



# COP

## Communication Progrès

## 2016



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	01/06/2016	
Revue(s)	Anne-Laure BEY	25/06/2016	
	David-Eric LEVY	28/06/2016	
Validation (s)	Mathilde RICHARD	10/06/2016	
Suivi des versions			
Version	Date	Porteur	Description
1.0	01/06/2016	M. AZRIA	Création du document
1.1	28/06/2016	C. DEBUREAUX	Modifications mineures
2.0	02/07/2016	M.RICHARD	Mise en page
2.1	03/07/2016	M.AZRIA	Modifications Mineures

## SOMMAIRE

<b>1</b>	<b><i>PRESENTATION DE SOAT</i></b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b><i>RENOUVELLEMENT DU SOUTIEN AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES</i></b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b><i>PREAMBULE : LE GLOBAL COMPACT</i></b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b><i>PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME</i></b>	<b>8</b>
4.1	Mise en œuvre : principe des droits de l'homme	8
4.2	Métrique : Principes des droits de l'homme	9
<b>5</b>	<b><i>PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL</i></b>	<b>10</b>
5.1	Mise en œuvre : liberté d'association et négociation collective	10
5.2	Mise en œuvre : promotion de la diversité & non-discrimination	11
5.3	Métrique des résultats : diversité & non-discrimination	11
5.3.1	Adhésion à la charte de la diversité en 2015	11
5.3.2	Effectif en décembre 2015	15
5.3.3	Effectif CDI et CDD au 31 décembre 2015	17
5.3.4	Effectif Mensuel Moyen	17
5.3.5	Effectif CDI et CDD au 31 décembre 2015	19
5.3.6	Répartition de l'effectif total au 31 Décembre selon l'ancienneté	20
5.3.7	Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon la nationalité français/ étrangers	20
5.3.8	Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée	21
5.4	Egalité des chances	22
5.4.1	Mise en œuvre : égalité des chances	22
5.4.2	Métrique des résultats : égalité des chances	23
5.5	Travailleurs handicapés	27
5.5.1	Mise en œuvre : travailleurs handicapés	27
5.5.2	Métrique des résultats : travailleurs handicapés	27
5.6	Développement des compétences	27
5.6.1	Mise en œuvre : développement des compétences	27
5.6.2	Métrique des résultats : développement des compétences	28
5.7	Formation professionnelle continue	28
5.8	Congé formation	31
5.9	Apprentissage	31
5.10	Nombre de stagiaires	31
5.11	Promotions	31
5.12	Chômage	32
5.13	Rémunérations et charges accessoires	32
5.14	Bien-être au travail et esprit de cohésion	32
5.14.1	Eléments Caractéristiques du système d'accueil	32
5.14.2	Procédures d'information ascendante et descendante	33
5.14.3	Systèmes d'entretiens individuels	34
5.14.4	Métrique des résultats : Bien-être au travail & esprit de cohésion	34
5.14.5	Analyse : Le KARASEK	34

<b>5.15</b>	<b>Activités Sociales.....</b>	<b>48</b>
5.15.1	Contributions au financement du comité d'entreprise .....	48
5.15.2	Autres dépenses directement supportées par l'entreprise .....	48
5.15.3	Autres charges sociales.....	48
<b>5.16</b>	<b>Santé et Sécurité au travail .....</b>	<b>48</b>
5.16.1	Métrique des résultats : santé et sécurité des salariés .....	49
<b>6</b>	<b><i>PRINCIPES RELATIFS A l'eNVIRONNEMENT</i> .....</b>	<b>52</b>
<b>6.1</b>	<b>Politique environnementale .....</b>	<b>52</b>
<b>6.2</b>	<b>Mise en œuvre de la politique environnementale .....</b>	<b>52</b>
<b>6.3</b>	<b>Métrique des résultats : politique environnementale .....</b>	<b>56</b>
<b>7</b>	<b><i>PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</i> .....</b>	<b>57</b>
<b>7.1</b>	<b>Politique de lutte contre la corruption .....</b>	<b>57</b>
<b>7.2</b>	<b>Mise en œuvre : lutte contre la corruption.....</b>	<b>57</b>
<b>7.3</b>	<b>Métrique des résultats : lutte contre la corruption .....</b>	<b>59</b>

# 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 18 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 à toutes les étapes de leur projet : conception, maintenance, développement d'applications, audit, conseil et formations. Grâce à une expertise technique pointue, nous intervenons également sur leurs grands chantiers de transformation IT : leurs choix technologiques, la conception de leurs architectures, leur transformation agile ainsi que sur leurs démarches DevOps et Craftmanship, ainsi que leurs architectures Cloud computing et Big Data.

Pour garantir à nos clients des prestations de haute qualité et une expertise toujours à la pointe, nous avons placé la veille technologique et la capitalisation de nos savoir-faire au cœur de notre stratégie d'innovation.

Blog, conférences, livres blancs, communautés techniques ou de pratiques... Cette démarche de partage et de capitalisation ancrée dans les gènes de SOAT participe à la diffusion des savoirs et nous positionne comme un acteur de référence dans le domaine des nouvelles technologies de l'information.

Pour maintenir ce niveau d'expertise et de qualité, nous veillons à ce que nos collaborateurs aient l'opportunité de choisir leur mission et de monter en compétence rapidement. Tous bénéficient d'un accompagnement personnalisé qui leur permet d'être près de leurs aspirations techniques et professionnelles. Ils peuvent ainsi s'appuyer sur les pôles expertise et agilité, ainsi que sur la Soatschool dédiée aux formations, et sont encouragés, via un système de primes, à capitaliser pour contribuer à l'émulation technologique de la société.

Cette année, SOAT a d'ailleurs intégré le célèbre palmarès Great Place to Work, des entreprises de moins de 500 salariés. Cette reconnaissance vient saluer l'approche bienveillante et avant-gardiste de SOAT qui, dès sa création, a su positionner les notions de bien-être de ses collaborateurs au centre de sa politique de développement. Cela se traduit au quotidien par de nombreux investissements notamment en matière de formations internes, de gestion de carrières, d'avantage sociaux, de conditions de travail, d'événements fédérateurs, et par la mise en œuvre d'une gouvernance disruptive où le management se met au service des collaborateurs.

## 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 **10 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 2015 est de 345 salariés.
- ➔ Les femmes représentent 13,3% de l'effectif global
- ➔ SOAT a recruté 85 collaborateurs en 2015

### 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), le salarié 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 Métrique : Principes des droits de l'homme

En 2015, tous les engagements de responsabilité ont été signés par les collaborateurs SOAT sur la période de la COP. 100% des sous-traitants et fournisseurs ont répondu au questionnaire et ont été évalués sur internet. Il est obligatoire d'y répondre avant d'être 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 2015, par le biais d'achat de cartes de vœux.

Années	Nombre d'incidents
2011	0
2012	0
2013	0
2014	0
2015	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.

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)

### 5.1 Mise en œuvre : liberté d'association et négociation collective

- Composition du comité d'entreprise et appartenance syndicale

	2014			2015		
	Titulaires	Suppléants	Syndicat	Titulaires	Suppléants	Syndicat
Comité d'Entreprise	5	5	-	5	5	-
Délégués du Personnel	3	2	-	3	2	-

- **Participation aux élections par catégories de représentants du personnel**

Les prochaines élections auront lieu en 2016.

- **Nombre de réunions avec les représentants du personnel**

	2014	2015
Comité d'Entreprise	9	9
Délégués du Personnel	3	3
CHSCT	4	4

## **5.2 Mise en œuvre : promotion de la diversité & 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, c'est un engagement formalisé par la Politique définie par la « Charte Ressources Humaine et Sociale » de SOAT.

## **5.3 Métrique des résultats : diversité & non-discrimination**

### **5.3.1 Adhésion à la charte de la diversité en 2015**

Signer la Charte de la diversité est la première étape d'une démarche que SOAT mène sur le long terme. En s'engageant dans la promotion de la diversité, SOAT définit clairement ses enjeux en faveur de la diversité et sélectionne les thématiques prioritaires qui seront abordées en fonction de son contexte.

Pour affirmer et faciliter l'intégration de la politique de diversité dans la stratégie globale de l'entreprise, l'engagement est pris au plus haut niveau, par les dirigeants eux-mêmes ; Michel AZRIA et David-Eric Levy . Cet engagement est également visible et connu de l'ensemble des acteurs en lien avec l'entreprise.

Dès la signature de la Charte, l'entreprise a fait connaître son engagement par un communiqué présentant les grandes lignes de son plan d'actions. En interne, les dirigeants de SOAT ont envoyé un courrier électronique à tous leurs collaborateurs afin d'annoncer la signature de la Charte de la diversité, les raisons de cette démarche, et les engagements pris par l'entreprise à cette occasion. Cette démarche permet d'affirmer que la politique de diversité est intégrée à la stratégie globale de SOAT ; la diversité devient ainsi un impératif opérationnel puisqu'elle est reconnue comme un levier de performance.

Dans les relations avec ses parties prenantes (clients, fournisseurs, candidats, etc.), l'entreprise rappelle son engagement en apposant sur ses documents le logo signataire de la Charte de la diversité.

Au-delà de son engagement éthique, pour définir les bases d'une démarche en faveur de la diversité qui soit pérenne et cohérente avec sa stratégie, SOAT continue de s'interroger en amont sur ses enjeux prioritaires : attirer et fidéliser de nouveaux collaborateurs, optimiser la gestion des compétences, anticiper sa pyramide des âges, mieux s'ancrer dans son territoire, favoriser l'innovation dans l'entreprise, améliorer son image et sa réputation... A l'issue de cette réflexion, l'entreprise définit ses thématiques prioritaires notamment l'égalité femmes/hommes et l'handicap.

Ainsi, 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.**

Une politique de diversité nécessite une mobilisation de tous les salariés pour conduire le changement. La sensibilisation (réunions, kits d'information, plaquettes...), la formation, et plus largement, tout moyen susceptible de favoriser la prise de conscience et la mobilisation, sont des leviers indispensables. Ces actions permettent aux collaborateurs de s'ouvrir à la diversité, de mieux connaître la législation et de prendre conscience de la force des stéréotypes ou mécanismes discriminatoires qui, bien que souvent non-intentionnels, opèrent dans les process de ressources humaines et de management. Ceci permet aussi d'apprendre à reconnaître les pratiques défavorables à la diversité.

En amont d'un dispositif de formation, SOAT a choisi de sensibiliser des personnes identifiées comme des acteurs-clés dans sa démarche diversité : comité de direction, comité RH et le comité d'entreprise.

Des sessions de formation à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité sont organisées 2 fois par an dans un format d'une demi journée. Selon le contexte, les modules de formation portent sur les aspects juridiques, la construction des stéréotypes et représentations, les enjeux de la diversité, l'adaptation des procès RH et des pratiques managériales, la création de plans d'actions, le déploiement de la démarche de diversité, etc. Cette formation peut être destinée aux équipes RH, aux managers opérationnels ou à l'ensemble des collaborateurs.

### **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.**

Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination implique que chaque salarié ou chaque candidat soit assuré d'une égalité de traitement et de considération. Du tri des CV à l'entretien d'évaluation annuel, il convient d'examiner l'ensemble des procédures RH et d'en assurer l'objectivité, voire d'innover pour mieux déceler les compétences nécessaires au poste.

C'est pourquoi SOAT établit un diagnostic de ses procédures de gestion des ressources humaines afin d'étudier leur adéquation avec le principe de non-discrimination. Pour déterminer s'il n'y a pas de critères discriminatoires directs ou indirects (une procédure apparemment neutre peut générer une discrimination non-intentionnelle), notre entreprise examine ses modalités de recrutement, d'accès à la formation, d'évolution professionnelle, de rémunération, etc.

Dans le cadre d'un recrutement, nous nous assurons, qu'au-delà d'une mise en conformité avec la loi, nous avons adapté nos procédures et habitudes afin de ne pas être défavorable à la diversité.

### **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.**

Promouvoir la diversité suppose l'amélioration de la diversité de ses effectifs à tous les niveaux de l'organisation. Ceci implique de diversifier ses viviers de recrutement et de mettre en place des outils de pilotage simples (qualitatifs et/ou quantitatifs) pour évaluer son degré d'ouverture à la diversité. Cela passe aussi par des actions proactives pour rétablir l'égalité des chances face à l'emploi, au profit de personnes souvent défavorisées par la société.

SOAT fait connaître son engagement lors des recrutements en communiquant sur son site Internet de recrutement, en apposant le logo « Charte de la diversité » sur ses offres d'emploi ou encore en affichant la Charte de la diversité dans les locaux de recrutement. Ces pratiques témoignent de l'ouverture de SOAT à des collaborateurs issus d'horizons divers. Cette communication est d'autant plus importante qu'elle permet de limiter les réflexes d'autocensure des candidats.

Pour favoriser la promotion de tous les collaborateurs et lutter contre les plafonds de verre, SOAT examine ses critères d'évolution de carrière et vérifie qu'ils ne limitent pas la progression de certains groupes de personnes.

D'autre part, SOAT se fixe des objectifs chiffrés en matière d'entretien d'embauche, d'égalité salariale ou de progression de la représentativité de certains groupes : les travailleurs handicapés et les femmes. Ces objectifs ne constituent pas des quotas, dans la mesure où il n'y a pas d'obligation de résultat. Ils représentent un objectif de progression que SOAT se donne les moyens d'atteindre, en évaluant les candidats appartenant à un groupe, en fonction de leurs seules compétences et aptitudes.

### **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.**

Communiquer lors de son engagement est un préalable nécessaire, mais il est aussi important de communiquer régulièrement sur les objectifs poursuivis par l'entreprise et les résultats obtenus. En interne, c'est un facteur indispensable pour mobiliser les collaborateurs sur le long terme et ancrer la démarche diversité dans la culture de l'entreprise.

Ainsi, SOAT présente le plan d'action Diversité et ses évolutions sur les supports de communication interne (affichage, newsletter, journal interne, etc.) qui sont des moyens simples pour mobiliser ses collaborateurs et les tenir informés de l'avancement du sujet. Nous sommes également entrain de créer une rubrique Intranet spécialement dédiée à la diversité.

Aussi, SOAT met régulièrement la diversité à l'ordre du jour des différents séminaires et conventions d'entreprise. Cela permet de rappeler ses engagements et de communiquer sur les progrès réalisés.

### **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.**

Le dialogue avec les partenaires sociaux est un levier essentiel pour une meilleure prise en compte de la diversité à tous les niveaux de l'entreprise.

Un accord national interprofessionnel sur la diversité a été signé en 2006 par toutes les organisations patronales et par quatre syndicats de salariés : la CFDT, FO, CFTC et la CGT. Cet accord vise à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement et il a vocation à être décliné par des accords collectifs de branche ou d'entreprise.

A SOAT , les dirigeants présentent une fois par an au comité d'entreprise les éléments permettant de faire le point sur la situation. L'entreprise aborde le sujet une fois par an à l'occasion d'une réunion des délégués du personnel, comme le préconise l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise signé en 2006.

#### **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.**

SOAT évalue régulièrement les actions menées et, dans la mesure du possible, quantifie les résultats obtenus. Cela est nécessaire pour faire le point sur ses pratiques et ainsi progresser.

SOAT fait connaître les bonnes pratiques qu'elle a pu mettre en place en participant à des prix ou trophées en faveur de la diversité.

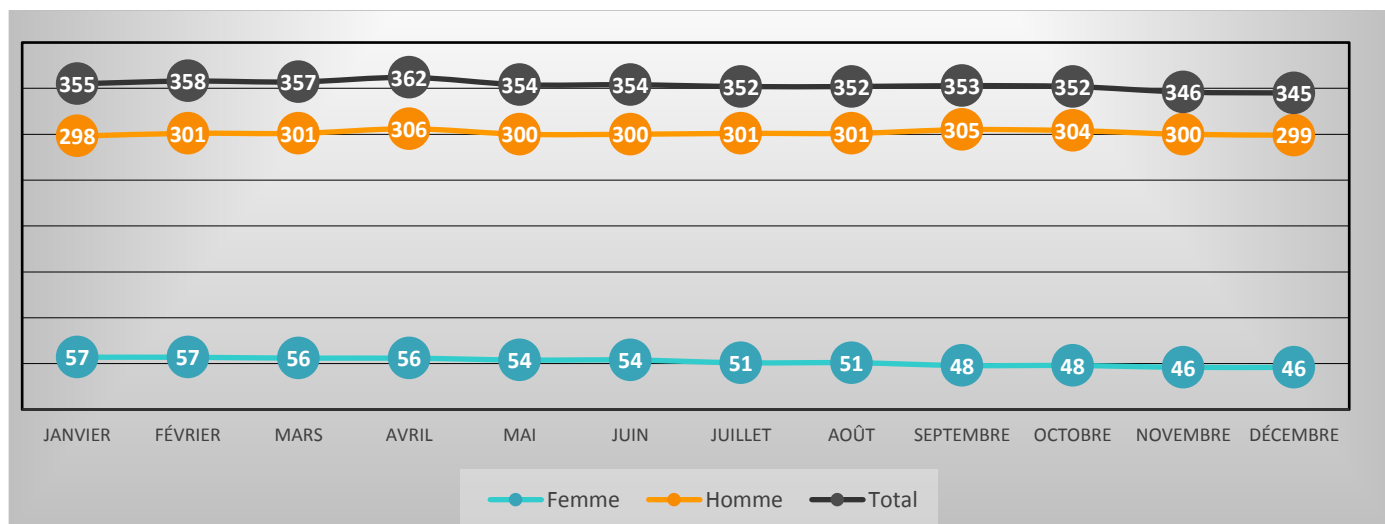
Nous avons ainsi participé l'année dernière au Palmarès Great Place to Work, et avons été classé dans le Top 10 des entreprises de moins de 500 salariés, dans lesquelles il fait bon travailler. Les collaborateurs ont du répondre à une série de questions portant sur leur bien-être au travail, en général.

Dans la catégorie équité, aux questions relatives au traitement équitable des salariés, quel que soit leur origine ethnique ou religion, leur sexe, leurs orientations sexuelles ou leur éventuel handicap, les collaborateurs ont répondu favorablement à plus de 99%.

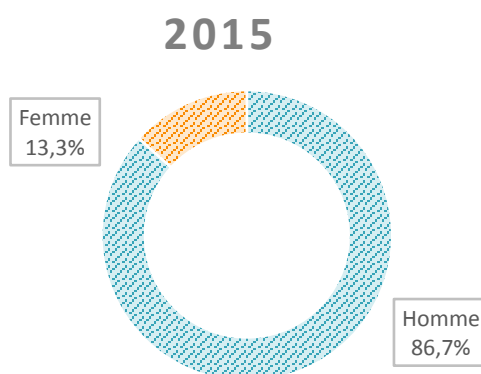
L'évaluation de la démarche diversité et des actions menées se fait de manière qualitative et quantitative. A cet effet, SOAT met en place un système d'indicateurs qui constitue son « tableau de bord » et qui lui permet de mesurer ses avancées. Le recueil de ces données quantitatives et qualitatives offre la possibilité d'adapter régulièrement sa politique et son plan d'actions. Il peut se faire de différentes manières : à partir des données sociales, à partir de baromètres internes comportant des questions sur la diversité ou par des enquêtes dédiées.

### 5.3.2 Effectif en décembre 2015

Entre 2014 et 2015, le nombre de salariés a baissé de **2,9%** (soit 10 salariés).



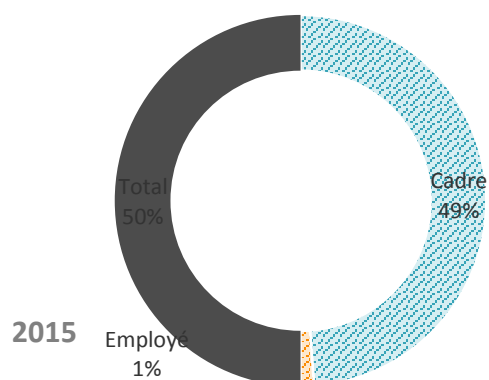
La proportion des femmes au sein de Soat est passée de 15,8% (56 Femmes) en 2014 à **13,3%** en 2015 (46 Femmes).



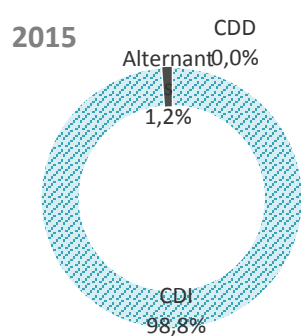
- Effectif Par Sexe**

	2013		2014		2015	
Homme	278	86,1%	299	84,2%	299	86,7%
Femme	45	13,9%	56	15,8%	46	13,3%
<b>Total</b>	<b>323</b>		<b>355</b>		<b>345</b>	

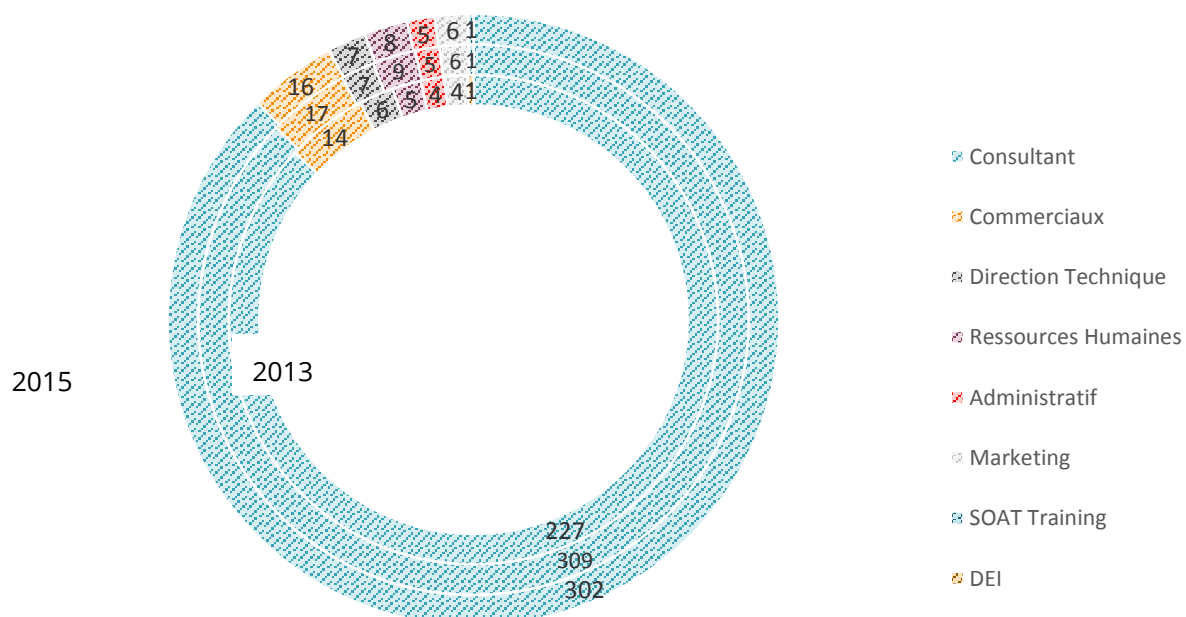
- Repartition par Statut



- Répartition par Contrat



- Répartition Par Service





### 5.3.3 Effectif CDI et CDD au 31 décembre 2015

	2013		2014		2015	
Nature contrat	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
CDI	42	275	52	295	45	297
CDD	3	3	4	4	1	2
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>278</b>	<b>56</b>	<b>299</b>	<b>46</b>	<b>299</b>

En 2015, 99% des salariés sont en CDI.

En 2015, 97,8% des femmes sont en CDI, contre 99,3% des hommes.

L'Effectif CDD comprend :

- Les CDD
- Les contrats de Professionnalisation
- L'apprentissage

	2014			2015		
CDD	Consultants	Structure	Total	Consultants	Structure	Total
Féminin	-	4	4	-	1	1
Masculin	-	4	4	-	2	2
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

### 5.3.4 Effectif Mensuel Moyen

L'effectif mensuel moyen a augmenté de **2,02%** en 2015 (soit +7 salariés).

	2013	2014	2015
Effectif mensuel Moyen	298	346	353

- Taux de Féminisation par Service

Service	Femmes	Hommes	2013	Femmes	Hommes	2014	Femmes	Hommes	2015
Ingénieur Concepteur	14	139	153	14	158	172	18	161	179
Ingénieur d'Etudes	10	95	105	15	95	110	9	92	101
Chef de Projet	1	9	10	1	8	9	1	9	10
Consultant MOA	2	3	5	1	3	4	0	1	1
Architecte Technique	-	4	4	-	3	3	0	3	3
Coach Agile	-	2	2	-	3	3	0	6	6
DBA	-	2	2	-	2	2	0	2	2
Directeur de Projet	-	1	1	-	2	2	0	2	2
Opération Manager	-	-	0	1	-	1	0	0	0
<b>Consultants</b>	<b>27</b>	<b>255</b>	<b>282</b>	<b>32</b>	<b>274</b>	<b>306</b>	<b>28</b>	<b>276</b>	<b>304</b>
Ingénieur d'Affaires	2	12	14	4	13	17	2	13	15
Ressources Humaines	7	1	8	10	-	10	9	2	11
Direction Technique	1	7	8	-	9	9	0	5	5
Communication	3	2	5	3	2	5	2	0	2
Dire Admin & Financière	5	-	5	5	-	5	4	1	5
Pôle Microsoft	-	1	1	1	1	2	0	2	2
Resp. Formation Externe	-	-	0	1	-	1	1	0	1
<b>Structure</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>41</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>49</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>41</b>
<b>Total général</b>	<b>45</b>	<b>278</b>	<b>323</b>	<b>56</b>	<b>299</b>	<b>355</b>	<b>46</b>	<b>299</b>	<b>345</b>

En 2015, le taux de féminisation global de Soat est de **13,3 %**.

Les services où le taux est le plus important concernent essentiellement les fonctions supports (RH, DAF et Communication).

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

### 5.3.5 Effectif CDI et CDD au 31 décembre 2015

L'âge moyen est passé de 29,6 ans en 2013 à **31,0 ans** en 2015.

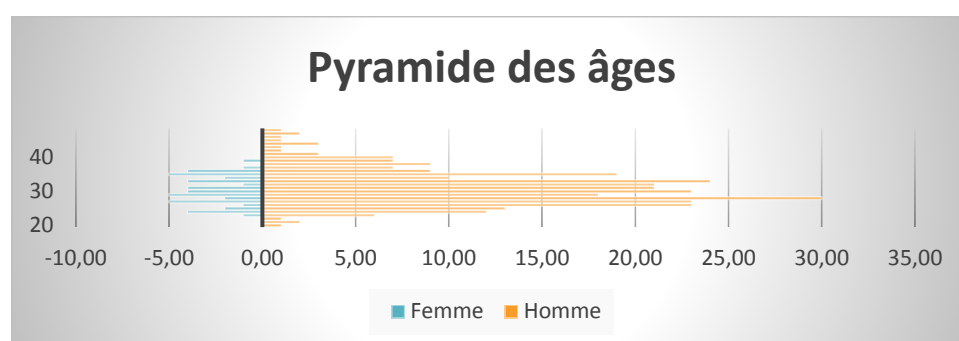
	2013	2014	2015
Age moyen	29,6	30,4	<b>31,0</b>
Femmes	29,0	29,5	30,5
Hommes	29,7	30,5	31,0

Parmi l'ensemble des classes d'âge, la tranche la plus représentée est celle des **26 à 30 ans** qui représente **32,2%** des effectifs.

- Répartition de l'effectif par âge

Tranche		2013			2014			2015	
	Structure	Consultants	Total	Structure	Consultants	Total	Structure	Consultants	total
19 à 25 ans	12	45	57	12	39	51	13	29	42
26 à 30 ans	17	126	143	26	126	152	14	120	134
31 à 35 ans	8	79	87	8	96	104	11	100	111
36 à 39 ans	2	23	25	2	32	34	4	34	38
40 à 45 ans	1	10	11	1	10	11	1	15	16
46 ans et +	-	-	0	-	3	3	0	4	4
Total	40	283	323	49	306	355	43	302	345

- Pyramide des âges



### 5.3.6 Répartition de l'effectif total au 31 Décembre selon l'ancienneté

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.

	2013				2014				2015			
	< 1 an	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 et +	< 1 an	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 et +	< 1 an	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 et +
Pôle Microsoft	-	-	-	1	1	-	-	1				
Formation	-	-	-		1	-	-	-	0	1	0	0
Consultants	74	112	49	48	71	116	70	49	43	120	91	48
RH	3	1	2	2	4	2	2	2	0	4	1	3
DT	2	2	1	3	1	2	1	5	1	1	1	4
DAF	1	-	1	2	1	1	1	2	0	3	1	1
COM	2	3	-	-	-	4	1	-	0	4	2	0
IA	6	4	3	1	3	7	6	1	5	3	5	3
<b>Total général</b>	<b>88</b>	<b>122</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>82</b>	<b>132</b>	<b>81</b>	<b>60</b>	<b>49</b>	<b>136</b>	<b>101</b>	<b>59</b>

### 5.3.7 Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon la nationalité français/ étrangers

	2013	2014	2015
Nombre de salariés	323	355	345
Dont salariés étrangers	44	40	40

### 5.3.8 Répartition de l'effectif total au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée

Répartition par Services :

Service	Femmes	Hommes	2013	Femmes	Hommes	2014	Femmes	Hommes	2015
<b>Consultants</b>	<b>27</b>	<b>255</b>	<b>282</b>	<b>32</b>	<b>274</b>	<b>306</b>	<b>28</b>	<b>276</b>	<b>304</b>
Ingénieur d'Affaires	2	12	14	4	13	17	2	13	15
Ressources Humaines	7	1	8	10	-	10	9	2	11
Direction Technique	1	7	8	-	9	9	-	5	5
Communication	3	2	5	3	2	5	2	-	2
Dir Admin & Financière	5	-	5	5	-	5	4	1	5
Pôle Microsoft	-	1	1	1	1	2	-	2	2
Resp. Formation Externe	-	-	-	1	-	1	1	-	1
<b>Structure</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>41</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>49</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>41</b>
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>278</b>	<b>323</b>	<b>56</b>	<b>299</b>	<b>355</b>	<b>46</b>	<b>299</b>	<b>345</b>

## 5.4 Egalité des chances

---

### 5.4.1 Mise en œuvre : égalité 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.
- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise
- créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour les femmes enceintes,
- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

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 :**

- **Maintenir un nombre minimum d'embauches de femmes**
- **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**
- **En 2016, SOAT devient signataire de la Charte de Parentalité en Entreprise** qui a pour objectif d'inciter les entreprises à proposer aux salariés-parents un environnement mieux adapté aux responsabilités familiales. Notamment l'aménagement des congés parentaux sans impact négatif sur l'évolution professionnelle, ou l'aménagement ponctuel des horaires en cas de problèmes familiaux.

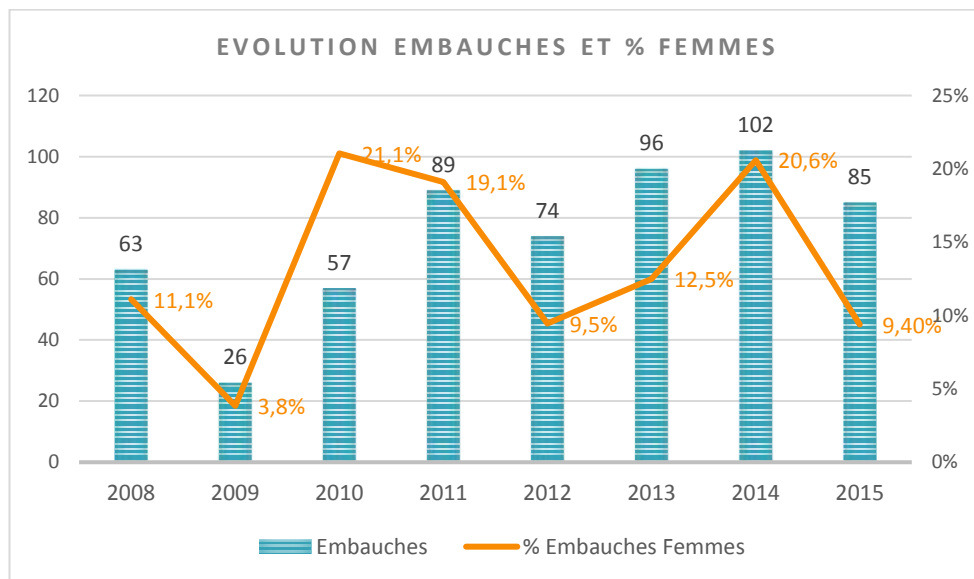
## 5.4.2 Métrique des résultats : égalité des chances

- 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

**83 embauches** ont eu lieu en 2015 : 8 femmes soit 9,6 % des embauches) et 75 hommes (soit 90,4 %).

- 79 CDI
- 3 CDD



Poste	2013			2014			2015		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Ingénieur d'Etudes	2	48	50	7	36	43	3	33	36
Ingénieur Concepteur	2	27	29	2	37	39	2	30	32
Coach Agile	-	2	2	-	1	1	-	3	3
Directeur de Projet	-	-	-	-	2	2	-	-	-
Chef de Projet	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Consultant MOA	-	-	-	-	2	2			
DBA	-	-	-	-	1	1			
Directeur du D.E.I.	-	-	-	-	1	1			
Chargée de Recrutement	2	-	2	3	-	3	1	-	1
Ingénieur d'Affaires	2	3	5	2	1	3	-	6	6
Directrice Com. et Marketing	-	-	-	1	-	1			
Directeur Admin et Financier	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Développeur	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Comptable Unique	-	-	-	1	-	1			
Assistant Administratif	2	1	3	2	1	3	1	-	1
Hôtesse d'Accueil	-	-	-	-	-	0	1	-	1
Chargée de recherches	-	-	-	1	-	1			
Opération Manager	-	-	-	1	-	1			
Resp. Formation Externe	-	-	-	1	-	1			
Stagiaire Ecole	-	2	2	1	-	1		2	2
<b>Total général</b>	<b>12</b>	<b>84</b>	<b>96</b>	<b>21</b>	<b>81</b>	<b>102</b>	<b>8</b>	<b>77</b>	<b>85</b>

Le nombre d'embauches de femmes dans les métiers techniques reste faible.



Le nombre d'embauches de femmes est proportionnellement plus important dans les métiers supports (ressources humaines et administratif).

- **Proportion des embauches par sexe et par poste**

Poste	2013		2014		2015	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Assistant Administratif	66,7%	33,3%	100%	0%	100%	0%
Hôtesse d'Accueil	-	-	-	-	100%	0%
Chargée de recherche	-	-	100%	0%		
Chargée de Recrutement	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Comptable Unique	-	-	100%	0%		
Directeur Admin. et Financier	-	-	-	-	0%	100%
Directrice Com. et Marketing	-	-	100%	0%		
Opération Manager	-	-	100%	0%		
Resp. Formation Externe	-	-	100%	0%		
Stagiaire Ecole	0%	100%	100%	0%	0%	100%
Ingénieur d'Affaires	-	-	66,7%	33,3%	0%	100%
Ingénieur d'Etudes	4%	96%	16,3%	83,7%	8%	92%
Ingénieur Concepteur	6,9%	93,1%	5,1%	94,9%	6%	94%
Coach Agile	0%	100%	0%	100%	0%	100%
Développeur	-	-	-	-	0%	100%
Consultant MOA	-	-	0%	100%		
DBA	-	-	0%	100%		
Directeur de Projet	-	-	0%	100%		
Chef de Projet	-	-	-	-	0%	100%
Directeur du D.E.I.	-	-	0%	100%		
<b>Total général</b>	<b>12,5%</b>	<b>87,5%</b>	<b>20,6%</b>	<b>79,4%</b>	<b>9,4%</b>	<b>90,6%</b>

On retrouve ici les postes où le taux de féminisation est le plus fort, à savoir les fonctions supports.

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**

Type Contrats	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Stage	0	2	2	0,0%
<b>Total général</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,0%</b>

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

Actions	Femmes	Hommes	total	% femmes
contact mail + tel	327	5214	5541	5,9%
1er entretien	56	507	563	9,9%
proposition	13	120	133	9,8%
Recrutement	8	77	85	9,4%

Sur 327 femmes contactées, 56 ont été reçues en entretien, 13 ont reçu une proposition d'embauche et 8 ont été acceptées.

2,4% des femmes contactées ont été embauchées contre 1,5% pour les hommes.

14,2% des femmes rencontrées en entretien ont été embauchées (15,2% pour les hommes)

61% des propositions faites aux femmes ont été acceptées, 64,2% 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.

- **Nombre d'embauche de moins de 25 ans**

	2013			2014			2015		
	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL
Moins de 25 ans	22	4	26	11	8	19	23	6	29

- **Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure**

Changement	2013	2014	2015
Poste	40	19	23
Coefficient	55	32	53

## 5.5 Travailleurs handicapés

### 5.5.1 Mise en œuvre : travailleurs handicapés

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

### 5.5.2 Métrique des résultats : travailleurs handicapés

	2013	2014	2015
Budget Consacré Prestations	5 500 €	7000 €	9000 €
Budget AGEFIPH	95 061 €	84 822 €	95 908 €

## 5.6 Développement des compétences

### 5.6.1 Mise en œuvre : développement des compétences

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...

**83 embauches** ont eu lieu en 2014 : 79 CDI ; 3 CDD.

### 5.6.2 Métrique des résultats : développement des compétences

- Nombre d'embauches en CDI

	2013			2014			2015		
	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL
CDI	81	10	91	86	9	95	72	7	79

- Nombre d'embauches en CDD

	2013			2014			2015		
	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL	Consultants	Structure	TOTAL
CDD	0	5	5	1	1	2	1	3	4

### 5.7 Formation professionnelle continue

- ➔ 5 581 heures de formation en 2015
- ➔ 213 stagiaires uniques

En 2015, **5581 heures** de formation ont été dispensées.

Le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an est donc de **16,2 heures**.

- Pourcentage de la masse salariale afférent à la formation continue

	2013	2014	2015
% de la MS	3,3%	3,58%	3,75%

Montant consacré à la formation continue

	2013	2014	2015
Montant consacré à la formation	482 047€	601 590€	817 607€

- Nombre de stagiaires**

Il y a eu en 2015, **360 stagiaires**, dont **213 uniques**.

	2013		2014		2015	
	Nb de stagiaires	En %	Nb de stagiaires	En %	Nb de stagiaires	En %
Femmes	22	7,60%	36	11,10%	28	13,10%
Hommes	266	92,40%	287	88,90%	185	86,80%
<b>Total</b>	<b>288</b>	<b>100%</b>	<b>323</b>	<b>100%</b>	<b>213</b>	<b>100%</b>

- Nombre d'heures de stage par poste et par sexe**

	2013		2014		2015	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ingénieur Concepteur	7,80	14,70	16,30	14,40	15,40	16,22
Ingénieur d'études	6,30	9,00	12,40	13,10	16,19	15,21
Chef de Projet	-	6,70	-	13,10	14,00	11,67
Coach Agile	-	21,00	-	46,70		17,25
Consultant MOA	10,50	7,00	12,00	27,00		14,00
DBA	-	49,50	-	10,50		35,00
Responsable CDS & Pôle Forfait			-	7,00		
Assistante Administrative			14,00	-		
Comptable			28,00	-	7,00	
Responsable DEI			-	35,00		
Ingénieur d'Affaires			-	1,80		
Resp Administrative et Financière			14,00			

Responsable du suivi des inters				14,00		
Responsable Recrutement			7,00		7,00	
Responsable RH			7,00		7,00	
Chargée de Paie et ADP					7,00	
Gestionnaire ADV					7,00	
Architecte Technique						11,67
Directeur Technique						7,00
Leader technique forfait						14,00
Resp. du suivi des inter-contr						14,00
Responsable des Développements						14,00
Chargé de Communication					14,00	
Chargée de Ressources Humaines					7,00	
<b>Total général</b>	<b>14,20</b>	<b>12,30</b>	<b>9,10</b>	<b>13,40</b>	<b>14,46</b>	<b>15,66</b>

- Décomposition par type de stages

	2013	2014	2015
Catégorie 1 : Adaptation au poste de travail / Evolution ou maintien dans l'emploi	80	56	62
Catégorie 2 : Développement des compétences	208	267	298
<b>Total</b>	<b>288</b>	<b>323</b>	<b>360</b>

## 5.8 Congé formation

---

	2013	2014	2015
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF	0	0	0

## 5.9 Apprentissage

---

	2013	2014	2015
Contrat d'apprentissage	1	2	1
Contrat de professionnalisation	4	6	3

## 5.10 Nombre de stagiaires

---

	2013	2014	2015
Stage Ecole	4	2	2
Stage d'Observation 3ème	2	1	0

## 5.11 Promotions

---

- Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure

Changement	2013	2014	2015
Poste	40	19	23
Coefficient	55	32	53

## 5.12 Chômage

- **Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année**

	2013	2014	2015
Salariés mis en chômage partiel	0	0	0

## 5.13 Rémunérations et charges accessoires

- Salaire brut moyen en 2015 : 3805€
- En augmentation de 3,1%

- **Ratio salarial**

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

	2013	2014	2015
Ratio	2,55	2,23	2,78

## 5.14 Bien-être au travail et esprit de cohésion

### 5.14.1 Eléments Caractéristiques du système d'accueil

L'entrée de SOAT a été modélisée afin d'être accueillante et de faire ressentir le caractère convivial de l'entreprise, tant dans les couleurs que les matières ou le mobilier. Des agenceurs d'espaces professionnels ont été réquisitionnés afin que l'ambiance donnée fasse partie intégrante de la communication induite. Mise à part le décor, les collaborateurs



dévoués à l'accueil des candidats adoptent naturellement des visages et des tons souriants, ainsi qu'un vocabulaire adapté... Tout doit montrer au nouveau salarié que l'on s'occupe de lui et qu'on lui prête l'attention qu'il mérite. Convivialité, disponibilité, politesse et respect sont donc de mise ! A aucun moment le nouveau salarié ne doit se sentir de trop.

Afin d'accueillir au mieux ses nouveaux salariés, SOAT s'est posé en amont la question: « comment aimerais-je être accueilli si j'étais à sa place ? ».

Ainsi donc voici le déroulé 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 au conseil et à la formation, afin de pouvoir démarrer une mission chez l'un de nos clients.

#### 5.14.2 Procédures 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)**
  - **Un espace Scoopit pour informer en continu les consultants de nos actualités**
  - **L'ouverture d'un Slack « DG en direct » pour que les salariés puissent directement contacter les DG et leur poster des questions**
  - **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.

#### 5.14.3 Systèmes 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.

#### 5.14.4 Métrique des résultats : Bien-être au travail & esprit de cohésion

- **Dépenses d'amélioration de conditions de travail**

	2013	2014	2015
Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise	ND	98 030€	107 833 €
Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail présenté l'année précédente	ND	ND	ND

#### 5.14.5 Analyse : Le KARASEK

Dans une démarche de diagnostic et de prévention du stress et des risques psychosociaux au travail, depuis 2014, nous avons décidé de faire passer en auto-évaluation, aux soatiens le questionnaire du Karasek.

- **La théorie**

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
  - La reconnaissance au travail

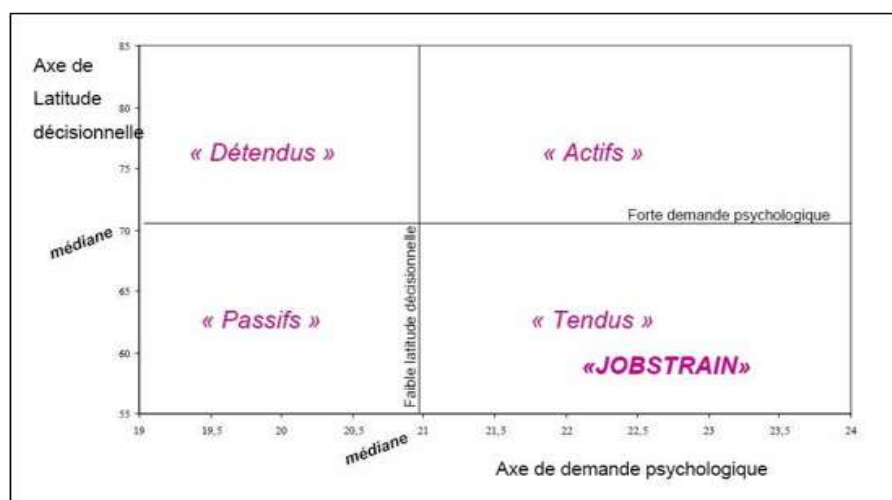
Selon Karasek, la combinaison d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle (« **Job strain** ») constitue une situation à risque pour la santé.

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 :

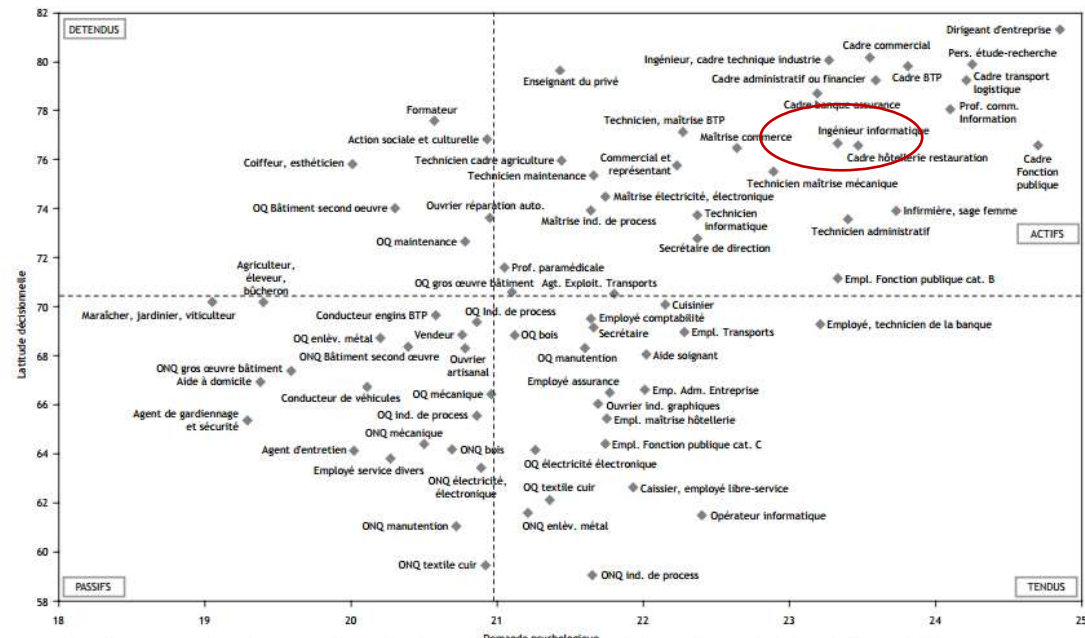
- **Les Actifs** : ceux ayant une charge très importante, mais aussi une grande marge de manœuvre. Le travailleur a une grande autonomie et prend seul des décisions importantes. Il peut exploiter ses connaissances et ses compétences.
- **Les Détendus** : déclarant une faible demande psychologique et 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.



Une enquête nationale (SUMER), menée par la Dares et la Direction Générale du Travail, a été réalisée en 2003 sur des salariés de tous secteurs et voici les résultats obtenus par famille professionnelle.

On peut voir que la famille « **ingénieurs Informatiques** » se situent dans la catégorie des **Actifs** avec une demande psychologique moyenne 23,3 et une latitude décisionnelle moyenne de 76,5.

Score de demande psychologique et de latitude décisionnelle par famille professionnelle



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.

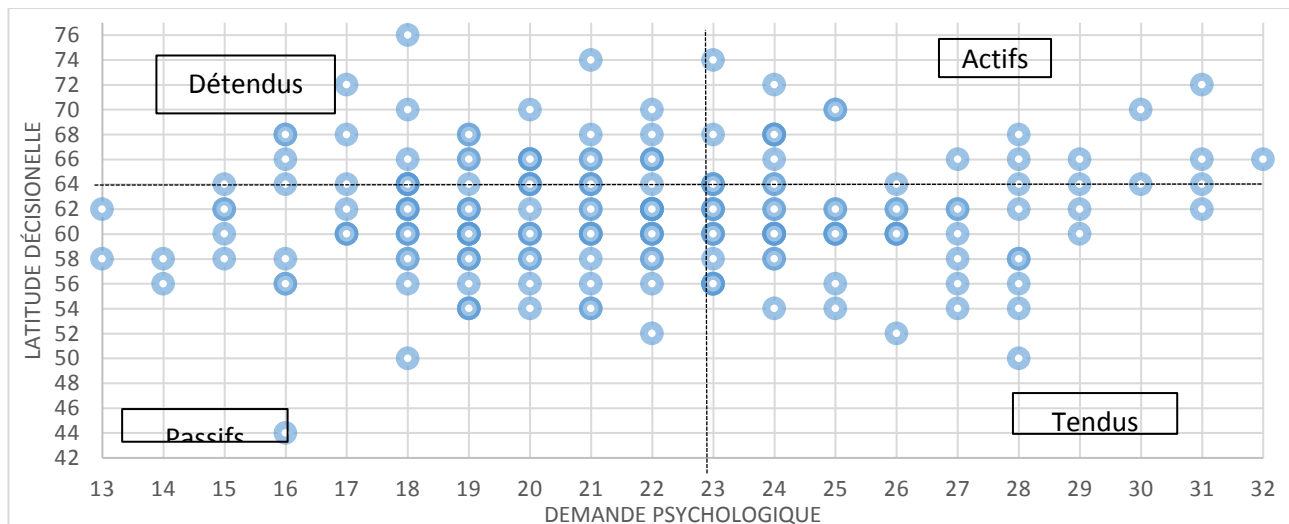
Sourcé : Enquête SUMER 2003 - Dares-Dgt.

## • La pratique

205 soatiens ont répondu au questionnaire.

Les réponses aux 32 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 (23) et de latitude décisionnelle d'autre part (64), obtenus via les 203 réponses.



Voici la répartition des scores obtenus :

- **7,9%** des soatiens ont un profil « Actif »
- **14.3%** ont un profil « Détendu »
- 54.7% ont un profil « Passif »
- 23.2% ont un profil « Tendu » 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.

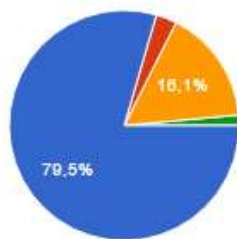
Le soutien social sera alors d'autant plus important pour diminuer le risque sur la santé.

Pour la dimension « soutien social », **47.8%** des soatiens qui ont répondu se sentent soutenu par leur hiérarchie et/ou leurs collègues.

- **L'analyse**

Les répondants :

Aujourd'hui vous êtes :



en mission	163	79.5 %
en intercontrat	6	2.9 %
en structure	33	16.1 %
autre (formation, capitalisation,...)	3	1.5 %

**a) L'axe « Demande Psychologique »**

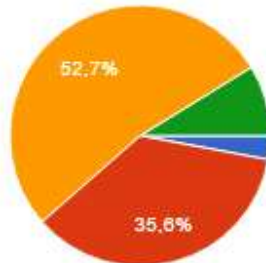
Il concerne les questions 10 à 18 et porte sur la charge psychologique du travail :

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

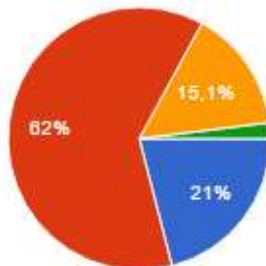
Selon l'enquête SUMER, la demande psychologique croît avec le niveau de qualification. Les cadres disent très souvent avoir un travail « bousculé » ou des tâches fréquemment interrompues.

En Détails à Soat :

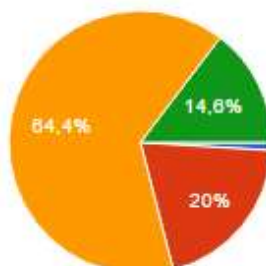
- **La Quantité – rapidité :**

**10. Mon travail me demande de travailler très vite**

pas du tout d'accord	6	2.9 %
pas d'accord	73	35.6 %
d'accord	108	52.7 %
tout à fait d'accord	18	8.8 %

**12. On me demande d'effectuer une quantité de travail excessive**

pas du tout d'accord	43	21 %
pas d'accord	127	62 %
d'accord	31	15.1 %
tout à fait d'accord	4	2 %

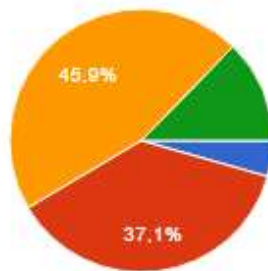
**13. Je dispose du temps nécessaire pour effectuer correctement mon travail**

pas du tout d'accord	2	1 %
pas d'accord	41	20 %
d'accord	132	64.4 %
tout à fait d'accord	30	14.6 %

61.5% trouvent que leur travail exige d'aller vite, et 83% pensent que leur charge de travail n'est pas excessive. 79% ont suffisamment de temps pour faire leur travail.

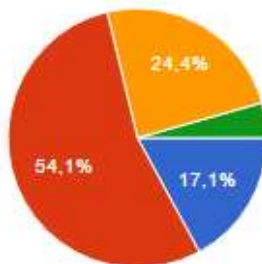
- La Complexité – intensité :

#### 11. Mon travail demande de travailler intensément



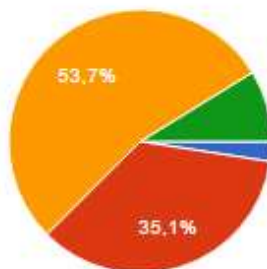
pas du tout d'accord	9	4.4 %
pas d'accord	76	37.1 %
d'accord	94	45.9 %
tout à fait d'accord	26	12.7 %

#### 14. Je reçois des ordres contradictoires de la part d'autres personnes



pas du tout d'accord	35	17.1 %
pas d'accord	111	54.1 %
d'accord	50	24.4 %
tout à fait d'accord	9	4.4 %

#### 15. Mon travail nécessite de longues périodes de concentration intense



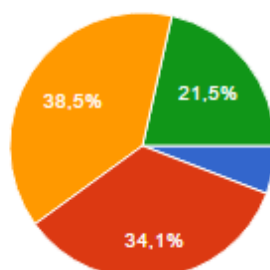
pas du tout d'accord	5	2.4 %
pas d'accord	72	35.1 %
d'accord	110	53.7 %
tout à fait d'accord	18	8.8 %

58.6% considèrent que leur travail exige un effort intense et 62.5% doivent se concentrer sur de longues périodes.

28.8% affirment recevoir des ordres contradictoires de la part de leurs collègues/hierarchie.

- Le Morcellement, prévisibilité :

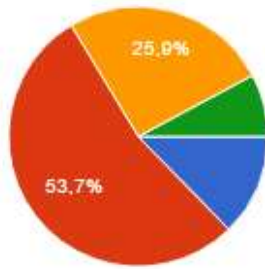
#### 16. Mes tâches sont souvent interrompues avant d'être achevées, nécessitant de les reprendre plus tard



pas du tout d'accord	12	5.9 %
pas d'accord	70	34.1 %
d'accord	79	38.5 %
tout à fait d'accord	44	21.5 %

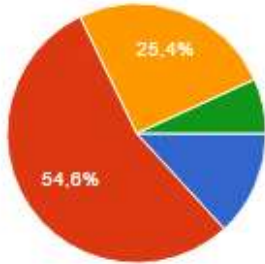


### 17. Mon travail est « très bousculé »



pas du tout d'accord	26	12.7 %
pas d'accord	110	53.7 %
d'accord	53	25.9 %
tout à fait d'accord	16	7.8 %

### 18. Attendre le travail de collègues ralentit souvent mon propre travail



pas du tout d'accord	27	13.2 %
pas d'accord	112	54.6 %
d'accord	52	25.4 %
tout à fait d'accord	14	6.8 %

60% voit souvent leur tâche interrompue avant qu'elle ne soit finie et 32.2% se voient ralenti dans leur travail dans l'attente que leurs collègues aient terminé le leur.

33.7% considèrent leur travail comme 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 nécessitent une importante demande psychologique.

### b) 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.

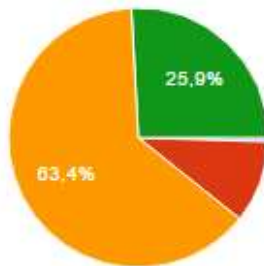
En Détails à Soat :

- **La Latitude ou marge de manœuvre :**

89.8% disent avoir de l'influence sur la façon dont les choses se passent à leur travail et pour 89.3%, celui-ci leur permet des décisions de manière autonome.

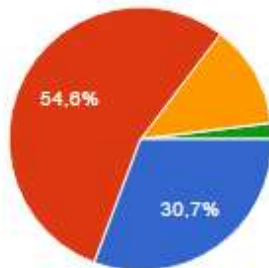


#### 4. Mon travail me permet souvent de prendre des décisions moi-même



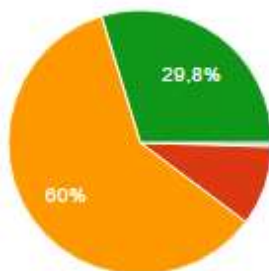
pas du tout d'accord	1	0.5 %
pas d'accord	21	10.2 %
d'accord	130	63.4 %
tout à fait d'accord	53	25.9 %

#### 6. Dans ma tâche, j'ai très peu de liberté pour décider comment je fais mon travail



pas du tout d'accord	63	30.7 %
pas d'accord	112	54.6 %
d'accord	26	12.7 %
tout à fait d'accord	4	2 %

#### 8. J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mon travail



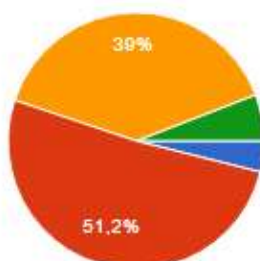
pas du tout d'accord	1	0.5 %
pas d'accord	20	9.8 %
d'accord	123	60 %
tout à fait d'accord	61	29.8 %

- L'utilisation actuelle des compétences :

81.4% des répondants pensent que leur travail demande un niveau élevé de compétences et 82.4% ont l'opportunité de faire des choses différentes au travail.

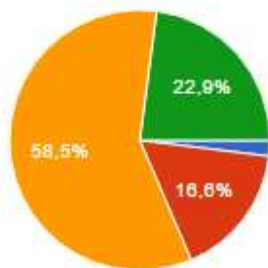
44.9% estiment effectuer des tâches répétitives.

#### 2. Dans mon travail j'effectue des tâches répétitives



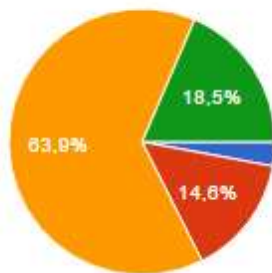
pas du tout d'accord	8	3.9 %
pas d'accord	105	51.2 %
d'accord	80	39 %
tout à fait d'accord	12	5.9 %

### 5. Mon travail me demande un haut niveau de compétences



pas du tout d'accord	4	2 %
pas d'accord	34	16.6 %
d'accord	120	58.5 %
tout à fait d'accord	47	22.9 %

### 7. Dans mon travail, j'ai des activités variées



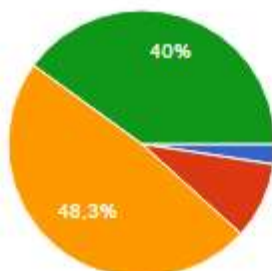
pas du tout d'accord	6	2.9 %
pas d'accord	30	14.6 %
d'accord	131	63.9 %
tout à fait d'accord	38	18.5 %

### • Le développement des compétences :

88.3% des répondants ont un travail nécessitant l'apprentissage de choses nouvelles et 74.6% doivent faire preuve de créativité.

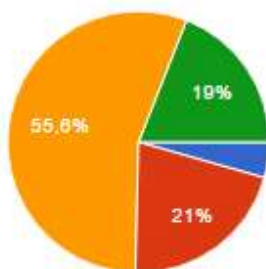
87.3% ont la possibilité de développer leurs compétences.

### 1. Dans mon travail, je dois apprendre des choses nouvelles



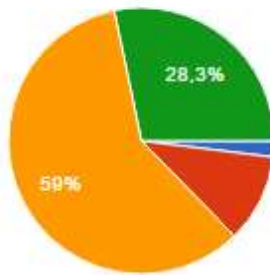
pas du tout d'accord	5	2.4 %
pas d'accord	19	9.3 %
d'accord	99	48.3 %
tout à fait d'accord	82	40 %

### 3. Mon travail me demande d'être créatif :



pas du tout d'accord	9	4.4 %
pas d'accord	43	21 %
d'accord	114	55.6 %
tout à fait d'accord	39	19 %

### 9. J'ai l'occasion de développer mes compétences



pas du tout d'accord	4	2 %
pas d'accord	22	10.7 %
d'accord	121	59 %
tout à fait d'accord	58	28.3 %

#### c) 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 21-22
  - Par les les collègues : questions 23-26
- Le soutien émotionnel :
  - Par les supérieurs : questions 19-20
  - Par les collègues : questions 24-25

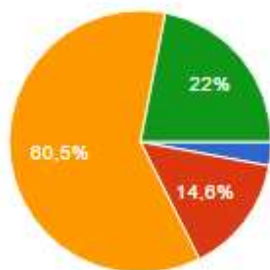
Selon Karasek, le soutien social est faible si le score obtenu est inférieur à 24.

Parmi les 205 personnes qui ont répondu au questionnaire, **48%** possède un bon soutien social et % sont en situation d'Iso strain.

En détails :

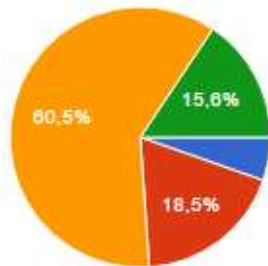
#### • Le soutien professionnel par les supérieurs :

### 21. Mon supérieur m'aide à mener ma tâche à bien



pas du tout d'accord	6	2.9 %
pas d'accord	30	14.6 %
d'accord	124	60.5 %
tout à fait d'accord	45	22 %

## 22. Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés



pas du tout d'accord	11	5.4 %
pas d'accord	38	18.5 %
d'accord	124	60.5 %
tout à fait d'accord	32	15.6 %

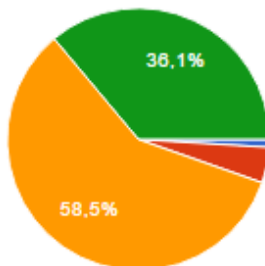
82.5% disent que leur supérieur facilite la réalisation de leur travail et 76.1% ont un supérieur qui réussit à faire travailler leur subordonnés les uns avec les autres.

### • Le soutien professionnel par les collègues :

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

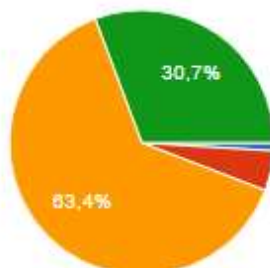
94.6% trouvent leurs collègues compétents et 94.1% ont des collègues qui facilitent la réalisation de leur travail.

## 23. Les collègues avec qui je travaille sont des gens professionnellement compétents



pas du tout d'accord	2	1 %
pas d'accord	9	4.4 %
d'accord	120	58.5 %
tout à fait d'accord	74	36.1 %

## 26. Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener les tâches à bien

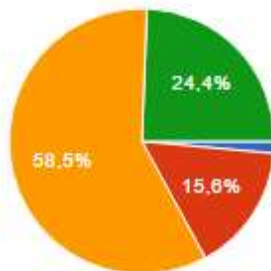


pas du tout d'accord	2	1 %
pas d'accord	10	4.9 %
d'accord	130	63.4 %
tout à fait d'accord	63	30.7 %

- Le soutien émotionnel par les supérieurs :

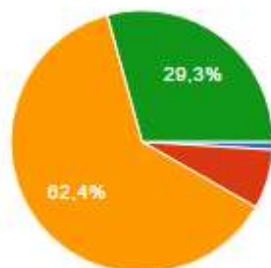
82.9% déclarent avoir un supérieur qui se soucie du bien être des personnes qu'il supervise et 91.7% ont un chef qui prête attention à ce que l'on dit.

#### 19. Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés



pas du tout d'accord	3	1.5 %
pas d'accord	32	15.6 %
d'accord	120	58.5 %
tout à fait d'accord	50	24.4 %

#### 20. Mon supérieur prête attention à ce que je dis



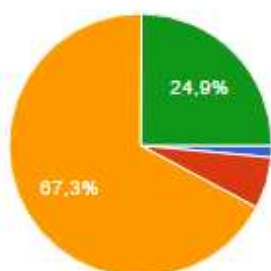
pas du tout d'accord	2	1 %
pas d'accord	15	7.3 %
d'accord	128	62.4 %
tout à fait d'accord	60	29.3 %

- Le soutien émotionnel par les collègues

96.1% trouvent leurs collègues amicaux.

92.2% travaillent avec des personnes s'intéressant personnellement à eux.

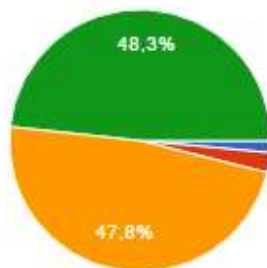
#### 24. Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt



pas du tout d'accord	3	1.5 %
pas d'accord	13	6.3 %
d'accord	138	67.3 %
tout à fait d'accord	51	24.9 %



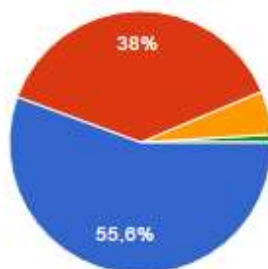
### 25. Les collègues avec qui je travaille sont amicaux



pas du tout d'accord	3	1.5 %
pas d'accord	5	2.4 %
d'accord	98	47.8 %
tout à fait d'accord	99	48.3 %

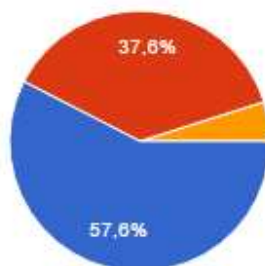
### d) L'Axe « Reconnaissance au travail »

### 27. On me traite injustement dans mon travail



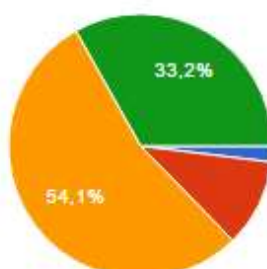
pas du tout d'accord	114	55.6 %
pas d'accord	78	38 %
d'accord	11	5.4 %
tout à fait d'accord	2	1 %

### 28. Ma sécurité d'emploi est menacée

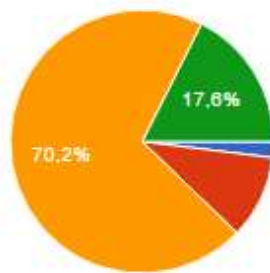


pas du tout d'accord	118	57.6 %
pas d'accord	77	37.6 %
d'accord	10	4.9 %
tout à fait d'accord	0	0 %

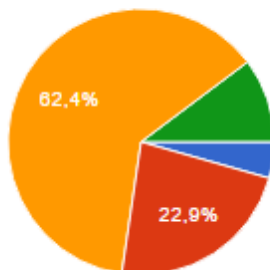
### 29. Ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation



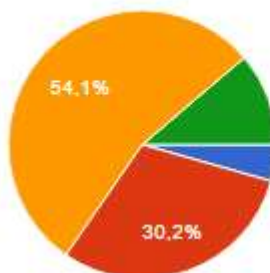
pas du tout d'accord	4	2 %
pas d'accord	22	10.7 %
d'accord	111	54.1 %
tout à fait d'accord	68	33.2 %

**30. Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite**

pas du tout d'accord	4	2 %
pas d'accord	21	10.2 %
d'accord	144	70.2 %
tout à fait d'accord	36	17.6 %

**31. Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes**

pas du tout d'accord	9	4.4 %
pas d'accord	47	22.9 %
d'accord	128	62.4 %
tout à fait d'accord	21	10.2 %

**32. Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant**

pas du tout d'accord	9	4.4 %
pas d'accord	62	30.2 %
d'accord	111	54.1 %
tout à fait d'accord	23	11.2 %

## 5.15 Activités Sociales

### 5.15.1 Contributions au financement du comité d'entreprise

	2013	2014	2015
Budget Œuvres Sociales	8 500€	10 000€	15 000 €
Budget de Fonctionnement	29 370,97€	33 687€	35 155 €

### 5.15.2 Autres dépenses directement supportées par l'entreprise

	2013	2014	2015
Logement	48 400€	65 986€	78 976 €
Transport	145 059€	158 949,22€	343 467 €
Restauration	295 216€	355 500,10€	151 464 €
Loisirs	0	0	0
Vacances	0	0	0
Divers	0	0	0
<b>Total</b>	<b>488 675€</b>	<b>580 435.32€</b>	<b>573 908 €</b>

### 5.15.3 Autres charges sociales

- Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires

Cotisation patronale	2013	2014	2015
Mutuelle	155 410 €	179 153 €	186 431 €
Prévoyance	170 531 €	193 868 €	200 851 €
<b>Total</b>	<b>325 941 €</b>	<b>373 021 €</b>	<b>387 282 €</b>

## 5.16 Santé et Sécurité au travail

→ Pas d'accident de travail en 2015



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

#### 5.16.1 Métrique des résultats : santé et sécurité des salariés

- **Absentéisme**

Nombre de journées d'absence et nombre de jours théoriques travaillés :

	2013	2014	2015
Nombre jours d'absences total*	1727	2502	2591
Effectif moyen	298	346	353
Nb jours ouvrés dans l'année	251	251	252
Nb jours théorique travaillés	74798	86846	88956

\*hors congés payés, RTT et repos compensateurs

Taux d'absentéisme :

	2013	2014	2015
Taux absentéisme	2,31%	2,88%	2,91%

Répartition des absences par poste :

	2013			2014			2015		
	Consultants	Structure	Total	Consultants	Structure	Total	Consultants	Structure	Total
Maladie	723,5	61	<b>784,5</b>	1099,7	73,5	<b>1173,2</b>	715	181,5	<b>896,5</b>
Maternité	0	88	<b>88</b>	250	162	<b>412</b>	325	306	<b>631</b>
Autres Absences	411	59,9	<b>470,9</b>	213,5	55,7	<b>269,2</b>	620	0	<b>620</b>
Congés exceptionnels	177,5	40,5	<b>218</b>	455,4	23,5	<b>478,9</b>	235,5	31	<b>266,5</b>
Paternité	113	18	<b>131</b>	151	0	<b>151</b>	133	0	<b>133</b>
Accident Travail/Trajet	34,5	0	<b>34,5</b>	18	0	<b>18</b>	44	0	<b>44</b>
<b>Total</b>	<b>1459,5</b>	<b>267,4</b>	<b>1726,9</b>	<b>2187,6</b>	<b>314,7</b>	<b>2502,3</b>	<b>2072,5</b>	<b>518,5</b>	<b>2591</b>

*Répartition en jours*

L'absence pour maladie a diminué de 23,5% en 2015, passant de 1173,2 jours en 2014 à 896,5 jours en 2015.

L'absence pour maternité a augmenté de 53%, passant de 412 jours en 2014 à 631 jours en 2015.

Les jours d'absence pour Accident de travail/Trajet ont augmenté de 144% passant de 18 jours en 2013 à 44 jours en 2014.

- **Accidents de travail et de trajet**

Nombre d'accident de travail avec arrêt et de journées perdues

	2013	2014	2015
Nombre d'accident de Travail avec arrêt	0	0	0
Nombre de journées perdues	0	0	0

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

Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales)

	2013	2014	2015
Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales)	0	0	0

Nombre d'accidents mortels notifiés à l'entreprise :

	2013	2014	2015
Nombre d'accidents mortels notifiés à l'entreprise	0	0	0

Nombre d'accidents de trajet avec arrêt et de journées perdues :

	2013	2014	2015
Nombre d'accident de Trajet avec arrêt	2	1	2
Nombre de journées perdues	34,5	14	44

Taux et montant de la cotisation sécurité sociale des accidents de travail :

	2013	2014	2015
Taux des cotisations accidents de travail	1,10%	1,10%	1,10%
Montants des cotisations accidents de travail	161 300€	184 874€	193 085€

Répartition des accidents par éléments matériels :

	2013	2014	2015
Existence de risques graves (codes 32 à 40)	0	0	0
Chutes avec dénivellation (code 2)	0	0	0
Occasionnés par des machines (codes 9 à 30)	0	0	0
Circulation-Manutention-Stockage (codes 01-03-04-06-07)	0	0	0
Occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 5)	0	0	0
Autres cas	0	0	0

- **Maladies professionnelles**

Il n'y a pas eu de maladies professionnelles en 2013, 2014 et 2015.

	2013	2014	2015
Maladies Professionnelles déclarées	0	0	0
Affections Pathologiques à caractère professionnel	0	0	0
Déclaration de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	0	0	0

- **Organisation et contenu du travail**

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

Condition physique du travail :

	2013	2014	2015
Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85DB	0	0	0
Nombre de personnes exposées à la chaleur	0	0	0
Nombre de salariés travaillant aux intempéries de façon habituelle et régulière	0	0	0
Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures	0	0	0

- **Médecine du travail**

	2013	2014	2015
Nombre d'examens cliniques	129	150	167
Nombre d'examens complémentaires	0	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.

## 6.2 Mise en œuvre de la 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).
- Changement de nos véhicules de fonction pour des véhicules hybrides (achat de 2 Toyota Yaris hybrides)

### → **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 papiers :**

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.

### → **Eau filtrée :**

La société SOAT n'achète désormais plus de bouteilles d'eau, pour l'usage de ses collaborateurs, clients ou candidats. L'entreprise a fait l'achat d'une centrale d'eau filtrée afin de s'investir d'autant plus dans sa politique environnementale. En effet, l'eau du robinet qui ne requiert ni pétrole, ni emballage, permet d'économiser environ 10 kg de déchets par an et par personne.

### → **Véhicules de fonction :**

SOAT a fait l'achat en 2016 de deux nouveaux véhicules de fonction. Ces derniers ont été choisis afin d'être en accord avec le respect de la politique environnementale. C'est pourquoi, la société a fait l'acquisition de deux voitures hybrides tels que :

- Full Hybrid
- Permet une forte réduction des émissions sur toute la durée de vie des voitures
- Critères élevés de qualité de l'air : Euro 5 – émissions de NOx très basses et aucune particule (mieux que les exigences de la norme Euro 6 pour moteurs à essence qui entreront en vigueur en 2014)
- Taux de CO2 : 79 g/km
- Utilisent des matières plastiques recyclées – ≥ 95 % valorisables et ≥ 85 % recyclables

**→ 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, tels que suit :

**CHARTRE RSE CONTRAT FOURNISSEURS****Préambule :**

Par son adhésion au Pacte mondial des Nations unies, SOAT marque son engagement en faveur de la protection de l'environnement, du respect des droits de l'Homme et des normes du travail, et de la lutte contre la corruption.

SOAT s'est notamment engagée dans une démarche volontariste de développement durable dans le cadre de ses achats et de ses contrats de sous-traitance et de louage d'ouvrage, qui sont une composante importante de ses activités. La présente charte témoigne de la volonté des entités de SOAT de promouvoir l'application des principes du développement durable auprès de leurs fournisseurs, entrepreneurs, sous-traitants et prestataires de services (ci-après les « Fournisseurs »).

En adhérant à la charte RSE\* SOAT signée et annexée au contrat, le Fournisseur s'engage à faire ses meilleurs efforts pour respecter et mettre en œuvre, et pour faire respecter et mettre en œuvre par ses propres fournisseurs et sous-traitants, dans le respect des dispositions contractuelles et des législations nationales applicables, l'ensemble des principes qui y sont exposés. Il s'engage à recevoir, et dans la mesure du possible à faire recevoir par ses propres fournisseurs et sous-traitants, les auditeurs, internes ou externes, qui pourront être mandatés par SOAT pour en vérifier l'application.

Le Fournisseur doit, pour tous les principes énoncés dans la présente charte, se conformer, dans la mesure où ces textes sont applicables dans le ou les pays où il intervient, à la déclaration universelle des droits de l'Homme et aux principes du global compact des Nations unies, aux Conventions Fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) ainsi qu'à toute autre convention ou réglementation internationale, nationale ou locale, ainsi qu'aux dispositions contractuelles en vigueur.

Tout manquement grave et délibéré du Fournisseur aux principes exposés dans cette charte constituera un manquement à ses obligations contractuelles, susceptible d'entraîner, en fonction de la gravité de ce manquement, l'application des mesures coercitives prévues au contrat, pouvant aller le cas échéant jusqu'à la résiliation pure et simple du contrat aux torts du Fournisseur, sans préjudice de tous dommages et intérêts.

Dans le cas où un Fournisseur, en raison de circonstances particulières, ne serait pas en mesure de respecter certaines dispositions de cette charte, il sera tenu d'en faire part à SOAT, afin de convenir des mesures correctives à mettre en œuvre.

### 6.3 Métrique 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	2015
Consommation électrique KWh/salarié	2266	1689	1645	1631

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	2015
Consommation de papier Kg/salarié	11,07	9,93	9,90	9,3

Encore une fois, notre consommation globale est restée stable.

Toutes les cartouches de Toner à SOAT sont recyclables :

Année	2012	2013	2014	2015
Pourcentage de recyclage des consommables	100%	100%	100%	100%
Pourcentage de recyclage des Composants Informatique	100%	100%	100%	100%

#### • Evaluation Ecovadis

- Evaluation ECOVADIS de notre RSE en janvier 2016
- 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

A noter, que notre note Ecovadis est passée de 67 à 70)





# 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 engagée 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.

D'autre part, SOAT a mis en place une chartre de « bonne pratique » de la protection intellectuelle. En effet, soucieuse de la société dans laquelle nous évoluons, nous avons organisé notre activité autour de deux grandes valeurs : la transparence de l'information, et sa sécurité.

Une question s'est alors posée, comment prétendre assurer la transparence et la sécurité de l'information sans cadre approprié ?

Représentant partenaires économiques, la gestion de l'information est un point central de réflexion et d'adaptions (notamment technologiques).

C'est donc dans un esprit de cohérence que SOAT s'est dotée d'une charte de la propriété intellectuelle.

De plus, SOAT a mis en place une chartre de protection des données personnelles. Cela marque une forte implication de SOAT en faveur de la protection de la vie privée. Ainsi, la complète satisfaction et la totale confiance en SOAT par ses utilisateurs (clients/prospects/partenaires) sont essentielles pour l'entreprise. C'est pourquoi, dans le cadre de son engagement à répondre aux attentes de ses utilisateurs, SOAT a mis en œuvre une politique de protection de la vie privée. Cette Charte matérialise ses engagements envers ses utilisateurs et décrit les modalités suivant lesquelles SOAT utilise les données personnelles qui les concernent.

Les « 7 principes » constituent les principales règles applicables dans le monde entier pour tous les logiciels développés par SOAT. Ainsi Les 7 principes ci-dessous sont applicables au sein de SOAT.

1. **Transparence** : lors de la collecte et du traitement des données personnelles, SOAT communiquera toute information et informera de la finalité et des destinataires des données.
2. **Légitimité** : SOAT collecte et traite les données personnelles uniquement aux fins qui sont décrites dans la présente Charte.
3. **Pertinence et exactitude** : SOAT ne collecte que les données personnelles nécessaires au traitement des données. SOAT prendra toutes les mesures raisonnables pour garantir que les données personnelles que la société conserve sont exactes et à jour.
4. **Conservation** : SOAT conservera les données personnelles pendant la période nécessaire aux fins du traitement des données conformément aux exigences prévues par la loi.
5. **Accès, rectification, opposition** : Tout utilisateur a la possibilité d'accéder, de modifier, de corriger ou de supprimer ses données personnelles. Il peut également s'opposer à l'utilisation de ses données personnelles notamment afin de ne pas recevoir de prospection commerciale. Les coordonnées du service à contacter figurent ci-dessous à l'article « **Accès et Modification** »
6. **Confidentialité et sécurité** : SOAT mettra en place les mesures techniques et organisationnelles raisonnables pour protéger les données personnelles contre l'altération ou la perte accidentelle ou illicite ou l'utilisation, la divulgation ou l'accès non autorisé.
7. **Partage et transferts internationaux** : SOAT peut partager les données personnelles au sein de la société ou avec des tiers (tels que partenaires commerciaux et/ou prestataires de services) aux fins exposées dans la présente Charte. SOAT prendra des mesures appropriées pour garantir la sécurité du partage et du transfert.

### → **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 Métrique des résultats : 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.