



**EURO  
GROUP  
CONSUL  
TING**

Leading positive transformation

**LA TRANSFORMATION  
POSITIVE**

**RAPPORT RSE  
2023-2024**



## 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. Du fait de la période couverte par notre précédent rapport RSE et de nos actualités RSE récentes, le présent rapport recouvre la période de la fin du premier semestre 2023 à la fin du premier semestre 2024.

Aussi avons-nous décidé d'embrasser des périodes variables selon les sujets abordés dans ce rapport: le panorama des missions est effectué de juin 2023 à juin 2024, 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 (2023 et 2024), les publications, manifestations et événements, sur l'ensemble de la période concernée.

La structure de ce rapport est de nouveau fondée sur les 13 engagements exprimés par nos Associés.

## MESSAGE DE LA DIRECTION



Notre cabinet a de nouveau franchi une étape clé dans sa feuille de route vers un modèle d'entreprise plus durable et responsable. En participant activement à la Convention des Entreprises pour le Climat consacrée aux métiers du Conseil, nous poursuivons notre engagement dans la durée et l'inscrivons dans un cadre coopératif qui redéfinit les standards de la profession.

«La période 2023-2024 a vu tout d'abord l'élaboration de notre trajectoire de décarbonation à horizon 2029. Nos deuxièmes et troisièmes bilans carbone confirment la très faible ou nulle contribution de notre consommation énergétique et du hors énergie (fuites frigorigènes) dans nos émissions de gaz à effet de serre, à l'inverse des intrants (essentiellement achats de fourniture et de sous-traitance) et des déplacements professionnels, principaux producteurs de GES.

L'automne 2023 a aussi été le temps de la publication de notre premier Plan de Mobilité, dont le plan d'action fait la part belle aux modes de déplacement moins impactants (transports en commun, vélo, mode pédestre). Il est déposé sur la plate-forme d'Ile-de-France Mobilités.

Notre cabinet engage en anticipation ses travaux en vue de la CSRD. Dans ce sens; une formation de l'ensemble des associés a été organisée sous l'animation du cabinet BL Evolutions. Elle a abouti à une première version de notre matrice de double matérialité, enrichie et approfondie. Par ailleurs, en interne, nous avons mis en place une organisation projet dédiée.

Le volet ressources humaines de notre RSE se traduit par le maintien de notre note de 94/100 à l'Index de l'égalité professionnelle femmes / hommes, la reconduction, pour la seconde année consécutive, de notre Programme Certifiant Transitions, organisé avec Centrale Supélec, ainsi que le déploiement de différents modules orientés sur le volet social de la RSE: Fresque de la Diversité et formations sur la non-discrimination au travail et la prévention des risques psycho-sociaux, auprès de l'ensemble des salariés.

Enfin, la dimension Gouvernance est confortée d'une part par la constitution d'un Comité RSE incluant des parties prenantes externes et d'autre part par notre Comité Ethique, en fonctionnement depuis 2022. Plus récemment, en avril 2023, nous avons mis en place une organisation des achats responsables au sein du cabinet, avec notre engagement récent envers la Charte des Relations Fournisseurs et Achats Responsables.

L'ensemble des associés et de nos équipes affirment de nouveau leur engagement pour la réussite de notre feuille de route ESG, certes ambitieuse, mais indispensable pour assurer la pérennité de notre métier et l'apport d'impacts durables et responsables en faveur de nos clients.»

**Gilles BONNENFANT**  
Président



**Claudia MONTERO**  
Directrice générale



## MESSAGE DE NOS REPRÉSENTANTS

AUPRÈS DE LA CONVENTION DES ENTREPRISES POUR LE CLIMAT CONSULTING



L'objectif premier du «Parcours CEC Consulting 2023», soutenu également par notre organisation professionnelle SYNTEC Conseil, était de répondre à la question suivante : « comment construire un modèle d'entreprise régénérative pour un autre futur ?»

Les travaux menés en collectif ont débouché sur trois résultats principaux

- Une feuille de route augmentée qui conforte nos efforts sur les dimensions E, S et G.
- Une Charte pour un Conseil à visée Régénérative dont nous faisons partie des premiers signataires.
- Des coopérations nombreuses et sous différentes formes avec des cabinets participants à la CEC autour des questions de transitions.

La dynamique créée est un levier très fort pour poursuivre et renforcer nos actions afin d'inscrire notre activité dans un cadre équilibré qui respecte à la fois un plancher social et un plafond environnemental, tel qu'exprimé par Kate Raworth dans sa théorie du Donut.»

Vous trouverez des éléments d'information sur le sujet ici :

<https://cec-impact.org/cec-thematiques/cec-consulting/>

**ANNE-LAURE NOAT ET ROMAIN VARENE**  
Associés



# QUI SOMMES-NOUS ?

A.

## EUROGROUP CONSULTING EN QUELQUES MOTS

Eurogroup Consulting est un cabinet de conseil en stratégie et transformation, français et 100% indépendant. Fondé en 1982, le cabinet compte 400 collaborateurs en France.

**Il mobilise de nombreuses expertises pour accompagner ses clients sur l'ensemble de la chaîne de valeur :**

Stratégie  
Transformation organisationnelle  
Grands projets complexes  
Performance durable  
Mobilisation, RH et dynamiques managériales  
Transformations technologiques  
Excellence opérationnelle  
Relation client/usager

**Nos grands segments business :**

Industrie  
Banque et Assurance  
Service public - Etat et collectivités  
Energie et utilities  
Santé et protection sociale  
Mobilités  
Aérospatial et Défense

**CHIFFRE D'AFFAIRES :**  
81 MILLIONS €

### NOTRE RAISON D'ÊTRE :

**Nous nous sommes dotés, à l'issue d'un travail collectif, d'une raison d'être :**

**« ÉCLAIRER VOS DÉFIS, FAÇONNER ET TRANSFORMER L'AVENIR ENSEMBLE »**

Cette raison d'être définit notre action quotidienne auprès de nos clients, partenaires, fournisseurs et collaborateurs.

- Parce que nous sommes convaincus qu'il faut mener les grands projets de transformation avec les femmes et les hommes qui font les organisations
- Parce que nous sommes engagés concrètement pour accompagner les grandes évolutions de notre société dans une logique d'impact
- Parce que nous pouvons contribuer, à notre échelle, à rendre l'avenir plus inclusif et durable.

### - NOS VALEURS -

LIBERTÉ  
EXIGENCE  
SOLIDARITÉ

### UN MODÈLE D'INDÉPENDANCE

**Eurogroup Consulting est une ETI, bâtie sur un modèle unique d'indépendance et de liberté**

### INDÉPENDANCE FINANCIÈRE :

**Le cabinet est détenu à 100% par ses associés et collaborateurs, tous acteurs au quotidien du fonctionnement et du développement de l'entreprise**

- Un modèle qui privilégie la transmission à travers les générations et préserve l'entreprise des opérations boursières et des fonds d'investissements, ou l'influence d'une structure tierce.
- 38 Associés.
- 241 collaborateurs actionnaires.
- Un modèle de solidarité et de partage de la valeur, à travers nos accords d'intéressement et de participation.

## UNE APPROCHE PURE PLAYER :

**Liberté d'esprit dans l'exercice de notre métier :** Depuis 1982, Eurogroup Consulting développe des activités de conseil uniquement en stratégie, management et organisation. Cette unicité de métier, sans interaction avec les métiers de l'audit financier, du développement et de l'intégration informatiques ou du conseil juridique, nous permet de garantir une approche totalement indépendante. Ainsi, nous sommes en capacité de formuler des diagnostics et des recommandations sans interférence avec d'autres activités.

Eurogroup Consulting valorise un esprit entrepreneurial et l'innovation : Les idées des collaborateurs à tous les grades sont encouragées, qu'elles concernent la vie interne ou l'activité, avec pour objectif que chacun puisse façonner son champ d'actions et contribuer à dessiner les contours de l'entreprise au sein du collectif.

## NOS TEMPS FORTS DE L'ANNÉE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE SOCIALE DE GOUVERNANCE

## A.

## L'ENVIRONNEMENT

## AVEC LA CONVENTION DES ENTREPRISES POUR LE CLIMAT

Deux Associés du cabinet ont participé à la **Convention des Entreprises pour le Climat Consulting**, lancée en mars 2023, regroupant 40 cabinets de conseil. Cette initiative s'inscrit dans la droite ligne de la **Convention Citoyenne pour le Climat** en 2019-2021, portée par le CESE, sur demande du Premier ministre.

L'objectif du Parcours CEC Consulting 2023, soutenu par le SYNTÉC Conseil, est de répondre à « **comment construire un modèle d'entreprise régénérative pour un autre futur ?** ». Il aboutit à la publication « Il était une fois... un nouveau territoire à explorer ». (mars 2024), charte comprenant **19 engagements**, complétée de leviers de redirection et de changement en faveur de la régénération.

Ces engagements, imaginés autour d'une **feuille de route régénérative**, appuyée par une organisation ad hoc (référents, comité éthique, processus, publication de ses impacts notamment positifs), touchent à la fois à notre gouvernance et notre raison d'être, à nos collaborateurs (parcours de développement, diversité des recrutements, bien-vivre au travail), à nos clients (impacts de nos missions, respect des écosystèmes), à la valeur du métier (rémunération, redistribution, coopération) à nos communs (avec un exemple en cours de groupe de travail CEC Consulting sur la conformité à la CSRD).

Le 26 mars 2024, Eurogroup Consulting participait à l'évènement de clôture du parcours de la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC). **A l'unanimité, les associés d'Eurogroup Consulting ont signé la Charte**, qui fixe une ligne de conduite vers un cap régénératif à horizon 2030, à travers ces 19 engagements et fait du cabinet l'un des premiers membres de la **Communauté du conseil régénératif**.

## TRAVAILLER NOS FONDAMENTAUX EN INTERNE

- #1 Je m'engage à mettre en œuvre et suivre ma feuille de route régénérative.
- #2 Je m'engage à nommer des référents et leur fournir les moyens d'agir
- #3 Je m'engage à ouvrir ma gouvernance
- #4 Je m'engage à former mes organes de gouvernance
- #5 Je m'engage à me doter d'une raison d'être à visée régénérative et à refuser la course au seul profit
- #6 Je m'engage à mettre en adéquation mes processus, objectifs et incitations avec mon ambition nouvelle
- #7 Je m'engage à me doter d'un comité d'éthique
- #8 Je m'engage à valoriser mes impacts positifs non financiers
- #9 Je m'engage à évaluer, réduire et publier mes impacts sur le vivant
- #10 Je m'engage à former l'ensemble de mes collaborateurs actuels et futurs
- #11 Je m'engage à viser un enrichissement par la diversité
- #12 Je m'engage à créer les conditions d'épanouissement de mes collaborateurs

## REPENSER NOS MODELES EN EXTERNE

- #13 Je m'engage à avoir de l'impact à travers mes missions
- #14 Je m'engage à refuser de contribuer à des projets destructeurs du vivant humain et non humain (bombes carbone)
- #15 Je m'engage à plafonner les rémunérations
- #16 Je m'engage à redistribuer vers le vivant une partie de la valeur créée
- #17 Je m'engage à publier des exemples inspirants
- #18 Je m'engage à être un catalyseur de coopération
- #19 Je m'engage à contribuer à la construction et à utiliser les communs de la Communauté du conseil régénératif



## B.

## LE SOCIAL

## AVEC NOTRE PARCOURS REBOND EN FAVEUR DES SENIORS

Notre cabinet recrute une centaine de collaborateurs par an, le plus souvent de jeunes diplômés. Afin de **diversifier nos profils et nos expériences, nous avons mis en place d'un dispositif permettant le recrutement de profils senior de 45 ans ou plus** (objectif de 10% de nos recrutements annuels) **autour de 3 offres** :

- **Le conseil comme parcours de rebond après une interruption ou une réorientation de carrière :** Pour qui : les personnes éloignées de l'emploi mais disposant de compétences de base équivalentes à celles de nos juniors Quoi : intégration en CDI classique en tant que consultant débutant
- **Le conseil pour exprimer différemment une expertise éprouvée ailleurs** Pour qui : des personnes en poste ou non avec des profils spécifiques correspondant à quelques compétences critiques pour nous Quoi : intégration en CDI classique en tant que consultant expert
- **Le conseil comme activité complémentaire pour les parcours en fin de carrière ou à la retraite** Pour qui : des personnes en fin de parcours de carrière avec une expertise reconnue Quoi : intégration soit en CDI temps partiel soit CDD à discuter en fonction des besoins filières

## NOTRE PARCOURS REBOND

- **Un sourcing auprès de l'Apec, d'associations, d'alumni de grandes écoles, un recrutement dédié** via un dispositif d'immersion professionnelle pour évaluer la capacité à se mettre en situation d'apprentissage (curiosité, humilité, autonomie, etc.), l'aisance à s'exprimer à l'écrit et à l'oral et à utiliser les outils bureautiques
- **Un accompagnement et une intégration** dédiés pour l'exercice d'un même métier, un **suivi et un mentorat** dédié, un **parcours d'intégration et d'acquisition des compétences** au même niveau que celui des consultants avec une approche complémentaire individualisée des besoins de formation

## NOTRE PROGRAMME D'IMMERSION DU PARCOURS REBOND

- En partenariat et sous **convention avec l'Apec à l'aide des périodes de mise en situation en milieu professionnel** (PMSMP) : 6 candidats intégrés au sein d'un dispositif mission, un programme d'observation et de mise en situation
- Les candidatures sont évaluées la semaine suivante avec les équipes opérationnelles pour **proposer ou non une offre d'embauche** (en parallèle de leur mission d'immersion, les candidats sont suivis par un **mentor** qui les accompagne tout au long de la semaine)

## NOS RÉUSSITES

- 3 sessions d'immersion réalisées, 9 recrutements effectifs, des recrutements toujours en cours
- **Un premier bilan largement positif** : une intégration et des connexions réussies avec les plus jeunes, des expériences voire des expertises nouvelles dans la conduite de nos projets, de la sérénité dans nos environnements de travail, un regard neutre et objectif sur nos pratiques

C.

## LA GOUVERNANCE

### AVEC NOTRE COMITÉ RSE DES PARTIES PRENANTES EXTERNES

Nous avons lancé fin 2023 notre Comité RSE des parties prenantes externes, avec la participation très active du ministère des Armées, d'Enedis, d'Ezalen, de Newton Vaureal et d'une avocate. Ce Comité permet d'échanger sur nos engagements (raison d'être, signature de chartes, labellisations RSE...), nos réalisations (préparation de la CSRD, actions en faveur du social et du sociétal et en faveur du vivant, partenariats...).



D.

## LA GOUVERNANCE

### AVEC UN DISPOSITIF DE PILOTAGE DES ACHATS RESPONSABLES

Depuis l'été 2024, nous avons mis en place une organisation interne dédiée au pilotage de nos achats responsables et nous sommes engagés dans un plan d'action dédié en signant la Charte RFAR (Relations Fournisseurs et Achats responsables)..

#### Les 10 engagements de la charte

1. Assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs
2. Entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs favorables au développement de relations collaboratives
3. Identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs
4. Impliquer les organisations signataires dans leur filière
5. Apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie
6. Intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale
7. Veiller à la responsabilité territoriale de son organisation
8. Le professionnalisme et l'éthique de la fonction achats
9. Une fonction Achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs
10. Une fonction de médiateur «relation fournisseurs» chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise



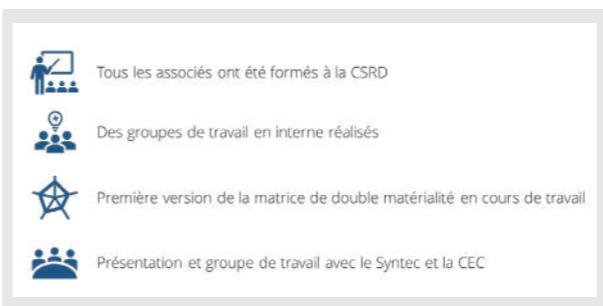
E.

## EUROGROUP CONSULTING

### ACCÉLÈRE SES INITIATIVES EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES RESPONSABLES

Pour la deuxième année consécutive, **Eurogroup Consulting et Centrale Supelec ont organisé conjointement le Programme « Transitions »**, auquel ont participé 15 consultants sur la période de septembre 2023 à janvier 2024.

Dans la même perspective, 58 consultants juniors ont été formés dans le cadre d'une **introduction aux Transitions**. Un **module d'approfondissement** est programmé en faveur des Supervising seniors (9 personnes formées le 12 juin via une étude de cas sur la décarbonisation).



Une séquence d'embarquement d'un jour et demi sur le **contexte, les enjeux et objectifs de la CRSD et la construction d'une première matrice de double matérialité** a occasionné la mobilisation de l'ensemble des associés du cabinet, auxquels se sont adjointes certaines fonctions corporates (finances, RH) et transverses (RSE) et certains membres du management group concernés.



Dans la lignée du succès de la **Fresque du Climat**, nous avons organisé le déploiement de la **Fresque de la Diversité** auprès de l'ensemble des salariés. Une formation sur la prévention des **Risques Psycho-sociaux** (RPS), obligatoire et destinée à l'ensemble de nos salariés, complétée par une formation sur la non-discrimination, s'est déroulée en 2023. Cette formation RPS reprend en juin 2024 et à la rentrée de septembre. Elle est destinée à tous les collaborateurs.



A l'externe, nous avons organisé le 30 novembre 2023 une **Table Ronde « Comment atteindre la neutralité carbone à l'échelle européenne ? » à l'Université Paris-Dauphine PSL**. La transition engagée vers une économie à faibles émissions représente un formidable vecteur d'innovation, de sécurité énergétique et de créations d'emploi verts. Pour atteindre cet objectif à l'échelle de l'Europe d'ici 2050, quel sera le meilleur levier ? Mettre en place un mix énergétique raisonné, repenser le dispositif de prix du carbone, redonner sa place à l'industrie dans la transition énergétique, réfléchir à une politique européenne écologique stable et unifiée. A cette occasion, Christine Goubet-Milhaud, Benjamin Fremaux, Remy Garaude Verdier, Patrice Geoffron, sont intervenus sur la transition engagée vers une économie à faibles émissions carbone et ses opportunités pour plus d'innovation, de sécurité énergétique de création d'emploi verts.

## F.

### NOS RÉFÉRENTIELS RSE

INTERNES SONT PUBLIÉS OU EN COURS DE CONCEPTION

Nous avons formalisé sur la période 2023-2024 différentes politiques RSE :

- **Politique en faveur de l'environnement et de la biodiversité**
- **Politique de gestion et de recyclage des déchets**
- **Politique de santé et de sécurité des salariés**

Ces différentes politiques RSE sont complétées, sur le volet social, par trois documents relatifs à :

- **La diversité et l'inclusion**
- **Le handicap**
- **Le recrutement des seniors**

L'informatique n'est pas en reste, avec l'édition d'un **Protocole de sécurité des données**, d'un **Plan d'assurance qualité des données** et toujours, la Charte informatique annexée à l'ensemble des contrats de travail.

Notre premier **Plan de Mobilité (PDM)** est fondé en particulier sur notre seconde enquête interne relative à nos déplacements domicile / travail. Celui-ci est déposé sur le site d'Ile-de-France Mobilités et fait la part belle, dans son plan d'action, aux mobilités douces (transports en commun, vélo, mode pédestre).



## QUE FAISONS-NOUS ?

## G.

### NOTRE MESURE D'IMPACT AUPRÈS DE NOS CLIENTS

Nous avons lancé en 2024 un dispositif de mesure d'impact déployé auprès de nos clients, selon une méthode simple et systématique :

- En fin de mission, un court questionnaire envoyé au client de l'organisation bénéficiaire de notre accompagnement
- Un échange de vive voix entre l'équipe Eurogroup Consulting et les clients sur les réponses apportées
- Les réponses consolidées sont présentées en COMEX et auprès de la communauté des Associés

Les premiers résultats permettront d'apporter un bilan pour le rapport RSE de l'année prochaine.

| A.<br>NOTRE CRÉATION DE VALEUR<br>AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION POSITIVE  |  |
|---|--|
| <b>HUMAINES</b>   | <b>NATURELLES</b>  |
| <b>382 salariés</b> dont 49,2% de femmes<br>373 cadres (98%) (au 31/12/2023)  | <b>Notre bilan carbone volontaire en 2023, c'est : 1 590 tCo2e au total réajusté, 20 gCo2e/€ de CA brut, 4 tCo2e/ETP</b><br>(au 31/12/2023)<br>Nous sommes une entreprise «low carbon», qui a conduit son 3e bilan carbone volontaire sur 3 scopes et s'engage sur une <b>trajectoire de décarbonation à échéance 2029</b>   |
| <b>INTELLECTUELLES</b>  | <b>FINANCIÈRES</b>   |
| <b>6,5% de la masse salariale consacrés à la formation (+2 points)</b> (au 31/12/2023)<br>• Innovation ouverte : <b>Laboratoire d'innovation Managériale, partenariats</b> (Institut Montaigne et grandes écoles (HEC, AgroParisTech Centrale Supélec...))<br>• Dispositif complet de Knowledge management (capitalisation, challenge documents remarquables, politique data...)  | Un cabinet <b>capitalistiquement 100% indépendant et une ouverture du capital à tous les salariés</b><br><b>11 M€ de capitaux propres</b><br><b>CA brut de 81 M€</b> (au 31/12/2023)<br>241 actionnaires en 2023<br>Une ouverture du capital est réalisée au second semestre de l'année 2023, avec un bond significatif du nombre d'actionnaires.  |
| <b>POUR NOS CLIENTS</b>   | <b>POUR NOS COLLABORATEURS</b>   |
| <b>650 missions conduites</b><br>(sur l'exercice 2022-2023)<br>• <b>6 Filières métier</b> de bout en bout et <b>3 pratiques Transverses</b> , pour mieux servir nos clients<br>• <b>La Transverse Transitions</b> rassemble les compétences au service de toutes les transitions, écologique, énergétique, managériale, sociale, sociétale, territoriale et de gouvernance  | <b>38 stagiaires en 2023</b><br><b>14 870 heures de formation</b> (31/12/2023)<br>• Le développement de nos ressources humaines reste une priorité, avec <b>122 embauches</b> , l'arrivée de nouvelles expertises et un programme d' <b>embauches de séniors</b><br>• Un programme de formation rénové et privilégiant des modules RSE (Diversité, Programme Transitions, RPS, anti-corruption...)                                       |
| <b>POUR NOTRE ÉCOSYSTÈME</b>  | <b>POUR L'ENVIRONNEMENT</b>  |
| <b>5 organisations ESS accompagnées</b><br><b>21 M€ de CA sous-traités, dont 93% auprès de petites entreprises</b> (au 31/12/2023)<br>• La <b>Fondation Eurogroup</b> chapeaute le programme pro bono <b>Eurogroup Autrement</b> et notre <b>Grande Cause</b> (Le bien-être et la santé mentale chez les jeunes)<br>• Nous sommes Mécène principal de l' <b>Orchestre de Paris</b> et membre fondateur de l' <b>Alliance pour le Mécénat de Compétences</b> | <b>Membre du Global Compact de l'ONU depuis 2004, labelisé Ecovadis et Impact, signataire de la Charte Numérique Responsable</b><br>• Une <b>trajectoire de décarbonation</b> ambitieuse et un premier <b>Plan de mobilité</b><br>• Une démarche engagée depuis 2022 de rédaction de nos <b>politiques RSE</b> et de réalisation de notre <b>bilan carbone</b><br>• Une installation du siège dans un immeuble <b>HQE BREEAM et WELL</b> |

## LES 13 ENGAGEMENTS DE NOTRE CABINET

Lors de leur séminaire de début d'année 2023, les Associés du cabinet ont collaborativement conçu les fondements de notre **responsabilité** vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes : **notre propre structure, nos clients, nos collaborateurs actuels et futurs, nos partenaires et fournisseurs et le bien commun**, autour de 13 engagements essentiels à notre transformation positive.

Les pages suivantes sont à l'instar du précédent Rapport RSE, structurées autour de ces 13 engagements.

## NOS 13 ENGAGEMENTS

### NOTRE MODÈLE D'ENTREPRISE

- Poursuivre le développement de l'**actionnariat salarié**
- **Ouvrir notre gouvernance à des parties prenantes** : ex comité RSE ouvert à l'externe
- Trouver **notre modèle** se rapprochant de B CORP, entreprise à mission,...

### L'INTÉRÊT DU BIEN COMMUN

- Avoir et piloter une **trajectoire de maîtrise de nos missions de CO2** (connaître, éviter, réduire, compenser)
- Poursuivre le **soutien à notre Fondation** et l'implication de nos équipes dans les actions qu'elle finance
- Maximiser notre capacité à tenir **les clauses d'insertion des marchés** que nous signons
- Soutenir les **grandes causes des transitions**

Les engagements vis-à-vis de nos parties prenantes

*Leading positive transformation*

### NOS CLIENTS

- Exécuter les missions avec **des modalités d'intervention sobres** en CO2 et en empreinte numérique
- Inclure dans nos recommandations des critères ESG
- Objectiver l'impact positif de nos missions

### NOS COLLABORATEURS (ACTUELS ET FUTURS)

- Travailler notre diversité : notamment Handicap & Senior
- Prendre soin de nos collaborateurs dans toutes les étapes de leur vie professionnelle : trajectoire, QVT, dialogue

### NOS PARTENAIRES ET FOURNISSEURS

Choisir des partenaires et fournisseurs particulièrement engagés et les accompagner dans leurs démarches de progrès

EURO  
GROUP  
CONSUL  
TING

## NOTRE MODÈLE D'ENTREPRISE

### Poursuivre le développement de l'actionnariat salarié

Notre capital est détenu par **241 actionnaires** (+21% depuis la dernière ouverture de capital), **tous associés ou salariés de l'entreprise**, en 2023.

### Ouvrir notre gouvernance à des parties prenantes

La décision est actée d'ouvrir notre gouvernance à des **personnes qualifiées externes**. Nous avons lancé à la création d'un **Comité RSE intégrant des parties prenantes externes**, qui s'est réuni à trois reprises.

## Trouver notre modèle d'entreprise

Nous sommes **titulaires de labels et référencements** connus sur la place et cohérents avec notre dimension, nos moyens et nos engagements. Nous adhérons désormais à trois **chartes externes** exigeantes en termes d'engagements à tenir et dont nous allons également **piloter leur respect dans la durée**.



En 2023,  
Eurogroup  
obtient la note  
de 64/100 et se  
positionne Silver

### ECOVADIS

Eurogroup Consulting bénéficie d'un niveau de reconnaissance silver en 2023, ce qui place notre cabinet **parmi les 15% des entreprises les mieux notées**, qui traduit son engagement durable à s'améliorer.



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

### SYNTEC

Nous travaillons dans le respect des **règles d'éthique** fixées par notre branche professionnelle **Syntec Conseil**. Nous sommes signataires de la charte de déontologie du Conseil et de la charte de déontologie dédiées au Secteur Public.



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

### 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.



En 2023,  
Eurogroup  
obtient une note  
de 94/100

### INDEX F/H

Eurogroup Consulting obtient en 2023 une note remarquable de 94/100, reflet de sa politique égalitaire de recrutement, de rémunération, de parcours et de formation pour toutes et tous.



En 2021,  
Eurogroup signe  
le manifeste  
proposé par le  
Gouvernement

### Ministère de l'Economie et des Finances

Eurogroup a signé le manifeste proposé sur la plateforme <https://www.impact.gouv.fr> en faveur de la communication de données extra-financières et d'un capitalisme responsable.



En 2022,  
Eurogroup signe  
la Charte  
Numérique  
Responsable

### Charte Numérique Responsable

En 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.



En 2024,  
Eurogroup signe  
la Charte  
d'engagement  
CEC

### Convention des Entreprises pour le Climat

Après sa participation à la CEC Consulting en 2023, Eurogroup Consulting signe en 2024 la Charte CEC de la communauté du Conseil à visée régénérative, avec le soutien de Syntec Conseil.



En 2024,  
Eurogroup signe  
de la Charte  
RFAR

### Ministère de l'économie

Le Médiateur des entreprises et le Conseil national des Achats attestent qu'Eurogroup est signataire de la Charte «relations fournisseurs et achats responsables».

## Exécuter nos missions avec des modalités d'intervention sobres en CO2

### Des usages de mobilité raisonnés

Eurogroup Consulting promeut une politique raisonnée de déplacements : questionnement sur l'utilité du déplacement et de la nécessité du présentiel, modes décarbonés pour les déplacements de courte durée (domicile-travail, voyages professionnels de faible distance.) Eurogroup finance **100% titres de transport collectif (85% des salariés disposent d'un passe Navigo ou Nouvel'R en 2022)** et fait le choix d'un siège social équipé de **29 bornes électriques et de 94 stationnements vélo**. Les déplacements en train sont privilégiés pour les déplacements en France et en Europe de moins de 3h30.

Les associés définissent avec leur client la politique de déplacements pour la rendre la plus sobre possible et déterminer les conditions d'exécution de la prestation (présentiel, nombre de personnes devant se déplacer, etc...). Les déplacements internationaux effectués en avion, questionnent leur utilité et le nombre de participants. Les résultats sur 2022 pour nos déplacements professionnels réservés via notre agence de voyage sont les suivants : tCO2e par l'aérien : 91 % pour 38% des passagers.km, tCO2e par le TGV : 7% pour 61% des passagers.km, tCO2e issues de la location de voiture : 2% pour 1% des passagers.km.

### Des lieux de travail énergétiquement sobres

La Tour Workstation que nous occupons, a été triplement récompensée pour son respect de l'environnement, de qualité de vie (confort, bien-être, santé), de performance énergétique et de bonnes pratiques de construction : **HQE niveau Excellent ; BREEAM niveau Good ; Label WELL niveau Gold** ; l'auditodrum de la Tour reçoit le **Prix Régional de la Construction Bois Ile-de-France** 2020. Nos bilans carbone volontaire montrent que l'énergie ne contribue qu'à hauteur de **1% de notre empreinte carbone**. Notre consommation d'électricité est **3 fois plus faible que la moyenne de l'Observatoire de l'Immobilier Durables** (160 kWh/m<sup>2</sup>.an pour l'ensemble des bureaux en moyenne, contre 53 pour Eurogroup Consulting).

### Des achats et usages numériques raisonnés et raisonnables

Nous sommes engagés dans une démarche de **sobriété numérique à la fois sur le cycle de conception / fabrication / distribution / fin de vie de nos terminaux (PC portables, smartphones, écrans...) et sur leurs usages (échanges de mail, conférences à distance)**. Le volet matériel est caractérisé ainsi :

- Contrats de leasing dont la durée a été rallongée à 4 ans pour les PC portables et smartphones notamment
- Contrat spécifique de reprise des terminaux en fin de contrat de bail pour reconditionnement et recyclage par des usines dédiées
- Contrat avec une filiale de notre opérateur Orange pour la remise sur le marché de nos smartphones en fin d'usage
- Virtualisation et externalisation des serveurs de l'entreprise

Nos **usages numériques** sont régulés ou doivent l'être au travers des mesures suivantes, publiées et communiquées au travers d'un flyer dédié :

- Favoriser les conférences par Teams en mode audio, avec un impact 10 fois moindre qu'en mode vidéo
- Eteindre les PC portables plutôt que de les mettre en veille, consommatrice d'énergie (un PC en veille utilise de 20% à 40% de sa consommation en marche)
- Limiter les impressions au strict nécessaire (en sus du badgeage obligatoire et du mode recto-verso en standard)
- Envoyer des e-mails sans pièce jointe, ou avec pièce jointe de maximum 1 Mo (une pièce jointe de 5 Mo représente 56 fois plus d'impact), ou favoriser le travail en dossier partagé

## SÉLECTION ILLUSTRATIVE DE LA DIVERSITÉ DE NOS MISSIONS

### Inclure des critères ESG dans nos recommandations

Nous avons à nouveau sélectionné 12 missions illustratives de notre capacité à formuler des recommandations à forte dimension RSE / ESG, en faveur de nos clients :

- Analyse d'écart et préparation du reporting CSRD pour le compte d'un grand financeur du logement social
- Evaluation du dispositif **Jeunes pour le Développement Durable** (JDD) initié par une métropole
- Sensibilisation des **conseillers d'entreprise à la transition écologique** pour une grande région
- Etude des **tendances du marché du tourisme social** pour une organisation professionnelle
- Déploiement des programmes **PSH (personne en situation de handicap) et PMR (personne à mobilité réduite)** d'un opérateur majeur de mobilité
- Diagnostic des écarts de déploiement dans les territoires de **Mon Espace Santé** pour le ministère dédié
- Définition de l'offre et du modèle opérationnel d'une organisation privée pour la **décarbonation des PME**
- Accompagnement du programme « **territoire engagé transition écologique** » pour un établissement public dédié aux transitions
- Projet « **Industrialisation des Groupes Electro-gènes Zéro Emission** » pour un grand énergéticien
- Suividu « **Contrat de Baie** » (**préservation de l'écosystème marin**) pour une grande métropole
- Accompagnement du Service **protection de l'Enfance** d'une municipalité francilienne
- Optimisation du processus de gestion des allocations des Volontaires Intégrés pour une agence **d'insertion dans l'emploi des jeunes sortis du système scolaire**



### Analyse d'écart pour préparer le reporting CSRD d'un acteur du financement du logement social

#### LES OBJECTIFS DE NOTRE CLIENT

Dans le cadre de la préparation de cet acteur majeur du financement du logement social en France au reporting CSRD, réforme clé de la conformité extra-financière, il s'agissait de définir le périmètre des ESRS matériels et des indicateurs éligibles, cartographier les données existantes et analyser leur conformité au regard des exigences de la CSRD, construire les plans d'action de mise en conformité des indicateurs et la création des nouveaux indicateurs, puis définir le dispositif associé : responsabilités, processus, périodicité de reporting.

#### NOTRE DÉMARCHE

##### Analyse et collecte des données existantes

- Définition du périmètre matériel et des indicateurs éligibles à partir de la matrice de double matérialité
- Analyse de la documentation existante (DPEF, chartes, conventions, plans...) : collecte des narratifs, éléments de preuves et indicateurs existants et qualification de leur niveau de conformité
- Revue avec les experts des indicateurs non conformes pour ajustement

#### Analyse des écarts restants et plans d'action

- Analyse des écarts restants : identification de l'ensemble des indicateurs non disponibles et non conformes
- Définition avec les experts des plans d'action pour piloter la production des narratifs et éléments de preuves manquants. Identification pour chaque indicateur d'un responsable et d'un plan de suivi

#### Synthèse

- Rédaction des fiches indicateurs et de l'ensemble de la méthodologie permettant de produire l'indicateur
- Recommandations et feuille de route pour industrialiser le reporting

#### LES RÉSULTATS OBTENUS

- Un dispositif opérationnel cible désormais disponible, préparant concrètement notre client à la rédaction de son rapport extra-financier, dans les délais impartis

#### LES ODD ADRESSÉS PAR LE CLIENT



### Evolution du dispositif des Juniors du Développement Durable pour une métropole française

#### LES OBJECTIFS DE NOTRE CLIENT

Le plan climat-air-énergie territorial (PCAET) vise à ce que les collectivités abordent la problématique air-énergie-climat sur leur territoire. Il a notamment pour objectif d'accompagner les changements de comportement et de pratiques (objectif 4 de l'axe 1, penser autrement), l'action 16 vise plus spécifiquement à concevoir et expérimenter de nouveaux dispositifs et usages. C'est dans ce cadre que s'inscrit le dispositif JDD. Depuis 2001, il vise à accompagner les acteurs du scolaire élémentaire et du péri et extra-scolaire dans la définition et la mise en œuvre d'actions en faveur de la transition écologique, via un réseau d'associations qui apporte son expertise aux enseignants.

#### NOTRE DÉMARCHE

- Répondre aux interrogations des élus sur l'adéquation du dispositif au regard des politiques publiques en vigueur sur le territoire
- Optimiser le dispositif, dans sa finalité comme dans son fonctionnement pour s'assurer de saisir au mieux les demandes d'accompagnement
- Mettre en place un dispositif d'évaluation régulière en vue d'éventuels ajustements

#### LES RÉSULTATS OBTENUS

- Une étude quantitative et qualitative complète du dispositif

- Une mise en perspective avec d'autres dispositifs comparables afin de s'inspirer de leurs bonnes pratiques
- La définition d'un plan d'amélioration et d'évolution du dispositif

#### LES ODD ADRESSÉS PAR LE CLIENT



#### LES RÉSULTATS OBTENUS

- Les grandes mutations du tourisme et les nouvelles tendances du tourisme social cartographiées
- Une synthèse des visions des acteurs et experts du secteur
- Des impacts positifs et négatifs pour les entreprises pour aider l'organisation professionnelle à saisir les opportunités et anticiper les risques

#### LES ODD ADRESSÉS PAR LE CLIENT



## Sensibilisation des conseillers entreprise à la transition écologique au sein d'une grande région française

#### LES OBJECTIFS DE NOTRE CLIENT

Cette région agit au service des entreprises de son territoire au travers de 13 réseaux d'accompagnement, qui représentent plusieurs centaines de conseillers entreprise et bénévoles sur le territoire régional. Afin de mettre en application sa politique en matière de transition écologique, la région souhaitait doter l'ensemble de ses équipes des connaissances, compétences et outils nécessaires à une prise en compte systématique et globale des enjeux de transition écologique dans les projets entrepreneurial accompagnés.

#### NOTRE DÉMARCHE

Accompagnement se traduisant par la tenue d'ateliers thématiques en ligne afin de former les conseillers :

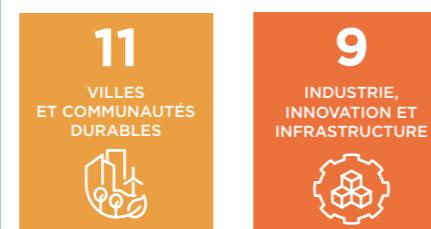
- Une phase de cadrage avec l'équipe projet
- Une phase de cadrage des supports et de l'animation des ateliers, avec des volontaires des réseaux
- Des supports d'atelier qui auront servi à l'animation et pourront être réutilisés par les

conseillers pour sensibiliser à leur tour les entrepreneurs et accompagnés de fiches outils

#### LES RÉSULTATS OBTENUS

- Un outillage complet et opérationnel pour les conseillers
- Un outillage facilement utilisable et actualisable par les conseillers dans le cadre de l'animation de leur démarche d'accompagnement des porteurs de projet des entreprises
- Plusieurs centaines de conseillers entreprise fortement sensibilisés à la transition écologique

#### LES ODD ADRESSÉS PAR LE CLIENT



#### LES OBJECTIFS DE NOTRE CLIENT

Notre client souhaitait un accompagnement complet de son projet PSH (personnes en situation de handicap) / PMR (personnes à mobilité réduite) avec en ligne de mire les JO de Paris 2024 : accompagner son pilotage (structurer l'avancement du projet et mettre en place les modalités de travail, les livrables, et le calendrier prévisionnel) et l'appui à la réalisation des missions, assister la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs des projets PSH / PMR et assurer la conformité des sujets PSH / PMR aux obligations légales.

#### NOTRE DÉMARCHE

- Assurer la coordination et les échanges d'information avec les transporteurs et autorités organisatrices
- Assurer la mise en œuvre de la politique de service PSH/PMR en favorisant l'engagement de toutes les parties prenantes
- Lancer la plateforme unique de parcours clients adaptés aux besoins des usagers PSH/PMR (refonte des parcours digitaux, mise à jour des procédures de réclamation, mise en place de transport de substitution)
- Accompagner la préparation de l'appel d'offres du transport de substitution à l'échelle nationale
- Formaliser les supports recensant les formations d'accessibilité par cible

- Élaborer une stratégie en matière d'outils et d'équipements répondant aux attentes des usagers PSH/PMR

#### LES ODD ADRESSÉS PAR LE CLIENT

- Un dispositif complet d'accessibilité permettant de trouver un itinéraire et des moyens adaptés aux besoins et contraintes des personnes handicapées ou à mobilité réduite



## Etude de marché du tourisme social pour une organisation professionnelle

#### LES OBJECTIFS DE NOTRE CLIENT

Souvent issus des grands mouvements des années 1930 et de l'après-guerre, les opérateurs du Tourisme Social et Familial constituent un secteur spécifique tenant à leur secteur d'activité, le tourisme, leur mode de gestion et d'organisation propre à l'ESS, leur projet d'éducation et d'animation et à leur vocation sociale et territoriale. Ils sont régis par une convention collective depuis 1979 et constituent une branche professionnelle depuis les années 1990.

#### NOTRE DÉMARCHE

- Déterminer les tendances, enjeux et mutations qui touchent le tourisme social et familial, de façon commune aux autres branches, mais également spécifiquement
- Présenter une vision panoramique des tendances, des forces, faiblesses, risques et opportunités pour les entreprises de la branche
- Partager nos conclusions auprès des instances de gouvernance de l'organisation professionnelle



## Diagnostic du déploiement territorial de Mon Espace Santé pour une entité ministérielle

### LES OBJECTIFS DE NOTRE CLIENT

Mon espace santé, ou espace numérique de santé permet à tous les usagers du système de santé en France de stocker leurs documents et leurs données de santé de façon gratuite et sécurisée mais aussi de les partager avec des professionnels de santé. Notre diagnostic des départements au sein desquels le taux d'activation de MES est le plus faible, a permis d'identifier de potentiels leviers d'amélioration afin de s'assurer d'une mise à disposition la plus large possible de cet outil fondamental pour la connaissance partagée de la santé de tous

### NOTRE DÉMARCHE

2 scénarios ont ainsi été retenus afin d'analyser les territoires :

- Un scénario croisant l'ensemble des données sur les départements pour lesquels le taux d'activation est inférieur à 10% (analyse séparée entre les départements ultramarins et métropolitains)
- Un scénario permettant de croiser l'ensemble des données sur les cinq départements ayant le meilleur taux d'activation

### LES RÉSULTATS OBTENUS

Des résultats permettant de dresser des priorités d'action : un fort lien entre situation économique de la population et taux d'activation de MES, notamment pour les territoires dans lesquels le taux de chômage est important, une surreprésentation d'un

taux d'activation plus faible des territoires ultramarins et de la Seine-Saint-Denis, une préoccupation autre que la santé pour les territoires dans lesquels le taux d'activation est le plus faible et enfin la corrélation entre fragilité numérique et taux d'activation

### LES ODD ADRESSÉS PAR LE CLIENT



## Définition de l'offre et du modèle opérationnel d'une organisation pour la décarbonation des PME

### LES OBJECTIFS DE NOTRE CLIENT

Cette alliance regroupe 7 grands groupes français et vise à engager leurs PME sous-traitantes dans des parcours de réduction de leurs émissions carbone. Il s'agit de définir des parcours adaptés aux besoins et niveaux de maturité et définir les fonctionnalités de la plateforme numérique permettant un accompagnement dans la durée et une mesure des impacts des trajectoires. Elle a pour ambition de créer un écosystème inter-filières, créer des espaces d'échange et proposer des actions et outils transverses.

### NOTRE DÉMARCHE

- Afin de définir les besoins et parcours de décarbonation, enquête de maturité diffusée auprès de 1 000 PME sélectionnées et analyse des résultats pour définir les modalités d'accompagnement pertinentes
- Panorama des opérateurs publics et privés de l'accompagnement à la décarbonation et de l'offre de financement
- Déclinaison de l'offre par des parcours de décarbonation (selon les niveaux de maturité et de

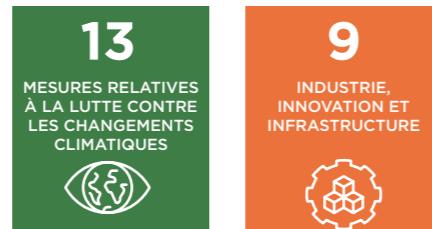
complexité) et une offre transverse de formation / sensibilisation / communautés d'échange

- Clarification des rôles et responsabilités des différentes parties prenantes et charges associées

### LES RÉSULTATS OBTENUS

• Un package complet permettant à notre client d'être rapidement opérationnel, avec un positionnement et une offre clairs et des parcours de décarbonation définis, qui s'appuie sur un modèle opérationnel, des rôles et responsabilités et d'une feuille de route

### LES ODD ADRESSÉS PAR LE CLIENT



## Accompagnement du programme « territoire engagé transition écologique » pour un établissement public

### LES OBJECTIFS DE NOTRE CLIENT

Il s'agit d'accompagner le programme « Territoire Engagé Transition Ecologique » pour qu'il puisse répondre à ses ambitions de développement, à moyen et long terme. Notre contribution porte notamment sur l'accompagnement au changement du programme.

### NOTRE DÉMARCHE

- Réalisation d'un état des lieux de l'ensemble des chantiers, identification des fondamentaux à renforcer pour permettre à la coordination du projet et conduire de manière sécurisée un programme de cette ampleur
- Structuration du projet avec un accompagnement renforcé : mise en place d'une gouvernance du programme et organisation d'un premier COPIL, permettant de clarifier les objectifs du programme, structuration du Programme en chantiers, déclinaison des chantiers en feuilles de route et initialisation du calendrier consolidé du programme
- Identification et prise en compte des risques du programme : identification et cotation des risques, actions de couverture et dispositif de pilotage pérenne
- Construction du plan d'accompagnement au changement

### LES RÉSULTATS OBTENUS

- Les enjeux, risques et interdépendances du programme sont désormais définis
- Une contribution qui va au-delà de la seule conduite du changement (séminaire d'équipe et accompagnement des acteurs) : accompagnement à la formulation des objectifs du programme, de la gouvernance et des chantiers constitutifs, dont 6 feuilles de route

### LES ODD ADRESSÉS PAR LE CLIENT



## Projet « Industrialisation des Groupes Electrogènes Zéro Emission » pour un énergéticien

### LES OBJECTIFS DE NOTRE CLIENT

L'idée de se doter de groupes électrogènes zéro émission a émergé dès l'été 2020 lors de groupes de travail qui intervenaient sur un programme plus large. Ce projet a rapidement été identifié, y compris par la tête de l'entreprise, comme un projet phare, en particulier du fait de la transformation cœur de métier vers une entreprise plus écologique qu'il incarne. C'est un projet de temps long, qui vise à faire émerger des solutions industrielles inexistantes aujourd'hui. Le mode projet « pilote / expérimentation » est donc spécifique et induit une gestion de projet appropriée.

### NOTRE DÉMARCHE

- Conduite de la prestation de pilotage
- Prise en charge des travaux de suivi du projet et amélioration continue de son pilotage
- Accompagnement de la phase de consultation d'un prototype
- Construction du PMP (plan de management), validation, organisation du séminaire projet
- Construction de la trajectoire environnementale
- Collecte des données nécessaires à l'établissement de la trajectoire et synthétisation de l'étude (Diesel vs Batteries, Diesel vs H2)
- Elaboration du modèle de trajectoire environnementale sur plusieurs indicateurs
- Suivi des expérimentations
- Accompagnement à la phase de conception des prototypes et coordination des fournisseurs
- Construction des tableaux de suivi des expérimentations

## LES RÉSULTATS OBTENUS

- Nous avons réussi à construire une logique de maîtrise du projet et assisté à la construction du dossier d'industrialisation

## LES ODD ADRESSÉS PAR LE CLIENT



## Suivi du « Contrat de Baie » pour une grande métropole

## LES OBJECTIFS DE NOTRE CLIENT

Cet outil de préservation de l'écosystème marin contribue à :

- L'amélioration de la qualité écologique et sanitaire des masses d'eau et des milieux littoraux
- La réduction des pollutions en mer Méditerranée
- La sensibilisation des publics à la fragilité de l'écosystème marin
- L'association d'un grand nombre d'acteurs privés et publiques à un programme d'actions audacieux

## NOTRE DÉMARCHE

- **Volet opérationnel** : atteinte des objectifs, calendrier de mise en œuvre et suivi des indicateurs et commentaires des porteurs d'action le cas échéant
- **Volet financier** : le montant de dépenses pour mettre en œuvre l'action, le recours ou non aux subventions (demande effectuée, en cours, non effectuée)

## LES RÉSULTATS OBTENUS

- Nous avons aidé la métropole à préparer le Comité de Baie annuel de fin d'année sur le bilan des actions et la mise en perspective des indicateurs collectés

- A l'occasion de 2 périodes de collecte annuelle, nous avons suivi l'avancement opérationnel et financier des actions inscrites au Contrat de Transition, avec l'objectif d'obtenir les subventions figurant au Contrat

## LES ODD ADRESSÉS PAR LE CLIENT



## Accompagnement du Service Enfance d'une municipalité francilienne

## LES OBJECTIFS DE NOTRE CLIENT

Le service Enfance de la collectivité souhaite améliorer le service rendu à ses citoyens à travers ses centres de loisirs. En renforçant ses missions sociales, d'accueil et d'encadrement des plus jeunes, ainsi qu'en accompagnant davantage les centres dans leur projet pédagogique, elle projette de délivrer un service d'encore meilleure qualité aux parents, comme aux enfants tout en garantissant une sécurité maximale dans la prise en charge des inscrits.

## NOTRE DÉMARCHE

- Organisation et animation d'ateliers avec les différents acteurs impliqués
- Formalisation d'une feuille de route pour répondre aux enjeux du service
- Restitution du diagnostic et des recommandations aux parties prenantes

## LES RÉSULTATS OBTENUS

- Nous avons suscité une forte mobilisation des acteurs (Direction, responsables de secteurs, responsables de centres/adjoints au responsable), grâce à un accompagnement méthodologique sur-mesure

- La formalisation d'un document de restitution et d'une feuille de route a permis de fixer les axes d'optimisation de ce service majeur apporté aux enfants et parents

## LES ODD ADRESSÉS PAR LE CLIENT



## Optimisation du processus de gestion des allocations des Volontaires Intégrés pour une agence d'insertion

## LES OBJECTIFS DE NOTRE CLIENT

Une nouvelle application de gestion a été déployée, permettant d'optimiser la gestion des allocations versées aux volontaires. Les évolutions fonctionnelles et techniques posent de multiples difficultés et dysfonctionnements obligeant les acteurs à procéder à des pratiques de contournement et à dématérialiser une grande partie du processus. Il s'agit de définir un processus cible, résolvant et sécurisant les problèmes identifiés et s'inscrivant dans une démarche de sécurisation et d'optimisation pérenne de la gestion des allocations des volontaires.

## NOTRE DÉMARCHE

### Diagnostic de l'existant

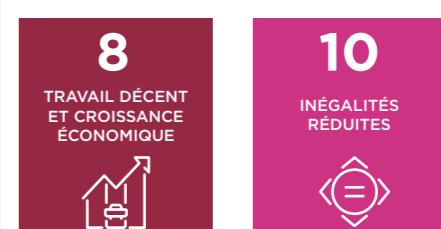
- Appréhender le processus dans sa globalité et recueillir les irritants
- Recenser les différents acteurs et leurs responsabilités / tâches
- Identifier les principaux points de fragilité à mettre sous contrôle
- Réviser le processus VO pour stabiliser le diagnostic et qualifier les axes d'amélioration

### Elaboration du processus cible

- Valider les besoins d'amélioration du processus
- Identifier les leviers d'évolution pour sécuriser et dynamiser le processus

les axes d'amélioration et les leviers mobilisables (pilotage, organisation, formalisation, pratiques de gestion etc.)

## LES ODD ADRESSÉS PAR LE CLIENT



## LES RÉSULTATS OBTENUS

- Notre intervention a permis la bascule du processus actuel de gestion des allocations des VI à un processus cible, en identifiant les irritants,



## F.

### NOS COLLABORATEURS ACTUELS ET FUTURS

Nous recrutons et décidons de nos promotions sans discrimination :

Le principe de **recrutement non discriminant** est inscrit dans le kit de recrutement du cabinet ("Guide du recrutement", page 8)

- Pour illustration, en 2022, nous avons recruté 71 femmes et 58 hommes (CDD et CDI). 41 femmes pour 49 hommes ont été promus la même année
- Pour nos collaborateurs jeunes parents, Eurogroup Consulting maintient l'intégralité du salaire durant leur congé maternité et paternité, sans conditions d'ancienneté. Les collaboratrices de retour de congé maternité et/ou tous les collaborateurs de retour d'un congé parental à temps plein bénéficient en outre d'un entretien RH pour évaluer conjointement et au mieux leur reprise d'activité et les éventuels aménagements nécessaires complémentaires. Enfin, le recours choisi au temps partiel par nos collaborateurs, notamment pour des raisons liées à la parentalité, est largement favorisé par le cabinet (depuis de très nombreuses années, 100% des demandes sont accordées).

Eurogroup Consulting met en place un **dispositif spécifique d'insertion de nouveaux profils dans ses équipes**, autour de trois plans d'action dédiés à des populations en difficulté d'insertion : **les séniors, les personnes handicapées, les migrants (ukrainiens en l'occurrence)**. Le premier plan d'accompagnement de l'emploi des séniors est en cours. Le dispositif vient renforcer notre engagement en matière d'insertion, tout en diversifiant nos profils de collaborateurs. Dans cette perspective, **notre partenariat avec l'Apec et « Les entreprises s'engagent »** a permis à six personnes, âgées de 45 à 60 ans, venant d'hor-

izons professionnels différents, de bénéficier d'un programme d'immersion auprès de nos collaborateurs (rencontres avec leurs mentors, familiarisation accélérée avec notre pratique du conseil et plongée opérationnelle au cœur de nos missions, ateliers). À l'issue de cette séquence d'immersion, trois propositions d'embauche ont été faites et acceptées. Un nouveau programme d'immersion et de recrutement se déroulera en octobre prochain avec l'Apec et **l'association « Force femmes »**, association reconnue d'intérêt général en faveur des femmes de plus de 45 ans au chômage.

Nous travaillons sur les politiques publiques d'insertion (Garantie Jeunes, Lutte contre le décrochage, Formation professionnelle, Handicap, etc.). Nous considérons naturel de nous investir dans les clauses d'insertion, véritable levier pour renforcer l'impact social de nos missions. Cela a permis de comptabiliser plus de 44 500 heures d'insertion (2018-2022):

- **Embauches directes** : recrutement de demandeurs d'emploi de longue durée, de personnes en reconversion professionnelle ou en réinsertion éducative.
- Partenariat avec « **Les entreprises s'engagent** » : mise en place en 2023 d'un programme d'immersion professionnelle de profils seniors en recherche d'emploi et en rebond de carrière, en partenariat avec l'APEC et l'Association force femmes, avec une campagne de recrutement.
- Recours à des cabinets spécialisés dans le recrutement inclusif, en lien avec l'EPEC, notre facilitateur.

- Recours à des **prestataires responsables** pour l'organisation d'événements internes et assurer le maintien de nos locaux (4 salariés issus de l'insertion).
- Signature d'une **convention avec le ministère des Armées pour l'insertion des militaires blessés en opération** & d'une convention avec la Garde Nationale facilitant l'engagement des réservistes.
- Organisation d'actions ponctuelles : **ateliers de coaching et de conseil en entretien** avec une association d'accompagnement de personnes en réinsertion professionnelle & accompagnement opérationnel et financier d'une association de réinsertion de personnes en grande précarité (Fondation Eurogroup).
- Accueil en stage d'entreprise et mentorat d'une dizaine d'élèves de collège et lycée de quartiers prioritaires (partenariat avec l'association Culture prioritaire).

Nous formons nos salariés afin de bénéficier d'un **environnement de travail serein**. En effet, un parcours de **formation sur la prévention des risques psycho sociaux** a été mis en œuvre en 2023 pour l'ensemble de nos collaborateurs présents et à venir. Un **second module également obligatoire "Prévenir et agir contre les discriminations et le harcèlement"** est dispensé auprès de l'ensemble de nos salariés. En complément, notre cabinet, en accord avec notre Comité social économique, a désigné **deux référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**. Un référent pour les personnes en situation de handicap est également mobilisable par tous nos collaborateurs pour écoute, conseil, orientation, aide et soutien administratifs, en lien avec le Médecin du travail. Enfin, tous nos collaborateurs participent à la **Fresque de la diversité** dont l'objet est de les sensibiliser sur les enjeux de discriminations et d'inclusion au sein des organisations via un atelier d'intelligence collective permettant de susciter efficacement des prises de conscience et des questionnements. Huit collaborateurs ont été ainsi formés pour pouvoir animer ces sessions auprès de leurs collègues.

## G.

### NOS PARTENAIRES & FOURNISSEURS CHOISIR DES PARTENAIRES ET FOURNISSEURS PARTICULIÈREMENT ENGAGÉS



#### Notre initiative LOCUS (Local, Utile et Sur mesure) déployée progressivement dans de nombreuses régions françaises

Eurogroup Consulting, Sémaphores, Grand Thornton et CGI Business Consulting s'engagent dans une **approche inédite de conseil sur mesure pour les territoires, en réunissant dans chaque région, les compétences et l'excellence de cabinets locaux indépendants**.

#### OBJECTIFS

Une démarche déjà déployée en **Occitanie, Hauts-de-France, Bretagne, Nouvelle Aquitaine, Sud**

**PACA** et planifiée en **Auvergne Rhône Alpes** à la fin d'année. Elle est déployable dans toutes les régions et consiste via l'organisation d'un Hackathon des cabinets de conseil locaux et indépendants, au sourcing puis au recrutement de sous-traitants spécialisés, aptes à répondre en proximité aux besoins des bénéficiaires locaux. Cette dynamique ouverte et inclusive, agrège des consultants qui ont la même exigence professionnelle, d'indépendance et d'excellence, tout en favorisant le développement de l'emploi local et l'accès à la commande publique de TPE/PME basées en Région.

#### RÉSULTATS

Plusieurs **cabinets sont d'ores et déjà actifs sur les marchés en cours**.

Les participants ont largement apprécié leur expérience. L'organisation et l'animation mises en place ont contribué au succès de la démarche.

Un succès en Occitanie en octobre 2021, puis dans les Hauts-de-France en avril 2022. Il est déployé en Bretagne et Pays de la Loire en janvier 2023, puis en Nouvelle-Aquitaine la même année. 2024 est consacrée à Sud PACA et Auvergne-Rhône-Alpes.

## Un engagement vis-à-vis de la Charte des relations fournisseurs et achats responsables

La médiation des entreprises et le Conseil National des Achats (CNA) attestent qu'à compter du 29 avril 2024, Eurogroup Consulting France est signataire de la charte « relations fournisseurs et achats responsables ».

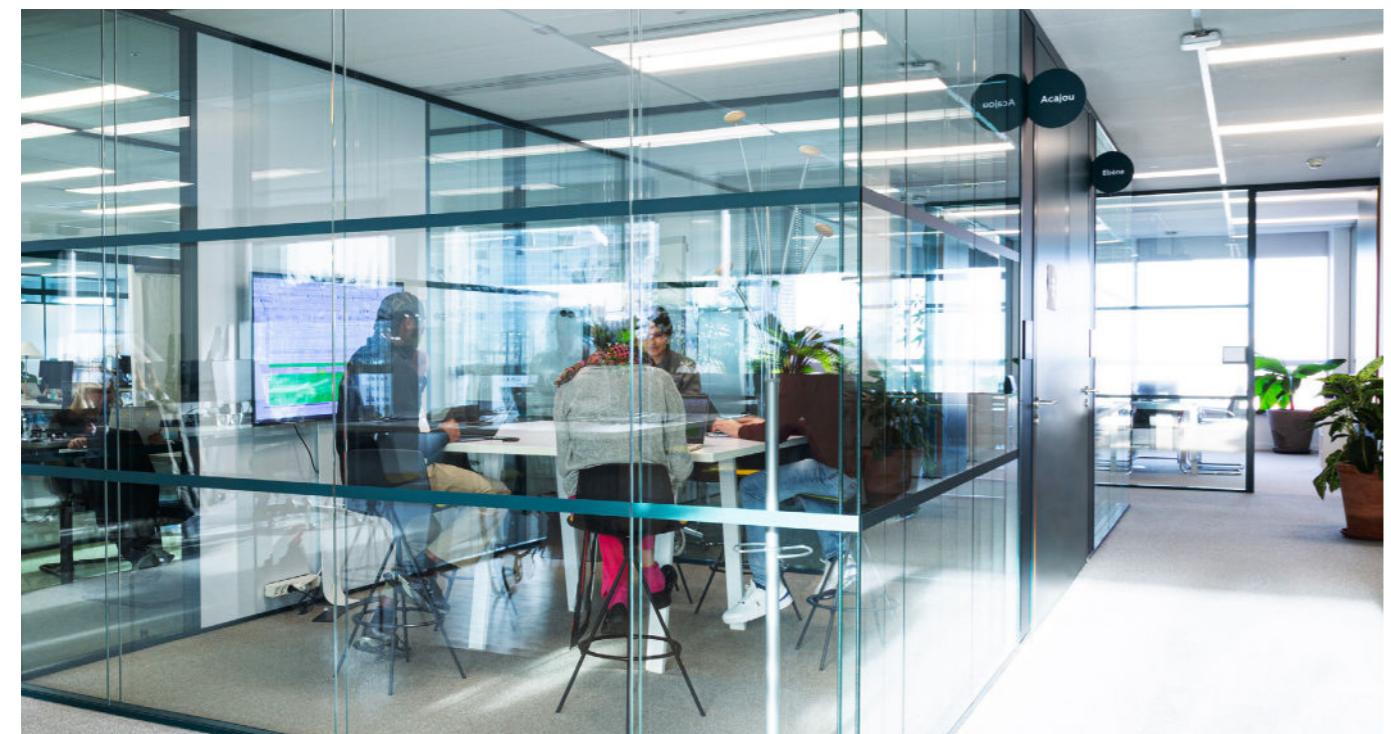


## Nos conditions générales d'achat de prestations

Nous œuvrons au renforcement de la prise en compte du développement durable auprès de nos partenaires contractuels. Les Prestataires déclarent adhérer à notre démarche et s'engagent sur les domaines suivants :

- **L'engagement sociétal ;**
- **Le respect de l'environnement ;**
- **Le respect des relations humaines et sociales ;**
- **Le respect de l'éthique et du développement économique et durable.**

En conséquence, les Parties s'engagent à échanger chaque année sur les objectifs RSE et leur trajectoire d'amélioration. Nos Prestataires s'engagent à observer les **principes éthiques les plus élevés**, déclarent connaître et respecter l'ensemble des lois et réglementations concernant le trafic d'influence, la corruption et les pratiques commerciales interdites. Nos Prestataires attestent que tous leurs collaborateurs sont employés de façon régulière et autorisés à exercer leur activité professionnelle en France. Les Prestataires s'engagent à nous fournir régulièrement, via dépôt sur la plateforme Provisis, les documents demandés par la réglementation. A défaut, nous nous réservons le droit de résilier le contrat avant terme.



## Poursuivre le soutien à notre Fondation

Eurogroup Consulting a par ailleurs une présence forte auprès d'acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire notamment à travers sa Fondation d'entreprise.

La Fondation  
**EURO  
GROUP**

La **Fondation Eurogroup** fédère l'ensemble des initiatives en matière de mécénat de compétences. Elle accompagne des organismes de l'économie sociale dans des domaines variés (éducation, insertion, santé, culture...).

### JURY EUROGROUP AUTREMENT

Jury organisé 2 fois par an permettant de sélectionner des associations qui bénéficient d'une **prestation de conseil** de 4 à 6 mois, ou d'un accompagnement flash.

### GRANDE CAUSE

**Thématique** choisie tous les 2 ans par les collaborateurs autour de laquelle des actions et sensibilisations sont organisées.  
Thème actuel : **la réinsertion dans la vie active**

### ALLIANCE POUR LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Association de 26 entreprises membres qui a vocation à **promouvoir et améliorer** le dispositif de **mécénat de compétences**.  
EGC participe à un GT pour lancer une **étude de mesure d'impact sur les salariés et la société**, et appuie actuellement le CA pour **formaliser des processus d'organisation des GT**

### ACTIONS PONCTUELLES

Ex: Partenariat avec la **Mutuelle Sociale Agricole** (MSA) pour aider des porteurs de projets à préparer un **support synthétique et à présenter** devant des investisseurs potentiels

Eurogroup Consulting est membre fondateur depuis 2019 de **l'Alliance pour le Mécénat de Compétences** et signataire de son Manifeste. La Fondation Eurogroup est partenaire de **Pro Bono Lab**. Nous reconduisons pour la 4e année notre partenariat avec l'association **HEC Positive Restructuring**. En 20 ans, Eurogroup Consulting a accompagné une **quarantaine d'associations** d'utilité collective au travers du programme de mécénat de compétences **Eurogroup Autrement**. Elles bénéficient de prestations de conseil non facturées, d'une durée de 4 à 6 mois. Deux jurys se tiennent tous les ans et sélectionnent chacun 1 à 2 associations. Eurogroup Consulting apporte chaque année son soutien à une **Grande Cause**. Il s'agit d'un dispositif mêlant sensibilisation, action et financement, qui porte sur un thème choisi par les collaborateurs du cabinet. Entre 2018 et 2020, les collaborateurs du cabinet ont mené des actions en faveur de « l'accès à l'éducation ». En 2021, « la réinsertion dans la vie active » est la nouvelle Grande Cause soutenue par notre Fondation. Près de 100 collaborateurs sont engagés dans le cadre de cette Grande Cause depuis 2021. 2023 a vu 300 de nos collaborateurs voter pour une nouvelle **Grande Cause**, « **Le bien-être et la santé mentale chez les jeunes** ».

2022

## EUROGROUP AUTREMENT

**4 associations accompagnées :**  
(hors parrainage)

*Coup de Pouce* (36ème Jury octobre 2021)

*Fabrique de la Danse* (36ème Jury octobre 2021)

*AIDA* (37ème Jury mars 2022)

*Association Seuil*  
(complément accompagnement)

**19 collaborateurs impliqués**  
(hors parrainage et organisation)

## GRANDE CAUSE

**Webinaire de sensibilisation sur les femmes en situation de précarité**  
*Entourage*  
~ 20 collaborateurs impliqués

**Course solidaire**  
*Imagine for Margo*  
11 collaborateurs impliqués

**Demi journée à la rencontre de jeunes en insertion**  
*Ça me regarde*  
10 participants

**Journées Pro Bono**  
ACINA/Kodiko  
20 participants

## AUTRES INITIATIVES

**Partenariat avec une association étudiante**  
HEC Positive Restructuring  
6 collaborateurs impliqués

**Gîte, couvert et activités pédagogiques (1x par semaine)**  
*Association Hub School 21*  
15 collaborateurs impliqués

**Dons financiers**  
Votre Ecole Chez Vous, Imagine, Aïda  
(en collaboration avec le CSE d'Europgroup Consulting)

2023

## EUROGROUP AUTREMENT

**2 associations accompagnées :**  
(hors parrainage)

*Kodiko* (39ème Jury)

*Le Chainon Manquant* (40ème Jury)

**19 collaborateurs impliqués**  
(hors parrainage et organisation)

## GRANDE CAUSE

**Journée Pro Bono**  
*Association Tombée du Nid*  
10 participants

**Accompagnement Facette Festival**  
*Préparation et structure Kit NOLO, Soutien logistique et participation à l'évènement, Accompagnement dans l'analyse de la mesure d'impact*  
~ 30 collaborateurs mobilisés

**Table ronde « Bien être et santé mentale : Où en sommes-nous ? »**  
~ 40 participants

**Accompagnement « Les Papillons »**  
*1ère action en cours: opération tirelire*

## AUTRES INITIATIVES

**Partenariat avec 2 associations étudiantes**  
HEC Positive Restructuring et Publ'HEC  
~ 15aine de collaborateurs impliqués

**Dons financiers**  
Agir pour le coeur des femmes (financement du bus brûlé pendant les émeutes urbaines - avec abondement Eurogroup Consulting), Opération de fin d'année avec Aïda

## J. NOTRE TROISIÈME BILAN CARBONE VOLONTAIRE

Réalisé par un prestataire externe pour la troisième fois, garantissant ainsi son objectivité et dans le cadre de la méthodologie de l'Association pour la transition Bas Carbone (ABC), notre bilan carbone est disponible depuis juillet 2024. Il a été appuyé par une enquête interne sur les déplacements professionnels domicile-travail de nos collaborateurs.

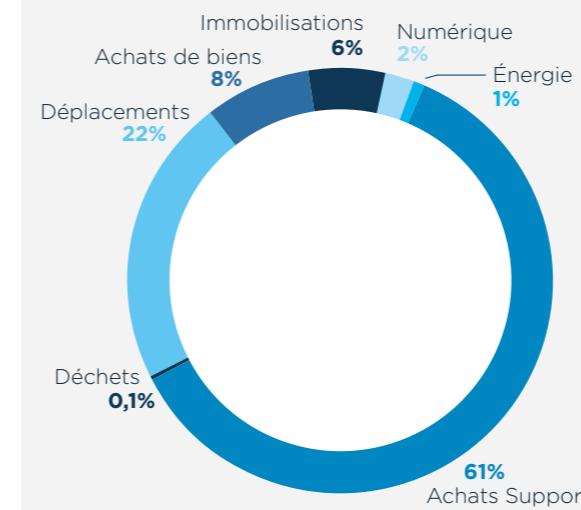
Nos GES sont dans leur écrasante majorité issues du Scope 3 (déplacements et achats de services). La comparaison entre les bilans carbone de 2022 (réajusté) et 2023, montre une baisse de nos GES de 11%.

**Bilan carbone 2023**  
1 590 tCO2e  
(1 341 tCO2e  
hors sous et co traitants)

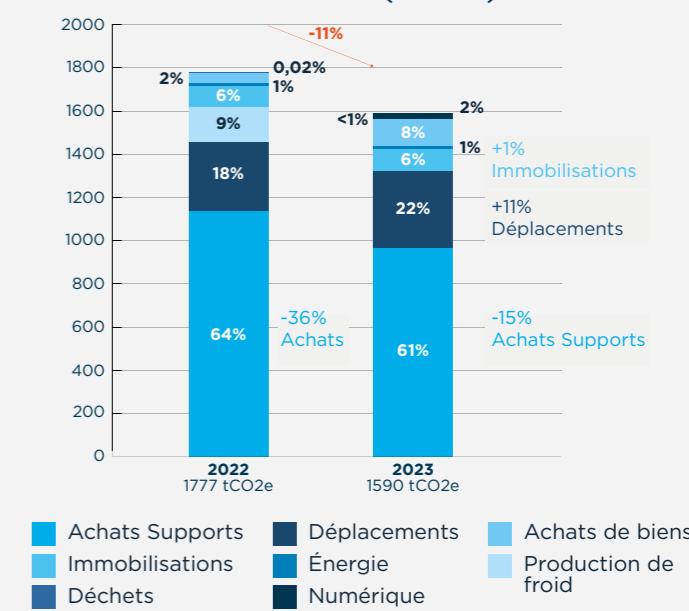
**Intensité 2023**  
20 gCO2e / €CA  
(25 gCO2e  
hors sous et co traitants)

**4 tCO2e / ETP**  
(3,41 tCO2e  
hors sous et co traitants)

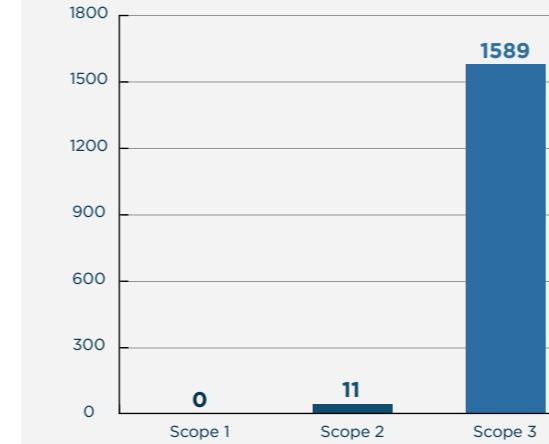
### RÉPARTITION DE L'EMPREINTE CARBONE par grande catégorie d'étude (%)



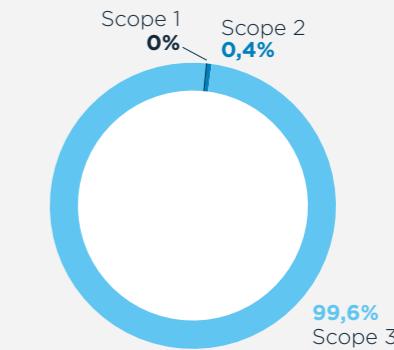
### ÉVOLUTION DES ÉMISSIONS DE GES D'EGC ENTRE 2022 ET 2023 par post d'émissions (tCO2e)



### TONNES DE CO2E en 2022



### RÉPARTITION DES ÉMISSIONS PAR SCOPE - EN %



## K.

# NOTRE POLITIQUE EN FAVEUR DU CLIMAT

## Notre trajectoire de décarbonation

Nous avons initié la construction d'une trajectoire de décarbonation à horizon 2029, qui sera progressivement affinée. Notre approche est d'abaisser autant que possible nos émissions (sur les 3 scopes) dans un premier temps et d'étudier les modalités de contributions et de financement de projets régénératifs, en France et liés à l'agriculture, pour les émissions résiduelles.

**Sur le scope 3 :** outre la mise en place d'un programme de **contribution**, rendu nécessaire compte tenu des difficultés à réduire les émissions de GES issues des déplacements (inhérents à notre activité et notre proximité client) et de nos appels à co et sous-traitance (favorisés par nos initiatives d'embarquement de partenaires dans les territoires), nous souhaitons :

Continuer à encourager le **choix du train et des transports en commun** et la limitation de l'usage de l'avion et de la voiture individuelle pour les déplacements des collaborateurs.

Améliorer la **qualité des données collectées** sur le poste des intrants pour les achats de prestations via la collecte de données physiques.

Obtenir les données détaillées et **physiques de consommation au restaurant d'entreprise** pour sortir des abaques globaux et prendre en compte les comportements d'une partie de nos équipes (évitement de la viande, tri des déchets...).

Optimiser l'équilibre interne/externe par le pilotage de la **chargeabilité de nos équipes** et la stratégie de "make or buy" pour réaliser un volume de prestations plus important avec des émissions équivalentes.

## Nos actions déjà initiées

La définition d'une politique relative aux déplacements favorisant l'usage des **transports collectifs** en région parisienne et précisant les règles relatives au recours à l'avion/train pour les déplacements professionnels (recours au train pour les déplacements de moins de trois heures trente).

- L'élaboration en 2023 de notre premier **Plan de mobilité** déposé auprès de Ile-de-France Mobilités, et qui fait la part belle aux mobilités douces (transports en commun, vélos, mode pédestre).
- La mise en place de **Bilans carbone systématisques** par mission permettant la simulation amont de l'impact carbone de nos missions dès la proposition commerciale, le dialogue avec le client pour rechercher des solutions d'optimisation.
- Les attentes en matière de RSE et de maîtrise de leurs émissions de CO2 vis-à-vis de nos partenaires co et sous-traitants, inscrites dans les clauses de nos CGA et contrats et le recueil de leurs données, via le recueil de leurs propres Bilans carbone, a minima pour les plus importants d'entre eux.
- La **sobriété en matière de consommation énergétique** en lien avec le gestionnaire de la tour que nous occupons, pilotée par un Comité Vert Workstation.
- La **sobriété numérique** par la diffusion de recommandations à nos collaborateurs sur le bon usage de nos outils numériques.

## Notre plan d'action à court terme

**Sur le scope 1 :** nos émissions de GES sont quasi exclusivement issues de la fuite de fluides frigorigènes issue de la climatisation. Notre siège social est installé dans l'immeuble Workstation à Courbevoie, bâtiment entièrement réhabilité, avec un ensemble d'équipements de dernier cri : **une climatisation d'ensemble qui rejette 0 kg par an de fluide frigorifique en 2023** et des parties communes entièrement alimentées en électricité verte (données de climatisation fournies par les audits Dalkia). L'immeuble est par ailleurs triplement certifié BREEAM, HQE et WELL pour la qualité de sa reconstruction et de ses équipements respectueux de l'environnement (son amphithéâtre au sous-sol est primé au titre de construction entièrement en bois).

**Sur le scope 2 :** notre consommation d'électricité sur les deux étages que nous occupons est en baisse, conséquence de nos efforts de régulation des consommations d'électricité liées au chauffage et à la climatisation à la baisse entre 2022 et 2023, de -6,5% (consommation en 2022 : 221 954 KWh et en 2023: 207 457 KWh).

Par ailleurs, Eurogroup Consulting a fait évoluer son contrat de fourniture d'électricité et a souscrit une **Option Energie Renouvelable** basée sur des garanties d'origine sans engagement de provenance ou de filière. Dans le cadre de cette option, EDF s'engage à ce qu'un **volume d'électricité certifié d'origine renouvelable correspondant à 100 % de la consommation d'électricité** du Client soit injecté sur le réseau. Nous disposons également d'un outil pour suivre et analyser nos consommations et dépenses énergétiques.



## NOTRE POLITIQUE DE GESTION DES DÉCHETS

Eurogroup Consulting a fait le choix de limiter autant que possible les impacts sur l'environnement et la biodiversité de nos activités et en particulier de ceux relatifs à la production de déchets. Dans cette perspective, nous intervenons désormais sur l'ensemble de la chaîne de production, depuis la politique d'achats, en passant par le tri sélectif, jusqu'au reconditionnement de nos outils de travail.

### La maîtrise de nos achats

- Nos achats de fournitures sont désormais réduits au strict nécessaire. Cette initiative réduit ainsi fortement la production de déchets de nature plastique (stylos, pochettes), ladite initiative étant renforcée par notre politique de réduction **drastique de la consommation de papier**, favorisée 1) par badgeage obligatoire des impressions 2) par dématérialisation accrue de nos travaux (outils IT de partage des données de type share-point). A titre d'exemple, 446 069 copies ont été imprimées en 2022.
- Nous disposons depuis 2023 du système AUUM de **nettoyage à haute température des verres** utilisés pour la consommation de boissons chaudes, ce qui a depuis totalement annihilé l'utilisation de gobelets en carton.

### Une politique volontariste de tri sélectif et de traitement raisonnable des déchets

- Le **traitement des déchets** est assuré par la société PAPREC, qui gère :
  - La collecte et le tri des papiers (par poubelles différencierées et box de tri du papier largement disséminées dans au sein de nos bureaux), cartons, plastiques, déchets industriels banals (DIB), canettes en aluminium ; 485,5 kg de papier ont été valorisés en 2022 contre 364 kg en 2021.
  - La collecte sur demande du verre, des déchets organiques, des piles et autres déchets spécifiques.
  - Le nettoyage écologique des locaux de la tour Workstation est réalisé par la socié-

té La Providence, triplement certifiée ISO 9001, 14 001 et 45 001. Ce type d'intervention limite au maximum l'utilisation de produits de nettoyage émettant des polluants.

### Une contractualisation vertueuse avec nos fournisseurs IT

- Nos **actifs IT sont récupérés** par la société HPE FS, en fin de contrat, et sont envoyés vers l'usine de traitement située à Erskine en Ecosse pour la partie EMEA. Cette usine de reconditionnement appartient à HPE FS, qui maîtrise donc à 100 % et de bout en bout le cycle de vie des actifs IT pour HP, notre fournisseur.
- Nous **revendons nos 400 téléphones** mobiles à la société DIPLI, filiale d'ORANGE, pour leur remise sur le marché d'occasion.

### Un gestionnaire de restauration collective également sensibilisé

- Le gestionnaire de restauration collective EXALT a mis en place un dispositif complet de **tri des déchets collectés en fin de repas** : des collecteurs dédiés (emballages, canettes, plastique, serviettes en papier/suquettes/tickets/yaourts, déchets alimentaires, carton, verre) sont à disposition des utilisateurs.

### Une activité exempte de déchets industriels dangereux

- Notre activité de conseil en stratégie, management et organisation est par nature non productrice de déchets industriels dangereux.

## LE PACTE MONDIAL DE L'ONU

## A.

### NOTRE ADHÉSION AU GLOBAL COMPACT DEPUIS 2004

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

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

#### LES 10 PRINCIPES DE BASE DU PACTE MONDIAL



##### Droits de l'Homme

- PRINCIPE 01\_ 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 02\_ À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme

##### Conditions de travail

- PRINCIPE 03\_ Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective
- PRINCIPE 04\_ L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- PRINCIPE 05\_ L'abolition effective du travail des enfants
- PRINCIPE 06\_ L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

##### Environnement

- PRINCIPE 07\_ Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- PRINCIPE 08\_ À entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- PRINCIPE 09\_ 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

## B.

### NOUS ADHÉRONS AU PACTE MONDIAL EN ADAPTANT SES PRINCIPES À NOS SPÉCIFICITÉS

##### Droits de l'Homme

PRINCIPE 01\_ 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 02\_ 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 03\_ 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.

PRINCIPE 04 & 05\_ 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 06\_ 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 07\_ au vu de nos activités, nous ne sommes pas concernés par l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

PRINCIPE 08 & 09\_ 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

A.

## NOS INDICATEURS ORIENTÉS CLIENTS

| Indicateur   | Résultat 2021 | Résultat 2022 | Résultat 2023 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Nombre de missions réalisées dans l'année  | 650           | 750           | 610           |
| Part des missions orientées transitions sur l'année  | 15,0%         | 11,0%         | 13,0%         |
| Part des missions orientées développement managérial sur l'année (formation, assessment, coaching, conseil RH) | 10,0%         | 8,0%          | 8,0%          |

| Indicateur  | Résultat 2021                                  | Résultat 2022                  | Résultat 2023                                |
|---|--|--------------------------------|--|
| Existence de partenariats avec des associations (dont mécénat en nature)                  | Oui (Pro Bono Lab, HEC Positive Restructuring) | Oui (Hub School, Pro Bono Lab) | Oui (HEC Positive Restructuring et Publ'HEC) |
| Nombre de missions pro bono conduites annuellement  | 5 associations                                 | 5 associations                 | 6 associations                               |
| Nombre de consultants affectés au mécénat de compétences                                  | 131  | 80                             | 114  |
| Pourcentage du CA alloué au mécénat ou montant  |  | 30 000,00 €                    | 30 000,00 €                                  |
| Pourcentage de fournisseurs implantés en région Ile-de-France (fournisseurs de proximité) | 97,0%  | 97,0%                          | 97,0%  |
| Pourcentage de recours à co ou sous-traitance auprès de TPE / PME et experts indépendants | 97,0%  | 97,0%                          | 93,0%  |
| Délai moyen de paiement à date d'émission de facture par un fournisseur                   | 30 jours                                       | 30 jours                       | 30 jours                                     |

B.

## NOS INDICATEURS ORIENTÉS COLLABORATEURS

| Indicateur   | Résultat 2021 | Résultat 2022 | Résultat 2023 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Pourcentage de travailleurs handicapés par rapport à l'ensemble des effectifs  | 0,7%          | 0,5%          | 0,7%          |
| Pourcentage d'apprentis ou stagiaires par rapport à l'ensemble des effectifs   | 9,6%          | 10,0%         | 12,8%         |
| Pourcentage de femmes employées par rapport à l'ensemble de l'organisation   | 46,6%         | 50,0%         | 49,2%         |
| Pourcentage de femmes occupant des postes de direction (hors conseil d'administration) par rapport au management group | 49,0%         | 50,0%         | 43,3%         |

|   |         |               |        |
|---|---------|---------------|--------|
| Pourcentage de consultants annuellement promus                                      | 41,2%   | 37,8%         | 29,6%  |
| Parité du comité exécutif ou du comité de direction                                 | Oui     | Oui           | Oui    |
| Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue                  | 3,8%    | 4,7%          | 6,5%   |
| Nombre d'heures de formation par an   | 8 680   | 9 455         | 14 870 |
| Nombre d'employés formés à la sécurité / hygiène                                    | 12      | 14            | 19     |
| Pourcentage d'employés de plus de 45 ans par rapport à l'ensemble de l'organisation | 14,6%   | 16,8%         | 20,6%  |
| Nombre annuel de création d'emplois   | 104     | 140           | 116    |
| Pourcentage annuel de turnover  | 24,7%   | 37,6%         | 30,2%  |
| Pourcentage annuel d'absentéisme  | 3,9%    | 3,3%          | 3,6%   |
| Taux de fréquence des accidents du travail  | 0       | 2,56          | 2,68   |
| Existence de dispositif d'actionnariat salarié                                      | Oui     | Oui           | Oui    |
| Existence d'un accord d'intéressement   | Oui     | Oui           | Oui    |
| Index de l'égalité professionnelle Femmes / Hommes                                  | 92 /100 | 94/100        | 94/100 |
| Pourcentage de salariés formés à la Fresque du Climat                               | 62,0%   | 0             | 0      |
| Pourcentage de salariés formés à la Fresque de la Diversité                         |         |               | 100,0% |
| Heures d'insertion professionnelle 2018-2022  |         | 44 500 heures |        |

|  |  |           |              |
|--|--|-----------|--------------|
| Volume d'eau de ville consommée en m3              |  | 762,00 m3 | 1 000,00 m3  |
| Nombre de repas consommés au RIE                   |  |           | 27 860 repas |
| Volume de déchets alimentaires collectés en tonnes |  |           | 15,72 tonnes |
| Part de consommation viande / poisson / végétarien |  |           | 40%-30%-30%  |

| Indicateur  | Résultat 2021                      | Résultat 2022                      | Résultat 2023                      |
|---|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Respect des principes du Pacte mondial des Nations unies                  | Global Compact Active              | Global Compact Active              | Global Compact Active              |
| Publication d'une DPEF ou d'un rapport RSE                                | Oui, Rapport RSE                   | Oui, Rapport RSE                   | Oui, Rapport RSE                   |
| Reconnaissance par un ou plusieurs labels RSE                             | Ecovadis Gold Afnor 60/100         | Ecovadis Gold Afnor 68/100         | Ecovadis Silver 64/100             |
| Accord d'entreprise sur la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) | Oui, accessible aux membres du CSE | Oui, accessible aux membres du CSE | Oui, accessible aux membres du CSE |

## C.

### NOS INDICATEURS ORIENTÉS ENVIRONNEMENT ET GOUVERNANCE

|  |                    |                    |  |
|--|--------------------|--------------------|--|
| Total des émissions de gaz à effet de serre  | 1 139 tCo2e        | 1 185 tCo2e        | 1 590 tCo2e (réajusté et plus complet) |
| Pourcentage d'émissions de GES Scope 1   | 14,0% (projection) | 14,0% (projection) | 0,0% (résultat audit DALKIA)           |
| Pourcentage d'émissions de GES Scope 2   | 1,0%               | 1,0%               | 1,0% (réajusté et plus complet)        |
| Pourcentage d'émissions de GES Scope 3   | 85,0%              | 85,0%              | 99,0% (réajusté et plus complet)       |
| Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issu des déplacements professionnels                   | 36,0%              | 27,0%              | 22,0%                                  |
| Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issu de l'implantation immobilière (immobilisations)   | 10,0%              | 8,0%               | 6,0%                                   |
| Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issus des achats de produits et de services (intrants) | 40,0%              | 50,0%              | 69,0%                                  |
| Pourcentage d'émissions de gaz à effet de serre issus du Hors énergie (perte de fluides frigorigènes)  | 14,0%              | 14,0%              | 0,0%                                   |
| Consommation annuelle d'électricité  | 241 333 KWh        | 221 954 KWh        | 207 457 KWh                            |
| Flux de déchets papier / carton / (gobelets valorisés)   | 364 kg             | 485,5 kg           | 409,7 kg                               |
| Volume d'impression papier annuel  |                    | 446 069 copies     | 445 894 copies                         |

## UNE ENTREPRISE CITOYENNE & ENGAGÉE

Nous traçons durablement un chemin d'engagements qui ont vocation à s'amplifier et perdurer.

**Eurogroup Consulting exerce son rôle sociétal à travers ses nombreux engagements vis-à-vis de toutes ses parties prenantes et dans la société en général.**

### Pour la société et l'intérêt du bien commun :

- Plans d'action en faveur du recrutement et la formation de collaborateurs senior et en faveur des personnes en situation de handicap.
- Actions de la **Fondation Eurogroup** et mécénat de compétences auprès de petites associations.
- Mécénat culturel en faveur de l'Orchestre de Paris depuis 2006.
- Partenaire de la Défense (soutien à la **Garde Nationale**, accès facilité de ses collaborateurs à la réserve militaire, convention de mécénat avec l'Association des élèves et amis de l'École de guerre).

### Pour le respect de la planète:

- Signature de la **Charte d'engagements de la Communauté du conseil régénératif**.
- Bilan carbone de scope 3 et trajectoire carbone maîtrisée pour le cabinet.

- Formation de tous les collaborateurs à la Fresque du Climat et à la Fresque de la Diversité.

### Pour ses clients :

- Modalités d'intervention sobres en CO2 et en empreinte numérique.
- Choix de fournisseurs et partenaires particulièrement engagés.



- Parcours de formation des collaborateurs sur les Transitions en partenariat avec Centrale Supelec.

- Signataire de la **Charte relations fournisseurs et achats responsables**.

- Mesure de l'impact de chacune de nos missions.

- Comité RSE et comité d'éthique.

### Pour ses collaborateurs :

- Partage de la valeur : accords d'intéressement et de participation.

- Plans d'actions en faveur du recrutement et de la formation de collaborateurs senior et des personnes en situation de handicap.

### Pour ses clients :

- Politique égalitaire et équitable d'embauche, de rémunération et d'évolution. Noté 94/100 à l'index d'Égalité Femmes-Hommes du ministère du Travail.
- Dispositifs de **lutte contre toutes les formes de discriminations** à l'embauche (âge, handicap, genre, inégalités d'accès à l'éducation...).
- Mutuelle familiale** à cotisation unique, **primes d'intéressement et de participation** et **Plan d'épargne retraite** supplémentaire pour l'ensemble de nos salariés.
- Dispositif 1% logement.

### Pour ses partenaires et fournisseurs :

- Respect des clauses d'insertion des marchés.
- Partenaire d'un réseau de + de 60 cabinets sur tout le territoire français, pour favoriser l'emploi local.
- Accompagnement de ses partenaires dans leurs démarches de progrès.
- Signature de la Charte Relations fournisseurs et achats responsables.



Leading positive transformation

 [eurogroupconsulting.com](http://eurogroupconsulting.com)

 [/eurogroup-consulting-france/](https://www.linkedin.com/company/eurogroup-consulting-france/)

 [@EurogroupFR](https://twitter.com/EurogroupFR)

 [/eurogroupconsulting](https://www.youtube.com/eurogroupconsulting)