



1982 - 2017 : 35 ANS
BON ANNIVERSAIRE EUROGROUP
CONSULTING!

Notre
Devoir de Conseil

Rapport 2017

EUROGROUP
CONSULTING

Note de lecture :

Notre exercice se déroule de septembre à août.

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

Ainsi avons-nous décidé d'embrasser des périodes variables selon les sujets abordés dans ce rapport : le récapitulatif des missions est effectué sur l'exercice comptable écoulé 2016-2017, les chiffres des rapports légaux (bilan social, rapports égalité homme-femme, bilan du plan de formation...) portent sur l'année civile disponible à date (2016), les manifestations et événements sur l'année civile.

Ce livret est conçu pour être lu sur écran.

Si vous souhaitez l'imprimer, choisissez idéalement les options d'impression recto-verso en livret A5 marges étroites. La police Century Gothic a été choisie car plus économe en encre (30%) que la plupart des autres polices.

Message du Président



35 ans, à la fois long et court.

Long au vu de la solidité de notre image, de la valeur de notre réputation, de la taille construite patiemment, de ce qui fait notre personnalité unique dans le monde du conseil : nous sommes restés fidèles aux origines, avec intacte l'envie d'exercer un métier qui est aussi une passion, toujours avec ***l'Esprit libre***.

Court au vu de notre écosystème d'aujourd'hui, avec nos alumni, nos clients, nos partenaires, et bien sûr nos 400 consultants et supports en France – 1500 dans le monde – qui ont fait l'Eurogroup Consulting de 2017, après ces quatre dernières années d'accélération. Celui de demain sera bien sûr différent, avec les générations nouvelles qui arrivent, et les transformations du monde qui ne font que commencer : nous sommes nés et demeurons une collectivité d'entrepreneurs, d'entraîneurs, de passeurs, de transmetteurs, avec la fierté intacte d'être une « école de conseil ».

Nous sommes tournés vers l'avenir, et nos 35 ans d'histoire sont un formidable tremplin.

Continuité et accélération ont marqué 2017 : vous découvrirez dans ce rapport beaucoup de nouveautés dans tous les domaines, technologiques, sectoriels, fonctionnels. Nous avons en particulier développé notre écosystème de startups, et renforcé le volet académique de nos activités – opérationnelles et de recherche – avec le lancement de notre **chaire ESSEC multi-entreprises IMEO** (Innovation Managériale et Excellence Opérationnelle), en fort lien avec notre **LIM** (Laboratoire d'Innovation Managériale).

Continuité et ouverture aussi, dans notre éthique et nos engagements. Éthique du **Devoir de conseil** ; mécénats de compétence de plus en plus étendus sur notre socle *Eurogroup Autrement*, dont nous avons célébré les 15 ans en lançant notre **Fondation Eurogroup** lors de notre anniversaire des 35 ans ; fête de nos 10 ans de mécène principal de l'Orchestre de Paris ; treizième année d'engagement auprès du Global Compact, pour lequel je renouvelle mon implication personnelle.

Continuité et révolutions prévues pour les années qui viennent. 2018 est déjà plein de promesses, 2020 est en préparation, et pour après « l'avenir porte conseil ». Alors que les débats sur l'objet d'intérêt collectif de l'entreprise sont lancés, nous nous retrouvons pleinement dans le concept « d'**entreprise citoyenne** » : nos 35 ans d'histoire sont un socle qui en fait foi, et un tremplin pour l'avenir. Nous sommes là pour et avec les générations futures, et ceci se fait et se fera avec utilité, et avec plaisir.

Bonne lecture.

Gilles Bonnenfant

L'avenir porte conseil : un cabinet durable en développement qui dure

Message du Président.....	1
Le conseil responsable :	
EUROGROUP CONSULTING « est » RSE	3
– Une culture de développement responsable.....	4
– Une gouvernance pérenne et renouvelée.....	6
– Un groupe d'essence européenne.....	8
– Notre Responsabilité Sociétale.....	10
– Notre adhésion au Pacte Mondial (Global Compact).....	11
Le conseil utile :	
EUROGROUP CONSULTING exerce un métier d'intérêt général	13
– Notre éthique professionnelle.....	14
– Des études et manifestations en appui	15
– La complétude de nos métiers.....	16
– Une capitalisation des savoirs, des partenaires.....	17
– Une logique d'offres renforcée.....	18
– Panorama de nos missions d'intérêt général.....	19
– Nos missions pour des « clients RSE ».....	20
– Nos missions à « objet RSE ».....	22
Le conseil équitable :	
EUROGROUP CONSULTING s'engage socialement	25
– Notre éthique sociale vis-à-vis des collaborateurs	26
– Notre éthique sociétale.....	33
– Nos mécénats de compétences : la Fondation Eurogroup.....	34
– Notre mécénat culturel : l'Orchestre de Paris.....	36
Le conseil respectueux :	
EUROGROUP CONSULTING limite ses impacts environnementaux	37
– Des missions plus sobres (et des nouvelles de nos ruches).....	38
– Des actions sur l'infrastructure de l'entreprise.....	39
– Une sensibilisation des collaborateurs.....	40
Annexe : référentiel GRI et principes du Pacte Mondial	41
– Notre soutien aux principes du Pacte Mondial.....	42
– Nos indicateurs GRI.....	43
– Tableaux de croisement.....	44

Le conseil responsable

Une culture de développement responsable fondée sur l'indépendance et la singularité, depuis 1982

Une indépendance effective, toujours confirmée par l'histoire.

- Indépendance capitalistique : une structure originale de partnership garantit notre liberté d'action et la pérennité de notre philosophie entrepreneuriale, ainsi que la solidarité dans les succès comme les épreuves, sans pression d'actionnaires extérieurs.
- Indépendance d'esprit : tant dans les missions que dans nos prises de position, nous faisons appel à l'expérience et au bon sens adaptés au contexte, plutôt que de nous conformer aux méthodologies standardisées.

EUROGROUP CONSULTING est gouverné par les associés – ses actionnaires principaux (le reste du capital étant détenu par les autres salariés d'Eurogroup) – dans le cadre d'institutions assurant stabilité capitalistique et préparation de l'avenir.

- L'ensemble des associés, la « partnership », se dote d'institutions garantissant la pérennité de l'essence du cabinet : la fluidité du capital au sein de cette partnership, l'exclusivité de sa détention par des actionnaires salariés, l'ouverture aux nouvelles générations par cooptation.
- Les décisions sont votées selon le principe « un homme – une voix ».

En 2017, nous avons fêté nos 35 ans ! À cette occasion, les associés ont décidé d'offrir à chaque collaborateur 6 actions gratuites. Ceci s'est fait par une augmentation de capital à souscription volontaire, à l'issue de laquelle près de 70% des salariés étaient actionnaires du cabinet. (voir aussi p.32)

Une singularité qui porte sens et utilité auprès de nos parties prenantes.

- Nos missions de conseil sont porteuses de valeur et de sens pour nos clients et nos collaborateurs, avec lesquels nous établissons des liens durables.
- Nos partenaires et fournisseurs sont des parties prenantes à part entière, et nous recherchons un échange équitable et équilibré avec eux.
- Nos études et manifestations sont des engagements responsables et une expression de nos croyances au service du bien commun.
- Nos mécénats, de compétences et culturel, font sens avec notre métier et nos responsabilités économiques, sociétales et environnementales.

Depuis septembre 2016, notre Marque Employeur se décline autour de

L'esprit libre

...qui signe nos doudounes corporate bien utiles contre le froid depuis janvier 2017.



manifeste

D'ABORD, MOBILISER...

Mobiliser notre capacité d'écoute. Entendre ce que chaque dirigeant nous demande et décrypter son véritable besoin. Et donc accepter l'infinie diversité des attentes et des problématiques. Écouter avant de réfléchir, écouter avant de proposer des solutions, écouter avant de choisir la méthode... Écouter patiemment, parce que, quelle que soit l'expérience acquise, aucune entreprise ne ressemble jamais à une autre. Et puis, comprendre. Comprendre à fond pour éviter les à-peu-près. Rechercher et vérifier les objectifs. Refuser les solutions vite faites. Être aussi attentif à l'ADN de l'entreprise, qu'à la parole de son responsable.

Puis mobiliser notre créativité, adapter les méthodes, rechercher le bon tempo du projet, en souligner les enjeux. Choisir dans nos équipes celle qui sera la plus juste pour ce client et ce chantier. Convoquer d'autres talents. Faire se croiser données brutes et destins individuels. Et puis inventer. Puiser à la subtilité de nos propres sources européennes pour proposer sans réduire. S'amuser à surprendre. Surprendre pour réussir.

Alors mobiliser les hommes et les femmes de l'entreprise, ses décideurs comme ceux qui rendront possible la mise en œuvre et porteront le succès. Inviter l'écosystème. Chercher les résistances pour les laisser s'exprimer. Donner à voir le monde comme il va, trouver la couleur exacte de l'époque. Ciseler avec art les pratiques, les attitudes et les usages qui rendront demain accessible. Brasser le plaisir, la conquête, l'ambition. Et par-dessus tout, la curiosité. Surprendre pour amuser. Amuser pour construire.

Enfin, transmettre. Oser s'effacer et permettre l'appropriation. Laisser les méthodes, produire les preuves. Fuir la langue de bois et les qu'auriez-vous-fait-sans-nous. Toujours conjuguer humilité avec efficacité. Brasser résultats, satisfaction et empreinte durable.

Et alors rendre les clés, toutes les clés...

EUROGROUP
CONSULTING

L'ART DE LA MOBILISATION

Une gouvernance pour la pérennité d'un projet entrepreneurial, et donc sa transmission

La gouvernance est assurée par les associés en responsabilité, tous opérationnels. Cette partnership est vivante et dynamique.

■ **En 2017**, notre partnership s'est renforcée d'une nouvelle associée, issue de l'interne.

Notre organisation est au service de la proximité avec nos clients, de l'excellence de nos consultants, et de nos envies de développement :

- **6 Domaines d'Activité Stratégique (DAS)** sont concentrés sur les métiers, enjeux et problématiques de nos clients : 4 sectoriels, 2 fonctionnels sur le Digital (Numérique) et les RH (DMEH : Département Management des Equipes et des Hommes).
- **2 Comités, International et Innovation**, sont des leviers transverses de challenge des DAS et d'élargissement de nos périmètres d'activités.
- **Les fonctions Corporate** assurent le support au métier et à la vie du cabinet.

Des entités diverses complètent, soutiennent, amplifient notre cœur de métier. Filiales, pratiques internes, contributions académiques... nous parlons de notre « Marguerite » (voir le panorama complet p.16) :

- **L'Observatoire Eurogroup Consulting.**
- **L'Académie Eurogroup Consulting.**
- **Le LIM (Laboratoire d'Innovation Managériale)**, en liaison avec
- **La chaire ESSEC multi-entreprises IMEO** (Innovation Managériale et Excellence Opérationnelle).
- **EGC Factory** : portée par notre équipe IT située à Rennes.
- **La Javaness.**

Sans compter nos filiales internationales (p.8).

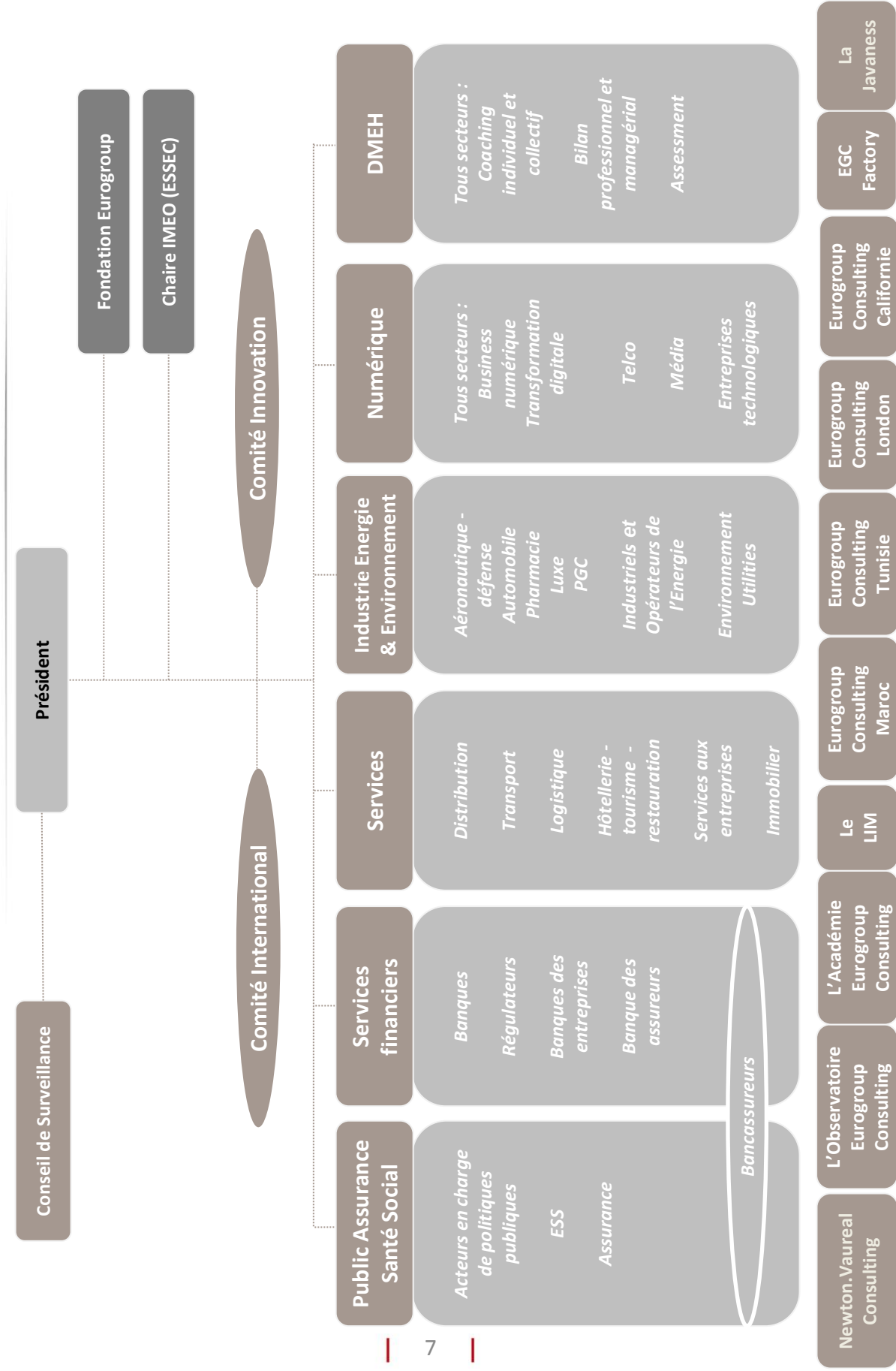
■ **Nouveautés 2017**

Nous avons réalisé la première étape de notre montée au capital de **Newton.Vaureal Consulting**, cabinet reconnu pour son expertise en supply chain.



■ **Nouveautés 2017**

Les associés ont lancé un plan d'entreprise, « *Ambition 2020* », début 2017. Lors de notre séminaire de rentrée, fin août 2017, ils l'ont partagé avec le Management Group et les directeurs Corporate, en charge de le porter auprès de l'ensemble des équipes.



Une culture originale d'essence européenne, à la source d'un réseau international

Nous parlons entre nous des « 4 étages de la fusée » :

- **Nous sommes aux côtés de nos grands clients dans leurs projets mondiaux.**
- **Nous nous implantons avec méthode dans des territoires choisis et cohérents.** Nos filiales en propre sont des plates-formes de développement.
- **Nous sommes créateur et Citizen of Nextcontinent,** notre réseau d'essence européenne. La proximité est en particulier soutenue par des travaux communs des associés dans le cadre de Business Communities, par des rencontres formelles et informelles de tous niveaux, par des actions intragroupe impliquant tous les collaborateurs. Mais d'abord, c'est bien sûr la réalisation de missions en commun qui nous unit (voir aussi p.16).
- **Nous construisons sur les opportunités des implantations ponctuelles, dont certaines peuvent devenir pérennes.**

Nouveautés 2017

Nous avons consolidé nos filiales en propre, que ce soit la plus ancienne (le Maroc depuis plus de 20 ans), ou les plus récentes (la Tunisie en 2014, Londres en 2015, San Francisco en 2016).

Renforcement d'équipes locales, nouveaux clients domestiques, nouvelles missions pour des clients fidèles sur place ou de grands groupes français que nous accompagnons dans leurs projections internationales, création de nouvelles offres pour des clients français...

Notre activité internationale a représenté 12% du chiffre d'affaires de l'exercice 2016-2017 tant en accompagnant nos grands clients domestiques dans leurs activités mondiales, qu'en développement nos missions à l'export et en croissance de nos filiales en propre.

Nous avons renforcé notre réseau Nextcontinent.

Projections 2018, et au-delà...

Nous avons divers projets de croissance externe, d'expansion de nos filiales en propre, de renforcement de notre réseau, tous au service de l'objectif intangible :

EUROGROUP EVERYWHERE

Nouveautés 2017

Notre groupe international, Nextcontinent, est désormais présent dans 30 pays, au travers de 40 bureaux et 1 500 consultants.

Un nouveau partners meeting s'est tenu à Aachen à l'invitation de nos *citizens* allemands, réunissant 80 associés.



nextcontinent

We are a new generation of management consulting network. Cross-border organizations are faced with specific challenges and major shifts. They need to adapt constantly to their fast-changing environments. Servicing them "as always" with a unique consulting mindset is no longer enough. We have felt the need to build a new consulting territory.

We believe in the specifics of local markets as key drivers to handle globalization.

We have the size and adequate footprint in our countries of operation to help our clients to make change happen in a complex world.

We are **citizens** of nextcontinent 

Present in **40** offices covering **30** countries
with a capacity of intervention of **1500** management consultants
among **4500** professionals

AACHEN
ABU DHABI
AMSTERDAM
BANGKOK
BARCELONA
BEIJING
BEIRUT
BRUSSELS
BUCHAREST
BUENOS AIRES

CASABLANCA
DETROIT
FRANKFURT
HAMBOURG
HO CHI MINH
JAKARTA
KUALA LUMPUR
LISBON
LONDON
LOS ANGELES

LUXEMBOURG
MADRID
MANILA
MEXICO CITY
MILAN
MONTREAL
NEW DELHI
PARIS
ROMA
SAN FRANCISCO

SAO PAULO
SHANGHAI
SINGAPORE
STUTTGART
TUNIS
VIENNA
YANGON

CITIZENS

LOCATIONS

Notre Devoir de Conseil s'exerce dans toutes les dimensions de la Responsabilité Sociétale

Notre ancrage dans l'Economie Sociale et Solidaire continue à s'affirmer, tant dans notre exercice « classique » du métier que dans des missions pro bono et dans nos divers mécénats de compétence (voir p. 34-35).

- **Nos missions dans l'ESS sont passées en 5 ans de 0 à 2,4% de notre CA brut**, pour un montant stable (voir p.20). C'est une volonté stratégique de notre part que d'investir ce segment porteur d'avenir et de sens.
- **Nous participons pro bono à divers travaux et études** : Baromètre de l'ESS pour ESS France ; études et séminaires pour des associations et ONG...
- **Au total, nos mécénats de compétences et missions « pro bono »** sont l'équivalent de 1% de notre CA net. Ce chiffre paraît en diminution de 40% en valeur par rapport à l'année dernière, dû en réalité à plus de temps non tracé, en particulier pour le lancement de notre Fondation (voir p.34).

Nouveautés 2017

Nous en avons rêvé lors de nos Innovation Days de juillet 2016, nous l'avons annoncé dans notre rapport 2016 : nous sommes fiers et heureux d'avoir lancé, lors de notre soirée des 35 ans, notre fondation d'entreprise.



Elle a pour vocation de fédérer, amplifier et élargir nos diverses actions de mécénat de compétence, dont le pivot est Eurogroup Autrement depuis 15 ans. Elle a choisi comme domaines d'actions d'intérêt général :

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

La Fondation est animée par une équipe fortement mobilisée. Consultants déjà investis au sein d'Eurogroup Autrement et nouvelles énergies inspirées la construisent au quotidien ! Sa gouvernance est assurée par un CA de 12 personnes, internes, alumni, extérieurs et membres du jury Eurogroup Autrement.

Notre fondation d'entreprise se veut un outil de mobilisation interne, encore plus que nos actions précédentes : **mobilisation en temps** (ouverte à tous les collaborateurs dont les fonctions supports), **mobilisation en argent** (dotée de 35 000€ à sa création, la Fondation fait appel aux dons des collaborateurs et les abonde à 100%), **mobilisation en énergie et créativité** (voir p.34) !

Une adhésion au Pacte Mondial (Global Compact) depuis 2004



Au vu de sa notoriété et des attentes de nos clients, nous avons adhéré au Pacte Mondial il y a 13 ans.

- Le Global Compact résulte d'une démarche initiée en 1999 par Kofi Annan, alors Secrétaire général de l'ONU, en vue de renforcer le sens des responsabilités et le civisme des entreprises pour que ces dernières contribuent à trouver des solutions aux problèmes que pose la mondialisation.
- **À notre taille, c'est principalement par notre effet de levier que cette initiative prend un sens.** C'est ainsi que nous analysons dans ce rapport (outre nos actions internes et externes comme toute entreprise), en quoi et dans quelles proportions certaines de nos missions de conseil contribuent à notre responsabilité sociale de consultant (voir p.18 à 24).

Les 10 principes de base du Pacte Mondial :

Droits de l'homme

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ; et

Principe 2 : à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme.

Conditions de travail

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective ;

Principe 4 : l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5 : l'abolition effective du travail des enfants ; et

Principe 6 : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

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

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

Lutte contre la corruption

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

DIFFÉ- RENCE



RECTO
VERSO
N° 04/2018

RECTO/VERSO - N° 04

RECTO
VERSO

N° 04/2018

RECTO/VERSO - N° 04



VISION

Le conseil utile

Page ci-contre : notre quatrième numéro de **Recto-Verso** sera le dernier.
Depuis 2014, nous y avons exprimé nos convictions et interviewé de multiples témoins de la société sur des thématiques nous tenant à cœur : Optimisme / Accélération ; Pouvoir / Authenticité ; Liberté / Audace ; Différence / Vision.
Une page se tourne, d'autres formes à venir de partage et confrontation d'idées.

Utilité et Plaisir : le respect est notre éthique professionnelle vis-à-vis de nos clients

L'utilité du conseil, c'est co-créer de la valeur avec nos clients par l'anticipation des ruptures, en fonction de leurs enjeux propres.

- Nous sommes une « maison de conseil », prenant en compte les spécificités de chaque client. Notre pensée d'essence européenne nous permet d'assumer la complexité et la diversité culturelle.
- Les associés sont les « vendeurs » puis les responsables des missions. Ils y participent opérationnellement et sont les garants de notre excellence.

L'Art de la Mobilisation, c'est avoir la conviction qu' « organiser, ce n'est pas mettre de l'ordre, c'est mettre de la vie ».

- Ce sont les femmes et les hommes de l'entreprise qui en sont les ressorts de transformation, c'est sur eux que s'appuient nos préconisations.
- Le Plaisir au travail n'est pas futilité, c'est le fondement d'une réalisation collective fructueuse, et personnelle épanouissante.

L'éthique est d'abord de garantir notre excellence professionnelle.

La formation est un véritable levier de développement personnel, qui doit permettre une montée en compétences des collaborateurs, en phase avec leurs ambitions, les besoins du cabinet et l'exigence de nos clients.

Les actions de formation s'inscrivent dans la durée avec des logiques de parcours, des principes d'excellence professionnelle et des perspectives d'évolution. Elles s'adaptent à chaque grade et répondent ainsi aux besoins et attentes de chaque population en maîtrisant les fondamentaux, les techniques métiers, et en approfondissant les expertises fonctionnelles et sectorielles.

Notre engagement en quelques chiffres (la plupart en progression) :

- **85% des collaborateurs formés, hausse de 5% du nombre de participants,**
- **+25% des heures de formation, +21% d'heures par salarié en moyenne,**
- **60 formations différentes,**
- **+13% du nombre de sessions organisées,**
- **un budget global de formation 2016 de 4,12% de la masse salariale (-5% : la masse salariale a augmenté encore plus vite).**

Nous maintenons la dynamique de confidentialité lancée en 2016.

Nouveautés 2016 – 2017

- Les Référents Carrière sont responsables des parcours professionnels de leurs consultants référés, y compris dans leur suivi du plan de formation.
- Le plan de formation des fonctions Supports a été renforcé.
- Nous avons développé de nouveaux modules métiers.

Projections 2017 – 2018

En ligne avec nos objectifs du plan Ambition 2020, une réflexion va être menée sur l'intégralité de notre plan de formation actuel, en vue de le refondre, le moderniser et le compléter. En particulier :

- Nous préparons des modules d'excellence professionnelle participatifs à l'intention de l'ensemble du management.
- Des formations par MOOC vont être déployées, d'abord autour des thématiques « RPS » et « Recrutement » après un test sur l'art du pitch (p.18, 32)

Un conseil utile et plaisant : aussi par le biais de nombreuses études et manifestations

Outre nos publications, nous sommes sollicités sur nos expertises dans le cadre de colloques et Think Tanks extérieurs : OSI, INRC, UITP (depuis cette année, une associée est membre du Policy Board et présidente de la Commission RH & Business).

Nouveautés 2016 – 2017

Sur la Banque :

- *FINER Empowering Transformation* – newsletter #1, 2 et 3, novembre 2016, mai et décembre 2017
- *The impacts of BREXIT on the European financial services ecosystem* – étude en partenariat avec l'Institut Louis Bachelier, octobre 2017

Sur l'Assurance :

- *IA, chatbot, place de la relation humaine... pour quel service client en assurance ?* – Réflexions à partager, à l'occasion des 2^{ème} Rencontres de la Santé et de la Protection Sociale, septembre 2017
- *Le Baromètre des Décideurs de l'Assurance* – 14^{ème} édition, novembre 2017

Sur l'industrie, le transport durable et la transition énergétique :

- *Baromètre de perception des chargeurs sur le transport ferroviaire* – 5^{ème} édition, mars 2017
- *Automotive Distribution Switch to Digital Services* – étude en partenariat avec ESCP Europe, novembre 2017

Sur le digital, des thèmes fonctionnels et des problématiques sociétales :

- *Baromètre des Grandes Entreprises Françaises* – 10^{ème} édition, en partenariat avec BFM Business et Le Figaro Economie, janvier 2017
- *Perspectives de l'économie sociale et solidaire 2017* – en partenariat avec la Chambre Française de l'Economie Sociale et Solidaire, janvier 2017
- *Intelligence artificielle : des libertés individuelles à la sécurité nationale* – débat à l'Assemblée Nationale et étude en lien avec la Commission Supérieure du Numérique et des Postes, février et mars 2017
- *L'agile en vrai. Juste une histoire de licornes ?* – Conférence numérique, avril 2017
- *L'entreprise, un modèle d'avenir ?* – présentation de l'étude *Les transformations du salariat*, en partenariat avec l'OSI, septembre 2017
- *Besoin de simplification et nécessité de régulation : vers un Etat plus agile ?* – Réflexions à partager, octobre 2017
- *Digital : Business models in danger* – étude en partenariat avec NextContinent, octobre 2017
- *Quelles innovations managériales pour accélérer la transformation de l'action publique ?* – 9^{èmes} Rencontres de la Transformation Publique, avec l'ENA et la DGAFP, novembre 2017
- *Recto / Verso #4 : Vision / Différence*, décembre 2017 (voir p. 12)
- Depuis mi-2017, nous avons renouvelé notre Observatoire avec des intervenants variés.

Les points de L'Observatoire
EUROGROUP
CONSULTING



Un conseil de plus en plus utile : une offre de valeur accrue grâce à la complétude de nos métiers ...

Nous l'avons engagée depuis plusieurs années, nous l'accélérons dans le cadre d'Ambition 2020 : voilà notre « Marguerite ».



Nouveautés 2017 et projections 2018

- Notre Chaire ESSEC Innovation Managériale et Excellence Opérationnelle (IMEO), a été lancée en janvier 2017, sous la direction de David Autissier, par Eurogroup Consulting avec Areva, CD&B, Covéa, Humanis et Renault-Nissan Consulting, BNPP, Enedis, La Poste et Thales. En 2018, le LIM et la chaire IMEO vont produire les résultats d'une recherche sur *La relation entre grands groupes et startups* menée par une post-doctorante hébergée.
- Le 17^{ème} accélère depuis avril ses premières startups (intrapreneuriat de clients) ainsi que des sessions de créativité (voir aussi p. 32).
- Newton.Vaureal Consulting a rejoint le groupe fin 2017.
- Début 2018, nous lançons une nouvelle formation académique certifiante, la Sales Academy, en partenariat avec Audencia.

... toujours ancrée sur une capitalisation des savoirs et un réseau de partenaires...

La capitalisation de nos savoirs est un élément essentiel d'élévation de nos compétences que nous devons à nos clients.

Nouveautés 2017

Cette capitalisation est désormais disponible sur notre nouvel intranet : Inside Eurogroup Consulting.

Elle prend une nouvelle forme avec le fort développement d'une logique d'offre (voir p. suivante).

Notre réseau de plus de 350 partenaires, experts dans leur domaine, complète notre « Marguerite » pour assurer la complétude de nos offres.

- **Experts fonctionnels** : Audit et expertise comptable, Communication, Financement de projet, Immobilier, Innovation, Juridique, Marketing / Gestion de marque / Relation client, Monétique, Sondages,...
- **Experts sectoriels** : Assurance, Automobile, Banque, Education, Energie, Finance, Maritime / Ports, Métallurgie, Santé, Transport...
- **Couverture géographique** : outre les autres « Citizen » de **Nextcontinent** (voir p.8-9), nous travaillons avec divers partenaires locaux à travers le monde.

Nouveautés 2017 et projections 2018

La logique d'ouverture et de complémentarité avec des partenaires s'est renforcée et outillée très significativement cette année.

Nous avons mis en place une veille plus systématique sur nos synergies afin d'ancrer dans notre Marguerite les partenaires les plus proches.

Dans le cadre de notre Ambition 2020, ce thème des partenariats est boosté sous plusieurs angles :

- Nous prévoyons de mettre en place une labellisation de nos partenaires, afin d'assurer leur conformité à nos standard d'excellence et de faciliter le partage en interne.
- Nous dédions une ressource à l'amélioration des process Qualité et à la formalisation de nos Achats responsables.

... avec une nouvelle orientation de développement d'offres en complément du conseil « traditionnel »

Nous revendiquons depuis toujours notre approche « artisanale » et sur-mesure, qui s'exprime en tant que « maison de conseil ». Pour autant, ces dernières années ont vu la montée en puissance de nouvelles attentes de nos clients, en termes de qualité comme de prix, qui nous ont amenés à compléter ce métier traditionnel d'offres « sur étagères », à adapter au cas par cas.

C'est déjà le cas depuis plusieurs années, en particulier avec :

- La Javaness, avec qui nous développons une offre co-brandée originale de transformation numérique : Learning Expedition au Remix (Paris XI), « 36h dans la vie d'une start-up », Programmes d'accélération numérique, POC... ;
- nos marathons et semi-marathons de l'innovation, déclinés chez les clients les plus divers...
- La méthode agile que nous appliquons aux grands projets de transformation ;
- nos apps de mobilisation, mob'up, développées par EGC Factory, permettant de monter des ateliers ludiques de transformation.



Nouveautés 2017

- Nous proposons à nos clients des Learning Expeditions en immersion dans la Silicon Valley, avec notre filiale Eurogroup Consulting California.
- Nous avons mené un premier run de nouvelles offres en décembre 2017 :



Tout le management group mobilisé sur les offres de leur choix, des thèmes libres pour les autres collaborateurs, tout le monde vote pour son pitch préféré. Les lauréats ont gagné leur place dans une Learning Expedition en Californie.

De nouvelles offres packagées : New ways of working, Conduite du changement agile, Smart compliance, Design thinking, Assessment et development center...

Projections 2018

- Une nouvelle offre sera lancée début 2018 par Eurogroup Consulting California à San Francisco : Innovation Catalyst Program.
- De nombreuses nouvelles offres en préparation et une nouvelle Nuit du pitch à mi- année.

Nous exerçons pour une part notre Devoir de Conseil comme acteur de l'intérêt général

Nous sommes une société marchande, dont le profit est nécessaire à la vie, sans ambiguïté. Notre qualité professionnelle fait notre fierté, quels que soient nos clients et nos missions pour eux.

Dans le cadre de ce rapport, nous nous intéressons plus particulièrement à notre impact sociétal : parmi toutes nos missions, lesquelles contribuent-elles à « l'intérêt général » ? Depuis 4 ans, nous analysons notre activité en identifiant les missions qui portent **une empreinte « RSE », selon la nature de nos clients, l'objet de ces missions et/ou leurs modalités.**

Nous appelons « clients RSE* » les entités publiques, les structures du monde de l'ESS, les entreprises mutualistes et coopératives, les fédérations, commissions paritaires, ordres et instituts divers sans but lucratif... : voir p.20-21.

Nos missions à « objet RSE » adressent un ou plusieurs volet(s) du développement durable, économique, social, sociétal, environnemental : voir p.22 à 24.

Les missions à « modalités RSE » sont réalisées selon des dispositifs participatifs, collaboratifs, de développement personnel, d'idéation... outre de multiples références pour des clients privés en vue de mobiliser par des dispositifs ludiques, innovants, inspirants, nos missions les plus emblématiques en termes de RSE concernant des expériences de démocratie participative et « d'open gouvernement », en France comme à l'international.

Nouveautés 2016 – 2017 : nos « missions RSE »

Toutes missions confondues, nous observons les fruits de nos investissements dans les activités d'innovation, de coaching et de formation. Pour la première fois, le conseil en innovation dépasse 5% de notre CA (et le digital 16%), DMEH et l'Académie Eurogroup Consulting atteignent chacun 2,5% de notre CA.

Pour l'exercice 2016-2017, il ressort que sur nos 65 M€ de CA (en croissance de 12%), nous en avons réalisé :

- pour des « clients RSE »* : 59% du CA (p.20-21) % stable CA +9%
- pour un/des « objet(s) RSE » : 27% du CA (p.22-23) % - 7 points CA -13%
- avec des « modalités RSE » : 16% du CA (p.24) % + 4 points CA +54%

** Cette année, nous avons exclu des entreprises à capitaux d'Etat mais dont les activités sont majoritairement en secteur marchand concurrentiel, ainsi que les groupes privés, même « d'intérêt général ». Malgré cette réduction de périmètre, notre CA est en hausse sur ce critère.*

Nous réalisons des missions pour de nombreux clients « à vocation RSE * »

Entités du monde associatif : nous sommes historiquement présents dans le monde de l'ESS, parfois en co-investissement, cette année pour :

- Une fondation de réseau de philanthropie, abritante de fondations ;
- Une fondation de réseau d'entreprises, abritante de fondations ;
- Une fondation au service de jeunes et de familles fragiles ;
- Une association-entreprise dans le domaine de la santé et de l'action sociale ;
- Une Entreprise Sociale pour l'Habitat, pour personnes âgées ou handicapées ;
- Une Entreprise Sociale pour l'Habitat, pour étudiants, chercheurs, jeunes actifs.

Confédérations, fédérations, syndicats, commissions paritaires, OPCA, filières professionnelles et de développement économiques :

- **UESL – Action Logement** (Union des Entreprises et Salariés pour le Logement) ;
- **USH** (Union Sociale Habitat), confédération du secteur HLM ;
- Trois organisations syndicales (confédérations nationales et organisations de branches, patronales et de salariés) ;
- Deux OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) ;
- Une association et une commission paritaire de branche pour l'emploi et la formation professionnelle ;
- Un ordre national de profession de santé ;
- Un institut multisectoriel et paritaire pour développer un pôle de l'excellence française.

Monde mutualiste et coopératif :

- Neuf groupes mutualistes de complémentaire santé et mutuelles d'assurance, dont deux issus de la fusion de 3 et 4 mutuelles ;
- Trois groupes mutualistes ou coopératifs de banques.

Fonction publique, établissements et organismes publics, opérateurs publics et / ou « d'intérêt général » :

- Organismes de Sécurité Sociale (régime général et régimes spéciaux), groupes de protection sociale, groupements paritaires de prévoyance et gestionnaires agréés, organismes collecteurs ou redistributeurs : ACOSS, AGIRC-ARRCO, CGSS Martinique et Réunion, CAF 93, CNAF, CNAMTS, CNAV, ENIM, RSI, UCANSS, UCF ; CNP ; Pôle Emploi, URSSAF ; cinq groupes paritaires et mutualistes de protection sociale ; Caisse de retraite du Sénégal.
- Finance et développement : quatre Institutions Financières publiques de mission d'intérêt général et de développement (France et UE) ; Banques centrales de Tunisie et du Maroc ; une association de microfinance au Maroc ; un organisme de coopération internationale en éducation, sciences, culture et communication.

*** Dans le cadre de notre politique de confidentialité, nous ne citons que les clients et missions relevant des marchés publics ou à publication autorisée.**

Nous réalisons des missions pour de nombreux clients « à vocation RSE »

- Transport et logistique : **Groupe La Poste** ; **Canal Seine-Nord Europe**, **GEIE Seine Escaut** (Groupement européen d'intérêt économique), **Grands Ports Maritimes du Havre, de La Rochelle, de Marseille, de Rouen, HAROPA, Ports de Paris** ; **RATP, SNCF, Ile-de-France Mobilités** (ex STIF), **TRANSDEV**.
- Energie, utilities (infrastructures et transport) et environnement : **Eau de Paris, RTE, gestionnaires de Réseaux de Transport d'Electricité et Bourses de l'énergie** (interconnexion des pays européens).
- Santé : **ANAP** (Agence Nationale d'Appui à la Performance des Etablissements de santé), **ARS** (Agences Régionales de Santé) **Normandie et Pays de Loire, ATIH** (Agence technique de l'information sur l'hospitalisation) ; **CASH** (Centre d'accueil et de soins hospitaliers) **de Nanterre, CH de Lunéville et Toul, CHRU de Lille et Nancy, CHT Jura Sud, GHT Marne – Haute-Marne – Meuse, Nord Ardennes et Rhône Sud Isère, Hôpital Robert Debré (AP-HP)** ; **GCS** (Groupement de Coopération Sanitaire) **Alsace (e-santé) et Lorraine Nord**.
- Etat Français : **Services du Premier ministre**, en particulier le **SGMAP** devenu la **DITP** (Direction interministérielle de la transformation publique), **Ministères de la Défense, de l'Ecologie, des Finances, de l'Immigration, de l'Intérieur, de la Justice, du Logement, de la Santé** ; **Police Nationale, Direction de l'Administration Pénitentiaire** ; **DRAC** (Direction régionale des affaires culturelles) **Ile-de-France** ; **Préfecture de Police de Paris, Tribunal de Grande Instance de Paris**.
- Fonction publique territoriale : **CNFPT** (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) ; **Régions Auvergne-Rhône-Alpes, Nouvelle Aquitaine, Pays de Loire, Chambres d'Agriculture de Bretagne et Pays de Loire** ; **Conseils Départementaux 06, 31, 59, 62, 91 et 92, OPH Hauts de Seine Habitat et Suresnes Habitat** ; **Bordeaux Métropole, Métropole Aix-Marseille, Métropole de Lyon, Université de Lyon** ; **Villes d'Angoulême et de Montpellier, Paris Musées**.
- Opérateurs publics divers : **Agence de la biomédecine, Agence du service civique, ANCV** (Agence nationale des Chèques-Vacances), **Archives Nationales, CNED** (Centre national d'enseignement à distance), **INA** (Institut national de l'audiovisuel) **INRS** (Institut national de recherche et de sécurité), **INSEP** (Institut national du sport, de l'expertise et de la performance), **Maison de la Radio, UGAP** (Union des Groupements d'Achats Publics).
- **Premier Ministre de Tunisie**
- **Ministère de l'Economie et des Finances du Maroc.**

Nouveautés 2016-2017 et projections 2017-2018

Nous avons mené des premières missions de démocratie participative à petite échelle. Une tendance forte est leur très fort développement, en quantité et à l'échelle nationale.

En écho, nous sommes entrés au conseil d'administration – et une associée est au bureau – de **Parlement & Citoyens**, association non partisane qui propose aux parlementaires et aux citoyens de rédiger ensemble les lois.

Nous réalisons de très nombreuses missions à « objet RSE »

Nous avons réalisé, comme chaque année, des missions sur un ou des volet(s) économique, sociétal, social, environnemental.

Volet économique

- **Dynamisation de filières, développement économique responsable :**
 - Financement de l'ESS par un groupe bancaire, aide à la recherche de fonds pour une fondation ;
 - Formation à la microfinance d'une grande institution européenne, accompagnement d'une association de microfinance au Maroc ;
 - Stratégie de formation diplômante pour jeunes décrocheurs, pour une association de réseau de TPE ;
 - Accompagnement d'un réseau associatif de financement de créateurs d'entreprises.
 - Diagnostic des mécénats d'une grande fondation abritante.
- **Transfert de compétences :**
 - Conseil et formation pour des structures de conseil interne de nos clients.
 - Accélération de startups, en excubation pour un grand distributeur d'énergie, et sponsorisées par une collectivité territoriale.
- **Efficience et modernisation de politiques publiques :**
 - Efficience des procédures de recouvrement d'un organisme public collecteur ; plan de retour à l'équilibre de centres hospitaliers ;
 - Mise en œuvre d'une réforme de programme scolaire ; transformation du Service civique ; refondation d'un syndicalisme de proximité dans le cadre de la « loi travail » ;
 - Numérisation d'un Conseil Départemental, d'un Centre Hospitalier, d'un Groupement de Coopération Sanitaire ; normalisation de l'échange des données du fret ;
 - Priorisation des actions gouvernementales en Tunisie.
 - Cybersécurité.
- **Ethique des affaires :**
 - Evaluation de Fonds Européen et de politiques publiques pour l'immigration et l'insertion républicaine ;
 - Mise aux normes d'un établissement bancaire dans la lutte anti blanchiment.

Nous réalisons de très nombreuses missions à « objet RSE »

Volet sociétal

- **Amélioration des services aux usagers / adhérents / clients, pour des services et prestations d'intérêt général :**
 - Développement de la démocratie participative pour une Ville ;
 - Simplification pour les usagers via la Modernisation de l'Action Publique ;
 - Amélioration du service (engagement client, traitement des réclamations, proactivité) et de la confiance des clients d'un grand opérateur électrique ; culture de « réflexe client » chez un assureur.
 - Rapprochement d'un régime spécial avec le régime général de la Sécurité Sociale.
- **Services à des populations fragilisées, en difficulté :**
 - Amélioration de l'accueil de demandeurs d'asile ;
 - Coaching d'agents de faible qualification intervenant auprès de patients sur 55 sites hospitaliers, pour l'évolution de leur attitude de service ;
 - Formation des soignants (2 000 personnes) avec le même objectif ;
 - Accompagnement d'un service aux aidants chez un grand groupe de protection sociale ;
 - Retour à l'emploi des seniors pour une grande fondation abritante ;
 - Conduite du changement pour deux organismes de logements sociaux ;
 - Réorganisation régionale d'une grande association-entreprise dans le domaine de la santé et de l'action sociale.

Volet social

- **Prospectives et stratégies RH, GPEC, référentiels métiers et compétences :** nombreuses missions dans divers secteurs publics et privés, avec en particulier l'impact du digital sur l'évolution des métiers.
- **Pratiques managériales, coaching, développement personnel :**
 - développement de la qualité managériale, innovation managériale, co-développement, formations pour un groupe d'assurance, un industriel, un groupe bancaire, un centre de formation professionnelle.
 - coaching individuel et pour divers ministères, sociétés industrielles ou de service, groupes bancaires et d'assurance.
- **Prévention ou traitement des RPS (Risques Psycho-Sociaux), qualité de vie au travail :** démarches stratégiques ou opérationnelles de prévention des RPS, de bien-être au travail, de réflexions sur le temps et les conditions de travail, d'espaces de dialogue ou par la promotion de télétravail et de flex office, pour trois groupes bancaires, un établissement public, un industriel, un acteur de la grande distribution, une fondation et un gestionnaire d'infrastructure de transport.

Nous réalisons de très nombreuses missions à « objet RSE »

Volet environnemental

- **Réduction des consommations, des pollutions et des déchets, recyclages :**
 - Dématérialisation de titres de paiement pour une agence spécialisée en la matière ;
 - Dématérialisation et digitalisation de processus internes pour un service de ministère ;
 - Digitalisation des écoles pour une Métropole.
- **Réduction des émissions de GES, transport durable, immobilier durable, transition énergétique :**
 - Formation à de nouveaux services de mobilité pour un grand constructeur automobile ;
 - Évaluation d'une expérimentation pour une nouvelle solution de mobilité « du dernier kilomètre » pour un groupe industriel privé français leader mondial du transport ;
 - Développement du travail à domicile (voir page précédente télétravail) ;
 - Financement de la rénovation thermique par un groupe bancaire ;
 - Étude d'aménagement et d'environnement pour un Grand Port Maritime ;
 - Scénario d'implantation immobilière durable pour un service de ministère ;
 - Interconnexion des réseaux électriques européens.
- **Pilotage environnemental :**
 - Stratégie Nationale Logistique 2025 pour les Ministères de l'Environnement, de l'Industrie et du Transport ;
 - Volet RSE du plan stratégique d'un établissement académique ;
 - Projet d'entreprise dans le contexte de transition énergétique pour un grand opérateur énergétique ;
 - Accompagnement de la candidature d'un Conseil Départemental pour l'Exposition Universelle (projet gagnant, mais Exposition annulée), axée sur la connaissance partagée et la protection de la planète.
- **Finance verte :**
 - Réflexion sur le lancement « d'obligations vertes » pour un organisme public de protection sociale.

Le conseil équitable

Un conseil qui respecte ses collaborateurs : c'est notre éthique sociale

Nous respectons nos collaborateurs : développement accompagné, pacte social respecté, équité, relation durable.

Notre recrutement est la première étape qui démontre ces valeurs.

- Notre recrutement est fondé exclusivement sur le critère de la compétence.
- Notre rémunération pour les débutants est identique, quelle que soit l'école.
- Notre politique de stages est la pré-embauche : immersion chez les clients et indemnisation en conséquence (elle aussi unique pour toutes les écoles).
- Nous recrutons des alternants pour les fonctions de support : de 0 à 8 en 5 ans.

Le suivi de carrière a donné lieu à de nombreuses actions de progrès.

- Le développement des collaborateurs représente un véritable enjeu stratégique pour le cabinet. Le processus d'évaluation se fait en toute transparence, au regard d'un référentiel de compétences (métiers, fonctionnelles et sectorielles) défini par grade et connu de tous.
- Chaque consultant est accompagné tout au long de sa trajectoire professionnelle par un Référent Carrière (parmi le Management Group). Celui-ci a pour rôle de « guider », « écouter » et « accompagner » le consultant dans son évolution, en lien avec le Planning et la Formation.
- Pour le Management Group, la gestion des carrières va bien au-delà des critères d'acquisition des compétences. Elle repose sur la capacité à mobiliser leur environnement tout en les amenant vers de nouvelles responsabilités. Ils sont porteurs des enjeux de développement et impliqués dans les orientations stratégiques du cabinet (voir p.6).
- Tous les collaborateurs ont deux à trois entretiens annuels d'évaluation avec leur Référent carrière ou leur responsable.

La politique de rémunération est transparente et collégiale.

- Les augmentations sont fixées par strate de consultants et de supports.
- Les managers (consultants et supports) peuvent bénéficier en plus d'un bonus selon les résultats économiques et les performances individuelles.
- Une part conséquente est affectée aux éléments variables collectifs : intéressement (dès l'entrée) et participation (à partir de 3 mois), proportionnels à la rémunération fixe.

Une quatrième année de croissance (+30%, à charge quasiment constante) s'est traduite dans les chiffres :

- L'intéressement annuel s'est élevé à 15% de la rémunération brute.
- La participation a atteint l'équivalent de 13 jours de paie (+ 8%).

Nouveautés 2017

Deux nouveaux grades en haut de pyramide : les Principals ont le projet entrepreneurial d'être cooptés par la partnership ; les Directeurs Associés ont celui de développer et partager leurs expertises spécifiques précieuses pour la maison.

Un conseil qui respecte ses collaborateurs : c'est notre éthique sociale

Nouveautés 2017 et projections 2018

- Les sessions de recrutement à la Philharmonie sont un grand succès.
- Tous nos candidats passent désormais un test d'anglais.
- Notre nouveau parcours d'intégration repose sur le parrainage et une soirée.
- Notre marque employeur touche un public plus large, avec plus de transparence, grâce à Welcome To The Jungle et JobTeaser.
- En 2018, nous augmenterons encore notre présence sur les réseaux sociaux : projets Glassdoor et LinkedIn, en lien avec notre team Médias Sociaux lancée l'année dernière.
- Désormais, il est possible de faire le choix d'un versement à notre Fondation parmi les cadeaux offerts en remerciement des cooptations réussies.



Un Labo de Langue selon vos besoins /envies :



Des cours individuels et collectifs en présentiel



Des cours par téléphone



Un accompagnement ponctuel
(relecture de documents, préparation aux oraux)



Des ateliers collectifs sur des thématiques transverses

- Conduite de réunion
- Comment mener un entretien en anglais
- Présentations en anglais
- Management de projets



Des petits-déjeuners sur des sujets liés à l'actualité de nos DAS

Qui l'anime ?



Des formateurs « Native Speakers » originaires de différents pays anglophones.

Quand ?

Lundi après-midi : 14h00 à 18h00

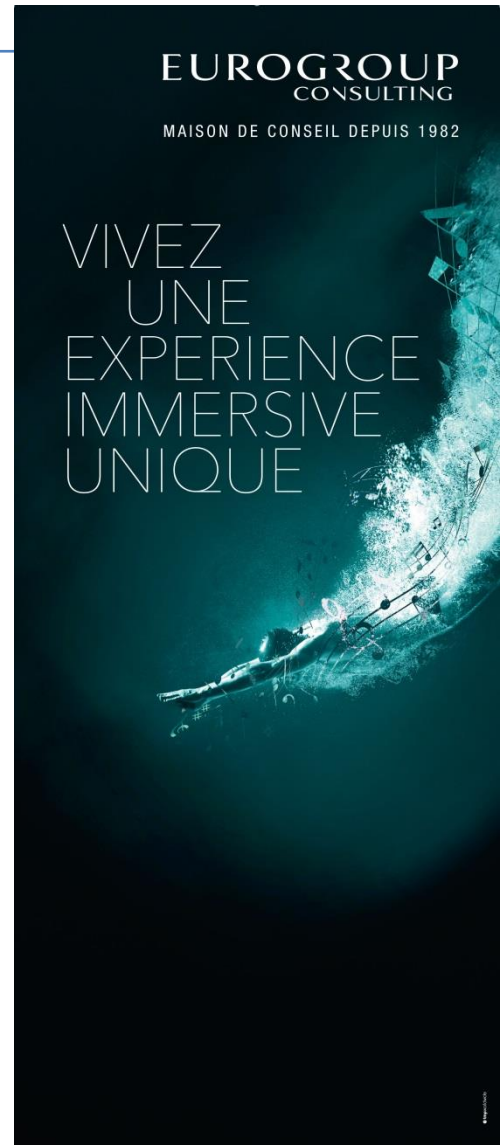
Mercredi matin : 09h00 à 12h00

Vendredi après-midi : 14h00 à 18h00

Comment y participer ?

En contactant l'équipe formation et/ou en s'inscrivant aux différents ateliers/petits-déjeuners tout au long de l'année.

N'hésitez pas à nous contacter. Nicolas ZICCA / 8058
Laetitia ABON / 5047



- Dans le cadre de notre plan de formation (voir p.14), notre Labo de langue a multiplié les formules : cours individuels, workshops d'expression et d'animation, breakfast briefings sur des actualités thématiques professionnelles (Public healthcare systems, Lean management, automotive industry, Fintech, ...). Et nous avons relancé les visites nocturnes de musées avec un guide en anglais.

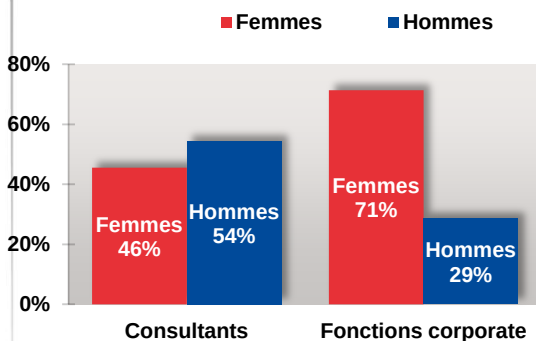
Ceci en cohérence avec notre Ambition 2020, en particulier de maîtrise de l'anglais par tous.

Un conseil qui respecte ses collaborateurs : c'est notre éthique sociale

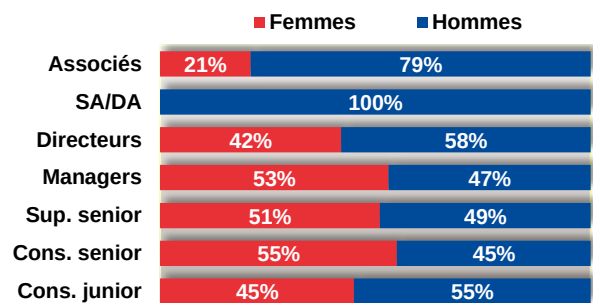
Toute discrimination est bannie de nos pratiques, même si nous sommes toujours perfectibles * :

- **Discrimination liée au sexe : inconnue chez nous, nous sommes à parité.** En 2016, sur l'ensemble du Cabinet, il y a seulement deux hommes de plus que les femmes ce qui correspond à la tendance observée sur les dernières années où les proportions d'hommes et de femmes oscillent légèrement à l'avantage de l'un ou de l'autre. Dans le détail, la répartition est plus nuancée, selon les fonctions et la position hiérarchique :

Répartition par sexe de l'effectif consultants / supports



Répartition par sexe de l'effectif consultants



Nota : il y avait 2 SA / DA en 2016

Chez les consultants, toutes les strates se sont féminisées, à l'exception des juniors. La répartition d'ensemble résultante est stable.

Il n'existe pas non plus d'écart de salaire : le Comité d'entreprise constate dans son dernier rapport de situation comparée hommes – femmes que « quel que soit le grade et le sexe, les rémunérations ont augmenté » bien que des légers écarts subsistent entre hommes et femmes sur la moyenne de rémunération au sein des strates du management group.

- **Discrimination liée à l'origine : il n'existe aucune discrimination selon la race, l'apparence, le genre ou l'origine.** Nous ne tenons aucune statistique sur ces éléments, et ne disposons que de chiffres sur la nationalité de nos salariés. Ces dernières années, la proportion d'étrangers diminue légèrement, de 7,5% à 6,9% des effectifs en 2016 (uniquement des cadres).

Notre seul critère de recrutement étant la compétence et l'adéquation à notre métier, et notre principale source étant les grandes écoles et les universités bac + 5, nous sommes essentiellement tributaires de la composition de ces populations.

Un conseil qui respecte ses collaborateurs : c'est notre éthique sociale

- **Discrimination liée à l'âge : notre pyramide est conforme à notre secteur, un des rares recrutant beaucoup de débutants.** Les chiffres sont contrastés selon qu'on examine les deux extrêmes de ce critère :

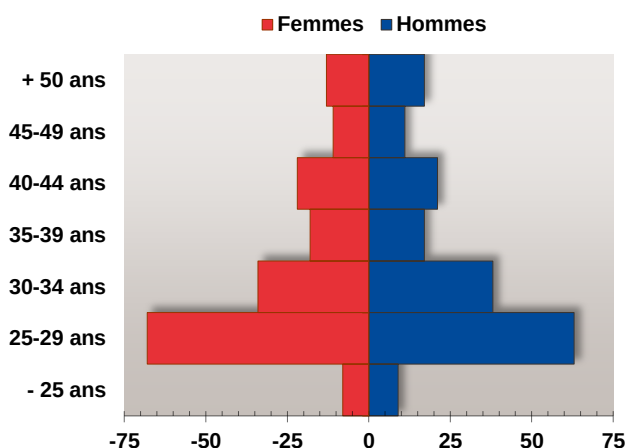
❖ **Concernant les juniors** : notre recrutement fait apparaître une « discrimination positive » car nous recrutons prioritairement des débutants (36% de nos embauches en 2016).

En 2016, sur nos 108 recrutements, 42,2% étaient des jeunes de moins 30 ans et 17,8% avaient moins de 25 ans. En outre, le Cabinet a formé 22 stagiaires (essentiellement pour des stages de fins d'études) dont une grande partie intègre le Cabinet à la suite de leur études.

❖ **Concernant les seniors** : beaucoup de jeunes font leur premier pas chez nous puis nous quittent. L'âge moyen et l'ancienneté moyenne tendent à se stabiliser, respectivement à 35 ans et 6 ans.

La pyramide des âges l'illustre bien.

Répartition par âge et par sexe de l'effectif



- **Discrimination liée au handicap : en progrès, dans les faits sinon dans les chiffres.** C'est le chiffre le plus bas dans nos statistiques mais qui a légèrement progressé sur les dernières années, passant de 1 à 3 entre 2015 et 2017 et ce, malgré l'origine de nos recrutements (le taux de personnes en situation de handicap suivant des études supérieures étant très en-dessous de la moyenne). Récemment, nous avons résolument intégré des supports en situation de handicap compatible avec nos métiers.

Autant que possible, nous faisons appel à des ateliers protégés pour diverses prestations externes (traiteur, imprimerie...). Depuis cette année, nous commandons aussi des fournitures auprès d'une entreprise adaptée.

* Chiffres extraits du Bilan social 2016 et du Rapport de situation comparée entre hommes et femmes 2016

Un conseil qui respecte ses collaborateurs : c'est notre éthique sociale

La qualité de vie professionnelle de nos collaborateurs est prise en compte dans ses diverses composantes.*

- Outre la politique continue (voir nos rapports précédents) de ne pas considérer l'homme comme une variable d'ajustement, la pérennité des contrats est privilégiée : sur un effectif France de 350 personnes en 2016, nous avons fait appel à 1 CDD et 3 intérimaires.
- Les temps partiels sont toujours choisis et concernent 6,0% de l'effectif (+ 0,6) : 15% dans le cadre d'un congé parental (qui s'impose à l'employeur), les autres (85%, +19 points) pour motif personnel. Depuis de nombreuses années, le Cabinet accepte toutes les demandes de passage à temps partiel.
- Le turnover est un indicateur classique (mais piégé) de la qualité de vie au travail. Il s'établit en 2016 à 28,4% (+ 3,2 points).
- L'absentéisme est un autre indicateur clé. Il est stable, entre 2 et 4% : 3,3% en 2016. Les absences sont causées à 15% par des congés sans solde (- 9 points), 46% des congés maternité ou parentaux (+ 12 points), 37% des maladies (- 3 points) et 2% des événements familiaux divers.
- Notre indice du taux d'accident du travail est extrêmement bas (3,1). En 2016, 7 collaborateurs ont été victimes d'un accident du travail, dont deux ont été suivis d'un arrêt de travail de courte durée (accidents de trajet).

La souffrance au travail est traitée avec sérieux :

- Depuis 2010, nous disposons en interne d'une cellule d'écoute, disponible en toute confidentialité et en liaison avec le médecin du travail.
- Depuis 2013, des formations de sensibilisation aux risques psychosociaux sont intégrées à notre plan de formation à destination des managers (consultants et supports) en vue d'identifier et de prévenir des situations alarmantes (internes ou chez nos clients). Près de 80 personnes ont été formées. Nous lançons en 2018 un dispositif de mobile learning à destination de tous les collaborateurs : cible 20 à 30 par mois (voir p.14).

Le CHSCT, composé de 4 membres (consultants et supports) nommés par le CE, se réunit trimestriellement. Ses demandes sont régulièrement prises en compte, voire anticipées :

- Sacs à dos et chariots à roulettes sur demande pour les ordinateurs portables.
- Aménagement de postes de travail à la demande sur indications médicales.
- Installation de 3 défibrillateurs depuis 2009 et formation d'utilisateurs internes.
- Consultation sur l'ergonomie lors des changements d'ordinateurs portables.
- Formation mixte RH / IRP sur la prévention des risques psychosociaux.
- Formation sur les gestes et postures pour soulever des charges.
- Formations de sauveteur secouriste du travail régulièrement renouvelée.
- Actions de communication sur la sécurité, les gestes et postures adaptés : maintenant sur les écrans de veille en salles de réunion.

Un conseil qui respecte ses collaborateurs : c'est notre éthique sociale

Le dialogue social est fluide, les obligations légales sont respectées :

- Le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel sont réunis mensuellement avec notre Président.
- Régulièrement, des accords sont négociés (temps travaillés et non travaillés, intéressement, contrat de génération, égalité professionnelle) et le CE est consulté sur tout sujet touchant la marche de l'entreprise, ainsi que sur tous les sujets prévus par la loi : Bilan social, Bilan formation et Plan de formation, Rapport sur l'égalité hommes-femmes, document d'évaluation du Contrat de génération, orientations stratégiques, CICE, rapport sur les CDD et le temps partiels. Généralement, avec un avis favorable unanime.
- Les centrales syndicales représentatives sont invitées à négocier le protocole à chaque élection. Selon les années, elles se présentent ou non.

Nous sommes régis par la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils, généralement connue sous le nom de « Consult'in France » (anciennement SYNTEC).

Adhérents depuis 2008, nous sommes membre de son conseil d'administration depuis 2012 via un associé du Comex, élu président pour 3 ans en 2016.

Nos usages vont au-delà de ses dispositions sur divers aspects :

- Depuis sa création, le cabinet accorde 6 semaines de congés payés.
- Nous assurons le maintien de salaire et la subrogation en cas de maladie / maternité dès l'entrée (Consult'in = 1 an d'ancienneté).
- Nous maintenons l'intégralité du salaire durant les congés de paternité.
- Nous prenons en charge la mutuelle et la prévoyance à hauteur de 60% (Consult'in = 50%), avec une cotisation unique par foyer.
- Nous mettons à disposition de tous un smartphone à usage professionnel, avec possibilité d'usage personnel et prise en charge d'un forfait.
- Nous remboursons à tous les consultants (y compris les stagiaires) l'intégralité du « pass Navigo » pour les transports en commun en Ile-de-France.
- Les stagiaires ont accès à toutes les prestations proposées par le CE, et à certaines formations.

Nouveautés 2017 et projections 2018

- **Un accord de télétravail a été signé pour les fonctions Corporate, et à cette occasion, celles-ci bénéficient également d'un smartphone.**
- **Nous avons créé un Observatoire des départs afin d'analyser le turn-over.**
- **Nous avons modernisé notre fonction RH : refonte de l'accueil des nouveaux, création d'un portail RH grâce à notre nouvel intranet, lancement (enfin) d'un workflow pour les congés. Et en 2018, nouveaux outils de paie et time-sheets.**
- **Des élections pour la mise en place du Comité social et économique (CSE) seront organisées en mars 2018 afin de remplacer les actuelles instances.**

Un conseil qui aime conjuguer travail et plaisir : c'est notre éthique sociale

La communication interne tient une place de premier plan chez nous.

Tous nos supports de communication interne sont digitalisés, disponibles sur PC et iPhone et ont été refondus cette année.

Notre site web corporate et notre chaîne Youtube sont aussi destinés à l'interne.

Nouveautés 2017

Le lancement de notre intranet « Inside Eurogroup » nous a doté enfin d'un outil de communication, et bien au-delà. La comm. interne est désormais au fil de l'eau et remplace de plus en plus les mails ; nous pouvons créer des communautés de travail ; le knowledge management est amélioré.

L'animation a toujours été un élément important de notre vie commune :

- Les boissons chaudes sont offertes ainsi que, tous les matins, les viennoiseries.
- Notre atrium accueille de nombreux événements internes, diversifiés et intensifiés cette année : *Breakfast Briefing* du labo de langue (voir p.27), *Coffee Break* sur divers thèmes et *Research Point* à midi, *After Work* des partenaires d'innovation et du LIM, *LinkedIn bar* et l'*Apéro* le soir...
- Le 17^{ème} et le 22^{ème}, prioritairement pour nos clients, ont aussi accueilli les plus grands événements internes : soirée de Noël, notre AG... (et ci-dessous et p.33).

Nouveautés 2017 : une année riche en événements

- En mars, s'est déroulée la **PASS'Academy, un challenge interne pour les consultants, qui devaient réinventer un service public aux usagers** : université, système de retraite, tribunal, système de santé ou création d'entreprises, analysés et repensés pour un meilleur service ! Un jury composé d'invités externes et d'associés, a sélectionné la meilleure proposition (voir p.34).
- En avril, lors de notre Conférence Numérique (voir p.15), **nous avons inauguré notre 17^{ème}** : investi d'abord par des startups de clients et par notre LIM, il a été rejoint par divers projets en mécénat (voir p.34).
- **Nos 35 ans ont été l'occasion d'une belle plénière suivie d'une grande soirée** en juillet, dans l'Orangerie éphémère des Tuileries : tous les collaborateurs, des clients proches, des partenaires, nos Alumni. Nous étions 700 pour retracer l'histoire, écouter le futur avec Nicolas Vanier, fêter notre développement durable avec notre communauté.
- Entre « travail » et « animation », **la Nuit du pitch a été en décembre une occasion de joutes verbales ludiques** entre équipes de consultants, ponctuées de surprises tout au long de la soirée (voir p.18)
- Suite à un appel à projet, 16 startups étaient candidates à notre **Mob'Tech** : toutes dédiées à une problématique RH (qualité de vie au travail, évaluation, gestion des compétences, chatbot...). Sur 7 short-listées, 4 élues par vote interne lors d'un happy hour, sont accélérées pendant 6 mois au 17^{ème} : Yogist, Elevo, Ministère du Bonheur et Witivio (voir p.34).

Un conseil qui respecte l'ensemble de ses parties prenantes : c'est notre éthique sociétale

Outre nos collaborateurs, la « communauté EUROGROUP CONSULTING » englobe également nos anciens : les Alumni sont réunis environ une fois par an lors d'une soirée informelle et amicale.

Cette année, ils étaient avec nous pour notre fête des 35 ans.

Nous respectons nos partenaires et fournisseurs : le rapport de force ne doit pas être le prétexte à les pressurer en négociant des prix cassés.

Nous ne sommes adhérents à aucune charte ou certification « Achats responsables », mais nous appliquons à nos « fournisseurs » (co-traitants, sous-traitants comme fournisseurs divers pour nos besoins internes) les conditions que nous aimerions nous voir appliquer : loyauté, respect de leurs marges et de leur trésorerie. Acheter « responsable », c'est d'abord se préoccuper de ses petits fournisseurs et de l'emploi, pas les pressurer.

Nous promovons des actions sociétales avec des fournisseurs (aussi p.40) :

- Nous privilégions les petits fournisseurs locaux, les associations, les jeunes entreprises, les entreprises unipersonnelles d'Alumni ou de Yumpers, les entreprises d'insertion : traiteurs, viennoiseries, formation, sous-traitance... Cette année, Té Traiteur nous a en particulier régallé pour nos 35 ans.
- Nous avons négocié avec notre entreprise de ménage des horaires moins matinaux, plus compatibles avec la vie privée de nos femmes de ménages.
- Nous cofinancions des corbeilles de fruits à prix réduits, dont les revenus sont versés aux petits producteurs locaux et à la Fondation de France (voir p.40).
- Nos distributeurs de boissons servent du chocolat équitable Max Havelaar.

Nouveautés 2017

Outre nos nombreux événements, nous avons hébergé deux rencontres :

- **Start-up Grind Paris** (networking d'entrepreneurs de la Tech autour d'un grand témoin).
- **L'atelier #DéfiEau2030**, organisé par le Ministère de l'Environnement et le Partenariat Français pour l'Eau, lors de la Journée mondiale de l'eau.



Nos mécénats de compétences sont fédérés dans notre Fondation Eurogroup

Depuis 15 ans, Eurogroup Autrement réalise pro bono deux missions de conseil par an au bénéfice d'associations (voir ci-contre).

Au fil des années, nos implications sociétales et environnementales se sont diversifiées, sous forme d'actions ponctuelles, de tutorat, de programme de soutien à des associations... (voir rapports précédents)

Nouveautés 2017 et projections 2018

Notre Fondation d'entreprise (p.10) regroupe l'ensemble des initiatives citoyennes au sein du cabinet... En 2017 :

- **Pro Bono Lab** pour la 3ème année : deux nouvelles journées intégrées à notre plan de formation, où 33 consultants ont aidé 6 associations en mode « speed dating ». Une nouveauté en 2017 : un **marathon interentreprises** de 2 jours a mobilisé 21 collaborateurs (consultants et supports) au service de 11 associations.
- Le projet gagnant la Pass Academy (voir p.32) a tellement enthousiasmé le jury que nous avons décidé de l'incuber au 17ème sous le nom de **Babelcare** : une solution pour faciliter le parcours de soin des patients non-francophones.
- La **Mob'Tech** amplifie 4 startups au 17ème, grâce au coaching d'une vingtaine de collaborateurs (voir p.32).

La
Fondation
EUROGROUP



... et deux nouveaux dispositifs complètent le mécénat de compétences « classique » proposé par Eurogroup Autrement :

- **Le mécénat de compétence « sur-mesure »** prévoit des modalités spécifiques : journée d'accompagnement, cadrage flash sur 1 ou 2 mois... **COJOB** a été le premier lauréat retenu pour un accompagnement flash en 2018. L'association propose une formule innovante d'aide au retour à l'emploi en créant une émulation de groupe afin de se sentir utile, de s'aider en faisant profiter les autres de son réseau. L'équipe mobilisée a pour mission de redessiner son organisation cible afin de structurer son développement.
- **La « Grande Cause »** annuelle est un dispositif nouveau pour sensibiliser, agir et financer : 4 causes présélectionnées par le premier conseil d'administration de la Fondation ont fait l'objet d'un vote lors d'un happy hour en septembre : les collaborateurs ont retenu parmi les 4 projets pitchés **l'Accès à l'éducation** pour 2018. En décembre, un hackathon a réuni une cinquantaine de volontaires et de hackers, autour de 3 thématiques : **prévention du décrochage scolaire, scolarisation des enfants en situation de handicap, lutte contre l'illettrisme**. Actuellement, 3 équipes affinent les 3 projets retenus et testent leur faisabilité jusqu'à fin mars 2018.

COJOB



HACKATHON
ACCÈS À L'ÉDUCATION

La Fondation Eurogroup repose sur notre mécénat de compétence historique : Eurogroup Autrement

En 2001, Eurogroup Autrement est né de la volonté conjointe de la direction du cabinet et de consultants de s'engager dans une démarche d'ouverture et d'entraide. Depuis, il a réalisé 28 missions pro bono.

- Eurogroup Autrement se concrétise par la mise à disposition de consultants volontaires (1 associé, 1 manager et 2 consultants plus ou moins senior, à mi-temps), qui interviennent pendant leur temps de travail pour des missions de conseil non facturées, d'une durée de 4 à 6 mois.
- Les interventions se font au profit d'organismes d'intérêt général à but non lucratif, qui répondent aux critères suivants : ils œuvrent dans des domaines d'utilité collective forte en métropole, ils rencontrent des difficultés à mener à bien leur projet ou à gérer leur mutation, ils n'ont pas les moyens de financer une mission de conseil.
- Eurogroup Autrement fait appel à un jury composé d'internes, d'alumni et de représentants de la société civile : entreprises, banques, syndicats, institutions et associations. Le jury se réunit deux fois par an pour sélectionner un dossier parmi ceux qui sont présélectionnés par tous les volontaires internes et présentés, chaque dossier étant parrainé par une équipe de collaborateurs volontaires du cabinet (soit près de 25 consultants par jury).
- Cette action pourra désormais être complétée de coups de pouce financiers grâce aux moyens dont est dotée la Fondation.

Nouveautés 2017 : Deux nouvelles missions réalisées



CFPE Enfants disparus : association d'accompagnement juridique, social et administratif des familles d'enfants disparus, ainsi que la diffusion d'avis de recherche, le relais des Alertes enlèvement, un colloque annuel, et des formations de policiers et gendarmes.

Janvier à juin 2017

Besoin : construire une stratégie de développement, via notamment la diversification de leurs ressources et actions, et un réseau de bénévoles.

Mission : diagnostic stratégique de l'association ; valorisation de l'activité (identification des actions cœur et élaboration d'un référentiel de compétences) ; mise en place d'une stratégie de collecte



Enfance, Adolescence, Diabète : association issue du CHU de Toulouse, pour l'éducation thérapeutique des enfants atteints de diabète de type 1 et leur famille, ainsi que la formation d'infirmières libérales et la sensibilisation en milieu scolaire.

Septembre 2017 à janvier 2018

Besoins : établir une stratégie de développement pérenne au niveau régional et sécuriser ses financements ; construire un parcours de soin.

Mission : diagnostic stratégique, définition de 2 scénarios selon la prise en charge ou non des frais par l'ARS Occitanie ; construction du parcours et accompagnement de la mise en œuvre et du positionnement auprès de l'ARS.

Ouverture et rencontre avec l'harmonie : nous sommes Mécène Principal de l'Orchestre de Paris

En 2006, une rencontre entre le conseil et la musique, un parallèle entre la vie d'une équipe de consultants et la dynamique d'un orchestre.

- Eurogroup Consulting est Mécène Principal de l'Orchestre de Paris depuis septembre 2006, sans discontinuer (indépendamment des fluctuations d'impact fiscal).
- En 2010, le jeune compositeur Sébastien Galiana a composé pour nous la symphonie de notre identité sonore. Ce morceau a été interprété et enregistré par une cinquantaine de musiciens de l'Orchestre de Paris.
- Depuis l'année dernière, outre les soirées pour les clients, et les répétitions ouvertes à tous les collaborateurs, nous partageons le plaisir des concerts avec nos candidats, lors de soirées de recrutement à la Philharmonie de Paris.

Nouveautés 2017

- **Année de multiples anniversaires : les 50 ans de l'Orchestre de Paris, les 35 ans d'Eurogroup Consulting, les 15 ans d'Eurogroup Autrement, les 10 ans de mécénat d'Eurogroup Consulting au bénéfice de l'Orchestre.**

35 & 15 & 10

Depuis 35 ans, Eurogroup Consulting, cabinet de conseil en stratégie, organisation et management, contribue au succès de ses clients en France et à l'international.

Depuis 15 ans, Eurogroup Consulting développe son mécénat de compétences, et a ainsi accompagné plus d'une trentaine d'associations.

Depuis 10 ans, Eurogroup Consulting soutient l'Orchestre de Paris dont il est le mécène principal.

Aujourd'hui, Eurogroup Consulting crée sa fondation d'entreprise avec le concours de ses collaborateurs, dans 4 domaines : Education & Insertion, Santé & Recherche, Culture, Développement Durable.

EUROGROUP CONSULTING
www.eurogroupconsulting.fr

ORCHESTRE DE PARIS
PHILHARMONIE DE PARIS

SAISON 17/18
L'ORCHESTRE DE PARIS fête ses 50 ANS
à la Philharmonie de Paris

Le conseil respectueux

Un conseil qui limite ses impacts sur son écosystème : c'est notre éthique environnementale



Tout d'abord, des nouvelles de nos 3 ruches :

Nos 150 000 abeilles, arrivées en juin 2014, ont donné une quatrième récolte de miel à l'automne 2017, meilleure que celle de 2015 et inférieure à celle – exceptionnelle – de l'année dernière, avec 45 kg de miel. Chaque ruche vit une histoire bien différente, certaines pleines d'allant mais disparaissant soudain après un essaimage, d'autres faiblardes puis reprenant le dessus. Notre apiculteur nous fournit un compte-rendu mensuel.



Trois sources d'impact environnemental sont identifiées et traitées :

- Les impacts liés aux choix du cabinet (immobilier, informatique, fournitures...).
- Les impacts liés au comportement des collaborateurs (déplacements, tri...).
- Les impacts liés à nos clients (éloignement des missions, supports de présentation, téléconférences...).

Les impacts liés aux missions sont le point à fort enjeu comme nous l'indiquait notre bilan carbone

Nous incitons à réduire les impacts liés aux déplacements :

- Nous prenons en charge à 100% les coupons Navigo de tous les consultants, y compris les stagiaires.
- Notre tour et tous les PC sont équipés de télé et visioconférence.
- Nos abonnements de taxis et contrats de location de voitures sont passés avec des compagnies qui proposent des véhicules « verts » sur demande.

Nous limitons l'émission de documents sur missions :

- Les éditions papier en masse, les recto simples, les brochages voraces en consommables, les aplats de couleur sont de moins en moins la règle.
- Nos apps d'EGC Factory et les tablettes remplacent les supports d'animation papier.

Le champ relevant de l'entreprise est largement défriché par diverses actions depuis plusieurs années

La Tour VISTA est un immeuble moderne de bonnes performances énergétiques, équipé en outre de dispositifs d'économie :

- Baisse automatique des stores de la façade Est les matins de période estivale.
- Extinction automatique des systèmes d'éclairage et de climatisation, les soirs, week-ends et périodes annuelles de fermeture (environ 4 semaines par an).
- Équipement généralisé en ampoules basse tension (en cours).
- Economiseurs d'eau dans les toilettes (réduction d'1/3 des consommations).
- 4 prises électriques de recharge dans notre parking.

Nous avons fait réaliser un audit énergétique début 2016 par EDF. Les résultats très détaillés confirment les bonnes performances énergétiques.

Nous mettons à disposition en interne divers dispositifs limitant les impacts dus aux consommations professionnelles de toutes sortes :

- Virtualisation de nos serveurs (70% de machines en moins).
- Cartouches d'encre compactes dans les imprimantes.
- Tri sélectif et recyclage des cartouches d'encre.

Nous avons changé notre charte graphique en 2016, en remplaçant les couvertures à grands aplats rouges par un fond blanc sobre en encre.

- Systématisation du parc d'imprimantes recto-verso.
- Utilisation généralisée de papeterie labellisée FSC.
- Tri sélectif du papier en poubelles « bleues » spécifiques (tous les postes de travail sont équipés d'une double corbeille).
- Digitalisation de toute notre capitalisation et communication interne.
- Suppression des invitations et cartes de vœux papier.

Depuis notre passage en « flex » l'année dernière, nos nouveaux locaux ne comportent qu'un casier par consultant (du junior à l'associé) et très peu d'archivage pour les supports : une cible zéro papier.

- Généralisation partielle des fournitures de bureau recyclables et / ou rechargeables.
- « Clean-up week » annuelle, avec dispositif de tri, puis recyclage de tout ce qui peut l'être en interne et distribution de papier brouillon dans les écoles.

Nouveautés 2017 et projections 2018

Le lancement de notre intranet est un pas de plus vers la virtualisation de la capitalisation et de la communication, ainsi que la réduction du nombre de mails échangés (voir p.17 et 32).

Nous veillerons en 2018 à éviter la « sédimentation », après l'élan d'allègement impulsé par le « flex ».

Les comportements respectueux de l'environnement sont encouragés

Nous facilitons des actions individuelles au bureau :

- Les divers tris sélectifs (« poubelles bleues » pour le papier, cartouches d'imprimantes) sont régulièrement rappelés en communication générale.
- Nous mettons à disposition dans les cafétérias des bacs pour la collecte des piles usagées et des bouchons plastiques (recyclés dans la fabrication de fauteuils roulants d'handicapés).
- Tous les étages étaient équipés de corbeilles pour récupération de papiers brouillons et de fournitures réutilisables.

Nous agissons auprès de fournisseurs pour des gestes responsables :

- Notre entreprise de ménage emploie du personnel formé, qui veille aux circuits de recyclage jusqu'à la sortie de la Tour et n'utilise que des produits biodégradables.
- Pour les déjeuners de travail, nous incitons au choix de buffets au lieu de plateaux repas ou de prestataires écoresponsables.
- Nous regroupons les commandes et faisons préférentiellement appel à des prestataires locaux pour limiter les déplacements.



Nouveautés 2017 et projections 2018

Pour notre fête des 35 ans, nous avons fait appel à Nicolas Vanier comme grand témoin sur la planète et l'environnement. Après une séquence « nostalgie », nous avons envie de nous projeter vers l'avenir, avec un choix délibéré sur la thématique environnementale qu'il évoque avec passion et optimisme.

Cette intervention a généré des vocations spontanées pour agir toujours plus en interne. C'est heureux, car c'est un combat permanent, les bonnes habitudes n'étant jamais acquises. Ainsi, par rapport aux années précédentes, nous avons régressé sur la collecte des tubes néon et lampes à économie d'énergie, sur les corbeilles de récupération de papier et fournitures, sur la consommation de plateaux-repas. Même les corbeilles de fruit (p.33) ont été suspendues suite à des dérives dans leur utilisation... Situation à redresser en 2018, donc.

Annexe :

Référentiel GRI et principes du Pacte Mondial

Nous promouvons les principes du Pacte Mondial pertinents dans notre contexte

Droits de l'homme

- **Principe 1** : du fait de ses activités, de ses implantations géographiques, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs, et de son périmètre d'influence, notre entreprise n'est pas confrontée à la problématique du respect du droit international relatif aux droits de l'homme.
- **Principe 2** : considérant que l'utilisation de l'homme comme variable d'ajustement et d'optimisation économique est une violation des droits de l'homme (en particulier dans son article 23 sur le droit au travail), nous avons intégré ce principe dans les tableaux pages suivantes.

Conditions de travail

- **Principe 3** : la liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective sont étroitement encadrées par le droit social français et sont une obligation qui s'impose de fait. Toutefois, nous avons mentionné ce point au vu de nos actions au-delà du droit et de la convention collective.
- **Principes 4 et 5** : du fait de ses activités, de ses implantations géographiques, de la localisation de ses missions et de ses fournisseurs, et de son périmètre d'influence, notre entreprise n'est pas confrontée aux problématiques de l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, ni de l'abolition du travail des enfants.
- **Principe 6** : l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, quoiqu'elle aussi très encadrée par le droit social français, est évoquée dans ce rapport, et ce principe est intégré dans les tableaux pages suivantes.

Environnement

- **Principe 7** : au vu de nos activités, nous ne sommes pas concernés par l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- **Principes 8 et 9** : les initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement, et à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement, sont exposées dans le rapport et reprises dans les tableaux pages suivantes.

Lutte contre la corruption

- **Principe 10** : les actions contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et de pots-de-vin, correspondent à des problématiques auxquelles nous pouvons nous trouver confrontés dans des phases exploratoires. Notre vigilance est très réelle, nos refus de certains deals très concrets. Après avoir pris connaissance du vade-mecum du Pacte Mondial sur la prévention du risque de corruption, nous travaillons aux actions internes à mettre en œuvre. En outre, nous contribuons par certaines de nos missions à la promotion de cet article pour nos clients (voir p.22).

Le référentiel GRI peut s'appliquer à notre activité nous faisons l'exercice depuis 5 ans

Economie :

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

Environnement :

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

Droits de l'homme :

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

Emploi, relations sociales et travail décent :

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

Société :

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

Responsabilité clients :

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

Évaluation des performances globales :

tableau de croisement Référentiel GRI et principes du Pacte Mondial

Indicateurs de performance : Economie

Indicateurs GRI	Principes Pacte Mondial	Pages	Commentaire
EC1		4 ; 26	Redistribution résultat : dividendes (actionnaires tous salariés), intéressement, participation
EC8		10 ; 34 - 35	Création de la Fondation Eurogroup : mécanat de compétence Eurogroup Autrement, Pro Bono Lab, ...

Indicateurs de performance : Environnement

Indicateurs GRI	Principes Pacte Mondial	Pages	Commentaire
EN7	Principe 8	39	Réduction des consommations d'électricité
EN8	Principe 8	39	Réduction des consommation d'eau
EN26	Principe 8	38 - 40	Limitation des consommations diverses (papier, consommables...) et recyclage
	Principe 9	33 ; 40	Producteurs locaux / chocolat équitable / ménage formé
EN29	Principe 9	31 ; 38	Télétravail, transports en commun, taxis et voitures de location, visioconférence

Indicateurs de performance : Droits de l'homme

Indicateurs GRI	Principes Pacte Mondial	Pages	Commentaire
HR1	Principe 2	30	L'homme n'est pas la variable d'ajustement
HR2		33	Horaires aménagés ménage / fruits fournisseurs locaux / chocolat équitable
HR4	Principe 6	28 - 30	Aménagement de postes / hommes-femmes, jeunes et seniors, handicapés...
HR5	Principe 3	31	Dialogue social : info-consult. CE

Évaluation des performances globales :

tableau de croisement Référentiel GRI et principes du Pacte Mondial

Indicateurs de performance : Emploi, ...

Indicateurs GRI	Principes Pacte Mondial	Pages	Commentaire
LA1		30	Surtout CDI / temps partiels choisis
LA2		30	Turnover
LA3		26 ; 31 ; 38	Politique stagiaires
LA4		31	Au-delà de la convention collective
LA6 LA7		30	CHSCT : composition Accidents du travail, absentéisme
LA8		14 ; 30	Cellule souffrance au travail, formations et dispositifs de prévention
LA10		14 ; 27	Plan de formation
LA11		26	Entretiens d'évaluation pour tous
LA13		4 ; 6 - 8 ; 28 - 29	Gouvernance / diversité
LA14		28	Rapport hommes / femmes : salaires

Indicateurs de performance : Société

Indicateurs GRI	Principes Pacte Mondial	Pages	Commentaire
SO5		15 ; 19-24	Evénements, études, missions , ... ,

Indicateurs de performance : Responsabilité clients

Indicateurs GRI	Principes Pacte Mondial	Pages	Commentaire
PR5		14 ; 20	Charte de confidentialité

EUROGROUP
CONSULTING

L'ART DE LA MOBILISATION



EUROGROUP CONSULTING France

TOUR VISTA - 52/54 QUAI DE DION BOUTON
F-92806 PUTEAUX CEDEX
TÉL : +33 (0) 1 49 07 57 00
FAX : +33 (0) 1 49 07 57 57
www.eurogroupconsulting.com

SAS À CAPITAL VARIABLE AU CAPITAL MINIMAL DE 450 000 EUROS - RCS NANTERRE B 312 912 998
CODE APE 741 G - N° TVA INTRACOMMUNAUTAIRE FR 87 323 912 998

