

Consort^{NT}
People for Innovation

DÉCLARATION DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE 2019







ENGAGEMENTS RSE

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

Message du Président	4
Message du Directeur Général	5

GOVERNANCE

Développement Durable, quelle définition pour Consort Group ?	6
Engagements de la Direction	7
Système de Management Intégré	8
Global Compact	13

POLITIQUE SOCIALE

Santé et Bien-être au travail	17
Sécurité au travail	20
Accompagnement & Employabilité	22

POLITIQUE SOCIÉTALE

Consort Group et le capital humain	28
Protection des données	33
Lutte contre la corruption	34
Achats responsables	35

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Gestion des déchets	40
Aménagement des locaux & Environnement de travail	43

CONCLUSION

Notation EcoVadis	48
-------------------	----

ANNEXES

Données détaillées	51
--------------------	----

CONSORT GROUP

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Jason Guez



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'Ethique 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 et l'amélioration continue de nos opérations se doivent d'accompagner ceux 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.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'J' and 'G' that overlap. Below the signature, the name 'JASON GUEZ' and the title 'Président' are printed in a small, sans-serif font.

JASON GUEZ
Président

MESSAGE DU **DIRECTEUR GÉNÉRAL**

♦
Elie Cohen



Comme en témoignent nos déclarations au Pacte de l'ONU, la Direction Générale de Consort Group est attachée depuis 2004 à développer ses engagements sociaux, sociétaux et environnementaux au même rythme que le développement économique de l'entreprise.

Parce que nos ressources sont avant tout les femmes et hommes qui composent nos équipes, nous nous mobilisons au service de leur employabilité parce qu'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 !


ELIE COHEN
Directeur Général

GOUVERNANCE

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, QUELLE DÉFINITION POUR CONSORT GROUP ?

Pour Consort Group, comme pour chacune de ses filiales et marques, la démarche de performance durable s'applique vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes (salariés, prestataires, clients, fournisseurs notamment) , en partenariat avec eux, et passe par :

UNE POLITIQUE SOCIALE

Définir l'orientation, motiver, épanouir ses collaborateurs, écouter leurs besoins, les convaincre, déceler rapidement la nature des problèmes qui se posent et tenter d'y apporter une réponse compatible aux enjeux de l'entreprise. Tels sont les engagements que Consort Group souhaite porter d'un point de vue social.

Ainsi, l'entreprise s'efforce continuellement d'améliorer la gestion des talents et des compétences mais également la promotion sociale des collaborateurs.

UNE POLITIQUE SOCIÉTALE

L'engagement de Consort Group passe aussi par une politique sociétale résolument attachée à :

- La diversité, la non-discrimination et l'égalité des chances,
- L'intégration de la Responsabilité Sociétale dans ses métiers,
- La gestion de la Sécurité et la maîtrise des Risques & Opportunités,
- La promotion par l'innovation pour des solutions qui répondent aux enjeux des générations futures.

UNE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Le renouvellement de sa certification ISO 14001 V2015 en 2018 invite l'ensemble des collaborateurs à poursuivre les initiatives permettant d'apporter des réponses réalisables, mesurables et contrôlables aux défis sociétaux et environnementaux.

DÉMARCHE QUALITÉ ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

LES DIRECTEURS S'ENGAGENT PERSONNELLEMENT :

- A faire appliquer dans leur division et service, les politiques déclinées dans le SMI
- A assurer la disponibilité des ressources - sous leur responsabilité - nécessaires
- A respecter et faire respecter les exigences environnementales et sécuritaires
- A faire adhérer par une communication positive de la démarche, l'ensemble de leurs collaborateurs, aux dispositions prises dans le cadre du SMI



GOUVERNANCE SYSTÈME DE MANAGEMENT INTÉGRÉ

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 d'une vision unique et d'une ambition :



“

VISION

Inscrire Consort Group de façon durable, dans le peloton de tête des ESN connues et reconnues pour :

- Notre valeur ajoutée dans l'accompagnement de la révolution digitale de nos clients.
- Notre agilité et notre proximité au travers du crédo d'industriel du sur-mesure.

AMBITION

- Assoir le "bien-être" au travail.
- Renforcer notre engagement : éthique, environnemental et en faveur des personnes adaptées.
- Augmenter l'attractivité.
- Garantir la possibilité d'évoluer.
- Renforcer notre intelligence collective.
- Atteindre 200 M€ en 2022.
- Garantir une rentabilité entre 9 et 10% du C.A.
- Employer 2 700 Consultants experts.
- Développer notre présence internationale.

Le SMI inscrit les orientations et actions de ses politiques RSE autour des ambitions des pôles stratégiques du Groupe.

CLIENTS & MARCHÉ

- Innovation par les usages et les modèles
- Création de valeur par les compétences professionnelles et savoir-faire
- Adaptabilité et Attention
- Rigueur de gestion
- Responsabilité face aux engagements
- Equipes de Femmes et d'Hommes engagés, agiles, curieux et rompus aux changements

COLLABORATEURS & CANDIDATS

- Création de valeur partagée pour nos collaborateurs, nos clients et notre entreprise
- Equilibre entre ambitions économiques et employabilité
- Proactivité dans la gestion des évolutions et des filières
- Cadre de travail favorisant l'esprit d'équipe, le « bien-être » et le travail collaboratif
- Participation dans les succès

ORGANISATION & PROCESSUS

- Agilité et Autonomie de nos organisations et collaborateurs
- Responsabilisation et Engagement de chacun, articulés, concentrés et mobilisés autour des services rendus à nos clients
- Mutualisation suffisante et nécessaire à l'amélioration de la compétitivité
- Qualité du service rendu
- Optimisation des moyens
- Renouvellement de nos contrats structurants
- Positionnement d'industriel du sur mesure

ACTIONNAIRES & ÉCOSYSTÈMES

- Croissance organique
- Accélération du plan de développement par croissance externe
- Responsabilité et engagement dans la performance financière
- Indépendance financière
- Stabilité de gouvernance et de structure capitalistique

La Direction Qualité, Sécurité et Environnement est chargée par la Direction Générale de piloter, déployer et vérifier l'application des décisions prises, l'efficacité de l'organisation mise en place et de rendre compte périodiquement des résultats des mises en œuvre.

L'ensemble des Directions du Groupe et tout particulièrement celle de Consort France se sont engagées - au travers de la signature d'une charte Démarche Qualité - à déterminer, mettre en œuvre, évaluer et améliorer la politique et les objectifs des politiques Qualité, Sécurité, Environnement du Groupe. (Page 7)



COMITÉ ÉTHIQUE

Afin de compléter les composantes de la gouvernance par des instances plus opérationnelles et en lien plus direct avec les différentes organisations, Consort Group a mis en place, notamment au sein de la principale filiale Consort France, un Comité Ethique. Ce comité, en charge de la proposition et du suivi d'actions à déployer, en complément des actions de chaque Direction, se réunit annuellement et reporte de façon directe à la Direction Générale du Groupe ses recommandations.

Il est composé de membres de l'organisation, variés tant au niveau du statut hiérarchique que des métiers.

CONSTRUIRE AVEC L'ENSEMBLE DE NOS PARTIES PRENANTES UNE SOCIÉTÉ DURABLEMENT RESPONSABLE

La Direction Générale de Consort Group s'engage vis-à-vis de ses parties intéressées à la mise en place d'outils de compréhension de leurs attentes et de suivi réguliers de leur satisfaction.

OUTILS DE COMPREHENSION ET SUIVI DE SATISFACTION

SALARIÉS

- Baromètre mensuel
- Suivi de mission trimestriel
- Entretien annuel sur base du volontariat

CLIENTS

- Suivi de mission trimestriel
- Audit qualité

INVESTISSEURS

- Suivi régulier en conseil de surveillance
- LMBO avec suivi des résultats notamment financiers de l'entreprise
- Notations (ECOVDIS / ACESIA / ELLISPHERE) et audits externes (AFNOR)

POUVOIRS PUBLICS

- Structure d'audit interne (<> 15 auditeurs internes)
- Suivi de la création d'emplois
- Code de conduite (Loi Sapin II)
- RGPD

Les valeurs de Consort Group d'engagement, d'éthique et de proximité se retrouvent plus largement dans une recherche de dialogue et transparence envers l'ensemble des parties prenantes qui intègre pour nous également :

- Partenaires,
- Organisations professionnelles,
- Environnements,
- Associations et ONG,
- Universités & Centres de recherche.

LE COMITÉ ÉTHIQUE DE CONSORT FRANCE



**BORIS
HUGUET**
*Référent Qualité
Environnement & Sécurité*



**FABIENNE
THÉVENOT**
*Référent Administration
& Finances*



**ANGÉLIQUE
MAISONNEUVE**
*Référent Direction des
Ressources Humaines*



**CLARA
FRANÇOIS**
Référent Commercial



**JEAN-PHILIPPE
MOREL**
Référent Opérations



**MARIE
CALMEIRO**
*Référent
Ressources Humaines*



**PASCALE
DEPRÉE-COUVREUR**
Référent Qualité



**NATHALIE
CHOVÉ-LEGRÉ**
*Référent Marketing
& Communication*



**ESTELLE
DAPOIGNY**
Juriste



**ELIZABETH
FONTANT-SMYCZ**
Référent Régions



GLOBAL COMPACT

Depuis 2004, sous l'impulsion de son Président Jason GUEZ, le Groupe adhère au Pacte Mondial des Nations Unies. Il tient à souligner que son adhésion est une démarche à long terme. Celle-ci se traduit par des actes constituant notre Communication de Progrès. 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 :



DROITS DE L'HOMME

- 1 Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.
- 2 Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violation des droits de l'homme.

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.
- 4 Contribuer à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- 5 Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- 6 Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

ENVIRONNEMENT

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- 8 Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- 9 Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10 Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.





POLITIQUE SOCIALE

POLITIQUE SOCIALE

ORIENTATIONS

Les métiers de Consort Group sont avant tout des métiers de service, plaçant les femmes et les hommes qui les exercent en contact quotidien avec ceux qui font la force des organisations de nos clients.

Pour garantir notre juste place dans la société économique actuelle et contribuer à notre développement durable, le Groupe se doit d'abord et avant tout de permettre à chacun de bénéficier d'un environnement de travail adapté, de l'accompagner dans son développement, de lui permettre de trouver une place durable dans la société.

Pour ce faire, le Groupe met l'accent sur :

- L'animation d'un environnement de travail assurant bien-être et santé,
- Un regard attentif aux conditions de sécurité au travail,
- Le développement de ses salariés et de leur employabilité au travers d'un accompagnement adapté.

“

"Améliorer l'employabilité de nos salariés tout en contribuant à leur juste bien-être au travail."

ELIE COHEN,
DIRECTEUR GÉNÉRAL



POLITIQUE SOCIALE

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Le Groupe a conduit, auprès de l'ensemble des collaborateurs, deux campagnes d'opinion :
Enquête « NEXT » (enquête d'engagement),
Enquête « Bien-être au travail et RPS ».

Ces deux enquêtes ont été effectuées par deux cabinets extérieurs (AON Hewitt pour la dimension « Engagement », DPMC pour la dimension « Bien-être au travail et RPS »).

Elles ont mis en avant les forces du Groupe en matière de gestion des équilibres « Vie Privée / Vie Professionnelle », ainsi que de gestion de la diversité.

MANAGEMENT

Une des difficultés propres à l'univers des ESN est le manque de proximité physique de nombre de managers avec leurs collaborateurs (pour Consort Group, seuls 30% de nos ressources travaillent sur site Consort Group)

Le maintien d'une certaine proximité pour Consort Group se joue sur plusieurs plans :

- Mise en place de **communautés techniques** permettant de faciliter les interfaces entre collaborateurs, l'entraide et réduire le sentiment d'isolement,
- Mise en place de **Practice Leaders**, animateurs de ces communautés et interfaces accompagnant le développement Technique et Carrière de chaque ressource,
- **Objectifs d'interfaces physiques régulières** (petits déjeuners / déjeuners) pour nos managers,
- Mise en place d'**expérimentations** en matière managériale sur des principes participatifs, ceci afin de répondre aux besoins des nouvelles générations Y et Z : mise en place de gaming :
 - Au sein des centres de service,
 - Pour la communauté de datascientists, (BATTLE, du côté de notre filiale ESTIA, basé sur le principe des Hackatons).

L'ambition du groupe : Permettre à chacun et chacune, ainsi qu'à chaque génération de trouver sa place au sein de nos organisations.

“

"BATTLE est une animation reconnue chez nos clients dont certains nous sollicitent pour une mise en place en interne pour leurs équipes."

NATHALIE COSTA,
DIRECTRICE DÉVELOPPEMENT,
GROUPE ESTIA

COMMUNICATION

Conscient de l'important de la communication de proximité, Consort Group met également l'accent sur des **rencontres régulières de l'encadrement avec les collaborateurs** sous forme de déjeuners, afterworks, réunions/conférences par domaine d'expertise, conférences managériales...

Dans le cadre de la gestion de la crise CODIV 19 qui a accentué cette « distance » et rendu tout contact difficile à mettre en œuvre, l'ensemble des managers ont été maintenus en activité de façon partielle (30% à minima), pour certains minimume, afin de prendre le temps d'un contact hebdomadaire individualisé avec l'ensemble de leurs équipes.

Compte tenu de l'éloignement géographique de nos salariés travaillant chez nos clients, les médias de communication du groupe sont essentiellement virtuels.

Une **Newsletter Groupe** (format virtuel) est publiée tous les 2 mois et communiquée à l'ensemble des salariés par différents médias (mail, sites RH et administratif, réseau social d'entreprise). Elle leur apporte des nouvelles importantes liées à l'actualité institutionnelle ou RH, un aperçu des nouveaux projets les plus intéressants du groupe ainsi qu'une dimension plus ludique (partage sur les derniers évènements internes d'animation, sportifs ou autres).

Afin de faciliter la communication transversale et de contribuer au développement d'une société d'entraide et de coopération, le groupe met également à disposition de ses salariés un **réseau social d'entreprise**, facilitant informations, échanges et partages dans un système ouvert. Celui-ci est complété par d'autres outils de la suite Microsoft tels que Skype permettant une communication instantanée texte ou image et facilitant les communications à distance.

GESTION DU STRESS

La Direction du Groupe est convaincue de l'importance d'une gestion ciblée de plan de prévention et de lutte contre les risques psychosociaux ainsi que des sources de stress au travail. Elle a donc décidé de mettre en place un **Point Stress**, s'appuyant sur un outil de diagnostic externalisé et disponible 24/24 7/7 quel que soit le terminal utilisé.

L'ensemble du dispositif est sous-traité à la société DPMC qui garantit à toute personne qui désirerait être accompagnée, une totale confidentialité. Suite au questionnaire de diagnostic accessible sur le site de DPMC, et selon le résultat, un conseiller peut être proposé au collaborateur.

Ce dispositif est complété par un autre dispositif, interne au Groupe, sous forme de baromètre mensuel d'expression. L'insatisfaction de chaque collaborateur choisissant de s'exprimer remonte aux équipes Ressources Humaines, facilitant l'identification des personnes ou des organisations à risques.

Dans le cadre de la gestion de crise COVID, et en complément des appels téléphoniques entre manager et collaborateur ou Responsable des Ressources Humaines et salarié, le dispositif « Baromètre » a été mis en œuvre de façon mensuelle et non bimestrielle. Il a permis de créer un canal de remontée de ressenti et de suggestions d'actions à mettre en place.

AFFICHE AFTERWORKS



UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FLEXIBLE ET COLLABORATIF

Grâce à la virtualisation des postes de travail au sein d'un cloud privé (office 365), les collaborateurs peuvent consulter en direct, où qu'ils soient, les informations nécessaires à l'exercice de leur fonction, en se connectant aisément au système central via le **flexible workspace** :

- Autonomie et souplesse dans l'organisation du travail,
- Possibilité de connexion à tout moment et de n'importe où
- Sécurisation des données,
- Meilleure gestion du temps et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cette organisation matérielle permet aujourd'hui des tests de télétravail notamment dans des environnements qui ne paraissent pas s'y prêter tels que des environnements d'infogérance. Ils permettent d'ouvrir des perspectives d'une gestion adaptée des contraintes individuelles et des environnements clients particuliers tout en favorisant un juste bien-être de nos salariés.

Dans le cadre de la gestion de crise COVID, ces essais ont permis un passage large en télétravail soit dans le cadre des contraintes fixées par nos clients soit selon les cadres de travail Consort Group. 95% de nos centres de service sont ainsi passés en télétravail en moins de 48H. 84% de nos salariés ont pu continuer leurs activités, dont plus de 90% sous forme de télétravail.

En outre, Consort Group aménage sur ses sites des espaces de repos conçus spécifiquement pour améliorer le bien-être de ses employés : mobilier moderne et confortable, jeux et distributeurs sont présents.

ANIMATION ET CADRE DE VIE

Le bien-être de nos collaborateurs passe aussi par de petites attentions de proximité propres à développer la détente et la convivialité. Un budget spécifique est alloué par la Direction Générale à des **événements conviviaux** tels que afterworks (tous les 3 mois), soirées d'agence (annuelle), soirée annuelle organisée par entité ou au niveau Groupe, comme de petites attentions matérielles (brins de muguet, chocolat...).

Consort Group consacre également un budget significatif à des propositions « bien-être » telles que massage, manucure... Ce budget est confié au CSE qui en assure la gestion et coordonne la mise en place des animations.

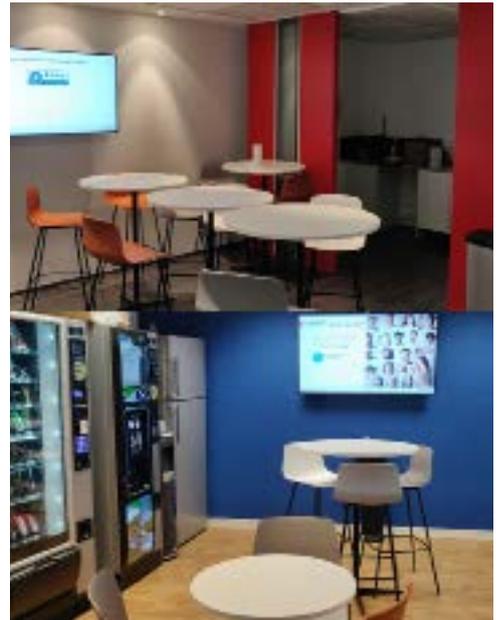
ENVIRONNEMENT SOCIAL SOLIDAIRE

Le bien-être au travail passe aussi par des conditions globales de vie acceptables. Sensible à la situation particulièrement difficile de certains de ses salariés, la Direction Générale du Groupe porte une attention particulière au développement d'actions solidaires à l'interne du Groupe.

2 dispositifs marquent cette attention :

- Une **Caisse Sociale** gérée par le CSE Consort France, nantie par le versement d'un fond destiné au financement d'actions de secours aux salariés (fond revu annuellement),
- **Dispositif légal « solidarité entre collègues » abondé.**

EXEMPLES DE LOCAUX CONSORT GROUP



POLITIQUE SOCIALE

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

FORMATION À LA SÉCURITÉ

Avec des métiers de prestations intellectuelles, les enjeux de Santé et Sécurité au travail pour les collaborateurs de Consort Group se centrent pour la plupart sur des enjeux liés aux déplacements lors de prestations, risques liés aux manipulations de câblages dans des environnements à risque électrique ainsi que les risques 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 (HOB0, M0-M1),
- Formations incendie, utilisation des extincteurs et guide file/serre-file,
- Formations secouristes.

Une campagne spécifique sera mise en place entre fin 2019 et 2020 sur ce sujet, avec pour objectif la présence dans les environnements Consort Group d'au moins 1 secouriste (1 pour 20 à 50 personnes selon les environnements en cible) par lieu de travail d'équipe Consort.

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'Evaluation des Risques (DUER)**, contexte par contexte et par unité de travail (UT).

A 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 réglementaires, celui-ci intervient sur l'ensemble des sites pour sensibiliser les responsables d'établissement aux risques liés à la santé et la sécurité.

EFFECTIFS FORMÉS À LA SÉCURITÉ PHYSIQUE EN 2019

Sécurité Incen-	SST	Total
37	36	73

ACCIDENTS DU TRAVAIL

	2017	2018	2019
Nb d'accidents avec arrêt de travail	28	34	25
Tx de fréquence d'accidents du travail	8.34	9.49	6.91

MALADIES DU TRAVAIL

2017	2018	2019
0	0	0

POLITIQUE SOCIALE

ACCOMPAGNEMENT ET EMPLOYABILITÉ

En 2019, la Direction Générale de Consort Group a fait le choix de faire évoluer de façon profonde l'approche d'accompagnement de ses salariés. Au travers d'un système d'information unique (éditeur CORNERSTONE), chaque employé bénéficie dorénavant d'un ensemble d'outils favorisant une gestion personnelle, individualisée et responsable de sa propre employabilité :

- Une offre de formation enrichie,
- Un environnement e-formation dédié et simplement accessible,
- Un outil personnel de gestion de carrière.

OFFRE DE FORMATION ENRICHIE

Les **plans de formation** de Consort France, comme ceux de ses sociétés soeurs, sont établis dans un souci constant de renforcer les compétences des salariés, et de construire pour et avec eux des perspectives d'évolution développant leur employabilité.

Ils s'appuient sur :

- Des entretiens annuels et les souhaits d'évolution formulés par nos salariés sur leur portail RH,
- Des impératifs de mission permettant de placer nos salariés en situation de réussite,
- Les retours sur la qualité des prestations, émis par les clients,
- Une démarche de gestion des compétences et gestion des évolutions tant fonctionnelles que techniques, notamment grâce à la GPEC.

Les offres du marché sont complétées par des formations internes animées par des collaborateurs certifiés et accrédités sur des thématiques Tests, Devops et ITIL.

L'ensemble de ces offres (plus de 2 300 jours réalisés en 2018) est dorénavant proposé au travers de l'outil CORNERSTONE dans le cadre d'un catalogue ouvert à tous. Un **processus de demande** est accessible à tous au travers de l'outil. Il est complété par un processus d'approbation permettant de gérer l'adéquation de la demande avec le profil, la mission et les objectifs de développement de chacun.

“

"NT.ONE est une clé digitalisée au service de notre ambition : Renforcer la place de nos salariés au cœur de l'entreprise pour faire du groupe et de ses filiales, des entreprises toujours plus respectueuses de ses collaborateurs."

**ANGÉLIQUE MAISONNEUVE,
DIRECTRICE DES RESSOURCES
HUMAINES DE CONSORT GROUP**



Cette offre est enrichie d'un **catalogue large de formation en e-learning** disponible 24/24 et 7/7 en libre service, sous forme de livres, vidéos et cours dont certains pouvant conduire à des certifications telles que SQL, Oracle, Azure....

Dans le cadre de la gestion de crise COVID, ce catalogue est bien sûr resté à disposition de nos salariés.

CATALOGUE D'ÉVÈNEMENTS DE FORMATION EN PRÉSENTIEL	CATALOGUE COMPLÉMENTAIRE E-LEARNING
Une offre complète de plus 1 200 propositions en présentiel	Plus de 1200 cours en ligne directement accessibles
<ul style="list-style-type: none">• Technologies du numérique, autour de nos cœurs de métiers,• Management,• Compétences métiers,• Langues,• Réglementaire.	<ul style="list-style-type: none">• Technologies du numérique (ENI)• Compétences managériales,• Gestion de projet,• Gestion du stress,• Développement personnel,• Relation client (négociation...)
Soumis à validation managériale	En libre accès

OUTIL DE GESTION DE CARRIÈRE

Au travers de l'outil CORNERSTONE, un **module d'Auto-Evaluation des Compétences** est à la main de chaque salarié. Il lui permet de disposer d'une grille d'évaluation de ses propres compétences ainsi que d'évaluer ses propres besoins de formation et d'évolution.

En complétant son « CV » en ligne dans l'outil CORNERSTONE, chacun peut donner à son encadrement et aux équipes de la DRH une **vue globale partagée de ses compétences** : mise en avant des compétences aujourd'hui en application dans le cadre de ses engagements, mais aussi de toutes les autres dimensions de son profil, que l'employé souhaiterait voir influencer sa carrière.

L'outil met enfin en valeur l'ensemble des profils de l'organisation au travers de son « **Centre de carrières** », permettant à chacun de valider ses propres compétences au regard des compétences des profils envisagés en évolution et de pouvoir ainsi donner une orientation claire à ses missions et formations.

L'outil offre ainsi un moyen transparent de partage et gestion des souhaits de carrière. De plus il permet également une mise en contact grâce aux recherches par mot clé.

MOBILITÉ

Consort Group intègre à son dispositif d'affectation de ressources des règles fortes mettant l'accent sur une **priorité donnée à la mobilité interne** et au développement des salariés en poste. Ce dispositif est favorisé par la mise en place de ressources dédiées au sein des divisions opérationnelles, en charge de l'optimisation de l'équilibre entre besoins opérationnels et développement individuel. (Ressources Manager)

ACCOMPAGNEMENT À LA PRISE DE FONCTION

Consort Group accompagne ses salariés dans leur prise de poste en mettant en place des processus d'intégration, des évaluations de compétences adaptées (CCC) ainsi que des outils pédagogiques et des référentiels de connaissances dédiés. Ces approches s'appuient notamment sur l'outil Knowesia pour les environnements d'infogérance (soit un peu moins de 50% de nos effectifs concernés).



% DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉ À LA FORMATION

2017

2018

2019

2.69

3.02

3.04

NB DE POSTES POURVUS EN PROMOTION INTERNE

2017

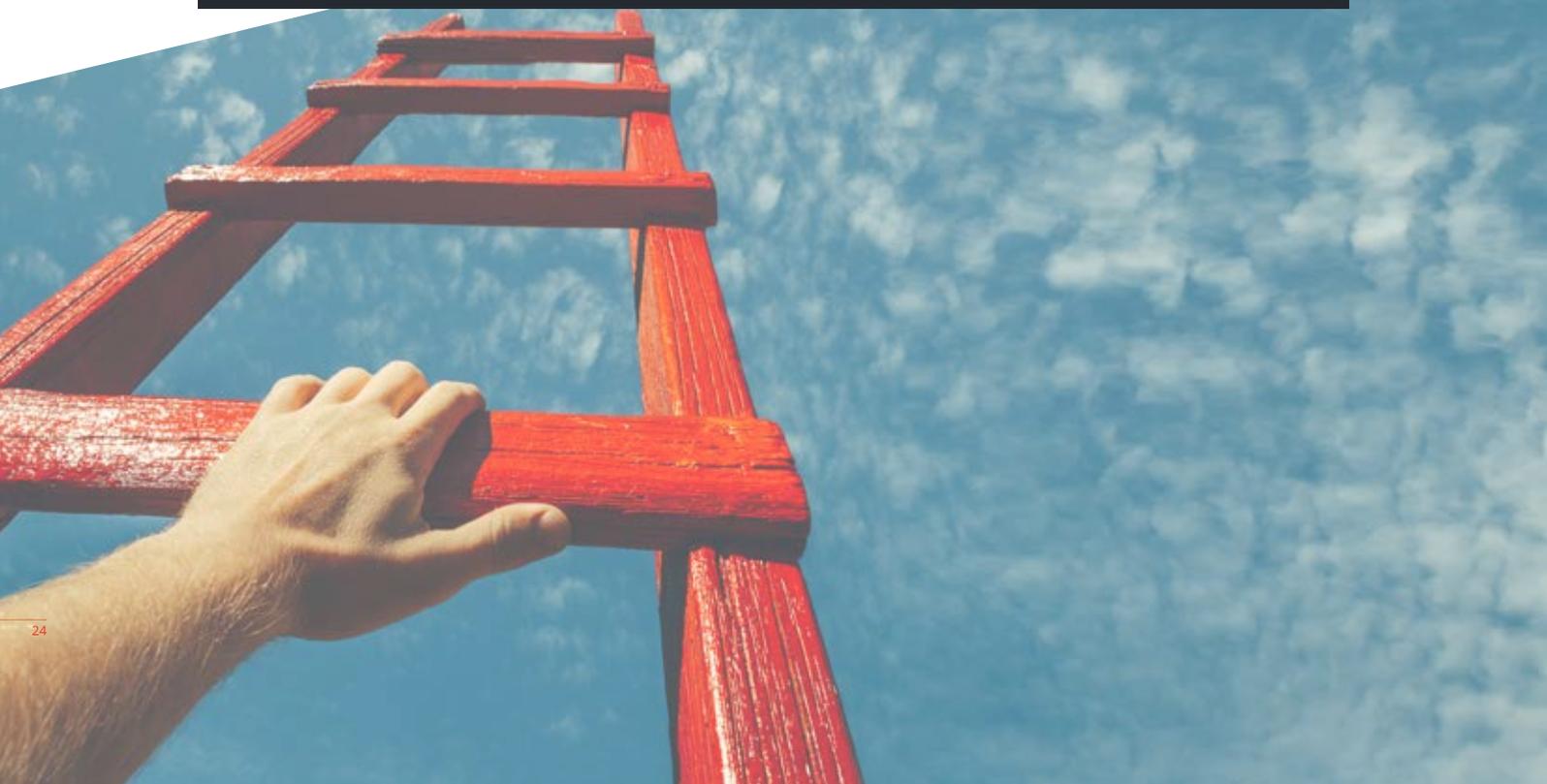
2018

2019

62

60

62







POLITIQUE SOCIÉTALE

POLITIQUE SOCIÉTALE ORIENTATIONS

L'humain est au cœur de nos activités de par la nature de nos prestations dites intellectuelles. Il est aussi au cœur des enjeux de nos métiers du Support, en prise directe avec les utilisateurs des environnements informatiques de nos clients.

Cette sensibilité, Consort Group la met au cœur de sa contribution au développement d'un environnement sociétal porteur d'humanité, d'équité et d'éthique :

- Respect et développement du capital humain,
- Lutte contre la corruption,
- Sécurité des données,
- Achats Responsables.

“

"Promouvoir l'égalité des chances dans un monde respectueux de lui-même et des générations à venir."

**ELIE COHEN,
DIRECTEUR GÉNÉRAL**

POLITIQUE SOCIÉTALE

CONSORT GROUP ET LE CAPITAL HUMAIN

INDEX ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

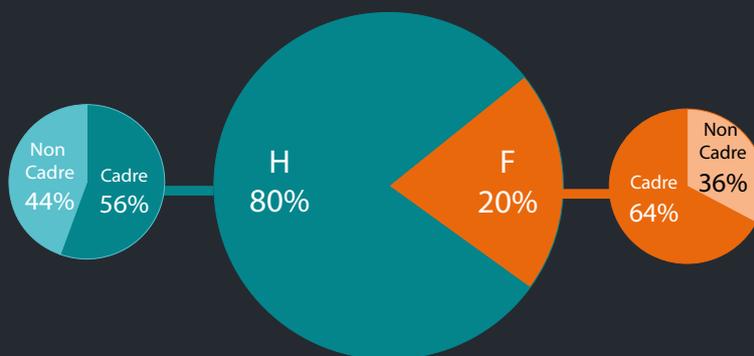
Sur un marché de l'informatique très masculin et malgré toute la difficulté de recruter des femmes - notamment dans l'univers des services en infogérance - Consort Group s'attache au respect de l'égalité femmes-hommes (20% de femmes au sein des effectifs en 2019 au sein de Consort France).

La société Consort France, principale filiale du groupe, a ainsi obtenu la note de **88 points sur 100** dans le cadre de l'index de l'égalité femmes-hommes, établi en application des dispositions du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019, portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Les 5 indicateurs appliqués à Consort France

Indicateurs	Score	Consort France Score pour 2019
Ecart de rémunérations (de base et variable+ primes individuelles)	De 0 à 40 points	38 points <i>(écart de 3,46%)</i>
Ecart de répartition des augmentations individuelles	De 0 à 20 points	20 points
Ecart de répartition des promotions	De 0 à 15 points	15 points <i>(Écart de -1,1%)</i>
% de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	De 0 à 15 points	15 points <i>(100 % des collaboratrices augmentées)</i>
Nombre de femmes et d'hommes dans les 10 plus hautes rémunérations	De 0 à 10 points	0 points <i>(1 femme et 9 hommes)</i>
TOTAL= INDEX	De 0 à 100 points	88 Points

EFFECTIFS CONSORT GROUP EN 2019 : Répartition par statut

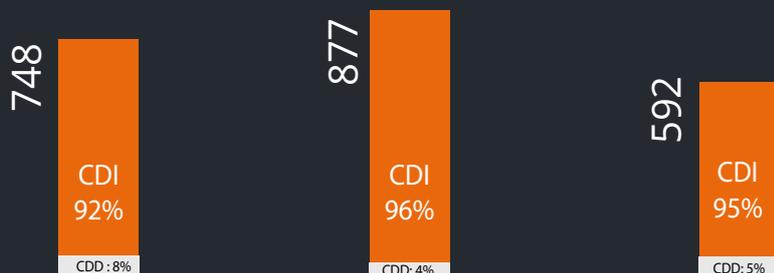


EMBAUCHES CONSORT GROUP Répartition par type de contrat

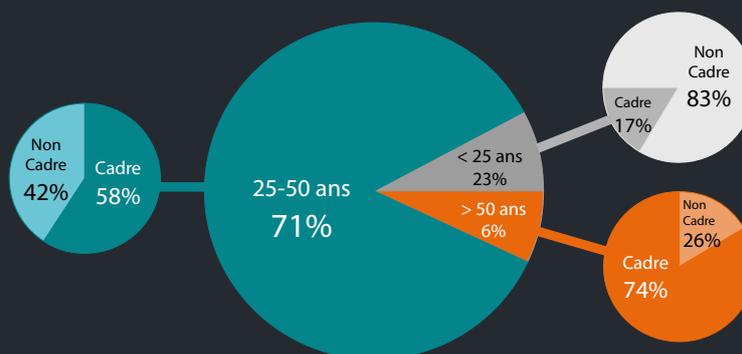
2017

2018

2019



REPARTITION DES ÂGES CHEZ CONSORT GROUP EN 2019 Répartition par tranche



SÉCURITÉ CONTRACTUELLE

Consort Group est attaché au respect du droit du travail dans tous les pays où ses filiales exercent des activités, favorisant les formes de contrat de travail les plus sécurisantes pour ses collaborateurs.

A ce titre, le Groupe favorise les **contrats de travail à durée indéterminée** comme base de sa relation contractuelle avec les ressources qui travaillent pour lui.

Ainsi, à fin 2019, près de 92% des effectifs travaillant pour le compte du Groupe travaillaient en tant que salariés et 99% de ceux-ci disposaient d'un contrat de travail en CDI.

Le Groupe s'engage non seulement au respect du droit du travail sur chacun de ses territoires, mais également à la cohérence des droits et modalités de traitement sur l'ensemble des pays où il est présent.

Par exemple, au-delà des contraintes du code du travail marocain, Consort Maroc aligne ses approches contractuelles sur les principes posés en France pour plus de respect de ses collaborateurs. Il en est de même pour les articles principaux de son règlement intérieur, en cohérence avec les principes français.

NON DISCRIMINATION

Pour Consort Group, s'engager dans une politique de diversité, c'est favoriser le pluralisme et chercher à refléter la diversité de la société civile. Ainsi, l'entreprise veille à respecter le principe de **non-discrimination culturelle, ethnique, sociale ou expérience** au sein de ses différents processus.

Elle appuie l'application de ce principe de non-discrimination, que ce soit à l'embauche, lors de l'accès à la formation, lors de l'avancement ou de la promotion de collaborateurs.

NATIONALITÉS ÉTRANGÈRES									
Réparties en Statut									
	2017			2018			2019		
	Non Cadre	Cadre	total	Non Cadre	Cadre	total	Non Cadre	Cadre	total
SALARIÉS	37%	63%	13%	28%	72%	16%	27%	73%	15%

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La volonté de la Direction est d'offrir de bonnes conditions de travail à tous les salariés du Groupe, dans un environnement bienveillant. Elle s'engage à **faire évoluer le regard sur le handicap** et porter une attention toute particulière à l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap.

En 2018, pour initialiser la démarche et afin de faire évoluer la place des travailleurs handicapés au sein de ses environnements, la Direction Générale de Consort Group a fait procéder à un état des lieux de la sensibilité des collaborateurs de Consort France (principale filiale du groupe avec plus de 80% de ses effectifs) en matière de handicap en s'appuyant sur un cabinet spécialisé. À la suite de cet audit le Groupe a engagé le déploiement de sa **politique « HAND IN CAP »**.

Cette charte, signée conjointement par la Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines - communiquée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe - accompagne le déploiement des premières actions sur l'année 2019 :

- Nomination de correspondants dédiés,
- Mise en place d'une gouvernance,
- Formation des managers,
- Poursuite de la sensibilisation des collaborateurs.

En 2019, des actions de sensibilisation ont continué à être déployées. Les mesures d'accompagnement spécifiques (aides financières spécifiques, jours d'absence complémentaires) établies afin de promouvoir le maintien dans l'emploi de ses salariés en situation de handicap ont commencé à être déployées, à la demande des salariés concernés. L'impact des campagnes de sensibilisation reste important puisque le nombre de salariés qui se déclarent spontanément déclarés RQTH, après avoir augmenté de plus de 100% en 2018, continue sa croissance.

CHARTRE HAND-IN-CAP



FAIRE ÉVOLUER LE REGARD SUR LE HANDICAP

- 1 ETAT DES LIEUX ET SENSIBILISATION**
- 2 ACCORD HAND-IN-CAP**
- 3 ACCOMPAGNEMENT PERSONNEL À LA RQTH**
Charte handicap
- 4 MISE EN PLACE DES RELAIS HANDICAP**
Accompagnement psychologique et administratif

UNITÉS BÉNÉFICIAIRES RQTH DÉCLARÉS

2017

21

2018

43

2019

50

ENTREPRISE ADAPTÉE COMME PARTENAIRE DE PRODUCTION

En complément de sa charte en faveur du handicap résolument aujourd'hui tournée vers le développement d'un accompagnement de qualité des collaborateurs en situation de handicap, Consort Group met en place depuis 2018, autant que possible, des partenariats de production comme avec l'ESN ATIMIC, Entreprise Adaptée spécialisée dans l'informatique de gestion.

Ce sont jusqu'à 10% de nos activités de production qui peuvent ainsi être dédiés aux équipes ATIMIC au cœur de certaines de nos prestations en infogérance.

Une organisation au service du développement de l'emploi en situation de handicap !

ACCOMPAGNEMENT AU PREMIER EMPLOI

Consort Group a mis en place une politique de développement de l'accompagnement des **jeunes dans leur premier emploi** et des populations en **reconversion professionnelle dans le monde informatique**. Le groupe appuie sur ses activités, notamment en infogérance afin de mieux contribuer à l'intégration de tous, dans l'univers du travail et dans la société.

En 2018, le groupe a intégré 43 personnes en alternance au sein de ses centres de services, favorisant, au travers de programme de formation adapté et ambitieux (3 semaines).

Depuis 2016, plus de 40 tuteurs ou maîtres d'apprentissage ont été formés.

En 2019, 64% de nos alternants ont réussi leurs examens et 10% ont même été embauchés.

Par ailleurs, en 2016, Consort Group s'est engagé auprès de 8 jeunes en reconversion professionnelle à les embaucher en tant qu'ingénieurs d'affaires suite à leur formation au sein de la FITEC. Leur intégration s'est effectuée fin mars 2017 suite à 12 jours de formation spécifique autour des processus et des offres du Groupe.

En 2019 (comme en 2018), ce sont 2 campagnes d'intégration en POEI de salariés avec des profils techniques qui ont été réalisées. Ainsi 32 profils ont intégré pour la première fois des contextes informatiques sur des contextes de centres de service, environnements favorisant leur intégration et permettant de leur construire des métiers au service de leur future employabilité. Ils sont près de 65% à avoir fait le choix de rester chez Consort France et y lancer leur carrière dans l'univers de l'informatique.

Le Groupe entend poursuivre ces modalités d'accompagnement de population en reconversion.

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 le suivi de mise en oeuvre.

Ainsi, en 2019, Consort France a tenu plus de 27 réunions avec les IRP et mis en place 4 accords importants.



ACCORDS CONCLUS en complément des NAOs

2017

- Accord sur la journée de solidarité pour 2017, signé le 25 avril 2017
- Accord résultat de la NAO pour 2018, signé le 20 Décembre 2017

2018

- Accord sur la journée de solidarité pour 2018, signé le 11 Avril 2018
- Accord collectif pour la mise en place d'une modalité standard bis, signé le 18 décembre 2018
- Accord relatif à la prérogation des mandats des instances représentatives du personnel, signé le 16 Novembre 2018
- Accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel signé le 11 décembre 2018

2019

- Avenant à l'accord autorisant le recours au vote électronique dans le cadre des élections professionnelles organisées au sein de Consort France - 15 mars 2019
- Protocole d'accord préélectoral pour l'élection d'un CSE au sein de Consort France - 18 mars 2019
- Accord sur la journée de solidarité 2019 - 7 mai 2019
- Accord relatif à la journée de solidarité

POLITIQUE SOCIÉTALE

PROTECTION DES DONNÉES

SYSTÈME DE MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ

Consort Group, Entreprise de Services du Numérique, est engagée dans une démarche d'amélioration continue de ses performances de la qualité des services délivrés à ses clients. De plus, le Groupe a la volonté de valoriser et protéger son patrimoine informationnel (savoir-faire, compétences, expériences, connaissance de ses clients, etc.), socle de son développement, tout comme celui de ses clients.

Cela implique la mise en place d'un **Système de Management de la Sécurité (SMSI)** permettant d'assurer la disponibilité, l'intégrité, la confidentialité et l'imputabilité des actions sur les biens conformément à leur sensibilité en termes de sécurité de l'information. Ce SMSI est certifié **ISO 27 001 version 2013** pour l'ensemble de ses Directions Opérationnelles et la plupart de ses sites de production.

Par ailleurs et parce que la sécurité des informations est l'affaire de tous, Consort Group a mis en place un partenariat spécifique avec la société DAESIGN pour le développement et l'utilisation de **serious games**. Le module « **Keep An Eye Out** » de l'offre de DAESIGN est déployé au sein des équipes de salariés de Consort Group. Le Groupe peut compléter ou faire évoluer cette approche de deux manières : Par un investissement dans le développement de certains modules complémentaires (évoqués ultérieurement pour d'autres usages), ou bien par un élargissement de son offre pour répondre à sa volonté de faire développer le Groupe et l'ensemble de ses filiales dans un juste respect de la législation, en réponse à ses valeurs d'**éthique**.

CERTIFICATION ISO 27001



SERIOUS GAME KEEP AN EYE OUT



PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Consort Group, au fait des nouvelles exigences européennes sur la protection des données à caractère personnel et conscient des enjeux mis en avant par ce règlement, a fait évoluer la fonction CIL (Directeur Qualité Sécurité Environnement) vers la fonction de **Deputy Protection Officer (DPO)**. Il entend répondre ainsi à la protection de ses ressources, de ses contacts directs, de ses clients et de leurs propres interlocuteurs (salariées, clients, partenaires, fournisseurs...).

L'action du DPO, et l'ensemble des mesures de protection et évolutions mises en œuvre, s'appuient également sur les fonctions d'expertise du **Responsable Juridique** et du **Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI)**. Le Groupe intègre dorénavant au sein de ses cahiers des charges fournisseurs - à chaque fois que nécessaire - des contraintes de respect de la législation RGPD.

Consort Group, dans le cadre de sa collaboration avec la société DAESIGN, a intégré également le module « **RGPD** » au sein d'une campagne de sensibilisation/formation déployée au sein des équipes du groupe.

Cette mesure a été mise en place afin de s'assurer du rôle actif de chacun de ses salariés dans le respect des procédures internes, projets ou dans la réalisation de solutions applicatives spécifiques.

SERIOUS GAME RGPD



POLITIQUE SOCIÉTALE

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Consort Group met en place des moyens nécessaires à la lutte contre la corruption, plaçant l'éthique au cœur de ses valeurs.

Depuis le 1er juin 2017, la loi Sapin II dote la France d'un nouveau cadre juridique de lutte contre la corruption. 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,
- Mise en place d'un **dispositif d'alerte** auprès de la Direction Ethique de Consort Group et nomination d'un Compliance Officer. (boite email spécifique : compliance.officer@consort-group.com).

Le serious game ANTICO a été déployé auprès de tous les collaborateurs dits exposés tout au long de l'année 2019.

CODES DE DÉONTOLOGIE MÉTIERS

L'application de la politique éthique du Groupe, en termes de valeurs et de pratiques est portée par un ensemble de **codes de déontologie déclinés pour chacun de nos métiers**. Chaque code énonce les bonnes pratiques, que Consort Group 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.

SERIOUS GAME ANTICO



POLITIQUE SOCIÉTALE

ACHATS RESPONSABLES

La prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leurs responsabilités, est au centre des préoccupations du groupe. Ainsi, Consort Group et l'ensemble de ses filiales s'engagent, au-delà de leurs activités propres, à avoir une démarche d'achat responsable.

Chacun des contrats s'accompagne de clauses sur le respect - par nos fournisseurs - du déploiement des fondamentaux de la politique RSE de Consort Group au sein de leurs organisations :

- Engagement RGPD,
- Code de conduite,
- Engagement de confidentialité,
- Fiche d'identification.

Un de nos objectifs est par exemple de faire réaliser les prestations liées aux services généraux avec un maximum d'entreprises certifiées ISO 14001. En complément, le groupe a mis en place une logique d'achats passant par une sélection de prestataires utilisant des produits ayant un impact moindre sur l'environnement ou pouvant apporter une amélioration sociale.

CHARTRE FOURNISSEUR

Chacun des documents précités s'inscrit en complément de la Charte Fournisseur.

Celle-ci et les conditions générales d'achats stipulent la dimension de développement durable et les objectifs attendus des fournisseurs en la matière. Et ils soulignent l'impératif d'une démarche de progrès en cohérence avec les engagements qui sont ceux du Groupe notamment en matière de :

- **Protection de l'environnement,**
- **Responsabilité sociale** en cohérence avec les principes du **Pacte Mondial des Nations Unies,**
- **Respect des règles de confidentialité** (secret professionnel et protection des données).

Pour l'ensemble des engagements énoncés, le fournisseur doit mettre en place des mécanismes garantissant le respect au sein de son entreprise. Il accepte le principe de mise en place d'audits internes. Il accepte également à la demande de Consort Group ou d'une de ses filiales, ou par un cabinet externe spécialisé, celui d'une mise en place éventuelle d'actions correctrices.

CORBILLE BLEUE / CÈDRE

Partenaires de nos activités de recyclage, ceux-ci appartiennent au secteur protégé et adapté. Consort France leur confie le recyclage du papier.

Ces entreprises sont certifiées ISO 14001.

www.paprec.com
www.cedre.info



ENVIRONNEMENT RECYCLING

Partenaire principal sur la gestion du recyclage des DEEE. Consort France leur confie l'ensemble du recyclage de ses produits électroniques.

<https://www.environnement-recycling.com>



ENVIRONNEMENT
RECYCLING

STN / SAPRENA

Partenaires sur nos services généraux, ces deux sociétés utilisent des produits respectueux de l'environnement et facilitent l'accès à l'emploi pour les handicapés. Consort France leur confie l'entretien des locaux du groupe.

<http://www.groupe-stn.com>



SAPRENA

HP

Principal fournisseur de matériel informatique pour nos positions de travail, HP est un constructeur engagé niveau recyclage des DEEE et consommables. HP a obtenu une notation ECOVADIS Gold.

<https://www8.hp.com>



WEEZEA

Partenaire privilégié sur l'achat de Goodies et objets publicitaires. Weezea est une entreprise adaptée employant des personnes à handicap et propose une gestion de chaîne responsable.

<https://weezea.com>

WEEZEA







POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE GRANDES ORIENTATIONS

“

CONSORT GROUP EST CERTIFIÉ ISO 14001 DEPUIS LE 28 JUIN 2007 ET A OBTENU LE RENOUVELLEMENT DE SA CERTIFICATION, EN JUIN 2018, SUR LA VERSION 2015 DU RÉFÉRENTIEL.

Le rapport Brundtland définit la RSE et la démarche environnementale avec précision. Consort Group s'attache à suivre cette définition qui décrit les notions de développement à long terme, de besoins humains qui induisent une priorité importante donnée au développement social ainsi que de limitation des ressources qui impose la recherche de nouvelles performances environnementales.

NB : A ce jour, aucune plainte environnementale n'a été prononcée à l'encontre de Consort NT.



Entreprise des Services du Numérique, le Groupe ainsi que l'ensemble de ses filiales exercent des activités essentiellement de « prestations de services » pour lesquels les ressources sont avant tout humaines ou électroniques.

Sa politique environnementale s'attache donc à la gestion de l'empreinte écologique liée aux facteurs inhérents à ses activités :

- Gestion des déchets,
- Aménagement de nos locaux et environnements de travail,
- Gestion des déplacements,
- Choix de nos fournisseurs.

“

"Notre politique est de protéger les générations futures, en limitant notre impact environnemental sur le présent et en sensibilisant les générations actuelles sur les réflexes à avoir."

**ELIE COHEN,
DIRECTEUR GÉNÉRAL**

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

GESTION DE NOS DÉCHETS

DÉMATÉRIALISATION

Depuis plus de 10 ans, les processus, du groupe évoluent pour limiter les impressions papier au travers du développement de la dématérialisation. Les processus de Paie et de Recrutement ont ainsi été améliorés.

Un processus de **facturation dématérialisée** a été mis en place avec certains de ses clients et fournisseurs.

Les documents d'accueil et autres documents administratifs sont proposés aux collaborateurs sous format de liens électroniques vers un portail administratif et RH, limitant ainsi également l'occupation d'espace mémoire, consommateur d'énergie.

Depuis 2016, un renforcement de cette politique de dématérialisation et donc de réduction de la consommation de papier a été mis en place :

- **Vote électronique** aux élections des membres du Comité Social et Economique en 2019,
- **Dématérialisation des bulletins de Paie** (base volontariat),
- Mise en place de **coffres forts dématérialisés** pour nos salariés (base volontariat).

Cette opération de fiches dématérialisées, réalisée en partenariat avec le fournisseur DIGIPOST permet, outre la consommation de papier, de sensibiliser et promouvoir un univers sans papier auprès des collaborateurs du groupe.

% DE FICHES DE PAIE DÉMATÉRIALISÉES

2016

34,5

2017

62

2018

60

RECYCLAGE DU PAPIER

Aujourd'hui le zéro papier n'est pas encore réalisable. C'est pourquoi nous avons jugé nécessaire de recycler le papier usagé. Le recyclage du papier usagé répond à deux problématiques pour le Groupe : Accompagner chacune de nos filiales et chacun de nos collaborateurs dans une démarche de respect de l'environnement ; la protection des données et de la non-utilisation de l'information par un tiers.

Le papier est collecté dans des conteneurs de 240L fermés à clé. Il est ensuite récupéré et recyclé par l'entreprise CEDRE ou l'entreprise CORBEILLE BLEUE selon nos sites. Ces entreprises répondent aux normes strictes de confidentialité et de respect de l'environnement.

Ce sont **2 100kg de papier qui ont été ainsi collectés et recyclés.**

TRI DE NOS DÉCHETS

Le Groupe appuie sa démarche environnementale en mettant en place un tri sélectif rigoureux sur l'ensemble de ses sites et notamment à l'ouverture ou la rénovation de chaque nouveau site, à l'exemple de celui de son siège, CAP Etoile :

- Des poubelles **papier et carton** sont placées sur les plateaux. Le traitement de ces poubelles sera celui réservé aux documents confidentiels ;
- Des poubelles de tri des **déchets « autres »** sont mises en place au niveau des parties communes avec une signalétique adaptée ;
- Un bac est mis à disposition à l'accueil pour le tri des **pires** ;
- Les **cartouches d'encre** usagées sont stockées pour être ensuite recyclées
- Des bacs sont disponibles dans ses mêmes espaces pour la récolte de **bouchons** en plastique.

Les déchets sont récoltés par les sociétés CEDRE ou CORBEILLE BLEUE, entreprises solidaires qui luttent pour la sauvegarde de l'environnement et s'engagent à l'emploi des personnes en situation d'handicap (9 salariés sur 10 chez CEDRE). Le groupe a ainsi permis plus de **52 heures de travail en contribution solidaire.**

Les **bouchons en plastique** sont déposés sur des points de récupération « Les bouchons d'amour ». Ils contribuent ainsi à l'achat de fauteuils roulants pour des personnes handicapées.

Ces choix contribuent pour Consort Group à sa dimension d'entreprise écoresponsable et solidaire, en associant le respect de l'environnement à l'aide

SIGNALÉTIQUE

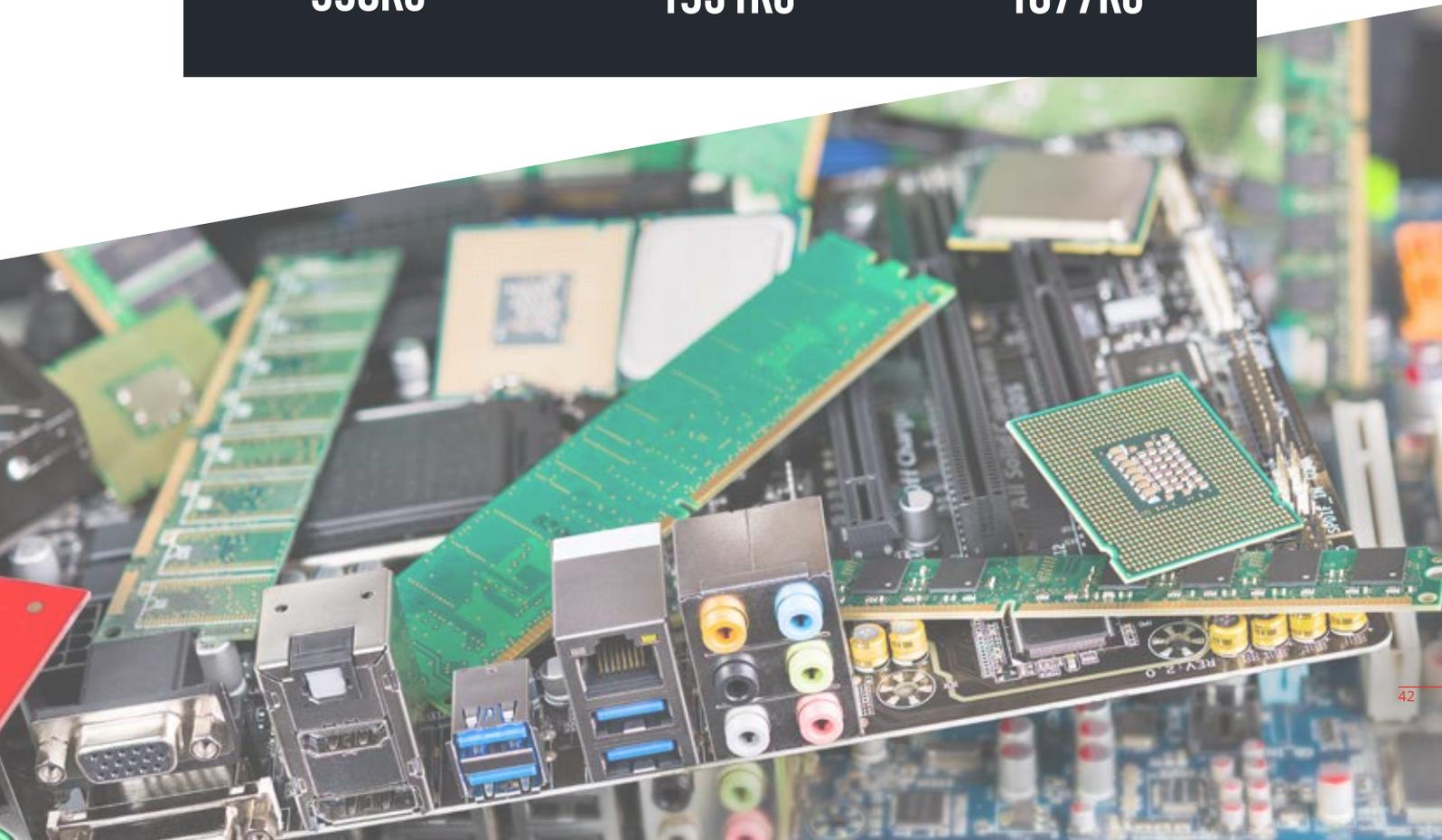


Arbres sauvés	Eau économisée (l)	CO2 préservé (kg)	KWH économisés
36	63 072	1 156	8 410

RECYCLAGE DE NOS DÉCHETS ÉLECTRONIQUES

Consommateur important de matériels électroniques, Consort Group est conscient de l'impact que peut avoir une gestion mal maîtrisée de son recyclage sur l'environnement.

Que ce soient les écrans, portables, unités centrales, chaque matériel obsolète est systématiquement recyclé. Il est confié à « 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/>). Ce prestataire est soumis à une obligation d'effacement de données du matériel récupéré.



POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE **AMÉNAGEMENT DES LOCAUX ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL**

CONSOMMATION DE RESSOURCES

Dans cet esprit de respect de l'environnement, le groupe s'attache à limiter ses consommations de toute nature et la génération de déchets. Afin de limiter la consommation de plastique au niveau des emballages (du fait de la consommation d'eau). Consort Group a mis en place **des fontaines et des bonbonnes d'eau** pour le personnel. Celles-ci sont reprises par notre fournisseur pour réutilisation.

Par ailleurs et afin de limiter sa consommation d'eau au niveau de l'aménagement des salles serveurs le Groupe a procédé à la suppression de toutes les climatisations à eau perdue.

TRAVAUX

Certains fournisseurs sélectionnés pour les travaux internes, sont certifiés ISO 14001 ou, déclarant aussi au Pacte de l'ONU, s'assurent de l'utilisation de composants et emballages recyclables. Ils proposent à leurs clients la reprise des anciens matériels afin de leur offrir une seconde vie.

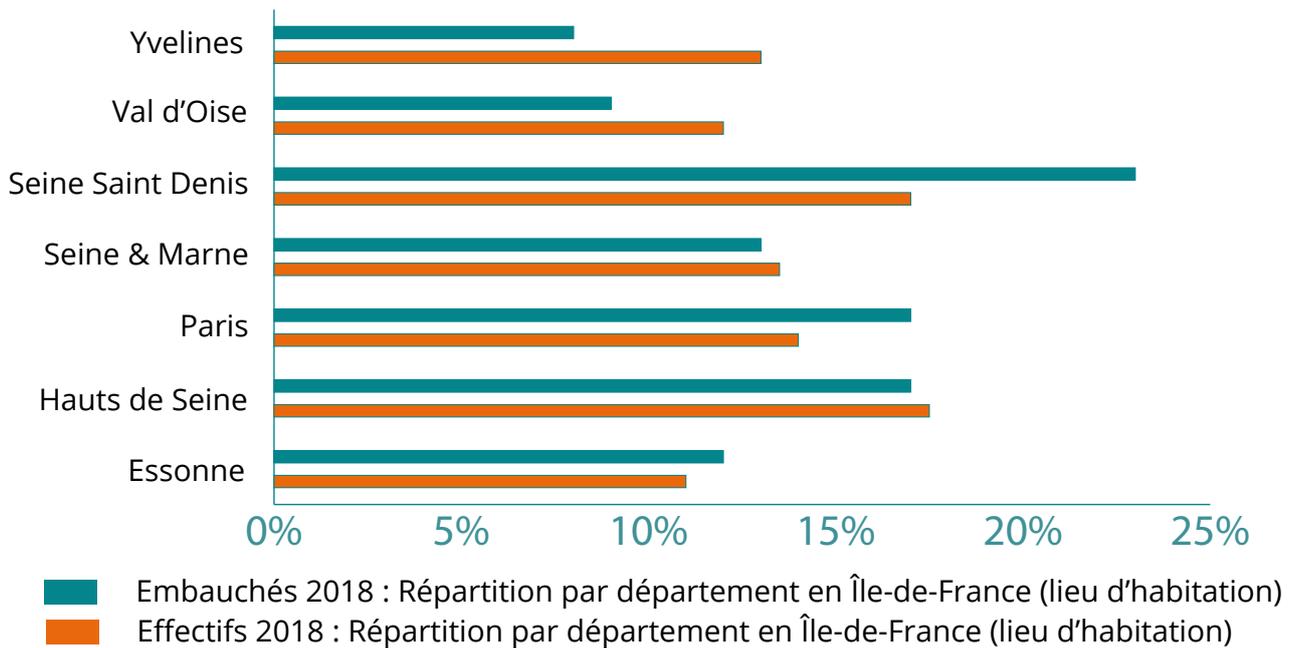
Les aménagements du siège à CAP ETOILE ont pris en compte cette dimension environnementale :

- Politique Zéro papier (suppression des poubelles individuelles et impressions (partagées) par badge,
- Mise en place de sèche-mains à air pulsé,
- Suppression des climatisations à eau perdue.
- Extension des infrastructures de Visio-Conférence



SITUATION GÉOGRAPHIQUE DE NOS LOCAUX

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 permet de limiter le nombre de véhicules utilisés.



ÉQUIPEMENTS COLLABORATIFS

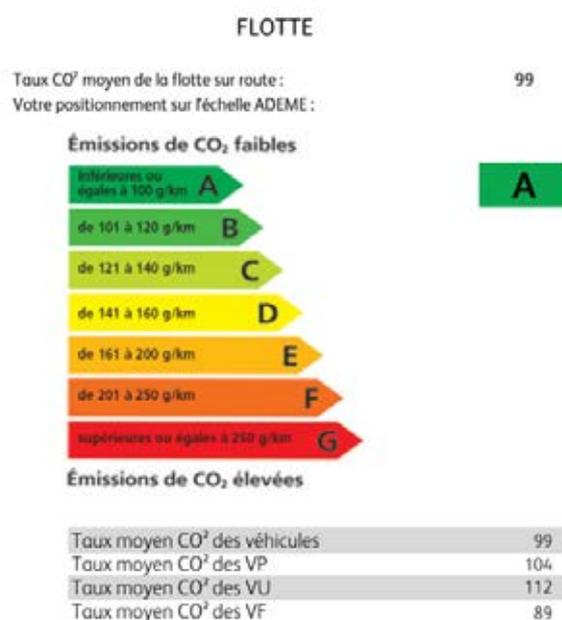
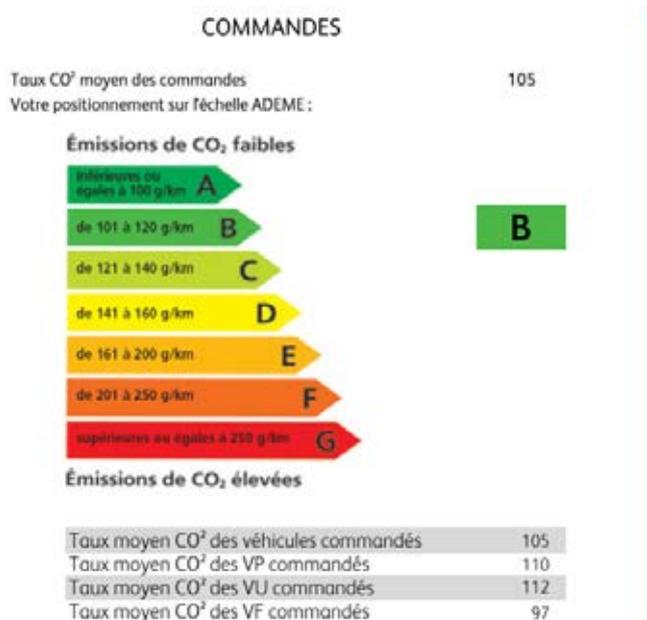
Les dimensions nationales et internationales de notre Groupe impliquent des nécessités de travail collaboratif entre nos équipes et nos sites. Afin de limiter les déplacements, l'ensemble des salariés bénéficient d'un accès à la suite Office 365 et ses outils de travail collaboratifs, visio conférence... 100% des collaborateurs en sont équipés.

FLOTTE AUTOMOBILE

Le Groupe, soucieux de l'impact carbone lié aux déplacements de ses commerciaux et de ses équipes d'intervention, privilégie l'utilisation d'une flotte de voitures de service et s'assure d'une qualité de véhicules limitant ces émissions de CO₂ : l'émission moyenne de CO₂ de la flotte est de 98 g/km.

Cette politique est mise en place dans le cadre de contrats cadre de location de véhicule sur une durée max de 3 ans afin de garantir que les véhicules puissent bénéficier des dernières innovations en matière de réduction de leur niveau de pollution.

EMPRUNTES CO₂ DE LA FLOTTE CONSORT GROUP







CONCLUSION

CONCLUSION

NOTATION ECOVADIS

RÉSULTATS

C'est avec fierté que le Groupe témoigne au travers des résultats ECOVADIS de son engagement RSE, de ses réalisations et de sa constante évolution pour apporter à ses salariés, ses clients et l'ensemble des acteurs de son écosystème une réponse toujours plus adaptée à leurs enjeux et leurs attentes.

Cette médaille d'or est la reconnaissance par un organisme indépendant des actions engagées par le groupe dans ce domaine telles que :

- Sensibilisation et déploiement d'une politique Handicap,
- Déploiement d'un « Point Stress », outil de support à chacun d'entre vous en cas de situation professionnelle ou personnelle difficile,
- NT ONE, portail RH au service de chacun tant dans ses interfaces administratives que dans l'accompagnement du déploiement de sa propre carrière,
- Dialogue social,
- Actions de sensibilisation et formation déployées, relatives à la sécurité des données, sécurité informatique...

Ce positionnement sera aussi pour Consort Group un outil de dialogue et de convergence avec ses clients et prospects, de plus en plus soucieux de voir leurs fournisseurs engager de vraies solutions autour des enjeux de RSE.

Ce sont les actions de chacun de nos collaborateurs, leur engagement au respect des lignes directrices du Groupe comme leurs initiatives qui, une à une, contribuent à mettre en place les avancées d'une société que nous souhaitons toujours plus respectueuse des femmes et des hommes qui y travaillent.



CONSORT GROUP ET ECOVADIS

CONSORT NT SA (GROUP) fait partie du **top 3%** des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur d'activité Programmation informatique ; conseils et activités connexes.

NOTE ECOVADIS 2019 :
68/100



CONSORT NT SA (GROUP)

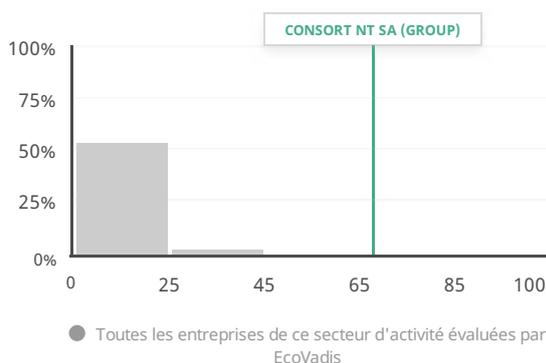
France | Programmation informatique; conseils et activités connexes

Date de publication : 18 mars 2019



68 /100

Répartition des scores globaux



FAITS MARQUANTS

Score global

CONSORT NT SA (GROUP) fait partie du top **2%** des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur d'activité Programmation informatique; conseils et activités connexes .

Environnement

CONSORT NT SA (GROUP) fait partie du top **1%** des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur d'activité Programmation informatique; conseils et activités connexes .

Social & Droits de l'Homme

CONSORT NT SA (GROUP) fait partie du top **6%** des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur d'activité Programmation informatique; conseils et activités connexes .

Achats Responsables

CONSORT NT SA (GROUP) fait partie du top **24%** des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur d'activité Programmation informatique; conseils et activités connexes .

Éthique

CONSORT NT SA (GROUP) fait partie du top **5%** des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur d'activité Programmation informatique; conseils et activités connexes .







ANNEXES

DONNÉES CONSORT FRANCE 2019



EFFECTIFS TOTAUX

Statut	2017			2018			2019		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Non cadres	726	126	852	728	138	866	682	139	821
Cadres	825	230	1 055	898	283	1 181	853	246	1099

EMBAUCHES (EN NB DE PERSONNES)

Type de contrat	2017			2018			2019		
	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total
CDI	396	352	748	467	378	845	299	265	584
CDD	7	22	29	6	26	32	4	24	28

LICENCIEMENTS (EN NB DE PERSONNES)

Statut	2017			2018			2019		
Non cadres		44			38			39	
Cadres		10			16			15	
Total		54			54			53	

RÉPARTITION DES ÂGES (EN NB DE PERSONNES)

Ages	2017			2018			2019		
	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total
< 25 ans	22	134	156	26	136	162	27	135	162
25 - 50 ans	933	698	1 631	1034	706	1 740	939	657	1 596
< 50 ans	100	20	120	121	24	145	133	29	162

MOYENNE D'ÂGE

	2017	2018	2019
Age	37	35	36

ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS (FIXE MENSUEL MOYEN EN € BRUT)

Statut	2017			2018			2019		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Collaborateurs	2 788	2 702	2 714	2 883	2 804	2 817	2 903	2 897	2 902
Staff	3 332	4 712	4 033	3 328	4 816	4 037	4 929	3 521	4 208

GESTION DES EMPLOIS & DES COMPÉTENCES

(NB DE COLLABORATEURS PROMUS DANS L'ANNÉE DANS UNE CATÉGORIE SUPÉRIEURE)

	2017	2018	2019
Collaborateurs	62	60	59

ABSENTÉISME

Type de congé	2017			2018			2019		
	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total	Cadre	Non cadre	Total
Nb Journées absence	12 088	11 669	23 757	11 380	11 461	22 841	12 638	14 194	26 832
	Dont								
Maladie	9 728	9 153	18 881	9 528	8 310	17 838	10 648	9 836	20 484
Maternité	1 271	1 951	3 222	1 072	1 851	2 923	513	610	1 123
Congés autorisés (événements familiaux, pathologique, paternité)	899	1 074	1 973	726	915	1 641	824	2848	3 672

	2017	2018	2019
Taux d'absentéisme	3,5	3,13	3,89

ACCIDENTS DU TRAVAIL

	2017	2018	2019
Nombre d'accidents avec arrêt de travail	28	34	25
Taux de fréquence des accidents du travail	8,34	9,49	6,91

MALADIES PROFESSIONNELLES

	2017	2018	2019
Nombre	0	0	0

ALTERNANCE

	2017	2018	2019
Alternants en ETP	31,44	27,87	23,83
Taux de réussite aux examens	64%	63%	64%
Transformation en CDI	11%	0%	10%

DÉVELOPPEMENT D'EMPLOIS NETS

Région	entrées 2019	sorties 2019	embauches nettes
Ouest	81	55	26
Nord	32	16	16
Sud-Ouest	70	67	3
Rhône-Alpes	36	21	15
PACA	7	8	-1
Ile-de-France	391	580	-189

NOMBRE DE RÉUNIONS AVEC LES IRP

Syndicat	2017	2018	2019
CE	12	12	13
CHSCT	6	4	4
DP	11	9	4
DS	5	8	6

CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DU CE

Budget	2017	2018	2019
Activités Sociales & Culturelles	445 656 €	396 177 €	442 633 €
Fonctionnement	123 885 €	132 039 €	147 544 €
Versements exceptionnels confiés en gestion du CSE			
Commissions sociales	40 000 €	40 000 €	40 000 €
Qualité de vie au travail	34 000 €	47 000 €	58 000 €

* Budgets exceptionnels et expérimentaux discutés chaque année, pour une durée strictement limitée à l'année de la signature NAO

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Durée du travail	
Non Cadre	35 heures / semaine
	151,67 heures /mois
Cadre 1 « en modalité standard »	35 heures / semaine
	151,67 heures /mois
Cadre 2 « en réalisation de mission »	Convention de forfait horaire hebdomadaire de 38h30 / semaine
	dans la limite de 220 jours par an
Cadre 3 « en autonomie complète »	Forfait annuel de 218 jours



CONSORT GROUP

S.A.S. au capital de 12 363 790 euros - R.C.S Paris 503 233 785

Adresse de Consort Group :

Immeuble CAP ETOILE - 58 boulevard Gouvion Saint-Cyr - 75858 PARIS 17e

Web : <http://www.consort-group.com> - SIRET N° 503 233 785 00032 - APE 6420 Z

Tel : 01.40.88.05.05 / Fax : 01.40.88.19.90