



COP Communication Progrès 2015



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact**.

We welcome feedback on its contents.



Validation			
	Nom	Date	
Auteur(s)	Michel AZRIA	01/06/2015	
Revue(s)	Christelle DEBUREAUX	25/06/2015	
	David-Eric LEVY	28/06/2015	
Validation (s)	Mathilde RICHARD	10/06/2015	
Suivi des versions			
Version	Date	Porteur	Description
1.0	01/06/2015	M. AZRIA	Création du document
1.1	28/06/2015	C. DEBUREAUX	Modifications mineures
2.0	02/07/2015	M.RiCHARD	Mise en page

SOMMAIRE

1	PRESENTATION DE SOAT	6
2	RENOUVELLEMENT DU SOUTIEN AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES	7
3	PREAMBULE : LE GLOBAL COMPACT	8
4	PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME	9
4.1	MISE EN ŒUVRE : PRINCIPE DES DROITS DE L'HOMME	10
4.2	METRIQUE: PRINCIPE DES DROITS DE L'HOMME	10
5	PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL	11
5.1	MISE EN ŒUVRE : LIBERTE D'ASSOCIATION ET NEGOCIATION COLLECTIVE	12
5.2	METRIQUE : LIBERTE D'ASSOCIATION ET NEGOCIATION COLLECTIVE	12
5.2.1	COMPOSITION DU COMITE D'ENTREPRISE ET APPARTENANCE SYNDICALE	12
5.2.2	PARTICIPATION AUX ELECTIONS PAR CATEGORIES DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL	12
5.2.3	NOMBRE DE REUNIONS AVEC LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	12
5.3	MISE EN ŒUVRE : PROMOTION DE LA DIVERSITE & NON-DISCRIMINATION	13
5.4	METRIQUE DES RESULTATS : DIVERSITE & NON-DISCRIMINATION	13
5.4.1	ADHESION A LA CHARTE DE LA DIVERSITE EN 2014	13
5.4.2	EFFECTIF EN DECEMBRE 2014	14
5.4.3	EFFECTIF CDI AU 31 DECEMBRE	15
5.4.4	EFFECTIF CDD AU 31 DECEMBRE	16
5.4.5	EFFECTIF MENSUEL MOYEN	16
5.4.6	REPARTITION PAR AGE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE	17
5.4.7	L'ANCIENNETE	18
5.4.8	REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE SELON LA NATIONALITE : FRANÇAIS/ ETRANGERS	18
5.5	EGALITE DES CHANCES	19
5.5.1	METRIQUE DES RESULTATS EGALITE DES CHANCES	19
5.5.2	NOMBRE D'EMBAUCHES DES MOINS DE 25 ANS	22
5.5.3	NOMBRE DE SALARIES PROMUS DANS L'ANNEE DANS UNE CATEGORIE SUPERIEURE	22
5.5.4	MISE EN ŒUVRE : TRAVAILLEURS HANDICAPES	23
5.5.5	METRIQUE DES RESULTATS : TRAVAILLEURS HANDICAPES	23
5.5.6	MISE EN ŒUVRE : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	23
5.5.7	NOMBRE D'EMBAUCHES EN CDI	23
5.5.8	NOMBRE D'EMBAUCHES EN CDD	23
5.6	FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	24
5.6.1	POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE AFFECTE A LA FORMATION CONTINUE	24
5.6.2	MONTANT CONSACRE A LA FORMATION CONTINUE	24

5.6.3	NOMBRE DE STAGIAIRES.....	24
5.6.4	NOMBRE D'HEURES DE STAGE PAR POSTE ET PAR SEXE.....	26
5.6.5	DECOMPOSITION PAR TYPE DE STAGES.....	27
5.7	CONGE FORMATION.....	27
5.8	APPRENTISSAGE.....	27
5.8.1	REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31/12 SELON UNE STRUCTURE DE QUALIFICATION DETAILLEE ..	28
5.8.2	NOMBRE DE STAGIAIRES.....	28
5.9	PROMOTIONS.....	29
5.9.1	NOMBRE DE SALAIRES PROMUS DANS L'ANNEE DANS UNE CATEGORIE SUPERIEURE	29
5.10	CHOMAGE.....	29
5.10.1	NOMBRE DE SALAIRES MIS EN CHOMAGE PARTIEL PENDANT L'ANNEE.....	29
5.11	REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	30
5.11.1	RATIO SALARIAL.....	30
5.12	MISE EN ŒUVRE : BIEN-ETRE AU TRAVAIL & ESPRIT DE COHESION	30
5.12.1	ELEMENTS CARACTERISTIQUES DU SYSTEME D'ACCUEIL.....	30
5.12.2	PROCEDURES D'INFORMATION ASCENDANTE ET DESCENDANTE.....	31
5.12.3	SYSTEMES D'ENTRETIENS INDIVIDUELS	31
5.13	METRIQUE DES RESULTATS : BIEN-ETRE AU TRAVAIL & ESPRIT DE COHESION	31
5.13.1	DEPENSES D'AMELIORATION DE CONDITIONS DE TRAVAIL.....	31
5.14	ACTIVITES SOCIALES.....	32
5.14.1	CONTRIBUTIONS AU FINANCEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE.....	32
5.14.2	AUTRES DEPENSES DIRECTEMENT SUPPORTEES PAR L'ENTREPRISE	32
5.15	AUTRES CHARGES SOCIALES	32
5.15.1	COUT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES	32
5.16	CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALAIRES : ENQUETE DE SATISFACTION ANNUELLE	33
5.17	METRIQUE DES RESULTATS : CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALAIRES : RESULTATS DE L'ENQUETE	35
5.17.1	L'ANALYSE	36
5.18	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	42
5.19	METRIQUE DES RESULTATS : SANTE ET SECURITE DES SALAIRES	42
5.19.1	Absentéisme.....	42
5.20	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET.....	44
5.20.1	NOMBRE D'ACCIDENT DE TRAVAIL AVEC ARRET ET DE JOURNEES PERDUES.....	44
5.20.2	NOMBRE D'INCAPACITES PERMANENTES (PARTIELLES ET TOTALES)	44
5.20.3	NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS NOTIFIES A L'ENTREPRISE.....	44
5.20.4	NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET AVEC ARRET ET DE JOURNEES PERDUES	44
5.20.5	TAUX ET MONTANT DE LA COTISATION SECURITE SOCIALE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL.....	44
5.21	REPARTITION DES ACCIDENTS PAR ELEMENTS MATERIELS	45
5.22	MALADIES PROFESSIONNELLES.....	45
5.23	ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL	45
5.23.1	SALAIRES OCCUPANT DES EMPLOIS A HORAIRES ALTERNANTS OU DE NUIT	45
5.23.2	CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL	45
5.24	MEDECINE DU TRAVAIL.....	46

6	PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT.....	47
6.1	POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE	48
6.1.1	<i>MISE EN ŒUVRE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE</i>	<i>48</i>
6.1.2	<i>Metrique des Résultats politique environnementale</i>	<i>50</i>
7	PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	53
7.1	POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	54
7.2	MISE EN ŒUVRE : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	54
7.3	METRIQUE DES RESULTATS : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	55



1 PRESENTATION DE SOAT

Société d'expertise spécialisée dans le développement et l'accompagnement de projets informatiques, SOAT dispose d'une expérience terrain de près de 16 ans dans les technologies Java, Microsoft, Front-end et mobile au sein d'environnements agiles.

Avec plus de 350 experts passionnés, SOAT accompagne ses clients dans toutes les étapes de leur projet de manière adaptée à leur besoin et leur budget : conception, maintenance, développement d'applications, audit, conseil et formations.

Grâce à une expertise technique pointue, nos équipes ont également la capacité d'aider et de conseiller nos clients dans leurs choix technologiques, la conception de leurs architectures, la réalisation et l'évolution de leur SI.

Reconnu comme un acteur de référence sur son périmètre technique, SOAT a toujours veillé à placer l'innovation au cœur de sa stratégie. C'est ainsi qu'en 2010, la société a créé un « Département Expertise et Innovation » dont les principales missions sont :

- d'intervenir sur des projets techniques à forte valeur ajoutée et d'accompagner nos clients dans leurs grands chantiers de transformation IT,
- de favoriser l'innovation et de rester à la pointe des nouvelles technologies au travers d'une veille permanente, pour accompagner nos clients sur des sujets d'actualité forts : mobilité, cloud-computing, BYOD, DevOps, transformation numérique, etc.
- de capitaliser sur notre savoir-faire et de le partager auprès de nos consultants et des communautés informatiques (blog technique, livres Blancs, conférences, avis d'expert, études comparatives, product-review...).

Le partage est en effet l'une de nos valeurs clés ; c'est la mobilisation de toute notre énergie dans une dynamique de convergence où innovation rime avec progrès dans le but d'enrichir sans limite une communauté d'intérêts. C'est dans cette perspective aussi, que nous soutenons un grand nombre de communautés informatiques tels que le JUG, les Duchess France, le FSUG, le FKUG et que nous envoyons des conférenciers sur les salons tels que : Techdays, DEVOXX France, ScrumDays, LeanKanbanFrance, etc., grâce à l'engagement de nos experts, ambassadeurs de notre culture d'entreprise.

Cette culture d'entreprise forte, propre à SOAT, est bel et bien la pierre angulaire de sa réussite. La société recrute sur profil afin de garantir le maintien d'une véritable communauté fondée sur des valeurs de partage, où la convivialité et l'expertise sont les maîtres mots. Pour cela, SOAT n'hésite pas à investir : chaque SOATien ou SOATienne bénéficie d'un accompagnement continu qui permet à la société de prendre en compte leurs aspirations techniques et professionnelles. Ils peuvent notamment s'appuyer sur le "Département Expertise et Innovation", ainsi que sur la SOAT School, dédiée aux formations pour progresser et monter en compétence. Au-delà de cet environnement stimulant, la société incite à l'émulation technologique via un système de primes qui encourage les initiatives de capitalisation et de soutien aux communautés.

2 RENOUVELLEMENT DU SOUTIEN AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Afin de faire partager nos valeurs et notre engagement auprès du Global Compact, nous mentionnons notre adhésion au Global Compact dans les appels d'offres clients auxquels nous répondons et affichons notre soutien au Global Compact sur notre site Internet.

Engagement de la direction :

En signant en 2012, le pacte mondial de l'ONU, SOAT s'est engagée à en respecter les dix principes fondateurs regroupés au sein de 4 thèmes fondamentaux : le droit de l'Homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Ces démarches sont intégrées au travers des chartes diversité, sociale et de développement durable et bien d'autres mises en place depuis 2012.

SOAT souhaite renouveler ce jour son engagement pour le Pacte Mondial de l'ONU et ses 10 principes.

En tant que fondateurs et dirigeants, nous confirmons notre volonté de les respecter au quotidien et de véhiculer ces valeurs auprès de nos équipes en continuant de les intégrer dans la stratégie de l'entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence. Cordialement,

David-Éric LEVY

Directeur Associé SOAT



3 PREAMBULE : LE GLOBAL COMPACT

Rappel du Global Compact et les dix principes à respecter :

Lancé en juillet 2000 par Kofi Annan, Secrétaire Général de l'ONU, Global Compact est une initiative internationale destinée à rassembler les entreprises, les organismes des Nations Unies, le monde du travail et la société civile autour de dix **principes** universels relatifs aux droits de l'homme, aux Conditions de Travail, à l'environnement et à la lutte anticorruption.

Droits de l'homme

- 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;
- 2 A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Conditions de travail

- 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- 4 L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- 5 L'abolition effective du travail des enfants ;
- 6 L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

- 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- 8 A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- 9 A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

- 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.

Ce document résume la 3eme COP (Communication de Progrès) que SOAT a faite autour des bonnes pratiques à mettre en œuvre dans le cadre de Global Compact.

4 PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME

Principe 1 : SOAT s'engage à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme dans sa sphère d'influence, et veille à ce que ses propres salariés soient informés de leurs droits et qu'ils respectent à leur tour, dans le cadre de leur travail, ces droits tels que définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Principe 2 : SOAT s'engage à veiller à ce que ses propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

L'effectif au 31 décembre 2014 est de **355 salariés**.

Les femmes représentent **15,8%** de l'effectif global

SOAT a recruté **102 collaborateurs** en 2014

4.1 MISE EN ŒUVRE : PRINCIPE DES DROITS DE L'HOMME

- **Charte Ethique :**

SOAT possède une Charte Ethique des affaires, qui permet de porter à la connaissance de nos collaborateurs, nos engagements en matière de protection des biens et des personnes. Les locaux de SOAT sont d'ailleurs aménagés de sorte à respecter les normes d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Dès son intégration (arrivée à SOAT), il signe un engagement de responsabilité qui confirme qu'il a bien été informé de cette Charte Ethique.

- **Politique Humaine et Sociale :**

SOAT a réalisé un livret regroupant toutes les règles de gestion du personnel. Ce livret est remis en mains propres au salarié dès son arrivée dans la société, avec au préalable, une présentation systématique de ses règles internes les plus importantes.

Parmi celles-ci, nous condamnons par tous les moyens le recours au travail forcé (conventions n°29 et 105 de l'Organisation internationale du Travail) et au travail des enfants (conventions 138 et 182 de l'OIT), 155 (Sécurité et santé des travailleurs), 111 (Discrimination), 100 (rémunérations), 87 et 98 (liberté Syndicale, droit d'organisation et de négociation collective). Nous veillons à ce que nos partenaires commerciaux ne recourent pas eux-mêmes, à de telles pratiques.

- **Charte Achats Responsables :**

Afin de partager les valeurs d'ouverture, d'équité et de solidarité qui sont les nôtres, nous invitons nos fournisseurs à s'engager et à agir à nos côtés à travers l'adhésion à notre Charte Achats. Celle-ci les incite à respecter et à faire respecter les législations et réglementations applicables au niveau européen ou international, dans le domaine des droits fondamentaux de la personne humaine.

4.2 METRIQUE: PRINCIPE DES DROITS DE L'HOMME

En 2014, tous les engagements de responsabilité ont été signés par les collaborateurs SOAT sur la période de la COP. 100% des sous-traitants et fournisseurs répondu au questionnaire et ont été évalués sur internet. Il est obligatoire d'y avoir été référencé dans le panel d'achats de SOAT.

Sur cette période, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

SOAT a également cotisé à l'Unicef cette année 2014, par le biais d'achat de cartes de vœux.

Année	Nombre d'incidents
2011	0
2012	0
2013	0
2014	0

5 PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Principe 3 : SOAT s'engage à promouvoir et à respecter la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective.

Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants ;

Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

SOAT veille également à lutter contre la discrimination de toute forme via une politique de recrutement équitable et dans le déroulement de la vie professionnelle de ses salariés. De plus, SOAT s'efforce de créer un terrain de travail favorable au bien-être de ses collaborateurs, au développement de leurs compétences personnelles et professionnelles, et à la cohésion au sein de la société

Ces IRP sont systématiquement consultées et impliquées dans les décisions prises par la Direction. Un compte rendu de chaque réunion pour chaque instance est diffusé et accessible à tous les salariés via l'intranet.

5.1 MISE EN ŒUVRE : LIBERTE D'ASSOCIATION ET NEGOCIATION COLLECTIVE

La société dispose d'instances représentatives du personnel :

- d'un Comité d'Entreprise (CE),
- d'un Collège des Délégués du Personnel (DP)
- d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

5.2 METRIQUE : LIBERTE D'ASSOCIATION ET NEGOCIATION COLLECTIVE

5.2.1 COMPOSITION DU COMITE D'ENTREPRISE ET APPARTENANCE SYNDICALE

	2013			2014		
	Titulaires	Suppléants	Syndicat	Titulaires	Suppléants	Syndicat
Comité d'Entreprise	5	5	-	5	5	-
Délégués du Personnel	3	2	-	3	2	-

5.2.2 PARTICIPATION AUX ELECTIONS PAR CATEGORIES DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les prochaines élections auront lieu en 2016

5.2.3 NOMBRE DE REUNIONS AVEC LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

	2013	2014
Comité d'Entreprise	9	9
Délégués du Personnel	3	3
CHSCT	4	4

5.3 MISE EN ŒUVRE : PROMOTION DE LA DIVERSITE & NON-DISCRIMINATION

SOAT est persuadée que la diversité dans l'entreprise est source de développement des performances,

SOAT a toujours apporté une grande attention à exercer sa mission dans le respect des principes de non-discrimination notamment en matière d'embauche, d'avancement et de formation professionnelle.

La richesse de SOAT c'est la diversité des cultures et des origines (formation ou nationalités) de ses hommes et de ses femmes.

Nous luttons contre toute forme de discrimination en matière d'emploi, de rémunération et de profession, un engagement formalisé par la Politique définie par la « Charte Ressources Humaine et Sociale » de SOAT.

5.4 METRIQUE DES RESULTATS : DIVERSITE & NON-DISCRIMINATION

5.4.1 ADHESION A LA CHARTE DE LA DIVERSITE EN 2014

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.

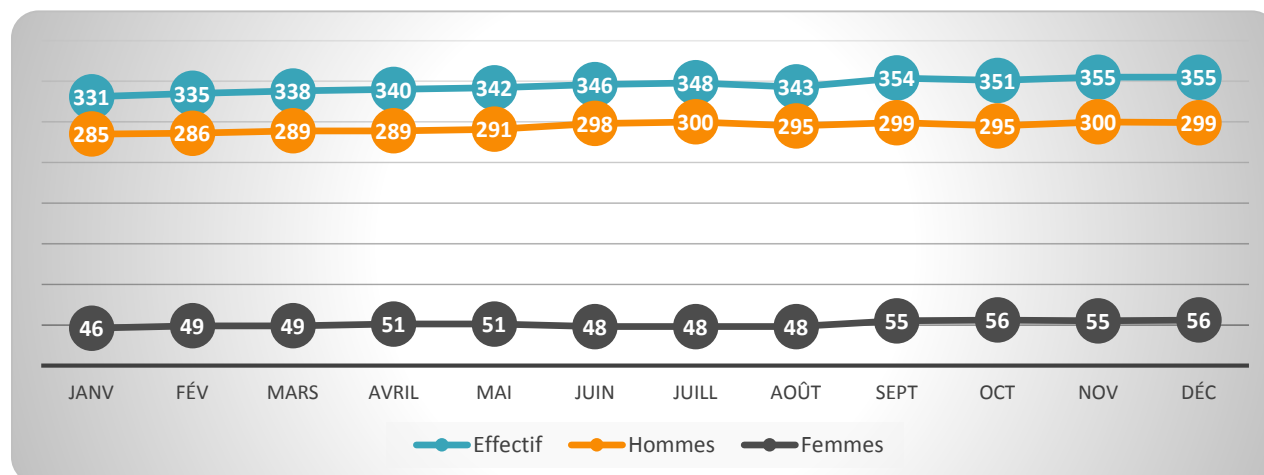
La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise a pour objet de témoigner de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

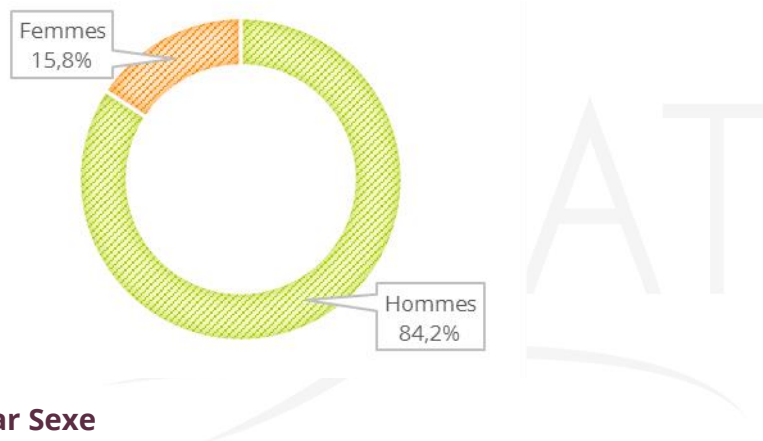
1. **Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. **Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
3. **Chercher à refléter la diversité de la société française** et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.
4. **Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs** notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de **diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.**
6. **Inclure dans le rapport annuel** un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

5.4.2 EFFECTIF EN DECEMBRE 2014

Entre 2013 et 2014, le nombre de salariés a augmenté de 9,23% (soit 30 salariés).



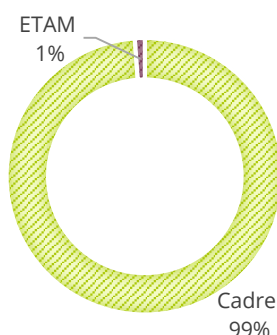
La proportion des femmes au sein de SOAT est passée de 13,9% (45 Femmes) en 2013 à **15,8%** en 2014 (56 Femmes).



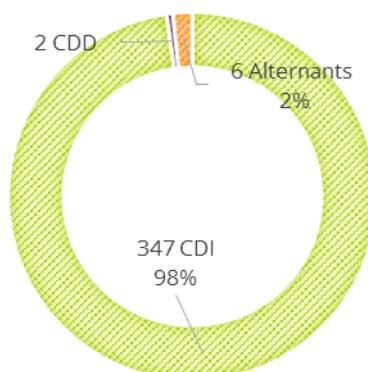
• Effectif Par Sexe

	2013		2014	
	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	278	86,1%	299	84,2%
Femmes	45	13,9%	56	15,8%
Total	323		355	

• Répartition Par Statut

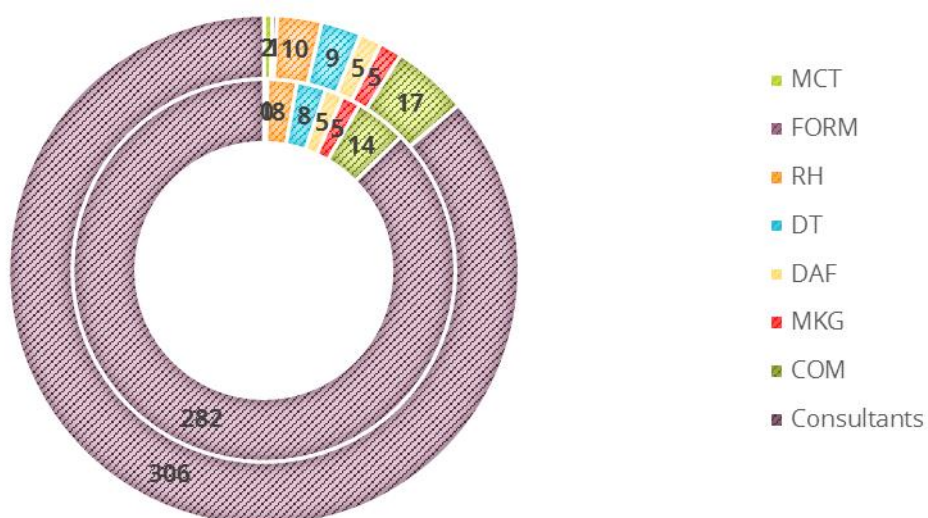


- Répartition par Contrat



- Répartition Par Service

Entre 2013 et 2014, les effectifs de chaque service ont augmenté.
2014 a vu la création du service Formation.



5.4.3 EFFECTIF CDI AU 31 DECEMBRE

CDI	2013			2014		
	Consultants	Structure	Total	Consultants	Structure	Total
Féminin	27	15	42	31	21	52
Masculin	254	21	275	274	21	295
Total	281	36	317	305	42	347

En 2013 et 2014, 98% des salariés sont en CDI.

En 2014, 92,9% des femmes sont en CDI, contre 98,7% des hommes.

5.4.4 EFFECTIF CDD AU 31 DECEMBRE

L'Effectif CDD comprend :

- Les CDD (2 femmes)
- Les contrats de Professionnalisation (5 dont 2 femmes et 3 hommes)
- L'apprentissage (1 homme)

	2013			2014		
CDD	Consultants	Structure	Total	Consultants	Structure	Total
Féminin	-	3	3	-	4	4
Masculin	-	3	3	-	4	4
Total	-	6	6	-	8	8

5.4.5 EFFECTIF MENSUEL MOYEN

L'effectif mensuel moyen a augmenté de **16,11%** en 2014 (soit +48 salariés).

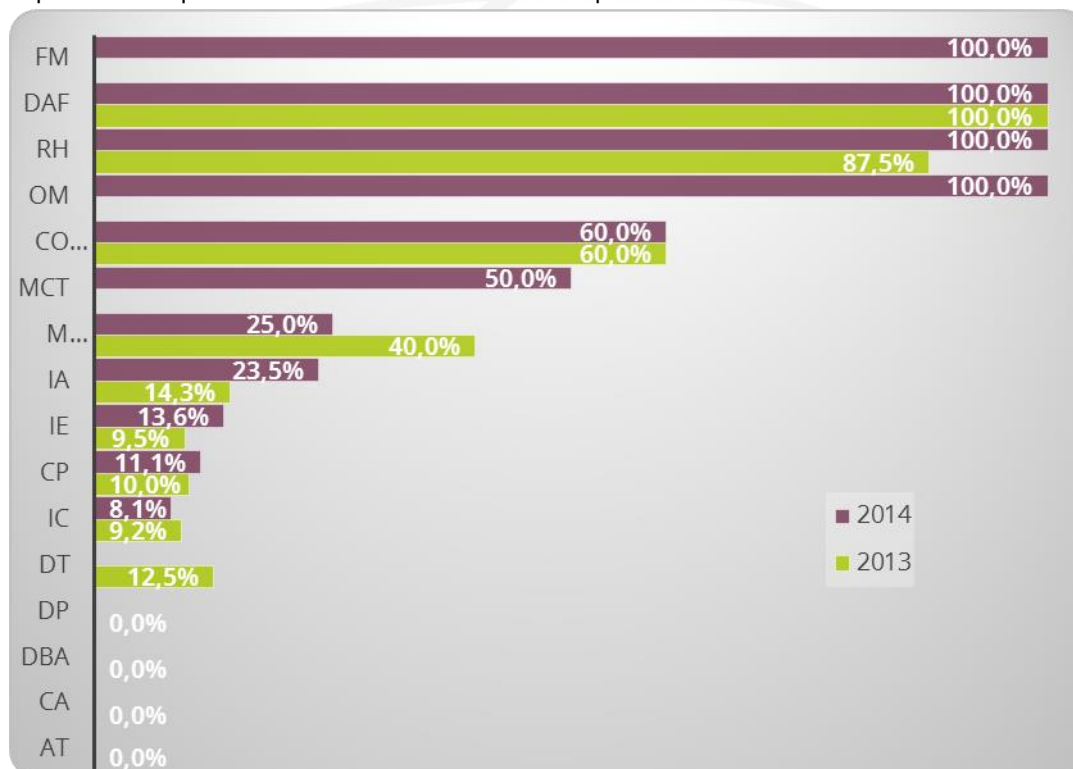
	2013	2014
Effectif mensuel Moyen	298	346

• Taux de Féminisation par Service

En 2014, le taux de féminisation global de SOAT est de **15,8%**.

Les services où le taux est le plus important concernent essentiellement les services administratifs.

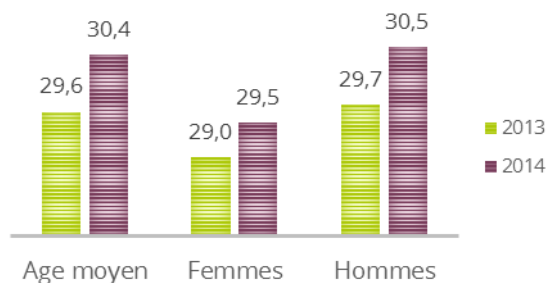
Les postes plus techniques ont un taux de féminisation plus faibles.



5.4.6 REPARTITION PAR AGE DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE

L'âge moyen est passé de 29,6 ans en 2013 à **30,4 ans** en 2014

	2013	2014
Age moyen	29,64	30,4
Femmes	29,04	29,5
Hommes	29,73	30,5

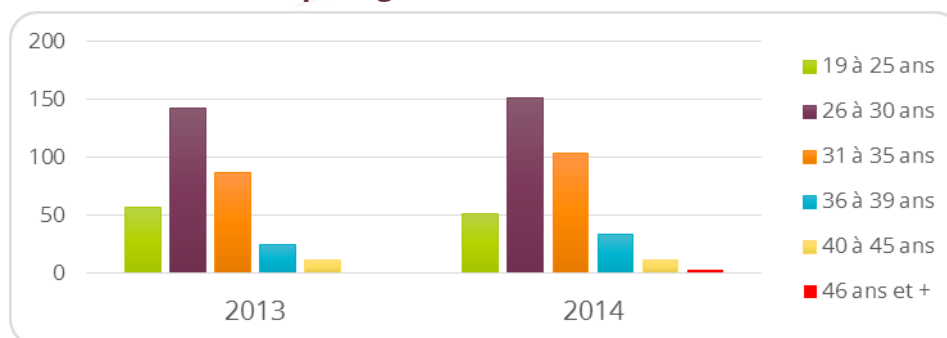


Parmi l'ensemble des classes d'âge, la tranche la plus représentée est celle des **26 à 30 ans** qui représente **29,3%** des effectifs.

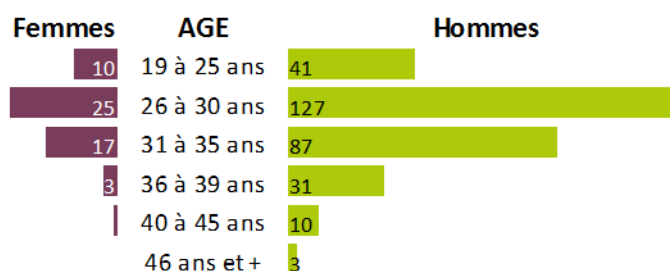
En 2014, 70% de l'effectif a moins de 35 ans.

Tranche	2013			2014		
	Structure	Consultants	Total	Structure	Consultants	total
19 à 25 ans	12	45	57	12	39	51
26 à 30 ans	17	126	143	26	126	152
31 à 35 ans	8	79	87	8	96	104
36 à 39 ans	2	23	25	2	32	34
40 à 45 ans	1	10	11	1	10	11
46 ans et +	-	-	0	-	3	3
Total	40	283	323	49	306	355

• Répartition de l'effectif par âge

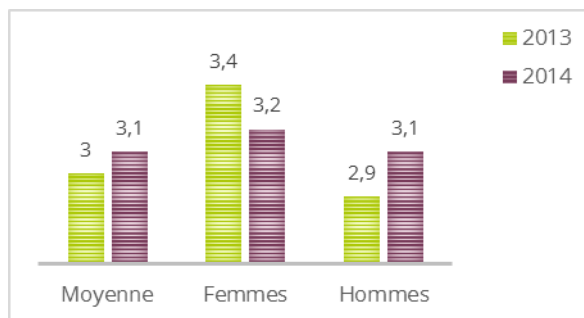


• Pyramide des âges



5.4.7 L'ANCIENNETE

L'ancienneté moyenne à SOAT est de **3,1 ans** (contre 2,96 ans en 2013). Elle est de 3,2 ans chez les femmes et de 3,1 ans pour les hommes.



Femmes	Ancienneté	Hommes
16	< 1 an	66
14	1 à 3 ans	118
16	3 à 6 ans	65
10	> 6 ans	50

Ancienneté	2013	2014
Moyenne	2,96 ans	3,1 ans
Femmes	3,37 ans	3,2 ans
Hommes	2,89 ans	3,1 ans

5.4.8 REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DECEMBRE SELON LA NATIONALITE : FRANÇAIS/ ETRANGERS

Ancienneté	2013	2014
Moyenne	2,96 ans	3,1 ans
Femmes	3,37 ans	3,2 ans
Hommes	2,89 ans	3,1 ans

5.5 EGALITE DES CHANCES

SOAT s'est engagée à agir sur l'ensemble des causes d'inégalités de traitement encore constatées entre hommes et femmes au travers des thèmes suivants :

- l'embauche,
- la formation,
- la promotion professionnelle,
- la qualification,
- la classification,
- les conditions de travail,
- la rémunération effective,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale,
- l'égalité de niveau de rémunération entre les hommes et les femmes.

A cette fin, SOAT a assuré la mise en œuvre des mesures concrètes suivantes :

- garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre hommes et femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expérience et de compétence requis pour le poste,
- assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale,
- faire bénéficier les salariés absents dans le cadre de la maternité ou du congé parental d'une évolution de leur rémunération correspondant à la moyenne des évolutions individuelles constatées.
- par ailleurs et dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, SOAT s'efforce de féminiser activement ces effectifs.

- Les actions :

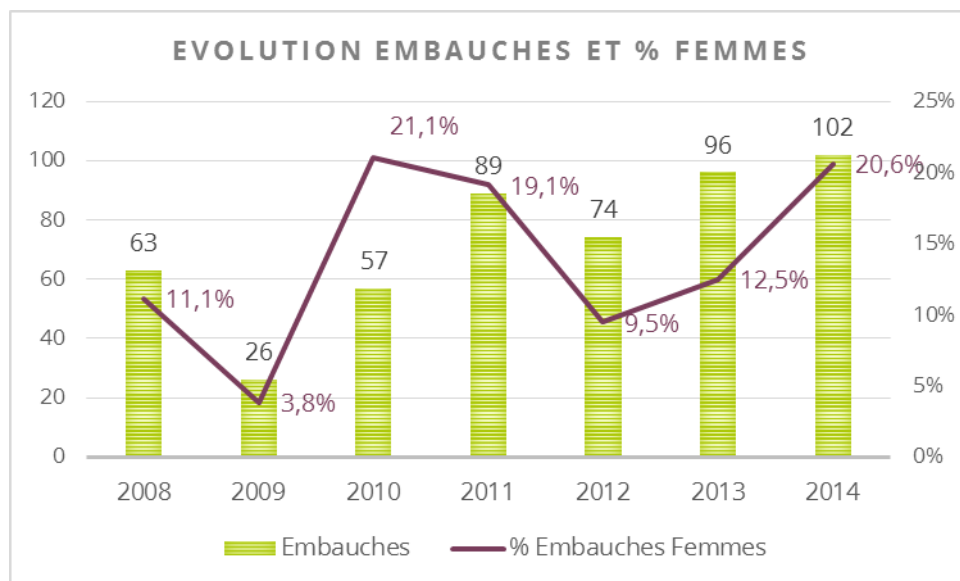
- **Augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes** : légère augmentation constatée en 2014
- **Rappel sur le formalisme des offres d'emploi** : le formalisme est respecté
- **Processus de recrutement similaire et critères de sélection identiques** : tout est respecté
- **Présenter aux IRP des statistiques concernant les recrutements** : Présentation trimestrielle
- **Développer les contrats en alternance et les stages avec les femmes**
- **Faire bénéficier tout(e) nouvel(le) embauché(e) du cursus d'intégration lors de son arrivée dans l'entreprise**

5.5.1 METRIQUE DES RESULTATS EGALITE DES CHANCES

- Les indicateurs :

- Répartition des embauches par poste et par sexe
- Proportion des embauches par sexe et par poste
- Proportion de femmes parmi les contrats en alternance et les stages
- Proportion nombre de femmes rencontrées en entretien / Nombre de femmes embauchées
- Nombre et proportion d'embauché(es) bénéficiant du cursus d'intégration

102 embauches ont eu lieu en 2014 : 21 femmes soit 21,6% des embauches et 81 hommes (soit 79,4%).



- Répartition des embauches par poste et par sexe

	Poste	2014			2013		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Consultants	Ingénieur d'Etudes	7	36	43	2	48	50
	Ingénieur Concepteur	2	37	39	2	27	29
	Coach Agile	-	1	1	-	2	2
	Directeur de Projet	-	2	2	-	-	-
	Consultant MOA	-	2	2	-	-	-
	DBA	-	1	1	-	-	-
Structure	Directeur du D.E.I.	-	1	1	-	-	-
	Chargée de Recrutement	3	-	3	2	-	2
	Ingénieur d'Affaires	2	1	3	2	3	5
	Directrice Com. et Marketing	1	-	1	-	-	-
	Comptable Unique	1	-	1	-	-	0
	Assistant Administratif	1	-	1	2	1	3
	Chargée de recherches	1	-	1	-	-	0
	Opération Manager	1	-	1	-	-	-
	Resp. Formation Externe	1	-	1	-	-	-
	Stagiaire Ecole	1	-	1	-	2	2
Total général		21	81	102	12	84	96

Le nombre d'embauches de femmes dans les métiers techniques reste très faible (2 embauches de femmes chez les ingénieurs concepteurs et 7 chez les ingénieurs d'études).

Le nombre d'embauches de femmes est plus important dans les métiers supports (RH, communication, formation, Administratif) et commerciaux.

- Proportion des embauches par sexe et par poste**

Poste	2014		2013	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Assistant Administratif	100%	0%	66,7%	33,3%
Chargée de recherche	100%	0%	-	-
Chargée de Recrutement	100%	0%	100%	0%
Comptable Unique	100%	0%	-	-
Directrice Com. et Marketing	100%	0%	-	-
Opération Manager	100%	0%	-	-
Resp. Formation Externe	100%	0%	-	-
Stagiaire Ecole	100%	0%	-	100%
Ingénieur d'Affaires	66,7%	33,3%	-	-
Ingénieur d'Etudes	16,3%	83,7%	4%	96%
Ingénieur Concepteur	5,1%	94,9%	6,9%	93,1%
Coach Agile	0%	100%	-	100%
Consultant MOA	0%	100%	-	-
DBA	0%	100%	-	-
Directeur de Projet	0%	100%	-	-
Directeur du D.E.I.	0%	100%	-	-
Total général	20,6%	79,4%	12,5%	87,5%

On retrouve ici les postes où le taux de féminisation est le plus fort, à savoir les fonctions supports. En 2014, la fonction commerciale, qui était essentiellement tenue par des hommes, s'est un peu féminisée cette année.

Cette année, nous avons recruté plus de femmes Ingénieur d'Etudes (16,3% contre 4% en 2013) mais moins de femmes Ingénieur Concepteur (5,1% contre 6,9% en 2013).

Les métiers techniques sont sous représentés par les femmes, malgré notre volonté forte de féminiser ces métiers.

- Proportion de femmes parmi les contrats en alternance et les stages et proportion d'embauches à l'issue du contrat**

En 2014 à SOAT, 9 personnes ont été recrutées en alternance et 2 en stage.

La proportion Hommes/Femmes est plutôt bien respectée.

Type Contrats	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Apprentissage	1	1	2	50,0%
Contrat Pro	3	4	7	42,9%
stage	2	0	2	100,0%
Total général	7	5	11	63,6%

En 2014, une femme a été embauchée à l'issue de son alternance et une autre à l'issue de son stage. Pour les autres, leurs cursus scolaire ou le contrat n'est pas encore terminé.

Il en va de même pour les hommes.

- **Proportion nombre de femmes rencontrées en entretien / Nombre de femmes embauchées**

Actions	Femmes	Hommes	Total	% femmes
contact mail + tel	203	3408	3611	5,6%
1 ^{er} Entretien	94	452	546	17,2%
proposition	21	128	149	14,1%
Recrutement	21	81	102	20,6%

Sur 203 femmes contactées, 94 ont été reçues en entretien, 21 ont reçu une proposition d'embauche qui toutes ont été acceptées.

10,3% des femmes contactées ont été embauchées contre 2,4% pour les hommes.

22,3% des femmes rencontrées en entretien ont été embauchées (17,9% pour les hommes)

100% des propositions faites aux femmes ont été acceptées, 68,5% pour les hommes.

Ces chiffres montrent bien la volonté de SOAT d'augmenter les effectifs féminins et montrent que notre discours arrive à convaincre les femmes de nous rejoindre.

Le plus dur restant à les faire venir en entretien, tant la concurrence dans le secteur est forte et les femmes peu nombreuses sur ces métiers.

5.5.2 NOMBRE D'EMBAUCHES DES MOINS DE 25 ANS

	2013			2014		
	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL
Moins de 25 ans	22	4	26	11	8	19

5.5.3 NOMBRE DE SALAIRES PROMUS DANS L'ANNEE DANS UNE CATEGORIE SUPERIEURE

Changement Poste	2013		2014	
	Nombre	% Effectif	Nombre	% Effectif
Consultants	36	12,8%	14	4,6%
Structure	4	9,8%	5	10,2%
Total	40	12,4%	19	5,4%

Changement Coefficient	2013		2014	
	Nombre	% Effectif	Nombre	% Effectif
Consultants	54	19,1%	30	9,8%
Structure	1	2,4%	2	4,1%
Total	55	17,0%	32	9,0%

5.5.4 MISE EN ŒUVRE : TRAVAILLEURS HANDICAPES

Afin de lutter à sa façon contre la discrimination en matière d'emplois et devant notre difficulté à recruter des travailleurs handicapés ou à faire que certains de nos salariés se déclarent travailleurs handicapés, nous avons fait appel à des ESAT et des ateliers protégés afin que ceux-ci nous fournissent une prestation :

- Nettoyage des vitres intérieures de nos locaux.
- Commande de fournitures
- Commande de fleurs
- Stages de sensibilisation des salariés SOAT par l'intermédiaire d'un organisme spécialisé
- Recyclage de papiers

5.5.5 METRIQUE DES RESULTATS : TRAVAILLEURS HANDICAPES

	2013	2014
Budget Consacré Prestations	5 500 €	7000 €
Budget AGEFIPH	95 061 €	84 822 €

5.5.6 MISE EN ŒUVRE : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

SOAT se place dans une politique de gestion de carrière à long terme. En 2013, 100% de nos collaborateurs étaient en CDI.

Chaque collaborateur bénéficie d'un suivi personnalisé, incluant un point mensuel sur l'avancement du projet avec leur manager, un point technique bimensuel avec le référent de suivi et un bilan annuel avec le service RH, nous permettant de suivre et de définir avec lui un plan de gestion de carrière : formation, coaching, étude interne...

102 embauches ont eu lieu en 2014 : 95 CDI ; 6 CDD ; 1 stage

5.5.7 NOMBRE D'EMBAUCHES EN CDI

	2013			2014		
	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL
CDI	81	10	91	86	9	95

5.5.8 NOMBRE D'EMBAUCHES EN CDD

	2013			2014		
	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL
CDD	0	5	5	1	6	7

5.6 FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

En 2014, **4509 heures** de formation ont été dispensées, pour un effectif au 31 décembre de 355 salariés.

Le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an est donc de **12,7 heures**.

Cela représente en moyenne :

- 9,1 heures de formation pour les femmes
- 13,4 heures de formation pour les hommes

4509 HEURES DE FORMATION EN 2014

203 STAGIAIRES UNIQUES

5.6.1 POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE AFFERENT A LA FORMATION CONTINUE

	2013	2014
% de la MS	3,3%	3,58%

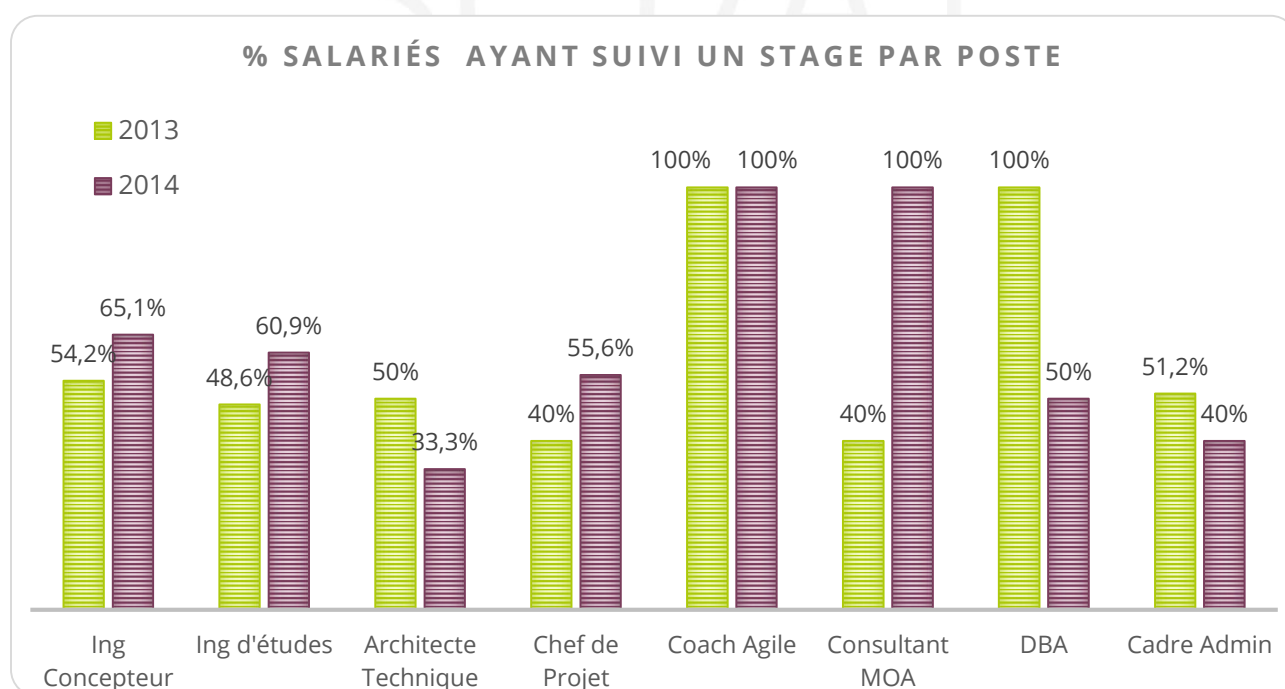
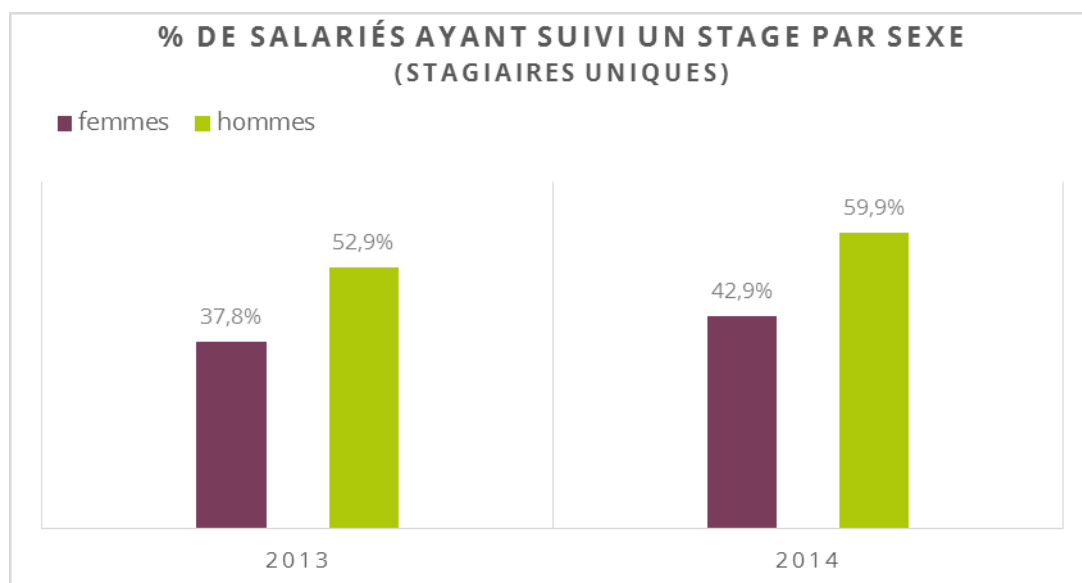
5.6.2 MONTANT CONSACRE A LA FORMATION CONTINUE

	2013	2014
Montant Consacré à la formation	482 047 €	601 590 €

5.6.3 NOMBRE DE STAGIAIRES

Il y a eu en 2014, **323 stagiaires**, dont **203 uniques**.

	2013			2014		
	Nb de stagiaires	En %	Répartition pop SOAT	Nb de stagiaires	En %	Répartition pop soat
Femmes	22	7,6%	13,9%	36	11,1%	15,8%
Hommes	266	92,4%	86,1%	287	88,9%	84,2%
Total	288	100%		323	100%	



– Répartition des stagiaires par poste et par sexe

		2013		2014	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Consultants	Ingénieur Concepteur	5,0%	95%	9,1%	90,7%
	Ingénieur d'études	8,0%	92%	12,5%	87,4%
	Consultant MOA	50,0%	50,0%	12,9%	87,5%
	DBA	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Chef de Projet	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Coach Agile	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Structure	Comptable			100,0%	0,0%
	Ingénieur d'Affaires			0,0%	100,0%
	Assistante Administrative			100,0%	0,0%
	Resp Administrative et Financière			100,0%	0,0%
	Responsable CDS & Pôle Forfait			0,0%	100,0%
	Responsable du suivi des inters			0,0%	100,0%
	Responsable Recrutement			100,0%	0,0%
	Responsable RH			100,0%	0,0%
	Total général	7,6%	92,4%	11,3%	88,7%

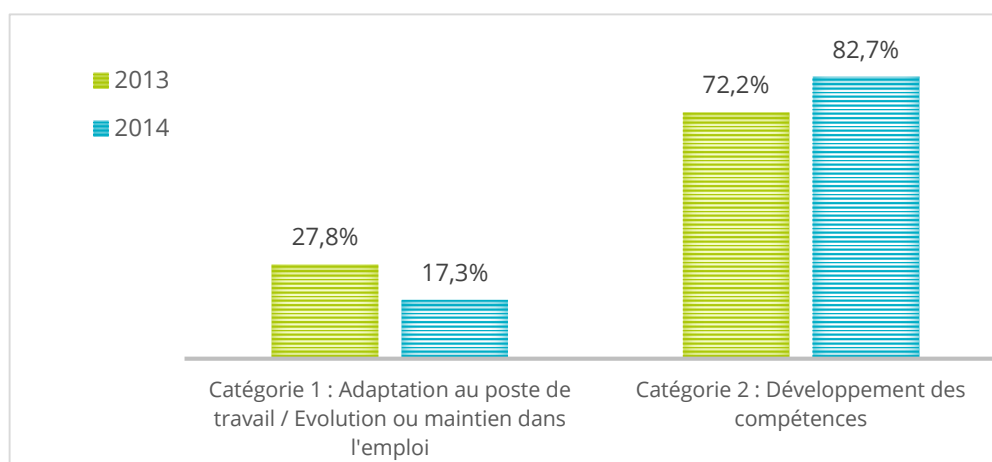
5.6.4 NOMBRE D'HEURES DE STAGE PAR POSTE ET PAR SEXE

		2013		2014	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Consultants	Ingénieur Concepteur	7,8	14,7	16,3	14,4
	Ingénieur d'études	6,3	9	12,4	13,1
	Chef de Projet	-	6,7	0,0	13,1
	Coach Agile	-	21	-	46,7
	Consultant MOA	10,5	7	12	27,0
	DBA	-	49,5	-	10,5
Structure	Responsable CDS & Pôle Forfait			-	7,0
	Assistante Administrative			14,0	-
	Comptable			28,0	-
	Responsable DEI			-	35,0
	Ingénieur d'Affaires			0,0	1,8
	Resp Administrative et Financière			14,0	-
	Responsable du suivi des inters			-	14,0
	Responsable Recrutement			7	-
	Responsable RH			7	-
	Total général	14,2	12,3	9,1	13,4

5.6.5 DECOMPOSITION PAR TYPE DE STAGES

	2013			2014		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie 1 : Adaptation au poste de travail / Evolution ou maintien dans l'emploi	7	73	80	6	50	56
Catégorie 2 : Développement des compétences	15	193	208	30	237	267
Total	22	266	288	36	287	323

– Répartition par type de stages



5.7 Congé formation

	2013	2014
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF	0	0

5.8 Apprentissage

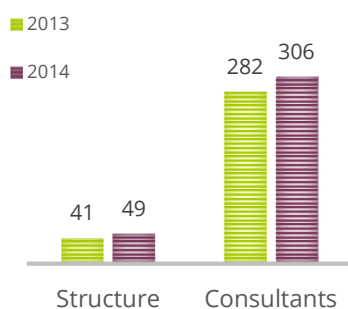
	2013	2014
Contrat d'apprentissage	1	2
Contrat de professionnalisation	4	6

5.8.1 REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL AU 31/12 SELON UNE STRUCTURE DE QUALIFICATION DETAILLEE

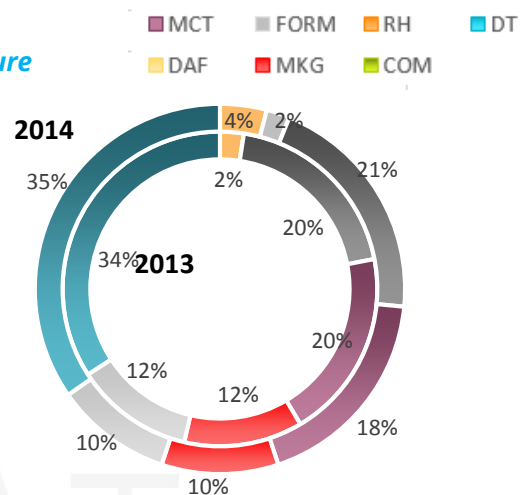
- Répartition par Services :

-

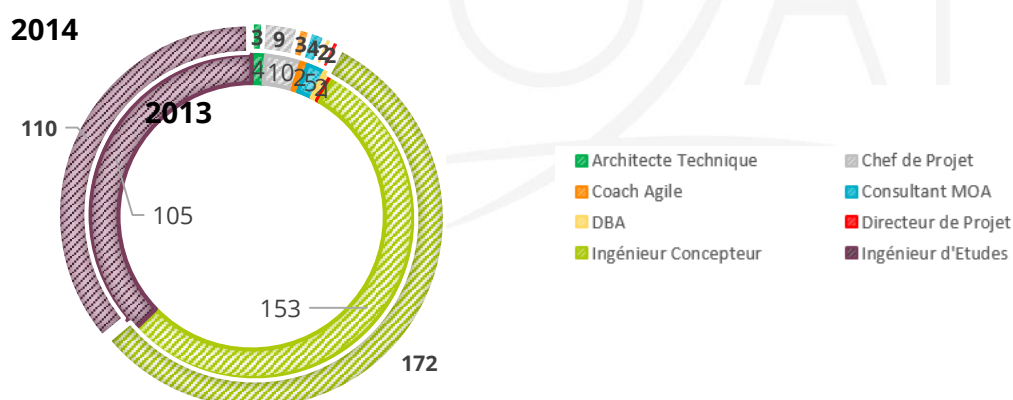
Structure/consultants



Structure



Consultants



5.8.2 NOMBRE DE STAGIAIRES

	2013	2014
Stage Ecole	4	2
Stage d'Observation 3ème	2	1

5.9 Promotions

5.9.1 NOMBRE DE SALARIES PROMUS DANS L'ANNEE DANS UNE CATEGORIE SUPERIEURE

Changement Poste	2013		2014	
	Nombre	% Effectif	Nombre	% Effectif
Consultants	36	12,8%	14	4,6%
Structure	4	9,8%	5	10,2%
Total	40	12,4%	19	5,4%

Changement Coefficient	2013		2014	
	Nombre	% Effectif	Nombre	% Effectif
Consultants	54	19,1%	30	9,8%
Structure	1	2,4%	2	4,1%
Total	55	17,0%	32	9,0%

5.10 Chômage

5.10.1 NOMBRE DE SALARIES MIS EN CHOMAGE PARTIEL PENDANT L'ANNEE

	2013	2014
Salariés mis en chômage partiel	0	0

5.1.1 REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

SALAIRE BRUT MOYEN EN 2014
EN AUGMENTATION DE 2,9%

5.1.1.1 *RATIO SALARIAL*

- Rapport entre le total des 10% des salaires annuels les plus élevés et le total des 10% les moins élevés

	2013	2014
Ratio	2,55	2,23

5.12 MISE EN ŒUVRE : BIEN-ETRE AU TRAVAIL & ESPRIT DE COHESION

5.12.1 *ELEMENTS CARACTERISTIQUES DU SYSTEME D'ACCUEIL*

- Le nouveau salarié est accueilli par une personne des RH qui lui fait faire le tour des locaux.
- La première matinée, le service RH lui explique les points clés:
 - Son planning d'intégration
 - L'organigramme (qui fait quoi)
 - Le suivi de carrière, la formation et la capitalisation
 - Les avantages de la société
 - Les formalités administratives indispensables
 - Le nouveau salarié est ensuite invité à déjeuner par un des deux directeurs de SOAT et une ou plusieurs personnes de la structure.
- L'après-midi est consacrée aux outils de communication. Le service communication présente :
- Le Réseau Social d'Entreprise : Mail, Agenda, Intranet
- Le blog
- Les outils de gestion des congés

Pour les consultants, les jours suivants sont consacrés aux conseils et à la formation, afin de pouvoir démarrer une mission chez l'un de nos clients.

5.12.2 PROCEDURES D'INFORMATION ASCENDANTE ET DESCENDANTE

- **Plusieurs supports permettent de communiquer au sein de l'entreprise :**
 - **Le Livret d'Accueil**
 - **L'Intranet**
 - **Le Blog SOAT**
 - **La SOATnews (mensuelle)**
 - **La Soirée annuelle**
- **Systèmes d'entretiens individuels : 3 Processus de suivi.**

Des entretiens individuels ont lieu chaque année pour chaque salarié (Cadre, Etam).

De même, chaque mois, les salariés en mission reçoivent la visite de leur manager pour assurer un suivi régulier.

Tous les 2 mois, un Manager technique s'assure également de l'adéquation de leur mission avec leurs compétences et leur motivation. En cas de problème une procédure d'alerte est prévue et automatiquement mise en place.

5.12.3 SYSTEMES D'ENTRETIENS INDIVIDUELS

Des entretiens individuels ont lieu chaque année pour chaque salarié (Cadre, Etam).

De plus, chaque mois, les salariés en mission reçoivent la visite de leur manager pour assurer leur suivi régulier.

5.13 METRIQUE DES RESULTATS : BIEN-ETRE AU TRAVAIL & ESPRIT DE COHESION

5.13.1 DEPENSES D'AMELIORATION DE CONDITIONS DE TRAVAIL

	2013	2014
Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise	ND	98 030€
Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail présenté l'année précédente	ND	ND

En 2014, SOAT a déménagé dans des locaux plus grands, et à ce titre, de nombreuses dépenses ont été engagées :

- **Matériel neuf (PC, écran...)**
- **Mobilier neuf (chaises ergonomiques, repose pieds...)**
- **Turn-over SOAT: Départ des Consultants**

Turn-over	2010	2011	2013	2014
En % du nb de salariés	20	14	12	14

5.14 ACTIVITES SOCIALES

5.14.1 CONTRIBUTIONS AU FINANCEMENT DU COMITE D'ENTREPRISE

	2013	2014
Budget Œuvres Sociales	8 500 €	10 000 €
Budget de Fonctionnement	29 371 €	33 687 €

5.14.2 AUTRES DEPENSES DIRECTEMENT SUPPORTEES PAR L'ENTREPRISE

	2013	2014
Logement	48 400€	65 986€
Transport	145 059€	158 949,22€
Restauration	295 216€	355 500,10€
Loisirs	0	0
Vacances	0	0
Divers	0	0
Total	488 675€	580 435.32€

5.15 AUTRES CHARGES SOCIALES

5.15.1 COUT POUR L'ENTREPRISE DES PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES

	2013	2014
Mutuelle	155 410,50 €	179 153,36 €
Prévoyance	170 531,13 €	193 867,71 €
Total	325 941,63 €	373 021,07 €

5.16 CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES : ENQUETE DE SATISFACTION ANNUELLE

Dans une démarche de diagnostic et de prévention du stress et des risques psychosociaux au travail, nous avons décidé de faire passer en auto-évaluation chaque année aux soatiens deux questionnaires complémentaires :

- **Le Questionnaire de Karasek**

Ce questionnaire permet d'évaluer les risques psychosociaux au travail et d'étudier le degré de risque de la situation professionnelle pour le travailleur.

Il comporte 3 axes :

- la **demande psychologique** qui porte sur des aspects de la charge de travail
 - la quantité – Rapidité
 - la complexité – Intensité
 - Le morcellement- la prévisibilité
- la **latitude décisionnelle** (possibilités de contrôle)
 - latitude ou marge de manœuvre
 - l'utilisation actuelle des compétences
 - le développement des compétences
- Le **soutien social au travail** : soutien de la hiérarchie et des collègues.
 - Soutien professionnel
 - Soutien émotionnel

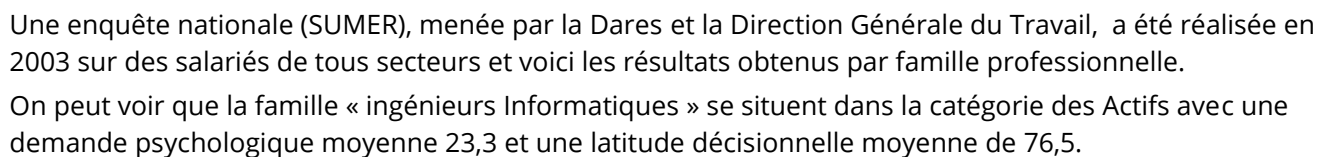
Selon Karasek, la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle (« **Job strain** ») constitue une situation à risque pour la santé.

Un soutien social élevé aurait un effet modérateur favorable et un soutien social faible, un effet défavorable.

On utilise le terme « **iso-strain** » pour caractériser une situation qui cumule « job-strain » et isolement.

Karasek définit 4 types de travail selon les combinaisons, qui auront des répercussions sur le bien être des travailleurs :

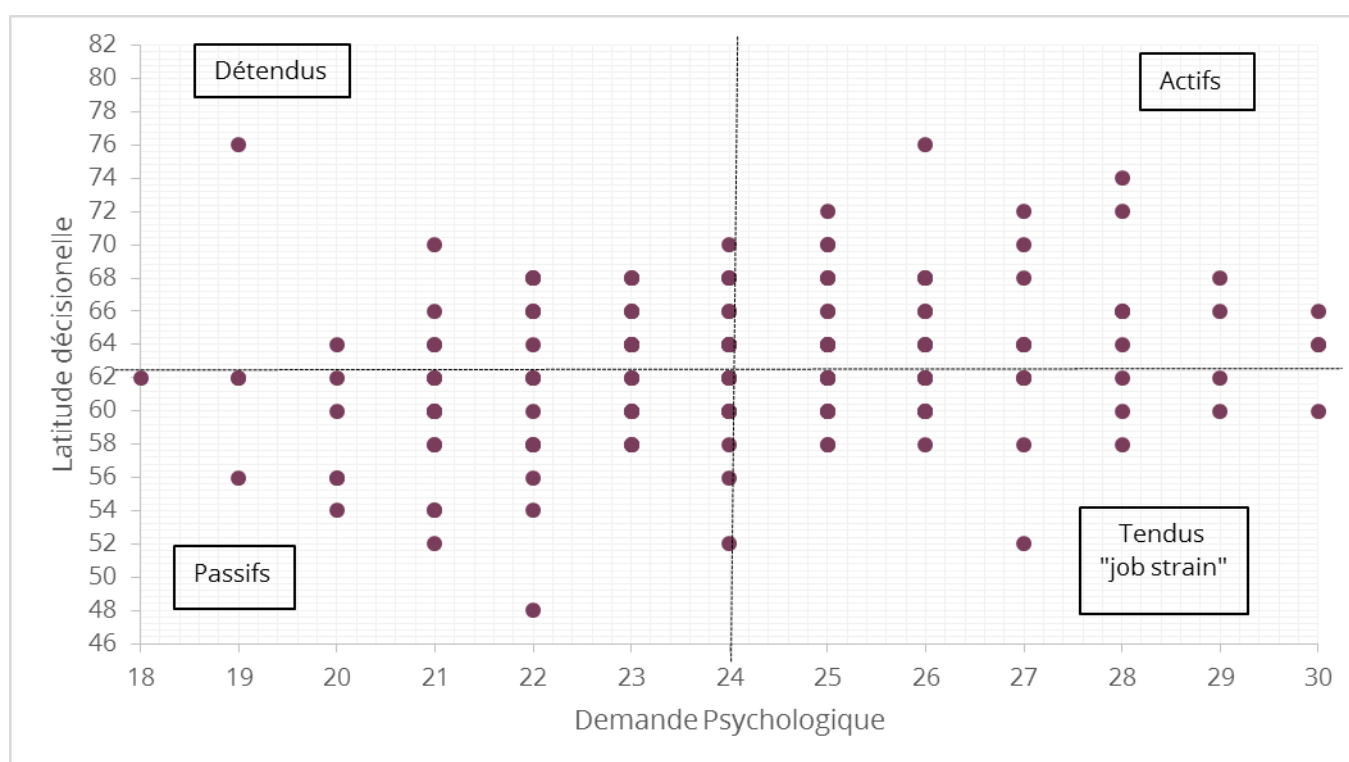
- **Les Actifs** : ceux ayant une charge très importante, mais aussi une grande marge de manœuvre. Le travailleur a une grande autonomie et prend seul des décisions importantes. Il peut exploiter ses connaissances et ses compétences.
- **Les Détendus** : déclarant une faible demande psychologique et beaucoup de latitude décisionnelle. Ce sont des postes où les salariés ont la possibilité de gérer leur travail.
- **Les Passifs** : ont à la fois une faible demande psychologique et une très faible latitude. A la longue, il peut y avoir une démotivation et un fort absentéisme.
- **Les Tendus** sont dans la situation considérée comme la plus difficile, appelée également situation de « Jobstrain ». Ils déclarent une forte demande psychologique tout en ayant peu de latitude psychologique.



Demande psychologique
 Lecture : le graphique est structuré par deux axes représentant les valeurs médianes de la demande psychologique d'une part, de la latitude décisionnelle d'autre part.
 Les coiffeurs esthéticiens ont une demande psychologique moyenne de 20 et une latitude décisionnelle moyenne de 76.
 Champ : voir encadré 2.
 Source : Enquête SUMER 2003 - Dares-Det.

5.17 METRIQUE DES RESULTATS : CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES : RESULTATS DE L'ENQUETE

- 177 soatiens ont répondu au questionnaire.
- Les réponses aux 29 questions ont été cotées et un score de 1 à 4 a été attribué en fonction de la réponse donnée. Un score a ainsi pu être calculé pour chaque dimension.
- Les 2 axes pointillés correspondent aux valeurs médianes de demande psychologique d'une part (24) et de latitude décisionnelle d'autre part (62), obtenus via les 177 réponses.
- La moyenne au score de demande psychologique est de 24,04 et la moyenne du score de latitude décisionnelle est de 62,85 (cf. Etoile).



Voici la répartition des scores obtenus :

- **47,5%** des soatiens ont un profil « Actif »
- **24,3%** ont un profil « Détendu »
- 18,1% ont un profil « Passif »
- 10,2% ont un profil « Tendus » ou « job strain », c'est-à-dire que leur travail nécessite une forte exigence mentale tout en ayant peu de latitude décisionnelle.

Attention : être en « job strain » ne signifie pas être stressé. Cela signifie que le travail occupé peut mettre les salariés qui l'occupent en situation de tension éventuelle.

Le soutien social sera alors d'autant plus important pour diminuer le risque sur la santé.

Pour la dimension « soutien social », 96,6% des soatiens qui ont répondu se sentent soutenus par leur hiérarchie et/ou leurs collègues.

5.17.1 L'ANALYSE

• L'axe « demande psychologique » :

Il concerne les questions 10 à 18 et porte sur la charge psychologique du travail :

- La Quantité – rapidité : questions 10-12-13
- La Complexité – intensité : questions 11-14-15
- Le Morcellement, prévisibilité : questions 16-17-18

Selon l'enquête SUMER, la demande psychologique croît avec le niveau de qualification. Les cadres disent très souvent avoir un travail « bousculé » ou des tâches fréquemment interrompues.

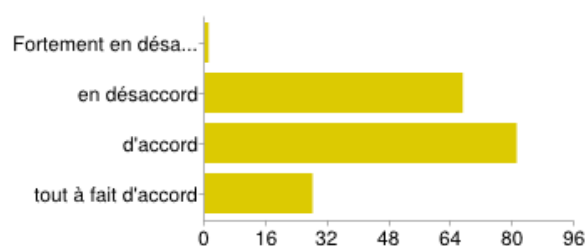
En Détails à SOAT :

• La Quantité – Rapidité

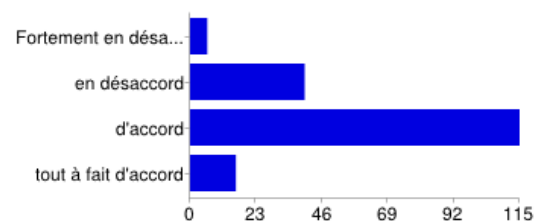
Vous êtes 62% à considérer que votre travail exige d'aller vite tout en étant 74% à trouver que l'on vous laisse suffisamment de temps pour le réaliser.

31% trouve qu'on leur demande de faire une quantité excessive de travail.

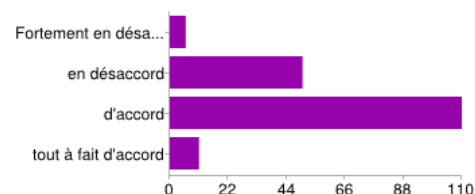
10- Mon travail exige d'aller très vite



13- J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail



12- On ne me demande pas de faire une quantité excessive de travail

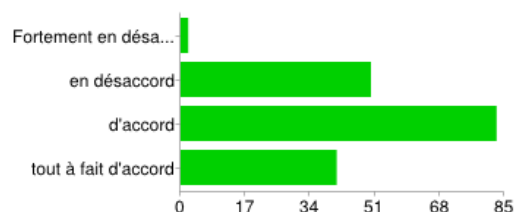


• La Complexité – Intensité :

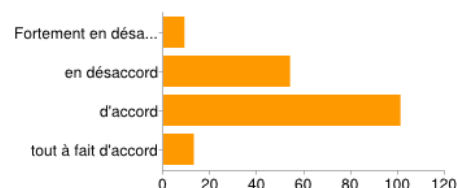
70% considèrent que leur travail exige un effort mental important et 67% doivent se concentrer intensément et sur de longues périodes.

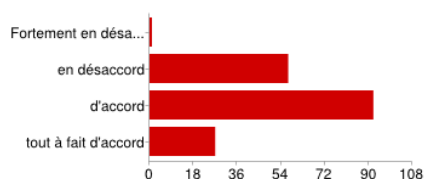
31% trouvent leur charge de travail excessive.

11- Mon travail exige de travailler très fort mentalement



14- Je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres

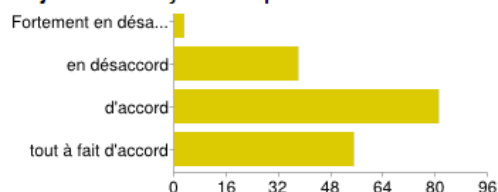
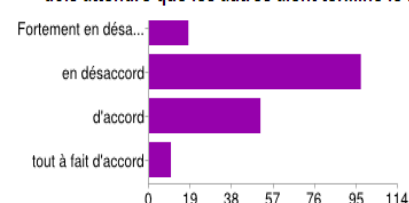
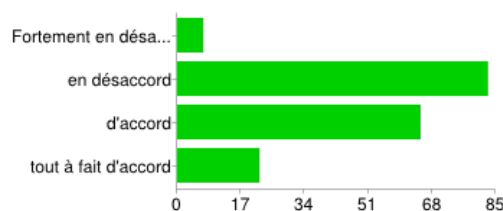


15- Mon travail m'oblige à me concentrer intensément pendant de longues périodes

- **Le Morcellement – Prévisibilité :**

77% voit souvent leur tâche interrompue avant qu'elle ne soit finie et 65% se voient ralentis dans leur travail dans l'attente que leurs collègues aient terminé le leur.

49% considèrent leur travail comme mouvementé.

16- Ma tâche est souvent interrompue avant que je l'aie terminée, je dois alors y revenir plus tard**18- Je suis souvent ralenti dans mon travail parce que je dois attendre que les autres aient terminé le leur****17- Mon travail est très souvent mouvementé**

En conclusion, au vu de ces résultats, on s'aperçoit donc qu'au sein de SOAT, comme dans la population nationale interrogée, nos métiers requièrent un niveau élevé de qualification et nécessitent une importante demande psychologique.

- **L'axe « latitude décisionnelle » :**

Il concerne les questions 1 à 9 et porte sur 3 axes :

- La Latitude ou marge de manœuvre : questions 4-6-8
- L'utilisation actuelle des compétences : questions 2-5-7
- Le développement des compétences : questions 1-3-9

Dans l'enquête SUMER, plus de 90 % des cadres, 85 % des professions intermédiaires et les trois quarts des employés administratifs déclarent pouvoir influencer le déroulement de leur travail. 91% des cadres déclarent que leur travail requiert un haut niveau de compétence.

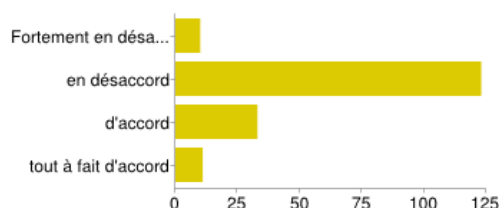
En Détail à SOAT :

• La Latitude ou marge de manœuvre :

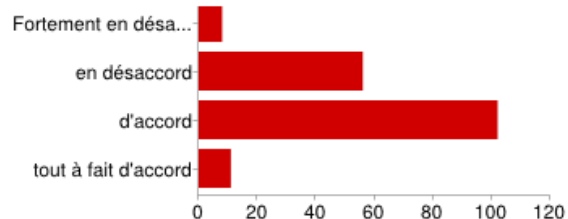
75% des soatiens considèrent que leur travail n'est pas toujours le même.

64% disent avoir de l'influence sur la façon dont les choses se passent à leur travail et pour 77%, celui-ci leur permet des décisions de manière autonome.

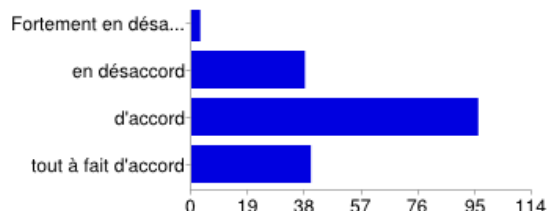
4- Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses



8- J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail



6- Mon travail me permet de prendre des décisions de façon autonome

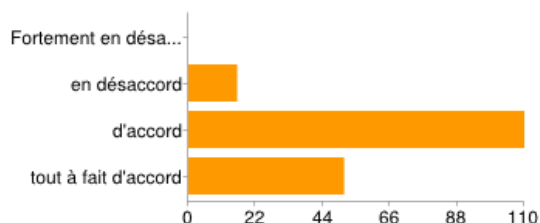


• L'utilisation actuelle des compétences :

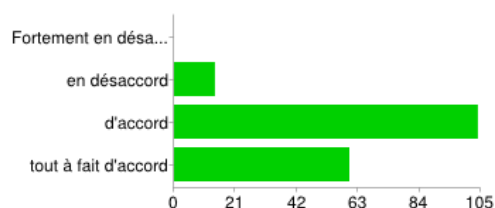
91% des répondants pensent que leur travail demande un niveau élevé de qualification et 92% ont l'opportunité de faire des choses différentes au travail.

77% ont la liberté de faire leur travail comme ils le souhaitent.

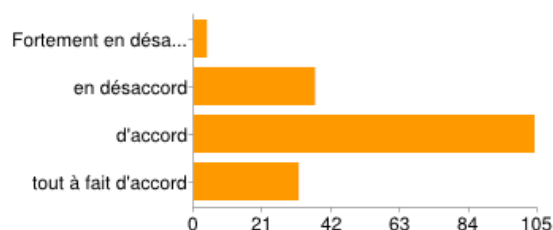
2- Mon travail nécessite un niveau élevé de qualifications



7- Au travail, j'ai l'opportunité de faire plusieurs choses différentes



5- J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail

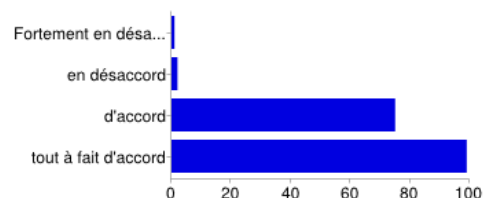


- **Le développement des compétences :**

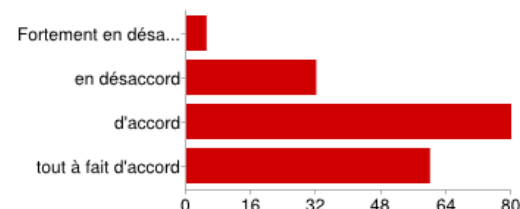
98% des répondants ont un travail nécessitant l'apprentissage de choses nouvelles et 79% doivent faire preuve de créativité.

77% ont la possibilité de développer des compétences personnelles.

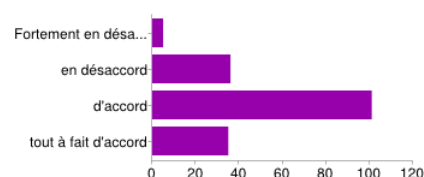
1- Mon travail nécessite que j'apprenne des choses nouvelles



3- Dans mon travail je dois faire preuve de créativité



9- Au travail, j'ai la possibilité de développer mes habiletés personnelles



- **L'axe « Soutien Social » :**

Cet axe distingue le soutien professionnel ou émotionnel, en provenance des supérieurs ou des collègues.

- **Le soutien professionnel :**

- Par les supérieurs : questions 22-21
- Par les collègues : questions 23-26

- **Le soutien émotionnel :**

- Par les supérieurs : questions 19-20
- Par les collègues : questions 24-25

Selon Karasek, le soutien social est faible si le score obtenu est inférieur à 24.

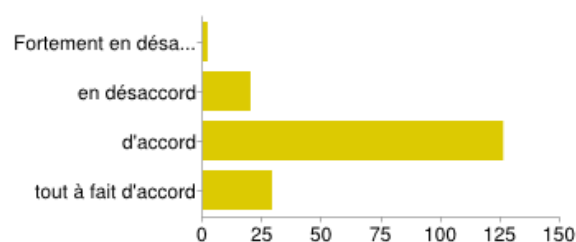
Parmi les 177 personnes qui ont répondu au questionnaire, 96,6% possède un bon soutien social et 3,4% sont en situation d'Iso strain.

En détails :

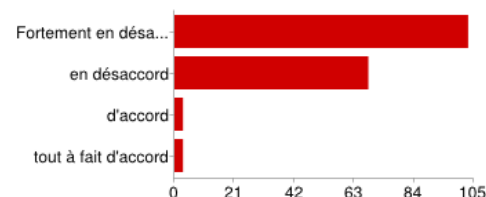
- **Le soutien professionnel par les supérieurs :**

87% disent que leur chef facilite la réalisation de leur travail et 96% ont un chef qui ne présente pas d'attitude hostile ou conflictuelle envers eux.

22- Mon chef facilite la réalisation du travail



21- Mon chef a une attitude hostile ou conflictuelle envers moi

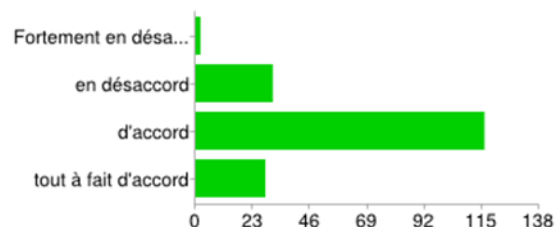


- **Le soutien professionnel par les collègues :**

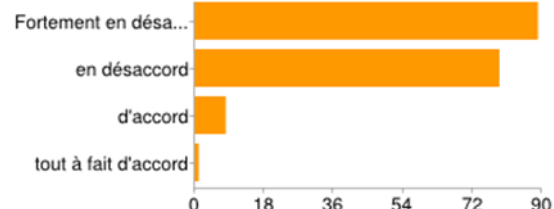
Au vu des résultats, les relations professionnelles avec les collègues semblent bonnes.

98% trouvent leurs collègues amicaux et 91% ont des collègues qui facilitent la réalisation de leur travail.

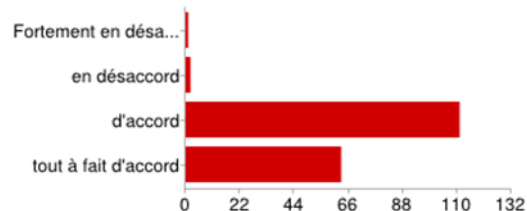
23- Mon chef réussit à faire travailler les gens ensemble



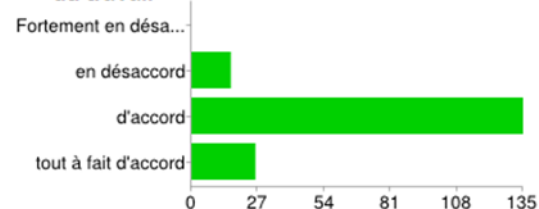
26- Les gens avec qui je travaille ont des attitudes hostiles ou conflictuelles envers moi



27- Les gens avec qui je travaille sont amicaux



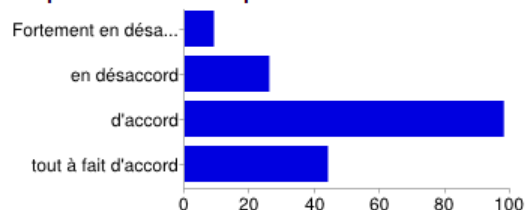
29- Les gens avec qui je travaille facilitent la réalisation du travail



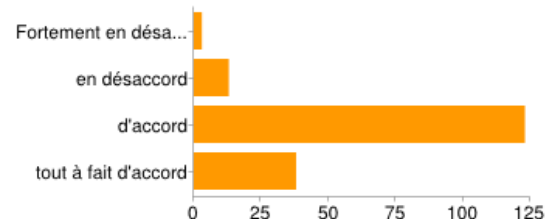
- **Le soutien émotionnel par les supérieurs :**

80% déclarent avoir un supérieur qui se soucie du bien être des personnes qu'il supervise et 90% ont un chef qui prête attention à ce que l'on dit.

19- Mon chef se soucie du bien-être des travailleurs qui sont sous sa supervision



20- Mon chef prête attention à ce que je dis

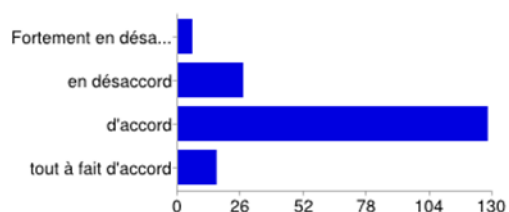


- **Le soutien émotionnel par les collègues**

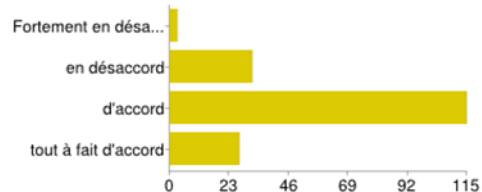
93% trouvent leurs collègues qualifiés et 80% s'encouragent mutuellement.

81% travaillent avec des personnes s'intéressant personnellement à eux.

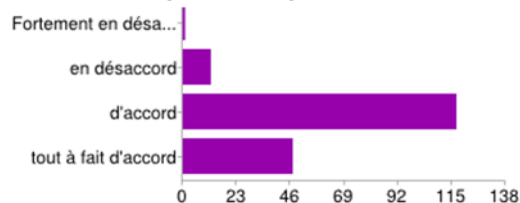
25- Les gens avec qui je travaille s'intéressent personnellement à moi



28- Les gens avec qui je travaille s'encouragent mutuellement à travailler ensemble



24- Les gens avec qui je travaille sont qualifiés pour les tâches qu'ils accomplissent



5.18 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

PAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL EN 2014

SOAT est entrée avec le CHSCT dans une démarche visant à réduire les facteurs de stress au travail par l'information des différents acteurs de l'entreprise et la promotion de bonnes pratiques organisationnelles et de modes de communication non violents. Le CHSCT de SOAT analyse lors de chaque réunion les différents indicateurs :

- Absentéisme
- Accident de travail
- Santé

5.19 METRIQUE DES RESULTATS : SANTE ET SECURITE DES SALARIES

5.19.1 Absentéisme

- **Nombre de journées d'absence et nombre de jours théoriques travaillés**

	2013	2014
Nombre jours d'absences total*	1726,88	2502,28
Effectif moyen	298	346
Nb jours ouvrés dans l'année	251	251
Nb jours théorique travaillés	74798	86846

*hors congés payés, RTT et repos compensateurs

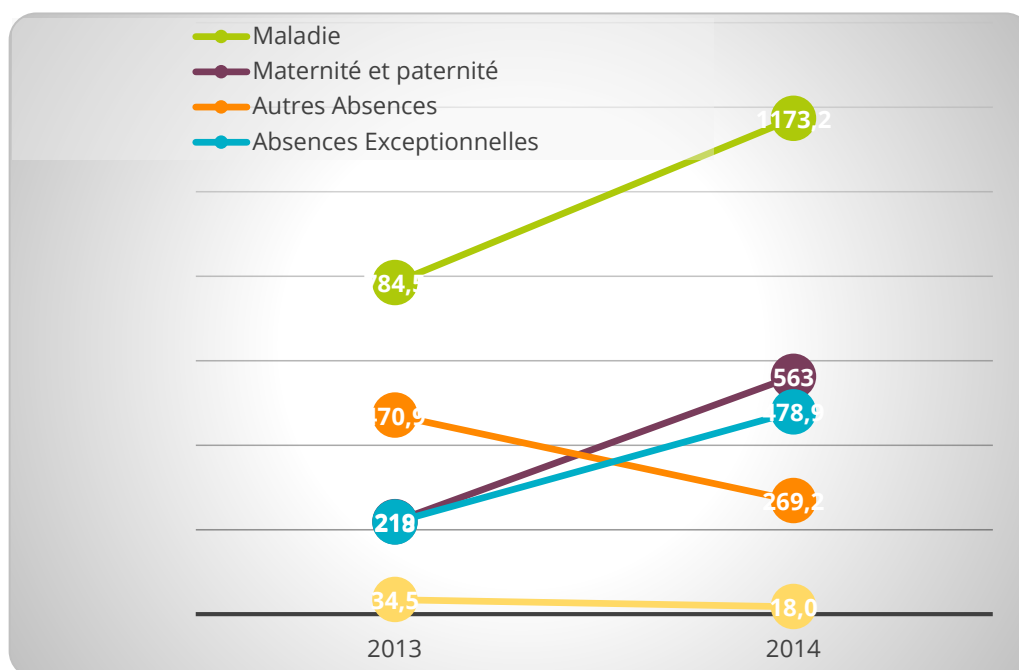
	2013	2014
Taux absentéisme	2,31%	2,88%

- Répartition des absences par poste

Répartition en jours

	2013			2014		
	Consultants	Structure	Total	Consultants	Structure	Total
Maladie	723,5	61	784,5	1099,7	73,5	1173,2
Maternité	0	88	88	250,0	162,0	412,0
Autres Absences	411	59,9	470,9	213,5	55,7	269,2
Congés exceptionnels	177,5	40,5	218	455,4	23,5	478,9
Paternité	113	18	131	151,0	0,0	151,0
Accident Travail/Trajet	34,5	0	34,5	18,0	0,0	18,0
Total	1459,5	267,4	1726,9	2187,6	314,7	2502,3

- Répartition des absences en jours



L'absence pour maladie a augmenté de 49,5% en 2014, passant de 784,5 jours en 2013 à 1173,2 jours en 2014.

L'absence pour maternité a augmenté de 368%, passant de 88 jours en 2013 à 412 jours en 2014.

Les jours d'absence pour Accident de travail/Trajet ont baissé de 47,8%, passant de 34,5 jours en 2013 à 18 jours en 2014.

5.20 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

5.20.1 NOMBRE D'ACCIDENT DE TRAVAIL AVEC ARRET ET DE JOURNEES PERDUES

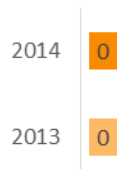
Il n'y a pas eu d'accident de Travail en 2013 et 2014.

	2013	2014
Nombre d'accident de Travail avec arrêt	0	0
Nombre de journées perdues	0	0

5.20.2 NOMBRE D'INCAPACITES PERMANENTES (PARTIELLES ET TOTALES)



5.20.3 NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS NOTIFIES A L'ENTREPRISE



5.20.4 NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET AVEC ARRET ET DE JOURNEES PERDUES

	2013	2014
Nombre d'accident de Trajet avec arrêt	2	1
Nombre de journées perdues	34,5	14

5.20.5 TAUX ET MONTANT DE LA COTISATION SECURITE SOCIALE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

	2013	2014
Taux des cotisations accidents de travail	1,10%	1,10%
Montants des cotisations accidents de travail	161 300€	184 874€

5.21 REPARTITION DES ACCIDENTS PAR ELEMENTS MATERIELS

	Accidents de Travail en %	
	2013	2014
Existence de risques graves (codes 32 à 40)	0	0
Chutes avec dénivellation (code 2)	0	0
Occasionnés par des machines (codes 9 à 30)	0	0
Circulation-Manutention-Stockage (codes 01-03-04-06-07)	0	0
Occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 5)	0	0
Autres cas	0	0

5.22 MALADIES PROFESSIONNELLES

Il n'y a pas eu de maladies professionnelles en 2013 et 2014.

	2013	2014
Maladies Professionnelles déclarées	0	0
Affections Pathologiques à caractère professionnel	0	0
Déclaration de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	0	0

5.23 ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

5.23.1 SALARIES OCCUPANT DES EMPLOIS A HORAIRES ALTERNANTS OU DE NUIT

Il n'y a pas à SOAT de salariés occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit

5.23.2 CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL

	2013	2014
Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85DB	0	0
Nombre de personnes exposées à la chaleur	0	0
Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière	0	0
Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures	0	0

5.24 MEDECINE DU TRAVAIL

	2013	2014
Nombre d'examens cliniques	129	150
Nombre d'examens complémentaires	0	0

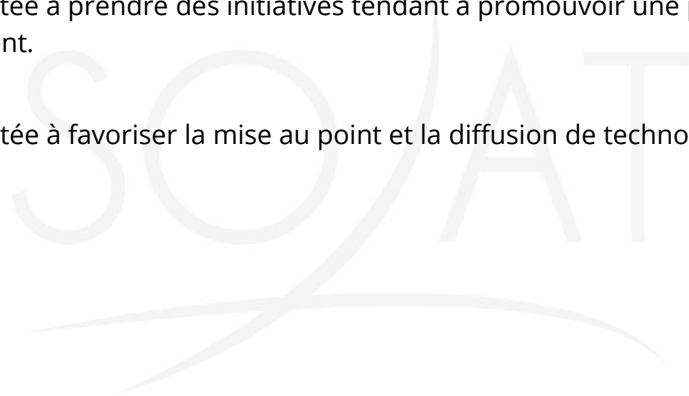


6 PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

Principe 7 : SOAT est invitée à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8 : SOAT est invitée à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : SOAT est invitée à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



6.1 POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Réfléchir et agir pour réduire les pressions sur l'environnement des activités de bureau est essentiel et potentiellement payant. La politique de SOAT doit générer ou accompagner ces dynamiques et fixer des cadres de comportements plus écologiques.

En effet, en tant que cadres ou employés, nous avons le pouvoir d'être initiateurs, prescripteurs mais également acteurs dans ce domaine, en prise directe avec notre vie de tous les jours au travail.

Que ce soit à l'embauche ou tout au long de sa carrière, chaque salarié de SOAT est invité à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement et à préférer des outils de travail les plus respectueux dans l'exercice de ses fonctions. Pour son fonctionnement, SOAT a privilégié l'usage de technologies « plus propres » et encourage activement au recyclage.

6.1.1 MISE EN ŒUVRE POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

En matière environnementale, SOAT s'est engagée à contrôler attentivement les consommations d'énergies et de consommables, à optimiser l'utilisation des sources d'énergies naturelles et à faire appel aux énergies renouvelables.

• NOS ACTIONS : POLITIQUE GREEN IT

Conscient de l'impact des nouvelles technologies sur l'environnement, SOAT s'est engagé dans une démarche Green IT.

Cette démarche vise à réduire l'empreinte écologique, économique et sociale des technologies de l'information et de la communication.

A cet effet, le SOAT a rédigé une charte « Green IT » dans laquelle trois grands axes de réflexion sont proposés :

- la réduction de l'impact du matériel informatique (ex : recours à des PC plus économes, extinction automatique des PC la nuit, rationalisation de l'usage des parcs applicatifs, des serveurs et du parc d'imprimantes) ;
- l'usage de l'IT pour réduire la consommation énergétique globale (ex : mise en place d'un « green monitoring » pour disposer d'indicateurs sur les consommations et travailler sur leur réduction);
- l'usage des nouvelles technologies pour gagner de l'autonomie et de la qualité de vie (ex : réunion à distance, travail à domicile).

• Economies d'énergie

SOAT poursuit sa campagne de sensibilisation sur l'énergie en interne et s'efforce de développer la prise de conscience des salariés vers plus d'éco-responsabilité en insistant sur :

- La préférence des ordinateurs portables moins énergivores que les ordinateurs fixes.
- L'installation de détecteurs de présence, pour l'allumage et l'extinction des éclairages.
- L'extinction des lumières après les heures de travail et notamment l'extinction des lumières pour les week-ends.

• Réduction des émissions de CO2

Afin de limiter l'émission de CO2 liées aux déplacements automobiles, les collaborateurs de SOAT sont vivement incités à utiliser en priorité les transports en commun lors de leurs déplacements professionnels ou, à défaut, de recourir au covoiturage.

- SOAT possède 2 abonnements Autolib pour son équipe commerciale et rembourse à hauteur de 50% la carte Navigo à l'ensemble de ses salariés.
- Le Train est systématiquement privilégié par rapport aux autres moyens de transport.
- Le CE prend en charge les abonnements Velib de chaque salarié.
- 2 stations Velib sont en face du siège social
- Le recours aux systèmes de vidéoconférences est également encouragé afin de limiter les déplacements professionnels des salariés.

• Gestion des déchets papier

Nous poussons nos collaborateurs à limiter l'impression des documents et toute la structure privilégie au quotidien la dématérialisation des documents. C'est précisément dans le « Mission Statement » de SOAT de concevoir des Systèmes Informatiques toujours plus performants, et dans ce cadre, la société a développé pour la gestion de tous les services un SI (système d'information) qui lui permet non seulement de contrôler ses Process (Facteur d'équité dans la société) mais également de fluidifier l'information.

Toutes les imprimantes ont été récemment remplacées par des imprimantes recto/verso. Nous proposons un espace de stockage sur les serveurs important afin d'éviter les impressions inutiles. Afin de diminuer les volumes imprimés, SOAT a d'ores et déjà mis en place les mesures suivantes :

- Consignes données aux salariés de ne pas imprimer inutilement certains documents,
- Présence de bacs pour le recyclage du papier à proximité des imprimantes, qui sont ensuite envoyés à l'ESAT (Etablissement et service d'aide pour le travail, réservé aux personnes en situation de handicap)
- Usage d'imprimantes multifonctions (fax, photocopie, ...),
- Impression des documents en noir et blanc par défaut,
- Suppression des imprimantes privées au profit d'imprimantes collectives
- Dématérialisation systématique de tous les documents

• Gestion des autres déchets

Dans l'objectif de recycler notre matériel informatique, nous faisons remplir à nouveau nos cartouches d'encre vides afin de nous en resservir sans gaspillage de plastique. Nos collaborateurs sont sensibilisés à adopter des comportements économes en ressources.

L'attention de SOAT porte aussi bien sur les déchets électroniques que sur les déchets généraux produits dans les bureaux. Il a été pris dans l'ensemble de SOAT des dispositions pour l'élimination des déchets électroniques qui vont au-delà de la simple conformité aux réglementations ; lorsque SOAT en a la possibilité, nous travaillons avec des organisations spécialisées afin de maximiser la réutilisation et le recyclage. Dans les bureaux de SOAT un tri sélectif général a été mis en place ainsi que des services de recyclage pour réduire les déchets mis en décharge.

- **Achats responsables**

SOAT utilise du papier d'impression provenant d'industries certifiées de la norme de développement durable ISO14001 (papier 75 g/m2 « Eco & Light » nécessitant peu de ressources naturelles et une consommation de bois, d'eau et d'énergie inférieure à celle requise pour un papier standard 80g).

Par le biais de sa Charte Achats responsables, SOAT s'est engagé à orienter ses choix immobiliers, commerciaux et de fournitures en cohérence avec sa politique RSE (papier, cartouches d'encre, stylos recyclés...). Toutes les fournitures de bureau sont commandées auprès d'un fournisseur certifié ISO 14001 et un label FSC ou PEFC. De plus, les fournisseurs de SOAT en équipements électriques et électroniques (3E) doivent respecter leurs obligations en matière de D3E pour la récupération et le recyclage des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (D3E) conformément à la Directive Européenne 2002/96/CE.

- **Sensibilisation de nos sous-traitants et fournisseurs :**

SOAT invite chacun de ses fournisseurs et sous-traitants à s'associer à sa démarche afin de mettre en œuvre une politique de développement durable innovante et volontariste.

SOAT privilégie les approvisionnements dont l'impact est plus faible sur l'environnement (produit Eco label européen, marque NF environnement, produits recyclés), ainsi que les fournisseurs locaux.

Par ailleurs, SOAT promeut auprès de ses sous-traitants les dispositions des conventions fondamentales de l'OIT et contrôle le respect par ses fournisseurs des droits humains fondamentaux.

6.1.2 Metrique des Résultats politique environnementale

La consommation d'électricité du siège social de la société SOAT, située à Paris est résumée dans le tableau suivant :

Année	2012	2013	2014
Consommation électrique KWh/salarié	2266	1689	1645

Il semble ainsi que les bonnes pratiques mises en œuvre au sein de SOAT (extinction automatique des lumières en soirée, installation de lumières minuterie ont permis de réduire encore en 2015 la consommation par salarié par an.

La consommation de papier de SOAT par salarié est résumée dans le tableau suivant :

Année	2012	2013	2014
Consommation de papier Kg/salarié	11,07	9,93	9,90

Encore une fois, notre consommation globale est restée stable, bien que le nombre de collaborateurs présents au siège ait augmenté de 2013 à 2014.

Toutes les cartouches de Toner à SOAT sont recyclables :

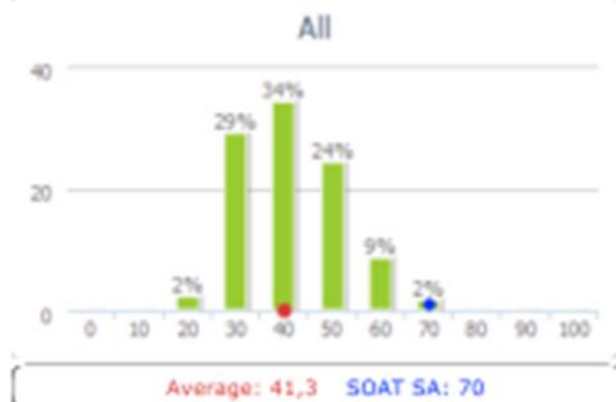
Année	2012	2013	2014
Pourcentage de recyclage des consommables	100%	100%	100%
Pourcentage de recyclage des Composants Informatique	100%	100%	100%

• Evaluation Ecovadis

- Evaluation ECOVADIS de notre RSE en octobre 2014
- (Notre note est passée de 67 à 70)
- Mesurer notre politique de Développement Durable
- Identifier nos points forts
- Identifier et analyser nos axes de progrès à court et moyen terme
- Piloter et dynamiser plus efficacement nos actions
- Prévoir les changements à long terme



Score distribution



- Classement de SOAT des fournisseurs audités par Ecovadis :

- ✓ **Environment:** SOAT SA is in the TOP 4 % of suppliers assessed by EcoVadis in the category Computer programming, consultancy and related activities.
- ✓ **Labor Practices:** SOAT SA is in the TOP 3 % of suppliers assessed by EcoVadis in the category Computer programming, consultancy and related activities.
- ✓ **Fair Business Practices:** SOAT SA is in the TOP 1 % of suppliers assessed by EcoVadis in the category Computer programming, consultancy and related activities.
- ✓ **Suppliers:** SOAT SA is in the TOP 1 % of suppliers assessed by EcoVadis in the category Computer programming, consultancy and related activities.
- ✓ **Overall:** SOAT SA is in the TOP 1 % of suppliers assessed by EcoVadis in the category Computer programming, consultancy and related activities.
- ✓ **Overall:** SOAT SA is in the TOP 2 % of suppliers assessed by EcoVadis in all categories



7 PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : SOAT s'engage formellement à lutter contre toute forme de corruption dans le cadre de ses activités.

AUCUNE ACTION ENGAGEE
METTANT SOAT EN CAUSE

7.1 POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Notre charte éthique des affaires a déjà posé les fondements de notre politique dans ce domaine, en délimitant : les cas de conflits d'intérêts, les possibilités de dons dans le cadre de projets de mécénat, les règles relatives au droit de la concurrence, la confidentialité et la sélection des fournisseurs, la conduite de nos affaires selon les plus hauts standards d'honnêteté, d'intégrité et d'équité, l'établissement de relations équitables et à long terme avec nos clients et la définition d'une politique claire en matière de cadeaux (reçus et offerts).

7.2 MISE EN ŒUVRE : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Conflits d'intérêts

Chaque collaborateur fait preuve de loyauté et déclare sans délai à la hiérarchie toute situation dans laquelle son intérêt personnel ou celui d'un de ses proches serait susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts de SOAT dans l'exercice de ses activités. Il s'agit notamment des relations avec les fournisseurs, clients, concurrents identifiés et toute organisation ou personne en relation avec SOAT, ou cherchant à y entrer. Les collaborateurs doivent éviter de se placer intentionnellement dans des situations de conflits d'intérêts.

Mécénats, Dons

Dans ce domaine, nos interventions sont caractérisées par l'absence de contrepartie administrative ou commerciale. SOAT n'intervient qu'en qualité de partenaire sans responsabilité de maître d'œuvre ou d'opérateur, et n'apporte son concours, dûment finalisé, qu'à des projets ou actions dont les initiateurs prennent en charge la conduite après avoir accompli l'ensemble des démarches légales et administratives requises, et après avoir obtenu toutes les autorisations et garanties nécessaires.

Droit de la concurrence / Confidentialité

Nous nous conformons au droit français et européen de la concurrence et au droit correspondant de chacun des pays où elle est amenée à exercer son activité. La direction et le personnel sont sensibilisés à l'ensemble des questions de confidentialité professionnelle et sont informés de leur devoir de discrétion à l'égard de leurs proches.

Sélection des fournisseurs

Nous nous attachons à éviter toute forme de favoritisme dans le cadre du choix de ses fournisseurs. Ainsi, pour chaque nouvelle prestation, plusieurs devis sont réalisés sur les mêmes critères afin de permettre le choix le plus impartial possible.

7.3 METRIQUE DES RESULTATS : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Charte éthique des affaires expliquées à chaque collaborateur durant son intégration.

Signature d'un document appelé « l'engagement de responsabilité » stipulant que la charte a été remise et expliquée au collaborateur SOAT. (100% des nouveaux collaborateurs ont signé).

Remise de divers documents et brochures, assorties de conférences couvrant tous les points de la démarche RSE SOAT : droits de l'homme, Conditions de Travail, protection de l'environnement et la lutte anticorruption.

Sur la période de la COP, aucun jugement, ordonnance, amende ou autre événement dans le domaine de la corruption, de l'extorsion de fonds ou des pots-de-vin, n'a été rapporté.

