



PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

GROUPE IKOS

2018



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du Pacte mondial des Nations Unies.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Fait à Levallois-Perret & Lyon le 02/05/2018



PARTIE I : LETTRE DE RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Période couverte par la présente communication sur l'engagement de Mai 2018 à Mai 2019

Date d'adhésion : 01/06/2010

Le 02/05/2018

Honorable Secrétaire Général,

Par cette lettre, nous avons l'honneur de vous confirmer qu'IKOS, société de conseil en ingénierie spécialisée dans le secteur du ferroviaire et de l'énergie, renouvelle son soutien envers le Pacte Mondial des Nations Unies et ses dix principes que sont les Droits de l'Homme, les Normes Internationales du travail, la Protection de l'Environnement et la Lutte contre la corruption.

De plus, nous vous réitérons notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence et de les intégrer dans la stratégie de notre société, 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 des Nations Unies et ce, chaque année. Conscients des défis à relever et pour être à la hauteur de ses ambitions, nous nous inscrivons chaque jour, en ce sens, dans une démarche d'amélioration continue dont l'implication de tous est primordiale. Nous nous engageons également à partager les informations auprès de nos parties prenantes.

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

Bien cordialement.

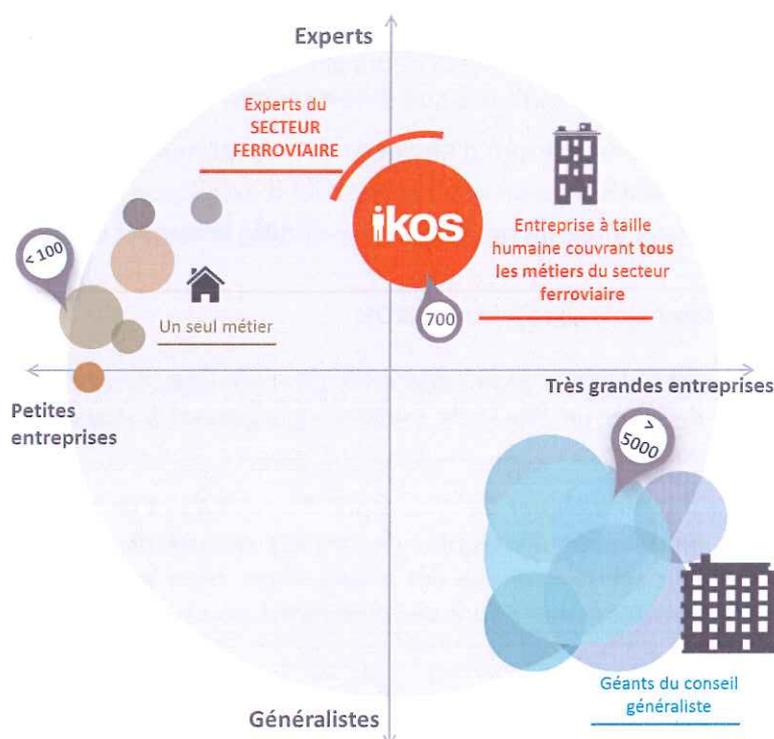
M. Serge CHELLY & M. Michaël BOYER



PARTIE II : 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 leurs compétitivités 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.

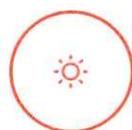
Nous véhiculons auprès de nos équipes **des valeurs humaines fortes** afin de garantir une plus grande performance et un service optimal à nos clients.



Excellence



Passion



Respect



Esprit d'Equipe

Le système de management de la qualité d'IKOS est certifié **ISO 9001 v. 2015** depuis Décembre 2017.

De plus, IKOS adhère au **Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises** (MASE) depuis Juillet 2017.

PARTIE III : DROITS DE L'HOMME

Principe n°1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

Principe n°2 : Les entreprises doivent veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

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

Le code de conduite d'IKOS est fondé sur les valeurs partagées. Il s'organise autour de cinq thèmes qui fédèrent les principes généraux auxquels doit se référer tout employé 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). Notre objectif permanent est de créer un climat de confiance qui permet à chacun de s'épanouir au sein d'une équipe soudée et solidaire.

« Nous nous engageons à communiquer dans un esprit d'ouverture et de sincérité. Nous privilégions également les valeurs essentielles d'intégrité, de respect mutuel et d'équité. *Nous considérons l'expérience et la diversité culturelle comme des atouts. Enfin, nous nous estimons mutuellement et œuvrons en faveur d'un environnement libre de toute forme de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement.* »

3.1 LA DIVERSITÉ

IKOS connaît une croissance importante chaque année. Les ingénieurs embauchés sont issus de parcours divers (écoles d'ingénieurs, universités, etc.). La diversité des équipes, qui se traduit également par la représentation de **17 nationalités en 2017-2018**, 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 femmes chez IKOS a augmenté d'environ 7% en cinq ans.

IKOS a mis en place une procédure pour le changement de statut au sein de son système et **100%** des changements de statuts entrepris en 2017-2018 ont été obtenus.

3.2 L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

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

Trois grandes actions sont ainsi menées chaque année :

- Le recours à de la sous-traitance pour de l'assistance opérationnelle administrative avec le milieu protégé (APAJH),
- L'achat de fournitures de bureau auprès d'une entreprise adaptée (Le chêne),
- L'emploi de salariés handicapés **(3% en 2018)**.

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.

3.3 L'INSERTION DES SENIORS

A niveau égal de compétences, 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, quel que soit leurs âges, ont accès à la formation et aux entretiens de carrière avec leurs services hiérarchiques.

IKOS présente un pourcentage de recrutements de salariés de 50 ans et plus par rapport au nombre total de recrutement d'environ **4% en 2017-2018**.

3.4 L'INSERTION DES JEUNES

IKOS engage des partenariats avec de nombreuses écoles comme par exemple l'ESTACA, les MINES d'Alès mais également avec EPF, UTC (écoles d'ingénieurs).



8 Stages en 2017 & 8 début 2018
22 VIE au 1^{er} Janvier 2018

Embauche de **70%** des stagiaires et
des VIE en 2017



Participation à 10 forums écoles en
2017 et 14 en 2018

Plus de 200h de cours dispensés dans
des écoles partenaires par des salariés
IKOS en 2017

PARTIE IV : 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 dont l'objectif de celui-ci est de fournir le cadre déontologique sur lequel nos équipes fondent leurs comportements 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, le règlement intérieur, les coordonnées de l'équipe RH et Qualité/Sécurité, les demandes de congés, etc.
- Remettre les cadeaux d'intégration faisant partie du « Pack de bienvenue IKOS » : Un conférencier, un carnet de note, un stylo et une tasse.

Le salarié est également reçu par le service Qualité/Sécurité 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 et au quotidien,
 - 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 de ses deux 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'améliorations 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.

750 consultants au service du ferroviaire dans le monde



24% de femmes



100% de CDI



32 ans de moyenne d'âge

4.3 DÉVELOPPER L'EMPLOYABILITÉ DE NOS SALARIÉS

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.

74% des salariés formés par an
100% formés par période de 2 ans

Catalogue de **100** formations techniques internes créées par IKOS

Plan de formation mis à jour annuellement selon les souhaits des salariés et les perspectives du marché

Parcours de carrière personnalisé

Gestion prévisionnelle des emplois et compétences via la Matrice de Compétences

25 consultants formateurs



OBJECTIF = **Acquisition** ou perfectionnement de certaines **compétences** afin de permettre aux salariés de **développer leurs employabilités**

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, etc.). Des bonus leurs sont également versés en fonction du taux de réalisation de ce programme.

L'évolution de salaire est également fixée pendant ce bilan. Depuis 12 ans, tous les salariés ont vu leur salaire augmenté chaque année.

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

La formation des salariés

Il existe deux types d'opportunités d'apprentissage au sein d'IKOS : les formations externes et les internes.

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

IKOS c'est :

- **74%** des salariés formés par an,
- **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 son 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 leurs **cultures professionnelles** 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 : nous appelons ça la mise en place d'un tutorat.

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

La mobilité

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

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



Nous assurons le **confort des salariés partant en mobilité en France ou à l'international** par :

- Un briefing de départ concernant les situations des pays d'accueil,
- Un accompagnement sur le plan financier (coût de vie, logement, transport, voyages de détente etc.),
- Des fiches pays récapitulatives (sécurité sociale, fiscalité, démarches administratives etc.),
- Des formations linguistiques en fonction du contexte.

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 des Ressources Humaines, le manager et le salarié.

Si IKOS est actuellement implanté dans 9 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 etc.

De la même manière, une responsable mobilité internationale veille à la bonne mise en œuvre des démarches liées à la mobilité et s'assure de la bonne évolution, tant professionnelle que personnelle, des salariés.

4.5 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Préserver la santé

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

Prévenir les risques

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

- La conduite à tenir en cas d'urgence,
- L'objectif des plans de prévention,

- La procédure de déclaration des accidents du travail,
- Les principaux risques d'IKOS,
- Les consignes de sécurité et de prévention.

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

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

Mise en place du CHSCT

IKOS a mis en place en Septembre 2012 son CHSCT. Ce comité a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Les membres se réunissent tous les trois mois afin d'améliorer la santé et la sécurité au sein d'IKOS.

4.6 LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS

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

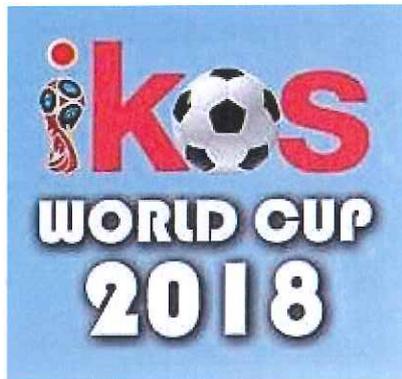


IKOS anime **une vie d'entreprise dynamique** en organisant des réunions trimestrielles et des soirées de fin d'année. La réunion de fin d'année permet de célébrer les différents événements importants de l'année et de se divertir.



IKOS organise également divers événements afin de fédérer l'esprit d'équipe : des cours de cuisine, de photographies, des foots en salle, des Escapes Game, des week-ends ski etc.





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

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

Prix European business Awards

IKOS a remporté le ruban d'honneur de l'employeur de l'année 2015.



Actions IKOS

De 2011 à 2018, 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 ».

PARTIE V : PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Principe n°7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Principe n°8 : A prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

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

5.1 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.

Grâce au plan d'accès multimodal, IKOS met à disposition des informations sur les transports collectifs (lignes, arrêts, horaires, itinéraires, etc.). Nous encourageons également l'usage des transports collectifs pour les déplacements professionnels dans les accueils de nos salariés (31% de nos salariés prennent les transports en commun ou vélo). Des accueils sécurité sont également réalisés au sein d'IKOS, permettant de sensibiliser les salariés à l'usage des transports collectifs.

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.

De plus, IKOS encourage l'usage du vélo pour se rendre au travail.

C'est pourquoi, il est remboursé, depuis début 2018, les frais kilométriques pour l'utilisation du vélo. Cette indemnité kilométrique vélo vise à encourager l'utilisation de ce mode de transport via la prise en charge d'une partie des frais d'entretien et de renouvellement du vélo.

Cette indemnité est uniquement pour les trajets domicile/travail et est valable pour tous types de vélos (classiques ou électriques). Les trajets sont également couverts par l'assurance civique du salarié. IKOS met à disposition des vestiaires et douches pour les cyclistes. La société offre également un gilet orange « IKOS » et un casque sur demande pour inciter à l'usage des vélos. Actuellement, 1% de l'effectif d'IKOS bénéficie de cette offre. L'objectif est donc de maintenir la sensibilisation pour augmenter le résultat.

IKOS anime une vie d'entreprise dynamique en organisant des réunions trimestrielles et des soirées de fin d'années. Lors de ces réunions, le covoiturage est favorisé via les échanges entre les différents salariés d'IKOS. IKOS promulgue ce mode de transport.

Divers plans d'actions sont envisagés pour l'année 2018 :

- Indemnités piétons,

- Mise en place au sein du Comité d'Entreprise d'un club Mobilité pour réduire les déplacements en voiture,
- Réalisation d'une enquête auprès de l'ensemble des salariés d'IKOS pour mettre en place un plan de mobilité personnalisable au maximum,
- Mise en place d'un service d'auto partage pour mieux gérer les déplacements professionnels internes IKOS,
- Mise en place d'affiches de sensibilisation pour favoriser l'écologie et le développement durable.

5.2 PAPIER ET IMPRESSION

Toutes les impressions lancées au sein du parc informatique d'IKOS sont principalement paramétrées en recto/verso. IKOS utilise en moyenne 32 ramettes de papiers par mois soit moins d'une ramette par personne par mois.

IKOS recycle son papier via des organismes tels que « La cocotte à papiers » et « Recy'go ».

LA COCOTTE A PAPIERS		
PÉRIODE	POIDS PAPIERS RECYCLÉS	POIDS CARTONS RECYCLÉS
1 ^{er} TRIMESTRE 2017	68 KG	43 KG
2 nd TRIMESTRE 2017	65 KG	26 KG
3 ^{ème} TRIMESTRE 2017	63.5 KG	17 KG
4 ^{ème} TRIMESTRE 2017	58 KG	-
1 ^{er} TRIMESTRE 2018	55 KG	36 KG



De plus, la poste a attesté qu'en 2017, IKOS CONSULTING lui a confié le recyclage de 433.5 kg de papier. Cela a ainsi permis de générer une économie de 130.05 kg de CO₂, contribuer au développement de l'Economie Sociale et Solidaire à travers le traitement et la valorisation du papier et de participer au recyclage du papier en France selon les normes environnementales en vigueur.





5.3 SENSIBILISATION DES SALARIÉS

Dans le cadre de son activité, IKOS considère que la protection de l'environnement représente une préoccupation constante et majeure. Dans le but d'améliorer en continu les performances d'IKOS en matière de respect de l'environnement, IKOS s'est engagé dans une démarche de certification du système de management du MASE.

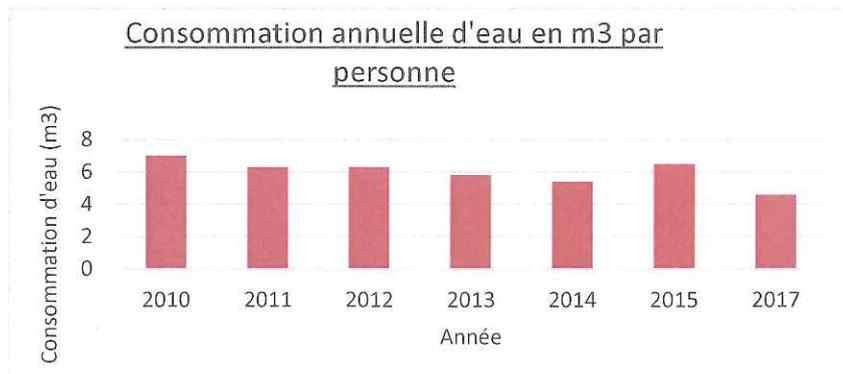
De plus, des actions de sensibilisation des employés sont réalisées pour les inciter notamment à limiter les impressions inutiles de mails grâce à une « signature verte ».

Enfin, IKOS s'est inscrit sur ECOVADIS, première plateforme collaborative de notation RSE qui permet de mesurer et d'améliorer en continu la performance RSE d'IKOS. Classés « Confirmed », un ensemble de points d'amélioration nous sont transmis pour permettre des améliorations. Nous disposons également d'un expert et d'une série d'outils en ligne nous permettant d'engager IKOS dans ce processus d'amélioration continue.

5.4 GESTION DES ENERGIES ET CONSOMMABLES

Les consommations d'eau témoignent de l'impact des diverses campagnes environnementales. En 2017-2018, IKOS a réussi à réduire de **2 m³** sa consommation annuelle d'eau par personne.

IKOS doit maintenir des campagnes de sensibilisation et également pour diminuer les consommations en électricité.



PARTIE VI : 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, notamment, en faisant la promotion de ce principe auprès de ses fournisseurs et de ses clients. De plus, IKOS a mis en place une procédure d'achats responsables et un système de relecture et de validation au sein de son système Qualité (100% des procédures sont relues et validées). Enfin, comme indiqué précédemment, IKOS sensibilise ses collaborateurs aux enjeux éthiques en faisant signer son code de conduite à chaque nouvel arrivant (100% des codes de conduite sont signés).