

# RAPPORT

## **RSE**

### 2022



PeersGroup

# SOMMAIRE

- 2 PeersGroup en quelques mots**
- 3 Editorial**
- 4 L'engagement RSE de PeersGroup**
- 4 Cartographie des parties prenantes
- 5 Matrice de Matérialité
- 5 Gérer les risques ESG
- 6 Volet Social : Valoriser et Fédérer notre Capital Humain**
- 6 Attirer et retenir les talents
- 6 Marque employeur et attractivité
- 7 Gérer et développer les compétences
- 7 Suivi de la performance
- 7 Rémunération et avantages
- 8 Un environnement de travail représentatif et inclusif
- 8 Fidéliser
- 8 Santé, sécurité et bien-être au travail
- 9 Entretenir un dialogue social constructif
- 9 Ethnique et droits humains
- 9 Agir aux côtés et en faveur des communautés
- 10 Volet Environnemental : Minimiser notre impact et orienter nos clients**
- 10 Bilan carbone
- 10 Tri des déchets
- 11 Volet Gouvernance : Confiance et transparences**

# PEERSGROUP

## EN QUELQUES MOTS...

2

### Consulting & Operations

PeersGroup est un cabinet de conseil qui guide les fonctions Achats, Supply Chain et Finance dans l'élargissement de leur performance, le renforcement de leur efficacité et le développement de leur digitalisation. Le modèle Consulting & Opérations est l'alliance idéale pour accompagner les directions générales et métiers, des décisions les plus stratégiques jusqu'aux opérations quotidiennes. Depuis la génération d'une nouvelle vision, à l'évolution des organisations et jusqu'à la gestion des activités, le positionnement de PeersGroup offre une réponse adaptée à chaque enjeu.

### Achats, Supply Chain, Finance

PeersGroup en 2022

**24m€** **6**

chiffre d'affaires

pays

**200**

collaborateurs

### Notre engagement RSE

Notre politique RSE s'articule autour de 4 axes stratégiques d'engagement :

#### Valoriser et fédérer notre capital humain

**Nous agissons pour :**

- Accompagner le développement des talents
- Fédérer les salariés et les partenaires
- Favoriser la diversité et l'équité

#### Travailler de manière éco responsable

**Nous agissons pour :**

- Sensibiliser et développer les consommations responsables
- Réduire notre impact environnement
- Participer à un meilleur équilibre

#### Entretenir des relations de confiance

**Nous travaillons pour :**

- Développer un management participatif
- Assurer de la transparence et de l'éthique
- Prévenir la corruption et gérer la confidentialité

#### Se développer durablement

**Développer et enrichir les écosystèmes de manière responsables pour un business durable c'est :**

- Élargir nos engagements à l'ensemble de nos partenaires
- Contribuer au développement associatif
- Assurer l'indépendance et la croissance du groupe

PeersGroup, liés jusqu'à la ligne d'arrivée



# EDITORIAL

Cette année 2022 a été marquée, pour nous, par deux événements importants. Tout d'abord janvier 2022 a vu la réunion de toutes nos activités sous une seule et même marque : PeersGroup. D'un groupe organisé en filiales métiers, nous sommes passés à un groupe uni, une marque unique : PeersGroup tout en simplifiant notre champ d'action aux fonctions Achats, Supply et Finance.

En novembre 2022 nous célébrions les 10 ans du groupe. Pour l'occasion, nous avons organisé un événement regroupant tous nos collaborateurs afin de fêter ce cap important. Cet événement nous a permis d'asseoir notre identité et marque unique et surtout de (re)partager avec nos collaborateurs les valeurs qui nous animent. La présence de Jeffrey Lami et de Timothé Adolphe nous a permis de partager un moment unique en leur compagnie en évoquant les valeurs du sport, le rôle du guide aux côtés de l'athlète handisport. Nous remercions chaleureusement les deux athlètes pour leur présence.

Le passage de ce cap des 10 ans et les événements internationaux (Covid, guerre en Ukraine..) renforcent notre volonté de soutenir nos pairs et de les aider à se développer durablement afin de faire évoluer et d'enrichir leurs écosystèmes.

Alors que les modes de travail évoluent, que les aspirations de nos collaborateurs évoluent, il nous semble évident que la connexion et la communication avec nos collaborateurs sont des éléments essentiels pour notre réussite. C'est pourquoi nous avons renforcé en 2022 notre politique Ressource Humaines et la gestion des nos talents tout au long de leur parcours chez PeersGroup.

Nous avons renforcé notre politique en matière d'éthique et de prévention de la corruption en formalisant notre code d'éthique qui vient s'ajouter à notre procédure d'alerte éthique.

Nous avons intégré de nouveaux modes de collaboration, notamment avec les partenaires externes, et avons volontairement décidé de leur permettre d'avoir accès aux mêmes avantages (formation, mentorat) que nos collaborateurs internes.

Nous continuons à soutenir le Pacte Mondial des Nations Unies en alignant nos objectifs sur les 10 principes relatifs aux droits de l'homme, à la lutte contre la corruption et à la préservation de l'environnement.



# L'ENGAGEMENT RSE DE PEERSGROUP

PeersGroup est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies. Les entreprises membres de ce programme soutiennent et respectent 10 principes liés à l'environnement, au respect des droits humains, des droits du travail et à la lutte contre la corruption. Sur le volet environnemental, nous sommes également signataire du French Business Climate Pledge. PeersGroup s'engage à protéger et à préserver les droits humains conformément à la Déclaration Universelle des droits de l'Homme des Nations Unies,

aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail (« Déclaration de l'OIT ») et ses huit conventions fondamentales. Nous sommes également signataires de la charte sur le respect des temps de vie.

## Cartographie des parties prenantes

PeersGroup a identifié ses parties prenantes et entamé le dialogue avec une bonne partie d'entre elles. Ce dialogue et ces échanges nous permettent de revoir et d'améliorer constamment nos pratiques en lien avec les attentes de nos parties prenantes.



# Matrice de Matérialité

Nous avons revu notre matrice de matérialité en 2022 suite à l'essor d'une nouvelle forme d'activité en partenariat avec les consultants indépendants. Les enjeux majeurs ressortant à l'analyse de notre matrice de matérialité sont : le développement de nos talents, la relation avec les freelances, les enjeux sociaux relatifs à l'équité, au bien-être au travail à la diversité et inclusion ainsi que les enjeux relatifs à l'éthique des affaires.



## Gérer les risques ESG

Le groupe réalise régulièrement une analyse des risques sur toute la chaîne de valeur. Notre matrice de risque identifie X types de risques ESG

ENJEUX	RISQUE	INDICATEURS
Engagement des collaborateurs	Détérioration des relations de travail	Baromètre collaborateurs (2023)
Attraction, fidélisation et développement des salariés	Développement et maintien des compétences insuffisants Difficultés à attirer, développer et retenir les talents	Nombre d'heures de formations Nombre moyen d'heure de formation par collaborateurs Nombre de nouvelles embauches Taux d'attrition
Diversité et inclusion	Diversité	Répartition de l'effectif par genre % de femmes au sein de l'effectif % de femmes au ComEx Collaborateurs en situation de handicap % de collaborateurs > 50 ans
Santé, Sécurité et bien-être au travail	Risques liés à la sécurité des personnes	Taux d'absentéisme Nombre d'accidents
Protection des données et cyber sécurité	Risques relatifs à la protection des données personnelles Risque Cyber	
Conformité	Non-conformité à la réglementation (droit du travail et environnement)	% de collaborateurs s'étant engagé envers notre code éthique
Ethique	Comportements contraires à l'éthique	Nombre d'alertes éthique remontée
Changement climatique Management environnemental Aider les clients à atteindre leurs objectifs	Changement climatique (risqués liées à la transition)	Bilan Carbone Emissions des scopes 1, 2 et 3 Emissions liées aux déplacements professionnels des collaborateurs
Risque pays	Risque géopolitique, catastrophes naturelles	

# VOLET SOCIAL

## VALORISER ET FÉDÉRER NOTRE CAPITAL HUMAIN

Notre activité est définitivement centrée sur l'humain. Nous adressons les enjeux de nos clients dans un environnement changeant rapidement. Ceci nous demande d'être à la pointe des enjeux de nos métiers. En construisant un parcours RH dédié (compagnonnage, mentorat), un management participatif et accompagnant, en assurant le bien-être au travail, nous créons les conditions d'une culture inclusive où chacun peut se développer.



### Attirer et retenir les talents

Les fonction RH soutiennent la stratégie et le développement de l'activité de PeersGroup dans 3 domaines :

- Développer un vivier de compétences dynamique et évolutif alimenté par des candidats internes comme externes et un vivier de candidats diversifiés,
- Assurer le développement des talents dans une optique d'évolution au sein de Peers puis en dehors de Peers
- Permettre à toutes et tous d'être performant dans son travail. (flexibilité, engagement...)

### Marque employeur et attractivité

Notre promesse « liés jusqu'à la ligne d'arrivée » reflète notre esprit. Les talents rejoignent une entreprise en plein essor et un collectif d'entrepreneurs experts souhaitant faire bouger les lignes du métier du conseil. PeersGroup est convaincu que l'expérience proposée à ses collaborateurs est un levier majeur d'attraction et de fidélisation des talents et d'engagement de ses équipes.

Les expériences de nos collaborateurs construisent notre « marque employeur » et nous présentent sur le marché comme un employeur de choix et attractif pour les meilleurs talents.

Nous avons renforcé en 2022 notre programme d'on boarding de nos collaborateurs. Nous accueillons les nouveaux arrivants lors d'une journée dédiée pendant laquelle ils rencontrent un ou plusieurs associés.

Les nouveaux Peers se voient attribuer un compagnon qui sera leur référent lors des premiers mois d'intégration et qui les aidera à naviguer au sein de Peers et de leur première mission.

Les Peers pourront ensuite bénéficier du mentorat par une équipe de mentors expert pour les épauler sur certains sujets spécifiques : relationnel ou technique métier.

# 163

**indicateurs effectif  
(à la fin 2022)**

# 33

**indicateur âge moyen**

# 81

**nombre d'embauches  
externes**

# Gérer et développer les compétences



Notre ambition est de former les managers Achat, Supply Chain et Finance de demain. PeersGroup s'engage à améliorer sans relâche les compétences de ses collaborateurs, en commençant par le renforcement des compétences de management et des pratiques de leadership de nos team leader.

Afin d'assurer le développement des compétences de nos collaborateurs, chacun peut sélectionner annuellement 3 formations internes dans notre catalogue.

Notre catalogue de formation interne s'enrichit en permanence. Nous y avons intégré fin 2022 des formations RSE : Fresque du Climat, les bases de la RSE, les Achats RSE. Pour les années à venir, notre objectif consiste à créer une culture d'apprentissage continu, au sein de laquelle les collaborateurs se forment plus fréquemment, dans le cadre du travail et par l'intermédiaire de leurs pairs, des communautés professionnelles et de nos partenaires technologiques.

## Suivi de la performance

Notre modèle est axé sur la progression plutôt que sur la performance passée. Ce modèle précise un ensemble standard et restreint de besoins/objectifs de développement par rôle et par grade et il examine les décisions de promotions lors des tables rondes annuelles.

En début d'année, des objectifs sont fixés pour chaque collaborateur. Notre modèle se veut orienté vers l'avenir et les évaluations semestrielles permettent de refixer des caps et de projeter nos collaborateurs dans leur projet professionnel.

## Rémunération et avantages

L'équité salariale est un domaine d'attention majeur au sein de PeersGroup. En France, nous procédons à une évaluation annuelle de l'indice d'équité, dont l'équité salariale, en suivant la méthodologie Egapro. En 2022, PeersGroup obtient le score de 94/100. Nous avons atteint un score remarquable de 39/40 pour l'écart de rémunération effective entre les femmes et les hommes ainsi qu'un score de 35/35 pour l'indicateur relatif à l'écart des taux d'augmentations individuelles.

Le groupe s'engage à proposer des opportunités de rémunération compétitives. Notre philosophie vise à :

- Attirer, fidéliser et motiver nos talents
- Récompenser les performances individuelles et collectives grâce à un modèle de rémunération motivant
- Être équitable et aligné avec les objectifs du groupe

# 479h

**nombre total d'heures de formation**

# 6h

**nombre moyen d'heure de formation par collaborateurs**

# 94/100

**Index EgaPro**



## Un environnement de travail représentatif et inclusif

Nous sommes convaincus qu'un environnement de travail représentatif, inclusif et équitable stimule la créativité et l'innovation. Notre principale priorité reste la lutte en faveur de la parité qui persiste au sein de notre secteur. La mixité sous tend et recoupe d'autres dimensions de la diversité et constitue un enjeu particulier dans le secteur du conseil. Il est donc essentiel pour nous d'avoir des équipes équilibrées en termes de genre, qui façonnent notre culture et développent les bonnes solutions pour nos clients. Nous voulons faire en sorte que nos collaboratrices participent pleinement à la vie de l'entreprise et aux processus décisionnels à tous les niveaux, sur un pied d'égalité avec leurs homologues masculins.

Mais notre vision de la diversité va bien au delà du genre. Nous nous engageons à jouer notre rôle pour mettre fin à l'intolérance et aux discriminations en construisant un mode plus inclusif.

Pour attirer davantage de candidates, nous avons développé notre marque employeur afin de mettre en valeur nos professionnelles reconnues. Nos descriptions de poste sont neutres en genre et nous avons formé les recruteurs et assuré une plus grande diversité dans les jurys d'entretien.

### Fidéliser

Nous visons à limiter l'attrition en portant une attention permanente à ce qui compte vraiment pour nos collaborateurs. Nous sommes persuadés que la décision de quitter ou de rester dans l'entreprise est lié à la qualité du management et des échanges tout au long du parcours, à la reconnaissance que l'entreprise donne aux moments clés du parcours professionnel et personnel, au niveau de flexibilité accordé et à l'engagement global de l'entreprise. Nous avons donc travaillé au développement des politiques suivantes :

- Politique de télé travail : nous avons défini et rédigé notre charte du télétravail donnant plus de flexibilité à nos collaborateurs et notamment aux femmes pour concilier leur ambition professionnelle et leur vie professionnelle
- Cette politique télétravail inclut un jour de télétravail supplémentaire par mois pour toutes les femmes pour les périodes menstruelles douloureuses.
- Nous sommes signataires de la charte pour l'équilibre des temps de vie et du droit à la déconnexion

## Santé, sécurité et bien-être au travail

La santé, la sécurité et le bien-être au travail de nos collaborateurs sont des éléments primordiaux pour nous. Des informations sur la santé, sécurité et le bien-être au travail sont communiquées régulièrement à nos collaborateurs. En 2022, même si de nombreuses restrictions ont pu être levées dans le courant de l'année, nous avons continué à sensibiliser aux risques sanitaires en mettant l'accent sur la Covid 19. De nombreux collaborateurs travaillent directement chez le client, sur des sites n'appartenant pas à PeersGroup, il est ainsi primordial que nos collaborateurs aient connaissance et appliquent les règles de santé, sécurité et d'urgence en vigueur.

En 2022, nous avons noué un partenariat avec Jeffrey Lami, guide de Timothée Adolphe, athlète handi-sport. Ce partenariat nous permet notamment de renforcer les messages positifs autour des valeurs du sport dans le cadre de la Qualité de Vie au travail.

Le partenariat avec Jeffrey doit nous permettre en 2023 d'intensifier le dialogue avec nos collaborateurs autour des enjeux de bien-être au travail.





## Entretenir un dialogue social et constructif

Nous nous engageons à entretenir un dialogue social constructif avec nos collaborateurs à tous les niveaux de l'entreprise. Convaincus que le dialogue social constitue un puissant accélérateur de changement sain et sans conflit, nous avons des échanges réguliers avec le CSE qui est un partenaire stratégique pour toute transformation organisationnelle et opérationnelle.

## Ethique et droits humains

Notre démarche en faveur de l'éthique et du respect des droits humains repose sur deux initiatives :

- Notre procédure de remontée d'alertes éthiques, permettant à toutes nos parties prenantes de signaler, par différents biais (référént éthique, manager direct, rh) tout agissement ou suspicion d'agissement non éthique.
- Notre charte de relation clients fournisseurs partagée en interne comme en externe avec nos collaborateurs et nos fournisseurs. Nous partons du principe que, si nos collaborateurs interviennent pour un client n'ayant pas formalisé sa charte de la relation fournisseurs alors notre collaborateur devra appliquer celle de PeersGroup.
- La formalisation de notre code d'éthique qui sera largement déployé en 2023

La liberté et la confiance sont les fondements de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

Nos actions en matière de respect des droits humains :

- Egalité des chances et traitement équitable
- Liberté d'expression
- Liberté d'association et négociations collectives
- Travail sans harcèlement
- Un lieu de travail sûr et sain
- Protection contre le travail forcé, le travail des enfants et le traite des êtres humains.

# 0

**alerte éthique**

## Agir aux côtés et en faveur des communautés

En 2022, PeersGroup a déployé la plateforme d'engagement citoyen Vendredi. Nous avons pris la décision de donner la possibilité à nos collaborateurs de s'engager au moins une journée par an sur le temps de travail pour contribuer à des projets associatifs.

En complément, nous avons renoué avec le Mécénat de Compétence et accompagné deux ONG sur des enjeux Achats.



# 32

**collaborateurs ont réalisé et terminé une mission**

# 349h

**heures d'impact généré**

# 2

**missions de mécénat de compétences**

# VOLET ENVIRONNEMENTAL

## MINIMISER NOTRE IMPACT ET ORIENTER NOS CLIENTS

### Bilan carbone

Au cœur de notre ambition réside notre volonté de contribuer directement à la neutralité carbone tout en aidant nos clients à faire de même. Nous avons réalisé notre comptabilité carbone sur notre activité française en 2021 selon la méthodologie du Bilan Carbone.

<b>SCOPE 1</b>	<b>0 teq CO2</b>	Le scope 3 et notamment nos achats représente 90% de notre bilan carbone
<b>SCOPE 2</b>	<b>4,5 teq CO2</b>	
<b>SCOPE 3</b>	<b>522 teq CO2</b>	

Nous encourageons tous nos collaborateurs à avoir recourt aux transports en communs ou à la mobilité douce dès que possible. Les déplacements dans le cadre professionnel doivent respecter notre politique voyage ainsi que celles du client. Nous incitons nos collaborateurs à favoriser le train dès que cela est possible. Nous subventionnons aussi bien l'utilisation des transports en commun que l'utilisation de mobilités douces.

En 2022, nous avons commencé à nous interroger sur l'impact que nous pourrions avoir auprès de nos clients et ainsi formulé une première offre d'accompagnement pour la décarbonation des achats et de la supply chain de nos clients.

### Tri des déchets

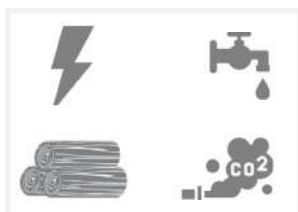
La mise en place d'un partenariat avec Lemon Tri nous permet de nous assurer le recyclage de nos déchets. Nous réalisons régulièrement des actions de sensibilisation afin de s'assurer de la qualité du tri de nos déchets.

Le tri en 2022 nous a permis de collecter 206 kg de matière :



Le tri en 2022 nous a permis de collecter **206 kg de matière :**

- **72 kg** de verre
- **22kg** de papiers confidentiels
- **19 kg** de bouteilles cannettes
- **93 kg** de papier et cartons



Ce tri nous a permis de sauver **2825 L** d'eau, **1036MW/H** d'énergie économisées, **342 kg** de CO2 évités, **371 kg** de matières non extraites \*

\*données fournies par LemonTri

# VOLET GOUVERNANCE

## CONFIANCE ET TRANSPARENCE



Nous avons connu une croissance constante depuis 10 ans ce qui nous a permis d'étendre notre réseau, nos contacts et exigé que nous gérons nos activités avec une diligence renforcée.

En 2021, la communication ouverte avec nos collaborateurs fut prioritaire. Ils ont pu s'impliquer lors de la transformation de notre groupe en participant à la co-construction de notre raison d'être et aux différents chantiers de transformation.

En 2022, nous avons confirmé et conforté cette communication en travaillant en priorité sur les processus de développement des talents et en préparant 2023.

En effet, en 2023 nous mettrons en place un nouveau système d'information RH nous permettant de renforcer les échanges avec nos collaborateurs et nous ambitionnons de réaliser une enquête de satisfaction collaborateurs.

Le CSE en France constitue un canal pour assurer une communication ouverte entre nos collaborateurs. Il permet d'établir une communication directe entre les collaborateurs et la direction. En complément, les informations relatives aux performances et à la stratégie de l'entreprise sont communiquées soit par écrit ou lors de sessions questions-réponses.

La communication ouverte, l'échange et la confiance font partie des valeurs fondamentales de PeersGroup. Nous pensons que ce cadre est nécessaire à l'accomplissement du meilleur travail.

Notre procédure d'alerte permet à toute partie prenante de donner l'alerte en cas de besoin.

Des échanges fréquents avec nos clients et collaborateurs sont nécessaires. Nous organisons régulièrement des événements avec nos collaborateurs et des temps d'échange avec nos clients. Ces événements nous permettent de mieux comprendre les besoins et attentes de nos clients tout en développant notre expertise.

Nous sommes évalués annuellement par Ecovadis qui réalise une évaluation de durabilité sur nos politiques, nos procédures et nos actions dans les domaines du travail et des droits de l'homme, de l'environnement, de l'éthique et de l'approvisionnement responsable. Cette évaluation est à la disposition de nos clients sur la plateforme ecovadis et partagée avec nos collaborateurs.



En 2022, nous nous sommes concentrés sur l'importance du dialogue ouvert, du partage afin de renforcer la confiance entre les collaborateurs. Les opinions de nos collaborateurs sont importantes et il est important de prendre le temps de les écouter afin de rester un cabinet de conseil agile et innovant.

2023 sera l'année de continuité et de renforcement de toutes nos actions initiées.



PeersGroup, liés jusqu'à la ligne d'arrivée