

Rapport de responsabilité d'entreprise

2013/14



“ Une démarche RSE en accord avec les fondamentaux de Solucom ”

The power of simplicity

« Ce qui est simple est fort »

solucom 
management & IT consulting

www.solucom.fr

Tour Franklin

100 - 101 terrasse Boieldieu

92042 Paris La Défense Cedex

Téléphone +33(0)1 49 03 20 00

Fax +33(0)1 49 03 20 01

A l'attention Monsieur le Secrétaire général
des Nations Unies

Renouvellement du soutien de Solucom au Pacte Mondial des Nations Unies

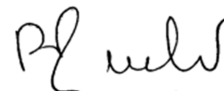
Monsieur le Secrétaire général,

La signature en 2012 par Solucom du Pacte Mondial a été l'occasion d'officialiser notre engagement en matière d'éthique des affaires, et notre volonté d'inscrire durablement l'ensemble de nos actions dans le cadre d'une démarche responsable et transparente. Par cette signature, notre cabinet a ainsi affirmé son soutien aux 10 principes fondateurs de l'ONU et sa volonté de faire progresser ces principes dans son domaine d'influence.

La publication aujourd'hui de ce 2^{ème} CoP (*Communication on Progress*) nous donne l'occasion de présenter les grandes orientations de la démarche RSE de Solucom, ainsi que l'ensemble des actions initiées dans ce cadre. Cette nouvelle publication vient renouveler notre engagement sur les 4 thèmes fondamentaux du Pacte : droits de l'homme, droits du travail, protection de l'environnement, et lutte contre la corruption.

Le Rapport de responsabilité d'entreprise annexé à la présente déclaration fait état explicitement de ce soutien, en pages 19/20, et détaille les actions conduites par Solucom sur l'ensemble de ses champs de responsabilités : sociale, sociétale, économique et environnementale.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de ma haute considération.



Pascal IMBERT
Président du Directoire

Responsabilité d'entreprise

Une démarche RSE pérenne et ancrée dans la stratégie du cabinet

Solucom a initié fin 2011 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, 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. 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
- mettre le cabinet en conformité avec les obligations légales et réglementaires en vigueur.

Pour déterminer ses priorités en matière de RSE, Solucom a cartographié sa sphère d'influence, et identifié au sein de cet écosystème les parties prenantes sur lesquelles son impact est le plus important : collaborateurs ; candidats ; clients et fournisseurs ; actionnaires et investisseurs ; environnement et collectivité ; associations.

4 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 ses principaux champs de responsabilité : sociale, environnementale, sociétale et économique.

Solucom s'est fixé 4 engagements; chacun d'entre eux étant décliné en objectifs prioritaires d'actions détaillés dans le rapport de Responsabilité d'entreprise de Solucom :

- 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.

Exemples de projets citoyens soutenus par Solucom

En matière de responsabilité sociétale, la démarche de Solucom vise à promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination. Un engagement décliné principalement sur trois domaines d'actions : l'éducation, l'accès à l'enseignement supérieur, l'insertion professionnelle et l'emploi.



Fondation d'entreprise Solucom

La Fondation d'entreprise Solucom a pour vocation d'intervenir en France ou à l'étranger, dans le domaine humanitaire, en soutenant ou en développant des actions destinées à agir en faveur de l'enfance défavorisée, essentiellement dans des situations de pauvreté ou de dénuement extrême. Depuis la création de la Fondation en 2009, une quarantaine 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.

L'appel à projets 2014/15 de la Fondation vient de se clore. Au titre des associations sélectionnées, on trouve de grands noms tels que Enfants & développement ou Enfants du monde, mais aussi de plus petites structures comme Solidarité Sorbonne ou Graine de développement.

Plus d'informations : www.fondation-solucom.fr

Distinctions et labels RSE



- **Gaïa Index** : 2^{ème} place atteinte en 2013 sur le segment des entreprises avec un chiffre d'affaires inférieur à 150 M€. Le Gaïa Index est un indice ISR rassemblant les valeurs moyennes les plus performantes sur le plan extra-financier.



- **EcoVadis** : niveau d'engagement « confirmé » sur les 4 thématiques (social, environnement, éthique des affaires, achats responsables) évaluées par EcoVadis, agence indépendante de notation extra-financière spécialisée dans l'évaluation de la performance RSE des entreprises.



3 questions à...

Association Graine de développement

Caroline Rosset, *co-fondatrice de l'association*

aide aux personnes démunies de leur secteur, une relation d'amitié forte s'est tissée. Depuis, nous collaborons pour développer leurs projets, en particulier en faveur de l'enfance Togolaise.

Quelle est sa mission ?

La mission première de GDD et de SAD est de venir en aide aux enfants démunis, qu'ils aient été victimes de trafic d'enfant, ou qu'ils aient perdu un ou deux de leurs parents. Nos deux associations développent également de nombreux projets générateurs de revenus, afin de conduire le partenaire au Togo vers l'autonomie financière.

Quels sont vos projets en cours et les prochaines étapes ?

GDD et SAD construisent actuellement les infrastructures d'un futur centre

d'accueil pour enfants démunis. 3 premiers bâtiments, dont une partie fut financée par la Fondation Solucom, sont en cours d'achèvement.

En parallèle, GDD et SAD forment une équipe d'encadrants pour les 120 enfants actuellement suivis par le partenaire au Togo, effectuent des visites en famille d'accueil et organisent des activités de groupes ludo-pédagogiques ainsi que du soutien scolaire.

Enfin, GDD et SAD accompagnent le projet central Enfance avec de nombreux projets générateurs de revenus qui participent également au développement socio-économique de la région (exploitation d'une pépinière d'arbres fruitiers et forestiers, l'apiculture, etc.).

Pour en savoir plus :
www.grainededeveloppement.fr

Pourquoi avoir créé Graine de développement ? (GDD)

La création de GDD est avant tout l'histoire d'une rencontre. Partis en Afrique en 2009 avec le souhait de nous impliquer dans une démarche solidaire, nous avons rapidement constaté sur place qu'il y avait bien sûr beaucoup d'aide à apporter... mais aussi beaucoup de personnes qui surfent sur la philanthropie de nombreux occidentaux. Alors quand nous avons rencontré l'ONG SAD, notre partenaire actuel au Togo, avec ses membres réunis spontanément et sans aide extérieure pour venir en

Mécénat de l'Institut Villebon - *Georges Charpak*

Depuis 2012, Solucom est mécène de l'Institut de formation Villebon - *Georges Charpak*, un projet à enjeu sociétal porté conjointement par la Fondation ParisTech, l'enseignement supérieur (grandes écoles et universités) et le monde socio-économique. Nouvelle filière pilote d'innovation pédagogique, l'Institut Villebon a l'ambition d'offrir à tous l'accès aux plus hautes marches de l'enseignement supérieur, et ce en garantissant la diversité sociale, culturelle et intellectuelle des étudiants... et *in fine* révéler les talents scientifiques de demain.

L'Institut a ouvert ses portes en septembre 2013. La première promotion (2013/14) compte près de 40 étudiants - en partie parrainés par des collaborateurs de Solucom - et se compose à 70% d'élèves boursiers. Des étudiants à potentiel, mais avec des fragilités scolaires, et issus notamment de milieux défavorisés ou en situation de handicap. *Plus d'informations :* www.villebon-charpak.fr



“ L'Institut Villebon - Georges Charpak a choisi de laisser une place significative aux entreprises qui, comme Solucom, partagent ses valeurs de diversité, d'entraide et de créativité. ”

Bénédicte Humbert
Directrice de l'Institut Villebon

Ressources humaines : devenir un employeur de référence



“ Les clés du recrutement à Solucom : attractivité et sélectivité. Chaque année, nous rencontrons plus de 5 000 candidats. 75% des propositions d'embauche émises sont acceptées. ”

Laure Michel
Responsable du Recrutement Solucom

+ 200
recrutements / an

80%
de jeunes diplômés

Solucom s'est fixé pour objectif de devenir un employeur de référence sur le marché du conseil.

Cette stratégie repose sur le modèle RH suivant :

- recrutement de jeunes diplômés à fort potentiel ;
- montée en compétence et en responsabilité rapide grâce à une gestion proactive des parcours de chacun ;
- perspectives de développement sur le long terme des collaborateurs, pour les inscrire durablement au sein du projet d'entreprise.

Une stratégie construite dans le respect des valeurs du cabinet - exigence, esprit d'équipe, simplicité, goût d'entreprendre - et déclinée en deux grands volets.

Recrutement : attirer les meilleurs talents dans un marché hyper concurrentiel

Identifier et recruter les talents de demain

Au cœur du modèle RH de Solucom, le recrutement de jeunes talents à fort potentiel : près de 80% concernent des jeunes diplômés, issus des grandes écoles (ingénieurs & management) et universités françaises. Les profils recherchés allient formation de haut niveau, qualités professionnelles et humaines, esprit de synthèse et hauteur de vue.

Pour identifier et attirer ces talents, Solucom s'appuie sur un panel diversifié d'actions de sourcing et de notoriété : relations écoles, cabinets de recrutement, campagnes de cooptation, web & réseaux sociaux, ou encore événementiels.

Une politique active de partenariat avec l'enseignement supérieur

Solucom mène une politique de relations écoles en forte proximité avec une trentaine de grandes écoles et universités, en lien étroit avec le corps professoral, les services stages & carrières, mais aussi le tissu associatif.

Cette politique de partenariat s'articule autour d'un dispositif complet d'actions destinées à transmettre aux étudiants les savoir-faire inhérents au métier du conseil (gestion de projet, relation client), et à les accompagner dans leur insertion professionnelle (ateliers CV, simulations d'entretiens etc.). Chaque année, plus d'une centaine de stagiaires sont par ailleurs intégrés et formés au sein des équipes du cabinet.

Des process de recrutement respectueux des candidats

En 2013, Solucom a publié une Charte Recrutement articulée autour de 9 engagements clés en matière d'égalité des chances et de suivi personnalisé des candidats. Déployée en interne auprès de tous les acteurs du recrutement, cette charte vise à promouvoir les principes de transparence et de respect au cœur de la politique RH de Solucom.

→ *Charte Recrutement Solucom à consulter dans son intégralité sur Solucom.fr > carrières*

Ressources humaines : fidéliser nos collaborateurs et développer le potentiel humain du cabinet

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. Le cabinet s'attache à développer le potentiel de ses jeunes talents, accompagner leur montée en compétences, et les fidéliser.

Des perspectives d'évolution rapides et diversifiées

La montée en puissance rapide de nos collaborateurs s'appuie sur un dispositif de formation externe et interne. Les séminaires de formation interne sont dispensés au sein de la Solucom *university*.

Le programme 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.

Pour garantir la montée en compétence et en responsabilité rapide de ses jeunes talents, Solucom met tout en œuvre pour assurer une gestion proactive des parcours. Basés sur des référentiels métiers baptisés Solucomway, ces parcours individualisés sont déclinés par métier (conseil, *business*) et permettent aux collaborateurs de projeter leur évolution. À titre d'exemple, le parcours conseil s'articule autour de 5 positions et intègre 3 voies : une centrée sur le cœur du métier du conseil, et 2 voies complémentaires, l'expertise et le management.

Une politique salariale compétitive

Communiquée en toute transparence en interne et en externe, cette politique s'appuie sur 3 principes fondamentaux : compétitivité (*benchmarks* réguliers des pratiques salariales des acteurs du marché), équité et cohésion entre les salariés, et professionnalisme dans l'évaluation de la performance (standards d'évaluation communs et processus de décision collectif, que ce soit en matière d'évaluation ou d'augmentations salariales).

Des relations humaines et un environnement de travail de qualité : bien vivre à Solucom

Veiller à la qualité de l'environnement de travail et l'équilibre de vie de ses collaborateurs fait partie intégrante de la politique RH de Solucom.

Le cabinet met tout en œuvre pour permettre à ses collaborateurs d'évoluer dans un environnement de travail propice à la confiance et agréable au quotidien.

Partage et cohésion des équipes

- vie d'entreprise rythmée autour de multiples occasions d'échange : séminaires d'intégration, forums *practices*, dîners d'équipe, soirée annuelle etc.
- proximité du management, fonctionnement en réseau.

Cadre de travail & équilibre de vie

- services mis à disposition des collaborateurs : salle de sport privative au siège social, conciergerie d'entreprise etc.
- mesures spécifiques à destination des collaborateurs parents : crèche d'entreprise, politique « Jours enfants malades », flexibilité de l'activité et télétravail pendant la grossesse, dispositif de reprise d'activité progressive après le congé maternité etc.

En 2013, le cabinet a par ailleurs concrétisé son engagement en matière de promotion du principe de non-discrimination des salariés-parents en devenant signataire de la Charte de la parentalité en entreprise.

Bien-être & santé au travail

Depuis 2011, le cabinet a mis en œuvre un plan d'action destiné à prévenir, détecter et accompagner les collaborateurs en situation de stress excessif et/ou de souffrance au travail. Les référents RH, les membres du CHSCT et les équipes de management interne sont formés à la détection desdites situations.

Des collaborateurs parties prenantes du projet d'entreprise

Au cœur de son modèle, Solucom a la volonté forte d'associer ses collaborateurs au développement du cabinet. Mobilisés sur divers chantiers internes (*knowledge management*, relations écoles, *business development*, Fondation d'entreprise Solucom), ils sont également fortement associés à la construction du plan stratégique. En 2013/14, plus de 200 collaborateurs ont participé aux ateliers de réflexion qui ont conduit à redessiner les *practices* du cabinet.

Solucom a par ailleurs mis en place différents mécanismes permettant la participation des collaborateurs au capital de l'entreprise. Ceux-ci détiennent aujourd'hui plus de 5% du capital.



Labels & certifications RH



Label Stage Advisor pour la qualité des stages dispensés à Solucom



Classement HappyAtWork des entreprises préférées des jeunes diplômés pour débiter leur carrière



Certification Top Employers pour la qualité des pratiques RH du cabinet

Responsabilité d'entreprise

Rapport détaillé 2013/14

Ce rapport décrit la démarche, les 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. Présentation de la démarche générale du cabinet en matière de Responsabilité d'entreprise
2. Informations relatives aux performances sociales, sociétales et environnementales 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 2013/14 de Solucom
5. Attestation de présence et rapport d'assurance modérée du vérificateur indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales.

Des informations complémentaires sur la stratégie du cabinet en matière de Responsabilité d'entreprise (RSE) sont présentées dans le chapitre 1 du Document de référence de Solucom, ainsi que sur le site Internet de la société www.solucom.fr – rubrique Responsabilité d'entreprise.

L'exercice 2013/14 correspond à la 2^{ème} année de reporting extra-financier de Solucom, conformément au cadre réglementaire prévu par le dispositif « Grenelle 2 ». La comparabilité des données quantitatives est donc présentée au titre des 2 derniers exercices. Les évolutions de périmètre de consolidation entre 2012/13 et 2013/14 sont détaillées en fin de rapport dans la note méthodologique.

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

1.1. Politique générale

Solucom a initié fin 2011 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, environnementale et économique.

La démarche de Responsabilité d'entreprise de Solucom répond à un triple enjeu pour le 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.

Pour déterminer ses priorités en matière de RSE, Solucom a cartographié sa sphère d'influence, et identifié au sein de cet écosystème les parties prenantes sur lesquelles son impact est le plus important : collaborateurs ; candidats ; clients et fournisseurs ; actionnaires et investisseurs ; environnement et collectivité ; associations.

1.2. Engagements

Solucom s'est fixé 4 engagements en matière de Responsabilité d'entreprise ; chacun d'entre eux étant décliné en objectifs prioritaires d'actions.

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

Ces 4 engagements ont été définis en fonction de l'objectif clé que s'est fixé Solucom en matière de RSE : se comporter comme une entreprise responsable vis-à-vis de ses principales parties prenantes.

Il est à noter que le 1^{er} et le 4^{ème} engagements, tout en répondant à cet objectif, sont en même temps des vecteurs de performance pour Solucom.

En effet, pour ce qui concerne le 1^{er} engagement (responsabilité sociale), la qualité de la gestion des Ressources humaines constitue un facteur clé de succès incontournable pour un cabinet de conseil. Les objectifs prioritaires d'actions fixés par Solucom au titre de cet engagement se recoupent ainsi largement avec les objectifs que s'est fixés le cabinet dans le cadre de sa stratégie RH.

(Pour plus de détails, se reporter au chapitre 1 du Document de référence de Solucom).

Pour ce qui concerne le 4^{ème} engagement (responsabilité économique), les objectifs prioritaires d'actions fixés contribuent à l'évidence à fidéliser les clients de Solucom, à rendre le cabinet plus attractif aux yeux des candidats, et à valoriser l'entreprise aux yeux des actionnaires et investisseurs.

Détail des objectifs prioritaires d'actions par domaine de responsabilité

La politique RSE de Solucom consiste à mettre en œuvre ces engagements et à progresser de façon continue sur les 4 champs de responsabilité associés.

- **Engagement 1** - Être un employeur responsable et engagé
 - Garantir la montée en compétences et en responsabilités de nos collaborateurs
 - Mettre en œuvre une politique salariale compétitive, transparente, équitable, et favorisant la cohésion interne
 - Offrir un environnement de travail de qualité
 - Lutter contre le stress et la souffrance au travail
 - Maintenir les seniors dans l'emploi.
- **Engagement 2** - Limiter l'empreinte environnementale du cabinet
 - Améliorer la gestion des déchets et la politique de recyclage
 - Réduire l'empreinte carbone du cabinet
 - Sensibiliser les collaborateurs aux éco-gestes et aux pratiques d'achats responsables.
- **Engagement 3** - Promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination
 - Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités
 - Développer le niveau de qualification des jeunes handicapés et favoriser leur insertion professionnelle
 - Faire émerger de nouveaux profils de diplômés dans l'enseignement supérieur.
- **Engagement 4** - Garantir le respect de règles strictes de gouvernance, transparence et déontologie
 - Conduire notre métier de Conseil avec intégrité, indépendance et transparence
 - Garantir aux candidats des processus de recrutement exemplaires et à valeur ajoutée
 - Développer avec nos fournisseurs des relations pérennes, assises sur des valeurs partagées (respect, probité)
 - Délivrer une information régulière et transparente à nos actionnaires, en ce compris individuels, et favoriser le dialogue.

1.3. Organisation de la démarche RSE

Pilotage de la démarche

La démarche et la politique de Responsabilité d'entreprise de Solucom sont définies et animées par un comité de pilotage transverse, composé du président du Directoire et de responsables fonctionnels et opérationnels⁽¹⁾, représentant les principaux enjeux du cabinet en matière de RSE.

Ce comité a en charge la définition de la politique de Responsabilité d'entreprise de Solucom et veille au pilotage de la performance sociale, sociétale, environnementale et économique du cabinet.

Organisation opérationnelle

La conduite de la démarche RSE est assurée sur le plan opérationnel par une chargée de mission placée sous la responsabilité du comité de pilotage RSE. Elle a en charge la coordination des chantiers dans les différents domaines concernés (social, environnemental, sociétal, économique), les actions de sensibilisation auprès des collaborateurs, ainsi que la consolidation du reporting extra-financier.

Selon les chantiers, elle s'appuie sur un réseau de référents internes en charge de chaque problématique, au sein des différents sites ou services concernés.

Supervision de la démarche

Une fois par an, la politique du cabinet en matière de RSE est présentée et débattue lors d'une réunion du Conseil de surveillance.

1.4. Distinctions et labels RSE

Au cours de l'exercice 2013/14, Solucom a reçu plusieurs distinctions récompensant ses efforts en matière de RSE.

- **Responsabilité sociale :**
 - **Certification Top Employeurs France** : délivrée pour la 3^{ème} année consécutive par le *CRF Institute* pour la qualité des pratiques RH du cabinet.
 - **Label « StageAdvisor »** : distinction décernée par JobTeaser pour la 2^{ème} année consécutive pour la qualité des stages dispensés au sein de Solucom, au terme d'une étude menée sur plus de 7 700 stagiaires et alternants bac +4/5.
- **Responsabilité économique et transparence extra-financière :**
 - **Gaia Index 2013** : 2^{ème} place sur le segment des entreprises avec un chiffre d'affaires inférieur à 150 millions d'euros. Le Gaia Index est un indice ISR rassemblant les valeurs moyennes les plus performantes sur le plan extra-financier.
 - **Ecovadis** : niveau d'engagement « confirmé » sur les 4 thématiques (social, environnement, éthique des affaires, achats responsables) évaluées par Ecovadis, agence indépendante de notation extra-financière spécialisée dans l'évaluation de la performance RSE des entreprises.

(1) Directrice du développement RH, directeur de *practice* également en charge de la DSI, responsable du recrutement & des relations écoles, directrice de la communication et trésorière de la Fondation d'entreprise Solucom.

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, se reporter au paragraphe 4.

Il est en particulier à noter que le reporting des informations sociales, sociétales et environnementales au titre de l'exercice 2013/14 ne couvre pas les acquisitions réalisées en cours d'exercice, à savoir Lumens Consultants et Trend Consultants, respectivement acquises les 04/12/13 et 10/01/14.

2.1. Informations sociales

En matière sociale, l'engagement de Solucom est de se comporter comme un employeur responsable et engagé. Ce qui se traduit en 5 objectifs prioritaires - mentionnés précédemment - dont l'atteinte est sous la responsabilité de la direction du développement RH, et vis-à-vis desquels des moyens importants sont mobilisés ; la réussite du cabinet dépendant essentiellement de sa capacité à attirer les meilleurs talents, développer leur potentiel, et les fidéliser.

Pour mémoire, la stratégie RH de Solucom est présentée au chapitre 1 du Document de référence de la société.

2.1.1. Emploi

1) Effectif total

Au 31/03/14, l'effectif total du cabinet Solucom, hors Lumens Consultants et Trend Consultants, était de 1 286 collaborateurs, contre 1 185 un an plus tôt, soit une progression totale de 8,5%.

Au 31/03/14, cet effectif répond aux caractéristiques suivantes :

- 60% de collaborateurs de moins de 30 ans ;
- 31% de femmes ;
- 92% des effectifs regroupés en région parisienne (siège social de Solucom) ;
- 97% de cadres ;
- Plus de 99% de contrats permanents à durée indéterminée (CDI) ;
- 3 familles de métier : consultant ; commercial ; fonctionnel.

2) Répartition de l'effectif total par sexe, âge, zone géographique et métier

Répartition par sexe

	Au 31/03/14	Au 31/03/13
Hommes	69,0%	68,0%
Femmes	31,0%	32,0%
Total	100,0%	100,0%

Détail effectifs consultants

Hommes	73,3%	72,6%
Femmes	26,7%	27,4%

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 31/03/14 est de 32,4 ans, contre 32,7 ans au 31/03/13. La répartition des effectifs par classe d'âge est la suivante :

(% de l'effectif total)	Au 31/03/14	Au 31/03/13
18-25 ans	13,7%	13,4%
25-30 ans	45,9%	43,4%
30-50 ans	34,7%	37,9%
> 50 ans	5,8%	5,3%
<i>dont > 55 ans</i>	<i>2,4%</i>	<i>2,6%</i>
Total	100,0%	100,0%

Ancienneté moyenne

L'ancienneté moyenne, tous métiers confondus, s'établit à 5,6 ans, contre 5,2 ans en 2012/13.

	Au 31/03/14	Au 31/03/13
Total cabinet	5,6 ans	5,2 ans
<i>dont Effectif Consultants</i>	<i>5,4 ans</i>	<i>5,2 ans</i>

Répartition par zone géographique

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

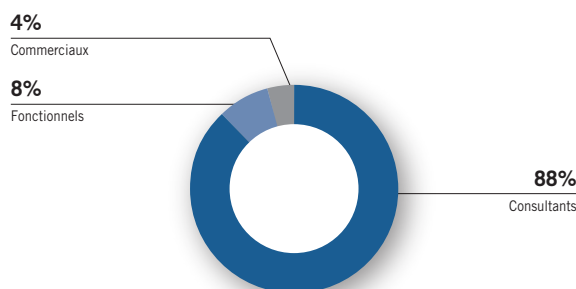
Solucom dispose également de 3 implantations en région : Rhône-Alpes (Lyon), PACA (Marseille), Ouest (Nantes) ; et d'un bureau à l'international au Maroc (Casablanca).

(% de l'effectif total)	Au 31/03/14	Au 31/03/13
France - Paris IDF	91,8%	91,0%
France - Régions	7,8%	8,9%
International - Maroc	0,4%	0,2%
Total	100,0%	100,0%

Répartition par métier

Les 3 familles de métier de Solucom (consultant ; commercial ; fonctionnel) sont réparties de la façon suivante :

(nombre de collaborateurs en % de l'effectif total)



3) Embauches et départs

Politique de recrutement

Plus de 200 recrutements ont été réalisés par Solucom en 2013/14. La politique de recrutement du cabinet porte en priorité sur l'embauche de jeunes diplômés (72% en 2013/14), issus majoritairement des grandes écoles d'ingénieurs et de management, et universités.

Détails des embauches et départs

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

Détail des entrées	2013/14		2012/13	
	Nombre	%	Nombre	%
Recrutements externes bruts (hors mobilités internes)	273	100,0%	242	100,0%
<i>dont contrats permanents (CDI)</i>	261	95,6%	238	98,3%
<i>dont contrats non permanents (CDD, contrats de professionnalisation et d'apprentissage)</i>	12	4,4%	4	1,7%

Détail des sorties	2013/14		2012/13	
	Nombre	%	Nombre	%
Départs (hors mobilités internes)	173	100,0%	193	100,0%
<i>dont démissions</i>	119	68,8%	145	75,1%
<i>dont fins de contrats non permanents (CDD, contrat de professionnalisation et d'apprentissage) et ruptures de période d'essai</i>	36	20,8%	38	19,7%
<i>dont licenciements</i>	13*	7,5%	5	2,6%
<i>dont ruptures conventionnelles de contrat</i>	4	2,3%	0	0,0%
<i>dont fins de mandat social</i>	0	0,0%	1	0,5%
<i>dont départs à la retraite</i>	1	0,6%	3	1,6%
<i>dont décès</i>	0	0,0%	1	0,5%

* 13 licenciements pour motif individuel.

Au cours de l'exercice, 2 intérimaires ont été employés au sein du cabinet.

Turn-over

Le turn-over (nombre de départs sur démissions divisé par effectif de fin d'exercice) est quant à lui resté limité à 9% sur l'ensemble de l'exercice, contre 12% en 2012/13.

	2013/14	2012/13
Turn-over (%)	9%	12%

4) Les rémunérations et leur évolution

Politique salariale

La politique salariale de Solucom repose 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

(en milliers d'euros)	2013/14	2012/13	Évolution
Solucom SA	57 901	50 568	
Filiales	8 067	9 891	
Total cabinet	65 969 ⁽¹⁾	60 459	+9%

Charges sociales employeur

(en milliers d'euros)	2013/14	2012/13
Solucom SA	26 127	23 012
Filiales	3 638	4 447
Total cabinet	29 765 ⁽¹⁾	27 459

(1) hors Lumens Consultants et Trend Consultants.

Le montant de la participation aux résultats de l'entreprise, calculé pour l'exercice 2013/14 selon la formule légale, s'élève à un montant total de 1 830 milliers d'euros, contre 1 451 milliers d'euros en 2012/13.

En février 2014, les salariés de Solucom SA, Alturia Consulting, Eveho, et Stance présents sur l'exercice 2012/13 ont perçu la prime de partage des profits au titre de 2012/13 pour un montant total de 278 milliers d'euros, soit 250 euros brut pour un collaborateur présent sur l'ensemble de l'exercice 2012/13.

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. Sauf exception, la mise en œuvre au sein de Solucom des modalités de temps de travail définies par cet accord de branche sont les suivantes :

- Ingénieurs et cadres :
 - modalité 2 (35h + 10% par semaine limité à 218 jours par an)
 - modalité 3 (forfait de 218 jours par an)
- ETAM :
 - modalité 1 (soit 35 heures par semaine, soit 37 heures par semaine et 12 jours de RTT dans la limite de 1 607 heures).

2) Absentéisme

Solucom connaît un absentéisme modéré, de 2,6% en 2013/14, contre 2,1% en 2012/13, essentiellement dû à des absences pour maladie. Les congés maternité, paternité et sans solde (y compris les congés parentaux à temps plein) sont exclus du calcul de l'absentéisme.

2.1.3. Relations sociales

1) Organisation du dialogue social

La société Solucom SA est pourvue de délégués du personnel et d'un comité d'entreprise. En 2013/14, des élections professionnelles ont été organisées, renouvelant le mandat de ces 2 instances pour 4 ans.

Alturia Consulting est pourvue d'une délégation unique de personnel (DUP), faisant à la fois office de délégués du personnel et de comité d'entreprise. Des élections professionnelles ont également été organisées sur l'exercice, réélisant la DUP pour 4 ans.

La société Stance est quant à elle pourvue de délégués du personnel.

Les sociétés Eveho et SLM Consulting n'ont ni délégués du personnel, ni comité d'entreprise (seuil d'effectif légal non atteint).

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

Les œuvres sociales sont gérées par les comités d'entreprise de Solucom SA et Alturia Consulting. Les activités organisées dans ce cadre sont essentiellement de natures sportives et culturelles.

2) Bilan des accords collectifs

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

Solucom SA et Alturia Consulting ont mis en place un plan d'action Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes après consultation de leur comité d'entreprise respectif.

Solucom a également mis en place un plan d'action relatif au Contrat de génération après consultation du comité de cabinet. (Pour plus de détails, se reporter au paragraphe 2.1.6).

Enfin, Solucom SA a signé avec son comité d'entreprise un accord d'entreprise en juillet 2013 en application de la loi portant sur le déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement afin d'autoriser le déblocage des titres de l'entreprise détenus au sein du plan d'épargne cabinet à travers le FCPE « Solucom Actions ».

2.1.4. Santé et sécurité

1) Conditions de santé et sécurité au travail

Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Les sociétés Solucom SA et Alturia Consulting sont pourvues chacune d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Ces comités sont associés aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Conformément aux articles L.4611-8 et L.4612 du code du travail, les CHSCT 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, ergonomie au travail, anticipation et gestion de sa charge de travail, prévention des risques psychosociaux.

Sur le périmètre Solucom SA, le CHSCT s'est réuni 7 fois au cours de l'exercice 2013/14. Le CHSCT d'Alturia Consulting s'est quant à lui réuni 4 fois en 2013/14.

Depuis octobre 2013, Solucom compte une infirmière du travail présente à temps plein au siège social du cabinet.

Chantier Bien-vivre à Solucom

Veiller à la qualité de l'environnement de travail et l'équilibre de vie de ses collaborateurs fait partie des objectifs prioritaires de la politique Ressources humaines de Solucom. Aussi, le cabinet met à disposition de ses collaborateurs plusieurs services destinés à garantir leur évolution dans un environnement de travail serein et propice à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle.

À titre d'illustration, ci-dessous quelques exemples de mesures et services proposés aux collaborateurs.

- **Meilleure conciliation entre activité professionnelle et exercice des responsabilités familiales** : dispositif de crèche d'entreprise depuis 2008 avec 42 berceaux mis à disposition des collaborateurs de Solucom en 2013/14 au sein du réseau Babilou ; 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) ; souplesse pour la prise de congés (aucune ancienneté requise et sauf contrainte opérationnelle forte, aucune période de congés imposée).

Des **mesures spécifiques à destination des collaborateurs futurs parents** sont également proposées : flexibilité de l'activité pendant la grossesse (possibilité de faire une demande de temps partiel temporaire et/ou de télétravail à partir du 5^{ème} mois de grossesse) ; dispositif de reprise d'activité progressive après le congé maternité ; pratique de la subrogation / maintien du salaire à 100% pendant toute la durée du congé maternité ou paternité, etc.

Afin de concrétiser cet engagement en faveur de la parentalité en entreprise et la promotion du principe de non-discrimination des salariés-parents, Solucom est devenu signataire de la **Charte de la Parentalité en entreprise** en décembre 2013.

- **Environnement de travail de qualité** : services aux collaborateurs (conciergerie d'entreprise ; salle de sport privative au siège social de Solucom, etc.) ; vie d'entreprise rythmée autour de multiples occasions d'échange et de partage (forums *practices*, dîners d'équipe, etc.).
- **Prévention et traitement des risques psycho-sociaux** : 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.

Au 31/03/14, les référents RH, les membres du CHSCT et les équipes de management interne étaient en outre formés à la détection des dites situations. Cette formation

visé à donner une vision globale du cadre réglementaire lié aux situations de souffrance au travail, à sensibiliser le management sur le sujet et à leur donner les clés pour identifier les signaux d'alertes et accompagner ces situations. Cette formation a vocation à être déployée auprès de l'ensemble des responsables d'équipe.

2) Bilan des accords en matière de santé et sécurité au travail

Aucun accord n'a été signé par Solucom SA en matière de santé et sécurité au travail.

3) Accidents du travail et maladies professionnelles

	2013/14	2012/13
Nb d'accidents du travail	13	15
<i>dont accidents de trajet</i>	13 ⁽¹⁾	13
Nb de maladies professionnelles déclarées	0	0

(1) En 2013/14, sur ces 13 accidents de trajet, 7 ont été accompagnés d'un arrêt de travail et ont induit 73 jours d'absence sur l'exercice.

2.1.5. Formation

1) Politique de formation

La politique de formation de Solucom est axée sur le développement du potentiel et de l'employabilité de ses collaborateurs. Leur montée en compétence et en responsabilité rapide est un enjeu d'autant plus important pour Solucom que le modèle RH du cabinet repose sur le recrutement en nombre de jeunes diplômés (72% des embauches en 2013/14).

Dispositif de formation et gestion des compétences

La montée en puissance des collaborateurs 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.).

■ Nombre total d'heures et de jours de formation⁽¹⁾

(données au titre de l'année civile)	2013/14	2012/13
Nombre de jours de formation dispensés sur l'année	2 477	2 294
Nombre d'heures de formation dispensées sur l'année	17 344	16 740
Nombre de salariés ayant reçu au moins une formation sur l'année	828	927
Part de l'effectif total ayant reçu au moins une formation sur l'année	67%	79%

(1) Formation professionnelle dispensée en externe ou en interne au sein de l'institut de formation du cabinet.

Le volume d'heures disponibles au 31/12/13 au titre du DIF est de 70 346 heures, contre 64 833 heures au 31/12/12.

■ Dépenses totales réalisées au titre de la formation

(données au titre de l'année civile)	Au 31/12/13	Au 31/12/12
Dépenses totales réalisées au titre de la formation professionnelle (milliers d'€)	1 758	1 606
Part de la masse salariale (%)	2,7%	3,1%

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, même en l'absence de poste ouvert. En 2013/14, 24 collaborateurs ont ainsi pu bénéficier d'une mobilité interne.

Nombre de mobilités internes par type	2013/14	2012/13
Mobilités géographiques	3 12,5%	7 25,0%
Mobilités métiers	9 37,5%	9 32,1%
Mobilités inter-practiques	12 50,0%	12 42,8%
Total	24 100%	28 100%

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 dans leur découverte de l'entreprise, de leur métier et le développement de leur réseau interne.

Encadrement et évaluation

Chaque collaborateur 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, un référent 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 engagée en faveur de la 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

Plan d'action Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2013-16

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, qui a pris effet en début d'exercice 2013/14.

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.

Part des femmes dans les effectifs du cabinet

	Au 31/03/14	Au 31/03/13
Part de l'effectif total (%)	31%	32%
Part de l'effectif consultants (%)	27%	27%

La part importante des hommes au sein des effectifs du cabinet s'explique par la grande proportion de recrutements de consultants réalisée au sein des écoles d'ingénieurs ; filières traditionnellement caractérisées par une surreprésentation masculine.

Pour mémoire, l'effectif consultants représente 88% de l'effectif total de Solucom au 31/03/14, contre 87% au 31/03/13. En 2013/14, 68% des effectifs consultants recrutés par Solucom sont issus d'écoles d'ingénieurs, contre 65% en 2012/13.

2) Emploi et insertion des personnes handicapées

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 dédié, un premier plan d'action Handicap articulé autour de 2 champs d'actions sera formalisé sur l'exercice prochain.

- Volet social - **dans le cadre de la politique RH de Solucom**, au travers des leviers d'actions suivants : le recrutement (via notamment la collaboration avec des écoles cibles du cabinet fortement engagées sur le sujet, l'accueil d'alternants ou apprentis en situation de handicap) ; le développement du recours au secteur protégé (notamment pour des prestations d'imprimerie ou traiteurs dans le cadre d'événementiels internes et externes) ; la sensibilisation interne.
- Volet sociétal - **dans le cadre des actions menées par Solucom en faveur de l'égalité des chances** et la non-discrimination : charte recrutement de Solucom, soutien à des projets humanitaires ou citoyens (cf. 2.3.2). Ces initiatives visent à accompagner, en amont, les étudiants en situation de handicap dans leur accès à l'enseignement supérieur, développer leur niveau de qualification, et, *in fine*, faciliter leur insertion professionnelle.

Au 31/12/13, il y avait 4 collaborateurs présentant un handicap au sein du cabinet. La contribution Agefiph de Solucom au titre de l'année civile 2013 est de 359 milliers d'euros.

3) Politique de lutte contre les discriminations

Plan d'action relatif au contrat de génération 2013-16

En 2013, Solucom a mis en place, après consultation du comité de cabinet, un plan d'action triennal relatif au contrat de génération. Ce plan d'action 2013-16 est mis en œuvre dans la continuité des initiatives déjà menées au sein du cabinet, que ce soit en matière de maintien dans l'emploi des seniors (poursuite des actions initiées dans le cadre de l'accord senior de 2010), ou de recrutement et d'intégration des jeunes diplômés.

Les mesures proposées ont été définies à l'issue d'un diagnostic détaillé et partagé avec les représentants du personnel. Elles s'articulent autour des 3 volets et thèmes d'actions suivants :

- **Engagements en faveur du maintien dans l'emploi des seniors**
 - **Maintien dans l'emploi** : objectif de maintenir dans l'emploi au moins 85% des salariés âgés de 55 ans ou plus.
 - **Anticipation de l'évolution des carrières et développement des compétences** avec la mise en place d'un comité de gestion des carrières des seniors (CGCS) en appui des référents RH et équipes de management. Exemples de dispositifs proposés : entretien de seconde partie de carrière dès 50 ans, actions de formation et de gestion de carrière dédiées, etc.
 - **Aménagement des fins de carrière** : dès 50 ans, des actions spécifiques sont mises en œuvre afin de répondre aux aspirations des seniors en fin de carrière et valoriser l'expérience acquise tout en s'adaptant aux situations individuelles : formation préparation retraite, accès au temps partiel aidé pour les 60 ans et plus, etc.

Au 31/03/14, les collaborateurs de plus de 50 ans représentaient 5,8% de l'effectif total du cabinet contre 5,3% un an plus tôt. À fin mars 2014, l'effectif total compte en outre 31 collaborateurs de plus de 55 ans, chiffre identique à l'exercice précédent.

- **Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes**
 - **Recrutement** : objectif d'au moins 70% des plans de recrutement en CDI du cabinet affectés au recrutement de jeunes de moins de 26 ans sur la durée du plan d'action.
 - **Intégration, formation, suivi et encadrement, accueil de stagiaires** : pour permettre aux jeunes embauchés de s'intégrer rapidement et dans les meilleures conditions possibles, Solucom s'est doté de procédures et dispositifs de formation et d'intégration (parrainage, réunions d'accueil, séminaires, etc.) complets placés sous la responsabilité des équipes RH du cabinet (cf. 2.1.5).

- **Transmission des savoirs et des compétences**

- **Référentiel des compétences clés** : descriptif formalisé pour les métiers conseil et la fonction commerciale, et en cours de construction pour les métiers fonctionnels. Ces compétences-clés sont en outre déclinées pour chaque étape du parcours métier dédié.
- **Cartographie des compétences** : entretiens annuels, revues de carrières, titrisation, etc.
- **Développement des compétences et des connaissances** (cf. 2.1.5.).

Pour plus de détails sur les initiatives conduites par le cabinet en matière de lutte contre les discriminations, se reporter également au paragraphe 2.3.1 du présent rapport.

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

Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession

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

2.2. Informations environnementales

Solucom a exclusivement une activité de prestations intellectuelles, dont l'impact global sur l'environnement est limité. Le cabinet s'est néanmoins engagé depuis 2012/13 dans une démarche de suivi et de progrès volontariste en matière de limitation de son empreinte environnementale.

À cet effet, et afin de mesurer ses principales zones d'impact et identifier les pistes d'actions prioritaires, un premier Bilan Carbone® a été réalisé en 2012/13. Au terme de ce diagnostic, les principaux enjeux environnementaux pour Solucom portent sur : **les déplacements professionnels, l'empreinte environnementale des locaux occupés et l'utilisation de papier, 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.

En parallèle, le cabinet a mis en œuvre une procédure de reporting environnemental en conformité avec les exigences des articles 75 et 225 de la loi Grenelle 2. Cette démarche a permis d'identifier les référents et interlocuteurs clés pour l'obtention des données, de mettre en place un circuit de remontée d'information, et de fournir les données qui serviront de bases de comparaison pour la production des indicateurs clés annuels.

Précisions sur la méthodologie de reporting environnemental

La méthodologie définie en 2012/13 reste constante pour l'exercice 2013/14. Notamment, les différents points de reporting prévus par la réglementation n'ayant pas tous la même pertinence pour l'activité de Solucom⁽¹⁾, certains domaines d'étude peu significatifs ont été écartés.

Pour le reporting environnemental 2013/14, le périmètre étudié couvre les sociétés Solucom SA, Alturia Consulting, Eveho et Stance, soit plus de 99% des effectifs du cabinet (hors Lumens et Trend Consultants). Pour faciliter la lecture, l'ensemble de ces 4 entités est nommé « Solucom » dans ce chapitre.

Les collaborateurs de ces entités sont répartis sur 4 sites différents :

Sites	Effectifs Solucom au 31/03/14	Répartition (% effectif Solucom)
Paris La Défense	1 181	92,2%
Lyon	38	3,0%
Marseille	29	2,3%
Nantes	33	2,6%
Total	1 281	100,0 %

La collecte de données a couvert l'ensemble des 4 sites. Certaines données n'ayant pu être collectées pour les sites de Lyon, Marseille et Nantes, une extrapolation a été effectuée sur la base des ratios du site de Paris. Par ailleurs, dans certains cas, des totaux portant sur l'année civile 2013 ont été utilisés comme estimation par défaut, au lieu de données plus difficilement disponibles correspondant à l'exercice fiscal 2013/14.

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 dans le cadre de sa politique de Responsabilité d'entreprise. 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® en 2012/13 avait été engagée dans ce cadre.

En 2013/14, Solucom continue son engagement en affinant son diagnostic environnemental interne, notamment par l'intégration du site de Lyon, et partiellement des sites de Marseille et Nantes dans le périmètre de reporting.

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, comme par exemple des informations sur la mise en place de nouvelles pratiques (ex. utilisation de papiers éco-labélisés), ou des campagnes de sensibilisation (ex. impressions éco-responsables).

Les résultats du premier Bilan Carbone® ainsi que les principaux enseignements de la démarche ont par ailleurs été mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet du cabinet.

2.2.2. Pollution et gestion des déchets

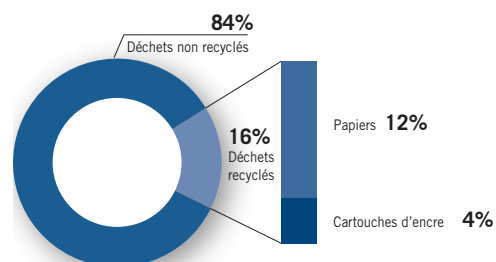
Les principaux déchets générés par Solucom sont les déchets de bureaux, ainsi que les matériels informatiques qui arrivent en fin de vie.

1) Déchets de bureaux

Sur l'exercice 2013/14, Solucom a collecté environ 38 tonnes de déchets⁽²⁾, soit environ **30 kg/collaborateur**, répartis de la façon suivante :

- déchets non recyclés : 32 tonnes de déchets de bureaux non dangereux⁽³⁾.
- déchets recyclés :
 - 4,6 tonnes de déchets papiers
 - 1,4 tonne de cartouches d'encre usagées pour imprimantes et photocopieurs. Ces cartouches sont collectées et recyclées par des prestataires spécialisés.

■ Déchets de bureaux - 2013/14 (tonnes/an)



(1) Voir tableau de concordance en annexe du présent rapport.

(2) Ces données ont été estimées par les responsables des services généraux des sites de Paris, Lyon et Marseille et ne sont pas issues de pesée réelle. La quantité de déchets générée sur le site de Nantes a été estimée sur la base du ratio parisien, d'où le choix de non-comparaison sur ces données.

(3) Il s'agit des déchets classiques de bureau (papiers, cartons, emballages, fournitures de bureaux, etc.) classifiés comme déchets d'activité non dangereux.

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 2013/14, environ 70 appareils sont arrivés en fin de vie (essentiellement ordinateurs et téléphones portables), soit environ 60 kg de déchets informatiques. L'écart avec l'année 2012/13 (300 appareils retirés) s'explique par le cycle d'achat de ces matériels.

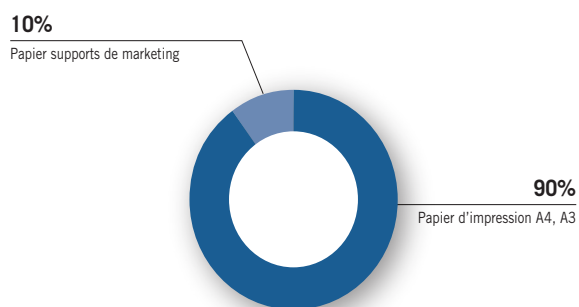
Afin de prolonger la durée de vie des équipements informatiques en fin de service (notamment des ordinateurs portables), ces derniers sont proposés aux collaborateurs ou à des associations. Les matériels non repris ou hors service sont momentanément stockés par Solucom. Une prestation de recyclage est en cours de finalisation pour une application en 2014.

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

■ Consommation de papier - 2013/14 (tonnes/an)



La principale matière première que la société consomme est le papier (imprimantes, photocopieurs, supports de marketing). En 2013/14, la consommation annuelle totale de Solucom s'élève à 13 tonnes de papier, soit **10,1 kg par collaborateur**.

(kg/collaborateur)	2013/14	2012/13
Consommation de papier	10,1	12,7

Les collaborateurs ont la possibilité d'imprimer en recto/verso et noir & blanc pour des impressions de travail (brouillons ou impressions à usage interne). Une opération pilote a été lancée au siège auprès d'un groupe de collaborateurs pour tester la pertinence d'une fonction « *green print* » intégrée à l'écran d'impression, afin d'automatiser le paramétrage et d'éviter les erreurs d'impression.

Des initiatives de réduction du papier utilisé ont été mises en place, notamment la dématérialisation de certaines publications (mise à disposition de versions interactives 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 2010 à 100 en 2013). 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

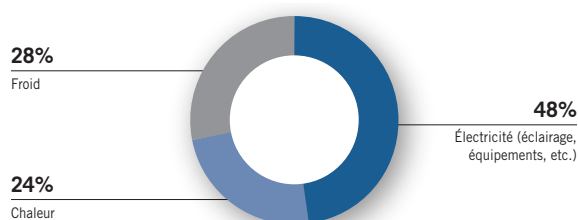
La consommation directe d'énergie de Solucom est celle de ses bâtiments pour les différents besoins que sont le chauffage, la climatisation, la ventilation, l'éclairage et les équipements de bureautique.

En 2013/14, la consommation d'énergie finale (électricité, chaleur, froid) de Solucom⁽¹⁾ s'élève à **2,76 GWh, soit 323 kWh EF/m²**, ce qui - converti en énergie primaire (énergie « nécessaire » pour produire cette énergie finale) - est estimé à 4,82 GWh EP, soit 565 kWh EP/m². Ces ratios sont sensiblement plus faibles que ceux de l'année dernière, en raison de l'hiver particulièrement doux qu'a connu la France.

(kWh/m ²)	2013/14	2012/13
Consommation d'énergie finale	322,78	332,05

La répartition par usage est comme suit :

■ Énergie finale par usage - 2013/14 (kWh/an)



(1) La consommation d'énergie des sites de Marseille et de Nantes est extrapolée à partir de celle du site parisien (ratio kWh/m²).

En ce qui concerne le site principal de Solucom (92% des effectifs), ces bureaux occupent environ 8 000 m² de la Tour Franklin, dans le quartier de La Défense. Cette tour est raccordée aux réseaux de chaleur et de froid urbains, qui fournissent le chauffage et la climatisation des bureaux. De plus, deux unités de climatisation autonomes sont installées dans les salles de serveurs.

Ce niveau de consommation énergétique est élevé (fourchette haute des bâtiments de bureau en Ile de France) mais 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).

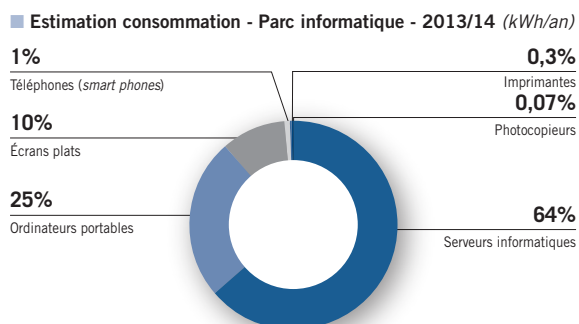
En 2013, Solucom a élargi ses locaux de la Tour Franklin en intégrant 1 000 m² supplémentaires. L'aménagement de ces bureaux a pris en compte des critères environnementaux, explicités dans le cahier des charges, comme par exemple l'utilisation des ampoules LED, l'intégration des détecteurs de présence et de l'intensité de la lumière naturelle, etc.

Focus sur les matériels informatiques et de télécommunication

Le parc informatique de Solucom est consommateur d'électricité. La consommation totale du parc est estimée ⁽¹⁾ 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 ⁽²⁾, la consommation du parc informatique représente environ 15% de la consommation totale d'électricité de Solucom, contre 20% l'an dernier.

La répartition de la consommation est estimée comme suit :



(1) L'estimation a été effectuée sur la base du nombre d'équipements exploités 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 de 8760 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 (smart phones).

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

(4) La consommation d'eau des sites de Marseille et de Nantes est extrapolée à partir de celle du site parisien (ratio m³/collaborateur).

(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 (scope 1 et 2), ainsi que l'achat de papier et les déplacements. Ces derniers ont été identifiés comme poste d'émissions important au regard de l'activité de Solucom.

Les ordinateurs portables disposent tous du label EPEAT⁽³⁾ soit au niveau *Silver* (64% du parc), soit au niveau *Gold* (36% du parc). Cela garantit, entre autres, une utilisation précautionneuse des ressources naturelles dans leur fabrication, la recyclabilité du produit et le respect de la norme *Energy Star* pour la consommation d'énergie lors de leur utilisation. La labélisation est désormais un des critères de sélection lors du processus d'achat.

3) Consommation d'eau

La principale source de consommation d'eau de Solucom 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⁽⁴⁾ s'élève à environ 12 000 m³, soit **9,40 m³ par collaborateur**.

(m ³ /collaborateur)	2013/14	2012/13
Consommation d'eau	9,40	9,52

Les bureaux de Solucom sont établis en dehors des zones de stress hydrique (zones soumises à un approvisionnement en eau inférieur à 1 700 m³ par habitant par an tous usages confondus)⁽⁵⁾, 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⁽⁶⁾

1) Synthèse

Le périmètre de cette analyse est restreint aux 4 postes d'émissions suivants :

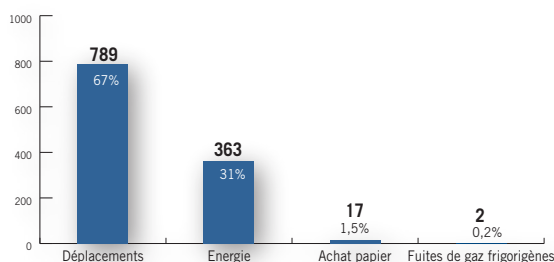
- consommation énergétique du bâtiment
- fuites de gaz frigorigènes de la climatisation
- achat de papiers
- déplacements professionnels et déplacements domicile-travail.

Sur ces postes, les émissions de gaz à effet de serre de Solucom pour l'exercice 2013/14 s'élèvent à 1 172 teq CO₂, soit **0,92 teq CO₂ par collaborateur**.

(teq CO ₂ /collaborateur)	2013/14	2012/13
Émissions de gaz à effet de serre	0,9	1,2

La répartition des émissions est la suivante :

■ Émission GES (teq CO₂) sur périmètre défini



Focus sur les déplacements

Les déplacements des collaborateurs de Solucom sont la première source d'émissions de gaz à effet de serre (67%). 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⁽¹⁾ totalisent environ 6 millions de kms par an tous moyens de transport confondus, soit environ **4 700 km annuels par collaborateur**. Ceci s'explique par la forte mobilité des collaborateurs de Solucom, caractéristique classique du secteur du conseil.

(kms annuels/collaborateur)	2013/14	2012/13
Déplacements professionnels	4 700	5 700

Cette baisse de 18% entre 2012/13 et 2013/14 s'explique par une réduction significative de l'utilisation des véhicules légers (taxi, véhicules personnels ou de location), en ligne avec la volonté de Solucom de privilégier les transports en commun lorsque ces derniers existent.

■ Répartition des déplacements professionnels 2013/14 par mode de transport

(km/an)	2013/14	2012/13
Avion	22%	22%
Train	53%	54%
Transports en commun	19%	14%
Véhicules légers dont taxi	6%	10%

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

- 1. 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 conférences à distance. Ce moyen de communication est notamment privilégié pour les échanges en interne, entre les différents sites du cabinet.
- 2. Choisir les modes de transport moins polluants :** les collaborateurs de Solucom sont fortement incités à effectuer leurs déplacements en transports en commun conformément à la politique de déplacement en vigueur. Quelques exemples de mesures mises en place :
 - les trajets en avion sont autorisés si le trajet en train est supérieur à 3h ;
 - les abonnements de service public de location de vélo (Vélib, Vélov, Bicloo, etc.) sont pris en charge à 50% par Solucom ;
 - la location de véhicule est prévue uniquement en cas d'absence de transports collectifs.

Déplacements domicile-travail

Les déplacements domicile-travail⁽²⁾ totalisent environ 6,9 millions de kms par an, tous moyens de transport confondus, soit environ **25 kms par collaborateur par jour travaillé**. Le ratio est sensiblement le même que l'année précédente (légère baisse de 3%).

Quant aux modes de déplacement, les collaborateurs Solucom sont incités à utiliser les transports en commun pour venir sur leur lieu de travail. La répartition se détaille comme suit :

■ Part des déplacements domicile-travail par mode de transport

(%km ²)	2013/14	2012/13
Transport en commun	85%	81%
Véhicules individuels (auto & moto)	15%	19%

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. Solucom exerce un impact indirect limité à travers la consommation de papier dans ses activités. Pour minimiser cet impact, le cabinet utilise principalement du papier dont les fibres sont issues de forêts gérées durablement (**certifié FSC ou PEFC**) ou **100% recyclé**. 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 distance parcourue (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 vise à promouvoir l'égalité des chances et la non-discrimination. Cet engagement se décline principalement sur trois domaines d'actions : l'éducation, l'accès à l'enseignement supérieur, l'insertion professionnelle & l'emploi.

Dans cet objectif, la démarche de responsabilité sociétale de Solucom s'appuie notamment sur les initiatives suivantes : 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 ; l'intégration progressive des critères sociaux et environnementaux dans l'ensemble des activités de Solucom.

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, au 31/03/14, l'effectif total de Solucom hors nouvelles acquisitions s'établissait à 1 286 collaborateurs, pour majorité composé de jeunes cadres (60% des collaborateurs ont moins de 30 ans), répartis à 99% sur le territoire français.

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. Plus de 200 recrutements ont été réalisés en 2013/14, dont 96% au titre d'emplois permanents (CDI). Le cabinet accueille par ailleurs chaque année plus d'une centaine de stagiaires (stages courts, césures, fin d'études, apprentissage ou alternance) intégrés dans une logique de pré-embauche.

En 2013/14, plus de 5 000 candidats sont entrés dans un processus de recrutement avec Solucom et rencontrés lors d'un premier entretien. Ces candidatures proviennent des différents dispositifs de *sourcing* en place (relations écoles, campagnes de cooptation, événementiels ou encore candidatures spontanées) et sont traitées par la direction du développement RH.

Charte Recrutement Solucom à destination des candidats

Solucom a formalisé par ailleurs en 2012/13 une Charte Recrutement, déployée en interne auprès de tous les acteurs du recrutement et publiée en externe. Elle s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue des processus de recrutement du cabinet et vise à promouvoir les principes de transparence et de respect au cœur de la politique Ressources humaines de Solucom. Cette charte, consultable dans son intégralité sur le site Internet de la société s'articule autour de 9 engagements clés en matière de recrutement (transparence, égalité des chances, suivi personnalisé des candidats, professionnalisme des méthodes de recrutement, confidentialité de l'information, etc.).

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 a pour vocation d'intervenir en France ou à l'étranger, dans le domaine humanitaire, en soutenant ou en développant des actions destinées à agir en faveur de l'enfance défavorisée, essentiellement dans des situations de pauvreté ou de dénuement extrême.

La Fondation a choisi d'axer ses interventions vers les projets inscrits dans une logique de développement pérenne.

Depuis la création de la Fondation, une quarantaine de projets - à forte teneur socio-éducative, principalement en Afrique et en Asie - a été soutenue. Chaque projet suivi par Solucom est parrainé par un collaborateur du cabinet.

En 2013/14, à l'issue d'un nouvel appel à projets, 14 nouveaux projets ont été retenus par le Conseil d'administration de la Fondation.

La Fondation Solucom a par ailleurs été prorogée pour une durée de 5 ans à compter du 17/01/2014.

La Charte de la Fondation ainsi que l'ensemble des rapports d'activité des exercices précédents sont consultables sur le site Internet de la Fondation : www.fondation-solucom.fr

Institut Villebon – Georges Charpak

Depuis 2012, Solucom est mécène de l'Institut de formation Villebon - *Georges Charpak*, un projet à enjeu sociétal porté

conjointement par la Fondation ParisTech, l'enseignement supérieur (grandes écoles et universités) et le monde socio-économique.

Nouvelle filière pilote d'innovation pédagogique, l'Institut Villebon a l'ambition d'offrir à tous l'accès aux plus hautes marches de l'enseignement supérieur, et ce en garantissant la diversité sociale, culturelle et intellectuelle des étudiants. Labellisée IDEFI en 2012 (« Initiative d'Excellence en Formations Innovantes »), la pédagogie déployée par l'Institut se base notamment sur l'expérimentation, l'interdisciplinarité et le travail collectif, en mode projet.

L'Institut a ouvert ses portes en septembre 2013. La première promotion (2013/14) compte près de 40 étudiants et se compose à 70% d'élèves boursiers. Des étudiants à potentiel, mais avec des fragilités scolaires, et issus notamment de milieux défavorisés ou en situation de handicap.

Dans le cadre de ce partenariat, Solucom veille à susciter l'engagement volontaire de ses collaborateurs, et à encourager leur investissement sur différents pans du projet, tels la formation, la sélection et le parrainage des étudiants, ou encore l'accueil de stagiaires. Pour cette première promotion, une dizaine d'étudiants de l'Institut Villebon est parrainée par des collaborateurs de Solucom, qui les accompagnent et les conseillent dans la construction de leur projet professionnel.

Plus d'informations : www.villebon-charpak.fr

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 Ile 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, sur l'ensemble des métiers.

2.3.3. Sous-traitance et fournisseurs

Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux

La mise en place d'une politique d'achats responsables structurée constitue un axe de travail pour le cabinet sur les prochains exercices.

À ce jour, des critères développement durable - environnementaux, sociaux et/ou sociétaux - sont intégrés dans certains processus d'achats spécifiques, mais non déployés et formalisés à l'échelle du cabinet sur l'ensemble des process. À titre d'illustration :

- Prestations d'imprimerie et achat de papier d'impression (à 100% recyclé ou éco-labellisé) (cf. 2.2.5).
- Équipements informatiques : l'ensemble des ordinateurs portables du cabinet est labellisé EPEAT⁽¹⁾ (niveau *gold* ou *silver*). Ce label 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 (cf. 2.2.3).
- Recours au secteur protégé et adapté pour certaines prestations notamment dans le cadre de l'organisation d'événementiels internes et externes (traiteurs, imprimerie). (cf. 2.1.6).

En outre, en tant que signataire du Pacte Mondial des Nations-Unies depuis 2012 (cf. 2.3.4), Solucom s'engage à satisfaire les standards éthiques internationaux, et, dans une démarche d'amélioration continue, à poursuivre les efforts entrepris en matière de progrès social et développement économique.

Enfin, il est à rappeler que les partenaires et fournisseurs de Solucom sont, pour une très large majorité, situés dans l'Hexagone, et soumis de fait au droit français et aux obligations afférentes en matière de respect de droits de l'Homme, droit du travail, etc.

(1) Label Electronic Product Environmental Assessment Tool.

Sous-traitance

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 ; notamment dans le cas où une expertise spécifique, hors de son périmètre d'activité cœur, est nécessaire dans le cadre d'un projet.

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

2.3.4. Loyauté des pratiques

Solucom s'engage à respecter et à faire respecter par ses collaborateurs la prévention directe ou indirecte de corruption, les règles relatives à la concurrence ou encore la confidentialité des informations auxquelles chaque collaborateur a accès dans le cadre de ses missions et de ses activités au sein du cabinet.

Dans cet objectif et en accord avec 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. À ce titre, 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).

Le cabinet a publié 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 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'actionnariat individuel, participation régulière à des salons.

Déontologie

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 Solucom.

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

4.1. Périmètre de consolidation

- Les informations sociales et sociétales sont par défaut, et sauf mention contraire explicite, fournies sur le périmètre total du cabinet, hors nouvelles acquisitions réalisées en cours d'exercice ; ces dernières n'étant pas intégrées dans les process de reporting extra-financier du cabinet. En d'autres termes, le reporting social et sociétal 2013/14 de Solucom ne couvre pas les sociétés Lumens Consultants et Trend Consultants, respectivement acquises les 04/12/13 et 10/01/14.

- Les données environnementales font quant à elles l'objet d'une méthodologie spécifique détaillée dans le rapport environnemental (cf. 2.2). Le périmètre couvert correspond au périmètre total du cabinet hors nouvelles acquisitions réalisées en cours d'exercice, et est restreint au périmètre France (exclusion de la filiale marocaine SLM Consulting). Certaines données sont par ailleurs collectées uniquement au niveau du siège social ; celui-ci représentant plus de 90% des effectifs, une extrapolation permet d'estimer de manière correcte la valeur des indicateurs environnementaux pour l'ensemble du périmètre.
- Les données économiques quant à elles sont exclusivement qualitatives.

4.2. Période de reporting

Les données sont fournies au titre de l'exercice fiscal 2013/14, clos le 31/03/14. Dans de rares cas explicitement mentionnés, les informations se réfèrent à l'année civile.

4.3. Sources et méthodes de collecte des données extra-financières

Les données extra-financières de Solucom sont collectées et consolidées au siège social du cabinet. Les process de collecte et de consolidation sont placés sous la responsabilité des directions de la communication et du développement RH, sous la supervision de la direction financière.

Collecte et consolidation des données

• Données sociales

Compte tenu de l'activité de conseil de Solucom, le volet social du développement durable est un sujet majeur et une priorité pour le cabinet.

La direction du développement RH a en charge la définition et la mise en œuvre de la stratégie Ressources humaines de Solucom. Elle s'appuie d'une part sur des équipes Ressources humaines décentralisées au sein des *practices*, et d'autre part, sur le service recrutement qui prend en charge l'ensemble des actions de recrutement.

Le reporting social et le pilotage des indicateurs associés sont sous la responsabilité d'un référent unique dédié au sein de la direction du développement RH de Solucom, en charge de consolider les données à l'échelle du cabinet.

• Données environnementales

Sur le volet environnemental, Solucom travaille depuis 2013 avec le cabinet Icare Environnement. Le 1^{er} bilan carbone de Solucom SA a été réalisé sur l'exercice fiscal 2012/13, selon la méthode Bilan carbone® développée par l'ADEME. Une procédure de reporting environnemental, en conformité avec les exigences des articles 75 et 225 du

Grenelle 2, a par ailleurs été mise en place en 2012/13.

Le traitement et l'analyse des données environnementales sont supervisés par le cabinet Icare. La collecte des données est quant à elle pilotée par un référent au sein de Solucom, en charge de récolter et consolider l'ensemble des informations auprès des contributeurs identifiés au sein des services concernés (DSI, Paie, etc.).

• Données sociétales

Le reporting sociétal est principalement qualitatif. Il est supervisé par la direction de la communication, en lien avec les contributeurs identifiés au sein des différents services.

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 informations jugées non pertinentes, et donc non applicables au cabinet compte tenu de son activité exclusive de prestations intellectuelles, ne sont pas abordées dans ce rapport. Ces exclusions concernent essentiellement les informations environnementales (cf. annexe « Table de concordance : conformément au décret 2012-557 du 24/04/12 Grenelle 2 »), et sociétales, sur les thèmes relatifs à la santé et la sécurité des consommateurs, ainsi que les actions engagées en faveur des droits de l'Homme.

4.4. Méthodes de contrôle

Contrôle interne

Une première validation des données est réalisée par les responsables de leur collecte.

Des contrôles de cohérence sur les données sont ensuite réalisés par les directions concernées lors de la consolidation. Ces contrôles incluent la comparaison avec les données des exercices précédents, les écarts jugés significatifs faisant l'objet d'analyses systématiques.

Contrôle externe

Dans le cadre des nouvelles obligations réglementaires prévues la loi Grenelle 2, son décret d'application, et par l'arrêté du 13/05/13, Solucom a confié au cabinet FinexFi, désigné organisme tiers indépendant, la mission de vérification de ses informations sociales, environnementales et sociétales au titre de l'exercice 2013/14. Cette mission a donné lieu à l'établissement d'un rapport présenté ci-après.

Annexe au 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. détails colonne « Traitement Solucom »).

Décret 2012-557, article 1- 2°	Traitement Solucom
a) Politique générale	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 environnementale § 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) Pollution & gestion de déchets	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
c) Utilisation durable des ressources	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
d) Changement climatique	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
e) Protection de la biodiversité	Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité § 2.2.5

Attestation de présence et rapport d'assurance modérée du vérificateur indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales

À l'attention de la Direction générale,

À la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de vérificateur indépendant de la société Solucom, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées présentées dans le rapport de gestion établi au titre de l'exercice clos le 31/03/14 en application des dispositions de l'article L.225-102-1 du Code de commerce.

Responsabilité de la direction

Il appartient au Directoire d'établir un rapport de gestion comprenant les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées prévues à l'article R.225-105-1 du Code de commerce (ci-après les « informations »), établies conformément aux référentiels utilisés (les « Référentiels ») par la société et disponibles sur demande au siège de la société Solucom.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L.822-11 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer la conformité avec les règles déontologiques, les normes professionnelles et les textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité du vérificateur indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les informations requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R.225-105 du Code de commerce et du décret n°2012-557 du 24/04/12 (Attestation de présence)
- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au référentiel retenu (Rapport d'assurance modérée).

Attestation de présence

Nous avons conduit les travaux conformément aux normes professionnelles applicables en France :

- nous avons comparé les informations présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R.225-105-1 du Code de commerce

- nous avons vérifié que les informations couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L.233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L.233-3 du Code de commerce
- en cas d'omission de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions du décret n° 2012-557 du 24/04/12.

Sur la base de ces travaux, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des informations requises.

Rapport d'assurance modérée

Nature et étendue des travaux

Nous avons effectué nos travaux conformément à la norme ISAE 3000 (*International Standard on Assurance Engagements*) et à la doctrine professionnelle applicable en France. Nous avons mis en œuvre les diligences suivantes conduisant à obtenir une assurance modérée sur le fait que les informations ne comportent pas d'anomalies significatives de nature à remettre en cause leur sincérité, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au référentiel. Une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Nous avons effectué les travaux suivants :

- Nous avons apprécié le caractère approprié du référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa neutralité, sa clarté et sa fiabilité, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur.
- Nous avons vérifié la mise en place dans le groupe d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des informations. Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des informations. Nous avons mené des entretiens auprès des personnes responsables du reporting social et environnemental.

Nous avons identifié les informations consolidées à tester et déterminé la nature et l'étendue des tests en prenant en considération leur importance au regard des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité et aux caractéristiques du groupe ainsi que de ses engagements sociétaux.

- Concernant les informations quantitatives consolidées que nous avons considérées les plus importantes :
 - au niveau de la société-mère Solucom et des entités contrôlées, nous avons mis en œuvre des procédures analytiques et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation de ces informations ;
 - au niveau du siège, des sites ou des filiales que nous avons sélectionnés⁽¹⁾ en fonction de leur contribution aux indicateurs consolidés, et d'une analyse de risque, nous avons :
 - mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et pour identifier d'éventuelles omissions ;
 - mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon sélectionné représente 100% des contributions aux données sociales et plus de 92% des contributions aux données environnementales des périmètres de reporting.
- Concernant les informations qualitatives consolidées que nous avons considérées les plus importantes, nous avons mené des entretiens et revu les sources documentaires associées pour corroborer ces informations et apprécier leur sincérité. Concernant le thème de la loyauté des pratiques, les entretiens ont été conduits uniquement au niveau de la société-mère Solucom.
- Pour les autres informations consolidées publiées, nous avons apprécié leur sincérité et leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société et, le cas échéant, par des entretiens ou la consultation de sources documentaires.
- Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence de certaines informations.

Commentaires sur le référentiel

- Le référentiel RSE défini par le groupe Solucom couvre les informations prévues à l'article R.225-105-1 du Code de commerce.

Commentaires sur les informations

- Les données quantitatives sociales sont principalement issues d'une base de données unique d'un groupe qui fait l'objet d'un contrôle interne fort.
- Les informations quantitatives environnementales sont communiquées sur un périmètre représentant 99,6% des effectifs.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalies significatives de nature à remettre en cause le fait que les informations sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément au référentiel.

Lyon, le 03/06/14

Le Vérificateur indépendant
FINEXFI
Isabelle Lhoste

(1) Base de données pour les tests : la base de données sociale cabinet, et le site de Paris La Défense pour les données environnementales.

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 > Responsabilité d'entreprise

 @cabinet_solucom

