



Notre **Devoir de Conseil**

Rapport 2016

EUROGROUP
CONSULTING

L'ART DE LA MOBILISATION

 citizen of *nextcontinent*

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 dans ce rapport : le récapitulatif des missions est effectué sur l'exercice comptable écoulé 2015-2016, les chiffres des rapports légaux (bilan social, rapports égalité homme-femme, ...) portent sur l'année civile disponible à date (2015), les manifestations et événements divers sur l'année civile.

Message du Président



Une belle année que 2016, pour Eurogroup Consulting.

Belle année d'**expansion**, troisième consécutive de croissance qui nous fait retrouver notre taille critique conforme à un positionnement unique sur le marché : 300 consultants en France, 1 100 dans le monde via notre réseau international *nextcontinent*, accompagnant nos clients dans leurs grands projets de transformation, dans toutes les dimensions que celle-ci nécessite, avec hauteur de vue et proximité.

Belle année d'**ouverture**, à tous les sens du terme : ouverture d'une nouvelle filiale à San Francisco, en pleine Silicone Valley et en résonance avec La Javaness du Silicone Sentier ; ouverture du Laboratoire d'Innovation Managériale (LIM), prémices de notre chaire de recherche à l'ESSEC en Innovation Managériale et Excellence Opérationnelle (IMEO) ; ouverture de nos idées avec deux jours d'Innovation Days qui ont rempli nos bureaux de 350 collaborateurs et hackers ; ouverture de nos équipes à de nombreuses recrues, invités à des rencontres musicales à la Philharmonie dans le cadre de notre nouvelle marque employeur : **L'esprit libre**.

Belle année de **continuité**, également. Fidélité à nous même dans le mouvement : « *L'esprit libre* » est dans la droite ligne de notre *manifeste*, de nos valeurs fondatrices, de l'audace et de la liberté ; un nouveau cycle de 3 ans, avec la même gouvernance et les fondamentaux de notre *Devoir de conseil*, s'est ouvert sur de nouveaux horizons, tant dans le digital que dans l'ESS, entre autres ; ainsi en va-t-il aussi de notre déménagement et de nos nouveaux locaux en flex... sans changer d'adresse.

Continuité aussi, bien sûr, dans notre éthique et nos engagements. Éthique du **Devoir de conseil**, mécénats de compétence de plus en plus étendus sur notre socle *Eurogroup Autrement*, douzième année d'engagement sans faille auprès du Global Compact, pour lequel je renouvelle mon implication personnelle.

Continuité et révolutions prévues pour les années qui viennent. 2017 est déjà plein de promesses, 2020 est en préparation, et pour après « l'avenir porte conseil ».

Je vous souhaite une lecture utile et plaisante de ce rapport qui vous permettra de découvrir dans le détail ce que nous avons ainsi réalisé, et ce que nous préparons pour la suite.

A stylized, handwritten signature in blue ink, consisting of a large 'G' followed by several loops and a final 'H'.

Gilles Bonnenfant

L'avenir porte conseil : un cabinet 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
– Panorama de nos missions d'intérêt général.....	15
– Nos missions pour des « clients RSE ».....	16
– Nos missions à « objet RSE ».....	18
– Nos missions à « modalités RSE »	21
– Une capitalisation des savoirs, des partenaires.....	22
– Une montée en compétence.....	23
– Des études et manifestations en appui.....	24
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 : Eurogroup Autrement, etc.....	34
– Notre mécénat culturel : l'Orchestre de Paris.....	36
Le conseil respectueux :	
EUROGROUP CONSULTING limite ses impacts environnementaux	37
– Des actions sur l'infrastructure de l'entreprise.....	38
– Une sensibilisation des collaborateurs, des missions plus sobres	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

Ce livret est conçu pour être lu sur écran.

Si vous souhaitez l'imprimer, idéalement choisissez les options d'impression recto-verso en livret A5 marges étroites

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 théories en vogue ou méthodologies standardisés.

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 ».

Nouveautés 2016

Depuis septembre 2016, notre nouvelle Marque Employeur se décline autour de

L'esprit libre

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

- Nos missions de conseil sont porteuses de sens pour nos clients, avec lesquels nous établissons des liens durables.
- Nos collaborateurs sont traités avec respect, avant, pendant et après leur passage dans le cabinet.
- Nos partenaires et fournisseurs sont des parties prenantes à part entière, et nous recherchons un échange équitable et équilibré.
- 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.

Nous développons depuis des années cette philosophie dans notre
manifeste

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

Nouveautés 2016

Une nouvelle gouvernance ... dans la continuité : 2015-2016 était le premier exercice de deux nouveaux mandats :

- Gilles Bonnenfant, élu Président pour un nouveau mandat, a engagé en septembre 2015 son premier exercice dans ce cadre.
- Francis Rousseau, réélu conjointement Président du Conseil de Surveillance, a suivi le même calendrier.

Notre nouvelle organisation a évolué courant 2016 :

- **5 Domaines d'Activité Stratégique (DAS)** sont concentrés sur les métiers, enjeux et problématiques de nos clients : 4 sectoriels, 1 sur le Numérique.
- **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.

Les équipes de Koben nous ont rejoints en juin 2016. Leurs multiples compétences, en changement agile et outils participatifs, ont fortement contribué à l'enrichissement de notre « mosaïque » :

- **L'Observatoire Eurogroup Consulting.**
- **DMEH** (Département Management des Equipes et des Hommes)
- **L'Académie Eurogroup Consulting.**
- **Le LIM (Laboratoire d'Innovation Managériale)**, lancé en 2016.
- **EGC Factory** : en convergence avec l'équipe IT ex-Koben, située à Rennes.
- **La Javaness** (voir p.22).

Voir aussi nos filiales internationales (p.8)

Laboratoire
d'Innovation
Managériale
EUROGROUP
CONSULTING

after work
Lundi 23 mai
18:00
KOBEN ARRIVE
chez Eurogroup Consulting

💡	🧠	🎓
🎓	☀️	🖱️
🌐	👤	🔄

Participez à l'Afterwork
Eurogroup Consulting Goes Mob!

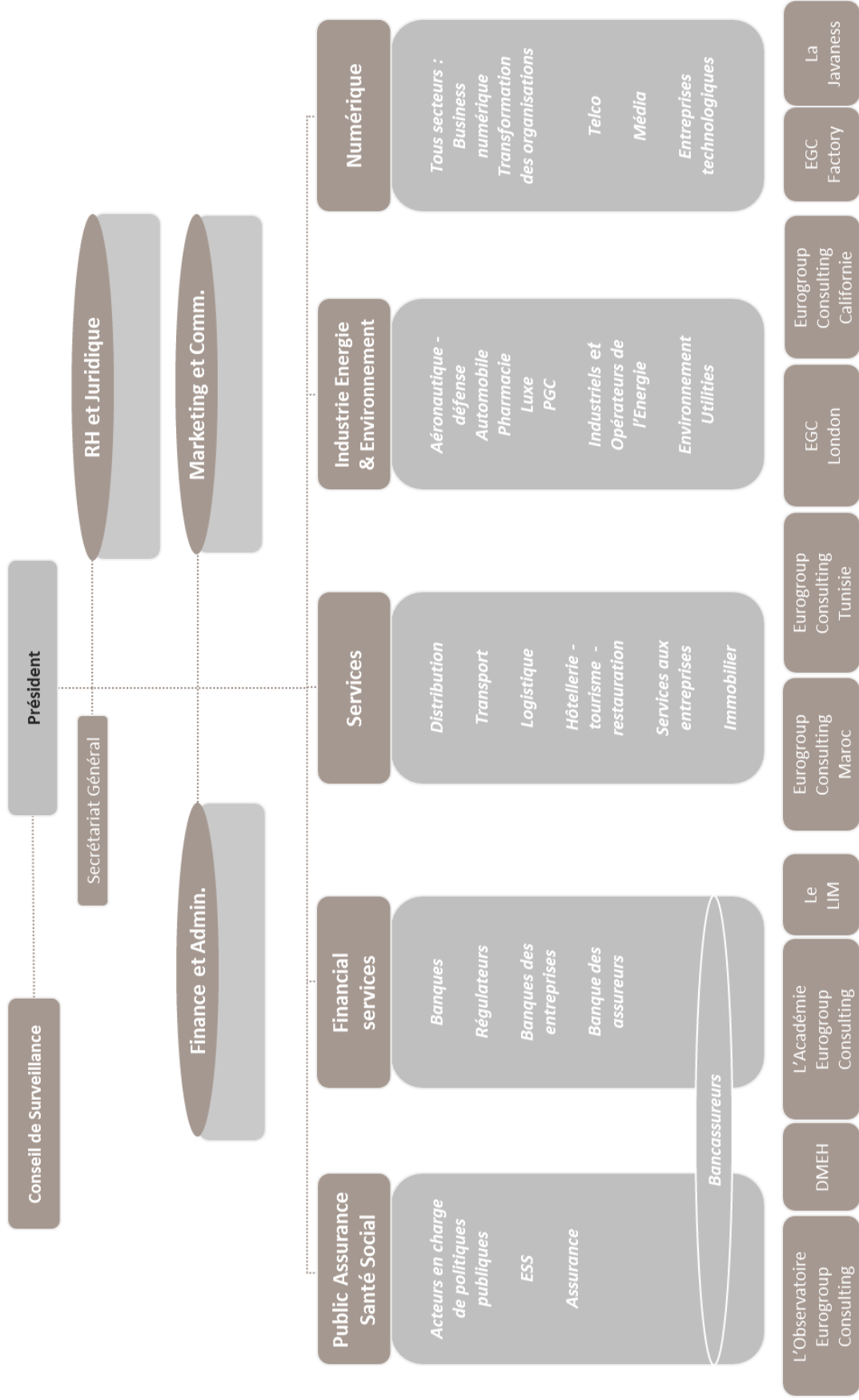
Et découvrez notre futur commun autour de 4 corners :
Business
Prospective / Innovation
Techno
Change / Mob!

22^e étage

La partnership renforcée embarque de plus en plus notre Management :

- **Un nouvel associé coopté**, venu de l'extérieur, muscle notre practice CIB.
- En août 2016, un séminaire de rentrée a réuni pour la première fois associés, directeurs, managers et directeurs supports.
- Le « Management group » bénéficie de réunions et conférences dédiées.
- Il a été impliqué dans d'importants chantiers et va lui-même évoluer (p.26).





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**, comme les grandes zones francophones. Nos filiales du Maroc et de Tunisie 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 Community, 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.22)
- **Nous saisissons les opportunités.**

Nouveautés 2016

Après la Tunisie en 2014, Londres en 2015, nous continuons notre expansion : nous avons créé une filiale à San Francisco fin 2016, Eurogroup Consulting California.

Cette implantation au cœur de la Silicone Valley est une pièce maîtresse de notre internationalisation, mais aussi de la montée en puissance de notre offre digitale : nous organisons des learning expeditions pour nos clients au cœur de cet écosystème en permanente effervescence.

Nous avons augmenté de plus de 6% notre activité internationale tant en accompagnant nos grands clients domestiques dans leurs activités mondiales, qu'en développant nos missions à l'export et en croissance de nos filiales en propre.

Projections 2017, et au-delà...

Avec des avancées, diverses selon les continents, mais continues, notre ambition fondatrice est en train de devenir réalité :

EUROGROUP EVERYWHERE

Nouveautés 2016

Notre groupe international, **nextcontinent**, est désormais présent dans 29 pays, au travers de 35 bureaux.

En février s'est tenu à VISTA notre partners meeting avec 80 associés du réseau.




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 



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 (p. 34-35).

- **Nos missions dans l'ESS sont passées en 4 ans de 0 à 3% de notre CA brut**, et nous continuons cette progression (voir p.16). C'est une volonté stratégique de notre part que d'investir ce segment porteur d'avenir.
- **Nous participons pro bono à divers travaux et études** : étude sur la valeur ajoutée des têtes de réseau pour le Mouvement Associatif, le Rameau et la DASI, avec le MEDEF ; Baromètre de l'ESS pour ESS France (ex-Chambre française de l'ESS créée en 2014) ; audit organisationnel HEC Alumni...
- **Au total, nos mécénats de compétences et missions pro bono** sont l'équivalent de 1,2% de notre CA net (en progression de 37% en valeur).

Nouveautés 2016 :

Nous avons mené une grande opération : les Innovation Days

- **Deux journées (et une partie de la nuit) chez nous, la Tour VISTA transformée pour l'occasion fin juillet.**



- Tous nos étages (ainsi que le RIE et autres espaces communs) rangés, vidés, transformés en espaces de créativité avec salles de travail, matériel, buffets permanents partout.
- Tous les collaborateurs mobilisés, et des invités extérieurs : 70 hackers et une trentaine d'étudiants européens envoyés par nextcontinent.
- 4 thèmes ; 32 équipes : 300 participants et 44 animateurs.

Résultat : 32 prototypes sur les 4 thèmes : Acteur responsable, Travailler mieux ensemble, Le conseil de demain, International.

- **Une séance de travail pendant le séminaire associés et Management de fin août.**
 - 118 associés, directeurs et managers en 13 groupes.
 - ½ journée de convergence des 32 prototypes en 16 projets qualifiés.
- **Un happy hour fin septembre présentant les projets pour l'interne.**
- **Une soirée le 6 décembre de restitution des travaux pour nos hackers.**

Voir aussi p.32 et 33

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 12 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.14 à 21).

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.

LIB- ERTÉ



AUDACE

Le conseil utile

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.

- Notre approche est celle « d'artisans du conseil » prenant en compte les spécificités de chaque client. Notre pensée d'essence européenne nous permet d'assumer la complexité et la diversité culturelle de tout corps social.
- 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 font la valeur et 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.

Nouveautés 2015 – 2016 : nos « missions RSE »

En termes de continuité / nouveauté, plus du tiers de nos missions (36%) étaient déjà engagée l'exercice précédent (2014-2015).

Toutes missions confondues, les axes de développement ont surtout été :

- Les missions en compliance et risk management ;
- Les missions pour les Directions générales ;
- Les secteurs de l'Assurance et du Transport (entités publiques et privées) ;
- Les collectivités territoriales, hôpitaux, opérateurs publics, écoles...
- Le secteur de l'ESS.

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. Cependant, **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 » ? En quoi, l'exercice de notre **Devoir de Conseil**, fait-il avancer notre écosystème et peut-il être qualifié de « RSE » dans cette acception ?

Depuis 3 ans, nous analysons notre activité en identifiant les missions qui portent **une empreinte « RSE », selon la nature de nos clients, l'objet et/ou les modalités de ces missions. Pour l'exercice 2015-2016, il en ressort que sur nos 600 missions, et 60 M€ de CA, nous en avons réalisé :**

pour des « clients RSE » :	57% des missions	60% du CA (p.16-17)
pour un (ou des) « objet(s) RSE » :	24% des missions	34% du CA (p.18-20)
avec des « modalités RSE » :	8% des missions	12% du CA (p.21)

Les chiffres (en %) sont stables en nombre, en légère décline en valeur : notre croissance de 10% du CA s'est plutôt réalisée dans nos missions « classiques ».

Nota : dans le cadre de notre politique de confidentialité (p.23), nous ne citons que les clients qui nous ont autorisés à faire état de missions pour leur compte ainsi que les marchés publics.

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

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

- Entités du monde associatif et de l'ESS (Economie Sociale et Solidaire).
- Filières interprofessionnelles et de développement économique.
- Monde mutualiste et coopératif (secteurs bancaire, de l'assurance, de l'agriculture...).
- Fonction publique, établissements et organismes publics, opérateurs publics, entreprises publiques / à détention majoritaire par l'Etat ou institutionnels et à missions de service public, entités privées d'intérêt général / sans but lucratif.

Pour ces clients, nous avons effectué des missions « classiques », tant dans leurs modalités que dans leur objet. Nous contribuons à l'objet social de ces entités par l'apport de vision stratégique, de progression de leur gouvernance, de transformation digitale, d'efficacité opérationnelle... (voir détail p.16-17).

Nous avons également réalisé pour certains de ces « clients RSE » des « missions RSE » dans leur objet (31% en nombre, 43% en CA des missions réalisées pour ces clients) et / ou leurs modalités (10% en nombre, 16% en CA des missions réalisées pour ces clients), chiffres stables ou en régression,

ainsi que pour des clients de l'économie concurrentielle marchande « classique ». Ont ainsi fait aussi appel à nous, en particulier, AREVA, Attijariwafa Bank, Elior, Michelin, PSA, Société Générale, 2 compagnies d'assurance, 2 banques, 1 équipementier, 1 distributeur, 1 industriel de la pharmacie et 2 de l'aéronautique et défense, 2 fournisseurs énergie et utilities (sur l'ensemble des missions réalisées pour ces clients classiques : 21% des missions – 22% du CA à « objet RSE » / 6% des missions – 5% du CA à « modalités RSE »). Ici, les missions à « objet RSE » ont augmenté de 38% en valeur, alors que celles à modalités « RSE » sont stables.

Au total, tous clients confondus, nous réalisons des « missions RSE » :

- **150 missions qui ont une vocation « d'intérêt général » dans leur objet,** certaines présentant plusieurs volets parmi les 4 suivants (voir détail p.18-19) : missions à objet économique, sociétal, social, environnemental.
- **50 missions selon diverses modalités de participation, de mobilisation, de consultation des parties prenantes** (voir détail p.20-21) :
 - Démarches collaboratives de 20 à quelques centaines de personnes.
 - Mobilisation de grande ampleur pour des populations internes.
 - Démarches participatives mixtes englobant diverses parties-prenantes.Avec de plus en plus de modalités disruptives : marathon de l'innovation, learning expedition, 36h dans la peau d'une start-up...

Deux constats complémentaires :

Les missions à « objet RSE » et à « modalités RSE » sont moins concentrées chez nos « clients RSE » que l'année dernière. Pour ces clients, nous avons réalisé :

- **75% de notre CA à « objet RSE » (au lieu de 83%).**
- **81% de notre CA à « modalités RSE » (au lieu de 85%).**

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

Entités du monde associatif, financeurs de l'Economie Sociale et Solidaire :

nous sommes historiquement présents dans le monde de l'ESS au travers de missions classiques, parfois en co-investissement. Cette année pour :

- **Crédit Municipal de Paris** (anciennement « Mont de Piété »), établissement public de la Ville de Paris, pratiquant avec un monopole le prêt sur gage, proposant des produits d'épargne solidaire, un service de microcrédit personnel et un service d'accompagnement aux personnes surendettées (avec l'aide de bénévoles) ;
- Une fondation d'entreprise ;
- 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 et filières professionnelles et de développement économiques :

- **GICAN** (Groupement des Industries de Construction et Activités Navales) ;
- **Hauts-de-Seine Habitat** ;
- **UESL – Action Logement** (Union des Entreprises et Salariés pour le Logement) ;
- **USH** (Union Sociale Habitat), confédération du secteur HLM ;
- Six organisations syndicales (confédérations nationales et organisations de branches, patronales et de salariés) ;
- Un OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) ;
- Une fédération nationale d'associations.

Monde mutualiste et coopératif :

- Groupes mutualistes de complémentaire santé et mutuelles d'assurance : **ADREA, SMI** et 10 autres groupes ;
- Quatre groupes mutualistes ou coopératifs de banques ;
- Une coopérative agricole.

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

- Organismes de Sécurité Sociale, groupes de protection sociale, groupements paritaires de prévoyance et gestionnaires agréés, organismes collecteurs ou redistributeurs : **ACOSS, AGIRC-ARRCO, CGSS Martinique et Réunion, CNAF, CNAMTS, CNAV ; CNP ; Pôle Emploi, URSSAF** ; deux groupes paritaires et mutualistes de protection sociale.

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

- Finance : quatre Institutions Financières publiques de mission d'intérêt général et de développement ; un Institut de Microfinance de Tunisie.
- Transport et logistique : **Grand Port Maritime du Havre, Grand Port Maritime de Marseille, Port Atlantique La Rochelle, Ports de Paris, RATP, RFF devenu SNCF Réseau, SNCF, STIF, VNF** (Voies Navigables de France), un groupe de services multiactivité assurant des missions de service public, un groupe et une société de construction et d'exploitation de transports en commun, un groupe de stockage et de recyclage de matériaux inertes partenaire de collectivités territoriales.
- Energie, utilities (infrastructures et transport) et environnement : **GRDF, GRT gaz, RTE** ; deux groupes de production et de transport d'énergie ; des gestionnaires de Réseaux de Transport d'Electricité et Bourses de l'énergie (interconnexion des pays européens).
- Académique : **CNED, ISAE** (Sup Aéro), **Université de Lyon**, une université en sciences sociales.
- Santé : **ANAP** (Agence Nationale d'Appui à la Performance des Etablissements de santé), **AP-HP, ARS** (Agence Régionale de Santé) **Normandie, ATIH** (Agence technique de l'information sur l'hospitalisation), **CH de Lunéville et Toul, CHRU de Lille, CHT Saône-et-Loire Nord Morvan, CHU de Rennes, ESAT** (Etablissement et Service d'Aide par le Travail) **de Montmorency, GCS** (Groupement de Coopération Sanitaire) **Alsace** (e santé), **Lorraine Nord et Metz, Générale de Santé, RESAH** (Réseau des Acheteurs Hospitaliers) **IDF**.
- Etat : **Services du Premier ministre**, en particulier le **SGMAP** (Secrétariat Général à la Modernisation de l'Action Publique), **Ministères de la Défense, de l'Ecologie, de l'Education, des Finances, de l'Immigration, de l'Intérieur, de la Justice** ; **Préfecture de Police de Paris, Direction de l'Administration Pénitentiaire**.
- Fonction publique territoriale : **CNFPT** (Centre National de la Fonction Publique Territoriale), **Conseils Départementaux 06 et 92, Conseil Régional d'Aquitaine, Chambres d'Agriculture de Bretagne et Pays de Loire, Ville de Montpellier**.
- Opérateurs publics divers : **Agence du service civique, ANCV** (Agence Nationale des Chèques-Vacances), **Archives Nationales, GENCI** (Grand Equipement National de Calcul Intensif), **INPI** (Institut National de la Propriété Industrielle), **INRS** (Institut National de Recherche et de Sécurité), **INSEP** (Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance), **Institut Français** ; **UGAP** (Union des Groupements d'Achats Publics).
- **Premier Ministre de Tunisie.**

Nous réalisons de très nombreuses missions à « objet RSE »

Nous avons réalisé, comme chaque année, des missions sur les volets économique, sociétal, social, environnemental.

Certaines de ces missions concernaient plusieurs volets.

Volet économique

• **Dynamisation de filières, développement économique :**

- Financement de l'ESS par un groupe bancaire, aide à la recherche de fonds pour une fondation ;
- Accès à la bancarisation de 11 pays d'Afrique ; microfinance en Tunisie.

• **Transfert de compétences :**

- Assistance au développement de structures de conseil interne de nos clients.

• **Efficience et modernisation de politiques publiques :**

- Efficience des procédures de recouvrement d'organisme public collecteur ; plan de retour à l'équilibre de centres hospitaliers ; efficacité de transports hospitaliers et de cures de chimiothérapie ;
- 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 » ; programme de baisse des accidents de la route ; mise en œuvre de la loi de décentralisation dans une collectivité territoriale ;
- Numérisation d'un Conseil Départemental, d'un établissement académique, d'un centre hospitalier, d'un groupement de Coopération Sanitaire ; gouvernance de l'accès aux données de santé ; normalisation de l'échange des données du fret ;
- Priorisation des actions gouvernementales en Tunisie.

• **Ethique des affaires :**

- Evaluation de Fonds Européen pour l'immigration ;
- Mise au norme 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 :**
 - Amélioration de la lisibilité pour les voyageurs par une autorité régulatrice de transports en commun ;
 - 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 ; projet multicanal de mobilisation pour la satisfaction client d'un grand fournisseur d'énergie ; culture de « réflexe client » chez un assureur.
- **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 ;
 - Réflexions prospectives sur la « silver économie » pour un grand opérateur en utilities.

Volet social

- **Démarches prospectives et stratégies RH, GPEC, référentiels de métiers et de compétences :**
 - Très nombreuses missions GPEC dans divers secteurs publics et privés, avec en particulier l'impact du digital sur l'évolution des métiers.
- **Pratiques managériales, motivation, culture collaborative :**
 - Programmes de développement de la qualité managériale pour un organisme de Sécurité Sociale, un groupe d'assurance, un fournisseur d'énergie, un groupe bancaire, un constructeur automobile.
- **Accompagnement au développement personnel :**
 - Plusieurs interventions, pour divers ministères, sociétés industrielles ou de service, groupes bancaires et d'assurance.
- **Prévention ou traitement des RPS (Risques Psycho-Sociaux), bien-être au travail :**
 - Dans le cadre de démarches stratégiques de prévention et de bien-être au travail, de réflexions sur le temps de travail, ou par la promotion de télétravail et de flex office à l'occasion d'un déménagement, pour un groupes bancaire, un établissement public 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 deux groupes bancaires et un service de ministère ;
 - Mise en œuvre du PREDEC (Plan régional de prévention et de gestion des déchets issus des chantiers du bâtiment et des travaux publics) en Ile-de-France, avec un groupe de gestion et stockage de matériaux inertes.
- **Réduction des émissions de GES, transport durable, immobilier durable, transition énergétique :**
 - Développement du travail à domicile (voir page précédente télétravail) ;
 - Promotion de modes de transport alternatifs (feroutage, voies navigables) dans la création d'une plate-forme d'échange portuaire ;
 - Création d'une filière industrielle ferroviaire et contractualisation avec l'Etat pour les investissements ferrés ;
 - Financement de la rénovation thermique par un groupe bancaire ;
 - Interconnexion des réseaux électriques européens.
- **Pilotage environnemental :**
 - Stratégie Nationale Logistique 2025 pour les Ministères de l'Environnement, de l'Industrie et du Transport ;
 - Modèle de l'opérateur routier à 2020 pour le Ministère de l'Environnement ;
 - Volet RSE du plan stratégique d'un établissement académique.

Nous réalisons de nombreuses missions à « modalités RSE »

Démarches participatives d'équipes homogènes de 20 à 400 personnes :

- Démarches collaboratives impliquant chacune 20 à 80 managers, pour deux établissements de formation supérieure, deux confédérations, un opérateur public, un énergéticien ; consultation et participation de quelques centaines de personnes en vue d'un déménagements pour une banque ;
- Ateliers d'idéation et de design thinking de 30 participants pour un gestionnaire d'infrastructure et un groupe d'assurance ; ateliers de co-conception pour innovation participative avec 60 personnes dans une banque ; séminaires de 100 à 250 personnes à base d'apps de mobilisation pour un distributeur énergétique, un transporteur, un producteur d'énergie, un industriel ;
- Marathon de 400 personnes pour une banque ; « 36 heures dans la peau d'une start-up » pour un groupe de grande distribution et un industriel.

Mobilisation de grande ampleur pour des populations internes :

- Travail en mode collaboratif (1 200 personnes) pour la réorganisation de la fonction SI de pour deux organismes de sécurité sociale, et un nouveau référentiel de compétence chez un assureur ;
- Innovation participative (concours internes, plate-forme) avec 3 000 personnes chez un gestionnaire d'infrastructure ;
- Projets d'entreprise participatifs mobilisant 4 000 à 8 000 personnes dans diverses directions d'un ministère, et 14 000 collaborateurs (plate-forme, focus group, réunions régionales) chez un gestionnaire d'infrastructures énergétiques ;
- Numérique collaboratif pour 120 000 utilisateurs chez un grand énergéticien.

Croisements interculturels entre de plus ou moins grandes populations :

- Déploiement d'une stratégie de relations sociales à travers 17 pays chez un grand équipementier ;
- Mobilisation en mode coopératif d'équipes américaines et allemandes pour un équipementier.

Démarches participatives mixtes englobant diverses parties prenantes :

- Mise en œuvre participative avec toutes les parties prenantes – producteurs, traders, autorités de régulation, ministères, Union Européenne – de la politique européenne d'interconnexion des réseaux électriques ;
- Elaboration de la Stratégie Nationale Logistique 2025 avec les Ministères de l'Environnement, de l'Industrie et du Transport (groupes de travail et enquêtes avec 150 personnes) ;
- Challenge « entrepreneurs » pour un ministère ; interview des parties prenantes pour un opérateur en utilities ; co-construction mixte pour un assureur.
- Démarche de consultation en « open gouvernement » pour le Premier Ministre de Tunisie.

Un conseil utile et respectueux : via une capitalisation du savoir, un réseau de partenaires, ...

La capitalisation de nos savoirs, le retour d'expérience sur nos missions, le partage entre consultants, sont des éléments essentiels d'élévation de nos compétences que nous devons à nos clients.

Depuis 2012, nous avons mis en place de façon systématique cette capitalisation.

Notre réseau d'une centaine de partenaires, experts dans leur domaine, complète notre « mosaïque » pour assurer la complétude de nos offres.

- **Experts fonctionnels** : Académique, Achats, Audit et expertise comptable, Communication, Gestion de projet / Financement, Immobilier, Innovation, Juridique, Lean, Marketing / Gestion de marque / Relation client, Monétique, Mobilisation, RH, SI / Digital, Sondages, Stratégie, Supply chain...
- **Experts sectoriels** : Assurance, Automobile, Banque, Education, Energie, Finance, Maritime / Ports, Métallurgie / Santé / Transport...
- **Couverture géographique** : outre les autres « Citizen » de [nextcontinent](#) (voir p.8), nous travaillons avec divers partenaires locaux à travers le monde.

En particulier, La Javaness est un partenaire de grande proximité, avec lequel nous développons une offre co-brandée originale de transformation numérique : learning expedition au Remix (Paris XI), « 36h dans la peau d'une start-up », POC... remportent un grand succès auprès de nos clients.

The graphic features the logos of **EUROGROUP CONSULTING** (with the tagline "L'ART DE LA MOBILISATION") and **LA JAVANESS** (with the tagline "ACCÉLÉRATEUR D'INNOVATIONS NUMÉRIQUES"). In the center, the word **CONCRÉTISEZ** is prominently displayed. Below it, the text reads "votre **TRANSFORMATION NUMÉRIQUE** avec l'**AGILITÉ** d'une **START-UP**". A blue arrow points from the word "AGILITÉ" to a small blue fish icon. Below the text is an illustration of a hand with a finger touching a circular ripple effect, symbolizing digital interaction or a touch screen.

Nouveautés 2016 et projections 2017 :

Le projet d'une nouvelle Chaire ESSEC Innovation Managériale et Excellence Opérationnelle (IMEO), cofondée par Eurogroup Consulting, Covéa, Humanis et Renault-Nissan Consulting, a été annoncé en septembre 2016, lors des Rencontres Internationales du Changement organisées par David Autissier, Directeur de la Chaire ESSEC du Changement.

Le lancement est prévu début 2017 avec d'autres partenaires.

... et avant tout, porté par la montée en compétence de nos consultants

La formation est un véritable levier de développement personnel, qui doit permettre une montée en compétences des collaborateurs, en phase avec 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 nos expertises fonctionnelles et sectorielles.

Notre engagement en quelques chiffres (tous en forte progression) :

- **299 collaborateurs formés** (90% des collaborateurs, +19%), **816 participants** (+27%),
- **7 155 heures de formation** (+17%), **20,2 heures par salarié en moyenne** (+6%),
- **64 formations différentes** (+19%),
- **104 sessions organisées** (+17%), dont près de 60% sont dispensées en externe,
- **un budget global de formation 2015 de 4,36% de la masse salariale** (+48%).

Nouveautés 2015 – 2016

- Consolidation des formations métiers en lien avec les besoins clients (Compliance, MIFID, AML...)
- Nouveau concept de Labo de Langue, avec la mise en place d'une offre diversifiée et flexible en réponse aux attentes de nos collaborateurs.
- Nouveau support de communication pour la diffusion du plan de formation à l'ensemble des collaborateurs

Projections 2016 – 2017

- Nouveau principe d'un lien renforcé entre la formation et la gestion des carrières, reposant sur le Référent Carrière. Celui-ci est responsable du parcours professionnel de ses référés à tout point de vue, il est l'interlocuteur privilégié du consultant. (voir p.26)
- Renforcement du plan de formation des Fonctions Support autour de 3 axes : Managérial, Métiers et Comportemental.
- Elargissement du pool de formateurs internes avec pour objectif, à moyen terme, un investissement de chaque membre du Management dans la formation.
- Développement de notre offre avec de nouveaux modules Métiers : « Processus », « Organisation » et Fonctionnels : « Comptabilité-Finance ».

Nouveautés 2015 – 2016 : et encore...

En marge du plan de formation, des séances obligatoires de sensibilisation à la confidentialité ont été dispensées en novembre 2016 à tous les collaborateurs. Elles ont donné lieu à la signature par tous d'une « Charte de la Confidentialité et de la Propriété Intellectuelle », annexée au contrat de travail.

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

Outre nos publications (en particulier *Réflexions à partager*, depuis 2008) et événements, nous sommes également sollicités sur nos expertises dans le cadre de colloques et Think Tanks extérieurs : INRC, SITL (membre de la Commission RH & Business, dans le groupe de travail Absentéisme).

Nouveautés 2015 – 2016 :

Sur l'Assurance :

- *Innovation / disruption : risque ou opportunité pour le secteur de l'assurance* – *Réflexions à partager*, septembre 2016
- *Le Baromètre des Décideurs de l'Assurance* – 13^{ème} édition, novembre 2016

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

- *De l'innovation au business : quels nouveaux facteurs clés de succès ?* – 4^{èmes} Rencontres Industrie & Commerce, février 2016
- *Baromètre de perception des chargeurs sur le transport ferroviaire* – 4^{ème} édition, mars 2016
- *Réussir la sous-traitance dans l'ingénierie* – 1^{ères} Rencontres du Club de l'ingénierie, juin 2016

Sur des thèmes fonctionnels, et des problématiques sociétales et stratégiques :

- *Baromètre des Grandes Entreprises Françaises* – 9^{ème} édition, en partenariat avec BFM Business et Le Figaro Economie, janvier 2016
- *Les managers face aux disruptions numériques* – présentation de l'étude Eurogroup Consulting et OSI, en partenariat avec l'ANDRH et Renalto, janvier 2016
- *Quelles stratégies et quelles organisations pour les territoires de demain ?* – *Réflexions à partager*, mai 2016
- *La guerre du droit pénal américain aura-t-elle lieu ?* – conférence à l'occasion de la sortie du 2^{ème} Cap de l'Observatoire Eurogroup Consulting, juin 2016
- *Recto / Verso #3 : Liberté / Audace* – le magazine de marque d'Eurogroup Consulting, septembre 2016 (voir page 12)
- *Besoin de simplification et nécessité de régulation : vers un Etat plus agile* – 8^{èmes} Rencontres de la Transformation Publique, avec l'ENA et la DGAFP, octobre 2016
- *Les nouveaux modes de management* – 1^{ère} matinale RH, novembre 2016

- Depuis janvier 2015, mensuellement

Les points de

L'Observatoire

**EUROGROUP
CONSULTING**

NUMÉRO

23

Un recueil des 12 premiers numéros est sorti fin 2016.

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).
- Depuis 3 exercices, nous recrutons des apprentis de façon volontariste pour les fonctions de support : de 0, nous sommes passés à 7.

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 et dans une logique de parcours évolutif, 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 les Managers et Directeurs). Celui-ci a pour rôle de « guider », « écouter » et « accompagner » le consultant dans son évolution. Le rôle des Référents a été renforcé depuis septembre 2016 (voir p.23).
- Concernant les grades de Managers et Directeurs, la gestion des carrières prend une orientation différente et 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 responsable ou Référent carrière.

La politique de rémunération est transparente et collégiale.

- Les augmentations sont fixées par strate de consultants et service 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 troisième année de croissance s'est traduite dans les chiffres :

- L'intéressement annuel s'est élevé à 15% de la rémunération brute.
- La participation a doublé et a été équivalente à 12 jours de paie.

Projections 2016 – 2017

- Nous avons réalisé un effort significatif de promotions et d'augmentations.
- Nous allons créer de nouveaux grades en haut de la pyramide des consultants, pour mieux valoriser des profils rares et précieux pour le cabinet.

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

Nouveautés 2016 :

Nous avons refondu notre Marque Employeur et notre dispositif de recrutement depuis la rentrée 2017 :

- Concept de « **L'esprit libre** ».
- Nouveau visuel (stand sur les Forums Ecoles, BrandBook).
- Soirées recrutement innovantes à la Philharmonie de Paris (voir p.36).
- Digitalisation de nos pratiques RH : nouvel outil recrutement, annonces sur LinkedIn, appel à la cooptation par email (parmi les cadeaux en remerciement d'une cooptation réussie, il est possible de faire un don à une association de son choix).

Cette opération a donné lieu à une forte mobilisation interne :

- Notre nouveau stand a été exposé au 22ème étage.
- Les nouveautés ont été présentées en interne sur le stand et via une vidéo sur notre chaîne YouTube.
- Chaque session à la Philharmonie mobilise une quinzaine de recruteurs.

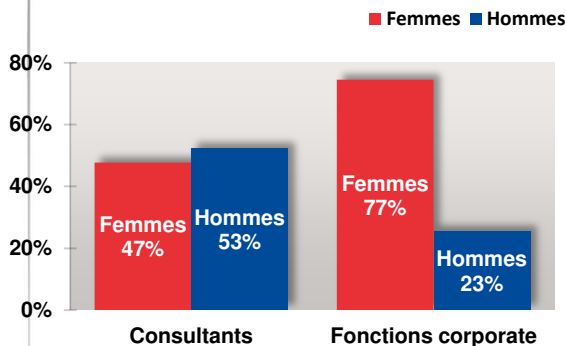


Un conseil qui respecte ses collaborateurs : c'est notre éthique sociale

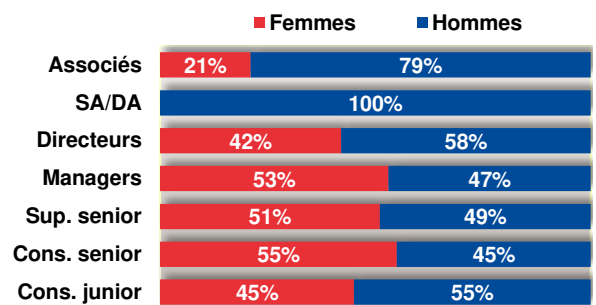
Toute discrimination est bannie de nos pratiques, même si nous sommes toujours perfectibles * :

- **Discrimination liée au sexe** : nous recrutons pour la durée des effectifs dont la parité est respectée. Depuis longtemps, nous oscillons selon les années à 48/52% femmes et hommes ou l'inverse. En 2015, nous étions quasi exactement à la parité (2 hommes de plus que de femmes) . 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 a 2 SA/DA

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

Concernant la rémunération, « aucun écart significatif de salaire n'est à observer » conclut le Comité d'entreprise dans son dernier rapport de situation comparée hommes – femmes ; ce dernier ajoutant que « les femmes sont généralement plus anciennes dans leur grade et donc légèrement mieux payées ; sauf dans le grade de directeur pour lequel un écart significatif existe (femmes plus anciennes dans le grade, salaire moyen inférieur) ».

- **Discrimination liée à l'origine** : 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. Il n'existe aucune discrimination selon la race, l'apparence 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 augmente légèrement, atteignant 7,5% des effectifs en 2015 (uniquement des cadres).

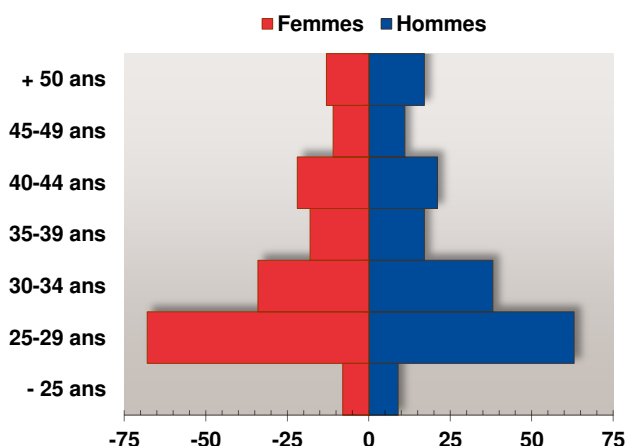
Au niveau de [nextcontinent](#), le board comporte, outre le Président, 11 représentants de pays, dont 1 français et 10 européens.

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

- **Discrimination liée à l'âge** : les chiffres sont contrastés selon qu'on examine les deux extrêmes de ce critère, la situation étant conforme à notre secteur :
 - ❖ **Concernant les juniors** : notre recrutement fait apparaître une « discrimination positive » car nous recrutons prioritairement des débutants. En 2015, sur nos 92 recrutements, 23,9% étaient des jeunes de moins de 25 ans (plus 14 stagiaires).
 - ❖ **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 34 ans et 6 ans.

La pyramide des âges l'illustre bien.

Répartition par âge et par sexe de l'effectif



Nous avons mis en place en septembre 2013 un « Plan d'actions relatif au contrat de génération », renouvelé en 2016 pour 3 ans, comportant des objectifs en faveur de l'emploi des jeunes de moins de 30 ans, du maintien dans l'emploi et du recrutement des seniors de 50 ans et plus, et en faveur de la transmission des compétences et des savoir-faire, entre jeunes et seniors.

- **Discrimination liée au handicap** : c'est le chiffre le plus bas dans nos statistiques. Nous employons 1 à 2 personnes (déclarées) en situation de handicap de façon continue ces dernières années. L'origine de nos recrutements en est largement l'explication (le taux de personnes en situation de handicap suivant des études supérieures étant très en-dessous de la moyenne).

Autant que possible, nous faisons appel à des ateliers protégés pour diverses prestations externes (traiteur, imprimerie...).

* Chiffres extraits du Bilan social 2015 et du Rapport de situation comparée entre hommes et femmes 2015

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 (et prouvée en période de crise : voir nos rapports précédents) de ne pas considérer l'homme comme une variable d'ajustement, la pérennité des contrats est privilégiée. Nous ne faisons appel à des intérimaires ou des CDD que dans des cas limités et bien précis (remplacement transitoire, expertise particulière...) : sur un effectif France de 331 personnes en 2015, nous avons fait appel à 1 CDD et 1 intérimaire.
- Les temps partiels sont toujours choisis et concernent 5,4% de l'effectif (chiffre stable). A noter que 1/3 sont à temps partiel dans le cadre d'un congé parental (qui s'impose à l'employeur), les autres l'ayant demandé pour motif personnel.
- Le turnover est un indicateur classique (mais piégé) de la qualité de vie au travail. Il s'établit en 2015 à 25,23% (en baisse de 2,55 points).
- L'absentéisme est un autre indicateur clé. Il est stable, entre 2 et 4% : 3,3% en 2015. Les absences sont causées à 24% par des congés sans solde (divisés par 2), 34% des congés maternité ou parentaux (+ 8 points), 40% des maladies (+15 points) et 2% des événements familiaux divers.
- Nous n'avons pas d'accident du travail, et quelques uns de trajet (1 à 5 / an).

La souffrance au travail, phénomène récent, est traité 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 et sont proposées aux managers (consultants et supports) en vue d'identifier et de traiter par anticipation des situations alarmantes (internes ou chez nos clients). 24 nouvelles personnes ont été formées cette année (54 l'avaient déjà été les années précédentes).

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 à la 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.

* Chiffres extraits du Bilan social 2015

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 à Consult'in France depuis 2008, nous sommes membre de son conseil d'administration depuis 2012 via un associé du Comex.

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 (et non par ayant-droit).
- Nous mettons à disposition de tous les consultants 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 2016

- En juin 2016, notre représentant au CA, Rémi Legrand, a été élu président de Consult'in France pour 3 ans.
- En juin 2016, nous avons été lauréats du label **Happy At Work for Starters**, en nous classant 5^{ème} sur 1 270 entreprises de moins de 5 000 salariés en France.



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

La communication interne tient une place de premier plan.

Tous nos supports de communication interne sont digitalisés, disponibles sur PC et iPhone : *EGCNews*, journal d'information mensuel ; *EGCCompil'Actu*, revue de presse bihebdomadaire ; *EGCMag*, magazine de vidéos ; *EGCFlash Actu*, messages d'information immédiate, selon les événements.

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

- Les boissons chaudes sont offertes ainsi que, tous les matins, les viennoiseries.
- Nous avons diversifiés nos événements internes : Happy Hour, conférences, petits déjeuners, Afterwork...
 - nous avons ainsi entendu parler de la nouvelle loi numérique, de l'extraterritorialité du droit américain, du DD, de l'art du réseautage, du bon usage des réseaux sociaux... ;
 - nous avons accueilli Koben, rencontré de nouveaux « partenaires d'innovation », échangé en anglais...
 - ...et inauguré des rencontres de Gilles Bonnenfant avec la totalité des collaborateurs par groupes, lors de petits déjeuners informels (lancés de septembre 2015 à mars 2016, repris depuis décembre 2016).

Nouveautés 2016 : 3 grosses opérations

Ce n'est pas un hasard : nos grandes opérations d'animation et de mobilisation internes ont aussi concerné notre communauté élargie (clients, prospects, partenaires, candidats...).

- **Nous avons passé 2 jours en Innovation Days fin juillet (voir p.10), qui se sont conclus par une plénière en bord de Seine avec nos hackers et l'élection des projets préférés parmi les 32 présentés.**
- **Nous avons déménagé... dans nos murs entre juillet et novembre (voir p.39) : jeu de taquin entre les étages en travaux, ceux terminés, ceux à venir. C'est beaucoup plus compliqué que de passer d'un lieu à l'autre. L'inauguration a eu lieu à l'occasion de notre soirée du 6 décembre.**
- **Nous avons refondu notre Marque Employeur et notre dispositif de recrutement (voir p.27 et 36).**

Projections 2017

De nombreux chantiers en cours, initiés lors des Innovation Days.

Des locaux au services de nos équipes, de nos clients et d'autres, au 17^{ème} étage : espaces de créativité et de co-working, hébergement de start-ups, lieux de marathons de l'innovation...

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.

Chaque rencontre réunit les associés et des collaborateurs présents depuis longtemps, avec les Alumni et leurs conjoints, pour une soirée festive dans un lieu choisi : théâtres et salles de spectacle, cinémas en avant-première, musées, concerts (à Pleyel, et à l'inauguration de la Philharmonie en janvier 2015).

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, conscience que l'on ne peut demander la même qualité et le même service avec un « -20% couperet ». Acheter « responsable », c'est d'abord se préoccuper de ses petits fournisseurs et de l'emploi, pas les pressurer.

Nous promouvons 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, pour des prestations très diverses : traiteurs, viennoiseries, formation, sous-traitance...
- Nous avons négocié avec notre entreprise de ménage des horaires moins matinaux, plus compatibles avec la vie privée de nos femmes de ménages.
- Nous cofinançons des corbeilles de fruits à prix réduits, dont les revenus sont versés aux petits producteurs locaux et à la Fondation de France (recherche contre le cancer).
- Nos distributeurs de boissons servent du chocolat équitable Max Havelaar.

Notre communauté, ce sont nos consultants et supports, nos clients, nos Alumni, nos partenaires et fournisseurs. Ce sont aussi nos réseaux très divers, académiques, des médias, de l'art, et des bénéficiaires de nos mécénats et actions sociétales.

Nouveautés 2016 : Nous avons lancé le 6 décembre 2016



Cette éthique s'exprime dans notre mécénat de compétences : Eurogroup Autrement

En 2001 (à une époque où on ne parlait pas encore de « pro bono », en tout cas en France), 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.

- Eurogroup Autrement se concrétise par la mise à disposition de consultants volontaires, qui interviennent pendant leur temps de travail pour des missions de conseil non facturées, d'une durée de 4 à 6 mois, à mi-temps ou plein temps.
- 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 – outre Francis Rousseau, Gilles Bonnenfant et une équipe dédiée de collaborateurs – 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 présentés par des organismes, chaque dossier étant parrainé par une équipe de collaborateurs du cabinet.

Nouveautés 2016 : Deux nouvelles missions réalisées

A.R.B.R.E.

Vous jetez ! Nous récupérons...

A.R.B.R.E : association d'insertion positionnée sur la gestion de déchetteries et la collecte de déchets de différents types.

Janvier à juin 2016

Besoin : Diversifier ses activités avec l'ouverture d'une ressourcerie visant à réemployer des « déchets » pour les revendre, sous forme d'objets reconditionnés ou sous forme de matière première.

Mission : Conduire un diagnostic du marché, engager une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), adapter l'organisation d'A.R.B.R.E et lui donner les moyens d'absorber sa croissance.



Maison des Jonglages : association implantée au cœur de la cité des 4000 à La Courneuve, ayant pour objectif de promouvoir l'art des jonglages à travers la programmation de spectacles, une aide à la création et l'organisation d'activités pédagogiques.

Septembre 2016 à février 2017

Besoin : Définir les objectifs stratégiques et le mode d'organisation qui en découle, suite à l'obtention du label « Scène conventionnée » en 2015.

Mission : Diagnostic des modes de fonctionnement ; définition d'un projet de développement ; construction en interne et avec les acteurs de l'environnement de la Maison des Jonglages d'une organisation cible.

Nos mécénats de compétences se diversifient dans la durée

Depuis 2015, nous intégrons à notre plan de formation, 2 journées par an avec Pro Bono Lab.



pro bono lab

Pro Bono Lab mobilise des volontaires pour conseiller des petites et moyennes associations, sur le mode « speed dating » : une journée pour trouver les réponses à leurs questions.

Après un premier pilote d'une journée en septembre 2014, les deux premières se sont déroulées en février et mai 2015, puis deux autres en février et septembre 2016. 25 consultants répartis en équipes aident 3 associations.

Les jeunes consultants – encadrés par des managers – mettent ainsi en pratique les enseignements théoriques de nos modules « classiques ».

Les associations reçoivent une aide concrète et adaptée, et Pro Bono Lab est rémunéré en tant que formateur.



En mars et juin 2015, nous avons démarré le coaching de 2 promotions de créateurs d'entreprises, dans le cadre d'un partenariat avec l'association YUMP (malheureusement disparue début 2016).

12 mentors volontaires s'étaient engagés pour 1 an et ont suivi individuellement leur yumper, au rythme moyen d'1h par semaine. Les coaching se sont ainsi achevés au printemps et à l'été 2016, les relations individuelles fortes prévalant sur les aléas des structures.

Pour la deuxième année, nous avons sponsorisé le forum Jeunes Femmes & Numérique de l'association Social Builder, en mai 2016.



SocialBuilder

Social Builder est un cabinet associatif créé en 2011 avec pour mission de faire progresser la mixité hommes-femmes et l'égalité professionnelle dans les sphères de décision, notamment dans le secteur du numérique.

Au programme de l'édition 2016 de Jeunes Femmes & Numérique : un stand d'information Eurogroup Consulting, et un nouvel atelier « Data et Stratégie », animé conjointement par Eurogroup Consulting et La Javaness.

Une journée avec 1 900 inscrits, 60 intervenants, plus de 160 exposants et 300 rendez-vous mentorat.



Projections 2017 :

À l'occasion de notre 35^{ème} anniversaire, nous allons nous offrir notre Fondation d'entreprise : LA FONDATION EUROGROUP.

Ouverture et rencontre avec l'harmonie: EUROGROUP CONSULTING est Mécène Principal de l'Orchestre de Paris

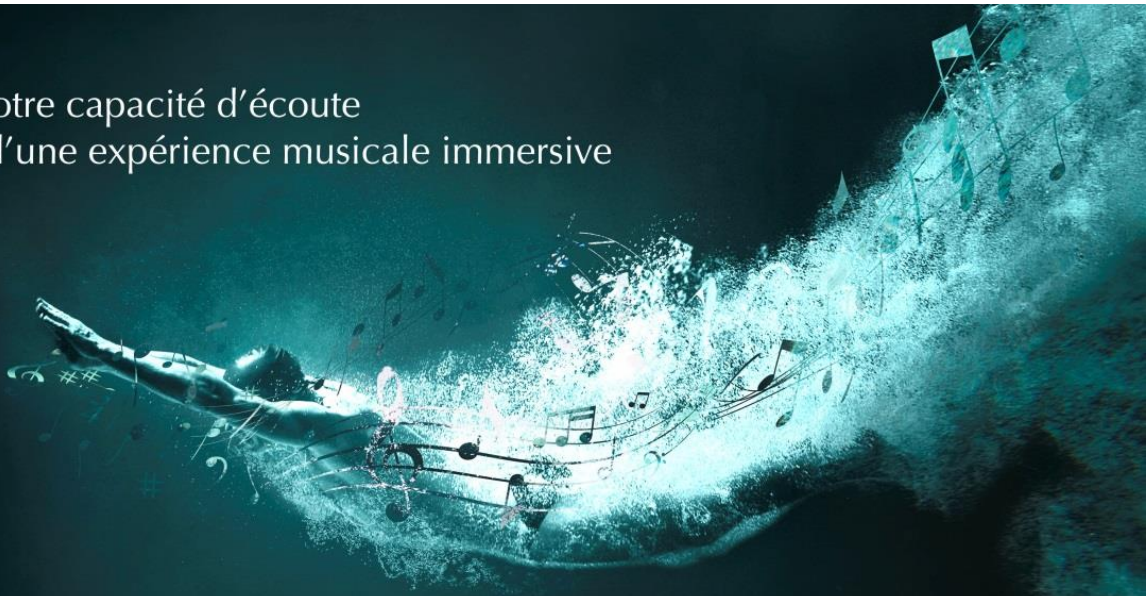
En 2006, une rencontre entre le conseil et la musique, un parallèle entre la vie d'une équipe de consultants et la dynamique d'un orchestre : première expérience de « l'intrusion » de l'art dans notre quotidien professionnel.

- EUROGROUP CONSULTING est Mécène Principal de l'Orchestre de Paris depuis septembre 2006. Ce mécénat s'est instauré dans la durée, notre collaboration se poursuivant sans discontinuer depuis septembre 2006 (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.

Nouveautés 2016

- **En septembre 2016, le chef d'orchestre britannique Daniel Harding a succédé à Paavo Järvi en tant que directeur musical de l'Orchestre.**
- **Dans le cadre de notre nouvelle Marque Employeur (p.27), nous organisons des soirées de recrutement à la Philharmonie : partage du concert, puis entretiens individuels autour d'un dîner.**

Révélez votre capacité d'écoute
au cours d'une expérience musicale immersive



EUROGROUP
CONSULTING

THE ART OF MOBILIZATION

Le conseil respectueux

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

Trois natures 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...).



Mais tout d'abord, des nouvelles de nos 3 ruches : Nos 150 000 abeilles, arrivées en juin 2014, ont donné une troisième excellente récolte de miel à l'automne 2016. Leur deuxième hiver s'est mieux passé que le premier.

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 (4 semaines par an).
- Équipement généralisé en ampoules basse tension.
- Economiseurs d'eau dans les toilettes (réduction d'1/3 des consommations).
- 4 prises électriques de recharge dans notre parking.

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

- Virtualisation de nos serveurs (70% de machines en moins).
- Systématisation du parc d'imprimantes recto-verso.
- Cartouches d'encre compactes dans les imprimantes.
- Utilisation généralisée de papier labellisé FSC.
- Tri sélectif du papier et des cartouches d'encre en poubelles spécifiques.
- Généralisation 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.
- Digitalisation de toute notre communication interne.

Nouveautés 2016

Nous avons fait réaliser un audit énergétique début 2016 par EDF.

Les résultats très détaillés confirment les bonnes performances énergétiques. Quelques préconisations sont faites, certaines déjà mises en œuvre, d'autres impossibles techniquement, ou devenue sans objet à l'issue du déménagement.

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

Nouveautés 2016 : notre déménagement

Arrivés à VISTA en mars 2007, nous avons déménagé dans nos murs pour « réenchanter nos espaces ».

Une préparation pendant 6 mois, un chantier les 6 mois suivants :

- Une conception de janvier à juin, avec des chantiers participatifs : un questionnaire en décembre 2015 « la lettre au père Noël » ; les associés consultés ; le 21^{ème} conçu par les fonctions supports futures occupantes.
- Une première grosse opération Clean Up fin juin 2016 : 7,5 t de papiers détruits.
- Les étages successivement en travaux de début juillet à fin novembre.
- Le 17^{ème} ensuite en travaux, son usage étant au menu des Innovation Days.

Au final, 3 étages en flex office (staff rooms, salles de réunion, espaces de créativité) pour les consultants de tous niveaux, du stagiaire à l'associé ; le 21^{ème} étage pour les supports dans une logique de parcours client, et une cafétéria en atrium ; le 22^{ème} refondu, dédié à nos clients et à nos opérations d'animation interne. Le tout dans une logique zéro papier, souplesse et beauté des espaces, digitalisation partout.

**TWIST
@VISTA**



Le 22^{ème} étage



Le 21^{ème} étage



L'atrium



Un des étages en flex



Une salle de créativité



et nos étages sont de toutes les couleurs...

Les comportements respectueux de l'environnement sont encouragés

Nous facilitons des actions individuelles au bureau :

- Les divers tri 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, des tubes néon et lampes à économie d'énergie, et des bouchons plastiques (recyclés dans la fabrication de fauteuils roulants d'handicapés).
- Tous les étages ont été 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.

Les impacts liés aux missions sont le point à fort enjeu : c'est maintenant le sens de l'histoire

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 taxis « verts ».

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.

Nouveautés 2016

- Nos nouveaux locaux ne comportent qu'un casier par consultants et très peu d'armoires d'archivage : un moyen imparable de limiter le papier.
- Nous avons changé notre charte graphique, en remplaçant les couvertures à grands aplats rouges par un fond blanc sobre en encre.

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 géographique, 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.18).

Le référentiel GRI peut s'appliquer à notre activité nous faisons l'exercice depuis 4 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		34 - 35	Mécénats de compétence : Eurogroup Autrement, Pro Bono Lab, ...

Indicateurs de performance : Environnement

Indicateurs GRI	Principes Pacte Mondial	Pages	Commentaire
EN7	Principe 8	38	Réduction des consommations d'électricité
EN8	Principe 8	38	Réduction des consommation d'eau
EN26	Principe 8	32 ; 38 - 40	Limitation des consommations diverses (papier, consommables...) et recyclage
	Principe 9	33 ; 40	Producteurs locaux / chocolat équitable / ménage formé
EN29	Principe 9	40	Transports en commun, visioconférence, taxis et voitures de location

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 en baisse
LA3		26 ; 31 ; 40	Politique stagiaires
LA4		30	Au-delà de la convention collective
LA6 LA7		30	CHSCT : composition Accidents du travail, absentéisme
LA8		30	Cellule souffrance au travail, formations et dispositifs de prévention
LA10		23	Plan de formation
LA11		29	Contrat de génération
LA12		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		14-22 ; 24	Missions , études, événements...,

Indicateurs de performance : Responsabilité clients

Indicateurs GRI	Principes Pacte Mondial	Pages	Commentaire
PR5		23	Charte de confidentialité

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.FR

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

