



2015 GLOBAL  
COMPACT



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

We welcome feedback on its contents.

Lyon, le 7 Décembre 2015



## **SOMMAIRE**

<b>PRESENTATION DU GROUPE AKKA TECHNOLOGIES .....</b>	<b>4</b>
<b>RENOUVELLEMENT DE L'ADHESION AU PACTE .....</b>	<b>5</b>
<b>DROITS DE L'HOMME .....</b>	<b>6</b>
<b>DROITS DU TRAVAIL .....</b>	<b>7</b>
<b>ENVIRONNEMENT .....</b>	<b>13</b>
<b>LUTTE CONTRE LA CORRUPTION .....</b>	<b>16</b>



# PRESENTATION DU GROUPE AKKA TECHNOLOGIES

---

## 30 ANS DE CROISSANCE AU SERVICE DE L'INNOVATION ET DES TECHNOLOGIES

Groupe d'Ingénierie et de Conseil en Technologies, leader européen sur le segment de la mobilité, AKKA Technologies est présent dans 20 pays au travers de 21 centres d'excellence qui valorisent les savoir-faire et synergies du Groupe. Guidé par sa volonté d'innovation et sa passion des technologies, le Groupe associe un esprit entrepreneurial à une stratégie constante et visionnaire. Sa compréhension des enjeux de ses clients et son positionnement sur l'ensemble du cycle de vie du produit lui permettent d'accompagner les grands donneurs d'ordres dans le cadre de projets clé en main à forte valeur ajoutée. Fort d'un positionnement différenciateur symbolisé notamment par son centre de recherche interne AKKA Research, et par sa forte présence à l'international, autour de son socle franco-allemand unique, AKKA Technologies est en passe de devenir le leader « Best in class » des grands contrats transnationaux.

Fort de près de 12 000 collaborateurs de qualité, AKKA Technologies a réalisé, en 2014, un chiffre d'affaires de 885,6 M€ dont plus de 50% à l'international. A l'horizon 2018, AKKA Technologies a pour ambition de réaliser un chiffre d'affaires de 1,2 milliard d'euros.

## CHIFFRES CLES :

- > **Plus d'1 Milliard €** (estimation), 21 centres d'excellence
- > Présent en Europe, Asie, et Amérique
- > **12 000** talents

AKKA Technologies s'engage à exercer ses activités selon le meilleur niveau d'exigence. Nos certifications et nos engagements traduisent notre volonté de poursuivre les efforts et nous maintenir parmi les plus hauts standards des métiers du conseil et de l'ingénierie, notre dispositif d'amélioration s'applique à l'ensemble de nos processus et intègre totalement notre responsabilité sociale et environnementale.



## RENOUVELLEMENT DE L'ADHESION AU PACTE

---

### COMMUNICATION ON PROGRESS 2015

Engagé depuis 2010 dans le respect des dix Principes du Pacte, AKKA Technologies confirme son engagement à soutenir et à promouvoir le Pacte Mondial des Nations Unies et les 10 principes relatifs aux droits de l'Homme, aux droits du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption qui sont en totale adéquation avec les valeurs du Groupe depuis sa création. Il nous importe ainsi de partager avec nos parties prenantes au travers de cette communication, les progrès que nous avons réalisés l'année passée.

Par la présente, je réaffirme notre volonté de promouvoir ces principes et de poursuivre les efforts entrepris dans notre activité et nos modes opératoires. Notre engagement s'inscrit dans une démarche de progrès continue. Trois orientations majeures guident notre responsabilité : le respect des droits de l'Homme et l'éthique des affaires dans toutes nos organisations ; notre capacité à créer un environnement de travail respectueux et stimulant permettant le développement des compétences et de l'innovation ; notre démarche d'amélioration continue afin de réduire l'impact de nos activités sur l'environnement.

Au cours de l'année 2015, AKKA Technologies a poursuivi ses efforts pour gagner en performance et a investi pour implémenter dans son organisation les meilleures pratiques au bénéfice de ses clients, de ses collaborateurs et de ses partenaires.

Notre modèle de développement et nos pratiques opérationnelles intègrent aujourd'hui les principes de respect des droits de l'homme et du travail, de l'environnement et de lutte contre la corruption et il nous appartient à tous de poursuivre nos efforts pour continuer à progresser pour une croissance durable.

Dans une logique de communication responsable et transparente, nous nous engageons à rendre cette information publique et accessible à toutes nos parties prenantes via la publication de notre Communication On Progress 2015, sur notre site Internet.



**Maurice RICCI**  
Group CEO AKKA Technologies

# DROIT DE L'HOMME

---

## LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL :

**Principe 1** - *Les entreprises sont invitées à promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence,*

**Principe 2** - *A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.*

AKKA Technologies intervient principalement en Europe, Asie et Amérique. Depuis sa création, le Groupe s'assure du respect des Droits de l'Homme notamment au travers de la mise en œuvre de ses politiques RH d'une part, et par la mise en œuvre de partenariats encourageant les valeurs et engagements du Groupe décrits dans notre rapport RSE contenu dans le Document Référence du Groupe (partie 9.4).

Cependant, afin de respecter nos engagements annuels à rendre compte de nos actions et de nos résultats, le périmètre du COP 2015 se concentra majoritairement sur la France.

Au 31 octobre 2015, le Groupe emploie 10 863 salariés répartis sur 20 pays (dont 50% de collaborateurs en France, 28% en Allemagne, et 20% répartis dans 18 autres pays du Monde).

## SYNTHÈSE DES ACTIONS 2015

Nous nous engageons auprès de tous nos clients à respecter les droits humains fondamentaux et nous avons signé toutes les attestations relatives au respect des droits de l'Homme dans nos organisations. Ainsi, chaque collaborateur peut recourir, s'il s'estime victime de discrimination ou de tout autre préjudice, aux représentants du personnel (délégués syndicaux, membres élus du Comité d'Entreprise ou délégués du personnel) présents dans toutes les structures du Groupe. Indépendamment de la ligne hiérarchique, il est également possible de recourir au responsable des Ressources Humaines, auditeur ou à toute autre autorité publique pour dénoncer tout préjudice potentiel.

Par ailleurs, dans le cadre de la valorisation de nos actions RSE en interne, une information sur le respect des conventions internationales en matière des droits humains fondamentaux et sur notre soutien aux 10 principes fondamentaux du Pacte Mondial a été inclus dans le livret d'accueil remis à chaque nouvel arrivant, et disponible sur notre Intranet ANAIS.fr. Dans le même cadre, un descriptif de nos actions a été intégré au sein de notre Rapport Annuel.

Au niveau Groupe, un Code de Conduite a été rédigé pour l'ensemble des entités du Groupe. Ce code constitue un véritable guide de déontologie pour tous les salariés d'AKKA Technologies et partenaires indépendants, dès lors qu'ils agissent au nom du Groupe.

## RÉSULTATS DES ACTIONS 2015

En France, 100% du personnel est représenté par des instances élues par le personnel. Chacun des 8 comités d'entreprise s'est réuni tous les mois. Le Comité de Groupe s'est réuni 4 fois, sur 3 ordres du jour différents, l'une des réunions ayant duré l'équivalent d'une journée ½.

Dans chacune de nos agences, AKKA Technologies affiche son soutien aux 10 principes du Pacte Mondial.

Sur la période du COP, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre évènement, n'a été rapporté.

## OBJECTIFS 2016

Faire du Rapport RSE un document de communication à part entière.

# DROIT DU TRAVAIL

---

## LES PRINCIPES DU PACTE DES NATIONS UNIS :

**Principe 3** - Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le 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.

AKKA Technologies promeut l'égalité des chances, le droit au travail pour tous et l'interdiction du travail des enfants au travers du Pacte des Nations Unis respecté par toutes les entités du Groupe.

La politique RH est applicable sur l'ensemble des salariés du Groupe (France et International). Tous les salariés du Groupe sont employés conformément aux lois et règlements applicables localement et tous les collaborateurs du périmètre France sont couverts par une convention collective de branche. La Direction Juridique et la Direction des Ressources Humaines assurent la veille réglementaire en matière de droit du travail et s'assurent de la mise en œuvre des nouvelles réglementations au sein du Groupe. Nos procédures Ressources Humaines ont été élaborées en prenant en considération les spécificités de nos activités ainsi nos collaborateurs sont suivis par des Chargés de Ressources Humaines et des managers dédiés à leurs missions au sein de l'entreprise et faisant partie du même périmètre géographique pour la majorité des collaborateurs. Cette organisation facilite les échanges nécessaires à une gestion de carrière optimale pour nos collaborateurs.

Nos ressources humaines représentent la valeur essentielle de l'entreprise, les pratiques internes et nos outils RH évoluent en continu afin d'améliorer la valorisation et la gestion du savoir-faire de nos collaborateurs.

## SYNTHÈSES DES ACTIONS 2015

### • RELATIONS SOCIALES

En 2015, le Comité Groupe s'est réuni 4 fois (incluant le fait qu'une réunion ait duré sur 2 jours non consécutifs) en séances ordinaires, sur des points d'ordre du jour correspondant aux missions votées par le Comité de Groupe fin 2014, et notamment sur l'analyse des comptes annuels, des comptes prévisionnels, l'examen de la situation économique du Groupe, l'évolution des emplois et des effectifs, et sur divers autres points d'information relatifs à l'organisation, aux projets de type PACT 17 et ON TRACK, aux négociations en cours, à l'évolution des instances représentatives etc...

### • DÉVELOPPEMENT RH – BIEN ÊTRE AU TRAVAIL

La commission de suivi des Risques Psycho Sociaux s'est réunie une fois en mars 2015. La Direction d'AKKA en France s'est engagée à procéder à un diagnostic de la Qualité de Vie au Travail, portant sur le périmètre France. Pour ce faire, elle a travaillé sur un cahier des charges, et procédé au choix d'un partenaire. Il est prévu une enquête strictement qualitative, sous la forme d'entretiens collectifs et individuels auprès de 5% de l'effectif salarié. Le cabinet retenu pour mener à bien ce diagnostic est le cabinet ELEAS, avec lequel la Direction Ressources Humaines d'AKKA a déterminé la composition d'un comité de pilotage et partagé sa connaissance des populations, de telle manière que le cabinet puisse déterminer un échantillon représentatif à l'image de la population de l'entreprise.

Le comité de pilotage est composé de représentants des Ressources Humaines, de représentants du personnel, - par ailleurs membres de CHSCT et siégeant à la commission de suivi des RPS -, de médecins du travail et de managers.

Les entretiens auront pour objectif de faire émerger les ressentis au travail sur les principaux thèmes relatifs à la qualité de vie au travail et aux risques psycho sociaux (facteurs de protection, leviers positifs, bonnes pratiques existantes, dysfonctionnements et facteurs de risques, expression des salariés sur les suggestions d'amélioration en lien avec le sujet...).

Le diagnostic devrait démarrer début décembre 2015 pour s'achever en février/mars 2016 et aboutir à la mise en œuvre d'un plan d'actions.



Afin de continuer à favoriser la mobilité de nos collaborateurs au sein du Groupe, plusieurs actions ont été menées en 2015 :

- Facilité des déclarations des souhaits de mobilité sur notre SIRH Ingenium (souhaits de mobilité géographique en France ou à l'international exprimés à tout moment dans l'année / souhaits de mobilité professionnelle exprimés lors des entretiens individuels).
- Reengineering de l'outil de Job Board interne (AKKA Jobs) et des processus associés (coordination renforcée avec le recrutement & filiales pour assurer une actualisation mensuelle), roulement sur les offres en nette progression et une bonne représentativité des opportunités à l'international (57% des offres concernent l'international et 43% concernent la France).
- Suivi mensuel des candidatures avec les relais mobilité en France et à l'international. Existence d'une base Mobility commune à tous les référents mobilité internationale de chaque filiale et permettant la gestion des candidatures à l'international.
- Notification des publications à l'ensemble de la communauté DRH/RRH et en complément, à la cellule mobilité internationale (AKKA France) ainsi qu'aux « mobility advisors » de nos filiales pour toutes les opportunités à l'international.
- Communication renforcée : flash info mobilité périodique (version anglaise depuis avril 2014 à destination de nos filiales), refonte de la rubrique Mobilité sur notre intranet (incluant la création d'un espace mobilité internationale), lien sur la page d'accueil d'Ingenium, communication régulière au travers de nos supports de communication (AKtu RH, AKtu France, Panorama...)

## • NOTRE PASSION DES TECHNOLOGIES S'EXPRIME EN INTERNE

C'est au travers de nos collaborateurs motivés et soucieux d'offrir des solutions innovantes à nos clients, que nous libérons le potentiel technologique de notre Groupe, dans chacun des pays dans lequel nous sommes présent. C'est pourquoi, depuis maintenant 3 ans, le Groupe AKKA organise les AKKA AWARDS. Ce jeu concours interne, ouvert à tous les salariés du Groupe, a pour vocation de récompenser le travail, le talent et l'investissement au quotidien de ses collaborateurs. Pour participer, les collaborateurs déposent en ligne un projet qu'ils ont réalisé seul ou en équipe, en interne ou chez un client, dans une des 5 catégories proposées. 5 équipes lauréates ont été ainsi récompensées cette année pour la troisième édition des trophées, avant la nomination du Grand Gagnant après délibération par le Groupe Executive Committee.

## • NOS ACTIONS DE COMMUNICATION EN INTERNE

Comme chaque année, une semaine d'animations sportives et culturelles a été organisée dans la région toulousaine.

Cette année, nous avons également mis en place la « Journée du collaborateur ». Les maîtres mots de cette journée ont été proximité, échanges et convivialité. Le principe était simple : renouer avec la simplicité des échanges. Nous souhaitons pérenniser cette action chaque année.

Sur plusieurs mois en 2015, la Direction AKKA France est partie à la rencontre des collaborateurs dans chaque agence.

Sur le second semestre 2014, nous avons mis en place un parcours d'intégration pour les nouveaux collaborateurs. Ainsi, chaque nouvel embauché se voit remettre un kit d'AKKueil, il est accompagné par un parrain/marraine et est convié à des points individuels et collectifs qu'ils peuvent retrouver sur une « feuille de route » intégration. Ce nouveau parcours s'est véritablement développé à partir de janvier 2015. Il nous a permis d'atteindre un taux de satisfaction de 82% sur la qualité générale de l'accueil.

Par ailleurs, depuis début 2014, un support de communication RH, AKtu RH, est envoyé chaque trimestre aux collaborateurs avec leur bulletin de paie. Les sujets traités répondent à des questions fréquentes des salariés, abordent des aspects pratiques RH...

## • SANTÉ / SÉCURITÉ

Nous avons poursuivi en 2015 la campagne de sensibilisation sur l'ergonomie, débutée en 2014.

2 journées de prévention sur Lyon et Toulouse ont été réalisées, et nous avons créé une brochure d'information consultable sur notre intranet et remise à chaque nouvel embauché dans le kit d'AKKueil. Des médecins du travail accompagnés d'ergonomes ont également animés plusieurs conférences sur le sujet pour sensibiliser nos salariés.

En parallèle, nous travaillons régulièrement à l'amélioration de nos postes de travail par une procédure dédiée et des matériels référencés.

Nous avons renouvelé nos certifications Radioprotection et MASE (sur 2 agences Lyon et Grande Synthe). Nous avons également engagé une démarche de certification MASE sur notre agence de Donges avec pour objectif d'être certifié fin 2016.

Toutes les formations réglementaires sont planifiées par notre service Prévention des risques environnement (plus de 550 formations par an).

## • DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

Nous avons dispensé 50 000 heures de formation professionnelle (progression de 16% par rapport au COP 2014), soit une moyenne de 9 heures par consultant (8 heures en 2014). Dans ce cadre, plus de 10 000 heures de formation ont été dispensées en interne, notamment dans le cadre des parcours de formation AKKA Institute, notre institut de formation interne.

Développer les compétences technologiques et métiers de nos collaborateurs en leur permettant de développer leur savoir-faire sur des outils et méthodologies technologiques pointus est un élément essentiel pour nous.

Depuis 2014, AKKA Institute a mis l'accent sur le développement de la dynamique de Knowledge Management pour appuyer le partage des connaissances et des savoir-faire, ainsi que la capitalisation des pratiques.

Par ailleurs, des parcours individuels de formation ont été mis en œuvre pour faciliter le repositionnement de collaborateurs au sein des filières métier.

Pour une meilleure connaissance du Groupe, un programme de formation spécifique « Marketplace » a été mis en place et s'adresse à l'ensemble des managers (France + International) du Groupe. Ce programme consiste à valoriser les différentes expertises et offres du Groupe ainsi que les hommes et femmes qui les maîtrisent pour développer les synergies, favoriser la mobilité et développer le sentiment d'appartenance. Au total 295 collaborateurs ont été formés au cours de l'année 2015.

## • EVOLUER GRÂCE À LA FORMATION

La formation est pour nous un outil de reconnaissance des compétences et des performances individuelles, permettant à chacun de se réaliser et d'être acteur de son parcours de progression professionnel. La formation permet d'anticiper et d'accompagner l'évolution de nos métiers, et participe à l'accroissement constant du professionnalisme de nos collaborateurs par l'acquisition ou le développement de compétences nouvelles, et facilite la compréhension et l'implication quotidienne de chacun dans notre projet d'entreprise, véritable ADN du Groupe et socle de ses valeurs.

En effet, révéler nos talents, dans le cadre de nouveaux projets, d'une mobilité, ou d'une progression de carrière en France et à l'international est essentiel pour le Groupe.

Nous créons ainsi, au quotidien, une réelle dynamique autour de la formation, faisant de celle-ci un atout différenciateur indéniable, et un vecteur essentiel de fidélisation de nos talents.

Le développement d'un Système d'Information en Ressources Humaines (SIRH), orienté principalement sur le développement du Capital Humain et l'employabilité des collaborateurs en fait partie. Cet outil donne l'opportunité, pour tout collaborateur, d'être acteur de son développement professionnel (ajout d'informations sur son espace personnel, émission à tout moment de souhaits de mobilité, préparation de son entretien annuel permettant notamment d'aborder son projet professionnel et l'accompagnement progressif à mettre en place,...) et d'accéder à des outils communs, structurés et harmonisés pour mener les échanges.

Au sein d'AKKA Research, notre centre de recherche interne, les consultants en situation d'interprojet participent activement à la veille sur les enjeux technologiques futurs.

Et dans le cadre de sa politique de recrutement novatrice, de jeunes stagiaires ont la possibilité d'effectuer leurs stages au sein d'AKKA Research. Encadrés par des chefs de projet expérimentés, ils participent à des projets technologiques innovants.

## • DIVERSITÉ ET NON-DISCRIMINATION

Fin Octobre 2015, AKKA Technologies compte 66 nationalités différentes (contre 60 en 2014). Nous avons embauché plus de 14,5% de collaborateurs étrangers.

Conformément à l'accord de non-discrimination des seniors et à notre engagement sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, nous établissons un rapport de situation comparée incluant l'égalité d'accès à la formation. Le rapport, présenté chaque année, aux instances représentatives, indique les actions correctives à mener, le cas échéant et présente les actions menées.

Nous avons réuni 2 fois en 2015, la commission de suivi de l'accord « Handicap » portant sur l'emploi des personnes en situation de Handicap, afin de faire un bilan à mi-parcours de l'ensemble des actions menées et vérifier la réalisation des objectifs mesurés par indicateur.

Les réunions se sont tenues en présence du Directeur Adjoint de la DIRECCTE Rhône Alpes, en charge du Développement de l'Emploi et des Qualifications.

L'accord Handicap est conclu pour une durée de 3 ans et fixe des objectifs ambitieux en termes d'embauches de personnes porteuses de handicap. Il a commencé à se déployer dès l'obtention de l'agrément.

Convaincue de la richesse qu'apporte la diversité des profils de ses collaborateurs, la Mission Handicap d'AKKA Technologies renouvelle quotidiennement son engagement à travers des actions de communication et de sensibilisation auprès de l'ensemble de ses salariés. AKKA mise notamment sur le digital pour promouvoir les typologies de handicap qui sont moins connues (différentes expériences sont possibles : le daltonisme, le diabète, l'asthme, la surdité).

A travers de nombreuses actions pour ses collaborateurs en situation de handicap, le Groupe a défini plusieurs axes majeurs d'engagements : accompagnement des salariés porteurs de handicap, adaptation de leur poste de travail, évolution dans de bonnes conditions, intégration dans l'entreprise, l'environnement de travail et accès à la formation.

Partenaire de l'association Nos Quartiers ont des Talents depuis Janvier 2011, AKKA déploie un dispositif de parrainage de jeunes (Bac+4 minimum) issus de quartiers sensibles et ayant des difficultés dans leur accès à l'emploi. Des collaborateurs volontaires accompagnent des jeunes diplômés issus de milieu difficile, dans leur insertion professionnelle.

Partenaire depuis 5 ans de l'Association sportive Lyon-Duchère située dans un quartier populaire de la ville, AKKA permet au club de mener des actions sportives à vocation éducatives, en cohérence avec les valeurs du Groupe.

Conformément à ses valeurs, AKKA s'investit à sa manière en contribuant à la reprise d'une Auto-Ecole Sociale (AES) à Lyon. Etablissement agréé auto-école, une AES permet l'accès au permis de conduire à un public en difficultés sociales et financières. Cependant, en plus d'un parcours classique d'apprentissage de la conduite, le jeune sera également évalué sur son assiduité, et son comportement.

## **RÉSULTATS DES ACTIONS 2015**

### **• RELATIONS SOCIALES**

100% de nos collaborateurs en France sont couverts par une convention collective ; la majorité d'entre eux sont représentés par des instances élues (Comités d'Entreprise, délégués du personnel, DUP, Comité d'Hygiène, de Sécurité, et des Conditions de Travail). Le Groupe applique la convention collective SYNTEC.

Au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2015, la Direction d'AKKA en France a attendu la décision de la DIRECCTE Rhône Alpes, suite à la saisine faite par 2 organisations syndicales fin 2014/début 2015, sur le découpage des CE et DP de l'UES en établissements distincts. La décision rendue début juillet a entraîné la réouverture en septembre, de la négociation du protocole d'accord préélectoral portant sur les collèges et les sièges ainsi que sur les modalités pratiques d'organisation des élections.

Cette décision a donc également entraîné la réouverture des négociations sur la mise en place d'un vote dématérialisé pour l'organisation de ces élections qui devraient concerner environ 4500 personnes.

En novembre 2015, ces négociations sont toujours en cours.

### **• BIEN ÊTRE AU TRAVAIL**

Sur la région toulousaine, 21 activités culturelles et sportives ont été proposées et rassemblant 563 participants du lundi 29 Juin au Jeudi 02 Juillet 2015.



A octobre 2015, nous avons accompagné :

- 15 collaborateurs dans leur mobilité de la France vers une filiale internationale du Groupe,
- 6 collaborateurs depuis une des filiales du Groupe vers AKKA France,
- et réalisé 40 dispositifs de Volontariat International (VIE) à l'étranger de jeunes diplômés souhaitant acquérir une expérience internationale.

Pour la saison 2015 – 2016, nous apportons notre soutien financier à 9 projets sportifs, culturels, ou solidaires de collaborateurs en cohérence avec les valeurs du Groupe.

## • SANTÉ / SÉCURITÉ

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 octobre 2015, AKKA enregistre un taux de fréquence d'accident du travail avec arrêt de 1,68 et un taux de gravité de 0,019.

Dans le cadre de sa campagne nationale de sensibilisation « ergonomie au poste de travail », le Groupe a déployé :

- 1 campagne d'affichage « adoptons la bonne position »,
- 2 journées de prévention des troubles musculo-squelettiques organisées sur nos agences de Lyon et Toulouse, toutes deux animées par un ergonome du travail.

## • DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Sur la période du COP, AKKA Technologies a dispensé 50 000 heures de formation professionnelle (progression de 16% par rapport au COP 2014), soit une moyenne de 9 heures par consultant (8 heures en 2014).

Dans ce cadre, 10 000 heures de formation ont été dispensées en interne, notamment dans le cadre des parcours de formation AKKA Institute, notre institut de formation interne.

Conformément à notre politique de Développement des Compétences, AKKA Research mobilise 50 chefs de projet pendant 4 616 jours et 396 consultants en inter-contrats mobilisés pendant 10 871 jours (soit une moyenne de 27 jours).

## • DIVERSITÉ ET NON-DISCRIMINATION

A fin octobre 2015, AKKA comprend 10 863 salariés (dont 20,9% de femmes, et 79,1% d'hommes), et 66 nationalités différentes.

En France, le Groupe a embauché plus de 14,5% d'étrangers.

Composé de 15 personnes, le Comité de Direction France comprend 50% de femmes.

En France, au 31 Décembre 2014, le taux d'emploi de personnes handicapées était de 1,28%. Les premiers mois 2015 sont très encourageants sur l'évolution croissante de ce taux d'emploi.

En janvier 2015, AKKA renouvelle son partenariat avec l'association NQT, consistant à parrainer des jeunes diplômés issus de quartiers prioritaires ou de milieux sociaux défavorisés pour les accompagner dans leur insertion professionnelle. En 2015, 14 collaborateurs ont parrainé une vingtaine de jeunes. Aujourd'hui, le partenariat franchit une nouvelle étape puisqu'il devient national, donnant ainsi la possibilité aux cadres et dirigeants d'AKKA en France de parrainer des jeunes.

En 2015, le Groupe a également renouvelé son soutien à l'association lyonnaise Ressort accompagnant les cadres et les jeunes diplômés vers l'emploi. Cinq collaborateurs AKKA ont participé bénévolement à deux actions RH au sein de l'association, permettant de mettre en réseau professionnels et personnes en recherche d'emploi.

Conformément à ses valeurs, AKKA Technologies renouvelle en 2015 son engagement avec les Apprentis d'Auteuil et contribue à la construction d'une école de conduite sociale à Lyon. Véritable viatique pour une seconde chance, le permis de conduite permet de franchir une étape supplémentaire dans l'accès à la vie professionnelle.

En 2015, le Groupe AKKA Technologies est un des plus grands partenaires de l'association sportive Lyon-Duchère située dans un quartier populaire et cosmopolite de la ville. Notre soutien annuel permet au Club de mener des actions sportives à vocation éducative auprès de publics issus de milieux sociaux peu aisés selon la conviction qu'une performance sportive est également sociale.

## OBJECTIFS 2016

### • RELATIONS SOCIALES

L'année 2016 verra la continuité du déploiement des accords signés en 2014/2015, et le suivi au travers de commissions.



### • BIEN ÊTRE AU TRAVAIL

Aboutissement des différentes actions validées dans le cadre du projet « On Track », permettant de placer les managers et les collaborateurs du Groupe au centre du projet d'entreprise. Les collaborateurs peuvent suivre l'avancement de ces actions via des flash infos ou via la plate-forme dédiée à ce projet.

Le Groupe a déployé courant 2014 un Système d'Information RH pour l'ensemble de ses entités françaises. Une place centrale est laissée au collaborateur, lequel peut alimenter un espace personnel (documents, mini-CV, diplôme,...), accéder à des informations utiles (Référentiel métiers, lien vers les offres internes, vers la plateforme de contribution OnTrack,...), et s'exprimer sur les différents aspects de son emploi et de ses perspectives lors de la préparation annuelle de son entretien professionnel. Il a été enrichi en 2015 par un bilan d'intégration, permettant aux nouveaux collaborateurs de faire un retour sur leur intégration au sein du Groupe (afin de dégager des pistes d'amélioration sur ce process).

### • SANTÉ / SÉCURITÉ

Poursuite en 2016 de la campagne de sensibilisation sur l'ergonomie pour prévenir les maladies professionnelles dues aux troubles musculosquelettiques.

Campagne de sensibilisation sur les chutes de plain-pied à déployer.

Sur la période du COP, aucun jugement, ordonnance ou amende n'a été rapporté concernant l'obstruction à la liberté d'association, l'entrave au droit de négociation, le recours au travail forcé ou obligatoire, le travail des enfants ou la discrimination en matière d'emploi et de profession.

## ENVIRONNEMENT

---

**Principe 7** - Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement,

**Principe 8** - A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement,

**Principe 9** - A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Notre politique environnementale s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. Elle agit dans trois domaines, relatifs à son activité : la prévention des pollutions (émissions GES et risque incendie), la réduction de l'impact de nos activités sur l'environnement et la sensibilisation de nos consultants. Pour piloter la Politique Environnementale du Groupe, la Direction « Prévention Environnement » a été créée en 2010. Composée de 4 personnes, ce service est dédié à l'animation de notre Politique Prévention et Environnement. Sous la responsabilité directe de la Direction Générale France, cette entité a pour mission et responsabilité de s'assurer que le Système de Management Environnemental est mis en place et entretenu conformément aux exigences.

### SYNTHÈSE DES ACTIONS 2015

Renouvellement de l'engagement de la Direction en faveur de la politique Santé, Prévention et Environnement.

Obtention de la certification ISO 14001 en décembre 2012 pour les établissements Aeroconseil à Blagnac et de Lyon Vaise. En Juillet 2015, le site de MBtech à Sindelfingen, filiale du Groupe AKKA, a renouvelé sa certification ISO 14001 pour 3 ans. Ainsi ces établissements s'engagent à améliorer de manière continue leurs pratiques et à prévenir les pollutions par la mise en place d'actions concrètes adaptées à leur métier.

Sensibilisation des collaborateurs du Groupe à une démarche d'éco-responsabilité par des animations internes et aussi à l'Eco-Attitude, à travers plusieurs actions :

- Campagne d'affichage et de mailing pendant la semaine du Développement Durable
- Concours photo pour la semaine de la mobilité
- Mise à jour du guide des Bonnes pratiques environnementale
- Organisation d'une journée vélo sur Vaise et Blagnac

### • IT

Le niveau de virtualisation des serveurs du Groupe AKKA est proche de 85%.

Cependant, certains composants sont incompatibles avec la virtualisation d'où un seuil du 90% en 2016 qui sera difficile à atteindre.

- Serveurs de Calcul haute performance Serveurs Unix et Solaris
- Les serveurs de sauvegardes restent autonome et non virtualisable
- Déploiement de serveurs d'archivage

Pour l'année 2016, le regroupement des sites Toulousains sur Andromède contribuera à augmenter le taux de virtualisation.

100% des équipements sont récupérés et traités par des sociétés tierces (Véolia, Grenwishes et A&N Computer Recycling & Buntmetalle), spécifiant la valorisation énergétique de leurs composants. La volumétrie représente 10 tonnes pour le périmètre France et Allemagne.

Généralisation au Groupe AKKA du système de Visio Conférence (« Cisco Jabber ») permettant d'interconnecter des PC aux salles équipées de visio-conférences.

Mise en production d'un Cloud Privé chez AKKA, permettant de mettre à disposition toutes les ressources Serveurs et Stockage des différents DataCenter du Groupe.

-> Avantage : Utiliser toutes les capacités du Groupe avant de racheter du matériel.

Etude de la possibilité de déborder vers des Datacenter externes en cas de forte montée en charge.

Création d'un portail pour automatiser la mise à disposition de ressources.

-> Avantage : Rapidité de mise en œuvre et autonomie des équipes projets.



## • DÉPLACEMENTS / TRANSPORTS

Déploiement du plan d'actions défini dans le plan de déplacement entreprise de notre agence de Blagnac.

AKKA Aéroconseil a participé à la 4<sup>ème</sup> édition des Trophées Ecomobilité organisé par SMTC Tisséo Toulouse et a remporté le 16 septembre 2015 le Trophée Argent. L'objectif de cet événement était de récompenser les meilleures démarches éco-responsables entreprises par les sociétés participantes, mais aussi leur Plan de Déplacement d'Entreprise (PDE).

Au travers de notre projet PDE, nous avons su démontrer la qualité de notre démarche notamment par le biais des diverses actions de sensibilisation qui ont été planifiées : Enquête mobilité, journée « Fête du Vélo », journée Mobilité, journée lancement d'une application mobile de co-voiturage.

Promotion de l'utilisation des visio-conférences, de la réduction des déplacements : mise en place de systèmes de visio-conférence à distance pour les réunions collectives depuis les PC des collaborateurs ;

Promotion du co-voiturage lors de la journée du Développement Durable ainsi que de la semaine de la mobilité.

## • INNOVATION TECHNOLOGIQUE

Afin de s'inscrire dans les enjeux écologiques et industriels de demain, nos ingénieurs ont mis au point en février 2012, un véhicule électrique autonome, la Link&Go. Ils travaillent aujourd'hui, sur une nouvelle version du véhicule autonome, la Link&Go 2.0. Par ailleurs, AKKA Technologies s'engage pour la Ville Durable et lance le projet Link In City, permettant de connecter la voiture aux villes intelligentes de demain. Citadine, sociale et orientée vers l'expérience utilisateur, Link-in-City est un concept-car utilisant la plateforme de conduite autonome Link&Go pour fusionner les transports et les nouvelles technologies de l'information. Ce projet est né pour aborder l'intégration des Smart cars dans les Smart Cities. Notre démonstrateur technologique novateur Link&Go principalement orienté vers la conduite intelligente au travers de ses capacités de conduite autonome s'intègre désormais dans la ville du futur. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication permettent un rendement élevé des données dans la sphère publique et privée de la ville. Link In City est une voiture connectée faisant un usage intensif de toutes les ressources disponibles qu'offrent maintenant les Smart Cities, permettant d'enrichir notablement l'expérience utilisateur des passagers. AKKA Technologies, de part son centre de recherche interne AKKA Research, devient un acteur pour le futur.

« Le projet Link In City est l'opportunité pour le Groupe AKKA de démontrer son influence technologique pour la ville de demain. AKKA se place comme précurseur et relie la force d'innovation du Groupe avec les évolutions logiques d'un environnement connecté. » **Jean-François Simeon – Ingénieur AKKA Research**



## **RÉSULTATS DES ACTIONS 2015**

### **• MATIÈRES & DÉCHETS**

100% du papier de bureau utilisé dans nos agences en France est certifié PEFC et FSC. (Reconnaissance des certifications forestières pour une gestion durable des forêts).

### **• ENERGIE**

Audit énergétique de nos bâtiments et transports sur 8 entités juridiques AKKA en France conduit entre septembre et novembre 2015.

## **OBJECTIFS 2016**

Renouvellement de la certification ISO 14001 fin novembre 2015 sur le site de Lyon.

Poursuite et renforcement de la communication sur le tri : diffusion du nouveau guide des bonnes pratiques.

Poursuite du déploiement du plan d'action du Plan de Déplacement Entreprise sur l'agence de Blagnac.

Etude du déploiement du plan d'actions suite à la réalisation de l'audit énergétique.

Elargissement des systèmes de visio-conférence à distance pour les réunions collectives depuis les PC des collaborateurs ; Amélioration de la qualité des équipements Visio historiques ainsi qu'une extension du nombre de visio-conférences sur les sites majeurs. 700 utilisateurs équipés du logiciel et 35 salles de visio conférence déployées sur le Groupe.

Mise en test des solutions Skype for Business pour une réduire les déplacements et faciliter les échanges avec nos clients.

Utilisation du Cloud privé AKKA pour les nouveaux projets dans le secteur du développement logiciels. En 2015, 9 projets utilisent cette technologie, répartie sur Toulouse, Bordeaux, Marignane et Stuttgart. Ces projets ont créé en autonomie 32 machines virtuelles.

Utilisation d'un datacenter externe pour des usages ponctuels utilisant beaucoup de ressources (Environnement de test, Big Data, serveur Web).

Poursuite de nos recherches dans l'élaboration d'un prototype de véhicule décarbonné et présentations officielles lors de salons internationaux de référence.

## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

---

**Principe 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.

### SYNTHÈSE DES ACTIONS 2015

Le référentiel principal du contrôle interne d'AKKA, les « Group Internal Control Standards », a été mis à jour afin de refléter la croissance continue du Groupe et les évolutions du système de management.

Dans la nouvelle version 2015, le référentiel reprend les principes de base du contrôle interne (séparation des tâches, formalisation des délégations de pouvoirs, ...) et introduit la notion des trois lignes de défense. En effet, un dispositif de contrôle interne performant repose sur une organisation adaptée et sur une implication de tous les acteurs. La première ligne de défense, le business et les opérations, gère les risques au niveau terrain, - avec le soutien de la deuxième ligne, les fonctions Corporate, qui définissent les règles et best practices applicables par toutes les entités. Des actions de vérification de l'efficacité du risk management sont menées périodiquement par la troisième ligne de défense, l'audit interne, qui émet des recommandations pour une amélioration continue.

Les processus et procédures Groupe auxquels font référence les « Internal Control Standards » ont fait l'objet d'un travail d'inventaire dans l'objectif de valider la pertinence actuelle et instaurer une nomenclature commune.

Le département « Audit & Contrôle Interne » a initié en 2015 une collaboration avec la fonction « Sécurité Systèmes d'Information » du Groupe AKKA. Cette dernière a engagé un processus de certification ISO27001 qui a pour finalité de garantir la protection des actifs informationnels sur les axes confidentialité, intégrité et disponibilité. Cette démarche contribue précisément à l'un des objectifs principaux du contrôle interne qui est la préservation générale des actifs de la société et permettra par ailleurs d'accentuer la confiance des partenaires du Groupe.

Comme tous les ans, une évaluation des risques a été effectuée avec les CEO et CFO des trois Business Units afin de mesurer d'éventuels écarts vis-à-vis des « Standards de contrôle interne ». L'analyse a permis d'identifier les périmètres nécessitant une action de sécurisation ou d'amélioration continue.

### RÉSULTATS DES ACTIONS 2015

L'Audit Interne du Groupe a réalisé en 2015 une dizaine d'audits répartis sur les trois Business Units du Groupe : France, Allemagne et International.

Aucun incident de corruption n'a été rapporté, ni amende ou sanction non financière pour non-respect des lois et des réglementations.

### OBJECTIFS 2016

Dans la continuation de la mise à jour des « AKKA Group Internal Control Standards » et du recensement des procédures Groupe, un site Sharepoint dédié va être créé afin de maîtriser et faciliter l'accès aux versions de référence.

La professionnalisation du réseau de contrôle interne créé au niveau des Business Units se poursuivra. Ces points focaux en proximité terrain continueront à sensibiliser les collaborateurs aux principes de management et d'éthique d'affaire du Groupe et à veiller au respect des valeurs AKKA, telles que définies dans le Code de Conduite.

Des audits internes seront menés conformément au Plan d'audit validé par le Conseil d'Administration. Elaboré sur la base d'une évaluation des risques, le plan d'audit adressera en priorité les entités et/ou les processus jugés sensibles, tout en laissant de la place pour les interventions ad hoc réalisées à la demande du Comité Exécutif du Groupe.





 PASSION FOR TECHNOLOGIES