GRANDIR DURABLEMENT

Consort Group

2023

09/06/2023

Rédacteur	Mylene PERONET, Consultante RSE
Approbateur	Boris HUGUET, Directeur Qualité
Référence	DQSE/RSE/DPEF2023
Version	3
Statut	Validé
Description	Déclaration de performance extra financière de Consort Group sur les données consolidées de l'année 2022. Le périmètre est France, Italie, Portugal, Belgique, Luxembourg et Maroc conformément aux données du rapport de gestion. Lorsque les filiales sont concernées, l'information est précisée. La DPEF est volontaire.
Classification et/ou Confidentialité	C0 (PUBLIC)
Valideur	Elie COHEN, Directeur Général

Table des matières

1. Introduction à la Responsabilité Sociétale chez Consort Group ... 6
1.1. Le mot du président ... 6
1.2. Le mot du Directeur Général ... 7
2. Gouvernance et stratégie RSE de Consort Group ... 9
2.1. Présentation de Consort Group ... 9
2.1.1. Qui sommes-nous ? ... 9
2.1.2. Modèle d'affaires ... 11
2.1.3. Nos valeurs ... 13
2.1.4. Notre vision et nos ambitions ... 14
2.2. Gouvernance et stratégie RSE ... 14
2.2.1. Gouvernance de la RSE ... 14
2.2.2. Cartographie des parties prenantes ... 16
2.2.3. Priorisation des enjeux : Analyse de matérialité ... 17
2.2.4. Les temps forts de l'engagement ESG en 2022 ... 20
2.2.5. Engagements alignés sur les objectifs de développement durable ... 21
3. Principaux risques extra-financiers ... 22
3.1. Méthodologie de gestion des risques ... 22
3.2. Détails des risques par type ... 23
4. Social ... 28
4.1. Recrutement et intégration ... 28
4.2. Diversité et inclusion ... 29
4.3. Formation ... 30
4.4. Autre information financière ... 30
4.5. Dialogue social ... 31
4.6. Santé et sécurité ... 31
5. Environnement ... 34
5.1. Mise en œuvre de la gouvernance en matière d'environnement ... 34
5.2. Système de management de l'environnement ... 34
5.2.1. Sensibilisation des collaborateurs ... 34
5.2.2. Mesure de l'impact sur le climat ... 35
5.2.3. Maitrise des autres impacts environnementaux ... 36
5.2.4. Impact du numérique ... 37
5.3. Utilisation raisonnée des ressources naturelles et gestion des déchets ... 38
5.3.1. Réduire la consommation de papier ... 38
5.3.2. Réduction et tri des déchets ... 38

5.3.3. Biodiversité 39

6. Déontologie 41

7. Éthique des affaires et conformité 41

8. Protection des données et cybersécurité 42

9. Fournisseurs et sous-traitants 42

10. Engagement solidaire dans la société 43

11. Taxonomie verte (règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020) 45

11.1. Démarche pour mettre en œuvre le règlement taxonomie verte 46

11.2. Activités identifiées au regard de la Taxonomie verte 46

12. Synthèse des objectifs de Consort France en matière de RSE 49

13. Annexes 51

13.1. Tableau de correspondance avec le Pacte de l'ONU 51

13.2. Liste des filiales de Consort Group 52

13.3. Reporting détaillé de tous les indicateurs selon leur disponibilité par périmètre 53

13.4. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière 55

INTRODUCTION

1. Introduction à la Responsabilité Sociétale chez Consort Group

1.1. Le mot du président

L'histoire de Consort Group, comme celle de chacune de nos filiales, est d'abord une histoire de femmes et d'hommes, d'un quotidien d'engagements et de services dont bénéficient nos clients.

Ces histoires, nos valeurs d'Engagement, d'Éthique et de Proximité sont au cœur de la façon dont je souhaite voir grandir le groupe.

Consort Group est et doit rester une entreprise :

- Respectueuse des femmes et des hommes qu'elle emploie,
- Respectueuse de ses clients,
- Respectueuse des lois qui encadrent ses activités,
- Respectueuse de son environnement et de la société.

Je suis profondément convaincu que le développement de nos activités économiques, de l'excellence de nos expertises et l'amélioration continue de nos opérations se doivent d'accompagner celui de notre excellence sociale, sociétale et environnementale.

Chacune de nos publications dans le cadre de notre adhésion en 2004 au Pacte de l'ONU porte le témoignage de cette volonté de progrès.

1.2. Le mot du Directeur Général

Comme en témoignent nos déclarations au Pacte de l'ONU, la Direction Générale du groupe est attachée depuis 2004 à développer ses engagements sociaux, sociétaux et environnementaux au même rythme que sa croissance économique.

Le Numérique Responsable a été identifié comme un chantier stratégique et vient renforcer les actions déjà en place au niveau de la RSE du groupe.

L'objectif est de :

- Décliner le numérique responsable dans nos offres et dans nos pratiques,
- Rendre acteurs tous les collaborateurs et faire grandir durablement la culture numérique responsable,
- Impliquer tous les métiers au-delà de la DSI (Direction des Systèmes d'Information) : achats, RH, partenaires, fournisseurs…

Parce que nos ressources sont avant tout les femmes et hommes qui composent nos équipes, nous nous mobilisons au service de leur employabilité. Ils sont notre avenir et celui de l'économie numérique.

En parallèle, nous sommes attentifs à l'accompagnement de nos collaborateurs les plus fragilisés, notamment ceux en situation de handicap, et à la mise en place d'un cadre permettant leur succès professionnel.

Par ailleurs, soutenu par notre Système de Management Intégré, et dans la dynamique des orientations antérieures, le groupe met l'accent sur le respect de ses parties prenantes externes, notamment en matière de sécurité et déontologie.

Ces engagements sont ceux de chaque membre de notre Direction ainsi que de ceux et celles qui contribuent chaque jour à notre réussite au service de nos clients.

Nous nous devons d'être tous acteurs
d'un monde numérique meilleur !

GOUVERNANCE ET STRATÉGIE

2. Gouvernance et stratégie RSE de Consort Group

NB : La performance extra-financière présentée dans ce document constitue le bilan de déploiement et de mise en œuvre des différentes politiques sociales, sociétales et environnementales du groupe pour l'année 2022. Le périmètre des indicateurs est précisé à chaque fois.

2.1. Présentation de Consort Group

2.1.1. Qui sommes-nous ?

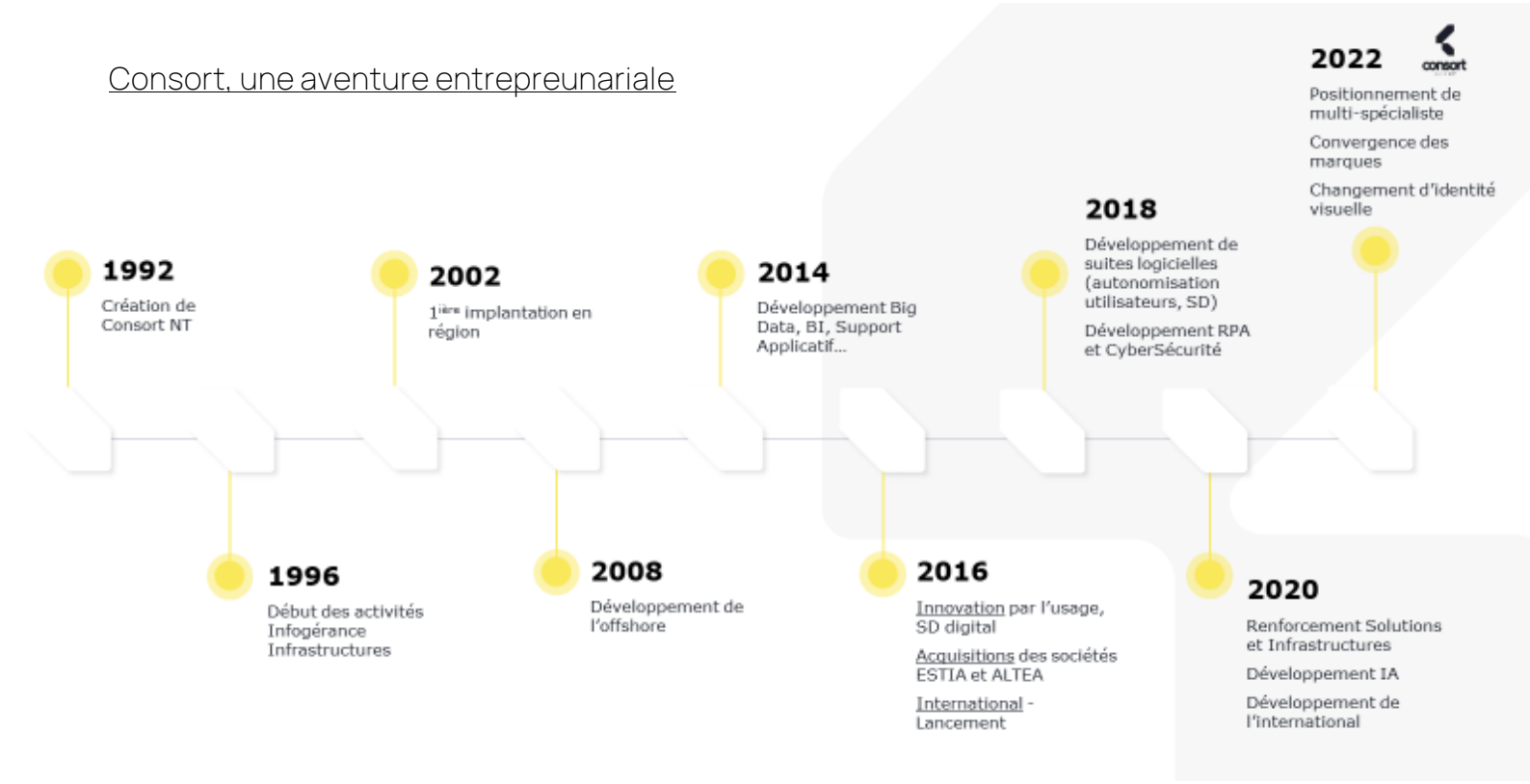
Parler de Consort Group, c'est parler d'une aventure à la fois entrepreneuriale et familiale. Celle-ci a nourri notre signature et notamment la place des dimensions d'Attention, de Durabilité au sein de nos choix stratégiques et opérationnels.

- En 1996 – entrée dans le monde de l'infogérance ;
- Ensuite, entre 2002 et 2016, développement notamment au travers de la régionalisation de nos activités, la mise en place des opérations Offshore puis l'internationalisation de nos opérations pour une meilleure réponse aux marchés locaux ;
- Puis en 2016, évolution de la stratégie et acquisition de 2 sociétés pour leur savoir-faire respectifs, indispensables à l'évolution des offres : valorisation de la donnée et gestion des tests dans des environnements agiles.

Ces évolutions ont mené en 2022 le groupe à un changement d'identité et une affirmation de son positionnement de multi spécialiste.

2022 est pour le groupe le début d'un nouvel pan de son histoire.

Consort, une aventure entrepreunariale



Acteur de référence des systèmes d'information augmentés par l'intégration stratégique de la data, Consort Group accompagne les entreprises pour leur permettre de protéger et de valoriser leur patrimoine informatique à son plein potentiel.

2.1.2. Modèle d'affaires

Le groupe propose *une plateforme unique et intégrée de compétences et de services managés, adossée à un outil industriel complet et agile*.

Notre positionnement s'appuie sur 3 marques dont une marque centrale, Consort Group :

- Consortis – nos savoir-faire et compétences autour des services aux infrastructures
- Consortia – ceux dédiés à la valorisation et au traitement de la donnée ainsi qu'au développement digital.

Fédérant ses expertises, Consort Group porte le positionnement global du groupe. Celui-ci propose au marché nos offres de services sous chacune de ces marques.

Notre mission se centre sur l'accompagnement de nos clients dans la protection et la valorisation de leur patrimoine informatique à son plein potentiel.

Notre différence, nous la construisons dans notre capacité à fédérer les savoir-faire de nos experts.

Notre logo illustre ainsi cette capacité d'articulation et d'intégration de nos pôles d'expertise et offres, pour des solutions et des services sur mesure.

De façon plus macro, on pourrait synthétiser la carte d'identité du groupe ainsi :

S'agissant de nos éléments financiers :

En 2022 notre chiffre d'affaires représentait 156 180 K€ et notre résultat d'exploitation, en hausse, 6,8% du CA, garantie de notre pérennité et de notre capacité d'investissement pour accompagner transformation et croissance.

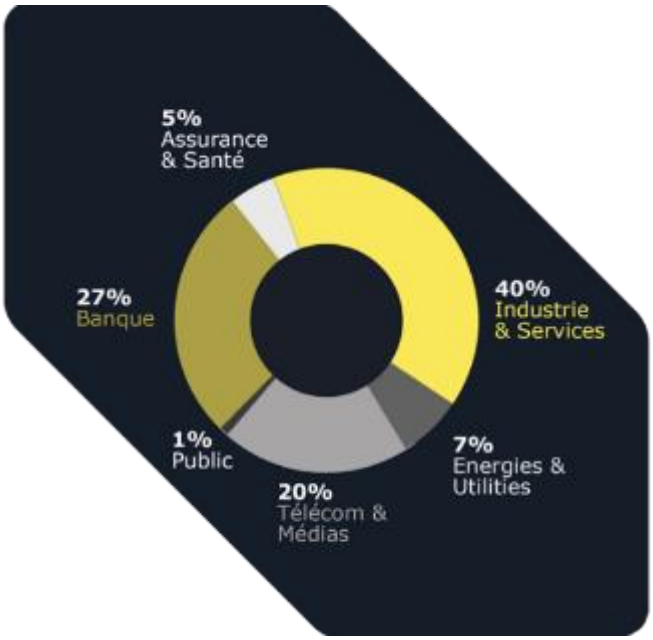
1 896 collaborateurs travaillent chaque jour pour soutenir les projets et services chez nos clients.

D'un point de vue marché :

Notre présence est française comme internationale.

En effet, le choix est fait d'une présence géographique favorisant une vraie proximité. En France, nous bénéficions d'un barycentre parisien et une dynamique de proximité régionale forte avec aujourd'hui 7 agences et bureaux hors Paris.

Il est à noter que le groupe bénéficie para ailleurs d'une présence sectorielle équilibrée. Cet équilibre nous permet une indépendance par rapport aux éventuelles tensions sur certains marchés et contribue à notre durabilité.



NB : Données Consort Group 2022

2.1.3. Nos valeurs

Présenter Consort Group, c'est aussi parler de nos valeurs, articulées autour de la symétrie des attentions pour nos clients comme nos collaborateurs.

Ces valeurs se déploient et se vivent au quotidien.

- Agilité – celle-ci se traduit au quotidien, pour chacun de nos clients, dans une réponse apportée sur-mesure ; pour nos collaborateurs, elle est indissociable du respect de nos engagements de développement de leur employabilité, et du déploiement de notre politique RH ;
- Attention – au-delà de la simple écoute, elle nous permet de comprendre les attentes et les besoins réels de nos clients comme ceux de nos collaborateurs ;
- Proximité – tant avec nos clients et qu'avec nos collaborateurs, elle est facilitée par notre déploiement géographique, comme par la qualité des liens et des interactions que nous entretenons avec chacun ;
- Innovation – nous permet d'offrir à nos clients des solutions et des expertises les projetant à l'étape d'après ; pour nos salariés, elle se traduit par la volonté de pousser des méthodes de management novatrices / de favoriser l'expression au travers de l'idéation / de la mise en place de bacs à sable pour travailler leurs expertises et construire les offres de demain ;
- Engagement et Ethique - nous permettent une collaboration dans la transparence et la confiance.

Ces 6 valeurs, nos pôles, nos offres et nos services vous permettent de passer à l'étape d'après, d'un point de vue humain, opérationnel et technique. D'où notre signature Level Up.

2.1.4. Notre vision et nos ambitions

Accélérer notre croissance profitable et durable

2.2. Gouvernance et stratégie RSE

2.2.1. Gouvernance de la RSE

Depuis 2016, Consort Group a fait le choix d'inscrire la gouvernance de ses engagements RSE, en cohérence avec la stratégie du groupe, dans le cadre de son Système de Management Intégré (SMI) via une approche par les risques.

Le SMI accompagne le développement du groupe autour de sa vision et de son ambition pour, notamment, un numérique plus responsable.

Une instance décisionnelle principale : Le Comité Éthique

Un comité se tient annuellement afin de suivre et de décider des actions à déployer en lien avec les objectifs de la Direction Générale.

Figure 1 : Comité Éthique – Décembre 2022

Ce comité est composé de membres représentatifs de l'entreprise, tant au niveau du statut hiérarchique que des métiers (dans l'ordre des photos ci-dessus) :

- Boris HUGUET, Référent Qualité, Environnement & Sécurité
- Angélique MAISONNEUVE, Référent Direction des Ressources Humaines
- Fabienne THEVENOT, Référent Administration & Finances
- Clara FRANÇOIS, Référent Commercial
- Jean-Philippe MOREL, Référent Opérations
- Marie CALMEIRO, Référent Ressources Humaines
- Pascale DEPREE COUVREUR, Référent Qualité & Environnement
- Nathalie CHOVE LEGRE, Référent Marketing & Communication
- Sania JAMALEDDINE, Référent Juriste social
- Elizabeth FONTANT-SMYCZ, Référent Régions
- Mylène PERONET, Référent RSE

Les décisions du Comité Éthique ont permis de porter des sujets concrets déployés, notamment, à partir de l'année 2022.

Environnement
- Travailler la stratégie de décarbonation, en France dans un premier temps, en s'appuyant sur le Bilan Carbone et l'audit énergétique ; - Mettre en place des modalités pour le calcul de l'empreinte environnementale des activités et des actions de la DSI à l'échelle du groupe.
Social et sociétal
- Renforcer les actions sur l'inclusion du groupe et chez ses prestataires ; - Mettre en place des ateliers de travail avec les managers pour mieux intégrer la démarche RSE dans les métiers.
Les instances de suivi et pilotage
- Un reporting mensuel à la Direction Générale est réalisé par le Directeur du Pôle Qualité, RSE & Certifications pour rendre compte de l'avancement de la démarche.

Concernant spécifiquement le Numérique Responsable, l'instance est composée du référent Green IT, du responsable des achats et de la responsable RSE. Cette instance reporte au garant de la conformité du système de management environnemental.

Au cours de l'année 2022, une responsable RSE a été nommée pour :

- Animer et mettre à jour la stratégie RSE du groupe ;
- Accompagner les divisions, agences et les filiales dans l'adaptation locale de la matérialité et dans la conduite des projets RSE, ;
- Promouvoir la démarche RSE dans les directions métiers ;
- Réaliser la veille réglementaire.

À partir de 2023, une Commission Transition Écologique au sein du Comité Social d'Entreprise (CSE) de Consort France sera mise en place.

2.2.2. Cartographie des parties prenantes

Consort Group appuie sa démarche RSE sur un dialogue constant avec ses parties prenantes.

Parties prenantes	Attentes, objectifs, contraintes	Engagements
Clients	- Services respectant les critères RSE et notamment la réduction des impacts de leurs propres services sur l'environnement - Intensification de recherche de partenariat sur les sujets inclusion, décarbonation - Conseil et Innovation sur le numérique responsable - Prestations en lien avec les exigences règlementaires	- Transparence - Respect des exigences environnementales - Partage et recherche commune de bonnes pratiques
Fournisseurs	- Relation durable et équitable - Pratiques d'achats responsables	- Pérennité des relations - Clauses sociales et environnementales - Réalisation d'audits
Collaborateurs	- Satisfaction professionnelle - Fierté d'appartenance - Évolutions possibles en interne - Actions en faveur de la préservation de la planète	- Mesure de la satisfaction - Maintien dans l'emploi et évolution des rémunérations - Dialogue social et négociations collectives - Santé et sécurité - Formation et évolution - Non-discrimination - Sensibilisation sur le numérique responsable
Investisseurs	- Attractivité auprès des clients - Valorisation de l'image - Durabilité de l'entreprise	- Amélioration gestion des risques - Respect de la réglementation finance durable
Pouvoirs publics	- Conformité aux exigences - Innovation sur le numérique responsable - Respect de la réglementation - Préservation des ressources naturelles	- Maintien et création d'emplois - Implication dans la vie locale - Respect des législations - Audits internes - Dispositif de conformité - Sensibilisation interne et externe - Amélioration des performances environnementales de l'activité (Numérique responsable)

Table au Tableau 1 : Parties prenantes de Consort Group

Ces résultats sont issus du baromètre interne, d'enquêtes auprès des fournisseurs et des attentes des clients réalisées dans le cadre de la relation-client.

2.2.3. Priorisation des enjeux : Analyse de matérialité

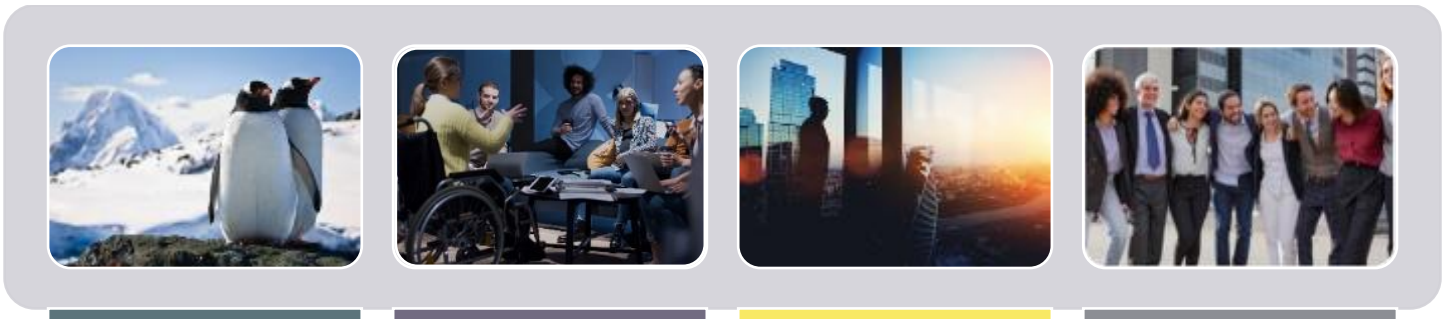
L'analyse de matérialité de Consort Group respecte les principes du Pacte Mondial et se décline dans son système de management intégré.

Des enjeux sont « matériels » s'ils peuvent :

- Affecter la performance à court terme de l'entreprise ;
- Déterminer sa capacité à atteindre ses objectifs stratégiques ;
- Correspondre aux meilleures pratiques de son secteur ;
- Affecter le comportement des parties prenantes ;
- Refléter l'évolution du groupe.

Une analyse a été menée sur la base d'échanges avec les parties prenantes internes et en externes, et sur la base des demandes RSE clients et d'analyses sectorielles.

À la suite de celle-ci, les enjeux suivants ont été retenus comme enjeux ESG pour le groupe :



Environnement
- Numérique Responsable
- Empreinte environnementale

Social
- Diversité et égalité des chances
- Développement des compétences
- Attractivité des métiers et fidélisation des talents
- Santé et sécurité au travail
- Bien-être au travail

Gouvernance
- Satisfaction client
- Sécurité des SI
- Innovation

Sociétal
- Devoir de vigilance
- Protection des données
- Achats responsables

La stratégie RSE de Consort Group est centrée autour de 4 grandes politiques :

- Politique sociale
- Politique environnementale
- Politique sociétale
- Politique d'innovation

Priorité 1 - Satisfaction Client

Indicateurs	Résultats 2021
Sécurité SI (Cybervadis)	955/1000

** Non réalisé en 2022 – Prochaine mesure en 2023*

Priorité 2 - Social

Indicateurs Périmètre France	Résultats 2022
Taux de féminisation des effectifs	20%
Emploi sur handicap	2,48%

Indicateurs Périmètre Maroc	Résultats 2022
Taux de féminisation des effectifs	47%

Priorité 3 - Environnement – Numérique responsable

Indicateurs	Résultats 2022
Sensibilisation des collaborateurs aux écogestes numériques	154
Taux de recyclage des D3E en France	100%
Note Ecovadis Environnement	80/100

Tableau de bord – Feuille de route ESG

Enjeux de la matrice de matérialité	Principaux indicateurs	2021	2022
- Diversité et égalité des chances - Développement des compétences - Attractivité des métiers et fidélisation des talents « Marque Employeur »	Taux de recrutement		
	France	21%	28%
	Maroc	204%	81%
	Égalité Femmes/Hommes		
	France	98	93
	Maroc	83	93
	Participation au baromètre NT.ONE	12%	8%[1]
Contribuer à la lutte contre le changement climatique*	Émissions directes		21,7%
	Émissions indirectes		73,1%
	Energie		3,4%
	Déplacements		37,8%

[1] Les nombreux projets de déploiement du changement de stratégie, du programme d'intégration et d'évolution des outils SI de l'entreprise n'ont pas permis le maintien sur l'ensemble de l'année du rythme mensuel du Baromètre. De plus la bascule de l'intranet a privé l'organisation de l'outil de promotion du dit baromètre. Un projet de mise en place d'un nouvel intranet est prévu pour 2023.

	Produits achetés		33%
	Émissions indirectes		0,7%
	Action pour promouvoir le numérique Responsable	Benchmark Green IT	Sensibilisation par Webinar Participation au World CleanUp Day Formation au Green IT
Satisfaction Client*	Croissance organique du chiffre d'affaires	0,6%	0,4%
Protection des données et sécurité des activités	Nombre de collaborateurs ayant suivi le serious Game RGPD	66,2%	70,50%
	Nombre de collaborateurs formés à la prévention de la corruption et du trafic d'influence par le serious Game	73,9%	79,9%
Dialogue avec les parties prenantes	Evaluation EcoVadis	80	80

** Les indicateurs ESG concernent le périmètre France.*

2.2.4. Les temps forts de l'engagement ESG en 2022

Une année accès sur l'évolution de la stratégie de Consort Group qui a impacté nos capacités de mobilisation autour des réponses aux enjeux RSE du groupe.

2.2.5. Engagements alignés sur les objectifs de développement durable

Depuis 2004, sous l'impulsion de son Président Jason GUEZ, le groupe adhère au Pacte Mondial des Nations Unies. Cette adhésion est une démarche à long terme. Elle se traduit par des actes constituant notre Communication de Progrès (CoP).

En adhérant au Pacte Mondial, Consort Group s'engage à promouvoir les dix principes définis par l'ONU auprès de ses collaborateurs, ses clients et ses partenaires

3. Principaux risques extra-financiers

L'identification des risques, l'évaluation et le suivi de la mise en œuvre des plans d'actions associés sont menés au travers du Système de Management Intégré du groupe.

L'approche par les risques est présente dans les plans stratégiques des divisions et pour les métiers du groupe, ce qui participe à la bonne diffusion de cette culture à tous les niveaux.

La cartographie porte sur l'ensemble des risques internes et externes, intégrant les enjeux financiers et extra-financiers.

Pour chacun des risques, le descriptif du risque est précisé en expliquant de quelle manière il peut affecter le groupe ainsi que les éléments de gestion du risque associés, à savoir : la gouvernance, les politiques, les procédures et les contrôles.

3.1. Méthodologie de gestion des risques

La gestion des risques a pour objectif de limiter les effets de l'incertitude sur l'atteinte des objectifs de Consort Group. C'est un travail d'anticipation qui consiste à identifier les risques, à en évaluer les effets possibles et la probabilité d'occurrence de manière à pouvoir définir l'ordre de priorité des actions à conduire pour limiter l'impact et la vraisemblance des risques identifiés comme majeurs. Cette démarche permet de rationaliser les choix et d'optimiser les protections grâce auxquelles le groupe va pouvoir atteindre ses objectifs dans le respect des ressources qu'il est prêt à mobiliser.

La gestion des risques comprend 4 étapes :

1. Identifier les risques de toute nature (dans une approche « tous risques » : accidentelle, naturelle, sanitaire, énergétique, technologique, action humaine délibérée) susceptibles d'impacter les objectifs et obligations de l'entreprise, qu'ils soient stratégiques, opérationnels, de gouvernance ou de conformité.
2. Analyser les risques selon la menace (cause, source), la vulnérabilité (faille par laquelle la menace peut produire un impact) et l'impact (conséquence, effet).
3. Évaluer les risques selon leur probabilité et leur gravité (en termes financiers, stratégiques, opérationnels et réputationnels), en tenant compte du contexte et des enjeux de l'organisation (activités, chaîne de valeur, conjoncture, opportunités, concurrence, moyens financiers, grands choix stratégiques…), pour obtenir une criticité.
4. Traiter les risques en mettant en place des plans d'actions permettant de limiter la probabilité d'occurrence et les impacts de manière adaptée à la criticité.

La gestion des risques doit être renouvelée périodiquement afin de prendre en compte les évolutions contextuelles et conjoncturelles et ainsi adapter la stratégie et les mesures associées.

Aussi, les informations recueillies au cours de l'année par la Direction Qualité sont utilisées pour la mise à jour de la cartographie générale des risques.

Les résultats sont validés par la Direction Générale et présentés lors de la revue annuelle du SMI.

3.2. Détails des risques par type

Catégorie de risque	Principaux risques identifiés
Stratégie	Positionnement stratégique sur le marché
Situation financière	Difficulté d'accès au marché Remboursement de la dette Perte de contrats
Cybersécurité/SI	Indisponibilité outils et données Malveillance – Cyber attaque
Juridique & réglementaire	Non-conformité réglementaire Non prise en compte des évolutions structurantes de la réglementation sociale, environnementale et fiscale
Opérationnel	Non capacité à respecter les engagements des clients Gestion des compétences
Environnement	Risque lié au réchauffement climatique

✓ RISQUES LIÉS À LA STRATÉGIE

Les métiers du groupe évoluent et se transforment, impactés par les attentes des clients, par l'évolution des concurrents, le développement de nouveaux métiers et les mutations technologiques. Les clients demandent toujours plus d'agilité de notre part, repensant leur modèle d'affaires, leurs organisations et leurs ressources. Ces évolutions impactent tous les métiers.

Une incapacité du groupe à comprendre, à satisfaire, voire à anticiper les besoins des clients, un positionnement stratégique non adapté et/ou des difficultés dans la mise en œuvre de sa stratégie pourraient fortement impacter sa performance financière et son image ainsi que, en définitive, remettre en cause la stratégie et sa durabilité.

Gestion du risque

La maîtrise de ce risque repose sur l'élaboration des plans stratégiques ainsi que sur leur mise en œuvre opérationnelle. Sous la responsabilité de la Direction Qualité, une révision des plans stratégiques est réalisée prenant en compte les évolutions métiers et marchés. L'avancement des projets stratégiques est suivi de façon régulière par le Directeur Général, l'ensemble des membres du COMEX et le Directeur de la Qualité.

Ont fait l'objet de suivi en 2022, le développement de Consort Maroc, la stratégie RH, la stratégie des régions et la politique environnementale en France.

✓ RÉDUCTION D'ACTIVITÉS CHEZ UN CLIENT IMPORTANT

De manière générale, l'incertitude sur la situation économique en Europe ainsi que d'éventuelles opérations de concentration au sein des différents secteurs, un ralentissement d'activité d'un client ou d'un secteur majeur pourraient impacter négativement le groupe. Pour faire face à une pression budgétaire, un client voire l'ensemble d'un secteur pourrait en effet être amené à limiter ses projets de dépenses ou d'investissements informatiques. Ceci entrainerait la perte du chiffre d'affaires associé et obligerait, afin de maintenir l'emploi, au replacement des équipes en place. Ce risque est d'autant plus difficile à gérer si les fluctuations à la baisse n'ont pu être anticipées.

Gestion du risque

La politique du groupe est de disposer d'un portefeuille multisectoriel comme de plusieurs profils de clients afin d'éviter un risque de concentration non maitrisée.

En 2022, le premier client représentait 12,4% du chiffre d'affaires du groupe, les cinq premiers clients 40,4 % et les dix premiers 56,7 %. Le secteur des services représentait 28% de nos activités, les services financiers 29% et celui des Télécom & Médias 21%.

La stratégie de l'entreprise présentée au chapitre 1 « Présentation de Consort Group » fait partie de la gestion de ce risque. La stratégie des comptes clients fait l'objet de réunions de pilotage régulières.

Les Practices Leaders, rôle transverse à l'entreprise, en charge notamment de la veille sur leur domaine d'expertise, ont pour fonction, entre autres, de suivre les évolutions de nos marchés et de s'assurer de l'adaptation permanente de nos offres et savoir-faire aux évolutions technologiques.

✓ RISQUES LIÉS AUX ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES

Cyber-attaques, sécurité des systèmes, protection des données

Une campagne de phishing, l'exploitation d'une faille de sécurité dans des infrastructures techniques ou des solutions utilisées par le groupe sont des exemples de cyberattaques. Elles peuvent conduire à une panne ou une perturbation des systèmes essentiels pour les activités contractuellement agréées avec nos clients et/ou pour les opérations internes du groupe comme à la perte, l'altération ou la divulgation de données.

Une cyberattaque chez un client, occasionnée même indirectement dans le cadre d'une prestation fournie, pourrait pareillement avoir des répercussions majeures pour le groupe. Ce risque s'accroit par effet rebond dans le contexte de numérisation de plusieurs activités (incluant les services hébergés dans le Cloud et les technologies mobiles).

Le recours au travail à distance à grande échelle est aussi un facteur d'augmentation des menaces. Ces cyberattaques menées par des acteurs malveillants (hackers, organisations criminelles ou liées à des états) sont en forte augmentation à la fois en fréquence et en sophistication. Cette tendance ne devrait que s'amplifier à l'avenir. Ces risques sont importants en termes de probabilité et d'impact et sont au cœur des enjeux stratégiques de Consort Group. Leur impact potentiel cumule des conséquences financières de réclamations client relatives aux engagements contractuels, des interruptions d'opérations internes, des frais de recouvrement élevés liés à un incident, des non-conformités réglementaires ainsi que des retombées négatives sur la réputation du groupe et la conquête de marchés futurs.

Gestion du risque

Le groupe déploie une politique de sécurité de l'information et une organisation adaptée avec un RSSI, un DSI et un DPO pour la protection des données. Il est certifié ISO 27001. Les exigences clients conduisent à des audits réguliers réalisés par les clients du groupe. Le modèle retenu d'un Système de Management Intégré permet de contrôler régulièrement le dispositif avec des audits. Les politiques et procédures sont revues au moins une fois par an ou dès qu'un évènement le nécessite pour être adaptées rapidement au contexte et aux risques.

Le groupe dispose d'une practice Cybersécurité dont les compétences sont mises au service de ses clients comme de ses besoins propres.

Consort Group a fait monter en compétences ses collaborateurs sur ce sujet. Pour anticiper et prévenir les risques cyber et ceux liés à la protection des données, un « serious game » à destination de tout nouvel arrivant est à réaliser dans les premiers jours du parcours d'intégration.

✓ CAPACITÉ À RESPECTER LES ATTENTES DU CLIENT

Dans le cadre de contrats, la non-qualité ou la non-conformité du niveau de service attendu pour la prestation peut engendrer différents risques pour le groupe : pénalité, réclamation, résiliation anticipée, non accessibilité à l'ensemble du compte, détérioration de l'image….

Les exigences clients sont de plus en complexes notamment en raison des évolutions réglementaires sur le volet environnemental (réduction de l'impact environnemental du SI développé ou géré par exemple). Ces exigences intègrent également de façon plus prégnante, les enjeux de responsabilité de l'entreprise. La capacité de Consort Group à répondre aux attentes de ses clients sur le volet RSE a un impact direct sur son taux de succès lors de propositions commerciales.

Une mauvaise appréciation de l'ampleur des travaux à effectuer, une sous-estimation du coût de réalisation, une mauvaise estimation des solutions techniques à mettre œuvre peuvent entrainer un dépassement des coûts ou des délais prévus dans le contrat. Ce retard peut lui-même impacter la marge du projet.

Gestion du risque

La maîtrise des exigences clients et la qualité de la production sont essentielles pour Consort Group, que l'on parle de prestations individuelles ou de projets.

Pour assurer la qualité de pilotage et d'exécution de ses prestations, Consort Group a développé un Système de Management Intégré avec un ensemble de méthodes, processus et de contrôles pour l'avant-vente jusqu'au delivery.

Les Bid Managers et les ingénieurs avant-vente du groupe coordonnent les efforts de conception des projets assurant l'intégration de l'ensemble des retours d'expérience et abaques disponibles au sein du groupe, pour une meilleure prise en considération de l'expérience acquise.

Le Practice Leader, précédemment évoqué, assure un accompagnement individuel à chaque fois que nécessaire sur le domaine d'expertise qui est le sien.

Des points SQP (Suivi Qualité Prestation) trimestriels réalisés entre le client et le commercial du groupe, puis avec le consultant de la prestation, permettent un suivi régulier de la qualité d'une prestation individuelle réalisée en mode assistance technique.

Des revues mensuelles de pilotage permettent de faire une synthèse de la qualité à tous les niveaux, de suivre les objectifs définis et de décider des plans d'action pertinents pour améliorer la performance du delivery et la qualité des prestations.

Des comités Innovation trimestriels permettent également de répondre aux attentes voire d'anticiper sur les attentes d'évolution de nos clients.

✓ GESTION DES COMPÉTENCES

Consort Group place ses collaborateurs en cœur de sa stratégie et de sa vision d'entreprise.

Son développement passe par l'accroissement régulier de ses effectifs. Il doit se réaliser dans un contexte concurrentiel fort, avec des experts métiers rares ainsi que des exigences fortes des candidats et des collaborateurs en termes de qualité de vie au travail, d'équilibre vie professionnelle-vie privée, de rémunération et d'engagements RSE.

Des difficultés de recrutement, de rétention des profils rares et de maintien des compétences clés pourraient desservir ses objectifs de croissance et de performance financière.

Gestion du risque

Les collaborateurs du groupe sont le moteur de sa valeur et de sa croissance. Son attractivité et l'engagement de ses collaborateurs constituent des axes majeurs de sa politique sociale. Elle se décline autour des priorités suivantes :

- Politique soutenue de recrutement,

- Parcours d'intégration en amélioration continue (On-Boarding, la plate-forme d'intégration des candidats) en lien avec un processus de recrutement optimisé,

- Attention au bien-être au travail avec un baromètre mensuel,

- Offre de formation (intégrant notamment une offre large de e-learning), déclinée par expertise, pour assurer le développement de l'employabilité de chacun et une adaptation aux besoins du marché, alignée sur les besoins spécifiques de nos clients et adaptée au fonctionnement de l'entreprise,

- Accord de télétravail.

La politique RH est auditée dans le cadre du SMI du groupe.

LA POLITIQUE SOCIALE

4. Social

Le numérique est devenu un levier stratégique pour notre société qui s'est progressivement dématérialisée. L'accélération du numérique s'est accentuée avec la pandémie Covid-19 dans quasiment tous les secteurs dont le nôtre. Le groupe se transforme et se réinvente tout en privilégiant une vision à long terme pour monter en valeur auprès de ses clients en intégrant le numérique dans toutes ses dimensions. Il veille à développer les capacités de ses équipes à s'adapter en permanence aux évolutions des technologies et du marché.

Les enjeux sont :

- L'attractivité et la fidélisation de plus de talents pour accompagner l'évolution du groupe ;
- Le maintien et le développement des compétences des collaborateurs pour répondre de façon proactive aux besoins actuels et futurs des clients ;
- La diversité et l'égalité des chances pour prévenir toute forme de discrimination ;
- L'insertion professionnelle des personnes notamment en situation de handicap, des jeunes et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Le dialogue social pour assurer avec les représentants du personnel un dialogue et des négociations constructifs afin d'anticiper et d'accompagner les évolutions majeures du groupe ;
- La santé, la sécurité et les conditions de travail afin d'offrir un environnement favorisant la qualité de vie au travail ;
- L'intégration de notre responsabilité individuelle et collective face à la transition énergétique et aux enjeux du changement climatique.

4.1. Recrutement et intégration

Du recrutement au développement des priorités RH, Consort Group place la satisfaction de ses collaborateurs au premier plan. Ils sont les premiers ambassadeurs de l'entreprise. La santé et le bien-être au travail font partie des priorités RH afin de protéger les 1 936 collaborateurs salariés que comptait le groupe au 31 décembre 2022.

Les ESN sont caractérisées par un taux de turnover parmi les plus élevés, tout secteur confondu, et doivent faire face à une pénurie de compétences. L'attrait et la rétention des talents sont devenus l'un des principaux enjeux de la Direction des Ressources Humaines qui développe une politique forte en termes de gestion des talents et des carrières.

Le groupe souhaite que chaque collaborateur puisse évoluer et construire sa carrière, en réalisant des missions diversifiées et porteuses de sens.

Les collaborateurs recrutés bénéficient d'un parcours d'intégration personnalisé ayant pour objectif de leur présenter l'ensemble des processus, outils et équipes. Un support digital complémentaire est en cours de déploiement pour l'année 2023.

Consort Group accompagne également le développement professionnel de ses collaborateurs en proposant un large panel de formations. La gestion des carrières et l'évolution professionnelle donnent lieu à un processus structuré, permettant de proposer des actions spécifiques à chaque type de profil. En complément, acculturer et accompagner les collaborateurs vers l'adoption du digital, leur permettre de s'épanouir dans des environnements de plus en plus digitaux : tels sont les enjeux clés pour le groupe.

Cela commence par le positionnement des bonnes compétences aux bons endroits ainsi que la mise en place d'un plan d'actions pour répondre aux attentes des candidats et des collaborateurs. Ce programme se décline par :

- Une présence accrue sur les réseaux sociaux, véritables lieux d'échanges entre les candidats et les collaborateurs, qui ciblent prioritairement les jeunes générations ;
- Une incitation à la cooptation pour recruter des profils mieux ciblés et qui adhèrent à la culture d'entreprise supportée par un espace dédié ;
- En complément, la mobilité des collaborateurs en interne sera facilitée courant 2023 par ce même espace permettant de :
    - Coopter depuis l'espace (accès web ou mobile) ;
    - Gérer sa carrière en postulant rapidement aux offres du Groupe.

4.2. Diversité et inclusion

La richesse de Consort Group passe par la diversité de ses expertises métiers et des profils de ses collaborateurs issus de tous horizons.

Le groupe encourage la présence de femmes dans ses activités et rend plus attractif les métiers du numérique où les femmes sont sous-représentées (27% de femmes dans les métiers du numérique d'après le Syntec). La déclinaison de cette politique est également en place pour les séniors. Nous nous sommes fixés comme objectifs de :

- Attirer et recruter plus de femmes et de séniors au sein de nos effectifs grâce à la reconversion ;
- Valoriser et mettre également en lumière les compétences et les expertises de nos collaboratrices et collaborateurs.

Pour répondre à ces enjeux, différentes actions et des événements adaptés à chaque thématique sont mis en place sur la période 2022-2025.

Nous poursuivons nos efforts avec la charte Hand In Cap pour :

- Recruter, former et intégrer les personnes en situation de handicap ;
- Maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap via une gestion de carrière adaptée et l'amélioration des conditions de travail ;
- Sensibiliser au handicap tous les acteurs internes et les salariés du groupe ;
- Développer la sous-traitance avec les établissements du milieu protégé.

La charte Hand in Cap a été déclinée pour le Maroc en s'adaptant aux spécificités locales. Pour adapter son recrutement à l'insertion des personnes en situation de handicap, Consort Maroc a décliné son organisation et ses postes pour cibler de façon adaptée ses recrutements. Cette réflexion a été menée en partenariat avec Handicap International.

3,4% des collaborateurs travaillent sur différents profils métiers et sont accompagnés par la référente Handicap locale.

	2021	2022
% de femmes en France	20,5 %	20 %
% de femmes au Maroc	44%	47%
% des salariés en situation de Handicap en France	3,04 %	2,48 %
% des salariés en situation de Handicap au Maroc	Non mesuré	3,4%
Part des plus de 50 ans en France	10,6 %	14,5 %
Part des plus de 50 ans au Maroc	0,7%	2%
Part de moins de 25 ans en France	5,4 %	4,3 %
Part des moins de 25 ans au Maroc	14%	5%

Un travail d'harmonisation des données sociales de Consort Maroc sur le modèle du bilan social de la France est planifié pour l'année 2023.

4.3. Formation

Chaque Practice Leader travaille à la proposition de parcours de formation adaptés aux évolutions de son secteur d'activités, aux besoins éventuels de reconversion ainsi qu'aux enjeux de croissance en ressources qui sont ceux du groupe. Ces parcours peuvent être proposés à l'intégration du collaborateur comme pour accompagner des souhaits d'évolution. Ils s'appuient sur l'utilisation à la fois du catalogue de formation du groupe, des possibilités offertes par l'environnement LinkedIn Learning à disposition de tous et de l'ensemble des formations dispensées par nos organismes de formation dédiés.

Dans le cadre de contrat d'infogérance ce sont des parcours spécifiques, adaptés aux technologies et contextes clients qui sont déployés.

Des webinars sont proposés de façon régulière à l'ensemble des collaborateurs du groupe sur des thématiques techniques (sensibilisation au Deep Learning, présentation d'outils de tests, retour de salon) ou fonctionnelles (ITIL, RSE, …). C'est une dizaine de webinars qui ont été proposés en 2022. Ces sessions sont systématiquement enregistrées et proposées en disponibilité libre au personnel de Consort Group, sous Stream, dans le cadre d'une chaine dédiée « Learn by Consort ».

44% des collaborateurs ont profité des formations en e-learning, pour 4h33 en moyenne par personne.

4.4. Autre information financière

En France	2021	2022
Participation (brute) globale	433 158 €	213 675 €
Montant moyen (brut) de participation par bénéficiaire	198,9 €	99,71 €

4.5. Dialogue social

Consort Group, attaché à la qualité et réalité du dialogue social, ainsi qu'à l'adéquation avec les cultures et enjeux locaux, fait évoluer en permanence ses accords et assure scrupuleusement leurs mises en œuvre.

Pour l'année 2022, en France, les mesures en faveur des salariés, qui pour la plupart résultent des propositions formulées par les organisations syndicales, ont été appliquées :

- Versement exceptionnel destiné au financement d'actions de secours aux salariés, gérées par le CSE (« commission sociale »),
- Mesure exceptionnelle relative à la détermination du budget CSE pour 2022,
- Réflexion sur la mise en place d'un projet de nature à favoriser la pratique du sport par les salariés.

Au Maroc, la mise en place d'une instance similaire au CSE est à l'étude pour 2023.

4.6. Santé et sécurité

La politique santé et sécurité au travail de Consort Group est en adéquation avec les exigences réglementaires des pays d'implantation. Elle vise à préserver la santé et la sécurité des salariés comme des sous-traitants ainsi qu'à améliorer les conditions de travail.

Elle contribue au bien-être au travail comme à un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Le déploiement de l'application United Heroes a été retenue pour favoriser la pratique du sport par les salariés quel que soit leur lieu de mission. Cette solution sera déployée au cours de l'année 2023.

Charte de télétravail : En France, la charte de télétravail est entrée en vigueur le 7 novembre 2022 et fera l'objet d'un point régulier dans le cadre des réunions du CSE.

Consort Group reconnait les impacts positifs du recours au télétravail dans de multiples domaines, notamment au regard des enjeux de politique sociale et environnementaux mais également sur la contribution à la qualité de vie et des conditions de travail.

En effet, le télétravail peut permettre de faciliter l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle, de ménager des phases de travail particulièrement propices à la concentration tout en limitant la fatigue et le temps liés aux trajets domicile/lieu de travail.

Le télétravail traduit en outre une évolution réelle des relations managériales, qui doivent reposer sur un principe de confiance mutuelle entre le collaborateur et le responsable hiérarchique (ou toute autre personne agissant comme relai de la Direction). Ce mode de travail tend ainsi à développer l'équilibre entre performance économique et performance sociale.

Le bien-être au travail passe aussi par des conditions globales de vie acceptables. C'est pourquoi, sensible à la situation particulièrement difficile de certains de ses salariés, Consort Group porte une attention particulière au développement d'actions solidaires auprès de ceux-ci.

Une allocation dédiée aux actions de secours aux salariés est versée au Comité Social et Économique de Consort France (« commission sociale ») (fond revu annuellement).

	2020	2021	2022
Allocation Commission sociale	40 000€	55 000€	95 000€

Soucieux d'apporter aux « salariés aidants » un accompagnement pour trouver des solutions adaptées à leur problématique (enfant, conjoint, parent dans une situation de handicap, en perte d'autonomie ou malade), Consort France a mis en place un service à disposition de tous les collaborateurs : la plateforme de conseil aux salariés aidants Responsage.

Depuis juillet 2022, ce service s'inscrit dans le cadre de la politique de prévention des risques psycho-sociaux et d'amélioration de la qualité de vie en évitant l'épuisement.

Responsage intervient pour informer sur les aides financières, les démarches administratives et l'écoute active.

Avec des métiers de prestations intellectuelles, les enjeux de Santé et Sécurité au travail pour les collaborateurs du groupe se centrent pour la plupart sur des risques liés aux déplacements lors de prestations, aux manipulations de câblages dans des environnements à risque électrique ainsi que ceux liés à la gestion et vie dans nos bâtiments et centres de service.

Malgré le peu d'accidents et maladies du travail au sein du groupe, celui-ci s'attache à mettre en place toutes les formations et sensibilisations indispensables au maintien d'un niveau au moins aussi faible que le taux actuel :

- Formations électriques (HOBO, M0-M1),
- Formations incendie, utilisation des extincteurs et guide file/serre-file,
- Formations secouristes.

Les règles concernant la santé et la sécurité des collaborateurs sont déclinées dans les centres de services via une démarche structurée de gestion des risques et l'enregistrement au sein du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER), contexte par contexte et par unité de travail (UT).

À noter que pour chaque site un Plan d'Assurance Sécurité (PAS) est régulièrement revu et mis à jour.

De plus, depuis plus de 10 ans, Consort Group a construit une relation de confiance avec un prestataire de services (Bureau de contrôle) : en dehors d'effectuer les audits légaux et règlementaires, celui-ci intervient sur l'ensemble de sites pour sensibiliser les responsables d'établissement aux risques liés à la santé et la sécurité.

LA POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

5. Environnement

5.1. Mise en œuvre de la gouvernance en matière d'environnement

En 2022, le suivi des engagements environnementaux par le Comité Éthique a été renforcé avec la création d'une instance spécifique pour le Green IT, la création d'une commission de transition écologique au niveau du CSE de Consort France et la création d'un poste de responsable RSE pour le Groupe. Les travaux réalisés dans le cadre de la démarche numérique responsable ont donné lieu à des prises de décision sur les engagements à l'horizon 2030 et des plans d'actions associés.

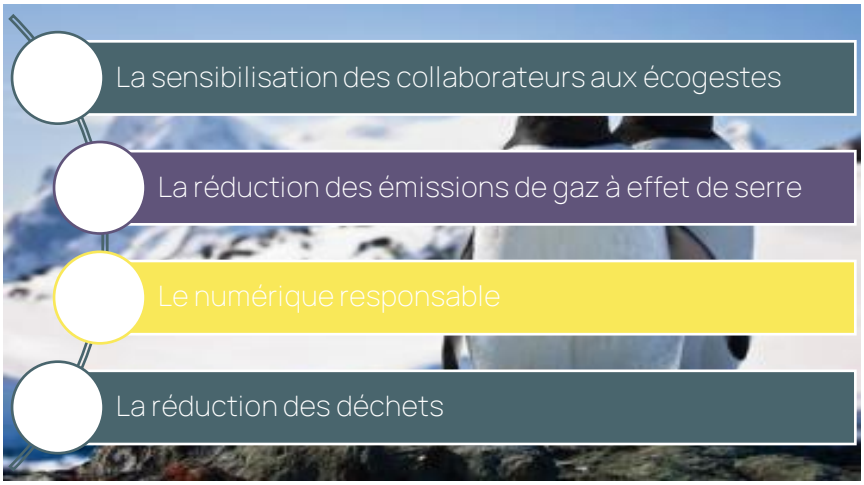
5.2. Système de management de l'environnement

À mi 2022, le périmètre Consort France, certifié ISO 14001, a passé avec succès son audit de suivi. Même si toutes les entités ne sont pas certifiées, le Facility Management incite toutes les filiales de l'international à cultiver une démarche environnementale proactive.

Au quotidien, c'est un accompagnement dans l'identification et la mise en œuvre d'actions concrètes concernant :

- La gestion des bâtiments,
- La maitrise de l'empreinte carbone,
- L'utilisation raisonnée des ressources naturelles,
- Le Green IT ou IT for Green.

La démarche environnementale de Consort Group s'articule autour de 4 priorités :



5.2.1. Sensibilisation des collaborateurs

En 2022, deux webinars ont été réalisés sur le Numérique Responsable par la Direction Qualité. Consort France a également participé au Digital Clean Up Day sur la partie « Données ». La participation touche essentiellement les collaborateurs présents sur site ou en infogérance. L'enjeu de la sensibilisation à venir reste la mobilisation des collaborateurs travaillent directement chez nos clients.

5.2.2. Mesure de l'impact sur le climat

Entre 2022 et 2025, Consort Group se concentrera sur des objectifs climatiques alignés à la stratégique Bas Carbone de la France. Le plan de transition du groupe prendra en compte la méthodologie SBTI avec le Net-Zero Tool. Les principaux axes retenus sont les suivants :

- Favoriser l'efficacité énergétique des bâtiments ;
- Réduire l'impact des installations informatiques ;
- Tenir la transition vers des moyens de mobilité plus doux et durables ;
- Évaluer 10% des fournisseurs et prestataires sur leurs émissions carbone chaque année, et favoriser les fournisseurs engagés sur le sujet du climat ;
- Accompagner et sensibiliser les filiales internationales sur leur trajectoire carbone.

Le bilan Carbone de Consort Group périmètre France a été réalisé en 2022.

Ce bilan s'est effectué sur les 3 scopes comme défini par l'ADEME :

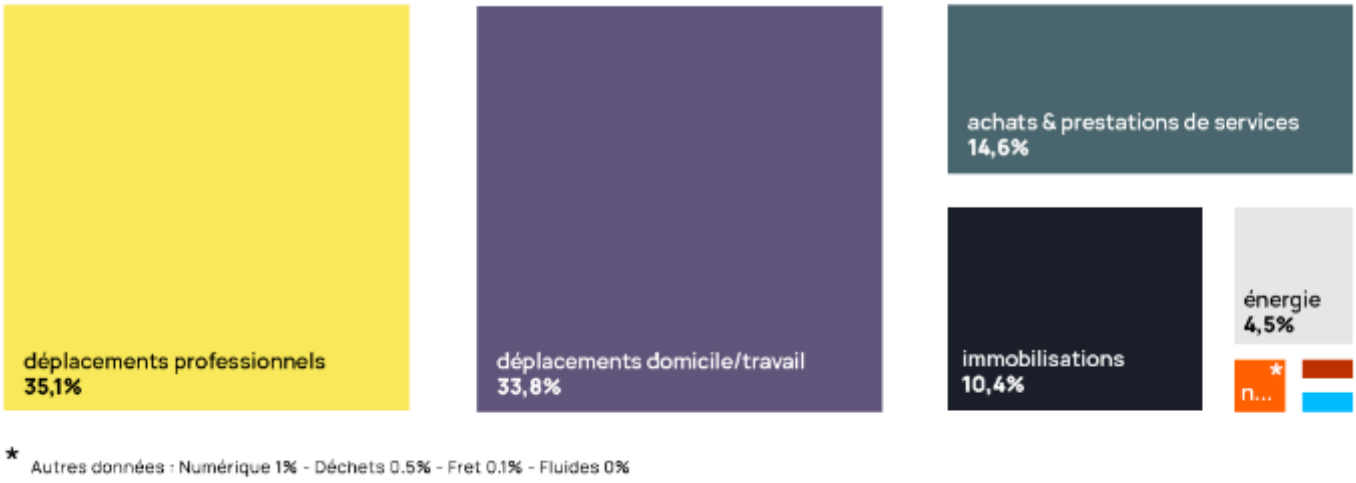
Scope 1 : émissions directes principalement dues :

- À l'utilisation de combustibles sur site
- Aux fuites de fluides frigorigènes
- À la combustion de carburants de la flotte de véhicules

Scope 2 : émissions indirectes dues à l'achat ou la production d'électricité et de vapeur

Scope 3 : toutes les autres émissions indirectes, comme :

- Les déplacements professionnels et domicile-travail
- Les déchets
- Les achats et services
- Les immobilisations.



Consommations énergétiques et émissions de CO2 des scopes 1 et 2 de Consort France.

Scope/Unité	2020	2021	2022
	Émissions directes de GES		
Sources mobiles de combustion (t CO2e)	NR	NR	883
Consommation électricité kwh	75 060	244 928	302 056

Depuis 2022, en France, l'approvisionnement en énergie est 100 % d'origine renouvelable sur tous ses sites.

L'augmentation des consommations énergétiques liées aux bâtiments est liée à la reprise des activités sur site après deux années de pandémie Covid 19 et l'ajout de nouveaux sites d'activités. Consort France a pris de nouveaux bureaux, plus importants pour accompagner le développement de son agence de Lille. Le 1er décembre 2022, le groupe a fermé ses établissements secondaires de Puteaux et Saint Cloud.

5.2.3. Maitrise des autres impacts environnementaux

Consort Group attache une attention particulière aux déplacements. Depuis 2020, année marquée par un très faible nombre de déplacements lié à la crise sanitaire, ceux-ci sont réalisés de façon plus maîtrisée.

Les sites des agences et centres de service du groupe sont choisis de façon systématique en centre-ville ou proximité de transports en commun afin de faciliter l'accès non seulement aux salariés et clients mais également aux candidats que le groupe reçoit chaque année.

Cette politique permet d'impacter de façon significative l'empreinte carbone et de limiter le nombre de véhicules utilisés.

Dans le cadre de sa politique RSE, le groupe souhaite orienter et participer à la modification des usages des salariés notamment par le développement et la facilitation des modes de transports alternatifs à la voiture individuelle.

En réponse à la revendication syndicale portant sur la prime carburant, la Direction a proposé aux délégués syndicaux de Consort France d'engager des négociations relatives aux mobilités durables qui s'inscrivent dans sa démarche RSE et dans les différentes actions qu'elle entreprend.

Compte tenu des enjeux que représente ce sujet, les partenaires sociaux ont accueilli favorablement cette proposition et la Direction a proposé l'ouverture d'une négociation sur les mobilités durables sur l'année 2023.

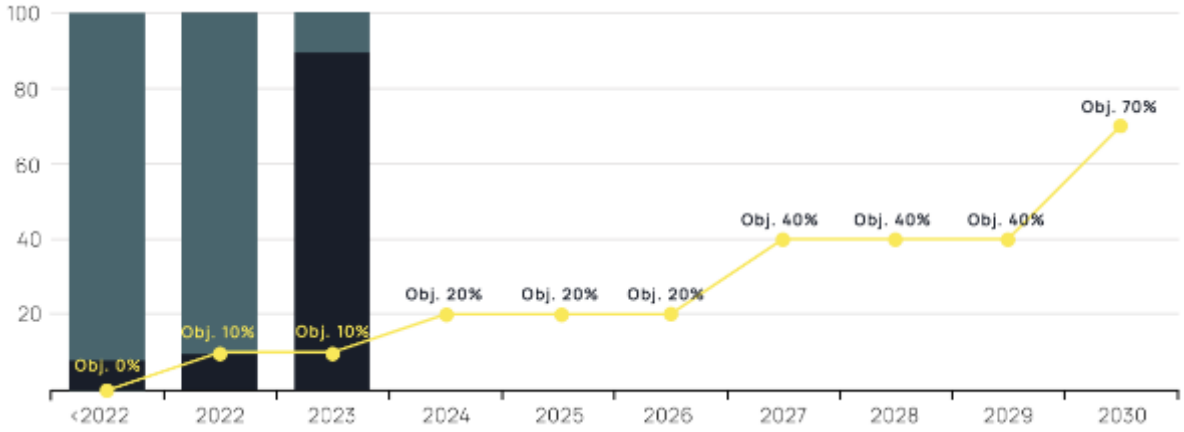
Par ailleurs, Consort Group poursuit chaque année l'amélioration de la performance environnementale de son parc automobile. L'évolution de la part de véhicules à faibles émissions dans le catalogue de véhicule de fonction en France se présente comme suit.

Année	2021	2022
Part de véhicules à faible émissions (< g CO_2/km) – Parc du Groupe	0%	10%
Déplacement Domicile-Travail (teq CO2) (France)	NR	596,2
Déplacements professionnels (France) (T eq CO2)	NR	133

Pourcentage de véhicules propres dans le renouvellement du parc

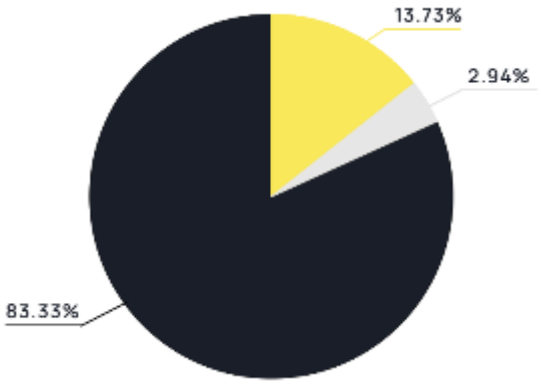
Véhicules à faibles émissions
Véhicules polluants

Objectif de renouvellement : 10% des véhicules à faibles émissions sur le parc renouvellé à partir du 1er janvier 222



Pourcentage d'émissions de CO^2 du parc

Véhicules à faibles émissions
Véhicules polluants



5.2.4. Impact du numérique

Depuis 2020, Consort Group a engagé une sensibilisation et un accompagnement des collaborateurs au numérique responsable.

En favorisant un réseau de relais via une communauté Green IT, les différentes divisions et directions du groupe peuvent s'appuyer sur les métiers afin que ces derniers portent une partie de la sensibilisation aux enjeux du numérique responsable.

Un plan de communication interne et externe pour 2022-2025 a été validé par le Comité Éthique pour fédérer autour de la démarche et aussi partager les bonnes pratiques des différentes divisions.

Actions réalisées

- Participation au Digital CleanUp Day
    - A cette occasion des mails de sensibilisation ont été envoyés à l'ensemble de nos collaborateurs, des affichages publiés sur les bonnes pratiques

- Deux formations certifiantes proposées au catalogue des formations du groupe (https://www.greenit.fr/formations/) :
    - Green IT : état de l'art (numérique responsable),
    - (Éco)Conception responsable de service numérique.

Afin de mieux connaitre les impacts pour pouvoir les réduire, la DSI a décidé de mesurer son empreinte environnementale. Une analyse du cycle de vie et de la maturité des systèmes d'informations a été initiée au cours du dernier trimestre 2022 et se poursuivra début 2023. Les résultats permettront de préciser le plan de transition de Consort Group.

5.3. Utilisation raisonnée des ressources naturelles et gestion des déchets

Ce chapitre présente uniquement les données du périmètre France. Un chantier est lancé au cours de l'année 2023 pour un meilleur suivi des déchets au Maroc.

5.3.1. Réduire la consommation de papier

Consort Group utilise du papier essentiellement pour de la bureautique et les outils de communication.

À l'achat, il privilégie le papier porteur d'un écolabel.

Ainsi, 100 % du papier proposé par le service Achats du groupe était certifié.

Partout où le groupe est installé, les imprimantes sont reliées à un système d'impression par badge permettant d'éliminer les impressions inutiles, erronées ou oubliées. Elles sont configurées par défaut en noir & blanc et recto/verso et participent à la sensibilisation des collaborateurs à l'impact environnemental de chaque impression.

De même, le groupe agit en faveur de la dématérialisation des échanges : 53% des collaborateurs reçoivent leur bulletin de paie dans un coffre-fort numérique.

Le déploiement de la dématérialisation de nos factures se poursuit également. En 2022, près de de 99% factures ont été traitées de manière dématérialisée. Cela représente 5% de factures dématérialisées en plus par rapport à 2021. L'objectif est de plus d'augmenter le nombre de clients, fournisseurs et sous-traitants reliés notre solution comptable chaque année limitant le taux de transfert d'information.

5.3.2. Réduction et tri des déchets

Consort France s'est engagée dans la réduction de ses déchets et pour le tri au bureau.

Plusieurs projets sont déployés pour réduire la quantité de papier utilisée et donc de déchets papiers. Le tri est en place en France.

Concernant les D3E, la politique de seconde vie du matériel informatique a permis de réduire le tonnage de D3E collectés en France.

	2021	2022
Tonnage DEEE	4,07	1,3

Consort Group a, de plus, mis en place un système de dons de PC pour les collaborateurs.

Les collaborateurs sont sensibilisés par des campagnes d'affichage et des animations notamment pendant la semaine du Développement durable.

En 2023, Consort France prévoit pour les sites en France une optimisation de ses affichages pour améliorer le tri effectif et de déployer des bornes de collecte pour le recyclage des capsules de café.

	2021	2022
Scope 3 (Autres émissions indirectes de GES)	Non réalisé	2972

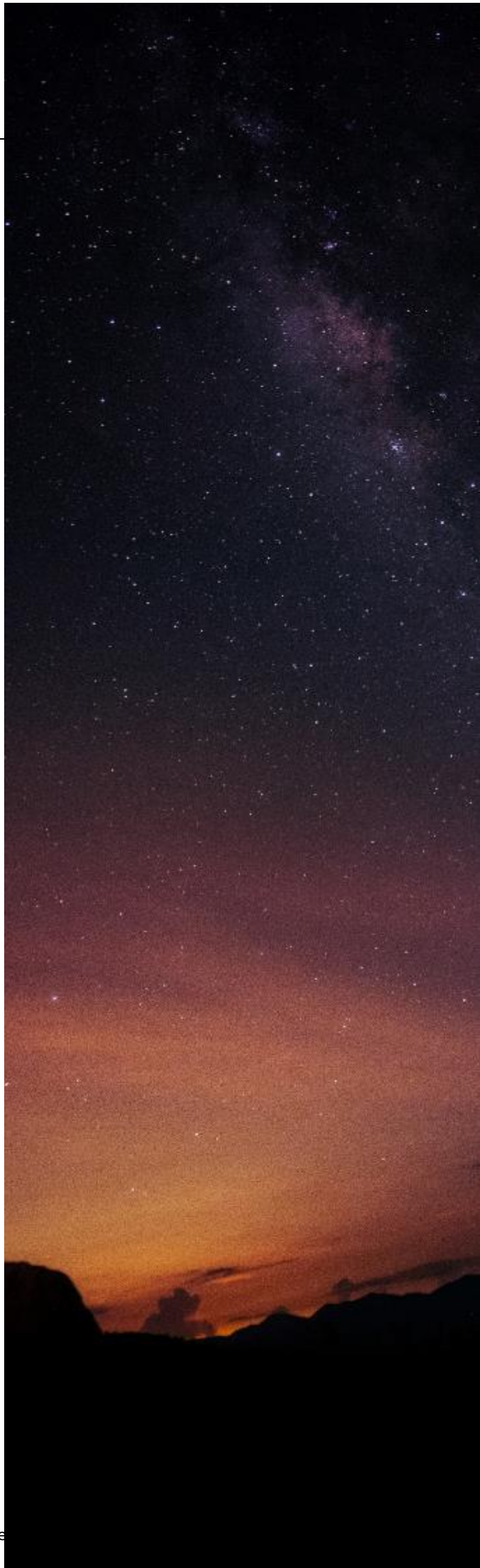
5.3.3. Biodiversité

Consort France porte une attention particulière à l'impact environnemental des fournitures et équipements de bureaux. Le but est de limiter leur impact sur la biodiversité dans le cadre de la démarche d'achats responsables du groupe.

Par exemple :

- Les achats de mobilier sont réalisés auprès de fournisseurs avec une certification FSC, PEFC ou NF environnement ;
- Les achats de papier exigent la certification FSC, PEFC, Écolabel européen, NF Environnement.

En 2023, une clause environnementale sera rajoutée pour les achats d'équipement.



LA POLITIQUE SOCIÉTALE

6. Déontologie

Procédure d'alerte

La procédure d'alerte peut être utilisée pour signaler des situations ou des risques graves relatifs aux exigences légales ou réglementaires, aux principes d'éthique, ainsi qu'aux politiques internes, notamment dans les domaines suivants : la corruption et le trafic d'influence, la fraude, les délits d'initié, les manquements au droit de la concurrence ou encore les atteintes au devoir de vigilance (droits humains et libertés fondamentales, santé et sécurité, environnement).

Un collaborateur peut porter son signalement à la connaissance de son supérieur hiérarchique, du supérieur de son supérieur. Il peut choisir, à sa discrétion, comme alternative à ces voies de communication habituelles, de signaler certaines situations par le biais du dispositif d'alerte de Consort Group (contact pour l'alerte : boris.huguet@consort-group.com)

7. Éthique des affaires et conformité

Consort Group met en place des moyens nécessaires à la lutte contre la corruption, plaçant l'éthique au cœur de ses valeurs. Dans le cadre du programme de conformité, le travail d'amélioration continue des règles existantes au niveau du groupe et de précision des directives et procédures est réalisé en veillant à assurer : la prise en compte des évolutions réglementaires et des meilleures pratiques, l'application permanente de ces procédures au sein du groupe et leur contrôle.

Afin de se conformer plus encore à la législation et de répondre à un des principes du pacte de l'ONU, les actions suivantes ont été engagées :

- Rédaction et communication d'un Code de Conduite,
- Formation, sensibilisation et évaluation de la connaissance des règles en matière de lutte contre la corruption des cadres et collaborateurs exposés (création avec la Société DAESIGN d'un « serious game » ANTICO en crowdfunding),
- Mise en œuvre d'une procédure d'évaluation des tiers, notamment fournisseurs. Dans ce cadre, Consort Group met en œuvre sa Procédure Achats et une Charte Fournisseur, afin de couvrir l'ensemble des réglementations et plus particulièrement la Loi Sapin 2 comme celle sur le devoir de vigilance.
- Mise en place d'un dispositif d'alerte auprès de la Direction Éthique de Consort Group et la nomination d'un Compliance Officer. (Boite email spécifique : compliance.officer@consort-group.com).

Le « serious game » ANTICO est déployé auprès de tous les collaborateurs dits exposés dans le cadre de leur processus d'intégration.

Tableau Évolution du % de salariés du groupe ayant terminé le « serious game » AntiCO

	2020	2021	2022
Taux de participation Serious Game Antico	73,9%	73,90%	70,87%
Nombre d'alertes remontées	0	0	0

L'application de la politique éthique du groupe, en termes de valeurs et de pratiques, est portée par un code de déontologie décliné pour chacun des métiers de celui-ci. Chaque code énonce les bonnes pratiques que le groupe considère comme devant régir l'exercice de la fonction considérée. Cette démarche favorise les pratiques qui garantissent aux candidats, clients, salariés, partenaires, la préservation de leurs droits fondamentaux, gage de confiance entre les différents acteurs intervenant dans chacun des processus du groupe.

Les engagements respectifs de chacun des acteurs sont articulés autour de quatre axes majeurs :

- Conformité à la réglementation en vigueur,
- Transparence des informations échangées,
- Respect de chacun des acteurs l'un vis-à-vis de l'autre et considération des obligations respectives,
- Confidentialité sur les informations partagées.

8. Protection des données et cybersécurité

Le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, Règlement Général sur la Protection des Données « RGPD », est entré en application le 25 mai 2018. Consort Group a déployé un programme destiné à assurer sa conformité à ce règlement et aux législations locales spécifiques.

Ce programme est placé sous la responsabilité du Directeur de la Qualité, membre du Comité de Direction du groupe, qui coordonne le dispositif de protection des données à caractère personnel dont le traitement est assuré par les sociétés de Consort Group (tant pour leur propre compte que pour celui de leurs clients).

Ce programme s'appuie d'une part sur une organisation et une gouvernance adhoc, et d'autre part sur une politique globale de protection des données à caractère personnel.

Consort Group implique ses collaborateurs via des campagnes de communication.

Des « serious games » de sensibilisation ont été déployés à l'ensemble des salariés puis mis en place pour les nouveaux arrivants dans le cadre du parcours d'intégration. Cette intégration dans le parcours des nouveaux talents chez Consort Group a permis d'augmenter la qualité du suivi et faciliter l'adoption des bonnes pratiques.

Les sujets abordés sont RGPD, Anticorruption, Cybersécurité.

	2020	2021	2022
RGPD	66,2%	70,5%	76,65%
ANTICO	73,9%	73,90%	70,87%
CYBER & MOI	20,7%	71,50%	79,46%

9. Fournisseurs et sous-traitants

La politique d'achats responsables du groupe vise à aligner sa chaîne d'approvisionnement avec ses propres enjeux. Elle prend en compte la gestion des risques associés en intégrant des exigences sociales, environnementales et éthiques.

Progressivement, Consort France intègre également les enjeux de décarbonation dans sa chaine d'approvisionnement. À partir de 2023, le groupe prendra en compte des critères environnementaux lors des consultations et appels d'offres jusqu'à 30% de la note. Il s'agit d'accroître la part des fournisseurs qui mettent en œuvre une stratégie bas carbone pour réduire l'impact carbone des activités indirectes du groupe.

Consort France mesure son impact environnemental avec son bilan carbone et, à partir de 2023, avec le programme Climate Ambition Accelarator du Pacte de l'ONU.

Consort France travaille également avec des fournisseurs du secteur protégé ou de l'insertion (CEDRE, « Environnement Recycling » une entreprise disposant d'une entité U.E.S travaillant avec des partenaires E.V.E. Recyclae (entreprise adaptée). (Http:// www.environnement-recycling.com/)

Un audit interne sera réalisé en 2023 sur les clauses environnementales et le volet inclusion.

10. Engagement solidaire dans la société

Le groupe a engagé depuis de nombreuses années des actions de solidarité auprès de publics fragilisés.

Consort France

En 2022, une collecte de jouets, pour les enfants hospitalisés à l'Hôpital Necker (France) a été organisée, mobilisant les équipes parisiennes.

Consort Maroc

Pour adapter son recrutement à l'insertion des personnes en situation de handicap, Consort Maroc a décliné son organisation et ses postes pour cibler de façon adaptée ses recrutements. Une réflexion menée conjointement avec notre partenaire Handicap International.

3,4% des collaborateurs travaillent sur différents profils métiers et sont accompagnés par la référente Handicap locale.

Consort Portugal

Clean Beach" : Au-delà de l'engagement individuel des collaborateurs, cette action visait à sensibiliser les usagers sur les dangers que peuvent causer nos déchets.

Soutien à l'association Midas (Mouvement International pour la Défense des Animaux) qui lutte contre la cruauté animale : Cette association, basée à Matosinhos, a pour principaux objectifs d'accueillir, soigner et faire adopter d'attendrissants chiens et chats. Collecte d'aliments, parrainage

ACISJF : Association au cœur de Porto qui vient en aide à ceux qui en ont le plus besoin. Consort Portugal a collecté plusieurs kilos de denrées alimentaires dans les locaux de l'agence.

INFORMATIONS RELATIVES A LA TAXONOMIE

11. Taxonomie verte (règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020)

Le règlement Taxonomie (règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020) est une des mesures clés du plan d'actions de l'Union Européenne inscrite dans son pacte vert pour l'Europe dans le but de rendre celle-ci climatiquement neutre en 2050.

Celui-ci consiste en un ensemble d'initiatives s'appuyant sur :

- La réorientation des flux de capitaux vers des investissements durables ;
- La gestion des risques financiers induits par le changement climatique, les catastrophes naturelles, la dégradation de l'environnement et les problématiques sociales ;
- La promotion de la transparence et d'une vision de long terme dans les activités économiques et financières.

La Taxonomie verte, précisée par des actes délégués publiés le 10 décembre 2021 au Journal Officiel de l'Union européenne, établit un système de classification unique, transparent, selon un langage commun, des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental pour les distinguer des autres activités économiques.

Ce système de classification identifie les activités réalisées pour le compte des clients, les activités d'investissement et celles liées à l'exploitation courante.

Il les traduit par trois indicateurs :

- Le chiffre d'affaires,
- Les dépenses d'investissements (dites capex),
- Les dépenses d'exploitation (dites opex).

Ces indicateurs seront exprimés en pourcentage d'alignement avec la Taxonomie. Une activité alignée sera une activité durable et pourra contribuer à un ou plusieurs des objectifs environnementaux suivants :

- L'atténuation du changement climatique,
- L'adaptation au changement climatique,
- L'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines,
- La transition vers une économie circulaire,
- La prévention et la réduction de la pollution,
- La protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Au titre des données de l'exercice 2022, seuls les deux premiers objectifs environnementaux sont considérés. Le périmètre concerné est Consort France.

La classification des activités, quel que soit l'indicateur, se base sur une démarche en plusieurs étapes :

1. Identification des activités éligibles à la Taxonomie au regard d'un ou plusieurs objectifs environnementaux. Les activités sont listées dans les actes délégués du règlement européen ;
2. Qualification de la contribution substantielle de l'activité à l'objectif environnemental en fonction du respect des critères techniques ;
3. Vérification que les activités ne causent pas de préjudice important aux autres objectifs environnementaux ;
4. Vérification du respect des droits au travail et droits de l'homme.

Les activités sont alors considérées comme alignées (c'est-à-dire durables).

Pour l'année 2022, les indicateurs de la Taxonomie à publier ne portent que sur les activités éligibles et non sur les activités alignées.

11.1. Démarche pour mettre en œuvre le règlement taxonomie verte

La démarche suivie par Consort France pour le reporting 2022 de la Taxonomie a consisté en plusieurs étapes :

- Interprétation des activités considérées par la Taxonomie pour les traduire en activités du groupe ;
- Mobilisation des parties prenantes.

Consort France s'est appuyé sur Numeum, syndicat professionnel des Entreprises de Services Numériques, et des conseils externes pour disposer d'une compréhension harmonisée du règlement européen et ses actes délégués en particulier en matière des activités éligibles au titre de l'indicateur chiffre d'affaires.

À ce stade, le projet est dans sa phase de cadrage. Consort France n'est donc pas en mesure de fournir ce que pourrait être ses activités éligibles. Les précisions sur les activités éligibles et alignées prévues au cours de l'année 2023 permettront de préciser et analyser plus finement les attendus de la Taxonomie.

11.2. Activités identifiées au regard de la Taxonomie verte

La principale difficulté rencontrée par Consort France réside dans l'application des activités définies dans la Taxonomie et dans leurs correspondances avec son modèle d'affaires.

Comme la plupart des ESN, Consort France ne développe pas des activités ayant un impact important sur la dégradation du climat. Les activités identifiées dans la Taxonomie sont marginales et essentiellement définies dans l'objectif d'atténuation du changement climatique.

Indicateur de chiffre d'affaires

En termes de chiffre d'affaires, le modèle d'affaires de Consort France trouve partiellement sa correspondance dans les activités suivantes définies par la Taxinomie :

1. « Traitement de données, hébergement et activités connexes »,

2. « Solutions fondées sur des données en vue de réduction des émissions de gaz à effet de serre ».

Traitement de données, hébergement et activités connexes

Cela concerne les activités d'hébergement réalisées pour le compte des clients sur des infrastructures propres au groupe. Sont exclues, à ce stade, toute activité d'hébergement réalisée sur des infrastructures tierces telle que celles d'opérateurs de data centers ou de fournisseurs de Cloud, toute prestation d'infrastructure management réalisée en dehors de celle du groupe, toute prestation de conseil ou tout projet de transformation et d'évolution vers le Cloud. Au regard de son modèle d'affaires, l'éligibilité de Consort France pour cette activité serait très négligeable.

Solutions fondées sur des données en vue de réduction des émissions de gaz à effet de serre

Cela concerne les activités de Conseil et Intégration. C'est-à-dire tous les projets réalisés pour le compte des clients qui pourraient avoir un impact favorable, directement ou indirectement, sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Par exemple, ceci intègre des projets concernant des solutions permettant de déterminer et de mesurer les émissions de gaz à effets de serre, la mise en œuvre de systèmes de compensation, l'intégration de solutions permettant aux clients de réduire leurs consommations de matières premières ou de composants avec un effet direct sur le climat. Des projets visant à améliorer l'empreinte environnementale des clients pourraient avoir aussi un effet favorable indirect sur le climat.

Au regard, de son modèle d'affaires, l'éligibilité de Consort France pour cette activité est très faible.

A la date de publication de la déclaration de performance extra-financière, les données ne sont pas disponibles.

Indicateur CAPEX

Les dépenses d'investissement éligibles sont celles liées aux activités potentiellement durables, celles faisant partie d'un plan visant à rendre ou à étendre une activité durable et celles individuellement éligibles liées à des activités économiques définies dans la Taxonomie telles que les dépenses liées aux locaux, aux véhicules et à l'hébergement de données.

A la date de publication de la déclaration de performance extra-financière, les données ne sont pas disponibles.

Indicateur OPEX

Il s'agit des dépenses d'exploitation, des activités économiques définies dans la Taxonomie telles que celles liées aux locaux, aux véhicules et à l'hébergement de données. Toutes les dépenses d'exploitation ne sont pas à prendre en compte.

Seuls sont à considérer les coûts de recherche et développement, les frais de rénovation des bâtiments, les charges des contrats de location à court terme, les frais de maintenance, d'entretien et de réparation des actifs et toute autre dépense directe, liée à l'entretien courant d'actifs corporels qui est nécessaire pour que ces actifs continuent de bien fonctionner.

Le modèle d'affaires de Consort Group s'appuie essentiellement sur des ressources humaines. Il comprend aussi des dépenses essentielles de sous-traitance, de frais de déplacement, de services de communication qui n'entrent pas dans le champ d'application défini dans la Taxonomie.

A la date de publication de la déclaration de performance extra-financière, les données ne sont pas disponibles.

INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS DE PERFORMANCE

12. Synthèse des objectifs de Consort France en matière de RSE

Engagement/initiative	Indicateurs	Réalisé en 2021	Réalisé en 2022	Objectifs 2025	Objectifs 2030
Engager dans la lutte contre le réchauffement climatique					
- Réduire la consommation énergétique liée aux centres de services	Émissions de CO2 eq des scopes 1&2 du numérique	NR	883	-5%	-10%
- Réduire l'empreinte environnementale des activités	Émissions de CO2eq des 3 scopes		2972		-50% pour le scope 3
Intégrer l'économie circulaire pour prolonger la durée de vie des équipements, optimiser le recyclage et limiter l'impact sur l'environnement					
- Collecte et réparation des équipements	Tonnage de collecte des équipements	0,438	1,392	- 10%	-25%
- Mener des campagnes de sensibilisation autour des éco-gestes	Taux de participation aux campagnes de sensibilisation	21%	26%	70%	80%
Égalité des chances					
- Mixité femmes-hommes dans tous les métiers	% des femmes dans les métiers	20,5%	20%	25%	30%
Attirer les nouveaux des talents					
- Favoriser l'emploi des jeunes	Part de moins de 25 ans	5,4%	4,3%		10%
- Insérer les personnes en situation de handicap (levier d'inclusion)	Taux d'emploi de personnes en situation de handicap	3,04%	2,48%	5%	10%

ANNEXES

13. Annexes

13.1. Tableau de correspondance avec le Pacte de l'ONU

Principes	Chapitre	Correspondance dans la DPEF	Pages	Motif d'omission
Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.	ODD1 ODD8 ODD10 ODD18	§ social		
Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.	ODD1 ODD8 0DD10	§ Social		
Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.	ODD1 ODD5 ODD8	§ Social		
Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	ODD1 ODD5 ODD8 ODD10	§ Social	À partir de la Page 27	
Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.	ODD8 0DD10	§ Social		
Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	ODD5 ODD8 ODD10	§ Social		
Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.	ODD7 ODD11 ODD13 ODD14 ODD15	§ Environnement	A partir de la Page 34	
Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	ODD12 ODD13 ODD14 ODD15	§ Environnement		

Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	ODD7 ODD9 ODD12 ODD13 ODD14 ODD15	§ Environnement	
Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	ODD3 ODD10 ODD18	§ Éthique	Page 41

13.2. Liste des filiales de Consort Group

Filiales	Siège
Consort NT	Immeuble CAP Etoile, 58 boulevard Gouvion Saint Cyr - 75017 Paris
Consort France	Immeuble CAP Etoile, 58 boulevard Gouvion Saint Cyr - 75017 Paris
Consort R&D	Immeuble CAP Etoile, 58 boulevard Gouvion Saint Cyr - 75017 Paris
Consortia	Immeuble CAP Etoile, 58 boulevard Gouvion Saint Cyr - 75017 Paris
Groupe Consortia	Immeuble CAP Etoile, 58 boulevard Gouvion Saint Cyr - 75017 Paris
Neadz *	Immeuble CAP Etoile, 58 boulevard Gouvion Saint Cyr - 75017 Paris
Consort Belgium	Avenue Louise 251, 1050 Ixelles - Belgique
Consort Luxembourg	21 Rue rue Glesener, 1631 Luxembourg
Consort Switzerland	Esplanade de Pont-Rouge 4, c/o Geneva Lancy Pont Rouge Sàrl, 1212 Grand-Lancy
Consort Portugal	Avenida dos Aliados, nºs 42-54, 3º - 4000 064 PORTO (Portugal)
Consort Maroc	Avenue des Nations Unies, Rue Innaouen, Avenue Omar Ibn Khattab et Avenue Abtal à Rabat (Maroc).
Consort Italia *	Via Brigata Lupi, 6 à Bergamo (Italie)

** Société en sommeil*

13.3. Reporting détaillé de tous les indicateurs selon leur disponibilité par périmètre

Environnement

Indicateurs	Données 2021	Données 2022	Périmètre
Emissions CO_2 Scope 1	Non réalisé	883 t eq CO2	France
Emissions CO_2 Scope 2	Non réalisé	0	
Emissions CO_2 Scope 3	Non réalisé	2972 t eq CO_2	
Poids des déchets 7 flux	1150 kg	2268 kg	France
Poids de DEEE recyclés	438 kg	1392 kg	
Taux CO_2 moyen des commandes	118	Non mesuré	
Taux CO_2 moyen de la flotte sur route	107		
Taux d'adhérents à Digiposte	58%	53,5%	
Taux de factures digitalisées	94%	99%	
Nombre de pages équivalent A4 imprimées par jour par salarié	1,44 pages / personne	1,22 pages / personne	
Durée de vie des ordinateurs et tablettes	5 ans	PC portable : 4,5 ans Tablette : 3 ans	
Durée de vie des moniteurs et autres écrans	7 ans	7 ans	
Durée de vie des smartphones	3 ans	3 ans	
Durée de vie des équipements réseau	7 ans	ADSL Fibre 3 ans Borne WIFI 3 ans Fibre 2 ans Firewall 4 ans Routeur 1 ans Switch 3 ans	
Durée de vie des équipements de stockage	7 ans	7 ans	France
Durée de vie des imprimantes		6 ans	
Licences E3 affectées	634	574	
Certification en matière d'environnement	ISO 14001	ISO 14001	
Consommation d'énergie	244 928 kwh	2 851 638 kwh	
Taux de fournisseurs évalués sur leur responsabilité environnementale	Non réalisé	25%	

Social

	2021	2022	Périmètre
Effectif total	1708	1670	France
Taux de féminisation des effectifs	20,5%	20%	
Part des plus de 50 ans	10,6%	14,5%	
Part de moins de 25 ans	5,4%	4,3%	
Taux de recrutement	21%	28%	
Evolution du fixe moyen brut			
Collaborateurs	3 012 €	3 080 €	
Staff	4 283 €	4 501€	
Absentéisme	x	4,39	
Accidents du travail	22	16	
Nombre d'accords dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire	6	3	
Index égalité H/F *L'index est calculé sur la base des rémunérations versées n-1*	98	93	
Nombre total d'heures de formation (e-learning)	x	3399	
Insertion des personnes en situation de handicap	3,04%	2,48%	
Ecovadis	68/100	68/100	
Effectif total	126	176	
Répartition Hommes/Femmes	56% Hommes 44% Femmes	53% Hommes 47% Femmes	Maroc
Rémunération fixe moyenne annuelle brute		Staff : 12 658€ Collaborateur : 7 612€	
Taux de recrutement	124%	81%	
Part des salariés en situation de Handicap		3,4%	
Part de plus de 50 ans	0,7%	2%	
Part de moins de 25 ans	14%	5%	

Sociétal

	2021	2022	Périmètre
Engagements sociétaux en faveur du développement durable	6	8	France
Impact de la société en matière d'emploi et de développement local	Handicap International pour inclusion au Maroc Programme Alternance	Handicap International pour inclusion au Maroc	Maroc France
Impact de l'activité sur les populations locales	Aide alimentaire à Rabat Collecte de jouets à l'hôpital Necker (75)	Collecte de jouets à l'hôpital Necker (75) Aide alimentaire à Rabat	Maroc, France
Actions de partenariat ou mécénat	Handicap International pour inclusion au Maroc	Handicap International pour inclusion au Maroc	Maroc
Relation avec les parties prenantes	Non mesuré	Non mesuré	

Loyauté des pratiques

	2021	2022	Périmètre
Actions engagées pour prévenir la corruption	73,9%	70,87%	Groupe

13.4. Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

La déclaration consolidée de performance extra financière est une démarche volontaire pour le groupe Consort. Pour l'année 2022, elle n'est pas vérifiée par un organisme tiers indépendant. Ce rapport a été rédigée selon les dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.