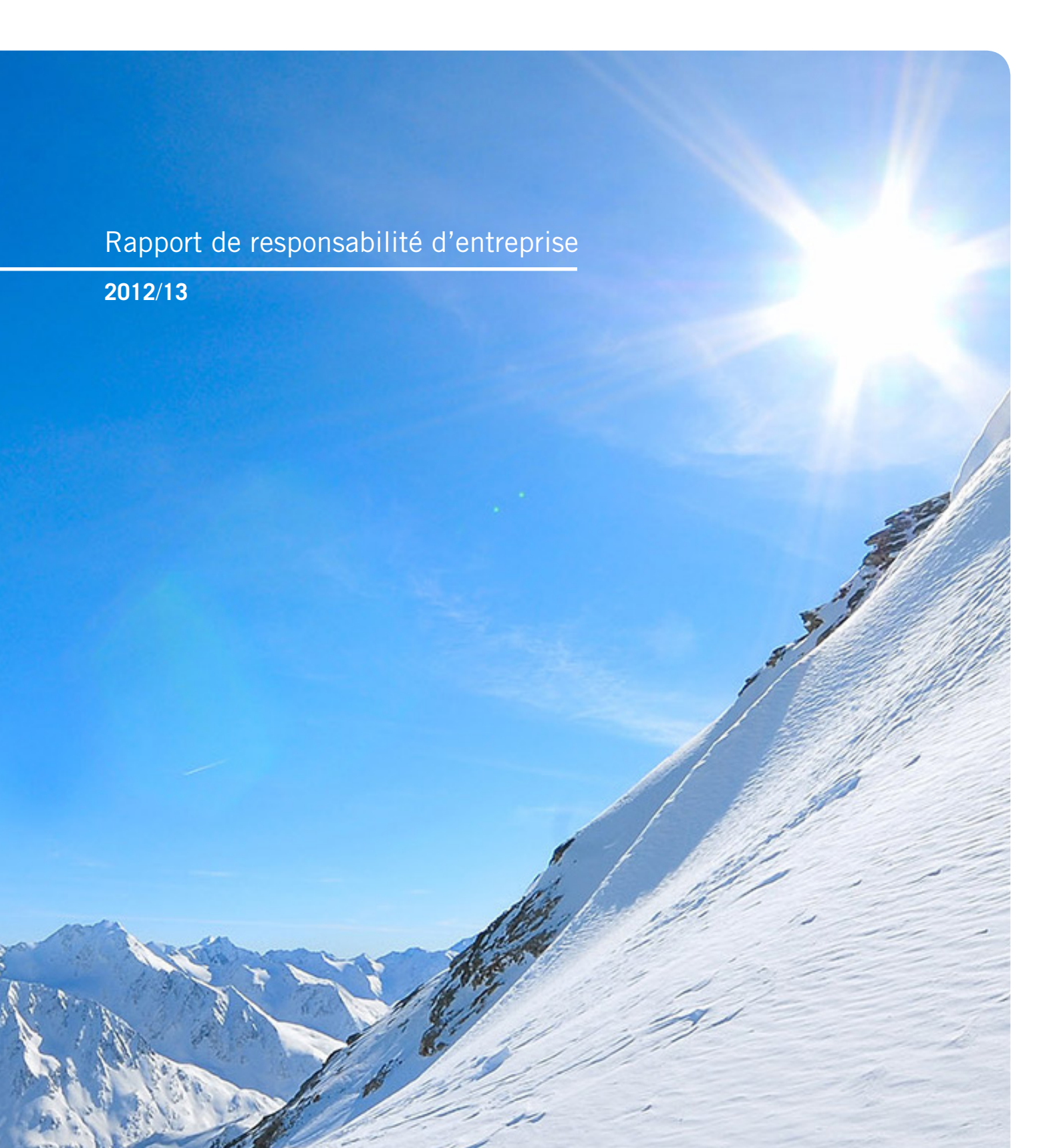


# Rapport de responsabilité d'entreprise

2012/13



The power of simplicity

*« Ce qui est simple est fort »*

**solucom**   
management & IT consulting

# Responsabilité d'entreprise

## Notre démarche

---

### Une démarche de responsabilité en accord avec les fondamentaux de Solucom

Fin 2011, Solucom s'est lancé dans une démarche visant à structurer et développer son engagement en matière de développement durable. Des engagements concrets, irriguant tous ses champs de responsabilité, et qui s'inscrivent dans la continuité des initiatives conduites historiquement par le cabinet en matière d'éthique, de transparence, et plus largement de performance sociale, sociétale et environnementale.

La démarche de responsabilité de Solucom est animée par un comité de pilotage transverse, composé du président du Directoire et de représentants fonctionnels et opérationnels du cabinet. Déclinée dans un plan d'action pluriannuel, elle répond à trois enjeux pour notre cabinet :

- Se comporter comme une entreprise responsable à l'égard de son environnement et de sa sphère d'influence
- Contribuer à la qualité de la relation avec ses parties prenantes
- Mettre le cabinet en conformité avec les obligations légales et réglementaires en vigueur.

### Une démarche pérenne et ancrée dans la stratégie du cabinet

La stratégie de responsabilité d'entreprise de Solucom repose sur plusieurs principes :

- **Ancrage dans la stratégie d'entreprise** : la priorité est donnée aux chantiers inscrits en cohérence avec la stratégie et les valeurs du cabinet, et ce au regard de l'impact réel de l'entreprise sur chacun de ces sujets
- **Démarche de progrès continu** et un plan d'action construit sur le long terme
- **Approche globale**, partant de l'analyse des responsabilités vis à vis de la sphère d'influence du cabinet, avec, au sein de cet écosystème, six parties prenantes identifiées comme « prioritaires » : collaborateurs ; candidats ; clients et fournisseurs ; actionnaires & investisseurs ; environnement et collectivité ; associations.

### Quatre engagements cibles pour structurer et orienter notre politique RSE

Au-delà de la conformité légale, Solucom construit sa démarche RSE dans le cadre d'un ensemble de pratiques et comportements professionnels responsables, mis au service de l'ensemble de ses parties prenantes. Avec, *in fine*, l'objectif de progresser de façon continue sur les principaux champs de responsabilité (sociale, environnementale, sociétale, économique) du cabinet :

- Être un employeur responsable et engagé
- Limiter l'empreinte environnementale du cabinet
- Promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination
- Garantir aux parties prenantes de Solucom le respect de règles strictes de gouvernance, transparence et déontologie.

## Quelques faits marquants et exemples d'initiatives RSE conduites en 2012/13

### Responsabilité sociale :

- Obtention du label StageAdvisor décerné par *JobTeaser* aux 10 entreprises françaises les mieux évaluées par les étudiants en matière de politique de stages.
- Enrichissement du chantier « Bien-vivre à Solucom » et mise à disposition de multiples services visant à assurer une meilleure conciliation vie professionnelle / vie privée des collaborateurs : crèche d'entreprise, conciergerie d'entreprise, salle de sport.
- Formalisation d'une Charte recrutement, articulée autour de 9 engagements clés en matière d'égalité des chances ou encore de transparence. Cette Charte s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue des process de recrutement du cabinet.

### Responsabilité économique et transparence financière :

- Maintien de Solucom pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, au sein du Gaïa Index rassemblant les 70 entreprises cotées (valeurs moyennes) les plus performantes sur le plan extra-financier.



### Responsabilité environnementale :

- Réalisation en 2013 du 1<sup>er</sup> bilan carbone du cabinet.

### Responsabilité sociétale :

- Mécénat en faveur de l'Institut Villebon Georges-Charpak : projet sociétal porté conjointement par la Fondation ParisTech, l'enseignement supérieur et le monde économique. Inaugurée en septembre 2013, cette nouvelle structure de formation post-bac vise à ouvrir les portes de l'enseignement supérieur à la diversité, qu'elle soit sociale, culturelle ou intellectuelle.
- Signature du Pacte Mondial des Nations-Unies (Global Compact).
- Fondation d'entreprise Solucom : plus d'une trentaine de projets soutenus depuis sa création en 2009. La Fondation Solucom œuvre en faveur de l'enfance défavorisée. Chaque projet suivi est parrainé par un collaborateur du cabinet. Pour en savoir plus : [www.fondation-solucom.fr](http://www.fondation-solucom.fr)



### Exemples de projets soutenus par la Fondation Solucom

Compter sur demain	Aménagement d'un atelier de couture pour la formation professionnelle de jeunes filles défavorisées de Douala au Cameroun.
SOS Enfants	Soutien de familles vulnérables (mamans veuves et fratries d'orphelins) grâce à l'élevage de chèvres et de lapins au Rwanda.
Ek Pahila	Rénovation et équipement d'une école dans un village de montagne au Népal.
Solidarités Internationales	Mise en place de sacs potagers pour renforcer la sécurité alimentaire des enfants dans un bidonville de Mukuru au Kenya.
Fondation d'Auteuil	Réhabilitation des locaux de l'école Vitagliano à Marseille dans le cadre de la création d'une école des apprentissages.

# Responsabilité d'entreprise

## Rapport détaillé 2012/13

Ce rapport décrit la démarche, les grandes orientations et les actions de Solucom en matière de Responsabilité d'entreprise. Il fait partie intégrante du rapport du Directoire et s'articule de la façon suivante :

1. Description de la démarche générale du cabinet en matière de Responsabilité d'entreprise
2. Informations relatives aux performances sociale, sociétale et environnementale de Solucom conformément aux dispositions de l'article 225 de la loi n° 2010-788 du 12/07/10 dite loi « Grenelle II » et de son décret d'application
3. Autres informations en matière de Responsabilité d'entreprise (responsabilité économique)
4. Note méthodologique relative au reporting extra-financier 2012/13 de Solucom.

Des informations complémentaires sur la stratégie du cabinet en matière de Responsabilité d'entreprise sont détaillées dans le chapitre 1 du Document de référence 2012/13 de Solucom.

À noter que l'exercice 2012/13 correspond à la 1<sup>ère</sup> année de reporting extra-financier de Solucom, dans le cadre de la démarche engagée par le cabinet en matière de Responsabilité d'entreprise et conformément aux nouvelles exigences réglementaires. D'où l'absence de comparabilité des données (N vs. N-1) dans le présent rapport.

### 1. Démarche générale et orientations du cabinet Solucom en matière de Responsabilité d'entreprise

#### 1.1. Politique générale

Solucom s'est lancé fin 2011 dans une démarche visant à structurer et développer son engagement en matière de développement durable. Des engagements concrets, irriguant tous ses champs de responsabilité, et qui s'inscrivent dans la continuité des initiatives conduites historiquement par le cabinet en matière d'éthique, de transparence, et plus largement de performances sociale, sociétale, environnementale et économique.

Appréhendée comme un chantier à part entière, la démarche est animée par un comité de pilotage transverse, composé du président du Directoire et de représentants fonctionnels et opérationnels du cabinet. Déclinée dans un plan d'action pluriannuel, elle répond à un triple enjeu pour Solucom : se comporter comme une entreprise responsable à l'égard de son environnement et de sa sphère d'influence ; contribuer à la qualité de la relation avec ses parties

prenantes ; et mettre le cabinet en conformité avec les obligations légales et réglementaires en vigueur.

#### 1.2. Engagements

Conformément à ses valeurs et à sa culture d'entreprise, Solucom est particulièrement attaché aux principes fondateurs du développement durable. Au-delà de la conformité légale, le cabinet initie sa démarche dans le cadre d'un ensemble de pratiques et comportements professionnels responsables, mis au service de l'ensemble de ses parties prenantes.

4 engagements, relatifs à chacun des piliers du développement durable, ont été définis pour structurer et orienter cette démarche.

- Être un employeur responsable et engagé
- Limiter l'empreinte environnementale du cabinet
- Promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination
- Garantir aux parties prenantes de Solucom le respect des règles strictes de gouvernance, transparence et déontologie

La politique de Responsabilité d'entreprise de Solucom consiste à mettre en œuvre ces engagements et à progresser de façon continue sur ces 4 champs de responsabilité : sociale, environnementale, sociétale et économique.

#### 1.3. Principes clés

3 principes clés guident la construction du plan d'action :

- **un ancrage dans la stratégie d'entreprise** : la priorité est donnée aux chantiers inscrits en cohérence avec la stratégie et les valeurs du cabinet, et ce au regard de l'impact réel de l'entreprise sur chacun de ces sujets ;
- **une démarche de progrès continu** et un plan d'action construit sur le long terme ;
- **une approche globale**, prenant en compte l'ensemble des enjeux sous-jacents sur la base de l'analyse des responsabilités envers l'ensemble de la sphère d'influence du cabinet. Au sein de cet écosystème, 6 parties prenantes ont été identifiées comme « critiques » : collaborateurs ; candidats ; clients et fournisseurs ; actionnaires & investisseurs ; environnement & collectivité ; associations.

#### 1.4. Événements marquants

Au cours de l'exercice 2012/13, Solucom a obtenu plusieurs distinctions récompensant ses efforts en matière de Responsabilité d'entreprise.

## Responsabilité sociale

- Solucom a été certifié en 2013 **Top Employeurs France** par l'organisme international indépendant *CRF Institute*, pour la qualité de ses pratiques RH. Le cabinet se positionne ainsi pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive parmi la quarantaine d'entreprises françaises les plus engagées en matière de ressources humaines.
- En 2012, Solucom fait partie des 10 entreprises françaises labellisées **StageAdvisor**. Ce label est décerné suite à une étude menée par *JobTeaser* auprès de de 4 250 stagiaires et étudiants en alternance bac +4/5, auprès de 60 entreprises. Les stagiaires ont évalué leur stage selon 3 dimensions clés : la mission, l'entreprise et les ressources humaines.
- Enfin, Solucom figure dans le classement **Universum** 2013 des 100 employeurs préférés des étudiants de grandes écoles d'ingénieurs françaises.

## Responsabilité économique et transparence financière

- **Gaia Index** : Solucom fait partie depuis 3 ans des 70 entreprises retenues dans l'indice Gaia, rassemblant les valeurs moyennes les plus performantes sur le plan extra-financier. En 2012, le cabinet se positionne à la 7<sup>ème</sup> place des capitalisations inférieures à 150 millions d'euros.
- Le cabinet a reçu le **Prix de la Relations Actionnaires 2012**, dans la catégorie *Small caps* (organisé par *Les Échos / Investir*, en partenariat avec le cabinet Mazars). Solucom a également été distingué dans le cadre du **Trophée 2012 des Meilleures Relations Investisseurs**, dans la catégorie CEO (3<sup>ème</sup> nommé). Ces distinctions visent à récompenser les meilleurs efforts réalisés en matière de qualité de l'information financière et des relations avec les actionnaires.

## 2. Informations relatives à la performance sociale, sociétale et environnementale de Solucom, conformément à la loi Grenelle II (art. 225)

### Préambule

Ce chapitre répond aux dispositions des articles L. 225-102-1 et R. 225-104 à R. 225-105-2 du Code de commerce relatives aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale, environnementale et sociétale.

Les informations présentées portent sur les 42 thématiques du décret d'application du 24/04/12.

*Pour le détail de la méthodologie de reporting extra-financier appliquée par Solucom, se reporter à la note explicative au paragraphe 4 du présent rapport.*

## 2.1. Informations sociales

Compte tenu de son activité de conseil, la gestion et le développement des ressources humaines constituent une priorité et un facteur clé de succès essentiel pour Solucom. La réussite du cabinet dépend largement de sa capacité à attirer les meilleurs talents, développer leur potentiel, et les fidéliser.

Le cabinet s'est donc doté d'une stratégie RH construite autour d'un objectif : devenir un employeur de référence sur le marché. Cette stratégie repose sur des moyens importants alloués en matière d'intégration, de formation, et de montée en compétences de ses collaborateurs. Elle respecte en outre **une ligne de conduite stricte : faire de Solucom un employeur responsable** et engagé en faveur de principes de transparence, d'éthique, et de non-discrimination.

Conscient de son empreinte sociale, le cabinet veille en permanence au développement de l'employabilité de ses collaborateurs et au maintien de l'emploi, quel que soit le contexte économique. Solucom a la volonté de situer ses pratiques RH au meilleur niveau afin d'offrir et garantir durablement à ses équipes un environnement de travail de qualité, et des perspectives d'évolution stimulantes et diversifiées (parcours d'évolution, programmes de mobilité interne).

*Pour plus de détails, se reporter également à la rubrique Ressources humaines du Chapitre 1 du Document de référence 2012/13 de Solucom.*

### 2.1.1. Emploi

#### 1) Effectif total

Au 31/03/13, l'effectif total du cabinet Solucom était de 1 185 collaborateurs, contre 992 un an plus tôt, soit une progression totale de 19%.

Cet effectif total répond aux caractéristiques suivantes :

- près d'un tiers de femmes (32%) ;
- plus de la moitié des collaborateurs de moins de 30 ans (56%) ;
- 91% des effectifs regroupés en région parisienne (siège social du cabinet Solucom) ;
- 97% de cadres ;
- 1 CDD en remplacement de congé maternité et 47 temps partiels (pour la plupart des congés parentaux d'éducation à temps partiel) ;
- 3 familles de métier : consultant ; commercial ; fonctionnel.



## 2) Répartition de l'effectif total par sexe, âge, zone géographique et CSP au 31/03/13

### Répartition par sexe

	Au 31/03/13
Hommes	68,0%
Femmes	32,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

#### Détail effectifs consultants \*

Hommes	72,6%
Femmes	27,4%

\* L'effectif consultant représente 87% de l'effectif total du cabinet au 31/03/13. La part importante des hommes au sein de cet effectif s'explique par la grande proportion des recrutements réalisés au sein des écoles d'ingénieurs ; filières traditionnellement caractérisées par une sur-représentation masculine.

Dans le cadre de son plan d'action 2013-16 en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le cabinet a mis en place des mesures visant à assurer une stricte non-discrimination entre les sexes (*Pour plus de détails, se reporter au paragraphe 2.1.6 « Égalité de traitement »*).

### Répartition par classe d'âge

La moyenne d'âge de l'ensemble des collaborateurs de Solucom au 31/03/13 est de 32,7 ans. L'ancienneté moyenne - tous métiers confondus - s'établit à 5,2 ans.

	Au 31/03/13
18-25 ans	13,4%
25-30 ans	43,4%
30-50 ans	37,9%
> 50 ans	5,3%
dont > 55 ans	2,6%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

### Répartition par zone géographique

Toutes les équipes parisiennes du cabinet sont regroupées sur un site unique à La Défense.

Le cabinet dispose également de 4 implantations en régions : Rhône-Alpes (Villeurbanne), PACA (Aubagne), Ouest (Nantes) et Sud-Ouest (Mérignac) ; et un bureau à l'international, au Maroc (Casablanca).

	Au 31/03/13
France - Paris IDF	91,0%
France - Régions	8,9%
International - Maroc	0,2%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

### Répartition par catégorie socio-professionnelle (CSP)

	Au 31/03/13
Cadres	96,8%
ETAM <sup>(1)</sup>	3,2%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>

## 3) Embauches et départs

### Politique de recrutement de Solucom

Le recrutement de jeunes talents à fort potentiel est au cœur du modèle RH de Solucom. La politique recrutement du cabinet porte ainsi en priorité sur l'embauche de jeunes diplômés (près de 80% en 2012/13), issus majoritairement des filières d'excellence, grandes écoles d'ingénieurs et de management, et grandes universités.

### Détails des recrutements et départs au titre de l'exercice 2012/13

Plus de 200 recrutements ont été réalisés par Solucom en 2012/13. Le turn-over (nombre de départs sur démissions divisé par l'effectif de fin d'exercice) est quant à lui resté limité, à 12%, contre 14% pour l'exercice précédent.

Les entrées et sorties au cours de l'exercice sont réparties de la manière suivante :

Détail des entrées 2012/13	Nombre	%
<b>Recrutements externes bruts</b>	<b>242</b>	<b>100,0%</b>
hors mobilités internes		
dont contrats permanents (CDI)	238	98,3%
dont contrats non permanents (CDD, contrats de professionnalisation et d'apprentissage)	4	1,7%

(1) ETAM : Employés, techniciens et agents de maîtrise.

Détail des sorties 2012/13	Nombre	%
Départs hors mobilités internes	193	100,0%
dont démissions	145	75,1%
dont fins de contrats (CDD, fin de contrat de professionnalisation et apprentissage, rupture de période d'essai)	38	19,7%
dont licenciements*	5	2,6%
dont fin de mandat social	1	0,5%
dont départs à la retraite	3	1,6%
dont décès	1	0,5%

\* Les 5 licenciements effectués sur l'exercice 2012/13 sont des licenciements pour motif individuel.

Au cours de l'exercice, 5 intérimaires ont été employés au sein du cabinet.

#### 4) Les rémunérations et leur évolution

##### Politique salariale

La politique salariale de Solucom repose principalement sur 3 principes.

- **Compétitivité** : dans un marché concurrentiel, la compétitivité salariale du cabinet est un enjeu de premier plan pour attirer et fidéliser les meilleurs talents. Cette recherche de compétitivité nécessite de s'assurer en permanence que les pratiques salariales du cabinet sont en cohérence avec le marché, notamment via des *benchmarks* réguliers (études réalisées par un cabinet de conseil RH spécialisé).
- **Équité et cohésion** : augmentations salariales basées sur la performance individuelle ; parts variables assises principalement sur des objectifs collectifs afin d'encourager l'atteinte de résultats en misant sur l'esprit d'équipe conformément aux valeurs du cabinet ; communication transparente (interne et externe) sur la politique et les pratiques salariales du cabinet.
- **Professionnalisme dans l'évaluation de la performance** : la performance individuelle détermine le rythme d'évolution de la rémunération. Pour assurer la qualité des évaluations, Solucom s'appuie notamment sur des standards d'évaluation communs et un processus de décision collectif que ce soit en matière d'évaluation ou d'augmentations salariales.

##### Masse salariale

La masse salariale brute sur les 2 derniers exercices est la suivante :

(en milliers d'euros)	2012/13	2011/12	Évolution
Solucom SA <sup>(1)</sup>	50 567,7	21 014,0	
Filiales	6 106,3	29 112,4	
<b>Total cabinet</b>	<b>56 674,0</b>	<b>50 126,4</b>	<b>+13,1%</b>

Les charges sociales sur l'exercice 2012/13 se sont élevées à 27 459 148 euros dont 23 011 783 euros pour Solucom SA et 4 447 365 euros pour ses filiales.

Sur l'exercice, tous les collaborateurs de Solucom SA ont bénéficié de la participation aux résultats de l'entreprise, calculée selon la formule légale complétée d'un supplément de participation, pour un montant total de 1 451 080 euros.

En mars 2013, les salariés de Solucom SA ont aussi perçu la prime de partage des profits au titre de l'exercice 2011/12 pour un montant total de 181 563 euros, soit 200 euros pour un collaborateur présent sur l'ensemble de l'exercice 2011/12.

Solucom assure une stricte égalité professionnelle entre femmes et hommes en matière de rémunération.

##### 2.1.2. Organisation du travail

###### 1) Organisation du temps de travail

L'ensemble des sociétés du cabinet a mis en œuvre la réduction du temps de travail par application de l'accord de branche Syntec.

Les modalités applicables aux différentes catégories de personnel sont les suivantes :

- Ingénieurs et cadres :
  - modalité 2 (limité à 218 jours par an et 38h30 par semaine)
  - modalité 3 (limité à 218 jours par an)
- ETAM :
  - modalité 1 (entre 35 et 39 heures par semaine dans la limite de 1 617 heures par an)

Compte tenu de ces modalités, et du fait que l'activité du cabinet ne présente pas de pic d'activité saisonnier, l'utilisation des heures supplémentaires est faible.

(1) Par convention, la société Solucom, société mère du cabinet Solucom, pourra également être appelée Solucom SA dans ce document.

## 2) Absentéisme

Solucom connaît un absentéisme modéré, de 2,1% en 2012/13.

Ces absences correspondent essentiellement à des arrêts maladie. Les congés maternité, paternité et sans solde (y compris les congés parentaux à temps plein) sont exclus du calcul de l'absentéisme.

### Détail du taux d'absentéisme 2012/13 par métier

	2012/13
Consultant	2,0%
Commercial	1,6%
Fonctionnel	4,1%

### 2.1.3. Relations sociales

#### 1) Organisation du dialogue social

Les sociétés Solucom SA et Alturia Consulting sont pourvues de délégués du personnel et d'un comité d'entreprise.

Les sociétés Eveho et SLM Consulting n'ont ni délégués du personnel, ni comité d'entreprise. La société Stance est quant à elle pourvue de 2 délégués du personnel.

Il n'y a pas de délégué syndical au sein du cabinet.

#### 2) Œuvres sociales

Les œuvres sociales sont gérées par les comités d'entreprise de Solucom SA et Alturia Consulting.

Les activités organisées dans le cadre des œuvres sociales sont essentiellement de natures sportives et culturelles.

#### 3) Bilan des accords collectifs

Les sociétés Solucom SA et Alturia Consulting disposent chacune d'un accord de participation.

En outre, en l'absence de délégués syndicaux, Solucom SA a mis en place, après consultation du comité d'entreprise, un plan d'action Seniors et un plan d'action Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (*Pour plus de détails, se reporter au paragraphe 2.1.6*).

### 2.1.4. Santé et sécurité

#### 1) Chantier Bien-vivre à Solucom

Veiller à la qualité de l'environnement de travail et l'équilibre de vie professionnelle / personnelle de ses collaborateurs fait partie des objectifs de la politique sociale de Solucom.

Quelques exemples d'axes de travail :

- **Prévention des risques psycho-sociaux**, avec notamment la mise en place depuis 2011 d'une cellule d'écoute destinée à accompagner les collaborateurs en situation de stress excessif et/ou de souffrance au travail. En outre, au 31/03/13, l'ensemble des référents RH de Solucom SA était formé à la détection des dites situations de souffrance au travail. La formation est actuellement en cours de déploiement auprès des équipes de management.
- **Qualité de vie au travail**, par la mise à disposition de multiples services visant à assurer une meilleure conciliation vie professionnelle / vie privée : crèche d'entreprise (depuis 2008, Solucom propose à ses collaborateurs des places en crèche au sein du réseau Babilou - une trentaine de berceaux à disposition début 2013) ; conciergerie d'entreprise ; salle de sport.
- **Politique Jours enfants malades** : les collaborateurs de Solucom ayant un ou plusieurs enfants (entre 0 et 12 ans compris) bénéficient d'un maximum de 3 jours d'absence rémunérés pris en une ou plusieurs fois sur l'exercice.

#### 2) Sécurité et santé

Les sociétés Solucom SA et Alturia Consulting sont pourvues chacune d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Conformément aux articles L.4611-8 et L.4612 du Code du travail, ces comités dressent chaque année un bilan des actions concrétisées ou lancées sur l'exercice. Quelques exemples de formations dispensées dans le cadre de ces actions : secourisme, sécurité routière, « Anticiper et gérer sa charge de travail ».

Sur le périmètre Solucom SA, le CHSCT s'est réuni 9 fois au cours de l'exercice 2012/13.

#### 3) Accidents du travail

En 2012/13, le cabinet a comptabilisé sur l'exercice 15 accidents de travail dont 13 accidents de trajet.

6 accidents de trajet ont été accompagnés d'un arrêt de travail et ont induit 80 jours d'absence sur l'exercice.

### 2.1.5. Formation

Solucom est attentif au développement du potentiel et de l'employabilité de ses collaborateurs, que ce soit sur le plan de la formation, de la montée en compétence et responsabilité, ou de la gestion des carrières.

Ces éléments sont des enjeux d'autant plus importants pour Solucom que le modèle RH du cabinet repose sur le



recrutement en nombre de jeunes diplômés (77% des embauches en 2012/13). Une centaine de stagiaires (stages courts, césures, fin d'études, apprentissage ou alternance) sont par ailleurs accueillis chaque année (118 sur l'exercice 2012/13). Ces derniers bénéficient des mêmes dispositifs et avantages que tout nouvel embauché.

### 1) Formation et gestion des compétences

La montée en puissance rapide de ces jeunes talents s'appuie sur un **dispositif complet de formation externe et interne**. Les séminaires de formation interne sont dispensés au sein de la Solucom *university*, l'institut de formation du cabinet. Le programme de formation comprend des volets métier, communication et management et poursuit un triple objectif : accompagnement dans la durée de la progression des collaborateurs, partage des bonnes pratiques et retours d'expérience, et diffusion de la culture et des valeurs du cabinet.

Cette offre de formation est par ailleurs complétée par de nombreux outils et services de *Knowledge management*, destinés à favoriser le partage et la diffusion des savoir-faire (ateliers décryptage, communautés, etc.).

Au cours de l'année civile 2012, au titre de la formation professionnelle, les collaborateurs du cabinet ont reçu 2 294 jours de formation, que ce soit de la formation externe ou interne dispensée au sein de l'institut interne du cabinet. Soit un nombre total de 16 740 heures de formation sur l'année.

Au 31/12/12, les dépenses totales réalisées au titre de la formation professionnelle ont représenté 1 606 milliers d'euros soit 3,1% de la masse salariale.

927 salariés, soit 79% de l'effectif, ont reçu au moins une formation sur l'année civile 2012, que celle-ci soit dispensée en interne ou en externe.

Le volume d'heures disponibles pour l'ensemble des collaborateurs du cabinet au 31/03/13 au titre du DIF est de 64 833 heures.

Le cabinet entretient des relations étroites avec une trentaine d'écoles d'ingénieurs et de commerce, qui sont ses cibles de recrutement privilégiées. Les différents volets de ces partenariats comprennent le versement de la taxe d'apprentissage, la participation aux activités pédagogiques (en particulier des cours délivrés par des consultants seniors du cabinet), l'accueil de stagiaires et la participation aux activités associatives des étudiants. (*Pour plus de détails, se reporter au paragraphe 2.3.2. « Relations avec les établissements d'enseignement supérieur »*).

### 2) Parcours d'évolution et gestion des carrières

Pour garantir la montée en compétence et en responsabilité rapide de ses collaborateurs, Solucom met tout en œuvre pour assurer une gestion proactive des parcours. Ces parcours individualisés sont basés sur des **référentiels métiers**, baptisés *Solucomway*. Leur déploiement est garanti et facilité par un management de proximité, au sein d'équipes à taille humaine.

Pour diversifier et enrichir les parcours individuels, la **mobilité interne** est par ailleurs largement encouragée au sein du cabinet. Ces programmes sont pilotés par la Direction du développement RH. Tous les postes ouverts dans le cadre du plan de recrutement y sont éligibles. Le cabinet s'engage par ailleurs à étudier toutes les demandes de mobilités, même en l'absence de poste ouvert. En 2012/13, 28 collaborateurs ont ainsi pu bénéficier d'une mobilité interne. Parmi elles : 25% de mobilités géographiques, 32% de mobilités métiers et 43% de mobilités inter-*practices*.

### 3) Séminaire d'intégration

Déployé à l'échelle du cabinet et articulé autour de multiples occasions d'échanges, le **séminaire d'intégration de Solucom** (Solucom *Inside*) se tient 2 fois par an. Il vise à accompagner les nouveaux collaborateurs du cabinet dans leur découverte de l'entreprise, de leur métier et dans le développement de leur réseau interne.

### 4) Encadrement et évaluation

Afin d'assurer un développement professionnel rapide et sur mesure, chaque salarié bénéficie d'un **encadrement de proximité** au sein d'équipes de taille restreinte, généralement de moins de 15 collaborateurs.

Les stagiaires bénéficient quant à eux d'un suivi rapproché assuré par un consultant senior, un responsable RH, et un responsable d'équipe.

En matière d'évaluation, en complément des entretiens annuels, des réunions GEP (gestion des évolutions et des parcours) rassemblant acteurs du management et référents RH sont organisées chaque trimestre.

#### 2.1.6. Égalité de traitement

Solucom est en phase de construction et déploiement de plusieurs plans d'action en matière d'égalité des chances, conformément à l'engagement du cabinet en faveur du strict respect des principes d'éthique et d'équité. La politique sociale et sociétale de Solucom s'inscrit ainsi dans une démarche de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Sur le volet social, les axes prioritaires de travail sont les suivants : égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; intégration et accompagnement des collaborateurs en situation de handicap ; maintien dans l'emploi des seniors.

### 1) Égalité hommes / femmes

Dans la continuité des premières initiatives lancées sur les précédents exercices, Solucom a engagé en 2012/13 une réflexion en matière d'égalité hommes / femmes et construit un plan d'action triennal. Il prendra effet progressivement dans le cadre du premier semestre 2013/14, et ce jusqu'à la fin de l'exercice 2015/16.

Les domaines d'action et les objectifs associés à horizon 2016 sont les suivants :

- **Recrutement** : assurer une stricte non-discrimination entre les sexes, afin de maintenir, dans son effectif consultant, une proportion de femmes alignée avec la part de ces dernières dans les écoles cibles du cabinet.
- **Promotion professionnelle** : évoluer vers un équilibre entre la proportion des femmes accédant à des postes à responsabilités (encadrement opérationnel ou hiérarchique) et leur part dans les effectifs.
- **Rémunération** : maintenir une stricte équité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'application de la politique salariale.
- **Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales** : favoriser l'équilibre de vie professionnelle / personnelle pour les 2 sexes, notamment à travers des mesures spécifiques destinées à faciliter cet équilibre pour les collaborateurs parents.

Au 31/03/13, les femmes représentaient 32% de l'effectif total du cabinet Solucom et 28% de l'effectif consultant<sup>(1)</sup>, contre respectivement 30% et 24% en 2011/12. Ces pourcentages, bien qu'en légère augmentation, témoignent d'une sous-représentation des femmes au sein du cabinet, qui s'explique par les filières prioritaires de recrutement de Solucom, à savoir les grandes écoles d'ingénieurs (65% des embauches de consultants en 2012/13).

### 2) Handicap

Solucom est en phase de construction de sa politique en faveur de l'emploi et de l'accompagnement des personnes handicapées. Instruit dans le cadre d'un groupe de travail

et d'un comité de pilotage dédiés, un premier plan d'action Handicap sera initié sur l'exercice prochain, et centré sur quelques champs d'actions prioritaires, tels le recrutement, le développement du recours au secteur protégé, ou encore la sensibilisation interne.

Au 31/03/13, il y avait 4 collaborateurs présentant un handicap au sein de Solucom. La contribution du cabinet au titre de l'exercice 2012/13 en vue de l'insertion professionnelle des personnes handicapées est de 200,2 milliers d'euros.

### 3) Diversité des générations : plans d'actions seniors et intergénérationnel

Le plan d'actions seniors de Solucom favorise le maintien dans l'emploi des collaborateurs de 55 ans et plus pour accompagner le recul de l'âge des départs à la retraite.

Dès 50 ans, des actions spécifiques sont ainsi mises en œuvre : entretien de seconde partie de carrière, actions de formation et de gestion de carrière dédiées, ainsi qu'un accès au temps partiel aidé pour les 60 ans et plus. Ces actions ont pour objectif de répondre aux aspirations des seniors en fin de carrière et de valoriser l'expérience acquise tout en s'adaptant aux situations individuelles.

Au 31/03/13, les collaborateurs de plus de 50 ans représentaient 5,3% de l'effectif total du cabinet (dont près de 3% de plus de 55 ans).

En 2013, un plan d'action intergénérationnel sera mis en œuvre dans la continuité des actions déjà entreprises au sein du cabinet, que ce soit en matière de maintien dans l'emploi des seniors ou d'intégration des jeunes embauchés (particulièrement sur les volets intégration, formation et accompagnement des jeunes dans leur prise de fonction).

### 4) Politique de lutte contre les discriminations

*Pour plus de détails sur les initiatives conduites par le cabinet en matière de lutte contre les discriminations, se reporter aux paragraphes 2.1.6. et 2.3.1. du présent rapport.*

#### 2.1.7. Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT

*Pour plus de détails sur les initiatives conduites par le cabinet en matière de lutte contre les discriminations en matière d'emploi, se reporter au paragraphe 2.1.6.*

(1) Pour mémoire : effectif consultant = 87% de l'effectif total du cabinet Solucom au 31/03/13.

## 2.2. Informations environnementales

Solucom a une activité exclusive de prestations intellectuelles, dont l'impact global pour l'environnement est limité. Néanmoins, le personnel de Solucom - jeune et qualifié dans son ensemble - est très sensible aux enjeux environnementaux. Ainsi, c'est naturellement que l'entreprise s'est engagée dans une démarche de suivi et de progrès volontariste de son impact environnemental.

Solucom a décidé de mettre en œuvre une procédure de reporting environnemental en conformité avec les exigences des articles 75 et 225 de la loi Grenelle 2. La démarche mise en place pour l'exercice fiscal 2012/13 (clos le 31/03/13) a permis d'identifier les référents et interlocuteurs clés pour l'obtention des données, de mettre en place un circuit de remontée d'information fluide, et de fournir des données qui serviront de points de comparaison à l'avenir pour les indicateurs clés.

Les principaux enjeux environnementaux pour Solucom portent sur les **déplacements professionnels, l'empreinte environnementale des locaux occupés, l'utilisation de papier, et la gestion du parc informatique**. Le reporting et les actions menées privilégient donc ces axes, sans toutefois négliger les autres domaines d'étude et d'amélioration.

### Précisions sur la méthodologie de reporting environnemental

Les choix méthodologiques ont été effectués avec pragmatisme. Notamment, les différents points de reporting prévus par la réglementation n'ont pas tous la même pertinence pour l'activité de Solucom <sup>(1)</sup> et certains domaines d'étude peu significatifs ont été écartés.

Pour ce premier reporting environnemental, le périmètre étudié est la **société Solucom SA**, et n'intègre pas les sociétés Eveho, Alturia Consulting, Stance acquises et SLM Consulting créée en cours d'exercice. Les employés de Solucom SA sont répartis sur 4 sites différents :

Site	Effectifs Solucom SA au 31/03/13	Répartition (% effectif Solucom SA)
Paris La Défense (siège social)	949	90,0%
Villeurbanne	46	4,4%
Aubagne	24	2,3%
Nantes	35	3,3%
<b>Total</b>	<b>1 054</b>	<b>100,0%</b>

Certaines données n'ont pu être collectées que pour le siège social, mais celui-ci représentant 90% des effectifs,

(1) Voir tableau de concordance en annexe.

une extrapolation a permis d'estimer de manière correcte la valeur des indicateurs environnementaux pour l'ensemble Solucom SA. Par ailleurs, dans certains cas, des totaux portant sur l'année civile 2012 ont été utilisés comme estimation par défaut, au lieu de données plus difficilement disponibles correspondant à l'exercice fiscal 2012/13.

*Afin d'assurer une bonne compréhension des informations reportées, les définitions et modes de calcul spécifiques à certains indicateurs sont détaillés dans le présent document en note de bas de page.*

### 2.2.1. Politique générale en matière environnementale

#### 1) Organisation de Solucom pour les questions environnementales

Jusqu'en 2011/12, Solucom a mené des actions ponctuelles en faveur de l'environnement sans organisation spécifiquement dédiée.

En 2012/13, Solucom a initié une démarche environnementale structurée et coordonnée, dans le cadre de sa démarche de Responsabilité d'entreprise globale. L'exercice a notamment été mis à profit pour effectuer un diagnostic interne destiné à mieux cerner les principaux impacts environnementaux et identifier les pistes d'actions prioritaires. La réalisation d'un premier Bilan carbone a par ailleurs été engagée dans le cadre de cette démarche.

#### 2) Formation et information environnementale des salariés

En matière de sensibilisation environnementale, Solucom a jusqu'à présent mené des actions d'information pour accompagner le déploiement des actions environnementales de premier niveau. À titre d'illustration, les collaborateurs ont été informés par l'intranet du basculement de Solucom vers une utilisation généralisée de papier recyclé ou éco-labélisé. Autre exemple, une campagne d'affichage a été organisée au siège pour sensibiliser les collaborateurs aux pratiques d'impression éco-responsables.

Le volet sensibilisation des salariés aux questions environnementales pourra être activé pour soutenir le plan d'actions environnemental lorsque celui-ci sera mis en place. Par ailleurs, Solucom étudiera la pertinence de proposer des formations environnementales dédiées aux collaborateurs identifiés comme ayant un rôle actif dans le plan d'action.

### 2.2.2. Pollution et gestion des déchets

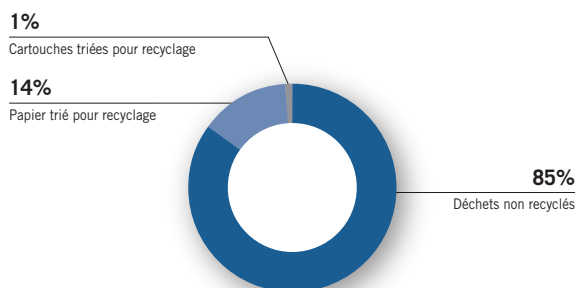
Les principaux déchets générés par Solucom sont les déchets de bureaux (98%), ainsi que les matériels informatiques qui arrivent en fin de vie (2%).

## 1) Déchets de bureaux

Sur l'exercice 2012/13, Solucom SA a collecté 32,67 tonnes de déchets<sup>(1)</sup>, soit **31 kg/collaborateur**, répartis de la façon suivante :

- 27,8 tonnes de déchets de bureaux (non recyclés) ;
- 4,6 tonnes de déchets papiers (recyclés) ;
- 0,3 tonne de cartouches d'encre et laser usagées pour imprimantes et photocopieurs. Ces cartouches sont recyclées par la société Conibi, prestataire spécialisé dans le recyclage des cartouches.

### ■ Déchets générés (tonnes/an)



## 2) Déchets informatiques

Le choix a été fait de mettre à disposition des collaborateurs de Solucom des matériels informatiques performants dans le cadre de leurs activités, d'où une rotation régulière des équipements, notamment les ordinateurs portables (4 ans). Sur l'année 2012/13, environ 300 appareils sont arrivés en fin de vie (essentiellement ordinateurs et téléphones portables), soit environ 0,63 tonne. Afin de prolonger leur durée de vie (notamment des ordinateurs portables), ces derniers sont proposés aux collaborateurs ou à des associations.

Solucom a prévu d'engager un prestataire spécialisé dans le recyclage des matériels informatiques afin de recycler convenablement les matériels en fin de vie.

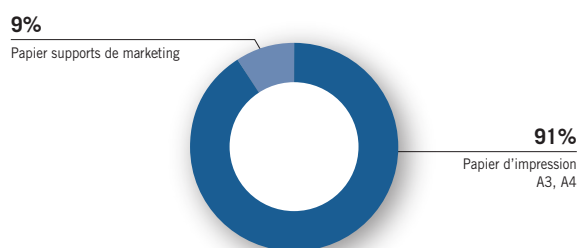
### 2.2.3. Utilisation durable des ressources

Solucom n'exerce pas d'activité de production industrielle. Son utilisation de ressources se limite donc aux consommables de bureau et aux ressources utilisées de manière mutualisée pour faire fonctionner les bâtiments qu'occupent ses bureaux.

#### 1) Consommation de matières premières

La principale matière première que la société consomme est le papier (papier pour imprimantes et photocopieurs et papier pour les supports de marketing). La consommation annuelle totale de Solucom SA s'élève à 13,4 tonnes, soit un ratio de **12,7 kg par collaborateur**.

### ■ Consommation de papier (tonnes/an)



Au siège social, les collaborateurs ont la possibilité d'imprimer en recto/verso et noir & blanc pour des impressions de travail (brouillons ou impressions à usage interne). L'efficacité du dispositif reste toutefois à améliorer.

Des initiatives de réduction du papier utilisé ont été mises en place, notamment la dématérialisation de certaines publications. Des versions interactives sont ainsi développées et mises à disposition pour réduire les volumes imprimés. À titre d'illustration, le cabinet a réduit de plus de 60% les impressions de son rapport annuel depuis 2009/10 (de 800 exemplaires imprimés en 2009/10 à 300 en 2011/12 et 2012/13). Dans le même ordre, le cabinet privilégie désormais la réalisation de *e-cards* de vœux (cartes électroniques) afin de supprimer les quelques 2500 cartes et enveloppes imprimées jusqu'à présent chaque année.

Pour rappel, Solucom pratique le recyclage du papier. Les papiers utilisés sont labélisés (cf.2.2.5.).

#### 2) Consommation d'énergie

La consommation directe d'énergie de Solucom SA est celle de ses bâtiments pour les différents besoins de Solucom SA que sont le chauffage, la climatisation, la ventilation, l'éclairage et les équipements de bureautique.

En ce qui concerne les bureaux du siège social de Solucom (90% des effectifs), ils occupent trois étages et demi de la Tour Franklin dans le quartier de La Défense (92), qui est raccordée aux réseaux de chaleur et de froid de La Défense, fournissant ainsi le chauffage et la climatisation des bureaux. De plus, 2 unités de climatisation autonomes sont installées dans les salles de serveurs.

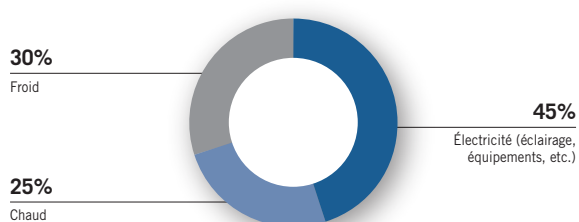
La consommation d'énergie finale (électricité, chaleur, froid) s'élève à 2,78 GWh, soit 332 kWh EF/m<sup>2</sup>, ce qui - converti en énergie primaire (énergie « nécessaire » pour produire cette énergie finale) - aboutit à 4,73 GWh EP, soit 565 kWh EP/m<sup>2</sup>.

Ce niveau de consommation énergétique est élevé (fourchette haute des bâtiments de bureaux en Île-de-France) mais

(1) Les données sur les déchets sont extrapolées à partir des données du siège social. Le ratio utilisé est le volume de déchets (29,41 tonnes) rapporté au nombre de collaborateurs du siège (949).

correspond à la fois aux techniques constructives de la Tour Franklin à La Défense et aux besoins de froid importants liés aux salles de serveurs (réseau de froid et consommation électrique des groupes autonomes froid).

#### ■ Énergie finale par usage (kWh/an)

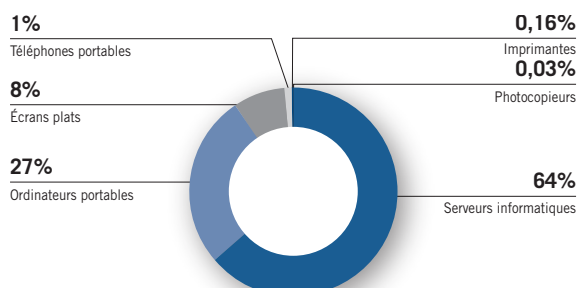


#### Focus sur les matériels informatiques et de télécommunications

Le parc informatique de Solucom est consommateur d'électricité. La consommation totale du parc est estimée <sup>(1)</sup> à 0,2 GWh par an, en prenant en compte une utilisation moyenne aux heures de travail et des données moyennes de consommation. En prenant en compte certaines utilisations en dehors des locaux de Solucom <sup>(2)</sup>, la consommation du parc informatique représente environ **20% de la consommation totale d'électricité de Solucom**.

La répartition de la consommation est estimée comme suit :

#### ■ Estimation consommation - Parc informatique (kWh/an)



Les ordinateurs portables disposent tous du label EPEAT <sup>(3)</sup> soit au niveau Silver (56% du parc), soit au niveau Gold (44% du parc). Cela garantit, entre autres, une utilisation précautionneuse des ressources naturelles dans leur fabrication, et le respect de la norme EnergyStar pour la consommation d'énergie lors de leur utilisation.

### 3) Consommation d'eau

La principale consommation d'eau de Solucom SA est celle d'eaux sanitaires dans les bâtiments. Les consommations d'eau étudiées ici concernent donc le réseau d'eau courante, utilisée pour les besoins sanitaires et de nettoyage, et par des équipements de climatisation. La consommation annuelle totale d'eau de Solucom SA <sup>(4)</sup> s'élève à 10 034 m<sup>3</sup>, soit **9,52 m<sup>3</sup> par collaborateur**.

Les bureaux de Solucom SA sont établis en dehors des zones de stress hydrique <sup>(5)</sup> (zones soumises à un approvisionnement en eau inférieur à 1 700 m<sup>3</sup> par habitant par an tous usages confondus), et il n'y a donc pas lieu d'étudier ici la pression exercée par Solucom sur les ressources locales en eau.

#### 2.2.4. Changement climatique : rejets de gaz à effet de serre <sup>(6)</sup>

##### 1) Synthèse

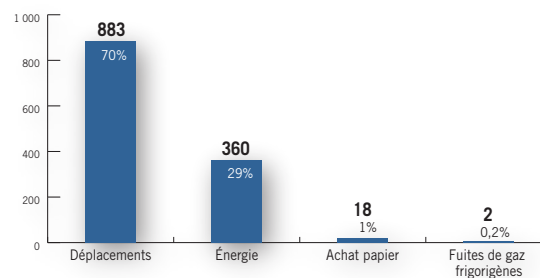
Le périmètre de cet exercice est restreint aux 4 postes d'émissions suivants :

- consommation énergétique du bâtiment ;
- fuites de gaz frigorigènes de la climatisation ;
- achat de papiers ;
- déplacements professionnels et domicile-travail.

Sur ces postes, les émissions de gaz à effet de serre de Solucom SA pour l'exercice 2012/13 s'élèvent à 1 263 teq CO<sub>2</sub>, soit **1,20 teq CO<sub>2</sub> par collaborateur**.

La répartition des émissions se fait comme suit :

#### ■ Émission GES (teq CO<sub>2</sub>) sur périmètre défini



(1) L'estimation a été effectuée sur la base du nombre d'équipements opérés par Solucom, de l'utilisation moyenne constatée, et de la performance moyenne de ces matériels en France (source IDATE). Les hypothèses d'utilisations sont les suivantes : les ordinateurs portables, les écrans et téléphones mobiles auraient une utilisation moyenne de 1760 heures annuelles et les serveurs 8 760 heures. L'hypothèse retenue pour les photocopieurs et imprimantes est de 100 000 impressions annuelles par appareil.

(2) Estimées à 30% pour les ordinateurs portables et les téléphones portables.

(3) Le label Electronic Product Environmental Assessment Tool (EPEAT) exige, entre autres, une utilisation limitée en substances dangereuses, une garantie de recyclabilité et de durabilité, une consommation énergétique économe et des emballages à moindre impact. Pour plus d'informations, consultez <http://www.epeat.net/>

(4) La consommation d'eau est extrapolée à partir de celle du siège social. Le ratio utilisé est la consommation totale (9 034 m<sup>3</sup>) rapportée au nombre de collaborateurs (949).

(5) Pour plus d'informations sur les zones de stress hydrique : <http://www.un.org/french/waterforlifedecade/scarcity.html>

(6) La méthodologie utilisée est celle préconisée par l'article 75 du Grenelle 2. Les postes d'émissions pris en compte sont ceux exigés par l'article 75 (scopes 1 et 2), ainsi que l'achat du papier et les déplacements. Ces derniers ont été identifiés comme poste d'émissions important au regard de l'activité de Solucom.

## 2) Focus sur les déplacements

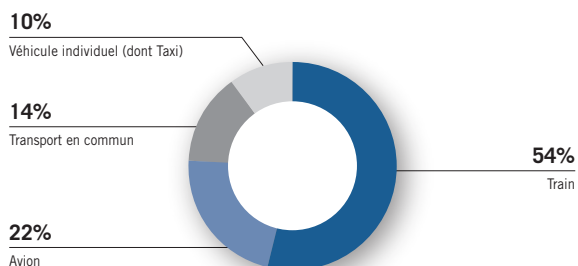
Les déplacements des collaborateurs de Solucom sont la première source d'émissions de gaz à effet de serre (70%). Pour mieux comprendre ces émissions, Solucom a étudié le volume et les moyens de transports des différents déplacements, en distinguant les déplacements professionnels et les déplacements domicile-travail des collaborateurs.

### Déplacements professionnels

Les déplacements professionnels<sup>(1)</sup> totalisent environ 6 millions de kms par an tous moyens de transport confondus, soit environ **5 700 km annuels par collaborateur**. Ceci s'explique par la forte mobilité des collaborateurs de Solucom, caractéristique classique du secteur du conseil.

La répartition par mode de transport est la suivante :

#### ■ Déplacements professionnels (km/an)

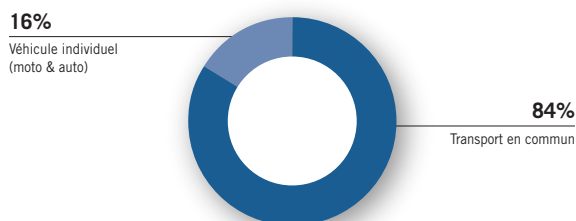


### Déplacements domicile-travail

Les déplacements domicile-travail<sup>(2)</sup> totalisent environ 6 millions de km par an, tous moyens de transport confondus, soit environ **26 km par collaborateur par jour travaillé**.

Quant aux modes de déplacement, les collaborateurs Solucom sont incités à utiliser les transports en commun pour venir sur leur lieu de travail (84% des collaborateurs utilisent actuellement ce mode de transport).

#### ■ Déplacements domicile-travail (km/an)



Afin de réduire l'impact environnemental des déplacements, Solucom privilégie 2 axes de travail :

- **limiter les déplacements en favorisant l'utilisation de systèmes d'audio et visio-conférence** : les salles de réunion de Solucom sont équipées de systèmes de conférence à distance. Ce moyen de communication est notamment priorisé pour les échanges en interne ;
- **choisir les modes de transport moins polluants** : les collaborateurs de Solucom sont fortement incités, par la politique de déplacement en vigueur, à effectuer leurs déplacements en transports en commun. À titre d'exemple, voici quelques mesures mises en place :
  - les trajets en avion sont autorisés si le trajet en train est supérieur à 3 h. Les voyages s'effectuent uniquement en classe économique ;
  - les abonnements de service public de location de vélo (*Vélib*, *Vélov*, *Bicloo*, etc.) sont partiellement pris en charge par Solucom, en plus des titres de transport en commun ;
  - la location de véhicule est prévue uniquement en cas d'absence de transports collectifs.

#### 2.2.5. Protection de la biodiversité

Solucom ne possède pas de sites situés dans les aires protégées ou en zones riches en biodiversité. Ses activités n'engendrent pas d'impacts directs et significatifs sur la biodiversité. Cependant, Solucom exerce un impact indirect limité à travers la consommation du papier dans ses activités. Pour minimiser cet impact, le cabinet utilise principalement du **papier dont les fibres** sont issues de forêts gérées durablement (**certifiées FSC ou PEFC**) ou **100% recyclées**. Depuis 2012, cette exigence est intégrée dans les cahiers des charges pour les prestations d'impression ainsi que dans l'achat des papiers d'impression.

(1) Les données de déplacements en train, en avion et en véhicules de location de courte durée sont fournies par l'agence de voyage Egencia. Le calcul de distances est effectué pour chaque trajet, donnant ainsi un résultat proche de la réalité. Les données de déplacements en transports en commun, taxis et en véhicules personnels ont quant à elles été collectées auprès du service de comptabilité. Les montants (euros) collectés ont été convertis en distances parcourues (km).

(2) Afin de connaître la distance parcourue par les collaborateurs utilisant leur véhicule, l'analyse est basée sur les codes postaux déclarés par les bénéficiaires de parking automobile ou 2-roues. La distance parcourue par les collaborateurs empruntant les transports en commun est calculée suivant le titre de transport déclaré (par zone).



## **2.3. Informations relatives aux engagements sociétaux**

En matière de responsabilité sociétale, la démarche de Solucom s'articule autour de 3 champs d'actions : l'intégration des critères sociaux et environnementaux dans l'ensemble de ses activités ; le soutien de projets humanitaires ou citoyens (Fondation d'entreprise Solucom, Institut Villebon) ; la sensibilisation des collaborateurs du cabinet aux enjeux du développement durable et leur association aux actions de mécénat du cabinet.

### **2.3.1. Impact territorial, économique et social de l'activité sur la société**

Ayant, compte tenu de son activité, un impact territorial et économique relativement modéré, Solucom a fait le choix de se mobiliser prioritairement sur des initiatives liées à son empreinte sociale et civile. Ces initiatives sont structurées autour des enjeux et domaines d'actions suivants : emploi et insertion professionnelle, accès à l'enseignement supérieur, promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

*Pour plus de détails, se reporter aux paragraphes 2.3.2. et 3. (Responsabilité économique).*

### **2.3.2. Relations entretenues avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de l'entreprise**

#### **1) Actions menées sur le terrain de l'emploi et de l'insertion professionnelle**

Employeur responsable, Solucom porte une attention particulière à son empreinte sociale.

Pour mémoire, l'effectif total de Solucom au 31/03/13 s'établissait à 1 185 collaborateurs, pour majorité composé de jeunes cadres débutants (plus de la moitié des effectifs totaux a moins de 30 ans), répartis à 99,8% sur le territoire français. Le cabinet accueille par ailleurs chaque année une centaine de stagiaires, intégrés dans une logique de pré-embauche.

Entreprise de croissance, Solucom crée tous les ans des emplois nets, et a toujours depuis sa fondation en 1990, privilégié le maintien dans l'emploi de ses collaborateurs, quel que soit le contexte économique.

En matière de recrutement, 98% des recrutements réalisés au titre de l'exercice 2012/13 sont des emplois permanents (CDI).

Près de 5 000 candidatures émanant des différents dispositifs de sourcing en place (relations écoles, campagnes de cooptation, événementiels) sont traitées chaque année par la Direction du développement RH. Solucom a formalisé en

2012/13 une Charte Recrutement, déployée en interne auprès de tous les acteurs du recrutement et publiée en externe au 1<sup>er</sup> semestre 2013/14. Articulée autour de 9 engagements clés en matière d'égalité des chances ou encore de transparence, elle s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue des process de recrutement du cabinet.

#### **2) Actions de partenariat et mécénat en faveur de l'égalité des chances**

##### **Fondation d'entreprise Solucom**

Créée en 2009, la Fondation d'entreprise Solucom œuvre en faveur de l'enfance défavorisée. Depuis cette date, plus d'une trentaine de projets, à forte teneur socio-éducative, principalement en Afrique et en Asie, ont été soutenus. Chaque projet suivi par Solucom est parrainé par un collaborateur du cabinet.

*Pour plus de détails sur la Fondation Solucom et les projets soutenus, se reporter au chapitre 1 du Document de référence 2012/13 de Solucom.*

##### **Institut Villebon – Georges Charpak**

Depuis 2012, Solucom est mécène de l'Institut Villebon - Georges Charpak, un projet à enjeu sociétal porté conjointement par la Fondation ParisTech, l'enseignement supérieur (grandes écoles et universités) et le monde économique. Cette nouvelle structure de formation post-bac est une filière pilote, innovante de par sa pédagogie, et destinée à ouvrir les portes de l'enseignement supérieur à la diversité, qu'elle soit sociale, culturelle ou intellectuelle. L'Institut ouvrira ses portes en septembre 2013, et accueillera en priorité des étudiants à potentiel mais avec des fragilités scolaires, issus de milieux défavorisés et/ou en situation de handicap.

Dans le cadre de ce partenariat, Solucom souhaite susciter l'engagement volontaire de ses collaborateurs, et encourager leur investissement sur différents pans du projet, tels la formation, la sélection ou encore le parrainage des étudiants de l'Institut afin de les accompagner dans la construction de leur projet professionnel.

#### **3) Relations avec les établissements d'enseignement supérieur**

Dans le cadre de sa stratégie Ressources humaines, Solucom mène une politique Relations écoles en forte proximité avec l'enseignement supérieur. Pour rappel, les plans de recrutement du cabinet sont composés de près de 80% de jeunes diplômés. Des relations de long terme sont ainsi nouées depuis plusieurs années avec plus d'une trentaine d'écoles et universités françaises, tant en Île-de-France qu'en régions.

Cette politique active de partenariat vise à accompagner les étudiants dans leur développement personnel et professionnel. Personnel par la transmission de savoir-être et savoir-faire inhérents au métier du conseil (gestion de projet, gestion de la relation client) et professionnel, par la conduite de diverses opérations de coaching carrière, et l'intégration récurrente de stagiaires au sein des équipes du cabinet (plus d'une centaine chaque année). À titre d'illustration, quelques exemples d'actions menées sur les campus : sponsoring et coaching associatif (juniors entreprises, BDE, associations forums), animation d'ateliers CV / lettres de motivation, simulations d'entretiens, retours d'expériences et échanges informels avec des anciens du cabinet etc.

Sur le plan pédagogique, le cabinet entretient également de fortes relations avec les services carrières et le corps professoral de ses écoles cibles. À ce titre, Solucom participe activement aux grands événements rythmant la vie de ces établissements, et ce à plusieurs niveaux : participation à des jurys de sélection, parrainages de promotions, animation de conférences, tables rondes et modules de cours.

Afin d'accompagner la mutation des écoles et des universités partenaires du cabinet et renforcer le dispositif en place, Solucom a engagé depuis 2012/13 une réflexion visant à développer une plus fréquente intégration des cursus alternance et apprentissage au sein des effectifs du cabinet.

### 2.3.3. Sous-traitance et fournisseurs

Dans le cadre de son activité de conseil auprès des grandes entreprises, Solucom peut être amené à sous-traiter occasionnellement une partie de ses prestations à d'autres cabinets spécialisés.

Par contre, Solucom n'utilise pas de personnel mis à sa disposition dans le cadre de contrats de sous-traitance.

Solucom n'a, à date, pas encore intégré des critères développement durable dans sa politique d'achats. La mise en place d'une politique d'achats responsable constitue un axe de travail pour le cabinet sur les prochains exercices.

### 2.3.4. Loyauté des pratiques

En accord avec ses valeurs et ses fondamentaux, Solucom est signataire depuis fin 2012 du Pacte mondial des Nations-Unies (*UN Global Compact*). Cette adhésion vient officialiser la volonté du cabinet d'inscrire durablement l'ensemble de ses actions dans le cadre d'une démarche responsable et transparente.

Solucom soutient et s'engage à promouvoir les 10 principes du Pacte (droits de l'homme et du travail, protection de l'environnement, lutte contre la corruption) auprès de sa sphère d'influence (clients, collaborateurs, actionnaires,

clients et fournisseurs, société civile), et, dans une démarche d'amélioration continue, à poursuivre les efforts entrepris dans ces différents domaines.

Le cabinet publiera en 2013/14 son premier rapport de « Communication sur le progrès » (COP), afin de faire état vis-à-vis de ses parties prenantes des initiatives lancées et axes de travail au regard desdits principes du Pacte.

## 3. Autres informations relatives à la responsabilité d'entreprise de Solucom : responsabilité économique

Solucom souhaite se comporter comme un acteur économique responsable à l'égard de son environnement. À ce titre, le cabinet s'engage à garantir à l'ensemble de ses partenaires - financiers, économiques, civils et sociaux - le respect de principes de bonne gouvernance, transparence et déontologie.

### Gouvernance

Solucom a adopté la forme Directoire et Conseil de surveillance dans une optique de séparation claire des fonctions de Direction et de Contrôle de la société.

Solucom se conforme sans réserve au Code de gouvernement d'entreprise MiddleNext.

Le Conseil de surveillance est composé de 5 membres, dont 4 membres indépendants. Solucom étant une société à capital contrôlé, cette composition du Conseil de surveillance permet notamment de veiller au respect des intérêts des actionnaires minoritaires.

*Pour plus de détails, se reporter au « Rapport du président du Conseil de surveillance sur les conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil et sur le contrôle interne et la gestion des risques » au chapitre 4 du Document de référence 2012/13 de Solucom.*

### Transparence

Au-delà du respect de ses obligations réglementaires en matière de communication financière, Solucom s'astreint à une grande transparence et à une communication fréquente et régulière, quel que soit le contexte économique ou les performances de l'entreprise.

Le cabinet est en outre attentif à déployer ses efforts de communication aussi bien à destination des analystes et investisseurs institutionnels, qu'à destination des actionnaires individuels : systématisation de 6 rendez-vous annuels avec les investisseurs, création d'un Club Actionnaires pour renforcer les relations avec l'actionariat individuel, participation régulière à des salons.

## Relations clients / fournisseurs & conduite des affaires

*Pour plus de détails sur le dispositif mis en place par Solucom en matière de qualité des prestations et de déontologie, se reporter à la rubrique Qualité du chapitre 1 du Document de référence 2012/13 de Solucom.*

## 4. Note méthodologique relative au reporting extra-financier de Solucom

### 4.1. Périmètre et période

**Périmètre** : les informations sociales et sociétales sont par défaut, et sauf mention contraire explicite, fournies sur le périmètre total du cabinet Solucom, consolidant Solucom SA (maison mère) et l'ensemble de ses filiales. Les données environnementales font quant à elles l'objet d'une méthodologie spécifique (cf. paragraphe 2.2.) et se réfèrent uniquement au périmètre Solucom SA.

**Période** : les données sont fournies au titre de l'exercice fiscal 2012/13, clos le 31/03/13. Dans de rares cas explicitement mentionnés, les informations se réfèrent à l'année civile 2012.

### 4.2. Exclusions

Solucom publie dans ce rapport des données qualitatives et quantitatives sur l'ensemble des thématiques sociales, environnementales et sociétales requises par le décret d'application de l'article 225 de la loi Grenelle 2.

Toutefois, et ce conformément à la règle du « *comply or explain* » prévue par la loi, les indicateurs jugés non pertinents - et donc non applicables au cabinet - compte tenu de son activité exclusive de prestations intellectuelles, ne sont pas abordés dans ce rapport. Ces exclusions concernent essentiellement les informations environnementales et sont explicitées dans l'annexe suivante (*Table de concordance : conformément au décret 2012-557 du 24/04/12 - Grenelle 2*).

## Annexe au Rapport de Responsabilité d'entreprise

### Reporting environnemental - Table de concordance des données avec l'article 225 (Grenelle 2)

Le tableau ci-dessous présente la concordance entre les informations présentées dans ce rapport et le décret d'application 2012-557 du 24/04/12 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale.

Certaines informations ont été jugées non pertinentes compte tenu de l'activité du cabinet (*Cf colonne « Traitement Solucom »*).

Décret 2012-557, article 1- 2°	Traitement Solucom	
<b>a) Politique générale</b>	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	§ 2.2.1 (1)
	Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	§ 2.2.1 (2)
	Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Les activités de Solucom sont peu matérielles et ne représentent pas de risques environnementaux forts, ni de pollutions majeures (rejets dans l'eau, l'air, le sol, nuisances sonores, utilisation des sols, etc.)
	Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	
<b>b) Pollution &amp; gestion de déchets</b>	Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Les activités de Solucom sont peu matérielles et ne représentent pas de risques environnementaux forts, ni de pollutions majeures (rejets dans l'eau, l'air, le sol, nuisances sonores, utilisation des sols, etc.)
	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	§ 2.2.2
	La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	Les activités de Solucom sont peu matérielles et ne représentent pas de nuisances sonores majeures.
<b>c) Utilisation durable des ressources</b>	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	§ 2.2.3 (3)
	La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	§ 2.2.3 (1)
	La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	§ 2.2.3 (2)
	L'utilisation des sols	Les activités de Solucom sont peu matérielles et ne représentent pas de risques environnementaux forts, ni de pollutions majeures pour le sol. De plus, les locaux de Solucom sont situés dans les zones déjà urbanisées.
<b>d) Changement climatique</b>	Les rejets de gaz à effet de serre	§ 2.2.4
	L'adaptation aux conséquences du changement climatique	Les activités de Solucom sont peu matérielles et seraient directement peu impactées par les conséquences du changement climatique.
<b>e) Protection de la biodiversité</b>	Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	§ 2.2.5



**Solucom**

Tour Franklin, 100/101, terrasse Boieldieu

92042 Paris La Défense Cedex

Tél. : 01 49 03 20 00 - Fax : 01 49 03 20 01

[www.solucom.fr](http://www.solucom.fr)