

Consort^{NT}
People for Innovation

DÉCLARATION DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE 2021







ENGAGEMENTS RSE

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION

Message du Président	4
Message du Directeur Général	5

GOUVERNANCE

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	52
--------------------	----



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.

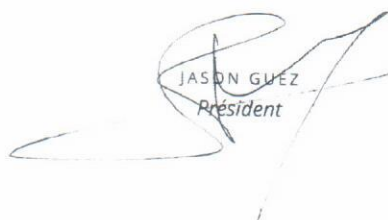
Ces histoires, nos valeurs d'Engagement, d'Ethique et de Proximité sont au cœur de la façon dont je souhaite voir grandir le Groupe.

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.


JASON GUEZ
Président

CONSORT GROUP

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. 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 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 de management 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.

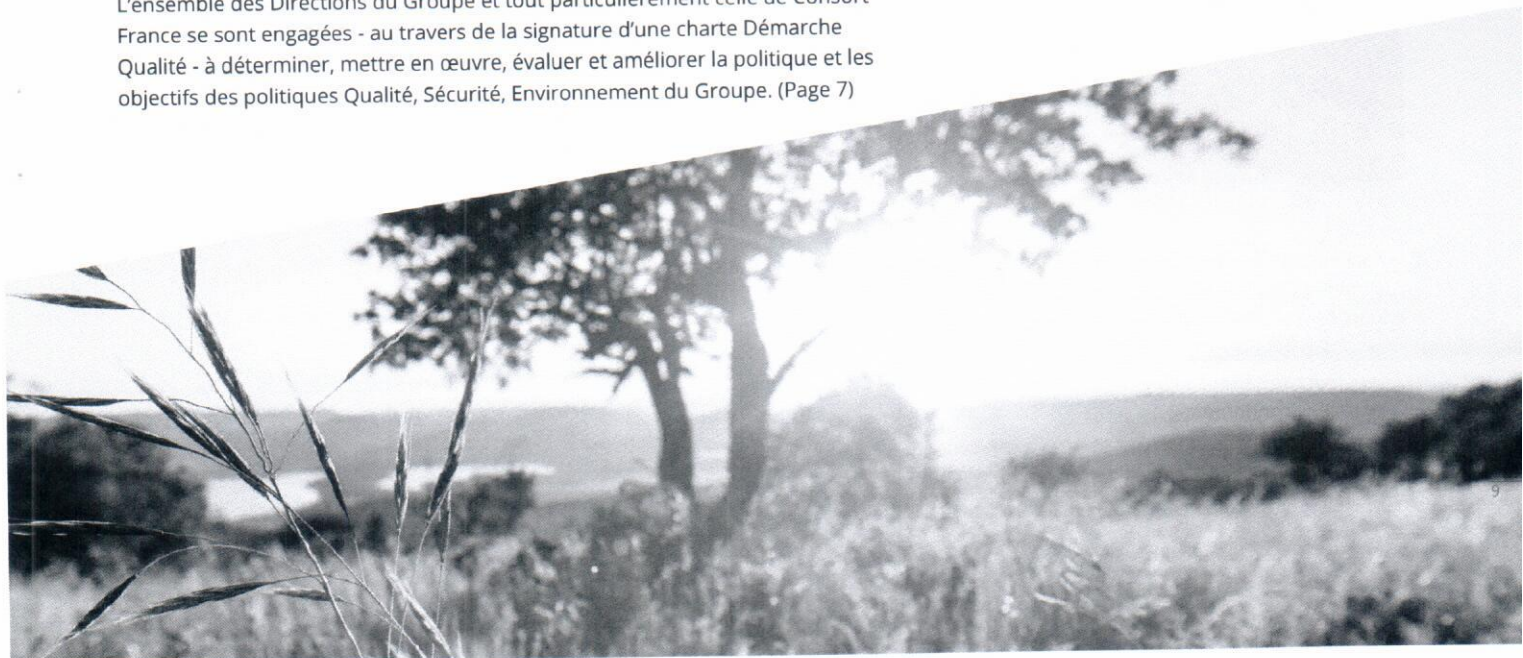


Le SMI inscrit les orientations et actions de ses politiques RSE autour des ambitions des pôles stratégiques du Groupe.

CLIENTS & MARCHÉ <ul style="list-style-type: none">• 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 <ul style="list-style-type: none">• 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 <ul style="list-style-type: none">• 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 <ul style="list-style-type: none">• 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 (ECOVADIS / 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 &
Environnement*



NATHALIE CHOVÉ-LEGRÉ
*Référent Marketing
& Communication*



ESTELLE DAPOIGNY
Référent 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.

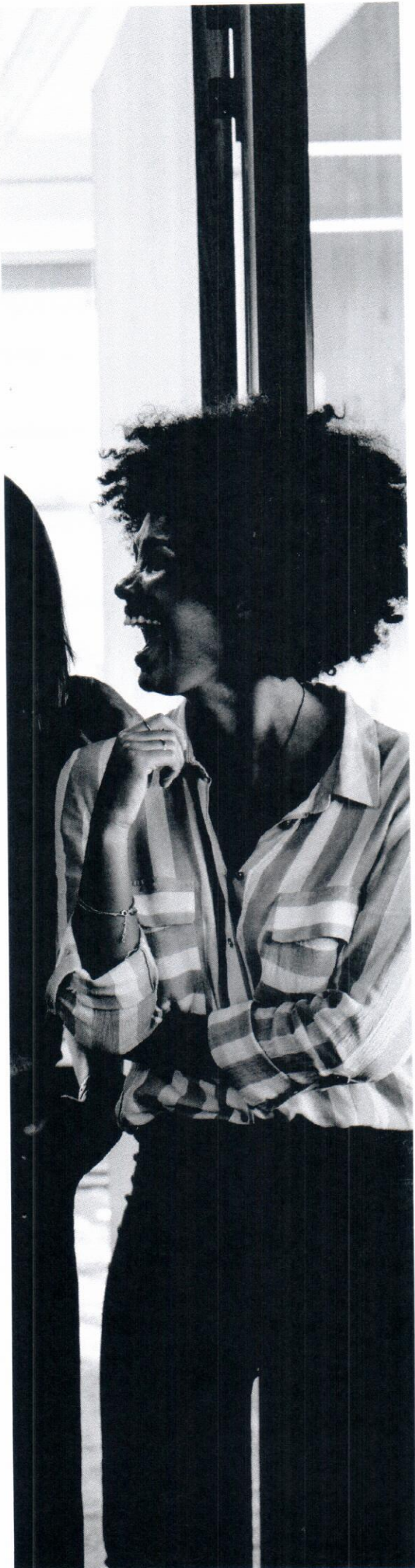
ENVIRONNEMENT

- 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.
- 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.





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. Elles sont mensuellement complétées par un « baromètre » permettant à la fois la consultation des salariés sur un certain nombre de dimensions de l'entreprise et une remontée de tout ressenti et souhait d'entretien avec les services Ressources Humaines de l'entreprise.

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 Consortia, 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."

CONSORTIA

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... quand les conditions sanitaires le permettent.

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 minimums, 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 événements 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

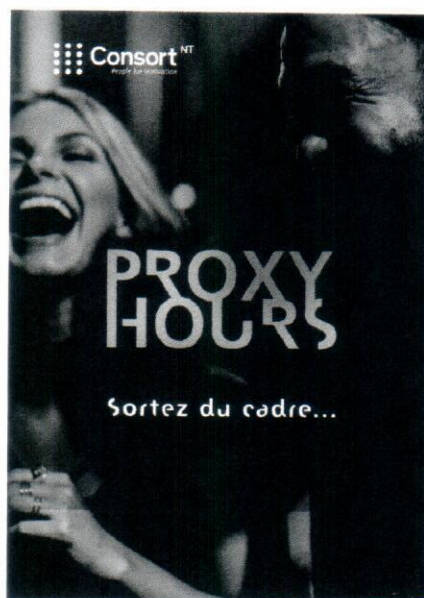
La Direction du Groupe est convaincue de l'importance d'une gestion ciblée de plan de prévention et de lutte contre les risques psychosociaux ainsi que des sources de stress au travail. Elle a donc décidé de mettre en place un Point Stress, s'appuyant sur un outil de diagnostic externalisé et disponible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

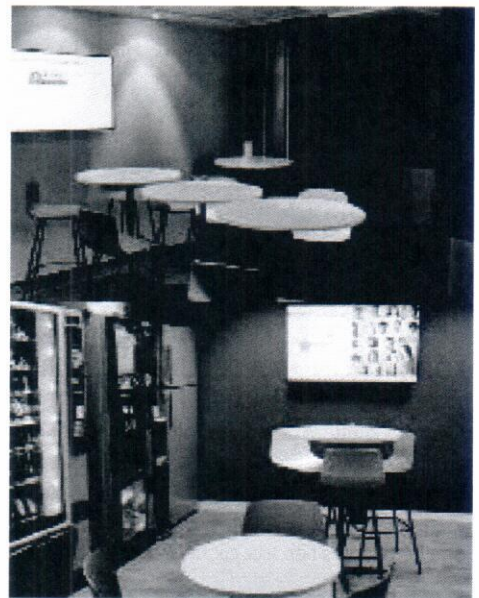
Le bien-être au travail passe aussi par des conditions globales de vie acceptables. Sensible à la situation particulièrement difficile de certains de ses salariés, la Direction Générale du Groupe porte une attention particulière au développement d'actions solidaires à l'interne du Groupe.

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.

Dans le cadre de la gestion de crise COVID, le montant de la Caisse Sociale a été augmenté afin d'accompagner de façon plus large les salariés devant faire face à des situations complexes dues à la crise.

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 a été mise en place entre fin 2019 et 2020 sur ce sujet, avec 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'Évaluation des Risques (DUER)**, contexte par contexte et par unité de travail (UT). Le DUER a été mis à jour en 2020 en incluant l'ensemble des risques liés à la crise COVID.

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 2021

Electrique	SST	Autres métiers	Total
43	3	26	72

ACCIDENTS DU TRAVAIL

	2019	2020	2021
Nb d'accidents avec arrêt de travail	25	32	22
Tx de fréquence d'accidents du travail	6.91	10.58	5.91

MALADIES DU TRAVAIL

2019	2020	2021
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 (1465 jours ont été dispensés en 2021) 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... Ce catalogue a évolué à fin 2020 pour intégrer dorénavant celui proposé par LinkedIn Learning, un des catalogues les plus larges.

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 (JUSQU'A FIN 2020)
Une offre complète de plus 1 200 propositions en présentiel	Plus de 1100 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

2019	2020	2021
3.04	2.99	ND

NB DE POSTES POURVUS EN PROMOTION INTERNE

2019	2020	2021
62	32	52*

* dont Nationalité étrangère 4, cadre 37 et non cadre 15







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**

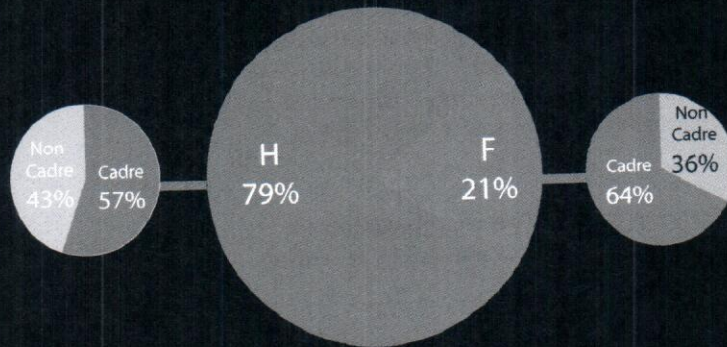
POLITIQUE SOCIÉTALE CONSORT GROUP ET LE CAPITAL HUMAIN

INDEX ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

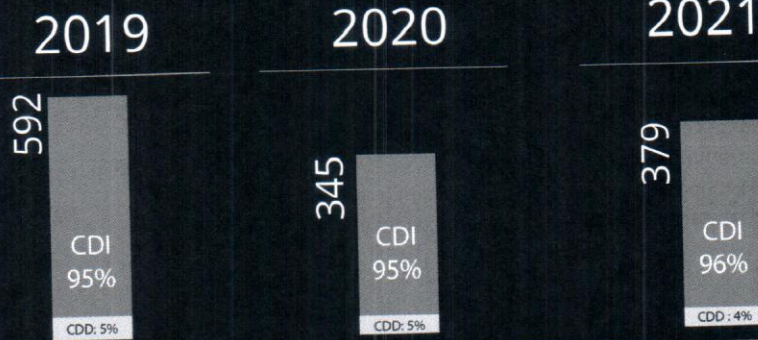
Sur un marché de l'informatique très masculin et malgré toute la difficulté de recruter des femmes - notamment dans l'univers des services en infogérance - Consort Group s'attache au respect de l'égalité femmes-hommes (22,6% de femmes au sein des effectifs en 2021, soit +1 point par rapport à 2020 au sein de Consort France).

La société Consort France, principale filiale du groupe, a ainsi obtenu la note en 2021 de 98 points sur 100 (+15 points par rapport à 2020) 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.

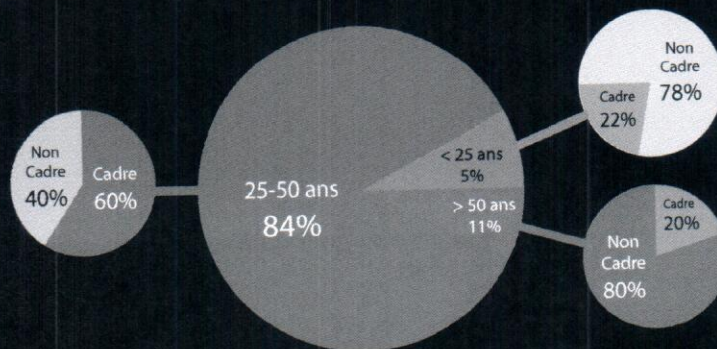
EFFECTIFS CONSORT GROUP EN 2021 : Répartition par statut



EMBAUCHES CONSORT GROUP Répartition par type de contrat



REPARTITION DES ÂGES CHEZ CONSORT GROUP EN 2021 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 2021, chez Consort France, près de 93% 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. L'entreprise veille à respecter le principe de **non-discrimination culturelle, ethnique, sociale ou d'âge**, au sein de ses différents processus, à l'embauche, lors de l'accès à la formation, lors de l'avancement ou de la promotion de collaborateurs.

Les équilibres d'embauche du groupe témoignent de son attention à ce respect, notamment en ce qui concerne les populations seniors et les populations fragilisées.

NATIONALITÉS ÉTRANGÈRES									
Réparties en Statut									
	2019			2020			2021		
	Non Cadre	Cadre	total	Non Cadre	Cadre	total	Non Cadre	Cadre	total
SALARIÉS	27%	73%	15%	27%	73%	13%	25%	75%	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 et 2020, 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 sont déployées, répondant 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.

En 2021/2022, Consort Group a signé un partenariat avec Handicap International sur son agence marocaine à Rabat pour déployer une politique active au sein de ses centres de production de services.

CHARTER 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		
2019	2020	2021
50	50	52

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



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 2021, 85% de nos alternants ont réussi leurs examens et 19 stagiaires 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. Début 2020 ce sont 17 personnes qui ont intégré la société. Les conditions de la crise sanitaire ne nous ont pas permis de renouveler cette approche plus largement.

Le Groupe entend poursuivre ces modalités d'accompagnement de population

POLITIQUE SOCIÉTALE CONSORT GROUP ET LE DIALOGUE SOCIAL

Consort Group, attaché à la qualité et réalité du dialogue social, fait évoluer en permanence ses accords et assure scrupuleusement le suivi de leur mise en œuvre.

La qualité du dialogue social mise en place avec l'ensemble des instances représentatives du personnel, a permis, au-delà des engagements des années précédentes, le maintien ou la mise en place des accords suivants :

COMMISSION SOCIALE

Versement exceptionnel destiné au financement d'actions de secours aux salariés gérées et mises en place par le CSE Consort France (« Caisse sociale »)

Pour l'année 2022, la Direction a décidé de renouveler l'allocation versée au Comité Social et Economique¹ (CSE) dédiée aux actions de secours aux salariés (« commission sociale ») à hauteur de 40.000 euros.

RECONDUCTION DU FINANCEMENT PAR L'EMPLOYEUR D' ACTIONS EN FAVEUR DU « BIEN-ETRE AU TRAVAIL »

Un groupe de travail est en cours pour permettre, en 2022, la mise en place d'une solution permettant de favoriser la pratique du sport par ses salariés.

PRIME DE JUBILE

Elle permet ainsi de bénéficier d'une prime dite de jubilé d'un montant de :

- 250 € bruts, après 10 ans d'ancienneté révolus ;
- 375 € bruts, après 15 ans d'ancienneté révolus
- 500 € bruts, après 20 ans d'ancienneté révolus.

HARMONISATION DU DISPOSITIF D'ATTRIBUTION DE « JOURS ENFANT MALADE »

Le dispositif s'est étoffé au fil des années et permet aujourd'hui aux salariés de disposer de jours « enfant malade » (jusqu'à 3 jours par an), pour tout « Enfant malade de moins de 17 ans dont la/le salarié(e) a la charge ».

ATTRIBUTION D'UN JOUR « ENFANT MALADE » SUPPLEMENTAIRE POUR LES PARENTS ISOLES

Dans le cadre du dispositif d'attribution de « jours enfant malade » rappelé ci-dessus, et sous réserve de justifier de sa situation, le salarié en situation de parent isolé pourra bénéficier d'un « jour enfant malade » supplémentaire par an pour son/ses enfant(s) à charge de moins de 17 ans.

MISE EN PLACE D'UNE CHARTE RELATIVE AU TELETRAVAIL

En 2022, la Direction continue le dialogue engagé sur le sujet, l'objectif étant d'aboutir à l'élaboration d'une charte ou accord relatif à la mise en œuvre du télétravail chez Consort France.

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 pour 2018, renouvelé en 2019.



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**. Les modules « **Keep An Eye Out** » et « **Cyber & Moi** » de l'offre de **DAESIGN** sont déployés 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

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 (salariés, 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.

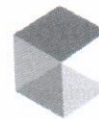
CERTIFICATION
ISO 27001



SERIOUS GAME
KEEP AN EYE OUT



SERIOUS GAME
CYBER & MOI



CYBER & MOI

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 est déployé auprès de tous les collaborateurs dits exposés. Au dernier trimestre 2021, 74% des personnes dites exposées ont terminé le serious game ANTICO.

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

