



RAPPORT RSE
2021-2022

**LA TRANSFORMATION
POSITIVE**

NOTE DE LECTURE

Notre exercice comptable se déroule de septembre à août de chaque année. Pour des raisons pratiques, notre rapport RSE est conçu et édité en cours d'année civile suivante. Exceptionnellement, du fait notamment de la crise sanitaire et de nos actualités RSE récentes, le présent rapport couvre la période 2020-2021 et les 6 premiers mois de 2022.

Aussi avons-nous décidé d'embrasser des périodes variables selon les sujets abordés dans ce rapport : le panorama des missions est effectué sur l'exercice comptable écoulé du 1^{er} septembre 2020 au 30 juin 2022, les informations issues des rapports légaux ou non (bilan social, rapport égalité homme-femme, plan de formation...) se fondent sur les données disponibles à date (essentiellement 2021), les publications, manifestations et événements sur l'ensemble de la période concernée. La structure de ce rapport est fondée sur le format des trois dernières exercices.

/ MESSAGE DU PRÉSIDENT



Notre nouveau rapport couvre la période courant sur 2021 et le premier semestre 2022, période encore particulière tant sur le plan sanitaire que géopolitique. Elle est caractérisée par une nouvelle organisation du cabinet, opérationnelle à l'automne 2021, qui acte la création de 6 Filières, couvrant de bout-en-bout nos savoir-faire sectoriels, et de 3 Transverses, dont l'une dédiée aux Transitions. Toutes les transitions, écologique, énergétique, sociale, sociétale, humaine, de gouvernance.

La force de nos engagements
en matière de responsabilité sociale
et environnementale est démontrée,
de nouveau, par les actions mises
en œuvre et par la reconnaissance
de nos efforts.

Cette période est marquée par la réalisation de notre premier bilan carbone volontaire sur l'ensemble des 3 scopes (s'appuyant entre autres sur une enquête sur les déplacements domicile-travail) et la confirmation de notre positionnement Gold par Ecovadis, avec une note de 68/100. En interne, le déploiement de la Fresque du Climat a été réalisé auprès de l'ensemble des collaborateurs, consultants et fonctions support en y invitant des clients et notre programme de formation conséquent (soit en distanciel soit en présentiel), a été maintenu. Il comprend notamment un module sur l'anticorruption en cours de déploiement. La création de notre Comité d'éthique souligne l'importance accordée par notre gouvernance à notre responsabilité d'entreprise. Nos engagements en termes d'égalité professionnelle Femmes/Hommes se traduisent notamment par une note très élevée obtenue à l'Index de l'Egalité professionnelle Femmes / Hommes 2022 (92/100) accordée par le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion.

Nous avons confirmé notre attachement aux actions en faveur de la Société, en lançant en 2021 une nouvelle Grande Cause, cette-fois en faveur de la réinsertion professionnelle des personnes en difficulté, à nouveau abritée par notre Fondation Eurogroup. Nous avons également reconduit nos partenariats avec Pro Bono Lab et l'association HEC Positive Restructuring. Maison de Conseil toujours dans l'anticipation et la prise en compte des grandes actualités de la société, nous avons, sur cette période, constamment mis en conformité les conditions d'hygiène et de sécurité de nos collaborateurs et clients avec les règles de gestion de la crise sanitaire imposées par les pouvoirs publics et déclinées par les parties prenantes. Très touché également par le conflit en Ukraine, le cabinet a lancé une initiative interne de soutien au peuple ukrainien, via la contribution des salariés à l'aide humanitaire. Chaque collaborateur a été invité à faire don de 1 à 3 jours de congés payés, convertis en euros, eux-mêmes versés à la Fondation de France, porteuse du dispositif Solidarités Ukraine. 25% des salariés ont répondu positivement à cette initiative. Des dons en nature ont également été collectés et remis à l'organisme Paris Helps Ukraine.

Gilles Bonnenfant
Président d'Eurogroup Consulting

Sommaire

QUI SOMMES-NOUS ?	3
QUE FAISONS-NOUS ?	11
LE PACTE MONDIAL DE L'ONU	23
NOTRE PERFORMANCE RSE	27



QUI SOMMES-NOUS ?

EUROGROUP CONSULTING, 40 ANS D'HISTOIRE

CRÉATION D'EUROGROUP CONSULTING

Par 5 fondateurs, pionniers et visionnaires, conscients de la nécessité de voir émerger un champion du conseil français et indépendant

1982

1998

EUROGROUP CONSULTING INTENSIFIE SA CROISSANCE
De manière continue et durable.

EUROGROUP CONSULTING ADHÈRE AU GLOBAL COMPACT DE L'ONU

2004

2006

EUROGROUP CONSULTING DEVIENT MÈCÈNE PRINCIPAL DE L'ORCHESTRE DE PARIS

2013

CRÉATION DU RÉSEAU INTERNATIONAL NEXTCONTINENT

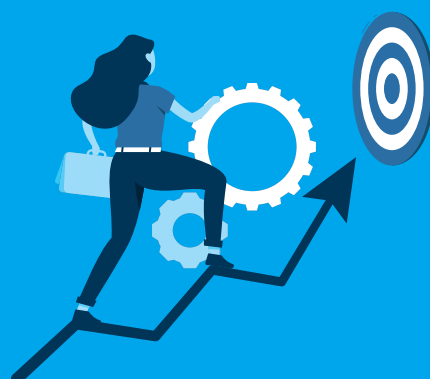
2017

EUROGROUP CONSULTING FÊTE SES 25 ANS D'EXISTENCE
À cette occasion il crée la Fondation Eurogroup et lance sa première «Grande Cause»

EUROGROUP CONSULTING FÊTE SES 40 ANS.

À cette occasion le cabinet publie un ouvrage collectif *Engagements – Agir, Incarner, Transmettre.*

2022



/ EN 2021 ET 2022, EUROGROUP CONSULTING **ACCÈLÈRE SES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT**



Eurogroup Consulting fête ses quarante ans

Le 14 janvier 2022, notre cabinet fête ses 40 ans d'existence. Notre modèle d'indépendance capitalistique, notre cabinet étant exclusivement détenu par nos associés et collaborateurs, est garant de notre intégrité, de notre liberté, de notre neutralité et de la maîtrise de notre destin à long terme.

C'est aussi l'assise de notre croissance durable, qui repose sur cinq principes : la mobilisation de l'intelligence et de la sensibilité collectives pour nous dépasser et répondre aux crises, un savoir-faire d'assembleur, créateur de valeur au service des transformations de nos clients,

un appui sur nos hubs internationaux (Nextcontinent, filiales), la transformation positive au travers de solutions efficaces fondées sur le respect des personnes et la culture de chaque entreprise, le développement de notre écosystème autour de nos filiales et participations spécialisées en intelligence artificielle, supply chain, stratégie et excellence opérationnelle.

Eurogroup Consulting se réorganise autour de Filières et institue une Transverse consacrée aux Transitions

À l'aune de notre projet d'entreprise 2021-2024, notre cabinet voit la mise en place effective de sa nouvelle organisation en filières, privilégiant la vision globale des secteurs d'activité et faisant fi du diptyque public / privé : Mobilités, Aérospatiale, Défense & Sécurité, Gouvernement, Territoires & Institutions, Utilities & Autres Industries, Santé, Social & Solidarités, Services Financiers & Assurances.

Elles sont irriguées de trois pratiques transverses : Digital, Excellence Opérationnelle & Middle Market, Transitions. Nous avons pleinement conscience de

l'ampleur inédite des défis à relever collectivement, de l'immense complexité des systèmes et de la hauteur des marches à franchir pour opérer les transitions attendues, pour les organisations comme pour les individus. Mais nous avons la conviction forte que l'énergie positive de la mise en action permet de rendre concrète la transition, à toutes les échelles.

Le monde se met en mouvement pour faire face aux défis sociaux et environnementaux auxquels il est confronté. Ces défis modifient en profondeur la façon dont nous considérons l'entreprise, l'innovation, le management et notre façon de préparer l'avenir. Nos approches, nos méthodes, nos postures doivent être au rendez-vous de ce changement de paradigme. Depuis de nombreuses années, Eurogroup Consulting s'engage sur ces questions, tant dans son positionnement stratégique que dans l'exercice de son métier de conseil. Dans la continuité de cet engagement, nous avons créé une practice transversale dédiée aux transitions.

Nous avons placé l'humain au cœur de cette démarche, car nous sommes convaincus que les transitions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) ne se feront que par les Hommes et pour les Hommes. Ainsi, «Transitions» intervient auprès de toutes nos filières pour accélérer les transformations positives et durables de nos clients.

Eurogroup Consulting continuer d'enrichir et développer ses compétences et expertises

Sept experts en gestion financière, dont deux associés, un directeur et deux managers, nous ont rejoint pendant l'année 2021. Leur domaine de prédilection consiste en l'accompagnement de l'évolution stratégique, organisationnelle et opérationnelle (processus, pilotage des coûts) des directions et fonctions financières, en particulier dans les secteurs de l'industrie et de la banque. L'une des compétences caractéristiques de cette nouvelle équipe est le pilotage financier, notamment des coûts informatiques. In fine, tous

viennent consolider nos compétences existantes en gestion financière et élargir notre offre en la matière. L'année 2021 a été marquée par l'arrivée d'un associé, deux managers et deux consultants sénior fortement spécialisés dans le secteur dans la santé. La volonté de ce rapprochement est de pouvoir affirmer la présence d'Eurogroup Consulting auprès des hôpitaux, publics comme privés, mais également des acteurs privés de la santé (groupes pharmaceutiques notamment). L'arrivée de cette équipe se marque par un renforcement des capacités d'analyse et de positionnement stratégique des établissements de santé et de conduite de grands projets de transformation en santé.

Nous maintenons sur la période, un fort niveau de recrutement, avec plus de 100 embauches réalisées au cours de l'année 2021, dont 20% de nouveaux salariés de -25 ans.

Eurogroup Consulting confirme sa présence à l'international et s'implante à Singapour

Notre présence internationale est triple. En premier lieu, nous accompagnons nos clients dans des missions à l'export. Par ailleurs, Singapour, Casablanca, Londres accueillent nos filiales en propre. Notre réseau mondial Nextcontinent, fort de 2 000 consultants et aujourd'hui présent dans 32 pays, est actif depuis 2012.

Nous avons en effet ouvert en 2021 une filiale baptisée Eurogroup Consulting SEA, entité basée à Singapour et détenue à 100% par Eurogroup Company. Cette société est une tête de pont pour déployer notamment notre savoir-faire dans des pays d'Asie du sud-est à forts enjeux de transition écologique, énergétique et sociale, à l'instar du Viêt-Nam.



/ EN 2021 ET 2022, UNE PRIORITÉ ACCORDÉE À NOS ENGAGEMENTS RSE

La période récente a vu nos efforts s'accélérer dans le sens du renfort de nos engagements RSE :

- donner du sens et démontrer notre engagement et notre mobilisation autour de l'exemplarité (conformité, éthique), de l'attractivité et de la fidélisation des candidats et des salariés ;
- répondre aux exigences des clients publics et privés telles qu'exprimées dans leurs appels d'offres et consultations, via nos engagements, les indicateurs idoines ou encore les résultats de notre bilan carbone ;
- améliorer notre compliance et se préparer aux étapes suivantes (CSRD) en apportant les bonnes réponses aux principaux évaluateurs externes (ECOVADIS, ACESIA, Global Compact) : politiques formalisées, indicateurs calculés et engagements étayés.

Notre politique RSE et les politiques thématiques

Nous sommes engagés dans une démarche de construction de notre politique RSE, notamment avec le soutien d'un groupe de travail composé d'associés référents du cabinet et d'un séminaire associé de partage des principes et engagements en découlant.

Nous avons parallèlement formalisé les politiques thématiques suivantes : achats responsables, gestion durable des ressources et biodiversité, diversité, éthique, immobilier, numérique responsable, ressources humaines responsables, sociétal, territoires durables et transport professionnel et domicile-travail.

Notre premier bilan carbone

Nous avons fait appel, en février 2022, au cabinet Ecoact afin de nous accompagner dans la réalisation volontaire (obligatoire pour +500 salariés) de notre Bilan Carbone. Sur la base de ses résultats, nous allons construire sur 2022, en interne un plan d'action de réduction de nos émissions de GES.

Ce bilan carbone est exhaustif et recouvre les trois scopes associés. Il a été complété d'une enquête interne sur les déplacements professionnels des salariés.

Un renforcement de notre outillage et de nos compétences RSE

Des animations Fresque du Climat, programmées autour de 5 sessions (avril et mai 2022) et destinées aux collaborateurs du cabinet, mobilisant pas moins de 240 personnes et aboutissant à des pistes d'action destinées à alimenter notre politique RSE. Des engagements formalisés et chiffrés destinés aux réponses à appels d'offres : une présentation de nos engagements RSE (dont données chiffrées) régulièrement mise à jour, un tableau de bord des principaux indicateurs RSE demandés par nos donneurs d'ordre, également mis à jour et reflétant nos actions régulières.

Notre Fondation Eurogroup, toujours extrêmement active

Depuis 2021, « la réinsertion dans la vie active » est la nouvelle Grande Cause soutenue par la Fondation Eurogroup. La Fondation Eurogroup est toujours partenaire de Pro Bono Lab. En 2019, elle a initié un partenariat avec l'association HEC Positive Restructuring, reconduit depuis : accompagnement du bureau de l'association dans la pérennisation de la structure et sa transmission au bureau suivant, animation de formations sur le campus sur différents thèmes comme « Apprendre à pitcher dans les forums de recrutement » mixant consultants et équipes RH du cabinet.

Dans le cadre de notre dispositif Eurogroup Autrement, deux associations ont été soutenues (hors parrainage) : une mission de six mois réalisée pour Solidarité DOM TOM, association qui favorise la mobilité entre les DOM-TOM et l'Hexagone ; une mission de six mois pour Mode & Handicap œuvre au quotidien au bien-être des citoyens en créant des collections de mode innovantes à destination des personnes valides ou souffrantes d'un handicap. Deux associations (La Fabrique de la Danse & Sparadrapp) sont sélectionnées dans le cadre du 37^e Jury et démarrées en 2022.

Enfin, rappelons que Eurogroup Consulting est membre fondateur de l'Alliance pour le Mécénat de Compétences depuis 2019.

/ NOTRE PREMIER BILAN CARBONE VOLONTAIRE

Réalisé par un prestataire externe, garantissant ainsi son objectivité et dans le cadre de la méthodologie de l'Association pour la transition Bas Carbone (ABC), notre premier bilan carbone est disponible depuis le 6 juin 2022.

Il a été notamment appuyé par une enquête interne sur les déplacements professionnels domicile-travail de nos collaborateurs, qui a suscité 235 réponses sur environ 380 salariés. 12% des répondants se rendent chez leurs clients par véhicules motorisés et 16% au siège du cabinet.

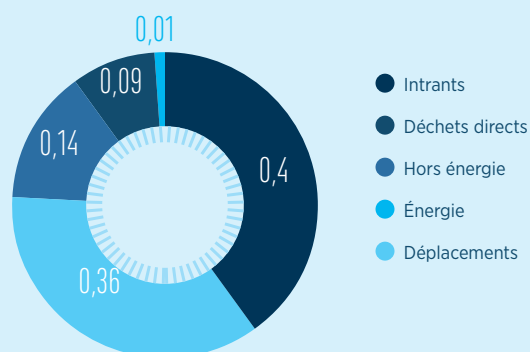
1 139 tCO₂^e
BILAN CARBONE 2021

15 gCO₂^e/€ CA
INTENSITÉ CARBONE 2021

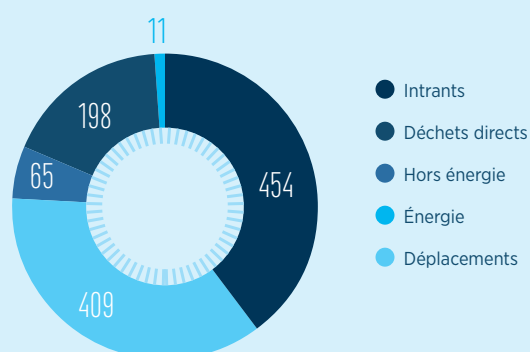
3 tCO₂^e/ETP



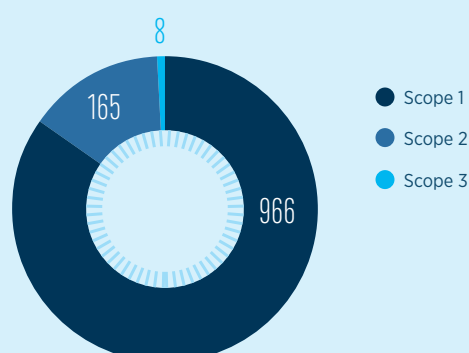
% d'émissions de GES par poste



Émissions en tCO₂^e par poste



Émissions en tCO₂^e par scope



EUROGROUP CONSULTING EST MOTEUR DANS LA CRÉATION ET L'ANIMATION DE LA TRANSVERSE «SUSTAINABILITY STREAMLINE»

Le monde a atteint un point de basculement qui remet en question la résilience de nos sociétés et de nos modèles économiques et sociaux. Les parties prenantes s'attendent à des progrès rapides en matière de responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance. Les investisseurs cherchent à décarboner leurs portefeuilles, les politiques à renforcer leurs engagements, les consommateurs attendent plus de vigilance des industriels et les employés et candidats le respect des engagements éthiques, humains et environnementaux des employeurs.

Les organisations privées et publiques qui intègrent la transition écologique sont à la pointe de l'innovation et transforment la durabilité en un avantage concurrentiel, social, sociétal.

Notre réseau international accompagne chaque étape de leur parcours de responsabilisation. De la stratégie de décarbonisation aux impacts sociaux et sociétaux, nous travaillons main dans la main avec les parties prenantes pour lutter contre le changement climatique et atteindre la neutralité carbone, en construisant un avenir positif pour tous.

Élaboration de stratégie RSE

Les organisations ayant de solides performances RSE ont des rendements plus élevés, des risques plus faibles et une meilleure résilience lors des crises. Une stratégie RSE accélère la mise sur le marché de produits innovants, les nouveaux modèles d'organisation et de chaîne de valeur.

Nextcontinent vous aide à mettre en œuvre des programmes de transformation RSE de bout en bout, de l'élaboration des ambitions stratégiques au plan de renforcement de vos capacités.

La RSE axée sur les valeurs

Les organisations doivent aller au-delà de la simple conformité et intégrer la RSE en tant que créatrice de valeur et levier de différenciation. Nextcontinent vous aide à atteindre ces objectifs en optimisant les opérations pour soutenir les innovations RSE, intégrant les objectifs de durabilité dans les opérations, créant des opportunités de nouveaux produits ou services.

Décarbonation : le voyage vers le net 0

Les organisations ne sont pas toujours informées, créées et formées pour se préparer aux transitions majeures issues du changement climatique. Nextcontinent vous aide à relever les défis de la décarbonation en construisant une vision à long terme : avec notre méthodologie holistique et de bout en bout, nous faisons le lien entre technologie, mobilisation des employés, des parties prenantes et les leviers financiers.

Chaîne d'approvisionnement durable

Les modèles actuels de chaîne d'approvisionnement étendue, à source unique et juste à temps ne sont plus viables. Nextcontinent vous aide à réduire vos coûts de dépendance aux énergies non renouvelables et aux matières premières ainsi qu'aux externalités négatives dès le début de chaîne et tout au long de la vie de vos produits ou services.

Communication sur la RSE

La clé du succès est de communiquer de manière cohérente sur les engagements envers ses collaborateurs et ses clients / usagers. Nextcontinent vous aide à évaluer votre dispositif de communication et construire un plan de transformation associé.





QUE FAISONS-NOUS ?

NOTRE CRÉATION DE VALEUR AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION POSITIVE

HUMAINES		INTELLECTUELLES	FINANCIÈRES	NATURELLES
400 salariés 47% de femmes 370 cadres (au 31/12/2021) 100% de CDI 45 employés de +45 ans	34 ans de moyenne d'âge 7 coachs/ assesseurs en 2020 Écosystème de participations et filiales spécialisées en stratégie et efficacité, accélération digitale et IA, supply chain, formation	4% du CA consacré à la formation (31/12/2021) Innovation ouverte Laboratoire d'innovation managériale, accélérateur de start up Mob Tech, partenariats (Institut Montaigne...) Dispositif complet de Knowledge management 50 outils disponibles, un budget de 1,9 M€ (hors immobilier)	5,3 M€ de capitaux propres 75 M€ de chiffre d'affaires (au 31/08/2021) 231 actionnaires dont 200 non associés (à fin 2021) Un cabinet capitalistiquement 100% indépendant et une ouverture du capital à tous les salariés	1 139 tCO2e au total 15 gCO2e/€ de CA 3 tCO2e/ETP (au 31/12/2021) Nous sommes une entreprise « low carbon », qui décide de conduire un bilan carbone volontaire sur 2021 et s'engage désormais sur un plan d'action de réduction des émissions GES d'ici fin 2022
NOS RESSOURCES				

Une approche originale et indépendante du métier du conseil qui permet, par une forte mobilisation de ses collaborateurs et de tout son écosystème, de proposer pour chacun de ses clients, des interventions efficaces fondées sur le respect des personnes, la culture

de chaque entreprise et le plaisir de créer et collaborer ensemble, pour faire de chaque changement nécessaire une démarche comprise et vécue comme une transformation positive, utile et durable.

NOTRE CRÉATION DE VALEUR				
POUR NOTRE CLIENT	POUR NOS COLLABORATEURS	POUR NOTRE ÉCOSYSTÈME		POUR L'ENVIRONNEMENT
+ de 65 missions conduites 6 Filières métier de bout en bout 3 pratiques transverses pour mieux servir nos clients La Transverse Transitions rassemble les compétences au service de toutes les transitions, écologique, énergétique, managériale, sociale, sociétale, territoriale et de gouvernance	35 M€ de masse salariale (31/08/2021) 9 000 h de formation (31/12/2021) Des formations distancielles en 2021, un programme dynamique autour de la RSE (Fresque Climat, cycle ADEME, webinars...) Le Covid-19 n'a pas entaché notre volonté de développement des ressources, avec 104 embauches et l'arrivée de nouvelles équipes (finance, santé)	5 organisations ESS accompagnées 275 fournisseurs dont 97% en Ile- de-France La Fondation Eurogroup chapeaute le programme pro bono Eurogroup Autrement et notre Grande Cause (réinsertion professionnelle). Nous sommes Mécène principal de l'Orchestre de Paris et membre fondateur de l'Alliance pour le Mécénat de Compétences	191 partenaires Pour 14 M€ de CA, dont 97% de PME et free lance (au 31/12/2021)	Membre du Global Compact de l'ONU depuis 2004, labellisé Ecovadis et Impact, signataire de la Charte Numérique Responsable Une démarche engagée fin 2021 de rédaction de nos politiques RSE et de réalisation de notre bilan carbone Une installation du siège dans un immeuble HQE, BREEAM et WELL avec tri et recyclage des déchets par notre cabinet et le bailleur

/ NOTRE OFFRE DE SERVICES AU CŒUR DES TRANSITIONS

Transition organisationnelle et de gouvernance

Pour une gouvernance durable et inclusive : afin d'amplifier leur résilience face aux changements, les entreprises doivent se saisir du sujet en l'intégrant à l'essence même de ce qu'elles sont. Pour cette raison, nous sommes convaincus que l'intégration de la politique de Responsabilité sociétale des entreprises au cœur de la stratégie des entreprises est essentielle. Elle permet en effet de réintégrer les enjeux RSE dans le quotidien des salariés, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise. Aussi, une gouvernance plus horizontale et incluant les parties prenantes est le moyen de changer de paradigme d'action et permet de s'engager durablement et sincèrement dans des actions plus vertueuses.



Entreprises à mission : un engagement durable

Nous accompagnons les entreprises pour qu'elles tirent le maximum de la mise en place et de l'animation de leur comité à mission ou comité des parties prenantes. Les entreprises à mission intègrent dans leurs statuts une finalité environnementale ou sociale.

Nous accompagnons nos clients de tous secteurs dans la construction de leur projet d'entreprise en impliquant l'ensemble de leur écosystème : collaborateurs, clients, partenaires commerciaux, acteurs institutionnels.

Ces démarches d'intelligence collective permettent aux entreprises de prendre toute leur place dans la transition vers un modèle de société plus durable et résilient face au changement climatique ou social.

Transition écologique

La France est engagée depuis plusieurs années dans une politique ambitieuse de préservation de l'environnement. Elle se traduit notamment par les certificats d'économie d'énergie (CEE) qui obligent les fournisseurs d'énergie à mettre en place des actions de réduction de la consommation énergétique de leurs clients. Ces incitations se concrétisent par des dispositifs de Prime énergie à destination des clients pour les accompagner dans leurs travaux de rénovation énergétique. Un investissement durable qui mobilise l'État et les fournisseurs d'énergie au bénéfice des particuliers et du climat.

Eurogroup Consulting s'est engagé très tôt dans la conception et l'accompagnement de ces projets en aidant nos clients fournisseurs d'énergie à concrétiser leurs obligations liées aux dispositifs CEE. De la conception des dossiers de candidature validés par le ministère à l'appui aux divers programmes de pédagogie et de sensibilisation des utilisateurs finaux, nos équipes s'impliquent sur plus d'une dizaine de projets à fort impact environnemental.

La solution au défi climatique est fondamentalement systémique. Elle nécessite une appropriation profonde et large de la part du plus grand nombre. Elle se nourrit des apports scientifiques et techniques de différentes disciplines, mais également de l'intelligence collective des citoyens. Pour Eurogroup Consulting, les organisations ont elles aussi un rôle à jouer dans cette transition pour imaginer, adapter et mettre en œuvre des solutions de terrain. Elles interviennent en complément des évolutions réglementaires.

Ces convictions ont été renforcées par nos travaux auprès d'une grande diversité de citoyens, en particulier lors de la Convention citoyenne pour le climat. Nous avons accompagné ce dispositif inédit de bout en bout. Des groupes de citoyens ont travaillé sur des thématiques précises avant de formuler des propositions concrètes pour définir une stratégie nationale en faveur du climat.

Nous contribuons actuellement à l'appui à la mise en œuvre de plusieurs de ces propositions en matière de logement au niveau national, notamment en application de la loi Climat et Résilience. Notre accompagnement se décline également au niveau des territoires avec les différentes parties prenantes, notamment en matière d'énergie, de transport ou d'alimentation.



Transition énergétique

La France s'est fixé des objectifs ambitieux de neutralité carbone à l'horizon 2050. L'enjeu est de taille : le CO₂ représente la majorité des gaz à effet de serre (GES) émis et responsables du réchauffement climatique. La neutralité carbone n'est pas l'absence totale d'émission, mais une situation d'équilibre «entre les émissions de carbone et leur absorption de l'atmosphère par les puits de carbone».

Verdissement de la flotte, des opportunités économiques et sociétales

Le secteur des transports représente 41% des émissions de GES en France. De nombreuses entreprises et collectivités font le choix d'investir dans des véhicules propres en remplacement de leur flotte actuelle. Un coût important pour certaines d'entre elles qui peut être compensé par le modèle économique développé lors de la mise en place des infrastructures. Nous accompagnons une grande métropole dans son processus de verdissement. Elle a ainsi basculé plusieurs lignes de bus interurbains vers une motorisation au gaz naturel (GNV).

Une partie significative d'entre eux utilisant même du bio-GNV. La particularité de cette mission tient au business model de la station GNV, qui alimente à la fois la station de bus et une station publique destinée aux opérateurs des environs. Ce modèle original permet à la métropole de rentabiliser son investissement et aide son territoire à opérer une transition bas carbone non limitée aux véhicules de la métropole.

Eurogroup Consulting accompagne également un gestionnaire d'infrastructures dans la définition de la stratégie de verdissement de sa flotte. Objectif : zéro émission. Sa flotte est composée de véhicules divers aux usages variés. Plusieurs technologies sont examinées : l'électrique, l'hydrogène, le GNV et bio-GNV mais aussi les bio-carburants. Cette stratégie est aussi l'occasion de définir un modèle juridique et économique pour les infrastructures de recharge, qui pourront être ouvertes à d'autres acteurs de l'écosystème.

Décarbonation de l'industrie française

Pour atteindre les objectifs nationaux de neutralité carbone, la décarbonation de l'industrie française est un passage obligé. Au premier rang des enjeux économiques, se trouve la réindustrialisation et le développement de nouvelles filières industrielles et d'emploi non délocalisables. Les deux voies les plus prometteuses pour atteindre l'objectif de décarbonation industrielle sont le développement de l'hydrogène décarboné et l'émergence du captage, de la valorisation et du stockage du CO₂ (CCUS).

La fabrication de plastique, la clinkérisation du ciment ou encore la production d'acier sont des procédés particulièrement émetteurs de GES.

Eurogroup Consulting accompagne les territoires dans la création d'écosystèmes industriels verts. Ces missions engagent des dynamiques de développement économique autour de projets innovants et bénéficient de subventions publiques.



En accompagnant les projets sur toute la chaîne de valeur, nous permettons aux acteurs d'atteindre la rentabilité de leurs projets rapidement, et ainsi d'accélérer leur transition.

Développement des énergies renouvelables

En 2020, les énergies renouvelables (EnR) représentent près de 17% (source SDES, ministère de la Transition Ecologique) des sources d'énergie en France. Le développement des EnR représente une opportunité de réduction des GES dont chacun doit s'emparer. Face à l'augmentation croissante de la part des ENR dans le mix énergétique, de nouvelles problématiques émergent et concernent la gestion du système électrique.

Nous conseillons nos clients dans la mise en place de nouveaux mécanismes entre les différents acteurs et le développement de solutions technologiques à même de faciliter l'exploitation du réseau dans des conditions optimales. Nous conduisons pour un acteur majeur du système électrique français, un programme de développement de solutions d'intégration opérationnelle des EnR terrestres (éolien et solaire) dans le réseau électrique.

Notre démarche assure le fonctionnement de bout en bout y compris dans le cas d'écroûtement ou de modulation de production afin d'assurer l'exploitation en toute sûreté du réseau.

Transition managériale

Talentee

Notre département Talentee s'appuie sur des experts qui déploient des savoir-faire de développement des parcours professionnels et d'accompagnement managérial individuel et collectif, au travers de coaching individuels, d'assessment et de formation des leaders des entreprises comme des administrations aux transitions en cours. Nextcontinent contribue en tant que réseau mondial à l'internationalisation de ces approches, au travers de son Managerial Innovation Lab.

Notre Laboratoire d'Innovation Managériale est un think tank expérimental et prospectif spécialisé dans les nouvelles dynamiques de travail et de mobilisation des collaborateurs, autour de différentes disciplines : Conduite du changement : change up, change agile, change amplifié, change W..., Future of Work, Transformation culturelle & managériale : ADN, programmes de transformation managériale..., Facilitation et créativité : réseau de facilitateurs, Change Up... et R&D sur des sujets exploratoires (coopération, émotion, engagement, Neurosciences...).

L'Académie Eurogroup Consulting regroupe nos offres de formation dont certains cursus sont certifiants (RNCP) et construits avec des partenaires académiques de premier plan, en particulier Audencia et les Arts et Métiers.

/ NOS MISSIONS EMBLÉMATIQUES



Structurer et animer les réflexions de groupes de travail pour réaliser des projets de développement dans un territoire

Les objectifs de notre client

Après avoir lancé une première grappe de projets innovants, notre client, une grande collectivité territoriale, souhaite reproduire l'expérience sur 5 thématiques : Supply chain verte, Smart Grids, Hydrogène, gestion de l'Eau, CO₂. Afin de lancer ces chantiers ambitieux en matière de développement d'industries innovantes, il a pour ambition de s'appuyer sur les acteurs du territoire pour accompagner les mutations de filières, renforcer/créer des écosystèmes et partenariats locaux innovants, développer des sites vitrines.

Notre démarche

- Réalisation d'une cartographie des acteurs économiques et des potentiels du territoire en les identifiant via des entretiens avec les acteurs locaux, des recherches à partir de bases de données
- Benchmarking des technologies et partenaires potentiels
- Détermination des besoins et compétences des entreprises et de leur degré de maturité, en approfondissant ces connaissances via un séminaire rassemblant les principaux acteurs, des visites d'industriels, l'analyse des résultats d'un questionnaire envoyé aux entreprises du territoire

Les résultats obtenus

Une approche collaborative et participative avec les parties prenantes du territoire, permettant d'identifier les acteurs économiques innovants et évaluer leurs niveaux de maturité, de définir les besoins du territoire en vue d'une phase de développement de projets dans les domaines cités.

Les ODD adressées par le client



Appuyer un opérateur du secteur de l'énergie dans l'intégration au réseau des Énergies Renouvelables terrestres (EnR)

Les objectifs de notre client

En 2019, 47,7% des capacités de production d'EnR sont d'origine solaire ou éolien. Pour atteindre l'objectif 2030 d'augmenter la part des EnR jusqu'à 40% de la production d'électricité, il est prévu de tripler la production des éoliennes terrestres et multiplier par 4 celle du solaire photovoltaïque (une production loin des sites de consommation, peu prévisible, non synchrone, peu stable, peu raccordée au réseau de transport, dans des zones peu denses avec des réseaux dimensionnés au plus juste, difficilement stockable et rend l'équilibre offre / demande complexe. Notre client a créé un domaine métier spécifique EnR terrestres et doit relever un défi considérable d'articulation entre sa transformation et l'État, les collectivités, les producteurs et distributeurs d'électricité et ses propres métiers.

Notre démarche

- Structuration du domaine : donner un cadre afin de garantir le bon déroulement des chantiers et des projets, établir une vision partagée de l'ambition
- Compréhension et amélioration de l'existant : challenger les rites et rythmes des acteurs pour faire fonctionner de concert les niveaux stratégique et opérationnel, mettre en place les moyens et outils de pilotage des livrables opérationnels
- Pilotage et change : assurer le bon déroulement des travaux, anticiper les échéances, garantir la capacité à délivrer, prioriser les actions, créer une dynamique commune

Les résultats obtenus

- Le domaine, modèle des nouveaux modes de fonctionnement du Projet d'Entreprise
- Une gouvernance au bon niveau pour assurer l'avancement des travaux, coordonner les nombreux acteurs et solliciter les arbitrages
- Une contribution des managers intermédiaires, moteurs de la transformation
- Un pilotage agile pour mettre sous tension le programme « Transit et limitations »

Les ODD adressées par le client



NOS MISSIONS EMBLÉMATIQUES



Conduire une étude sociétale mondiale sur l'évolution à 5 ans des pratiques Diversité et Inclusion pour un grand acteur du luxe

Les objectifs de notre client

Notre client souhaite disposer d'une étude prospective sur les pratiques de Diversité et Inclusion et les grandes tendances observées dans cinq zones du monde à horizon 5 ans (US, Europe, Moyen-Orient, Asie du Nord, Asie du Sud) et bénéficier d'une analyse des risques et opportunités en tant qu'employeur.

Notre démarche

- Consultation de 10 bases de données mondiales par une analyste experte
- Panel de 35 experts identifiés et environ 15 entretiens réalisés
- Formalisation du référentiel des risques et opportunités pour l'employeur

Les résultats obtenus

- Une approche 360° puisant dans un panel de disciplines (sciences politiques, sociologie des organisations, économie, psychologie) pour objectiver les évolutions / tendances (revendication / affirmation des différences) : niveau de maturité des sociétés, identification des facteurs d'évolution (culturels, démographiques, économiques, politiques, religieux, médiatiques, technologiques...), afin de confirmer les tendances des prochaines années
- Des personnalités issues des 5 zones géographiques interrogées pour leur expertise ou engagement, parmi lesquels : sociologues, anthropologues, professeurs, théoriciens, doctorants, chercheurs, philosophes, politologues, monde associatif, société civile et influenceurs (maîtres de conférences, débats, podcasts, etc.), instituts spécialisés
- Une note de synthèse de prise de position en tant qu'employeur sur les problématiques Diversité et Inclusion à venir

Les ODD adressées par le client



Aider une grande fondation à refondre son offre à destination des fondations abritées, actuelles et à venir

Les objectifs de notre client

Pour notre client, il s'agit de recueillir les besoins et attentes des fondations qu'elle abrite ainsi que de ses partenaires / concurrents, puis identifier les pistes d'amélioration de l'offre actuelle en faveur des fondations abritées, en veillant à leur cohérence avec les besoins de ses clients actuels et à venir.

Notre démarche

- Étude documentaire de l'offre actuelle et analyse du contexte concurrentiel de la philanthropie : 14 structures étudiées dont 7 rencontrées lors d'entretiens
- Diagnostic du besoin et recueil des attentes : 8 entretiens internes, élaboration d'un questionnaire adressé à 500 fondations abritées et rencontre de 7 fondations abritées
- Élaboration de recommandations sur l'offre de service : synthèse des travaux, élaboration d'une matrice risques / opportunités et partage de ces éléments avec les instances clefs

Les résultats obtenus

- Une synthèse des besoins actuels et futurs des partenaires / concurrents, ainsi que de ses philanthropes
- Des recommandations en termes de segmentation, de contenu de l'offre, de tarification, d'organisation, de ressources et de processus

Les ODD adressées par le client



NOS MISSIONS EMBLÉMATIQUES



Redéfinir les missions et l'organisation de la Direction RSE d'un grand groupe agro-alimentaire

Les objectifs de notre client

Notre client a pour objectif de définir précisément le mandat et le rôle de sa Direction RSE, dans un contexte externe d'intensification de la prise en compte des enjeux RSE et interne de questionnement par certains métiers de son utilité (« value for money »). Il souhaite donc repenser son organisation et son mode d'action avec les parties prenantes au sein du Groupe et vis-à-vis de l'externe et convaincre ces acteurs du nouveau schéma.

Notre démarche

- Analyse des feuilles de route du Groupe
- Benchmarking d'organisations RSE de grands groupes d'autres secteurs
- Recueil des attentes vis-à-vis de la Direction RSE: entretiens individuels (Marché France, DG de businesses, DG de fonctions, équipe RSE)
- Partage des constats avec l'équipe RSE : séances collectives à l'issue desquelles est défini le mandat renouvelé de la fonction
- Présentation du design de l'organisation au Directeur général en charge de la RSE et au Directeur RSE, échanges avec le Management RSE

Les résultats obtenus

- Un partage des nouvelles missions et de l'organisation de la Direction RSE au travers de séminaires des DG fonctions et des DG businesses

Les ODD adressées par le client



Créer et animer le Comité Régional des parties prenantes d'un grand opérateur de transport

Les objectifs de notre client

Notre client a pour objectif de faire du Comité des Parties Prenantes le lieu de partage des enjeux, d'écoute et d'échange avec les parties prenantes dans la région Ile-de-France (mobilité, qualité de vie, développement économique, transition écologique et énergétique, logistique urbaine...), de produire des avis ou recommandations sur ces thématiques, enrichir la stratégie de l'entreprise à la lumière d'expériences et d'expertises dépassant le monde du transport... Il cherche à structurer ce comité, définir sa stratégie (objectifs émergés / immergés) et son organisation (thématiques de travail, fonctionnement, membres, calendrier...), concevoir, animer, restituer ses réunions, mobiliser dans la durée les parties prenantes et aboutir à des conclusions opérantes.

Notre démarche

- Structuration du comité : conduite d'entretiens de cadrage auprès d'interlocuteurs internes et externes afin de mieux cerner les enjeux, proposition de 8 thèmes de travail puis priorisation / problématisation autour de 3 grandes thématiques, identification et contacts avec les participants pressentis
- Conception, animation, restitution des réunions : entretiens sur la thématique en cours, conception du support de présentation et du dossier amont, animation du comité par La Fabrique Ecologique, rédaction du relevé de décisions
- Restitution du cycle du comité
- Pilotage et préparation des comités (3 à 4 réunions de coordination par session)

Les résultats obtenus

- Des recommandations stratégiques sur l'ensemble des thématiques
- Un comité en fonctionnement et des parties prenantes mobilisées

Les ODD adressées par le client



NOS MISSIONS EMBLÉMATIQUES



Structurer et animer les réflexions de groupes de travail pour réaliser des projets de développement économique innovants dans un territoire

Les objectifs de notre client

Après avoir lancé une première grappe de projets innovants, notre client, une grande collectivité territoriale, souhaite reproduire l'expérience sur 5 thématiques : Supply chain verte, Smart Grids, Hydrogène, gestion de l'Eau, CO₂. Afin de lancer ces chantiers ambitieux en matière de développement d'industries innovantes, il a pour ambition de s'appuyer sur les acteurs du territoire pour accompagner les mutations de filières, renforcer/créer des écosystèmes et partenariats locaux innovants, développer des sites vitrines.

Notre démarche

- Réalisation d'une cartographie des acteurs économiques et des potentiels du territoire en les identifiant via des entretiens avec les acteurs locaux, des recherches à partir de bases de données, un benchmarking des technologies et partenaires potentiels
- Détermination des besoins et compétences des entreprises et de leur degré de maturité, en approfondissant ces connaissances via un séminaire rassemblant les principaux acteurs, des visites d'industriels, l'analyse des résultats d'un questionnaire envoyé aux entreprises du territoire

Les résultats obtenus

Une approche collaborative et participative avec les parties prenantes du territoire, permettant d'identifier les acteurs économiques innovants et évaluer leurs niveaux de maturité, de définir les besoins du territoire en vue d'une phase de développement de projets dans les domaines cités.

Les ODD adressées par le client



Accompagner des programmes Certificats d'Économie d'Énergie (CEE), en particulier en faveur d'un client énergéticien

Les objectifs de notre client

L'accompagnement attendu consiste à développer et appuyer des programmes CEE Efficacité énergétique, écogestes et mobilité durable.

Les programmes déployés

- Le programme Génération Énergie (mars 2019-déc. 2021), d'un budget de 5 M€, vise à sensibiliser les collégiens et lycéens de 4 000 classe aux économies d'énergie et aux leviers du quotidien pour les mettre en œuvre www.generation-energie.fr
- Le programme Ecopro (mars 2019-oct. 2021), d'un budget de 5 M€, vise à sensibiliser les TPE et PME à l'efficacité énergétique via des travaux de rénovation de leurs installations plateforme-eco-pro.fr
- Le programme Tous Covoitureurs ! (janv. 2020-déc. 2020), d'un budget de 5 M€, a pour ambition d'encourager le covoiturage domicile-travail et d'accélérer l'adoption du Forfait Mobilités Durables par les entreprises (Tous covoitureurs - Faisons avancer le covoiturage domicile travail)
- Le programme Ma Cycloentreprise (janv. 2020-juillet 2021), d'un budget de 2,5 M€, vise à encourager la cyclomobilité professionnelle auprès des micro-entrepreneurs et des candidats à la création d'une microentreprise (Ma Cycloentreprise : promouvoir la cyclomobilité professionnelle)
- Le programme Objectifs employeurs pro vélo (fév. 2020-avril 2021), d'un budget de 40 M€, accompagne les employeurs dans l'amélioration de leur politique cyclable, en déployant le label « Employeur Pro-vélo », créé par l'ADEME et la FUB, (Objectif Employeur Pro-Vélo : aller au boulot, en vélo) employeurprovelo.fr
- Le nouveau programme Alvéole vise à déployer 100 000 places de stationnement vélo sécurisés supplémentaires auprès de bénéficiaires spécifiques et à proposer des actions de déploiement

Les ODD adressées par le client







LE PACTE MONDIAL DE L'ONU

/ NOTRE ADHÉSION AU GLOBAL COMPACT DEPUIS 2004

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

Principe 2 Les entreprises sont invitées 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 Les entreprises sont invitées à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 Les entreprises sont invitées à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 Les entreprises sont invitées à 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 Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 Les entreprises sont invitées 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.

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

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



/ NOUS ADHÉRONS AU PACTE MONDIAL

EN ADAPTANT SES PRINCIPES À NOS SPÉCIFICITÉS

Droits de l'homme

Principe 1

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

Principe 2

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

Conditions de travail

Principe 3

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

Principes 4 et 5

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

Principe 6

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

Environnement

Principe 7

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

Principes 8 et 9

Les initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et à favoriser la diffusion de technologies et pratiques respectueuses de l'environnement, sont exposées dans le rapport et reprises dans notre évaluation de performance.

Lutte contre la corruption

Principe 10

Les actions contre la corruption sous toutes ses formes correspondent à des problématiques auxquelles nous pouvons nous trouver confrontés dans des phases exploratoires. Notre vigilance est très réelle, nos refus de certains deals très concrets. Nous travaillons aux actions internes à mettre en œuvre. En outre, nous contribuons par certaines de nos missions à la promotion de cette obligation et au travers de nos offres (Smart compliance, lutte contre le blanchiment par exemple).







NOTRE PERFORMANCE RSE

/ NOTRE PERFORMANCE RSE :

NOS INDICATEURS ORIENTÉS CLIENT

INDICATEURS	RÉSULTAT 2020	RÉSULTAT 2021
Nombre de missions réalisées dans l'année		650
Part des missions orientées transitions sur l'année		15,0%
Part des missions orientées développement managérial sur l'année (formation, assessment, coaching, conseil RH)		10,0%
Existence de partenariats avec des associations (dont mécénat en nature)	Oui (Pro Bono Lab, HEC Positive Restructuring)	Oui (Pro Bono Lab, HEC Positive Restructuring)
Nombre de missions pro bono conduites annuellement	5 associations	5 associations
Nombre de consultants affecté au mécénat de compétences	123	131
Pourcentage du CA alloué au mécénat		
Pourcentage de fournisseurs implantés en région Ile-de-France (fournisseurs de proximité)		97,0%
Pourcentage de recours à co ou sous-traitance auprès de TPE / PME et experts indépendants		97,0%
Délai moyen de paiement à date d'émission de facture par un fournisseur		30 jours

/ NOTRE PERFORMANCE RSE :

NOS INDICATEURS ORIENTÉS COLLABORATEURS

INDICATEURS	RÉSULTAT 2020	RÉSULTAT 2021
Pourcentage de travailleurs handicapés par rapport à l'ensemble des effectifs	1,4%	0,7%
Pourcentage d'apprentis ou stagiaires par rapport à l'ensemble des effectifs	5,6%	9,6%
Pourcentage de femmes employées par rapport à l'ensemble de l'organisation	49,6%	46,6%
Pourcentage de femmes occupant des postes de direction (hors conseil d'administration) par rapport au management group	38,4%	49,0%
Pourcentage de consultants annuellement promus	32,9%	41,2%
Parité du comité exécutif ou du comité de direction		Oui
Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue	2,5%	3,8%
Nombre d'heures de formation par an	4 214	8 680
Nombre d'employés formés à la sécurité / hygiène	0	12
Pourcentage d'employés de plus de 45 ans par rapport à l'ensemble de l'organisation	14,8%	14,6%
Nombre annuel de création d'emplois	60	104
Pourcentage annuel de turnover	19,9%	24,7%
Pourcentage annuel d'absentéisme	3,4%	3,9%
Taux de fréquence des accidents du travail	4,71	0
Existence de dispositif d'actionnariat salarié	Oui	Oui
Existence d'un accord d'intéressement	Oui	Oui
Index de l'égalité professionnelle Femmes / Hommes	93/100	92 /100
Pourcentage de salariés formés à la Fresque du Climat	Non pertinent	62,0%

/ NOTRE PERFORMANCE RSE :

NOS INDICATEURS ORIENTÉS ENVIRONNEMENT & GOUVERNANCE

INDICATEURS	RÉSULTAT 2020	RÉSULTAT 2021
Total des émissions de gaz à effet de serre		1 139 tCO ₂ e
Pourcentage d'émissions de GES Scope 1		14,0%
Pourcentage d'émissions de GES Scope 2		1,0%
Pourcentage d'émissions de GES Scope 3		85,0%
Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issu des déplacements professionnels		36,0%
Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issu de l'implantation immobilière (électricité, eau...)		10,0%
Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issus des achats de produits et de services (intrants)		40,0%
Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issus du Hors énergie		14,0%
Consommation annuelle d'électricité		241 333 KWh
Flux de déchets papier / carton valorisé annuellement		364 kg
Respect des principes du Pacte mondial des Nations unies	Global Compact Active	Global Compact Active
Publication d'une DPEF ou d'un rapport RSE	Oui, Rapport RSE	Oui, Rapport RSE
Reconnaissance par un ou plusieurs labels RSE	Ecovadis (Gold)	Ecovadis (Gold)
Accord d'entreprise sur la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)	Oui, accessible aux membres du CSE	Oui, accessible aux membres du CSE

/ NOTRE PERFORMANCE RSE : NOS LABELS

ECOVADIS



Eurogroup Consulting maintient son niveau de reconnaissance Gold en 2022. Ce résultat place notre cabinet parmi les 5% des entreprises les mieux notées du secteur en tant que fournisseur RSE des grandes entreprises.

En 2022, Eurogroup obtient la note de 68/100 et se positionne Gold

UN Global Compact



Initié en 1999 par Kofi Annan, alors Secrétaire général de l'ONU, il vise à renforcer le sens des responsabilités et le civisme des entreprises au travers du respect de 10 principes essentiels.

Depuis 2004, Eurogroup adhère au Pacte Mondial de l'ONU

Ministère de l'Économie et des Finances



Nous avons signé le manifeste proposé sur la plateforme et adhérons à l'initiative de rendre publiques notre performance extra-financière et nos bonnes pratiques en matière environnementale, sociale et de bonne gouvernance.

En 2021, Eurogroup signe le manifeste proposé par le Gouvernement

ACESIA

ACESIA Nous sommes également évalués avec risque faible en matière de performance RSE par l'organisme AFNOR / ACESIA. Notre note de 60/100 nous positionne favorablement par rapport à la moyenne des répondants (50,6 /100).

En 2020, Eurogroup obtient la note de 60/100

SYNTEC



Nous travaillons dans le respect des règles d'éthique fixées par notre branche professionnelle Syntec Conseil et affichons notre volonté d'être des acteurs engagés en faveur de la qualité de notre profession et de son rayonnement.

Eurogroup est signataire de la charte de déontologie du conseil depuis 2008

INDEX F / H



Pour la quatrième année consécutive, Eurogroup Consulting obtient une note remarquable de 92 sur 100, reflet de sa politique résolument égalitaire de recrutement, de rémunération, de parcours et de formation pour toutes et tous.

Eurogroup obtient une note de 92/100 en 2021

Charte Numérique Responsable



En mars 2022, Eurogroup Consulting devient signataire de la Charte Numérique Responsable, outil de création de nouvelles valeurs durables, plus respectueuses de l'environnement et plus éthiques envers la société.

Signature de la Charte Numérique Responsable





Leading positive transformation

Anne Laure Noat

Associée

anne-laure.noat@eurogroupconsulting.com

Christophe Taillens

Directeur

christophe.taillens@eurogroupconsulting.com

CONTACTS

Adresse

Tour Workstation - 25 Quai Paul Doumer
92400 Courbevoie

Téléphone

+33 (0)1 49 07 57 00

Ecrivez-nous :

nova@eurogroupconsulting.com



www.eurogroupconsulting.com



[Eurogroup Consulting](#)



[@EurogroupFR](#)



[User/eurogroupconsulting](#)



[@eurogroupconsulting](#)

