



PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

2016

IKOS Consulting



1 Lettre de renouvellement de l'engagement au Pacte Mondial

Honorable Secrétaire Général,

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

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

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

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



Serge CHELLY et Michaël BOYER

2 IKOS

IKOS a été créé en 2005 par deux ingénieurs expérimentés issus de grands groupes généralistes avec une double volonté :

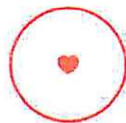
- **Se concentrer sur les projets stratégiques des clients** liés à leurs enjeux technologiques et impactant directement leur compétitivité et leurs performances
- **Offrir une nouvelle alternative de qualité** alliant expertise et proximité et ainsi, se différencier des autres acteurs dominant le marché.

En proposant une **alternative aux grands groupes industriels** et en nous spécialisant dans le **secteur Ferroviaire** en particulier, nous nous engageons sur la **qualité** de nos projets.

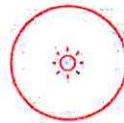
Nous véhiculons auprès de nos équipes **des valeurs humaines fortes** afin de garantir une plus grande performance et un service optimal à nos clients.



Excellence



Passion



Respect



Esprit d'Equipe

3 DROITS DE L'HOMME

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

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

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

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

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

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

3.1.1 La diversité

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

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

3.1.2 L'insertion des personnes handicapées

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

Trois grandes actions sont ainsi été menées chaque année:

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

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

3.1.3 L'insertion des séniors

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

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

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

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

Parcours divers (écoles
d'ingénieurs,
universités, licences,...)

22 nationalités -
Procédure de changement
de statut maîtrisée
Obtenu dans 100% des cas

Participation aux
bénéfices à l'ensemble
des salariés

4 CONDITIONS DU TRAVAIL

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

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

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

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

4.1 Intégration de nos salariés

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2 Politique Emploi

La politique salariale d'IKOS Groupe se veut juste et cohérente. La direction d'IKOS prône l'équité, elle valorise l'implication et la performance grâce à des bonus.

Il est important de souligner que tout le développement d'IKOS s'est fait en croissance organique, cela démontre notre capacité à recruter mais aussi fédérer autour de ce projet de société qu'est IKOS.

550 consultants au service du ferroviaire dans le monde :



27% de femmes



100% de CDI



32 ans de moyenne d'âge

4.3 Développer l'employabilité de nos salariés

4.3.1 Le développement professionnel des salariés

La vocation d'IKOS Groupe est de développer les compétences de ses consultants, de leur proposer des parcours de carrière adaptés à leurs souhaits et à la tendance du marché.





Capitalisation
REX

OBJECTIF = **Acquisition** ou perfectionnement de certaines **compétences** afin de permettre au salarié de **développer leur employabilité**.

4.4 Gestion de carrières

100% des salariés IKOS bénéficie d'un entretien annuel d'évaluation, à date anniversaire, afin de fixer un programme annuel (objectifs, développement d'une conférence technique,...) ainsi des bonus leurs sont versés en fonction du taux de réalisation de ce programme.

L'évolution de salaire est également fixée pendant ce bilan. Depuis 9 ans, tous les salariés ont vu leur salaire augmenter chaque année.

De plus, un plan de carrière personnalisé afin de définir les perspectives de carrières et les objectifs à mettre en place afin de permettre au consultant de les atteindre

4.4.1 La formation des salariés

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

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

IKOS c'est :

- **170 formations** dispensées dans le groupe en 2015
- **20 conférences techniques** présentées par des consultants IKOS, dont certaines dans plusieurs filiales du groupe
- **25 consultants formateurs**

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4.2 La mobilité

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

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



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

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

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

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

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

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

4.5 La santé et la sécurité

4.5.1 Préserver la santé

La santé des employés d'IKOS est surveillée grâce aux visites médicales d'embauche, renforcées ou périodiques. IKOS est sollicité par ses clients pour intervenir sur l'ensemble du territoire français, c'est pourquoi l'entreprise ouvre régulièrement des comptes auprès de nouveaux centres de visites médicales et facilite ainsi le suivi médical des consultants sur le lieu où se déroule le projet.

4.5.2 Prévenir les risques

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

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

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

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

4.5.3 Mise en place du CHSCT

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

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

4.6 Le bien-être des salariés

4.6.1 Evaluation du bien-être

Les politiques et les actions mises en place par IKOS ont été récompensés avec notamment le prix Best Workplaces 2015.

94% des salariés globalement satisfait au sein d'IKOS

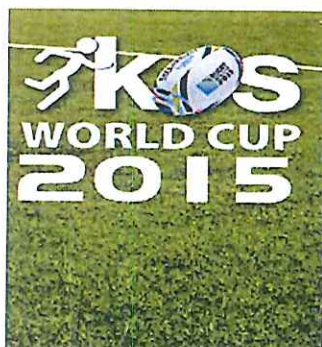
84% des salariés reconnaissent IKOS comme une entreprise où il fait bon vivre



IKOS anime **une vie d'entreprise dynamique** en organisant des réunions trimestrielles et des soirées de fin d'années. La réunion de fin d'année permet de célébrer les différents événements importants de l'année et de se divertir. IKOS a par exemple invité tous les consultants à voir la comédie musicale « LOVE CIRCUS » aux Folies Bergère de Paris, La comédie musicale du Roi Lion pour les équipes basées à Madrid, et enfin le cirque IMAGINE sous forme de dîner spectacle pour les équipes Lyonnaises.



IKOS organise également divers événements afin de fédérer l'esprit d'équipe : des cours de cuisine, de photographie, des Foot en salle...



IKOS a développé un site de jeu de pari gratuit en ligne pour les coupes du monde de football et de rugby: **IKOSWORLDCUP**.

Ce jeu est ouvert à tous les consultants du groupe IKOS mais également les clients et étudiants de nos écoles d'ingénieurs partenaires à participer. Cela permet de fédérer les étudiants et les clients autour des équipes IKOS.

4.6.2 Prix European business awards



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

4.6.3 Actions IKOS

De 2011 à 2016, IKOS a sensibilisé les salariés à des manifestations d'ordre caritatives. Une communication sur les différentes manifestations proches de leur domicile a été envoyée à chaque salarié afin de les inciter à participer au TELETHON.

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



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

5 ENVIRONNEMENT

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

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

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

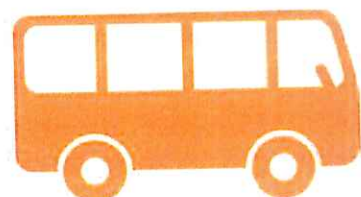
5.1 Réduire notre impact environnemental

5.1.1 Déplacements

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

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

Concernant la location de véhicule, cette politique incite les salariés à utiliser des véhicules de catégorie A, moins lourds

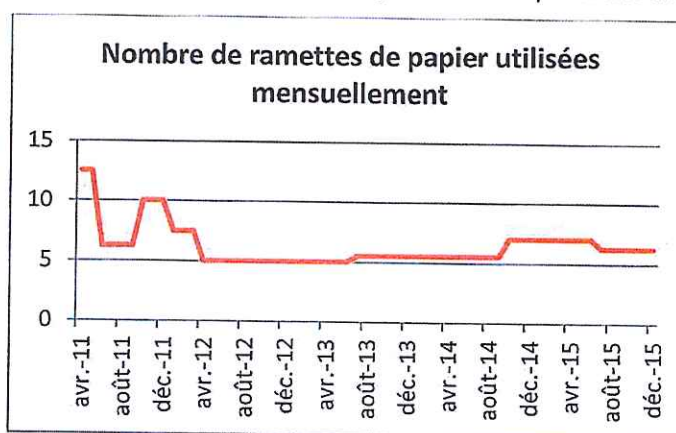


et moins émetteurs de CO₂. Le parc de véhicule IKOS est uniquement constitué de voitures de catégorie A.

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

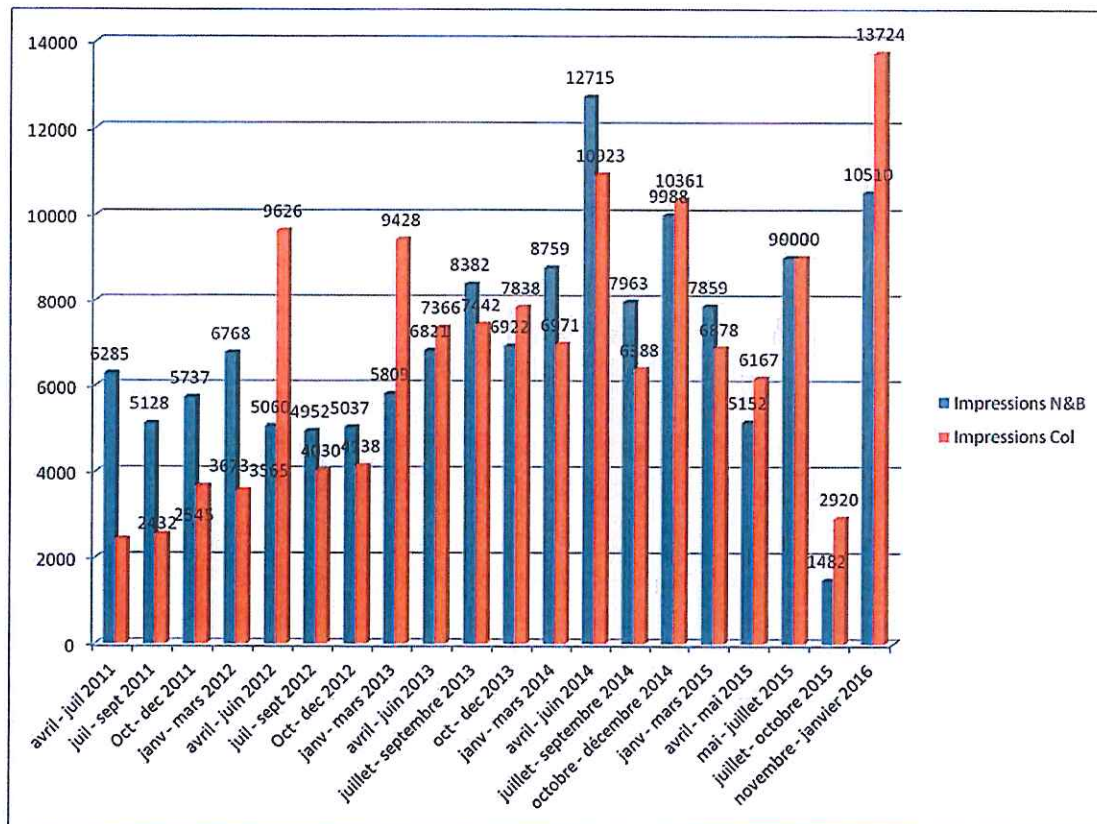
5.1.2 Papier et impression

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



On peut ainsi constater que la sensibilisation sur l'impression recto/verso et les actions menées l'année dernière ont porté leurs fruits : la consommation de ramettes de papier a diminué de manière significative en un an de 12,5 ramettes/mois à 6.25 ramettes/mois.

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



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

5.1.3 Sensibilisations des salariés

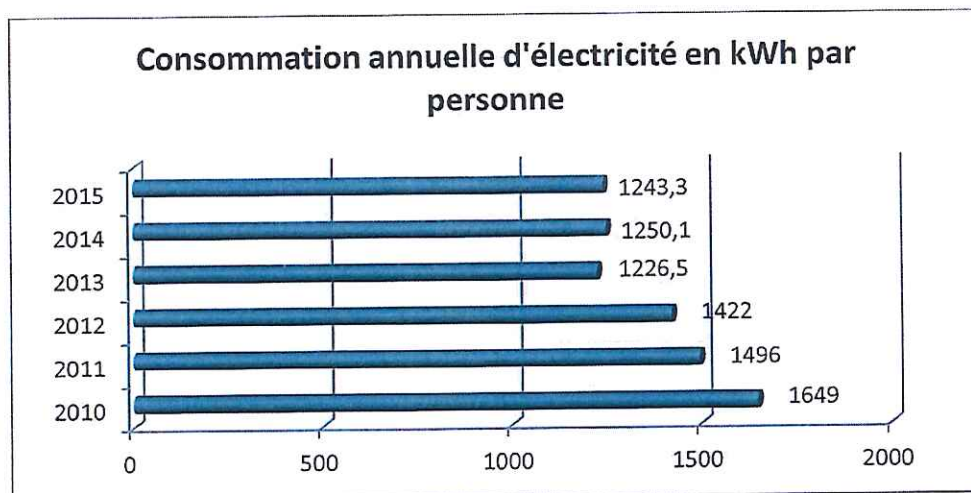
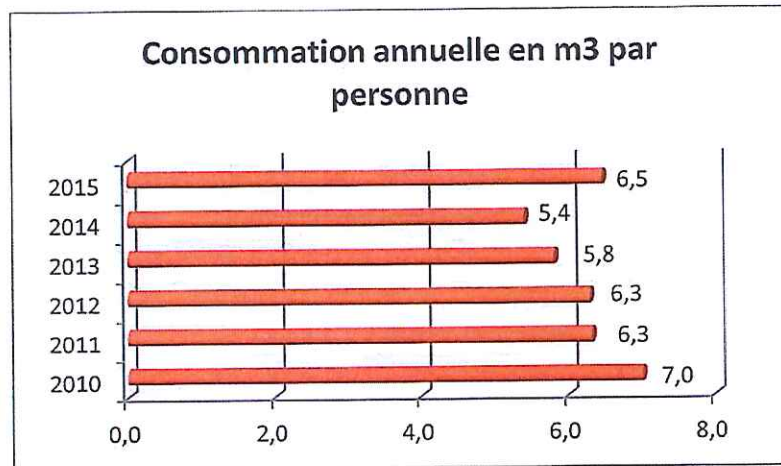
Des actions de sensibilisation des employés sont réalisées pour les inciter notamment à limiter les impressions inutiles de mails grâce à une « signature verte ».

Des campagnes de sensibilisation par mailing ont été menées durant la semaine européenne de réduction des déchets et la semaine du développement durable.

5.1.4 Gestion des énergies et consommables

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

IKOS doit recommencer des campagnes de sensibilisation.



6 LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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

L'implantation française d'IKOS facilite le respect de ce principe du fait de l'application des droits de l'homme et du travail. IKOS agit en faisant notamment la promotion de ce principe auprès de ses fournisseurs et de ses clients.