



# Rapport de développement durable

2014-2015

## Sommaire

Lettre de renouvellement de l'engagement au Pacte Mondial .....	3
IKOS et le développement durable .....	4
Enjeux et démarche 2014-2015 .....	4
Engagements .....	5
Responsabilité sociale et sociétale.....	7
Intégration de nos salariés .....	7
Développer l'employabilité de nos salariés .....	8
Le développement professionnel des salariés .....	8
La formation des salariés .....	9
La mobilité .....	10
Prôner la non-discrimination, la diversité et l'égalité des chances .....	11
La diversité .....	11
L'insertion des personnes handicapées .....	12
L'insertion des séniors.....	12
La santé et la sécurité.....	12
Préserver la santé.....	12
Prévenir les risques .....	13
Mise en place du CHSCT .....	13
Le bien-être des salariés.....	13
Evaluation du bien-être.....	13
Prix European business awards.....	14
Equilibre vie privée/vie professionnelle.....	14
Actions IKOS .....	15
Responsabilité environnementale .....	17
Réduire notre impact environnemental .....	17
Elaboration de l'état des lieux.....	17
Actions.....	18

## Lettre de renouvellement de l'engagement au Pacte Mondial

Honorable Secrétaire Général,

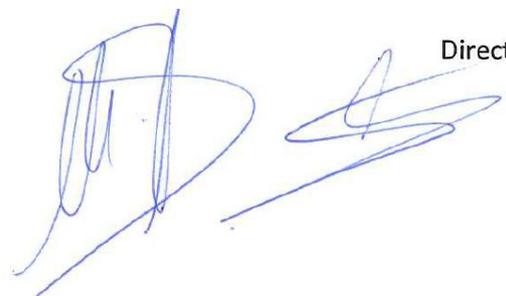
Par cette lettre, nous avons l'honneur de vous confirmer qu'IKOS soutient les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence et de les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

Dans notre logique de responsabilité et de transparence, nous rendrons publics les résultats de nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial et ce, chaque année. Nous avons une pleine conscience des défis à relever et en ce sens, nous nous inscrivons chaque jour dans une démarche d'amélioration.

Vous renouvelant l'assurance de notre engagement, nous vous prions d'agréer, Honorable Secrétaire Général, l'expression de nos sentiments respectueux et dévoués.

Serge CHELLY et Michaël BOYER



Directeurs

## IKOS et le développement durable

*Le développement durable est une démarche récente au sein d'IKOS, jeune société créée en 2005. L'enjeu premier est de parvenir à définir une politique cohérente et réaliste, qui permette la conciliation des deux axes du développement : la conscience sociale et le défi environnemental.*



### Enjeux et démarche 2014-2015

IKOS est une société de conseil innovante spécialisée dans le ferroviaire et l'énergie, qui ne fait pas partie des industries les plus polluantes. Pour autant, l'entreprise s'engage dans une démarche de développement durable :

- Enjeux sociaux et sociétaux : non discrimination, parité et diversité ; insertion et formation ; éthique et conditions de travail ; santé et sécurité des employés.
- Enjeux environnementaux : réduction de l'impact de l'activité sur l'environnement ; sensibilisation et mobilisation des salariés.

IKOS cherche constamment à identifier de nouvelles bonnes pratiques et de nouveaux indicateurs pertinents afin de guider et d'améliorer sa politique de développement durable au fil des années.

## Engagements

IKOS est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis le 1 juin 2010, s'engageant ainsi à respecter et à promouvoir les dix valeurs fondamentales de ce Pacte Mondial :

### DROITS DE L'HOMME

**Principe n°1 :** Les entreprises doivent promouvoir et respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan international ;

**Principe n°2 :** Les entreprises ne doivent pas se faire complices de violations des droits fondamentaux.

### NORMES DE TRAVAIL

**Principe n°3 :** Les entreprises sont invitées à respecter l'exercice de la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective ;

**Principe n°4 :** Elimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ;

**Principe n°5 :** Abolition effective du travail des enfants ;

**Principe n°6 :** Elimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession.

### ENVIRONNEMENT

**Principe n°7 :** Promouvoir une approche prudente des grands problèmes touchant l'environnement ;

**Principe n°8 :** Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables ;

**Principe n°9 :** Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

**Principe n°10 :** Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.

L'implantation française d'IKOS facilite le respect des principes 1 à 6, et celui du principe 10 du fait de l'application des droits de l'homme et du travail. IKOS agit en faisant notamment la promotion de ces principes auprès de ses fournisseurs et de ses clients.

Par ailleurs IKOS s'engage à respecter activement le principe n°6 : la diversité est déjà une réalité dans l'entreprise mais la lutte contre la discrimination est une de ses préoccupations.

Enfin bien que n'étant pas une entreprise polluante, IKOS met en place des principes simples pour réduire son impact sur l'environnement.

## Responsabilité sociale et sociétale

*L'égalité des chances et la santé-sécurité au travail sont les principales préoccupations d'IKOS.*



### Intégration de nos salariés

IKOS met en place un parcours d'intégration pour favoriser le bien être en entreprise.

Une fois la signature du contrat effectuée avec le Directeur d'IKOS, le salarié est reçu par une chargée RH IKOS afin de lui présenter :

- Le code de conduite d'IKOS, l'objectif de celui-ci est de fournir le cadre déontologique sur lequel nos équipes fondent leur comportement et leurs actions. Ancré dans nos valeurs et nos convictions, il est le socle de toutes nos décisions.
- Le fonctionnement administratif d'IKOS notamment grâce au livret d'accueil qui présente certains aspects comme la mutuelle, la visite médicale, la politique des frais professionnels, les coordonnées de l'équipe RH et Qualité/sécurité, les demandes de congés,...
- Remettre les cadeaux d'intégration faisant partie du « Pack de bienvenue IKOS » : Un conférencier, un carnet de note, un stylo, un parapluie, une batterie de rechange et un ballon de foot (représentant notre implication autour des événements sportif).

Le salarié est également reçu par le service qualité pour réaliser son accueil sécurité :

- Remise du livret d'accueil environnement, santé et sécurité au travail;
  - o Présentation des conduites à tenir en cas d'urgence ;
  - o Présentation des principaux risques ainsi que leurs parades ;
- Renseignement du questionnaire prévention des risques.

De plus, le service des ressources humaines réalise pour chaque consultant un bilan d'intégration au terme des ses quatre premiers mois dans l'entreprise.

Le bilan d'intégration permet de donner la parole au consultant individuellement afin d'évaluer leur degré de satisfaction (projet et IKOS), d'écouter leurs souhaits d'évolution (partie plus détaillée dans le bilan annuel) et leurs suggestions d'amélioration et de participation à la vie d'entreprise.

Ce bilan d'intégration permet à l'entreprise de s'assurer que le salarié s'est bien adapté à la culture de l'entreprise et se sente bien au sein de la société.

## **Développer l'employabilité de nos salariés**

IKOS est un accélérateur de carrières. Sa vocation est de développer les compétences de ses consultants, de favoriser leur mobilité et de leur proposer des parcours de carrière adaptés à leurs souhaits.

### *Le développement professionnel des salariés*

IKOS a lancé en 2010 un « chantier RH » pour améliorer le processus de gestion de carrière en deux temps:

- Développer un référentiel de compétences IKOS (techniques et humaines) ;
- Définir les étapes de passages d'une fonction à une autre.

Cette démarche sera terminée en 2015 et permettra de suivre l'évolution de carrière des salariés, grâce à des indicateurs pertinents et mesurables.

Ils ont également été consultés dans le cadre de l'élaboration d'un « chantier RH » ayant pour but d'améliorer l'évolution des carrières chez IKOS, et d'un « chantier Pôles de compétences » qui vise à regrouper les consultants partageant les mêmes expertises afin de créer des formations ou de participer à des ateliers d'innovation.

Un groupe de réflexion a été mis en place avec les consultants les plus anciens et les plus impliqués dans la vie de l'entreprise. Ce groupe est amené régulièrement à brainstormer sur des sujets tels que l'amélioration des processus de suivi de projet, l'évolution des carrières et la mise en place de nouvelles activités pour dynamiser la vie interne.

Ces sujets ont notamment été abordés lors d'un Séminaire management organisé au Paris Country Club en 2014. Des ateliers ont été organisés par un formateur spécialisé en communication, afin de favoriser la génération d'idées et de voter pour les meilleures améliorations proposées.

En 2014, IKOS a pu lancer le nouveau bilan annuel pour définir des objectifs et des indicateurs annuels et mesurables avec le salarié.

Les enjeux de ce bilan annuel sont multiples :

- Pour le Salarié : Il permet de mieux prendre en compte ses projets, sa place au sein de l'équipe et émettre des propositions d'amélioration, identifier les compétences qu'il souhaite développer dans le cadre de ses activités et en adéquation avec son plan de carrière.
- Pour IKOS: Il permet de mieux connaître le salarié, de souligner ses points forts et ses points faibles, de déterminer ses besoins en formations, de comparer les objectifs fixés avec les résultats obtenus de manière à connaître les domaines où des améliorations peuvent être apportées et éventuellement les moyens nécessaires à mettre en œuvre pour ce faire et ainsi favoriser la progression du salarié.

Le bilan annuel est un moment idéal pour associer le salarié à son plan de carrière et son bien être au sein de l'entreprise.

De plus l'année dernière, IKOS a mis en place son référentiel de compétences. Grâce à cette étude, IKOS peut cibler ses points forts et ses points faibles en termes de compétences métiers et donc orienter ses :

- Campagnes de recrutement sur une expertise précise (SDF, Matériel Roulant...)
- Formations internes et externes sur une expertise précise.

### *La formation des salariés*

Il existe deux types d'opportunités d'apprentissage au sein d'IKOS : les formations externes, les formations internes ainsi que les conférences techniques.

Les formations ont pour but d'améliorer le savoir faire et le savoir être des salariés.

**IKOS c'est :**

- **140 formations** dispensées dans le groupe en 2014
- **15 conférences techniques** présentées par des consultants IKOS, dont certaines dans plusieurs filiales du groupe
- **25 consultants formateurs**

IKOS fait appel à des organismes extérieurs pour des formations spécifiques ou pour l'organisation de session de training de groupe (10 à 15 stagiaires) sur certains sujets

Ces **formations** ont pour but l'acquisition ou le perfectionnement de certaines compétences afin de permettre au salarié de réaliser leur projet.

IKOS met en œuvre des **conférences techniques, animées par les consultants**, dans l'objectif de valoriser leurs savoirs et de partager leurs expertises avec d'autres consultants IKOS.

Les consultants ayant les compétences similaires peuvent ainsi réaliser un **retour d'expérience**. D'autres consultants peuvent enrichir leur **culture professionnelle** dans les secteurs du ferroviaire et de l'énergie.

Chaque conférence technique est évaluée grâce à un questionnaire afin d'améliorer les suivantes.

La présentation est animée grâce à des **ateliers techniques et un support visuel**.

IKOS met également en relation les seniors avec les juniors afin de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences grâce aux retours d'expérience des consultants plus expérimentés : mise en place d'un tutorat.

Enfin des **formations sont dispensées par nos consultants dans les écoles d'ingénieurs partenaires** d'IKOS. Cela déjà été le cas avec l'ESTACA et l'ICAM pour des formations en lien avec la signalisation ferroviaire.

### *La mobilité*

L'internationalisation est une valeur clé pour IKOS afin d'assurer notre développement à l'étranger, de relever les défis de la concurrence mais aussi de répondre au désir d'évolution de nos salariés.

Si la mobilité internationale accompagne la croissance du groupe, elle s'inscrit également dans notre logique de gestion de carrière et de développement des talents. Un projet de mobilité internationale est une aventure extraordinaire pour nos salariés et notre rôle consiste à faire en sorte qu'elle soit vécue comme telle.

- **Prise en considération de la volonté des salariés**

Dès le premier entretien de recrutement, le candidat est automatiquement interrogé sur la zone de mobilité géographique souhaitée afin d'anticiper ses souhaits d'évolution et tout mettre en œuvre pour les réaliser.

Chez Ikos, aucune mobilité n'est imposée ; les détachements à l'étranger résultent d'une volonté du salarié et sont le fruit d'une discussion réfléchie entre la Direction, le service Ressources Humaines, le manager et le salarié.

Si IKOS est actuellement implanté dans 5 pays, les perspectives de mobilité offertes à nos salariés dépassent très largement le périmètre Groupe. En effet, les opportunités internationales dépendent en grande partie des projets de nos clients, eux-mêmes positionnés à l'international.

Nos consultants ont pu vivre de ce fait des détachements aux destinations variées, telles que Hong-Kong, Miami, l’Afrique du Sud, le Kenya, le Liban, l’Algérie, le Maroc, Israël...

De la même manière, une responsable mobilité internationale a été recrutée au cours de l’année 2014 afin de veiller à la bonne mise en œuvre des démarches liées à la mobilité et de s’assurer de la bonne évolution, tant professionnelle que personnelle, des salariés.

## **Prôner la non-discrimination, la diversité et l’égalité des chances**

La diversité est un sujet essentiel, IKOS favorise le pluralisme et la non-discrimination au travers de ses recrutements et de sa gestion de carrières.

Notre code de conduite s’organise en cinq thèmes qui fédèrent les principes généraux auxquels doit se référer tout employé d’IKOS :

- Travailler ensemble dans un esprit d’équipe et de respect mutuel ;
- Travailler avec les clients dans un souci permanent d’excellence ;
- Agir avec une parfaite intégrité professionnelle et dans le respect du secret professionnel ;
- Rester objectif ;
- Capitaliser et préserver le savoir-faire d’IKOS.

Le premier chapitre de celui-ci fait la promotion de la diversité (âge, origine, sexe... confondu). « Nous considérons l’expérience et la diversité culturelle comme des atouts. Nous nous estimons mutuellement et œuvrons en faveur d’un environnement libre de toute forme de discrimination, intimidation ou harcèlement. »

### ***La diversité***

IKOS connaît une croissance importante chaque année, les ingénieurs embauchés sont issus de parcours divers (écoles d’ingénieurs, universités,...). La diversité des équipes, qui se traduit également par la représentation de **22 nationalités**, est une des richesses et des forces du groupe.

Le métier d’ingénieur attire encore aujourd’hui majoritairement des hommes, la répartition homme/femme au sein d’IKOS reflète bien cette tendance. Cependant la proportion de femme chez IKOS a augmenté de 8% en quatre ans.

### *L'insertion des personnes handicapées*

Depuis près de quatre ans, IKOS s'engage à favoriser le travail des personnes handicapées.

Trois grandes actions sont ainsi été menées chaque année:

- Le recours à de la sous-traitance pour des tâches administratives avec le milieu protégé (APAJH),
- L'achat de fournitures de bureau auprès d'une entreprise adaptée (Le chêne) ;
- L'emploi de salariés handicapés.

IKOS cherche en permanence des axes d'amélioration afin de mettre en adéquation nos besoins avec l'insertion des personnes handicapées dans le milieu professionnel.

### *L'insertion des séniors*

A niveau égal de compétence, IKOS traite les candidatures de travailleurs de 50 ans et plus avec une attention particulière. D'un point de vue gestion des carrières, tous les salariés IKOS, quels que soient leurs âges, ont accès à la formation et aux entretiens de carrière avec leur hiérarchie.

IKOS a établi un plan d'actions pour l'emploi des séniors en 2010.

Le dernier rapport, réalisé en novembre 2012, présente l'état des objectifs de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 50 ans à l'aide des indicateurs définis dans le plan d'actions sur l'emploi des séniors sur la période 2010 – 2013.

L'objectif de recrutement a été atteint avec un pourcentage de recrutements de salariés de 50 ans et plus par rapport au nombre total de recrutements de **6,25 %**.

## **La santé et la sécurité**

### *Préserver la santé*

La santé des employés d'IKOS est surveillée grâce aux visites médicales d'embauche, renforcées ou périodiques. IKOS est sollicité par ses clients pour intervenir sur l'ensemble du territoire français, c'est pourquoi l'entreprise ouvre régulièrement des comptes auprès de

nouveaux centres de visites médicales et facilite ainsi le suivi médical des consultants sur le lieu où se déroule le projet.

### *Prévenir les risques*

Tout nouvel arrivant chez IKOS a un accueil sécurité dans le cadre de son parcours d'intégration. Les thèmes suivants y sont développés:

- La conduite à tenir en cas d'urgence ;
- L'objectif des plans de prévention ;
- La procédure de déclaration des accidents du travail ;
- Les principaux risques d'IKOS ;
- Les consignes de sécurité et de prévention.

De plus un « livret d'accueil environnement, santé et sécurité au travail », récapitulant tous les principes abordés lors de l'accueil, est transmis à tous les salariés.

Afin de préserver la sécurité et la santé des consultants sur leur lieu de projet, nous réalisons avec les clients les plans de prévention. Ceux-ci sont transmis aux consultants concernés afin de les informer des règles d'hygiène et de sécurité du site client et des risques professionnels.

### *Mise en place du CHSCT*

IKOS a mis en place en septembre 2012 son CHSCT. Ce comité a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Les membres se réunissent tous les trois mois afin d'améliorer la santé et la sécurité au sein d'IKOS.

## **Le bien-être des salariés**

### *Evaluation du bien-être*

En 2012, IKOS a décidé de participer pour la première fois, au Palmarès des « Best Workplaces France 2012 », le Palmarès des « Entreprises où il fait bon travailler ».

En 2015, IKOS participe également au palmarès.

L'objectif de cet organisme est de reconnaître les



entreprises qui offrent un environnement de travail motivant et de préconiser des axes d'amélioration dans ce domaine.

Cette étude du bien-être au travail a été réalisée par l'Institut international indépendant Great Place to Work®, spécialisé dans les ressources humaines et notamment la qualité de vie au travail. Elle est basée sur une enquête menée auprès de tous les salariés IKOS (confidentielle et anonyme) et sur un audit des pratiques RH de l'entreprise.

L'enquête a été fortement suivie par les salariés avec un taux de participation de 72%.

A la question « IKOS est elle dans l'ensemble une entreprise où il fait bon vivre ? » 84% des salariés ont répondu qu'ils étaient tout à fait d'accord.

Cette étude a permis de trouver nos points forts et nos points faibles afin de faire émerger des axes d'amélioration.

Pour sa deuxième participation, IKOS figure dans le top 30 des entreprises françaises où il fait bon travailler.

### *Prix European business awards*

IKOS a remporté le ruban d'honneur de l'employeur de l'année.



### *Equilibre vie privée/vie professionnelle*

Afin de faciliter l'équilibre vie privée/vie professionnelle des employés, IKOS offre aux salariés le choix d'aménager leurs temps de travail comme ils le souhaitent et propose également des temps partiels.

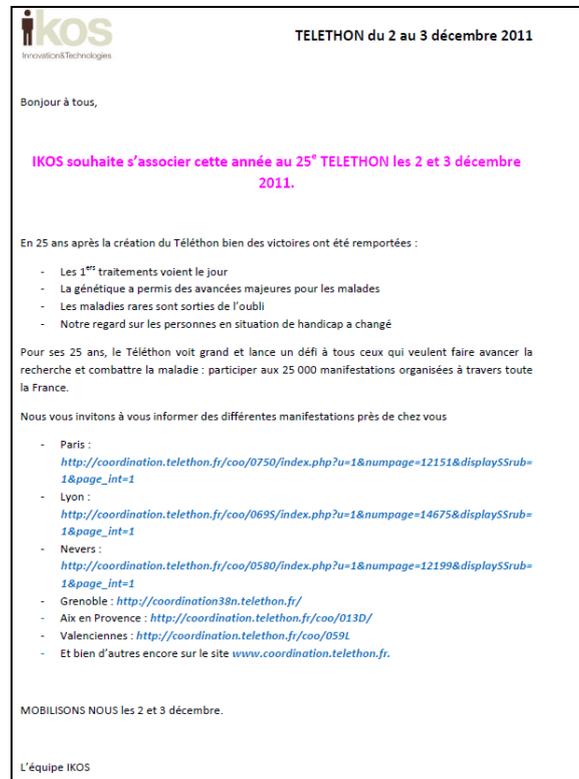
Par exemple un consultant d'IKOS aménage son temps de travail pour quitter à 16h son projet afin d'aller chercher ses enfants à l'école.

IKOS a mis en place une organisation à mi-temps géographique entre les locaux du client dans le sud de la France et les locaux IKOS de Lyon afin d'améliorer l'équilibre vie professionnelle et vie privée du salarié (son domicile avec sa compagne étant sur Lyon).

IKOS a permis à un de ses salariés de participer à des marathons en aménageant son temps de travail.

## Actions IKOS

De 2011 à 2014, IKOS a sensibilisé les salariés à des manifestations d'ordre caritatives. Une communication sur les différentes manifestations proches de leur domicile a été envoyée à chaque salarié afin de les inciter à participer au TELETHON.



En 2012, IKOS a organisé une manifestation au profil du TELETHON : une vente de petit déjeuner solidaire.



Nous participons également à des événements sportifs comme le marathon de Paris et la course féminine « courir pour elles ».



L'objectif premier de ce grand rassemblement caritatif (« courir pour elles ») et de faire savoir que l'activité physique reste le meilleur moyen de prévention, avant pendant et après un cancer et que chacun de nous peut facilement devenir acteur de sa santé ! Les bénéfices sont entièrement reversés à des associations luttant contre les cancers féminins.

## Responsabilité environnementale

*IKOS veut réduire son empreinte environnementale en menant des actions de plus en plus nombreuses et en réalisant des actions de sensibilisation.*



### Réduire notre impact environnemental

#### *Elaboration de l'état des lieux*

Afin de répondre au mieux à ses responsabilités environnementales et adopter une politique efficace, IKOS cherche à identifier ses principaux impacts sur l'environnement.

En 2010, IKOS a entrepris de définir des indicateurs chiffrés spécifiques à sa responsabilité environnementale.

En 2011, dans une démarche nouvelle et pragmatique, IKOS a :

- Identifié les indicateurs les plus pertinents ;
- Dressé les priorités dans la liste d'indicateurs selon leur faisabilité et leur signification ;
- Défini chaque indicateur ainsi retenu ;

- Choisi une méthode de collecte des données ;
- Analysé les valeurs de chaque indicateur, identifié les éventuelles marges de manœuvre et envisagé des plans d'actions en conséquence.

Les indicateurs retenus lors du dernier rapport de développement durable sont le suivi des consommations d'électricité, d'eau, de papier - la flotte de véhicules et les consommations de carburants - les déchets et les campagnes de collecte.

IKOS a réussi à développer et suivre presque tous les indicateurs sauf la flotte de véhicules et les consommations de carburants. Le suivi des carburants n'a pas été réalisable.

### *Actions*

#### Déplacements

Selon la politique d'IKOS, tout déplacement professionnel doit se faire de préférence en transport en commun, l'usage de la voiture est réservé aux lieux non desservis par ceux-ci ou difficilement accessibles.

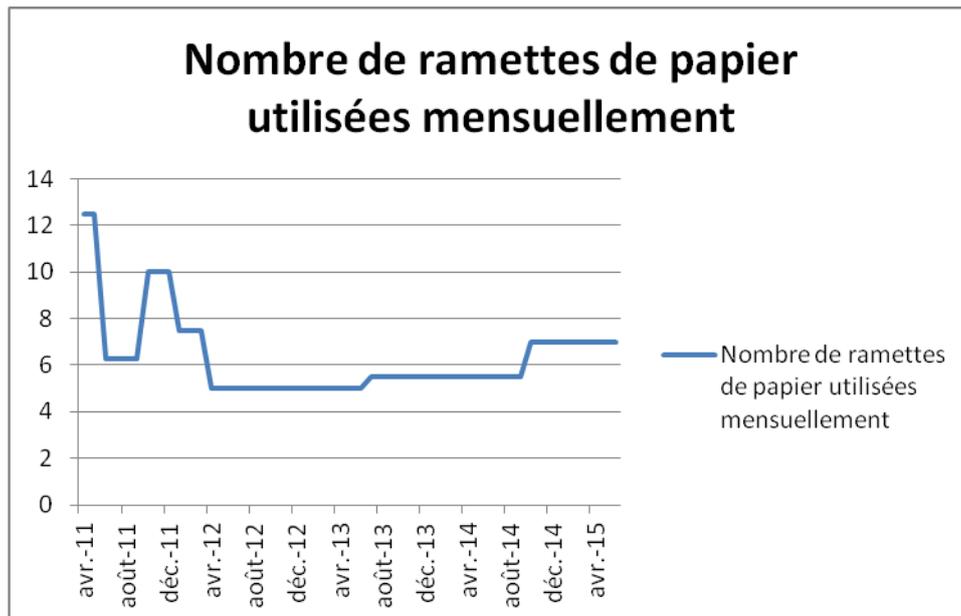
Afin de favoriser cette politique, les cartes de transport en commun sont indemnisées à hauteur de 50%.

Concernant la location de véhicule, cette politique incite les salariés à utiliser des véhicules de catégorie A, moins lourds et moins émetteurs de CO<sub>2</sub>. Le parc de véhicule IKOS est uniquement constitué de voitures de catégorie A.

En 2015, IKOS a mis en place un package vélo pour les salariés ayant choisi ce moyen de transport.

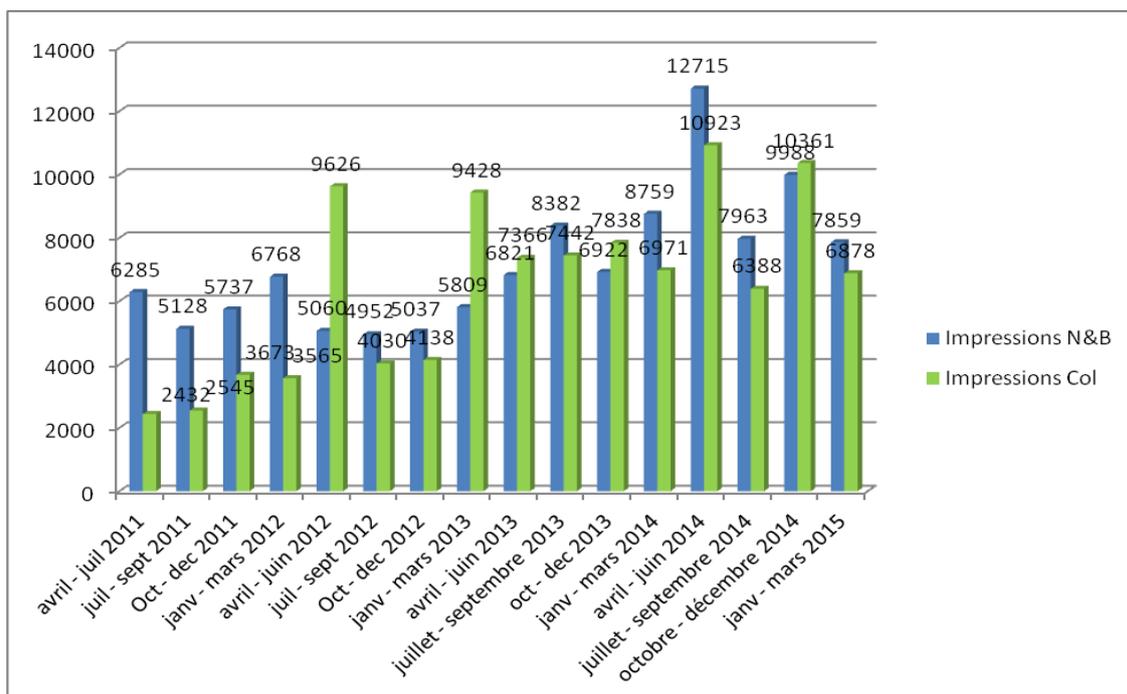
#### Papier et impression

Toutes les impressions lancées au sein du parc informatique d'IKOS sont paramétrées en noir et blanc et recto/verso depuis 2010. De plus, les imprimantes IKOS ont été renouvelées en 2010 afin d'être équipées de la fonction recto/verso en impression et scan.



On peut ainsi constater que la sensibilisation sur l'impression recto/verso et les actions menées l'année dernière ont porté leurs fruits : la consommation de ramettes de papier a diminué de manière significative en un an de 12,5 ramettes/mois à 7 ramettes/mois.

IKOS suit également le nombre d'impression noir&blanc et couleurs :



On constate une diminution du nombre d'impression suite à la communication réalisée à l'été 2011 puis une augmentation progressive.

IKOS doit recommencer sa campagne de sensibilisation son personnel et trouver d'autres actions afin de diminuer sa consommation de papier.

### Sensibilisations des salariés

Des actions de sensibilisation des employés sont réalisées pour les inciter notamment à limiter les impressions inutiles de mails grâce à une « signature verte ».

**Prénom NOM**

Fonction

Tél : XX XX XX XX XX

Fax : XX XX XX XX XX

[adresse mail](#)



Adresse du site

[www.ikosconsulting.com](http://www.ikosconsulting.com)

*Parce que nous croyons aux "petits gestes" du quotidien, nous vous invitons à n'imprimer ce mail que si nécessaire.*

Des campagnes de sensibilisation par mailing ont été menées durant la semaine européenne de réduction des déchets du 19 au 27 novembre 2014 et la semaine du développement durable du 1 au 7 avril 2015.

Bonjour à tous,

**IKOS souhaite s'associer à la semaine européenne de la réduction des déchets du 17 au 25 novembre 2012.**

Des actions de sensibilisation sur la réduction des déchets sont mises en place dans toute l'Europe par divers acteurs (réseaux associatifs, écoles, universités, administrations, entreprises, etc.) et ciblent différents publics (grand public, salariés, écoliers, etc.).

Vous pourrez trouver les actions proches de chez vous sur le site : [www.reduisonsnosdechets.fr](http://www.reduisonsnosdechets.fr).

Notre objectif est de sensibiliser tout un chacun à la nécessité de réduire notre quantité de déchets générée et donner des clés pour agir au quotidien aussi bien chez vous qu'au bureau.

Vous recevrez la semaine prochaine différentes sensibilisations afin de modifier, si besoin, votre quotidien.

Tout le monde peut agir !

Bon weekend

### Gestion des énergies et consommables

Les consommations d'électricité et d'eau témoignent de l'impact des diverses campagnes environnementales menées durant l'année. En 2011/2012, IKOS a réussi à **réduire de 10% sa consommation annuelle d'eau par personne et de 10% sa consommation annuelle d'électricité par personne**. En 2014/2015, IKOS a encore réduit ses consommations annuelle d'eau et d'électricité par personne.

