

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

sur les données consolidées 2023

24/04/2024

Référence	DQSE/RSE/DPEF2024
Version	2
Statut	Validé
Description	Déclaration de performance extra financière du Groupe Consort NT sur les données consolidées de l'année 2023 . Le périmètre est Consort France, Consort Italie Consort R&D et Consort Maroc conformément aux données du rapport de gestion. Lorsque les filiales sont concernées, l'information est précisée. La présente DPEF a fait l'objet d'une vérification et d'un avis motivé par le cabinet BM&A.
Classification et/ou Confidentialité	C0 (PUBLIC)
Rédacteur	Mylene PERONET, Consultante RSE
Approbateur	Boris HUGUET, Directeur Qualité
Valideur	Elie COHEN, Directeur Général délégué

Table des matières

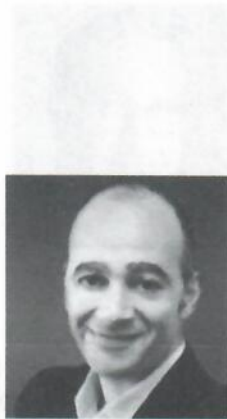
1.	Responsabilité Sociétale & Environnementale chez Consort NT	5
2.	Gouvernance et stratégie RSE de Consort NT.....	9
2.2.1.	Modèle d'affaires	10
2.2.2.	Nos valeurs.....	11
2.2.3.	Stratégie de développement	11
2.2.4.	Les objectifs extrafinanciers	12
2.3.1.	Stratégie RSE du Groupe Consort NT	12
2.3.2.	Gouvernance	13
2.3.3.	Cartographie des parties prenantes.....	16
2.3.4.	Priorisation des enjeux : Analyse de matérialité	17
2.3.5.	Evolution de la notation extra-financière 2021-2023	21
2.3.6.	Les temps forts de l'engagement ESG en 2023.....	21
2.3.7.	Engagements alignés sur les objectifs de développement durable	22
2.4.1.	Reporting extra-financier 2023	23
2.4.2.	Période et périmètre de reporting	23
2.4.3.	Méthodologie de reporting	23
3.	Principaux risques extra-financiers	23
4.	Accompagner le développement des talents.....	29

4.5.	Autre information financière	37
4.7.	Dialogue social	37
4.8.	Équilibre de vie au travail	37
4.9.	Santé et sécurité au travail	38
5.	Environnement	41
5.1.	Enjeux environnementaux	41
5.1.1.	Mise en œuvre de la gouvernance en matière d'environnement	42
5.2.	Système de management de l'environnement	42
5.2.1.	Prise en compte des risques et opportunités liés au changement climatique dans la stratégie du groupe....	42
5.3.	Organisation de Consort NT pour la gestion de l'environnement	45
5.3.1.	Sensibilisation des collaborateurs	45
5.3.2.	Mesure de l'impact sur le climat	46
5.3.3.	Maitrise des autres impacts environnementaux	47
5.3.4.	Impact du numérique	48
5.4.	Utilisation raisonnée des ressources naturelles et gestion des déchets	50
5.4.1.	Réduire la consommation de papier	50
5.4.2.	Réduction et tri des déchets	50
5.4.3.	Eau, écosystèmes marins et biodiversité	51
	51
5.4.4.	Biodiversité	51
6.	Éthiques et respect des droits de l'Homme	53
7.	Déontologie.....	53
8.	Éthique des affaires et conformité.....	54
8.1.1.	Prévention et lutte contre la corruption	54
9.	Protection des données et cybersécurité.....	55
9.1.	Sécurité des systèmes d'information	55
10.	Relations fournisseurs	56
11.	S'engager au service de la souveraineté numérique	56
12.	Engagement solidaire dans la société	57
13.	Taxonomie verte (règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020).....	59
13.1.	Démarche pour mettre en œuvre le règlement taxonomie verte	60
13.2.	Activités identifiées au regard de la Taxonomie verte	60
14.	Synthèse des objectifs de Consort France en matière de RSE	63
15.	Annexes.....	65
15.1.	Tableau de correspondance avec le Pacte des Nations Unies	65
15.2.	Liste des filiales de Consort NT	66
15.3.	Reporting détaillé de tous les indicateurs	67
15.3.1.	Origine des données publiées.....	71

**Enjeux de responsabilité sociale et
environnementale**

1. Responsabilité Sociétale & Environnementale chez Consort NT

1.1. Le mot du président



En tant que président de Consort NT j'ai toujours été animé par la conviction que notre entreprise devait être un modèle de progrès technologique, d'efficacité opérationnelle et une référence en termes d'actions sociales et environnementales. Aujourd'hui, plus que jamais, notre responsabilité envers les générations futures, nos employés, nos clients et nos partenaires est au cœur de nos enjeux.

Notre politique RSE est guidée par trois principes fondamentaux : développement, intégration et éthique. Elle vise à encourager des pratiques commerciales responsables, à minimiser notre impact environnemental et à favoriser un environnement de travail où chacun peut s'épanouir.

Je suis profondément convaincu que notre capacité à nous développer, innover tout en respectant des principes éthiques solides est essentielle à notre succès durable.

Avec toute ma reconnaissance et mon engagement,

Jason GUEZ

Président Directeur Général
Consort NT



Dans un monde en constante évolution, où la technologie façonne notre quotidien et celui de nos clients, notre entreprise, en tant qu'acteur de référence dans le secteur des services numériques, se doit de répondre non seulement aux attentes économiques mais aussi aux enjeux sociaux et environnementaux de notre époque. La responsabilité sociale des entreprises (RSE) est plus qu'une démarche, c'est un engagement qui reflète nos valeurs et notre vision.

À travers ce document, nous souhaitons partager notre politique RSE, qui illustre notre engagement à conduire nos activités de manière éthique et durable. Cette politique est le reflet de notre engagement collectif à intégrer des pratiques durables et éthiques dans toutes nos activités, aligné avec notre stratégie globale et répondant aux standards internationaux les plus exigeants. Il est aussi un appel à l'action pour chacun d'entre vous, car la réussite de cette démarche est collective et repose sur l'engagement de tous.

Nous nous engageons à promouvoir une croissance inclusive et à respecter l'environnement tout en favorisant un milieu de travail équitable et stimulant pour tous nos employés. Notre politique vise également à renforcer notre contribution positive à la société, en assurant une gouvernance solide et transparente.

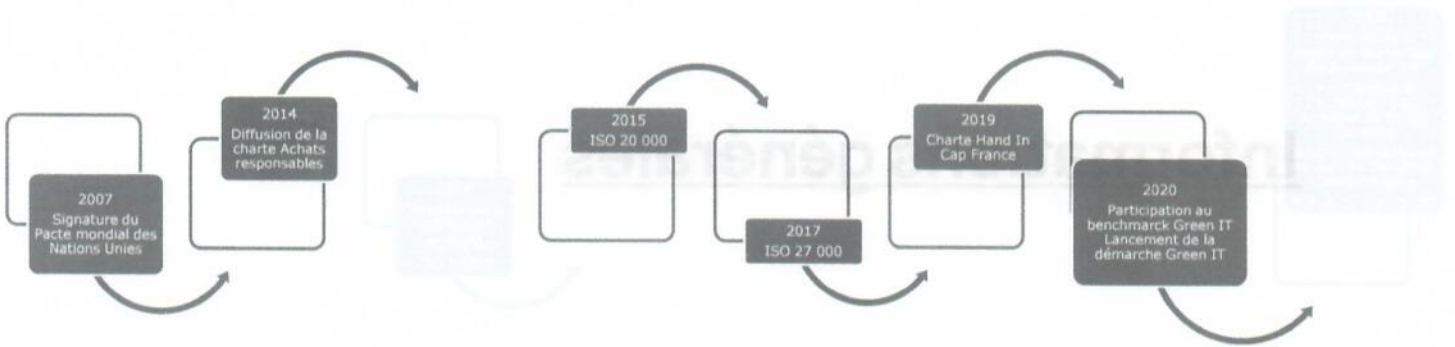
Ce document définit nos principes directeurs et nos engagements spécifiques dans les domaines clés de la RSE. En tant que Directeur Général, je m'engage personnellement à veiller à l'application de ces principes, et à promouvoir une culture d'entreprise où responsabilité rime avec performance.

Nous avons tous la responsabilité de laisser un impact positif sur le monde, et ce document est notre engagement à agir en conséquence.

Cordialement

Elie COHEN
Directeur Général Délégué
Consort NT

Origine des engagements RSE du Groupe Consort NT



Informations générales

2. Gouvernance et stratégie RSE de Consort NT

Le Groupe Consort NT publie un rapport de responsabilité d'entreprise intégrant les informations liées à l'impact social, environnemental, sociétal de ses activités et, relatives au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption.

La pertinence des informations est précisée au regard des principaux risques extra-financiers du groupe tels qu'ils sont exigés dans le cadre de la déclaration de performance extra financière (article L.225-102-1 et R-225-104 à R.225-105-2 du code du commerce).

Le modèle d'affaires de Consort NT et ses filiales est expliqué dans la présentation du Groupe Consort NT.

Les risques principaux, la méthodologie, ainsi que les politiques, les procédures et les actions associées à la gestion et la maîtrise de ceux-là, y compris les risques extra-financiers, sont présentés dans le chapitre 3 du présent document.

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 au sein de la société Consort NT et de l'ensemble des filiales incluses dans son périmètre de consolidation pour l'année 2023. **Le périmètre de consolidation du Groupe Consort NT inclut les sociétés Consort France, Consort Maroc, Consort Italia et Consort R&D.**

Le périmètre des indicateurs est précisé pour chaque thème. Il s'agira essentiellement pour la France des sociétés Consort France et Consort R&D et pour le Maroc de la société Consort Maroc. Consort Italia est en sommeil et n'a pas réalisé de chiffres d'affaires en 2023.

Lorsqu'il sera mention de Consort NT et ses filiales, le terme utilisé sera « le groupe ».

2.2. Présentation de Consort NT

Qui sommes nous ?

Consort, une aventure entrepreneuriale

1992

Création de Consort NT

2002

1^{ère} implantation en région

2014

Développement Big Data, BI, Support Applicatif...

2018

Développement de suites logicielles (autonomisation utilisateurs, SD)
Développement RPA et CyberSécurité

2022

Positionnement de multi-spécialiste
Convergence des marques
Changement d'identité visuelle

1996

Début des activités Infogérance Infrastructures

2008

Développement de l'offshore

2016

Innovation par l'usage, SD digital
Acquisitions des sociétés ESTIA et ALTEA
International - Lancement

2020

Renforcement Solutions et Infrastructures
Développement IA
Développement de l'international

2.2.1. Modèle d'affaires

Les attentes des clients vis-à-vis d'une entreprise de services numériques sont principalement :

- Une offre de conseil pour l'accompagner sur ces choix IT,
- Des ressources opérationnelles formées aux dernières innovations,
- Un delivery opérationnel avec obligation de résultats

Compte tenu de son organisation par métiers, le Groupe Consort NT, comme toutes les ESN, est sollicitée par ses clients et prestataires sur des périmètres globaux, dans le cadre de contrats avec des engagements formalisés sur des niveaux de service.

Dans un contexte difficile, le groupe a réussi à relever les multiples défis, tant sur le plan d'une conjoncture internationale en ralentissement que sur l'évolution du modèle et des besoins de ses clients. Pour le Groupe Consort NT, le double enjeu est de satisfaire les attentes de ses clients tout en renforçant son attractivité et la fidélisation de ses collaborateurs, son capital n°1.

Au-delà des chiffres, le groupe a pris un virage structurel en consolidant son organisation pour répondre aux enjeux de nos clients. Fédérant ses expertises, le groupe décline par division métiers intégrant des compétences et des services sur mesure.

S'agissant de nos éléments financiers :

En 2023, le chiffre d'affaires consolidé représentait **142 211k€** garantie de la pérennité et de la capacité d'investissement pour accompagner la transformation et la croissance de l'entreprise.

1802 collaborateurs travaillent chaque jour pour soutenir les projets et services chez nos clients.

D'un point de vue marché :

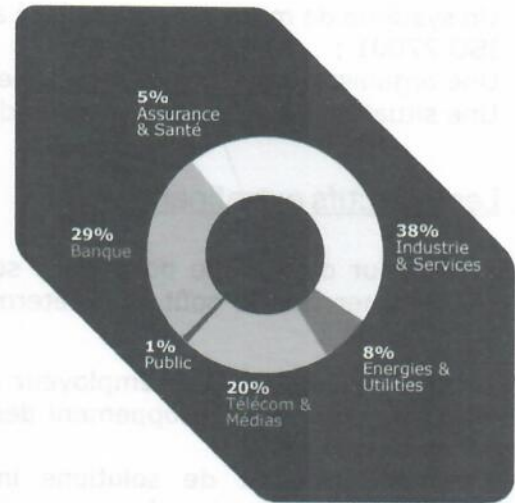
Nous sommes présents en France et au Maroc. En effet, le choix est fait d'une présence géographique favorisant une vraie proximité avec nos clients et



une capacité d’accompagner nos clients français dans leur stratégie à l’international. En France, nous bénéficions d’un barycentre parisien et une dynamique de proximité régionale forte avec aujourd’hui 8 agences et bureaux hors Paris

Il est à noter que le Groupe Consort NT bénéficie d’une présence sectorielle équilibrée. Cet équilibre nous permet une indépendance par rapport aux éventuelles tensions sur certains marchés et contribue à sa durabilité.

NB : Données groupe 2023



2.2.2. Nos valeurs

Présenter Consort NT, 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, ainsi qu’au 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, et 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 / par la mise en place de bacs à sable pour travailler leurs expertises et construire les offres de demain ;
- **Engagement et Éthique** qui nous permettent une collaboration dans la transparence et confiance.



2.2.3. Stratégie de développement

Le Groupe Consort NT continue sa progression pour rester un acteur majeur des services numériques. Pour cela, le groupe a plusieurs atouts :

- Un positionnement et des offres adaptées aux enjeux de ses clients ;

- Un système de management intégré autour de ses quatre normes ISO 9001, ISO 14001, ISO 20000, ISO 27001 ;
- Une organisation du delivery certifiée ISO 20000 ;
- Une situation financière qui permet de soutenir sa croissance.

2.2.4. Les objectifs extrafinanciers

Le groupe a pour objectif de poursuivre son développement en France et au Maroc avec un focus sur l'efficacité commerciale, le goût et la détermination à croître. Les objectifs à moyen terme et à compter de 2024 porteront sur :

- Renforcement la marque employeur : pour fidéliser et recruter les meilleurs talents du marché ;
- Les parcours et le développement des compétences, tout en favorisant l'inclusion et la promotion de la diversité ;
- Le développement de solutions innovantes et durables intégrant la réduction des impacts environnementaux et sociaux pour créer de la valeur pour les clients ;
- Les achats responsables pour accompagner la performance RSE des fournisseurs et partenaires ;
- Un engagement en faveur de l'environnement avec le déploiement du plan de transition Numérique responsable ;
- La sensibilisation des collaborateurs sur les sujets liés à la protection de l'environnement.



Focus
collaborateurs



Simplification de
nos processus



Attention
clients



Ressources au
mix



Optimisation de
nos dépenses



Constance de
nos KPI



Respect de nos
engagements



Innovation et
collaboration



Accélérer notre
pénétration
marché

2.3.1. Stratégie RSE du Groupe Consort NT

Le Groupe Consort NT fonde sa stratégie et son plan d'actions en matière de Responsabilité d'Entreprise sur ses valeurs, ses convictions et un engagement fort de la direction générale et de l'ensemble des directions et collaborateurs.

Le groupe a la volonté de contribuer à un monde numérique et responsable en mobilisant l'ensemble de ses parties intéressées.

Nous avons la conviction que le numérique est une source d'opportunités et de progrès pour tous. Associé à l'humain, il peut créer une démarche vertueuse qui aura un impact positif sur la société.

2.3.2. Gouvernance

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

Le SMI accompagne le développement de Consort NT et ses filiales autour de sa vision et de son ambition pour, notamment, un numérique plus responsable.

La gouvernance RSE du Groupe repose sur le comité Éthique créé au sein du Comité exécutif.

Le comité Éthique s'est réuni 2 fois au cours de l'année 2023 afin de suivre et de décider des actions à déployer en lien avec les objectifs de la Direction Générale.



figure 1 : Comité Éthique – Décembre 2023

En 2023, 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, Référente Direction des Ressources Humaines
- Fabienne THEVENOT, Référente Administration & Finances
- Clara FRANÇOIS, Référente Commercial
- Jean-Philippe MOREL, Référent Opérations
- Marie CALMEIRO, Référente Ressources Humaines
- Nathalie CHOVE LEGRE, Référente Marketing & Communication
- Sania JAMALEDDINE, Référente Juriste social
- Elizabeth FONTANT-SMYCZ, Référente Régions
- Mylène PERONET, Référente RSE

Les **décisions du comité Éthique** ont permis de porter des sujets concrets déployés, notamment, à partir de l'année 2023.

Environnement

- Travailler la stratégie de décarbonation en France (Consort France et Consort R&D) en s'appuyant sur le Bilan Carbone et l'audit énergétique ;
- Travailler à la stratégie de décarbonation au Maroc en déclinant de façon opérationnelle la stratégie nationale à partir du Bilan Carbone réalisé selon de le modèle développé par la Fondation Mohammed VI pour l'Environnement.
- Mettre en place des modalités pour le calcul de l'empreinte environnementale des activités et des actions de la DSI à l'échelle de Consort NT et ses filiales.

Social et sociétal

- Renforcer les actions sur l'inclusion 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. Elle s'est réunie sept fois au cours de l'année 2023.

Une Commission Transition Écologique au sein du Comité Social d'Entreprise (CSE) de Consort France a été mise en place pour être consulté sur la politique environnementale et renforcer le dialogue social. Cette commission s'est réunie quatre fois au cours de l'année 2023.

2.3.3. Cartographie des parties prenantes

Pour renforcer son attractivité, le Groupe Consort NT doit démontrer à ses parties intéressées (clients, collaborateurs et candidats, actionnaires et investisseurs, partenaires, fournisseurs, société civile) que ses engagements de Responsabilité d'Entreprise sont au cœur de sa stratégie et de son action. Ainsi, le groupe développe des relations de confiance et un dialogue transparent, ouvert et inclusif avec ses parties intéressées et les associe à ses engagements et programmes d'action.

Le groupe appuie sa démarche RSE sur un dialogue constant avec ses parties prenantes.

Parties prenantes	Modalité de dialogue	Engagements
Clients	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revues régulières des projets ▪ Revues de comptes clients ▪ Réponses aux questionnaires ESG de nos clients lors de référencements, d'appels d'offres et de nouveaux projets ▪ Réponses aux questionnaires des analystes ESG demandés par nos clients : EcoVadis, Acesia, etc... ▪ Engagements au travers de contrats et de chartes 	<ul style="list-style-type: none"> - Transparence - Respects des exigences environnementales - Partage et recherche commune de bonnes pratiques
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revues de comptes ▪ Dispositifs d'appel d'offres intégrant l'ensemble des exigences ESG ▪ Engagements au travers de la signature de la charte des fournisseurs et partenaires ▪ Engagements des fournisseurs sur les exigences de conformité : documents collectés au travers de Actradis ▪ Évaluation par EcoVadis des fournisseurs cibles ▪ Achats inclusifs avec le recours en France au STPA (Secteur du travail protégé et adapté) ▪ Accès facilité aux fournisseurs intégrant des critères égalité des chances et diversité, aux PME 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérennité des relations - Clauses sociales et environnementales - Réalisation d'audits
Collaborateurs Candidats	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation des collaborateurs en e-learning ▪ Serious Game Anticorruption, RGPD, RSE ▪ Déploiement de nouveaux modules de sensibilisation : Fresque du Climat, Fresque du Numérique ▪ Parcours digital d'intégration pour les nouveaux collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réponses aux questionnaires des agences extra financières ▪ Rencontres régulières avec les investisseurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration gestion des risques - Respect de la réglementation finance durable
Partenariats	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Partenariats avec l'INSA de Lyon. Numérique Durable : signature Charte INR ▪ Handicap International au Maroc ▪ United Heroes : bien-être au travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement à l'insertion dans les métiers du numérique - Aide à l'amélioration de la qualité de vie au travail par le sport
Société	<ul style="list-style-type: none"> ▪ COP » du Pacte Mondial des Nations Unies : publication annuelle de la « Communication sur le progrès » ▪ Partenariat avec différentes associations : Princesse Margot, APHP, 	<ul style="list-style-type: none"> - Implication dans les actions solidaires - Transparence de l'information

Tableau 1 : Parties prenantes de Consort NT

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.

2.3.4. Priorisation des enjeux : Analyse de matérialité

La feuille de route RSE est guidée par deux approches complémentaires :

- Cartographie des risques
- Analyse de matérialité

Le Groupe Consort NT veille également à aligner ses engagements prioritaires sur les ODD.

L'analyse de matérialité, qui permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux matériels et extra-financiers les plus pertinents pour l'entreprise, a été actualisée au cours de l'année 2023.

Il est à noter qu'avec l'entrée en vigueur de la CSRD au 1^{er} janvier 2024 (et l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et la certification d'informations en matière de durabilité et aux obligations sociales, environnementales et de gouvernement d'entreprise des sociétés commerciales), une analyse approfondie est en cours pour définir une nouvelle matrice de double matérialité - matérialité financière et matérialité d'impact.

Celle-ci induit un changement d'approche, puisqu'elle détermine les impacts externes (environnementaux et sociaux) sur la performance de Consort France, comme les impacts de l'entreprise sur son environnement social, naturel et économique. Pour cela, les normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards) applicables à la réalité de Consort France ont été identifiées, et le travail d'actualisation des indicateurs de durabilité et de collecte des données associées est en cours de réalisation à la date de rédaction de cette déclaration.

Le Groupe Consort NT a fait le choix de décliner également la CSRD à Consort Maroc dans la mesure où les données seront disponibles.

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

Des enjeux sont « matériels » s'ils peuvent :

- o 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 Consort.

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 de la concurrence.

Au regard de son modèle d'affaires, les enjeux suivants ont été retenus comme enjeux RSE pour le groupe :

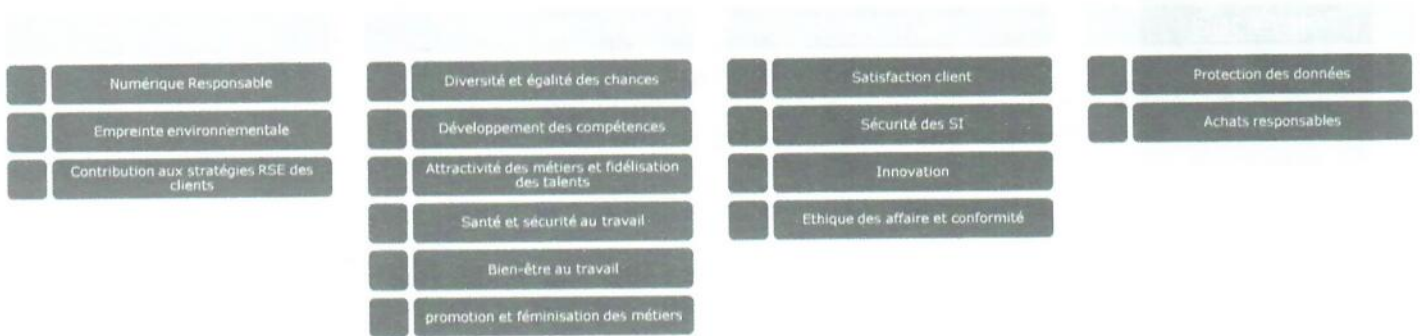


Tableau de bord - Feuille de route ESG par pays

Engagement	Enjeux de la matrice de matérialité	Principaux indicateurs	2021	2022	2023
Renforcer la marque employeur : pour fidéliser et recruter les meilleurs experts métiers du marché	Développement des compétences : Développer les expertises des collaborateurs et renforcer les compétences pour répondre aux évolutions du marché, améliorer leur performance accompagner leur employabilité et soutenir leur engagement dans la durée	Taux de recrutement (France)	20%	28%	35,5%
		(Maroc)	204%	81%	61,70%
		Groupe Consort NT	Non Calculé	Non calculé	33%
		Pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation en France	2,31%	2,46%	3,32%
Développer les compétences avec Consort Academy, tout en favorisant l'inclusion et la promotion de la diversité	- Attractivité des métiers et fidélisation des talents « Marque Employeur » : Attirer les meilleurs en tant qu'employeur de référence et leur proposer un parcours de carrière à la hauteur de leur potentiel.				
ODD 3, 4, 5, 8, 10 et 17	Égalité des chances et diversité Promouvoir l'égalité des chances, vecteur d'attractivité et de performance et lutter contre toute forme de discrimination	Féminisation des effectifs (France)	21%	20%	19,2%
		(Maroc)	44%	47%	44%
		Groupe Consort NT	Non calculé	Non calculé	21,9%
	Santé et sécurité, conditions de travail : Favoriser l'épanouissement des salariés, prévenir les risques professionnels en préservant la santé et la sécurité des salariés et sous-traitants	Taux de fréquence des accidents du travail (France)	5,91	3,05	4,87
		Taux de gravité des accidents du travail (France)	0,274	0,393	0,176

	Dialogue social Instaurer un dialogue social constructif pour accompagner le projet d'entreprise à long terme	Participation au baromètre NT.ONE Groupe	12%	8% ¹	14%
Atténuer l'impact des activités du Groupe sur l'environnement et contribuer à la lutte contre le changement climatique en associant l'ensemble des composantes de la chaîne de valeur Enjeux ESG prioritaires : Contribution à la lutte contre le changement climatique ODD 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15 et 17	Poursuivre la trajectoire de réduction selon la méthode SBTi	Scope 1	Non réalisé	883	Données non disponibles à la date de publication du rapport.
		Scope 2	Non réalisé	<1	
		Scope 3	Non réalisé	2972	
		Actions pour promouvoir le numérique Responsable – Groupe Consort NT	Benchmark Green IT	Sensibilisation par Webinar Participation au Digital CleanUp Day Formation au Green IT	Fresque du numérique Digital CleanUp Day Mooc NR
Agir de manière éthique dans le fonctionnement du Groupe au quotidien et dans toutes ses activités	Protection des données et sécurité des activités et Anticorruption	Pourcentage de collaborateurs ayant suivi le serious Game RGPD Groupe Consort NT	66,2%	70,50%	83,09%
		Pourcentage de collaborateurs formés à la prévention de la corruption et du trafic d'influence par le serious Game Groupe Consort NT	73,9%	79,9%	75,45%

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 2024

Achats responsables Travailler avec des fournisseurs et prestataires alignés sur les enjeux sociaux, éthiques et environnementaux du Groupe	Notation Ecovadis Groupe Consort NT	50/100	50/100	50/100
Dialogue avec les parties prenantes	Évaluation EcoVadis Groupe Consort NT	68/100	68/100	64/100

* Les indicateurs ESG concernent le périmètre France. Quand les données du Maroc sont disponibles, la précision est apportée. Lorsque les données concernent tout le périmètre Consort NT, il est indiqué Groupe Consort NT

2.3.5. Evolution de la notation extra-financière 2021-2023

Agence d'évaluation extra-financière	2021	2022	2023
EcoVadis	68/100	68/100	64/100
CyberVadis*	955/1000	Non réalisé	Non réalisé

* La notation concerne Consort NT et ses filiales.

La prochaine évaluation CyberVadis est programmée pour l'année 2024.

2.3.6. Les temps forts de l'engagement ESG en 2023

En 2023, nous avons continué à renforcer la présence du groupe pour consolider notre position de partenaire stratégique dans les défis technologiques et environnementaux de nos clients.

L'inclusion : un véritable enjeu de société

Renforcer nos engagements autour de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Une campagne de sensibilisation a été déployée au Maroc par une série de communication sur les réseaux sociaux avec Handicap International, une journée de Job Dating au Maroc et la signature de la charte Hand In Cap.

Numérique responsable : chantier prioritaire

Déploiement de la démarche à l'échelle du Groupe Consort NT avec un plan d'action 2023-2025.

Au Cours de l'année 2023, un plan de communication interne a été mis en place avec des challenges, quizz, affichages et la formation de 7 personnes pour l'animation de fresques du numérique.

Janvier : Déploiement du plan d'action Numérique Responsable pour Consort NT

Février : Analyse du Cycle de vie du SI Consort NT

Avril : Déclinaison de la charte Hand In Cap au Maroc

Mai : Lancement du programme United Heroes pour le bien-être au travail

Juin : Participation au programme Accélérateur pour le climat du Pacte des Nations Unies

Juillet : Signature de la charte Numérique Responsable de l'INR

Octobre : Signature du partenariat avec INSA Lyon section sport de haut niveau

Novembre : Participation à l'évènement "Emploi et Handicap avec Handicap International au Maroc"

Décembre : Partenariat avec Princesse Margot, association qui accompagne les enfants atteints de cancer et d'aide les familles

2.3.7. 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).

C'est la raison pour laquelle nous prenons soin de nous assurer, aux côtés des 9 500 entreprises internationales signataires du Pacte Mondial des Nations Unies, que notre démarche de Responsabilité d'Entreprise et les programmes d'action qui lui sont associés sont en cohérence totale avec les principes du Pacte et les Objectifs de Développement Durable. En adhérant au Pacte Mondial, Consort NT et ses filiales s'engagent 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.
- 10 S'engager dans une démarche GREEN IT.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

2.4.1. Reporting extra-financier 2023

Le Groupe Consort NT publie depuis 2015, un rapport annuel sur le développement durable, et, depuis l'exercice 2019, une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF).

En parallèle, le groupe présente sa communication auprès des parties dans le cadre de son adhésion au Pacte des Nations Unies.

2.4.2. Période et périmètre de reporting

La présente DPEF présente les éléments et résultats de la période du 1er janvier au 31 décembre 2023. Les informations présentées couvrent l'ensemble des activités du Groupe Consort NT en France, sauf exception dûment mentionnée, correspondant au périmètre de consolidation comptable de la société Consort NT ou aux données des filiales Consort France et Consort Maroc. La liste des filiales incluses dans ce périmètre figure en annexe 2.

2.4.3. Méthodologie de reporting

Le contenu du rapport a été élaboré sur la base d'indicateurs sélectionnés de façon à rendre compte des principaux impacts économiques, sociaux, sociétaux et environnementaux des activités du groupe.

Le choix de ces indicateurs repose sur les recommandations d'organismes internationaux de référence comme le Pacte Mondial des Nations-Unies, les principes directeurs de l'OCDE, de l'OIT, ainsi que sur les normes du Système de Management Intégré (ISO 14001, ISO 9001, ISO 27001, ISO 20000) et sur la responsabilité sociétale des organisations (ISO 26000).

Les indicateurs ont été collectés, calculés et consolidés avec l'appui d'outils dédiés.

3. Principaux risques extra-financiers

Le Groupe Consort NT procède régulièrement à une revue des risques qui pourraient avoir un impact défavorable significatif sur son activité, sa situation financière, sa situation extra financière ou ses résultats (ou sa capacité à réaliser ses objectifs) et considère qu'il n'y a pas d'autres risques significatifs que ceux présentés ci-après.

La description des risques ci-après ne saurait être exhaustive et que d'autres risques non encore identifiés ou considérés comme non significatifs par le groupe puissent se matérialiser à l'avenir et avoir un effet défavorable significatif sur son activité.

Cette présentation des risques n'a donc pas vocation à présenter l'ensemble des risques du Groupe Consort NT. L'appréciation de leur ordre d'importance peut être modifiée à tout moment, notamment en raison de la survenance de faits nouveaux externes, de l'évolution des activités ou des effets des mesures de gestion des risques.

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.

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 de Consort NT.

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 gestion des risques a pour objectif de limiter les effets de l'incertitude sur l'atteinte des objectifs du Groupe Consort NT. 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'elle est prête 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 du groupe et présentés lors de la revue annuelle du SMI.

Le Groupe Consort NT a passé en revue ses principaux risques extra-financiers à partir de :

- L'analyse de leur matérialité
- Leur pertinence
- Leur gravité liée à l'analyse des risques financiers.

La Direction Qualité a identifié, hiérarchisé et défini les principaux risques extra financiers et ils ont été validés par la Direction générale. Pour cela, elle s'est appuyée sur le modèle d'affaires, la matrice de matérialité et les sujets extra financiers de l'entreprise.

Elle a évalué l'impact de chaque risque sur l'activité du groupe et les parties prenantes. Elle a aussi déterminé la probabilité d'occurrence des risques pour mesurer leur impact final. Cette étape a permis

d'extraire 8 risques extra-financiers, associés ensuite aux enjeux de la matrice de matérialité. Cela a permis de vérifier la cohérence de la démarche du groupe et de maximiser la satisfaction client.

Les exigences de qualité, de résultats et d'innovation dans un contexte très concurrentiel sont en constante évolution. La réussite du Groupe Consort NT pourrait être impactée en cas de difficulté de recrutement et de fidélisation des collaborateurs.

La stratégie du Groupe Consort NT pour attirer de nouveaux talents et fidéliser les collaborateurs est détaillée dans la politique sociale.

Enjeux RSE matériels liés à ce risque :

- Diversité et égalité des chances ;
- Attraction et fidélisation des talents ;
- Promotion et féminisation des métiers de l'Ingénieur ;
- Dialogue social.

L'innovation est un des piliers du Groupe Consort NT. Un manque d'expertise et de compétences pour accompagner les clients pénaliserait fortement Consort NT et ses filiales.

Face à ce risque, le parcours de développement des compétences du groupe aide chaque collaborateur à maintenir ou renforcer son employabilité. Parallèlement, la fonction Ressources Manager mise en place en 2023 favorise le dialogue avec les consultants chez les clients et permet de mieux cibler les formations à mettre en place.

Les actions du groupe sur la gestion des compétences sont décrites dans le chapitre de la politique sociale.

Enjeux RSE matériels liés à ce risque :

- Développement des compétences
- Innovation
- Satisfaction client

La santé et la sécurité au travail sont une responsabilité essentielle pour le groupe.

Il s'agit pour Consort NT et ses filiales d'optimiser les conditions de travail de ses collaborateurs. Pour maîtriser le risque de dégradation des conditions de travail, le groupe a déployé une démarche de prévention et de protection de la santé et de la sécurité. Elle s'appuie sur la réglementation et sur le système de management intégré.

La démarche de Santé et Sécurité au travail est décrite dans le chapitre de la politique sociale.

Les enjeux RSE matériels liés à ce risque :

- Santé et sécurité au travail
- Bien-être au travail

Le Groupe Consort NT est un acteur majeur des services numériques. L'absence de stratégie liée au changement climatique représente un risque majeur pour son développement. Aussi le groupe se doit de maîtriser son empreinte environnementale et proposer des solutions durables à ses clients.

Les solutions pour réduire l'impact du changement climatique est également une opportunité business. Consort NT a intégré le management de l'environnement ISO 14001 à son système de management intégré (périmètre France). La notation Ecovadis de 80/100 montre l'engagement du groupe sur ces sujets.

La politique environnementale et son plan d'actions sont décrits au chapitre 5.

Les enjeux RSE matériels liés à ce risque :

- Empreinte environnementale
- Mobilité durable
- Numérique Responsable
- Contribution au succès des stratégies RSE clients

La sécurité des informations et la cybersécurité sont des enjeux stratégiques majeurs pour le groupe. Les risques liés à son système de sécurité de l'information sont une menace pour ses activités et ses clients. Consort NT et ses filiales ont défini une politique de la sécurité des systèmes d'information et mis en place le management associé avec la certification ISO 27001 de tous ses sites.

La démarche est décrite au chapitre « Sécurité des systèmes d'information ».

Les enjeux RSE matériels liés à ce risque :

- Sécurité des systèmes d'information et protection des données personnelles et des clients.

Pour le groupe, l'intégrité et le respect des lois et des réglementations est primordial. Cependant, Consort NT et ses filiales peuvent s'exposer aux risques de violation de la Charte Éthique ou de la réglementation. Aussi, avec son système de management intégré et l'appui de la Direction Qualité, le groupe a renforcé ses procédures internes de transparence et de lutte contre la corruption, conformément à la loi Sapin II. Les actions mises en place par la Direction Qualité sont détaillées au chapitre Éthique et conformité.

Les enjeux RSE matériels liés à ce risque :

- Éthique des affaires et conformité.

C'est dans l'ADN du groupe de s'engager auprès des parties prenantes locales. En France ou au Maroc, le groupe contribue au développement de ses territoires d'implantation par son employabilité.

De plus, le Groupe Consort NT soutient des actions de solidarité ou environnementales et travaille avec les PME/TPE locales ou les entreprises adaptées.

Cette partie est détaillée dans le chapitre Engagement solidaire et développement local.

Les enjeux RSE matériels liés à ce risque :

- Dialogue avec les parties prenantes
- Développement local des communautés

Le groupe reste très vigilant sur les activités de ses fournisseurs et sous-traitants. Il en va de sa responsabilité sociétale et de ses partenaires. Le risque serait de recourir à des fournisseurs ou sous-traitants ayant un niveau d'exigence RSE inférieur au sien.

Le groupe a mis en place une démarche d'achats responsables intégré dans son système de management intégré.

La démarche est détaillée dans le chapitre « Entretenir des relations durables avec ses fournisseurs et sous-traitants ».

Les enjeux RSE matériels liés à ce risque :

Achats responsables

Impact environnemental des achats

LA POLITIQUE SOCIALE

LA POLITIQUE SOCIALE

4. Accompagner le développement des talents

Les informations en matière sociale sont issues pour l'essentiel du système d'information de la Direction des Ressources Humaines du groupe sur la base du bilan social de Consort France conformément aux articles L. 2312-28 à L. 2313-35 du code du travail.

Consort NT et ses filiales respectent les principes et droits fondamentaux de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies de 1948 et de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Le groupe promeut également les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et s'engage à :

- Respecter les législations sociales communautaires ou nationales et les conventions collectives de chaque pays où le groupe exerce ses activités, ou, le cas échéant, à mettre en place des mesures destinées à améliorer les relations professionnelles.
- Respecter en particulier la liberté d'association et le droit à la négociation collective dans chacun des pays concernés, l'élimination du travail forcé ou obligatoire et l'abolition effective du travail des enfants

Par ailleurs, le Groupe Consort NT condamne fermement l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains ainsi que la discrimination en matière d'embauche et d'emploi à travers sa charte éthique et de déontologie.

Le Groupe Consort NT répond aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et contribue de façon directe ou indirecte aux objectifs de développement durable.

Dans la continuité de ces engagements, il met en œuvre une politique de Responsabilité Sociale qui vise à préserver la santé, la sécurité et la dignité au travail de chacun de ses collaborateurs.

L'objectif est de favoriser un environnement de travail bienveillant où chacun se sente reconnu et valorisé quels que soient son origine, son genre, son âge ou son handicap.

Tous les sujets relatifs à la gestion des collaborateurs, la formation et la diversité et l'égalité des chances sont gérés par la Directrice des Ressources Humaines, qui s'appuie sur un réseau de Responsables Ressources Humaines filiales et/ou divisions, et qui travaille en lien avec les divisions et la Direction de la Qualité. Concernant les sujets liés à la santé, à la sécurité et au dialogue social, chaque pays et/ou filiale est soumis à la législation propre de son pays.

Une commission de santé et de sécurité au travail existe en France et veille au respect des mesures prises pour le bien-être des collaborateurs. Ces mesures portent notamment sur la sécurité des personnes et des bâtiments.

Le dialogue social est animé à travers des rencontres régulières auxquelles participent la DRH et les instances représentant le personnel (IRP). L'objectif de ces rencontres est de partager et de s'assurer de la cohérence des orientations sociales avec la politique de Consort France. La Directrice des Ressources Humaines et le Directeur Qualité, membres du Comité Exécutif, reportent directement à la Direction Générale.

De plus en plus, le numérique se positionne comme un secteur stratégique de l'économie. La transformation numérique poursuit son accélération dans tous les secteurs de la vie quotidienne. Le numérique constitue plus que jamais une véritable nécessité, à l'heure où la société doit se réinventer tout en privilégiant une vision à long terme et responsable.

Le Groupe Consort NT se transforme pour répondre aux attentes de ses clients en combinant ses différents métiers et, 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

Pour le groupe, les enjeux sociaux 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

Les enjeux sociaux décrits ci-dessus, compte tenu de la nature de l’activité du groupe, ne constituent pas tous des risques principaux au sens de la déclaration de performance extrafinancière.

Seuls les enjeux d’attractivité et de fidélisation des collaborateurs, de maintien et de développement des compétences sont des risques principaux traités comme tels dans les facteurs de risque. Les informations sont présentées dans les chapitres 3.3 à 3.5.

Par ailleurs, les exigences de la CSRD conduiront le groupe à adapter progressivement le reporting en lien avec ces principaux enjeux à compter de 2024 pour le rapport de durabilité 2025.

À ces enjeux sont associées des politiques, des actions et des réalisations décrites dans les tableaux suivants. Dans le cadre de ses engagements, le groupe s’appuie sur sa feuille de route avec des objectifs 2022-2025.

Enjeux	Objectifs	2022	2023
Renforcer la marque employeur : pour fidéliser et recruter les meilleurs experts métiers du marché	Augmenter la visibilité des actions et les abonnés sur les réseaux sociaux	38622 abonnés	49170 abonnés
	Ancienneté moyenne (en années)	4,8	4,8
	Favoriser le recrutement de collaborateurs des moins de 30 ans	15%	16%
Développer les compétences	Augmenter de 5% le nombre d’heures d’e-learning	62.25%	70.6%
Diversité et égalité des chances	3,3 % de salariés en situation de handicap	2,48%	2,20%
	Augmenter la part des femmes dans l’entreprise	20% 47%(Maroc)	19% 43%(Maroc)

Santé et sécurité et conditions de travail	100 % des collaborateurs ont accès à un programme de bien-être au travail	Accord NAO en France 2022 applicable en 2023. Mis en place pour tous les pays.	100%
Dialogue social	Nombre de réunions du CSE	11	13
	Nombre de réunions CSSCT	1	4
	Nombre de réunions avec les délégués syndicaux	5	7

Données Consort France – Extrait du Bilan social 2023

Du recrutement au développement des priorités RH, le groupe 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 1802 collaborateurs que compte le Groupe Consort NT au 31 décembre 2023.

Les ESN sont caractérisées par un taux de turnover des plus élevés tous secteurs confondus et 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. Cela commence par le positionnement des bonnes compétences aux bons endroits.

L’objectif affiché est d’impliquer les collaborateurs dès la signature de leur contrat de travail. Sur une base unique d’information homogène, accompagner les nouveaux collaborateurs dès la signature du contrat de travail et ainsi limiter le turn-over.

Les collaborateurs recrutés bénéficient d’un parcours d’intégration personnalisé ayant pour objectif de leur présenter l’ensemble des équipes. Ce Parcours d’Intégration est un des leviers principaux de cette fidélisation, et permet aux nouveaux collaborateurs de comprendre la culture du groupe et d’en comprendre l’organisation.

Le collaborateur est suivi dès l’offre d’embauche (phase de Préboarding) à la signature du contrat de travail jusqu’à la veille du 1^{er} jour chez Consort NT. Il est également suivi pendant 4 mois après son embauche (phase d’Onboarding).

Un nouveau parcours digital dédié aux chargés au recrutement a été déployé au cours de l’année 2023. Les premiers résultats seront mesurés en 2024. Le déploiement au Maroc est planifié pour l’année 2024.



Le Groupe Consort NT accompagne le développement professionnel de ses collaborateurs en proposant un large panel de formations. La gestion des carrières et l’évolution professionnelle des collaborateurs donnent lieu à un processus structuré, permettant de cibler des actions spécifiques pour les différents

profils de collaborateurs. Acculturer et accompagner les collaborateurs au digital, leur permettre de s'épanouir dans un environnement digital : ce sont des enjeux clés pour le groupe.

Cela commence par le positionnement des bonnes compétences aux bons endroits et un plan d'action 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 utilisation forte du réseau des collaborateurs du groupe pour recruter des profils mieux ciblés et qui adhèrent à la culture d'entreprise ;
- La mobilité des collaborateurs en interne à travers un espace collaborateur NT ONE.

Cooptation

La cooptation interne encourage et gratifie le parrainage de candidatures par des collaborateurs. En 2023, la cooptation représente 15% des recrutements, soit la 2^{ème} source de recrutement collaborateurs en France.

Partenariats écoles

Le Groupe Consort NT recrute régulièrement des profils avec des personnalités un peu hors du commun : engagés bénévolement, passionnés de musique, de sculpture, d'exploits physiques, de motos, de voitures, de comédie musicale, de sports,

Les équipes en France comptent notamment une championne de France de karaté, un champion de France et sélectionné JO en natation, sélectionné JO en athlétisme, des champions du monde de boxe, de boxe thaï, également un ancien entraîneur sportif...

Consort France a ainsi signé un partenariat avec la section Sport de Haut Niveau de l'INSA Lyon. Pour chacun de collaborateurs, c'est l'opportunité de côtoyer des personnalités hors norme et d'appréhender des formations mentales riches de résilience, de sens de l'objectif et d'enthousiasme.

Pour les étudiants de l'INSA Lyon, c'est le moyen de bénéficier de facilités sur le plan de la préparation physique et mentale et la mise à disposition d'environnements d'entraînement adaptés : nouveaux matériels d'entraînement, suivi préparatoire coaching, acupuncture et prophylaxie.

C'est aussi la possibilité de réaliser des stages dans des conditions adaptées à leur disponibilité avec des offres de stage adapté aux contraintes des sportifs, possibilité d'offres d'emploi avec des emplois du temps également adapté dans le secteur IT.

LE ROLE DU SPONSOR

Contribuer aux parcours hors du commun de futurs jeunes ingénieurs, à la recherche d'une double réussite entre sport et études de haut niveau :

- Accompagnement dans le cadre du projet de haute performance (nutritionniste, coach mental)
- Opportunités professionnelles pour accompagner la scolarité et l'insertion professionnelle des futures championnes et futurs champions nationaux voire internationaux.

Consort NT attractif sur les réseaux sociaux

Les filiales continuent de renforcer leur visibilité sur les réseaux sociaux. Consort France et Consort Maroc sont très présents sur l'ensemble des réseaux sociaux (LinkedIn et YouTube) et sont relayés à l'échelle du groupe avec :

- Une mise en avant des expertises métier ;
- Des portraits et interviews d'Ingénieurs-Consultants, etc. ;
- La promotion des engagements RSE ;
- Le relais d'actualités de l'entreprise.

À fin décembre 2023, la page LinkedIn du groupe Consort compte 49 170 abonnés

4. Diversité et inclusion

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

Le Groupe Consort NT 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 :

- D'attirer et recruter plus de femmes et de séniors au sein de ses effectifs grâce à la reconversion
- De valoriser et mettre en lumière les compétences et les expertises de ses 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.

Le groupe, malgré sa politique volontariste pour augmenter son taux d'emploi des personnes en situation de handicap est passé, en France, de 2,57% en 2022 à 2,20% en 2023. Une baisse conjoncturelle sur les profils métiers recherchés est constatée.

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 handicapés 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 Consort NT;
- 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. Une réflexion menée conjointement grâce à un partenariat avec Handicap International.

3,51% des collaborateurs occupent des fonctions diverses et sont accompagnés par la référente Handicap locale.

	2022	2023
% de Femmes groupe	22,7%	21,9%
% de femmes en France	20 %	19 %
% de femmes au Maroc	47%	43%
% des salariés en situation de handicap groupe	2,89%	2,33%
% des salariés en situation de Handicap en France	2,48 %	2,20 %
% des salariés en situation de Handicap au Maroc	3,4%	3,51%
Part des plus de 50 ans groupe	13,6%	12,54%
Part des plus de 50 ans en France	15 %	14 %
Part des plus de 50 ans au Maroc	2%	2%
Part de moins de 25 ans en France	4%	7 %
Part des moins de 25 ans au Maroc	5%	5%
Index Égalité H/F en France	93/100	93/100

Objectif de l’indicateur de performance 2023-2025 : 3,30 %. Objectif dépassé pour le Maroc

Un travail d’harmonisation des données sociales de Consort Maroc sur le modèle du bilan social de la France est en cours sur la période 2023-2024.

L’inclusion et l’égalité ne concerne pas uniquement les femmes. La société en perpétuelle évolution a voulu mettre en valeur la parentalité de ses collaborateurs.

Il était donc important que la Direction fasse le choix d’accompagner ses collaborateurs, y compris avec une ancienneté moindre, dans l’accueil de leur nouveau-né de manière sereine.

Dans le but d’assurer une égalité de droits entre les femmes et les hommes, une prise en charge du congé paternité et d’accueil de l’enfant a été décidé avec un versement par Consort France d’un complément de salaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale dès 1 an d’ancienneté. Cette mesure a pris effet pour les naissances intervenues à compter du 1er janvier 2023.

Accessibilité numérique

Afin de veiller à ce que les collaborateurs travaillant sur des interfaces digitales prennent en compte l’accessibilité des personnes en situation de handicap aux contenus digitaux, un projet testing a été développé et présenté lors d’un webinar.

Sur la période 2023-2024, le groupe a travaillé sur la formation de ses collaborateurs à l’accessibilité numérique. En 2024, le Groupe Consort NT poursuivra son travail sur le sujet et se fixe les objectifs

suivants : Formation des collaborateurs : Des contenus interactifs de formation sont accessibles à tous les collaborateurs depuis NT ONE.

Collaboration avec le secteur protégé

Consort France travaille étroitement avec des entreprises adaptées via la co-traitance sur certains projets clients et dans le cadre de ses achats.

Cette approche permet de soutenir et d’accompagner les entreprises adaptées sur des secteurs métiers en apportant le savoir-faire du groupe. Il s’engage à favoriser le recours au secteur protégé et adapté dans le cadre de ses prestations extérieures et dans ses projets clients.

Avec l’appui de la Direction Qualité, un référentiel métier a été réalisé pour accompagner la Direction des Opérations et trouver le bon salarié du secteur adapté sur le bon profil métier.

	2022	2023
% Fournisseurs issus du secteur protégé et adapté en France	20.7%	24.4%

Insertion des personnes en reconversion

Consort France s’engage également pour l’insertion des personnes en recherche d’emploi ou en reconversion inscrites à Pôle emploi (France Travail depuis 2024).

Même après une longue période d’inactivité, le dispositif Préparation Opérationnelle à l’Emploi (POE) les accompagne, les prépare et les forme.

Il permet de les orienter vers des métiers spécifiques et porteurs. Les candidats peuvent bénéficier de 399 heures de formation pour acquérir les compétences nécessaires à leur insertion.

⇒ **21 collaborateurs recrutés en 2023 (POEI, AFPR)**

4.3 Formation

Chaque Ressource Manager 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 des besoins en ressource qui sont ceux du groupe.

Avec le déploiement de la fonction de Ressource Manager, une évolution dans la qualité de la relation entre les consultants chez les clients et leur ingénieur d’affaires est attendue pour aller dans le sens du travail de formation sur l’axe managérial mis en place par le groupe.

Le bilan sera réalisé au cours de l’année 2024 et le dispositif sera évalué pour mesurer sa pertinence.

Ces parcours peuvent être proposés à l’intégration du collaborateur comme pour accompagner des volontés d’évolution. Ils s’appuient sur l’utilisation à la fois du catalogue de formation du groupe, des possibilités offertes par la bibliothèque numérique (formation e-learning) et l’ensemble des formations dispensées par des 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 populations du groupe sur des thématiques techniques (sensibilisation au Deep Learning, présentation d’outils de tests, retour de salon) ou fonctionnelles (ITIL, RSE, ...) permettant à un collaborateur Spécialiste de présenter son

domaine d'expertise pendant une heure. Ces conférences en ligne favorisent le partage des connaissances et renforcent les liens entre les collaborateurs.

C'est une dizaine de webinars qui ont été proposés en 2023. Ces sessions sont systématiquement enregistrées et proposées en disponibilité libre au personnel du groupe, sous Stream, dans le cadre d'une chaîne dédiée « Learn by Consort ».

70,6% des collaborateurs ont profité des formations en e-learning.

En France	2022	2023
Participation (brute) globale	213 675 €	274 234€
Montant moyen (brut) de participation par bénéficiaire	99,71 €	145,79€

Charge salariale globale

En France	2022	2023
Chiffres d'affaires	137 893 640,66 €	139 663 237 €
Charges de personnel	70%	68%

Cela correspond au ratio des charges de personnel sur le chiffre d'affaires en France. Cette donnée n'est pas calculée pour le Maroc.

Le groupe, 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 2023, en France, les mesures en faveur des salariés, qui pour la plupart résultent des propositions formulées par les organisations syndicales, ont été approuvées :

- Le dispositif C5S (compteur 5ème semaine) : le nombre de jours stockables sur le C5S (compteur 5ème semaine) est porté à 20 jours à compter du 1er janvier 2023.
- Le versement exceptionnel destiné au financement d'actions de secours aux salariés, gérées par le CSE (« commission sociale ») : montant 95000 €
- Le congé paternité et d'accueil de l'enfant dans le but d'assurer une égalité de droits entre les femmes et les hommes, prise en charge de ce congé paternité et d'accueil de l'enfant avec un versement par la société d'un complément de salaire aux indemnités journalières de la sécurité sociale dès 1 an d'ancienneté
- Écart de salaire
- La revalorisation du barème des indemnités kilométriques
- Ouverture d'une négociation relative aux mobilités durables
- La création d'une commission transition écologique

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

La politique sociale de Consort NT contribue au bien-être au travail et à un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Le déploiement de la solution United Heroes a été retenue pour favoriser la pratique du sport par les salariés quel que soit leur lieu de mission. Cette solution s'est déployée progressivement au cours de l'année 2023. Le bilan sera réalisé en 2024.

Depuis la mise en œuvre de la charte de télétravail, un point régulier est réalisé dans le cadre des réunions du CSE. Dans le cadre du déploiement des nouveaux outils informatiques, la question de la déconnexion est plus importante.

Une note sur la déconnexion au travail a été communiquée au cours de l'année 2023. Une évaluation du dispositif sera organisée au cours de l'année 2024.

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, le groupe porte une attention particulière au développement d'actions solidaires auprès de ceux-ci.

Une allocation, attribuée par la Direction et gérée par le Comité Social et Économique de Consort France, est dédiée aux actions de secours aux salariés (« commission sociale »).

		2021	2022	2023
Allocation sociale	Commission	55 000€	95 000€	95 000€

Plusieurs initiatives sont mises en place par les différentes filiales de Consort NT relatives à la santé des collaborateurs sont mises en place. Ainsi, en fonction de leurs besoins et de leur situation, les salariés sont libres de faire appel aux dispositifs suivants :

- Un module e-learning sensibilisant aux risques psycho-sociaux liés au stress et au harcèlement moral ;
- Un accompagnement et un soutien des collaborateurs patients et aidants, face aux problématiques générées par la maladie avec Responsage.
- Une formation des managers à l'identification et la gestion des risques psychosociaux ainsi qu'à la gestion du stress

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

Avec des métiers de prestations intellectuelles, les enjeux de Santé et Sécurité au travail pour les collaborateurs 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 France 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 de sites pour sensibiliser les responsables d'établissement aux risques liés à la santé et la sécurité.

L'absentéisme

Le taux d'absentéisme correspond au cumul des jours d'absence pour maladie, accident du travail ou de trajet, avec arrêt.

En 2023, en France, il s'élevait à 3,49 % des jours travaillés

	2023	2022	2021
TAUX D'ABSENTEISME	3,49	4,39	4,44

LA POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

LA POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE