégration** des nouveaux arrivants au sein de l'équipe dans les premières semaines
- **Accélérer la montée en compétence** des nouveaux arrivants sur les méthodes et outils du consultant
- **Culture** : transmettre les codes de son équipe et de BearingPoint (en interne ou face au client)

YourSkills : une plateforme orientée 100% humain

Une nouvelle plateforme de gestion des compétences, expériences et aspirations, basée sur l'intelligence artificielle a été déployée en 2019 auprès de l'ensemble des collaborateurs. Elle a été mise en place pour répondre aux attentes des consultants de prendre mieux en compte leurs aspirations en termes de développement des compétences et d'évolution de carrière. La plateforme met en relation de façon dynamique l'offre et la demande de compétences, appétences et expériences. Cette solution RH innovante développée par 365talents possède de nombreuses fonctionnalités :

- Une expérience de navigation simple et intuitive
- Une plateforme ouverte à tous afin de faciliter les échanges de compétences et d'expertise.
- Une contribution des consultants sur leurs aspirations professionnelles et le développement de leurs compétences permettant de leur faire des propositions de missions adaptées à leurs attentes.

- Des suggestions d'ajout de missions envoyées par d'autres collaborateurs
- Des compétences choisies librement par les consultants (avec des propositions basées sur l'IA, machine learning et sémantique). Celles-ci sont ensuite validées et centralisées par l'équipe RH.
- La possibilité de générer automatiquement son CV et le CV des autres consultants.
- Disponibilité sur application mobile ou PC.



Découvre **YourSkills** : la nouvelle plateforme de gestion des compétences, des CV et des souhaits de développement, basée sur l'intelligence artificielle !



Boost'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.

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

Aujourd'hui, Be'Up a été remplacé par Boost'Up. Boost Up fait partie de notre initiative à l'échelle de l'entreprise (Y)Our Ways visant à repenser notre future façon de travailler, d'être et de faire. L'innovation est un enjeu majeur pour nos clients et partenaires, et au cœur de l'ADN de BearingPoint.


Boost'Up nous aide à garder une longueur d'avance sur la concurrence en explorant les entreprises émergentes avec lesquelles travailler. Boost'Up se compose de trois piliers (plate-forme, personnes et programme) pour inciter nos employés à créer des solutions innovantes avec des startups et plus encore. La plateforme est remplie d'un certain nombre de startups sélectionnées, avec lesquelles nous avons déjà travaillé ou qui ont le potentiel de collaborer.

Plus d'informations ?


<https://boostup.bearingpoint.com/>

Boost Up!

Are you looking to get inspired and to create an innovative solution with startups & more?



boostup.bearingpoint.com



ARE YOU A USER ?

- ☐ Yes, if you are interested in innovative solutions.
- ☐ Yes, if external expertise can enhance your project.
- ☐ Yes, if you would like to establish a new way of working.



What are we looking for?

Offering new solutions by using the inspirational information uploaded on our platform!

As a user, you can take advantage of the Boost Up! initiative by looking for **innovative startups** that are **uploaded @boostup.bearingpoint.com** and integrate those in your client's project or proposal. You may also upload **use cases**, **innovation challenges**, **challenging client requests**, and you general topics of interest.

Join our international community!

(Y)Our Ways BearingPoint.

Attirer les talents et améliorer l'expérience candidat

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 51^{ème} édition de la Course Croisière EDHEC qui a regroupé près de 3 200 étudiants issus de 165 écoles et 23 de pays différents. Cette année nos 6 étudiants nous offrent la 9^{ème} place du classement général et 3^{ème} du classement 100% étudiants. Super performance et une vraie mise en lumière du cabinet !



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.

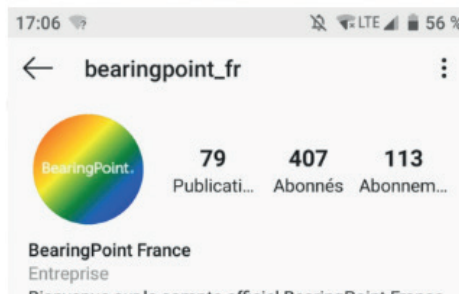
En 2019, 25 ambassadeurs BearingPoint se sont mobilisés pour réaliser plus de 200 rendez-vous et 300 conversations.



"BEST"

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 a été lancée fin 2018 et prolongée en 2019.

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. BearingPoint a également renforcé sa visibilité sur les réseaux sociaux grâce au développement d'un poste Social Media dédié. En plus des existants, le compte Instagram Bearingpoint a été lancé en 2019.

thématiques ou par école ciblée en fonction des besoins de recrutement).

En complément, BearingPoint a participé à 4 soirées cinéma, afin de renforcer sa présence auprès des étudiants et jeunes diplômés. Un recruteur et un opérationnel ont pu échanger avec plus de 50 étudiants à chaque événement durant le cocktail de networking qui s'en est suivi.

Diversité et inclusion

Le conseil, c'est avant tout des femmes et des hommes. Nous voulons que nos collaborateurs nous fassent penser différemment parce que nous sommes convaincus que l'inattendu mène à de meilleurs résultats, et que c'est essentiel pour garantir notre succès durable et celui de nos clients. La diversité et l'inclusion en termes de compétences, d'expériences et de personnalités renforce nos capacités professionnelles. C'est l'une de nos forces et elle nous amène à exceller.

Chez BearingPoint, nous nous engageons dans des initiatives qui favorisent l'ouverture. Nous voulons que nos collaborateurs contribuent à notre succès collectif. Notre code de déontologie oriente nos actions en interne et à l'extérieur. Voici un aperçu de ce que nous faisons pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans notre entreprise :

- Initiatives pour favoriser la flexibilité du travail, prenant en compte des besoins personnels (parentalité, aide aux parents, etc.).
- Communautés telles que Women@BearingPoint, Ability@BearingPoint et Proud@BearingPoint, pilotées par nos collaborateurs et encouragées par la direction RH ; en mettant la lumière sur des questions parfois oubliées, elles nous invitent à progresser collectivement.
- Formations et événements, notamment : notre programme Female Leadership et une formation en ligne et présentielle sur notre code de déontologie et la diversité culturelle.
- Campagnes internes et externes sur le leadership éclairé pour aider nos collaborateurs et les tiers à



Partenariat Seekube

Organisation d'événements virtuels et de soirées cinéma.

En 2019, BearingPoint a régulièrement été présent aux événements virtuels organisés par Seekube (forums

comprendre pourquoi la diversité et l'inclusion sont essentielles pour BearingPoint, nos clients et la société.

Nous avons fait de la diversité et de l'inclusion une priorité à l'échelle de l'entreprise. La diversité et l'inclusion sont ancrées dans les cinq principes fondamentaux (engagement, esprit d'équipe, excellence, passion, stewardship) qui nous guident et nous aident à obtenir des résultats durables pour nos collaborateurs, nos clients et notre entreprise. Nos responsables pays prennent en compte les aspects de la diversité et de l'inclusion inhérents à leur environnement.

La mixité

Un nouveau partenariat a été lancé en 2019 avec Accordia pour intégrer une séance de sensibilisation à destination des futurs managers lors d'une session de formation. Le but était ainsi de les sensibiliser à une démarche inclusive en particulier au niveau des sujets égalités femmes-hommes dans l'entreprise. D'autres sujets tels que les risques psycho-sociaux et une sensibilisation sur le thème du handicap ont pu être traités.

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 dans les promotions, 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)

Formation Leadership au féminin

En 2019, 2 sessions de formation sur le Leadership au féminin ont rassemblés 48 participantes de tous les bureaux du Groupe BearingPoint (dont 13 collaboratrices en France). Le taux de satisfaction de ces 2 sessions était de 97%.

Le programme de leadership féminin est une formation de 3 jours dispensée par l'ESCP Europe Business School (avec des professeurs ESCP et spécialistes BearingPoint). Le programme vise à aider nos futures dirigeantes hautement performantes à planifier leur développement de carrière et à acquérir des compétences en leadership qui favorisent la progression dans le cabinet.

Le programme oscille entre les contributions (connaissances et expertise de pointe) et les sessions interactives (méthodes d'apprentissage expérientiel et apprentissage par l'interaction).

En outre, cela donne la possibilité de créer des réseaux durables et de partager des expériences précieuses à travers les frontières du pays avec vos collègues et pairs de tout le cabinet.

Diversity Dashboard

Depuis 2018, un tableau de bord (« Diversity Dashboard ») a été mis en place et 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.

Index de l'égalité femmes-hommes

Nous sommes très fiers du score obtenu pour la deuxième année de publication de l'index de l'égalité femmes-hommes : 88.

Celui-ci est le résultat de notre engagement quotidien dans des politiques de rémunération permettant aux femmes et aux hommes d'avoir les mêmes

opportunités de développement et d'évolution professionnelle. En complément, BearingPoint met l'accent depuis plusieurs années sur des initiatives autour de la parentalité, notamment concrétisé cette année par l'allongement du congé paternité et maternité.

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Parentalité

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

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.

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

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 le retour au travail.

Coaching

BearingPoint propose également des coachings spécifiques pour les congés maternités (4 entretiens : 1 avant le départ / 1 dans les 15 jours du retour / 2 à positionner quand les jeunes mères en ont besoin).

Allongement du congé maternité/paternité.

Pour mieux concilier métier de consultant et rôle de parent, une nouvelle initiative est proposée depuis début 2019 :

- Pour les mères : 1 mois supplémentaire payé à 100% prise à l'issue du congé légal de maternité ou 2 mois payés à 50% ou 20 jours à prendre dans les 3 mois suivant le retour au travail
- Pour les pères : 1 semaine supplémentaire payée à 100% prise à l'issue du congé légal de paternité ou 2 semaines payées à 50% ou 5 jours en format « temps partiel » dans les 4 mois suivant la naissance

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 deux formules de forfaits jours réduits :

- Le Forfait à 92%
- Le Forfait à 95%

Ce dispositif n'est désormais plus réservé qu'aux parents mais est accessible à l'ensemble des collaborateurs pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Modalités du dispositif :

Les forfaits 92% et 95% permettent de bénéficier de jours de congés supplémentaires (20 jours de congés pour le forfait 92% et 13 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 congés payés 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.

Places en crèche

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 la défaillance ponctuelle de votre mode de garde habituel grâce aux dispositifs suivants :
 - « Flexi-crèche » proposé par notre réseau partenaire People and Baby.
 - Notre réseau partenaires les Petits Chaperons Rouges qui propose un accueil d'urgence.
- BearingPoint offre la possibilité de trouver une nounou plus facilement grâce aux enfants de Jeanne. BearingPoint offre l'inscription au dispositif de recherche.
- Nous poursuivons la mise en place de berceaux à l'année grâce à nos partenariats avec People & Baby, La Maison Bleue et Les Petits Chaperons Rouges. Fort de son succès, en 2019 nous avons pu mettre à disposition plus de 31 berceaux.

Une après-midi 100% consacrée aux enfants (de 3 à 12 ans) des collaborateurs a été organisée au sein des locaux et de la tour CBX. Les enfants ont pu ainsi visiter les bureaux, voir où leur(s) parent(s) travaille(nt) et participer à des activités : magiciens, sculpteurs de barbe à papa, musiciens, conteuse, maquilleuses, goûter, il y en avait pour tous les goûts. Depuis le 31^{ème} étage de la tour où se sont organisées les animations, les enfants ont pu également profiter de la superbe vue. Ils sont repartis avec un cadeau écoresponsable et durable adapté à tous les âges.

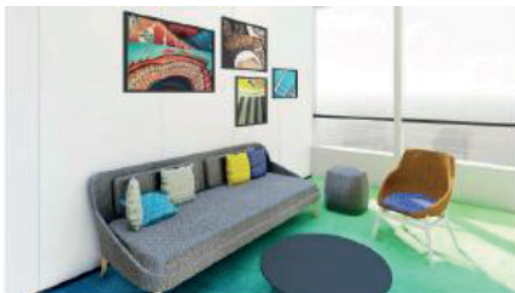
Près de 100 enfants ont participé à cet événement.



Un espace de repos/d'allaitement

Chez BearingPoint, concilier vie de mère et vie professionnelle est possible grâce à une salle de repos/d'allaitement, composée d'un canapé, d'une table basse et d'un point d'eau. Elle permet aux jeunes mères qui reprennent une activité professionnelle après l'accouchement, de s'absenter quelques minutes sans perturber leur rythme de travail ni quitter l'enceinte de la société. Un réfrigérateur a également été ajouté en 2019 pour permettre aux femmes qui allaitent d'y conserver les contenants/biberons.

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



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 2019, 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 disposition leurs compétences. En 2019, l'une de nos consultantes a effectué une mission d'une trentaine d'heures pour l'association Accolade, sur la formalisation de procédures et la facilitation de l'onboarding des nouveaux intervenants, etc.

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 d'ESAT ou d'entreprise employant des personnes atteintes d'un handicap, 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 une journée afin de satisfaire un maximum de joueurs.

Créé par l'association {accolade} dirigée par Catherine Bouev (Manager au sein de BearingPoint), 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 coéquipiers pour réussir.

Une fois la séance de jeu -avec décors, costumes, accessoires et acteurs- terminée, un debriefing avec partage d'expérience par un spécialiste sur les handicaps invisibles au quotidien a été proposé aux participants.

Plusieurs sessions organisées sur une journée ont rassemblés au total 26 collaborateurs.

Partenariat avec Accordia – sensibilisation des futurs managers

Comme expliqué plus tôt, un nouveau partenariat a été lancé en 2019 avec Accordia pour intégrer une séance de sensibilisation à destination des futurs managers lors d'une session de formation. Le but était ainsi de les sensibiliser à une démarche inclusive au niveau des sujets égalité femmes-hommes dans l'entreprise, les risques psychosociaux et une sensibilisation sur le thème du handicap.

Capter les retours de nos salariés

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

Ces démarches d'amélioration de la qualité de vie au travail s'inscrivent dans la durée. L'engagement de toutes

les parties prenantes est nécessaire, en particulier celui de la direction, des représentants du personnel mais aussi de chacun des collaborateurs de BearingPoint.

Le People Survey

Cette enquête annuelle Firms existe depuis 2010 et vise à collecter les feedbacks et attentes vis –   –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.

Dans la même optique, une nouvelle initiative a été testée par certaines équipes : le « Mood Survey » avec pour objectif de capter le retour des collaborateurs en temps réel. C'est un questionnaire simple, rapide et anonyme dans lequel les collaborateurs répondent à des questions sur leur humeur du moment et les initiatives du cabinet.

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 du groupe BearingPoint, il a pour objectif de nous permettre de progresser individuellement et collectivement en termes de pratiques managériales. Ce dispositif permet aux Managers 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.



Le questionnaire « Mieux vivre au travail »

En complément du People Survey firme, une enquête « Mieux vivre au travail » a été lancée en France en 2019 et a interrogé les collaborateurs sur quatre thèmes : « sport et Bien-être », « Mobilité verte », « Flexible working », « Droit à la déconnexion ». Le questionnaire a amené un fort taux de participation avec 54% de répondants. Les retours des salariés nous ont permis d'initier des chantiers de réflexion et de lancer plusieurs actions concrètes, et ce dans les 4 domaines identifiés, dès le début de l'année 2020. Les divers chantiers vont se poursuivre courant 2020 pour les voir aboutir en 2020, voire 2021. Le questionnaire a révélé notamment un intérêt marqué pour le pass « Gymlib » qui est une sorte de pass Navigo sportif. Ce dispositif sera donc déployé en 2020.

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 2019, 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). BearingPoint a reçu les labels « Happy Starters » et « Happy Trainees » en 2019.

PROGRÈS RÉALISÉS EN 2019

Be.School

- 2019 : 4 Be.School avec 218 participants français

Promotions Managers et Senior Managers

- 2019 : 49 promotions Managers + 11 promotions Seniors managers

Index égalité Hommes Femmes : 88/100

Nouvelle formation au leadeanship

- À destination des seniors managers et mise en place avec Pegasus basée sur l'expertise opérationnelle unique des Forces Spéciales de la Marine

Nouveau programme SAP

- 22 collaborateurs ont suivi des académies d'une semaine pour être certifié SAP

Nouvelle Plateforme YourSkills

- 858 utilisateurs actifs en 2019, soit 88% de nos collaborateurs

Parentalité

- Dispositif de coaching à destination des (futurs) mamans.
- Allongement du congé maternité/paternité.
- Journée Kids@work
- Ajout d'un réfrigérateur dans la salle d'allaitement.

Lancement des questionnaires Mood Survey par équipe.

Enquête mieux-vivre au travail : 54% de taux de répondants.

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.

La maintenance de la tour maintient et gère les mesures de consommations d'eau et d'énergie. Une extinction automatique des lumières et de la climatisation a également été mise en place. Au bout de 3-4 heures d'inactivités, cela s'éteint.

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.

Nous avons aussi mis en place une politique de communication interne de non-affichage dans les locaux. Cela permet à la fois une économie de papier et de créer un espace visuellement plus épuré, avec moins de sollicitation visuelle pour s'aérer ainsi facilement l'esprit. Nous privilégions à cet effet l'emploi d'outil dématérialisés tel que Microsoft Teams.

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.

Des collecteurs de piles sont également installés à chaque étage au niveau des coins copies/courriers.

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.



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.

• Skype entreprise

Depuis mars 2014, Skype Entreprise (anciennement Lync Enterprise Voice) permet à chaque collaborateur de gérer ses communications en temps réel et permet de réduire ses déplacements.

En effet, Skype 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 de n'importe quel emplacement (bureau, client, hôtel...)

En complément de Skype, la plateforme collaborative Microsoft Teams permet également de passer des appels et de gérer un grand nombre d'échanges de façon structurée.

• 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)

BearingPoint Emission Calculator

De plus BearingPoint firme a pris la décision en 2019 de compenser l'ensemble de ses émissions carbone que ce soit sur les voyages ou au niveau des fournitures. Notre logiciel log EC permet de calculer nos dépenses à partir des voyages et commandes de fournitures enregistrés dans nos outils.

A propose de LogEC

LogEC accompagne les entreprises dans leur stratégie de développement durable en leur permettant de calculer l'impact environnemental de chaque mode de transport, jusqu'au niveau élémentaire requis (livraison, colis ou palette, par exemple). L'outil met ainsi en avant des pistes de réduction et d'optimisation, et simule les effets des plans d'action pour réduire les émissions. Dans un contexte de forte intégration des réseaux des principaux prestataires logistiques, l'outil facilite également la modélisation des émissions pour les activités sous-traitées en partie ou totalement d'une part, et pour celles des chargeurs d'autre part – une réelle innovation sur le marché. LogEC sait traiter l'hétérogénéité des données, voire leur absence, grâce à une fonctionnalité de construction des meilleures hypothèses par défaut à date. Des données manquantes peuvent ainsi être estimées depuis des sources officielles, par exemple le Handbook on Emission Factors for Road Transport. Enfin LogEC s'interface facilement aux progiciels intégrés tels que SAP pour l'import et l'export des données.

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 (elle est obligatoire pour les nouveaux 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, Business Espresso, Bruits de couloirs, 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 décalées 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 interviews Start-up liées au secteur des Utilities permettant de faire le point sur les dernières tendances et évolutions.

226

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 4 639 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 2019 :

- Le secteur aérien au profit du développement durable (en 2 parties) (Marion Latrubesse, Éléonore Miédan-Gros, Lauren Michel)

<https://www.bearingpoint.com/fr-fr/blogs/energie/le-secteur-a%C3%A9rien-au-d%C3%A9fi-du-d%C3%A9veloppement-durable-12-1/>

<https://www.bearingpoint.com/fr-fr/blogs/energie/le-secteur-a%C3%A9rien-au-d%C3%A9fi-du-d%C3%A9veloppement-durable-22-1/>

- La chine en voie de maîtriser le réseau électrique mondial ? (Soufiane Laraichi, Patrice Mallet) <https://www.bearingpoint.com/fr-fr/blogs/energie/la-chine-en-voie-de-maitriser-le-reseau-electrique-mondial/>
- Blockchain et consommation énergétique (Hicham Kadiri, Patrice Mallet) <https://www.bearingpoint.com/fr-fr/blogs/energie/blockchain-et-consommation-%C3%A9nerg%C3%A9tique/>



Lutte contre la corruption

Les entreprises sont invitées à :

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

Lutte contre la corruption

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

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

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

- il a été transmis à l'ensemble des collaborateurs par mail provenant de notre Managing Partner,
- il est posté sous notre intranet « together » afin que chacun puisse s'y référer en permanence,
- chaque nouveau collaborateur le reçoit lors de la matinée d'intégration,
- il est mis en ligne sur la plateforme « be.welcome » à destination des nouveaux entrants,
- 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 Business Ethics** » 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 a 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 2019 » 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)).

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

Do:

- ✓ 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

Do not:

- ✗ 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.

Password Tips:

- +** over 8 characters
- 123** Numbers
- !&** Symbols BUT not €
- AaA** Capital and lower case letters






Worst Examples:

- ✗ 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.

How to spot them:

-  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

What to do:

-  Do not click on any links, open any attachments or share any information
-  Delete these eMails and notify the ServiceDesk

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
Prendre à chaque enfant l'école qui lui convient



Autism
Sentir the world from a different angle

Institut Hypercube
Autisme et Syndrome de Rett

• L'opération L'ARRONDI sur salaire

Cette année, BearingPoint poursuit son engagement auprès de l'Arrondi sur salaire → solution → participative développée par microDON.



Les salariés ont 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 six 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, Imagine for Margo et une sixième et nouvelle association, Zero Waste France

• 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.



NOUS VOUS AIDONS À AGIR

• L'association {accolade}

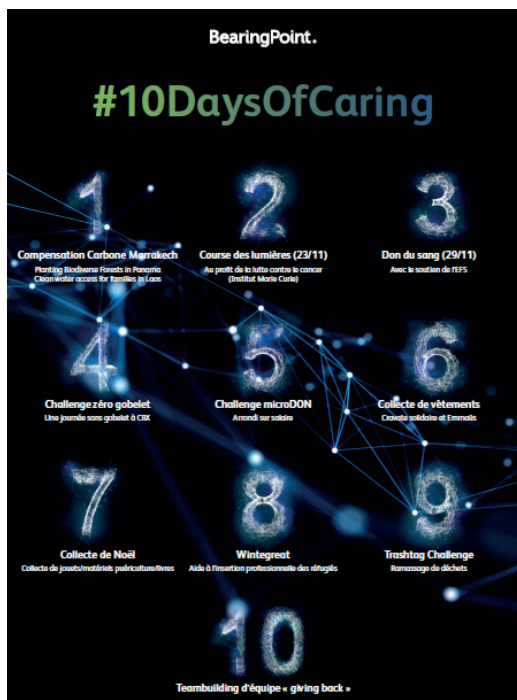
BearingPoint propose, aux collaborateurs qui le souhaitent, des possibilités de mécénat de compétences professionnelles, afin qu'ils puissent mettre à profit leurs compétences dans le fonctionnement quotidien de l'association et sur des missions en lien avec le handicap.



• 10DaysOfCaring

Dans le cadre de la célébration du 10ème anniversaire de BearingPoint en tant que Partenariat indépendant, tous collaborateurs de chaque pays ont été invités à participer au #10DaysOfCaring de septembre à octobre 2019 en publiant leurs idées sur la nouvelle plateforme "Bright Idea" où une page a été tout spécialement créée ! Simple d'utilisation, tout le monde a pu poster, liker, commenter, taguer toutes les idées préférées. 10 idées ont ensuite été sélectionnées et mises en place.

- 10 initiatives lancées pour fêter les 10 ans de BearingPoint.
- 26 idées proposées sur la plateforme.
- 888 votes.
- Une course des lumières qui a rassemblées 100 de nos collaborateurs.
- 72 inscrits pour le don du sang avec l'EFS en nos locaux
- Une nouvelle association pour le MicroDon.
- Plus d'une centaine de dons de vêtements et matériels de puéricultures.
- Lancement de différents partenariats Pro-Bono qui seront annoncés en 2020



La réserve militaire, composante de la garde nationale

« 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 11 collaborateurs sous engagement à servir dans la réserve (ESR) se sont portés volontaires en 2019.

Cet engagement a été reconnu et s'est ainsi vu décerner le prix « Garde nationale » par la Ministre déléguée auprès de la ministre des Armées, chargée de la Mémoire et des Anciens combattants, Geneviève Darrieussecq, dans la catégorie des entreprises de moins de 1000 salariés. Notre président, Eric Falque, s'est vu également décerner la médaille des réservistes volontaires de la défense et de la sécurité intérieure.



La fondation BearingPoint

Chez BearingPoint, nous nous engageons non seulement à aider nos clients et nos collaborateurs, mais également à contribuer aux communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons. Nous voulons que notre impact soit positif et durable. La Fondation BearingPoint est l'entité virtuelle que nous avons créée pour fournir un cadre clair de notre implication sociétale en tant qu'entreprise.

Nous tendons la main à tous

Nous nous rapprochons des associations locales, que nous aidons par le biais d'activités pratiques, à court terme et à petite échelle telles que des dons de sang, des campagnes de collecte de fonds au profit d'un organisme de bienfaisance désigné, des dons de vêtements et des journées sociales avec des organisations partenaires. Nos collaborateurs nouent des liens directs avec les communautés dans lesquelles nous travaillons et contribuent à leurs intérêts.

Nous aidons les acteurs associatifs

Nous mettons des outils, des compétences, des licences et du temps au service des acteurs associatifs, à savoir les organisations à vocation sociale telles que les associations, ainsi que les startups et entreprises sociales. Notre boîte à outils « Pro bono digital » répond aux défis stratégiques, opérationnels et de gestion auxquels ces organisations sont actuellement confrontées, et bon nombre d'entre eux sont liés à la transformation digitale. Nous aidons ces acteurs associatifs à travailler de manière plus efficace, plus respectueuse des ressources et plus stratégique, tant aujourd'hui que demain.

PROGRÈS RÉALISÉS EN 2019

- Poursuite de l'opération L'ARRONDI SUR SALAIRE avec 6 associations bénéficiaires des dons
- Lancement de la campagne 10DaysOfCaring
 - 10 actions/projets déployés
 - Une course rassemblant plus de 100 collaborateurs.
 - Une collecte de don de sang avec l'EFS
 - Lancement de partenariats Pro-Bono.
- 2 médailles attribuées par la Garde nationale



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.

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.

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.

IHC a poursuivi ses collaborations avec les entités de recherches avec lesquelles un accord de collaboration avait été signé, notamment :

- La Fondation Philippe Sibieude (fondation abritée au sein de la Fondation John Bost),
- La société Hadrian Advisors.

Les projets suivis ont été :

- Essentiellement le projet de recherche sur l'Autisme avec La Fondation Philippe Sibieude. L'objectif poursuivi par IHC est la construction d'une Data base Open Source sur l'autisme dans le but de réaliser un premier phénotypage de l'autisme autrement dit pouvoir diagnostiquer autiste ou non autiste grâce à un modèle robuste construit à partir de plusieurs bases de données différentes (IRM, données génétiques...). Pour cela, nous utilisons les data base ABIDE 1 et ABIDE 2. IHC recherche à étudier, pour chaque patient, les comportements couplés aux IRM des cerveaux, dans le but escompté de parvenir à une meilleure compréhension globale des mécanismes/régions du cerveau impliqués dans l'attitude de chaque personne.
- 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.

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. Pour 2019 nous avons notamment contribué à un rapport sur les relations entre l'Union Européenne et l'Union Africaine.

Quelques publications de 2019 :

Articles de presse / radio / TV

- L'engagement dans la RSE récompensé, *La Tribune*, 3 décembre 2019
- L'innovation au service du développement des entreprises, des ONG et des administrations, *La Tribune*, 27 novembre 2019
- Comment lutter contre les pertes et les gaspillages alimentaires, 7 milliards de voisins, RFI, 16 octobre 2019
- Afrique : alliance gagnante du digital et de l'agriculture, *Le point*, octobre 2019
- L'alliance gagnante du digital et de l'agriculture, CIO mag, octobre 2019, p.17-20
- Agricultures africaines : le digital contre le gaspillage, L'entretien de l'intelligence économique - *France 24*, 11 sept. 19
- Et si le numérique permettait de nourrir l'Afrique en 2050, *Le Monde*, 2 juillet 2019

- L'Europe et l'Afrique sont et doivent continuer d'être des partenaires privilégiés, *Le Point*, juillet 2019
- Les quatre grands axes d'un partenariat refondé entre l'Afrique et l'Europe, *Africanews*, 22 juin 2019
- Le livre blanc de la diaspora, *Forbes*, avril 2019, p.11-12
- Diaspora – enjeu des entreprises demain ? *Libre entreprise*, p.34, avril 2019
- Comment mobiliser la manne économique de la diaspora africaine ? *Le Point*, février 2019
- La fin des expats, l'essor des repats ? *Le Point*, février 2019
- De Dakar à Nairobi : les promesses d'une révolution technique, *Culture Monde - France culture*, 26 février 2019
- L'esprit de solidarité, ingrédient manquant aux politiques de soutien à l'international ? *La Tribune*, 19 février 2019
- Aide au développement quand la blockchain accroît transparence et efficacité, *Le Point*, janvier 2019
- Blockchain et pays émergents : gouvernance et lutte anti-corruption, *Finyear*, janvier 2019

Livre blanc

- *Industrie en Afrique, les raisons d'un renouveau*, décembre 2019, 52 pages
- *Bailleurs et digitalisation en Afrique*, novembre 2019, 44 pages
- *Le nouvel or vert de l'Afrique*, juillet 2019, 64 pages
- *Europe-Africa: a special partnership*, Rapport Institut Montaigne, juillet 2019, 164 pages
- *Europe-Afrique : partenaires particuliers*, Rapport Institut Montaigne, juin 2019, 172 pages
- *Le soleil se lève au Sud*, décembre 2018, 28 pages

Remarques :

Nouvel or vert = sujet sur le développement de l'agriculture en Afrique et l'impact humain

Le soleil se lève au sud = sujet sur la diaspora africaine

Missions

- AFD (Sénégal) : étude de faisabilité de la cité du cinéma de Diamniado => investissement à venir de l'aide au développement français dans le cinéma / culture
- AFD : développement de l'offre « sport et développement » => comme faire du sport un axe de développement notamment pour la formation des jeunes
- Ministère de l'agriculture (Madagascar – base Fasep) :

proposition de numérisation de l'amont rizicole => mission de développement financé par Bercy

- Roche : stratégie de développement en Afrique => pour un acteur privé certes mais sur la question du diabète en Afrique (très mal suivi)
- KfW (Burkina Faso) : déploiement de la solution blockchain TruBudget dans les ministères => outil de transparence financière et de lutte contre la corruption
- Bond'Innov : revue stratégique Afric'Innov => association de Bondy sur l'entrepreneuriat

Quelques articles publiés en 2019

• Pourquoi et comment mettre l'expérience employé au cœur des problématiques RH ?

L'expérience employé correspond au parcours d'un collaborateur tout au long de son évolution au sein d'une entreprise. [...] Depuis quelques années, le principe de "symétrie des attentions" fait son chemin, mettant en lumière le fait que pour optimiser la relation entre une marque et ses clients il fallait s'investir de manière égale sur celle entre l'entreprise et ses collaborateurs. Quels sont les leviers enclenchés par l'expérience employé ? Comment renforcer cette expérience employé ? [...]

L'attraction des candidats et notamment des talents

La « guerre des talents » bat son plein depuis plusieurs années désormais [...]. Cette attraction passe notamment par l'image de l'entreprise, qui, depuis l'apparition des sites de notation des entreprises (Glassdoor par exemple), est d'autant plus exposée. Les employés ou anciens collaborateurs peuvent librement donner leur avis sur leur employeur.[...] De plus, quel meilleur ambassadeur qu'un salarié, satisfait de son entreprise, partageant spontanément son expérience lors d'une discussion ou sur les réseaux sociaux ?

La fidélisation : des nouveaux arrivants aux étoiles montantes

La fidélisation est également un enjeu clé pour les RH depuis une quinzaine d'années. Fini le temps où les nouveaux arrivants se projetaient dans une même entreprise pour l'ensemble de leur carrière. L'arrivée des "millennials" sur le marché du travail a rebattu les cartes, cette nouvelle génération ne jure que par la multiplicité des expériences, des challenges et des environnements, considérant la mobilité comme un facteur évident de formation et de montée en compétences. [...] Fortes de ce constat, les entreprises multiplient les initiatives pour retenir leurs étoiles

montantes, sans forcément y parvenir. Néanmoins, proposer une forte expérience employé, notamment en permettant des évolutions régulières (promotions, augmentations, mobilités etc...), une diversité de tâches, en donnant accès à des activités annexes, permet de se différencier, de réduire le turn-over et donc de fidéliser. La satisfaction employé est donc renforcée par l'amélioration de l'expérience employé.

Créer et renforcer le sentiment d'appartenance

Enfin, travailler sur l'expérience employé permet d'impliquer ses collaborateurs en développant un sentiment d'appartenance. Une bonne expérience employé passe notamment par le fait de se sentir reconnu et le fait d'apprécier son travail, son quotidien. Cette satisfaction professionnelle constitue la source d'un fort engagement, qui mène vers une meilleure productivité. [...] Selon Gallup, ces Talents constituent la population la plus facile à engager tout en étant celle qui quitte le plus rapidement l'entreprise si elle est désengagée (la moyenne des attentes étant plus haute).

Deux grands vecteurs portent cette expérience employé : elle s'améliore grâce à la culture d'entreprise et grâce au cadre de travail des employés. La culture d'entreprise, pour qu'elle soit profitable à l'expérience de ses employés doit être développée autour de trois

axes principaux : la communication, la reconnaissance et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le cadre de travail, second pilier de l'expérience employé, désigne ici principalement le lieu de travail et les outils mis à disposition des employés.

Conclusion

L'expérience employé est un sujet brûlant pour les directions des ressources humaines, notamment car il permet d'activer des leviers stratégiques pour soutenir les politiques RH. Néanmoins, il est important de noter que vouloir travailler sur l'expérience employé implique des changements profonds au sein d'une entreprise : repenser sa culture et la diffuser à l'entreprise nécessite du temps et l'implication de nombreux

acteurs, dépassant ici la sphère RH, en impliquant le management, qu'il soit de proximité ou stratégique.

L'expérience employé est un facteur essentiel d'attraction, de fidélisation et d'implication, mais ne suffit pas, seule, à les améliorer durablement. L'ambition de « remettre les employés au centre des préoccupations RH » doit être combinée à un ensemble cohérent d'actions concrètes au bénéfice des collaborateurs, à travers une refonte de la culture d'entreprise, pour être efficace.

• Comment les employeurs peuvent-ils s'adapter à des ressources humaines plus âgées ?

Les environnements de travail accueillent déjà trois à quatre générations et ce nombre devrait augmenter. Il est donc impératif que les entreprises s'adaptent afin de tirer parti de ce potentiel. Heureusement, les solutions existent déjà.

Adaptation interne

Il existe plusieurs façons de modifier les activités internes de l'entreprise pour aider les aînés.

Redéfinir les horaires de travail pour les adapter à des environnements de travail à temps partiel, distants et flexibles. Cette approche peut vous aider à attirer des personnes plus expérimentées et plus fiables. [...]

Repenser les lieux de travail en fonction de l'accessibilité. Dans de grandes usines automobiles, cela s'est traduit par l'installation de chaises hautes et de sols en bois plus doux dans les ateliers de production, ainsi que par l'introduction d'uniformes plus confortables, le tout ouvrant des environnements généralement difficiles pour les aînés. Des robots collaboratifs ont également été créés pour exécuter des tâches difficiles telles que le levage, réduisant ainsi le risque d'accidents du travail tant pour les jeunes que pour les aînés, de même que les coûts associés pour les entreprises.

Évaluer et prendre en considération la perception qu'a chaque génération du « sens au travail ». Pour ce faire, il faut un dialogue entre les employés et la direction afin d'identifier ce qui motive chaque employé. Par exemple, une entreprise pharmaceutique américaine a lancé un programme de stages pour les seniors visant le partage d'expériences dans l'ensemble de son organisation afin d'assurer la rétention des compétences et de réduire les frais de recrutement.

Revoir les processus RH pour créer une culture de travail multigénérationnelle. En évaluant les processus RH de votre entreprise d'un point de vue multigénérationnel, du recrutement à la rémunération en passant par le développement et l'évaluation des performances, vous pouvez transformer votre culture d'entreprise avec succès et de manière positive. Cela doit s'effectuer de manière descendante ; selon l'expérience de BearingPoint, un changement de cette ampleur commence rarement par le bas.

Adaptation externe

La transformation ne se produit pas seulement sur le lieu de travail. En effet, l'évolution démographique affecte également les marchés et des changements opérationnels sont nécessaires pour exploiter ce potentiel.

Repenser ou adapter les portefeuilles de produits et de services pour subvenir aux besoins du nombre croissant de consommateurs âgés. Les réponses sont souvent simples. Par exemple, une plate-forme multinationale de covoiturage a récemment ouvert une ligne téléphonique gratuite pour ses clients seniors qui ont trouvé son application déroutante ou inaccessible.

Soutenir les produits avec une stratégie marketing et des communications bien ciblées. Les publicités s'adressant aux aînés ont généralement une connotation négative. En adoptant une approche positive et respectueuse à l'égard des aînés, qui va au-delà de la promotion du confort que vous leur proposez pour évoquer les besoins et les goûts de ces personnes actives, vous pouvez gagner la fidélité d'audiences vieillissantes.

Le changement démographique a déjà commencé. Il est crucial d'agir rapidement pour bénéficier des avantages des sociétés plus anciennes, c'est-à-dire tirer parti de la valeur des aînés, de leurs priorités, de leurs compétences et de leur expérience. BearingPoint peut vous aider à prendre de telles mesures avant-gardistes, en créant des solutions durables qui seront utiles non seulement pour votre entreprise, mais aussi pour les sociétés du monde entier.

**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 (2025, 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.).

Sparknews – événement client

Comme chaque année, BearingPoint organise un événement client. Cette année, pour fêter les 10 ans de BearingPoint, celui-ci se voulait prestigieux. Il s'est donc déroulé cette année au Palais de Tokyo avec un cocktail dinatoire où une cheffe étoilée était présente. Plus de 200 clients étaient présents. Cependant, BearingPoint désirait mettre également du sens derrière cet événement en le rendant responsable.

Ainsi une attention particulière a été portée au gaspillage alimentaire : les restes ont ainsi été redistribués grâce à l'association Phénix.

De grands sapins avaient été amenés pour l'occasion et ont ensuite été recyclés par la suite.



Enfin, un espace de partage a été mis en place avec l'aide de SparkNews. Le but était de créer un espace de discussion autour du développement durable sans objectif commercial. Ainsi, ce ne sont pas les initiatives lancées par BearingPoint qui ont été mises en avant mais plutôt un panel de solutions innovantes tout en reprenant les objectifs de développement durables (ODD).

Un espace avec des affichages avait été aménagé à l'entrée du palais de Tokyo présentant des solutions innovantes : 2 personnes de sparknews et 1 ou 2 collaborateurs de BearingPoint étaient constamment présents pour inviter à l'échange avec les clients. Cela a permis également un échange avec les partners en interne.



A la suite de cet événement, un partenariat a été lancé avec SparkNews pour faire partie du club de l'innovation positive.



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
- Agnès Lecouvet
- Katy Naujoks

Les contributeurs :

- Mouldi Attia
- Cécile Berlier
- Pascaline Dugenet
- Jeanne Jubert
- Mélanie Garcia
- Jean-Michel Huet
- Marie-Paule Nollet
- Delphine Charles Alfred
- Julie Richy
- Damien Palacci
- Paul Mazloun
- Leonie Klump
- Wiebke Rasmussen
- Nadège Mazalto
- David Perstl
- Sabrina Marivin
- Eve-Marie Doucet
- Stéphanie Drot
- Mathieu Fauvel

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 et à une couverture mondiale. Le cabinet est structuré autour de trois entités. La première couvre les activités de conseil en mettant clairement l'accent sur les domaines d'expertises clés du cabinet à développer dans le monde entier. La deuxième fournit des solutions technologiques avancées combinant conseil et logiciel, et offre des services gérés à forte valeur ajoutée aux clients. La troisième se concentre sur des investissements innovants ; par exemple dans des solutions logicielles très spécifiques permettant de répondre aux exigences réglementaires ou d'accompagner la transformation numérique. Elle a également pour vocation d'explorer des business models innovants avec les clients et les partenaires, en favorisant la création d'écosystèmes, le financement et le développement de start-ups.

BearingPoint compte parmi ses clients les plus grandes organisations mondiales publiques et privées ; fort d'un réseau international de plus de 10 000 collaborateurs, BearingPoint accompagne ses clients dans plus de 75 pays et les aide à obtenir des résultats mesurables et durables.

Pour plus d'informations :

Site web: www.bearingpoint.com/fr-fr

LinkedIn: www.linkedin.com/company/bearingpoint

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 -
Afrique

+331 58 86 38 70

katy.naujoks@bearingpoint.com

BearingPoint®