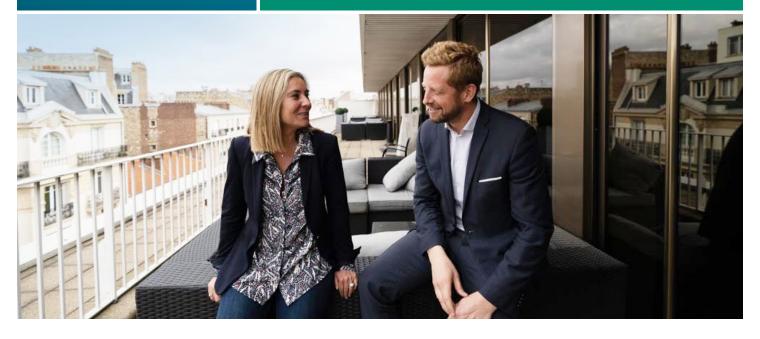




RAPPORT RSE (DPEF)





Aussi loin que vous voudrez...®



Un groupe engagé

MODÈLE D'AFFAIRES

Les attentes d'un client vis-à-vis d'une ESN sont principalement :

- la maîtrise des dernières technologies et une offre de conseil pour l'éclairer dans ses choix d'investissement (évaluation du retour sur investissement et choix du timing). Actuellement, la demande est spécialement forte sur les technologies suivantes : méthodes Agiles (Project Owners, Scrum Masters), DevOps en général (dont outillage), Cloud sous toutes ses formes, Big Data et Analytics, automatisation des infrastructures, applications mobiles, design UX/UI, IoT, Cybersecurité;
- la disponibilité opérationnelle de ressources formées aux outils les plus récents et stables ;
- la capacité à produire des services managés avec une obligation de résultats et d'avoir une taille en proportion des engagements pris.

En haut de cycle, les clients, comme leurs prestataires, rencontrent de grandes difficultés à assurer la stabilité des équipes projets. En bas de cycle, ils sont plus enclins à confier à des ESN des périmètres globaux, dans le cadre de contrats avec des engagements contractuels sur des niveaux de service.

Parmi les tendances actuelles, on note l'essor du télétravail et le succès du statut d'indépendant (freelancing) auprès des informaticiens.

Une ESN consacre autant d'énergie à travailler sa capacité d'attraction et à veiller à la fidélisation de ses collaborateurs (son capital n° 1) qu'avec ses clients.

C'est vrai pour NEURONES qui, compte tenu de son organisation en entités métiers avec des patrons associés au capital, a également la particularité de rechercher en permanence de nouveaux entrepreneurs qui assureront sa croissance à long terme (par rapprochement, filialisation ou démarrage de nouvelles structures). La création de valeur de NEURONES est illustrée par le graphique à la page suivante.

Le détail des différents métiers du groupe est décrit dans la partie "1.3 Activité - Détail des métiers" du rapport annuel 2018.

Le modèle d'affaires de NEURONES peut être schématisé de la façon suivante :

Ressources

Stratégie

Création de valeur

Capital humain

- 5 200 collaborateurs dans 7 pays
- 10 800 jours de formation par an
- Plus de 30 dirigeants associés
- Sous-traitants dont indépendants :
 1 250 personnes équivalent temps plein

Capital offres

- 26 % du CA sur les offres innovantes liées au digital (Smacs...)
- Équilibre entre services récurrents avec engagements (46 %), projets (16 %) et assistance technique simple (38 %)
- Répartition satisfaisante entre les offres très spécialisées de niche et les prestations généralistes

Capital organisationnel

- Centres de services
- Équipes de pilotage de contrats de services managés
- Avant-vente, équipes d'audit interne, RGPD, Qualité

Capital financier

Capitaux propres fin 2018 : 296 M€
Trésorerie nette fin 2018 : 175 M€
Actionnariat managérial majoritaire

- Agir pour fidéliser les collaborateurs et augmenter l'attractivité auprès des candidats (le turnover bride la croissance)
- Accueillir de nouveaux entrepreneurs associés, si possible rejoignant le groupe avec leur entreprise
- Continuer, par croissance externe ou filialisation, à investir dans les nouveaux services innovants
- Maintenir un portefeuille diversifié d'offres pour résister aux aléas conjoncturels
- Se développer par augmentation de la couverture géographique
- · Accroître la taille des projets

Capital humain

- Création nette de 145 emplois en 2018 hors acquisitions
- Cabinet de conseil "Great Place to Work"
- Historique d'association au capital

Capital offres

- Lancement en 2017 offre de Cloud Public
- Participation minoritaire dans une startup Big Data dans la finance

Capital organisationnel

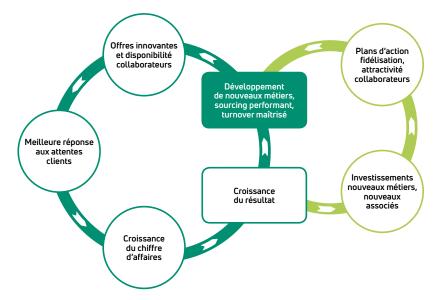
 6,9 M€ d'investissements industriels (Capex) en 2018 pour les Clouds privés et centres de services

Capital financier

- Résultat opérationnel : 9,4 % du CA
- \bullet Résultats mis en réserve à hauteur de 95 %



Le modèle de création de valeur de NEURONES peut être illustré comme suit :



PRINCIPAUX RISQUES RSE IDENTIFIÉS

L'analyse des risques RSE a été élaborée à partir de la cartographie des risques de NEURONES et avec la même méthode de calcul (impact en cas de survenance et probabilité d'occurrence). Ce document est revu chaque année par le Conseil d'Administration, en général lors du Conseil de septembre.

Il ressort de cette analyse que les risques RSE potentiels identifiés comme prioritaires sont les suivants :

- difficultés de fidélisation qui se matérialiseraient par un turnover excessif,
- problèmes de recrutement qui seraient la conséquence d'un manque d'attractivité.
- départs d'hommes clé en cas d'insuffisance des systèmes de motivation : variables, actions gratuites, actions de performance,
- formations lacunaires (impact sur le turnover et l'attractivité),
- absentéisme trop élevé (signal avant-coureur de turnover).

Concernant les risques prioritaires, des indicateurs clé de performance (ICP) ont été définis. Ils portent la mention (ICP) dans la suite du texte.

Les risques RSE potentiels suivants ont été jugés comme importants mais ne faisant pas partie des risques principaux :

- éthique, prévention de la corruption,
- · santé et sécurité,
- attitude insuffisamment proactive sur les thèmes : égalité femmeshommes, diversité, accueil des personnes en situation de handicap, montant du mécénat (manque de réponses au besoin de sens dans la vie professionnelle avec, in fine, impact sur le turnover),
- dialogue social insuffisant (incidence sur le turnover et l'attractivité, possibles mouvements sociaux),
- mauvaise anticipation sur les thèmes: covoiturage, utilisation des transports à vélo, de mugs, tri sélectif, manque de réponse au besoin de sens dans la vie professionnelle avec, in fine, un impact sur le turnover,
- déplacements domicile/lieu de travail trop importants,
- attention insuffisante portée à la consommation des datacenters.

En raison de son activité de conseil et de services numériques, NEURONES n'a pas jugé comme représentant un enjeu matériel les thèmes suivants :

- rejets dans l'eau, l'air et le sol,
- nuisances sonores,
- adaptation aux conséquences du changement climatique,
- impact des activités sur les populations riveraines ou locales,
- consommation d'eau,
- mesures prises pour préserver la biodiversité,

- · bien-être animal,
- alimentation responsable, équitable et durable,
- lutte contre le gaspillage alimentaire ainsi que contre la précarité alimentaire.

STRATÉGIE RSE

Gouvernance

Un Comité développement durable anime la démarche RSE du groupe. Sous la responsabilité du Directeur administratif et financier, il comprend neuf membres, avec les responsabilités suivantes :

- remontée des idées de projets,
- sélection des programmes,
- pour chacun des projets retenus : choix d'indicateurs, définition de leur valeur initiale et objectif,
- revues régulières des progrès accomplis (amélioration continue),
- veille RSE,
- gestion dans le temps des indicateurs retenus.

Le groupe assure l'alimentation régulière du Comité sur les données récoltées et l'avancement des projets. Il s'inspire des bonnes pratiques RSE de ses filiales.

Historique

2010 : premières signatures de la charte de la diversité (quatre entités signataires à ce jour) et du Pacte Mondial Global Compact de l'ONU (deux entités signataires).

2011 : intégration de NEURONES dans le Gaïa Index. Lancé en 2009, avec le soutien de la Sfaf et de Middlenext, cet indice regroupe 70 valeurs moyennes françaises ayant obtenu les meilleures notations extra-financières sur un panel de 230 valeurs. Depuis son entrée dans l'indice, NEURONES en a fait partie sans discontinuité.

2012 : création du Comité développement durable, premier rapport RSE.

2013: vérification du rapport par un tiers externe (Kpmg).

2014 : mise en place du suivi des consommations des datacenters.

2015 : enquête interne auprès des salariés sur les déplacements domicilelieu de travail.

2016: signature par NEURONES du Pacte Mondial Global Compact de l'ONU.

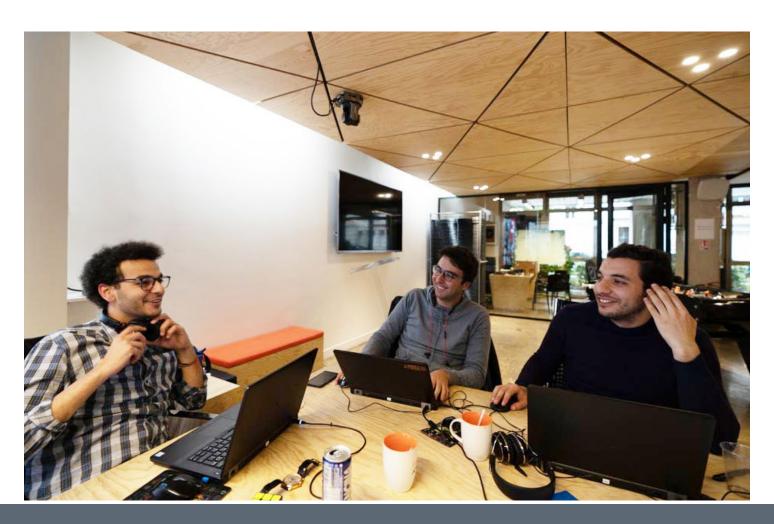
2017 : mise en place du dispositif de prévention de la corruption (loi Sapin II), en particulier d'un Code de conduite.

2018 : le rapport RSE évolue et devient la Déclaration de Performance Extra-financière (DPEF).



Politique sociale

Afin de permettre à ses 5 160 collaborateurs (fin 2018) de bénéficier d'un environnement stimulant, NEURONES cherche à mettre en œuvre les meilleures pratiques d'une bonne politique RH et en mesure les effets.



RECRUTEMENTS (HORS CROISSANCES EXTERNES)



PLAN DE FORMATION (JOURS x STAGIAIRES)







123

EMPLOIS NETS CRÉÉS EN 2018 (À PÉRIMÈTRE CONSTANT)



95%

DES PROFITS 2018 DESTINÉS À ÊTRE RÉINVESTIS DANS DES DÉVELOPPEMENTS FUTURS



61

NATIONALITÉS REPRÉSENTÉES DANS LES EFFECTIFS

Effectifs

Au cours des dix derniers exercices, le nombre de collaborateurs (fin d'exercice) a presque doublé :

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
2 665	3 036	3 471	3 704	4 065	4 082	4 580	5 044	5 028	5 160

Leur répartition géographique est la suivante : lle-de-France 70 %, régions 19 % et international 11 %.

En France, 92,5 % des contrats sont à durée indéterminée (CDI), le solde étant constitué de contrats à durée déterminée (CDD), notamment de contrats de professionnalisation et d'apprentissage. Les temps partiels (1,3 % des salariés) sont comptés pour une personne.

Les données chiffrées sociales ci-après sont calculées sur le périmètre total du groupe, sauf s'il est précisé qu'il s'agit d'un périmètre plus réduit ("France" ou "Sage").

Afin de permettre à ses collaborateurs de bénéficier d'un environnement stimulant, NEURONES cherche à mettre en œuvre les meilleures pratiques d'une bonne politique RH et en mesure les effets.

Politique active de recrutement

Le nombre de nouveaux salariés (CDI + CDD, hors acquisitions et cessions) a évolué comme suit :



Les procédures de recrutement, sous assurance qualité, prévoient par exemple :

- des QCM (questions à choix multiples) techniques par spécialité.
- au moins un entretien technique, lorsque pertinent,
- au moins un entretien de personnalité.

Fin 2018, 145 jeunes sont sous contrat de professionnalisation et 35 en apprentissage. Courant 2018, 100 stagiaires ont été accueillis.

Turnover

En 2018, le turnover (nombre de démissions dans l'année rapporté à l'effectif moyen de l'année) est à son niveau de haut de cycle. Il est du même ordre que celui de 2000 (22%) ou 2008 (21%):

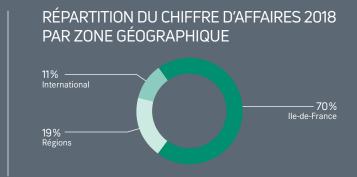
2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	(
10 %	12 %	16 %	14 %	11 %	13 %	13 %	13 %	17 %	20 %	



Cette hausse aurait été encore plus forte sans les nombreuses actions de fidélisation et d'augmentation de l'attractivité auprès des candidats :

- actions de formation en hausse de 20 %, notamment du fait du "reskilling" Agile/Devops,
- déménagement de certaines entités dans des lieux plus faciles d'accès et dans des immeubles avec services (salles de sport, conciergerie...),
- création de "lounges", d'espaces de repos et d'une salle multimédia groupe pour augmenter le bien-être au travail,
- accroissement de la présence sur les réseaux sociaux (hausse du nombre de community managers) et développement des marques employeurs : films "Welcome to the Jungle", suivi Glassdoor,
- augmentation des évènements collaborateurs : afterworks, course à pied, sorties en mer sur un trimaran Multi 50, tournoi inter-entités de futsal...





- réduction des niveaux hiérarchiques, favorisant initiatives et responsabilisation.
- tentatives de répondre au "besoin de sens" des jeunes diplômés : exigences environnementales plus élevées, mécénat de compétences.

Il convient de préciser que 70 % des salariés du groupe exercent en région parisienne où le turnover est traditionnellement plus élevé que dans les autres régions françaises.

En 2018, les entrées/sorties s'analysent de la façon suivante :

Évolution détaillée des effectifs	2014	2015	2016	2017	2018
Recrutements	1 142	1 647	1 695	1 857	2 012
Variations de périmètre (acquisitions)	4	50	131	14	-
Variations de périmètre (cessions)	-	-	-	185	13
Sorties :					
Démissions	522	551	654	867	1 050
Fins de période d'essai	152	203	246	298	321
Fins de CDD, contrats d'apprentissage et prof.	188	167	182	243	231
Ruptures conventionnelles	85	108	136	150	133
Licenciements	156	135	133	128	114
Divers	26	35	11	16	18
Total sorties	1 129	1 199	1 362	1 702	1 867
VARIATION NETTE DE L'EFFECTIF	17	498	464	- 16	132

Temps de travail

En France, à 98,7 %, les effectifs sont employés à temps plein. L'essentiel des temps partiels sont des 4/5°. Ainsi, seuls 0,4 % ses effectifs sont à temps partiels inférieurs aux 4/5°. Dépendant de la convention collective Syntec (à l'exception de l'entité formation), les salariés bénéficient de jours de RTT variant en fonction de la filiale qui les emploie et de leur position : non cadres et Etam, cadres en réalisation de mission, cadres au forfait.

Rémunérations

Les rémunérations évoluent selon les profils, expériences et métiers. Elles incluent des parts variables lorsque c'est pertinent et sont éventuellement complétées par des programmes d'intéressement et de participation.

En 2018, le total des rémunérations brutes est en progression de 1 % et s'est élevé à 199,1 M€ (197,1 M€ en 2017). Ce montant inclut les salaires

fixes et variables et les provisions pour congés payés et jours de RTT. Il n'inclut pas les charges sociales patronales, ni la participation légale, l'intéressement, la participation employeur aux repas et aux cartes de transport, la médecine du travail, les versements aux comités d'entreprises ni, bien entendu, les honoraires réglés aux sous-traitants.

À 5 114 personnes en 2018 (5 049 en 2017), l'effectif moyen est en progression de 1,3 %. Le salaire brut moyen s'est établi à 38 900 euros par an (39 000 en 2017 et 38 100 en 2016).

Formation interne soutenue

Les actions de formation sont décidées par chaque filiale. Elles concernent pour l'essentiel du perfectionnement technique mais également des formations au management et aux langues. Un effort particulier a été porté sur les nouvelles technologies liées à la transformation digitale (DevOps, Python, Ansible, Terraform...).

La présence dans le groupe d'une entité spécialisée dans la formation est un atout : procédures d'inscription/annulation simplifiées, tenue à disposition des supports de cours et certifications en interne (le groupe est certifié pour faire passer certaines certifications techniques). Le passage de ces examens validants est encouragé. Cette entité réalise une part significative des actions de formation du groupe, y compris des cursus longs pour de futurs collaborateurs.

La part des formations faisant appel à des plates-formes en ligne se développe rapidement.

Formation (jours x stagiaires):

2014	2015	2016	2017	2018
8 100	8 600	8 600	9 100	10 800



Formations éligibles au titre de la formation professionnelle continue en France et formations de même type réalisées à l'international. Formations en ligne non comprises. 75 600 heures de formation en 2018 soit 10 800 jours x 7 heures.

Fidélisation des dirigeants et cadres clés

Depuis 1999, six plans de stock-options et sept plans d'actions gratuites NEURONES ont été mis en œuvre. Depuis 2015, neuf filiales ont lancé des plans d'actions gratuites portant sur leurs propres titres. Les plans arrivés à maturité ont été largement souscrits. Les plans, dont l'échéance est à venir, concernent environ 2 % des effectifs du groupe.

La charge liée aux plans d'actions gratuites dans les comptes consolidés est la suivante (en milliers d'euros) :

2014	2015	2016	2017	2018
682	711	1 185	2 000	1 236



Plans NEURONES et filiales



98,7%

PART DES EFFECTIFS À TEMPS PLEIN



+1%

PROGRESSION DU SALAIRE BRUT MOYEN 2018/2017



Communication interne active

Chaque filiale métier dispose de ses outils de communication interne (Intranets, réseaux sociaux d'entreprises type Yammer, lettres ou magazines internes, réunions d'information ou récréatives), complétés par une revue interne groupe ("Talents"), ainsi que des séances formelles de bienvenue et de présentation pour les nouveaux embauchés. L'ensemble vise à accueillir, informer, prévenir l'anonymat et favoriser les échanges.

Âge moyen équilibré

L'âge moyen des collaborateurs s'établit à 35,7 ans à fin 2018 (à comparer à 36 ans à fin 2017) avec la répartition suivante :

Répartition des effectifs par tranche d'âge	2014	2015	2016	2017	2018
moins de 25 ans	8 %	8 %	8 %	8,5 %	10 %
de 25 à 29 ans	22 %	22 %	21,5 %	20,5 %	20 %
de 30 à 34 ans	24 %	23,5 %	22,5 %	21 %	20 %
de 35 à 39 ans	19 %	18,5 %	18 %	19 %	18 %
de 40 à 44 ans	14 %	14,5 %	15 %	14,5%	14 %
de 45 à 49 ans	8 %	8 %	8,5 %	9 %	10 %
50 ans et plus	5 %	5,5 %	6,5 %	7,5 %	8 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Des accords d'entreprise et plans d'action seniors ont été mis en place fin 2009. Ils ont porté leurs fruits puisque, fin 2018, la part des "50 ans et plus" a progressé et représente désormais 8 % de l'effectif.

Diversité

NEURONES souhaite promouvoir la diversité dans ses équipes au sens le plus large possible (sexe, âge, origine, handicap...) pour être plus innovant, plus performant et plus compétitif. Quatre entités du groupe ont signé la Charte de la Diversité. Dans les effectifs en France, 9 % des salariés sont étrangers et représentent 61 nationalités différentes :

	2014	2015	2016	2017	2018
% étrangers	7,7 %	7,8 %	8,6 %	9,3 %	9 %
Nombre de nationalités représentées	48	46	53	63	61

Périmètre "Sage".

Égalité femmes-hommes

Les femmes, bien que peu présentes dans les cursus informatiques des écoles d'ingénieurs, représentent 19,4 % de l'effectif en France (périmètre "Sage"). Pour les deux plus importantes sociétés du groupe, représentant à elles deux 65 % des effectifs, la comparaison des salaires des femmes et des hommes, par niveau de qualification, est effectuée chaque année dans le cadre des travaux de préparation des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Ces comparaisons pourraient également être étendues aux autres entités de NEURONES. Dans le cadre de la loi sur l'égalité réelle femmes-hommes, l'entité du groupe qui compte plus de 1 000 salariés a publié le 1er mars 2019 son index de l'égalité femmes-hommes. Il est de 92 sur un maximum de 100.

Dans le pôle Conseil, la parité entre les hommes et les femmes est globalement respectée, tant en terme d'effectif que de rémunération.

À l'international, les proportions d'effectif féminin sont plus élevées qu'en France (Roumanie : 80 %, Tunisie : 40 %, Singapour : 25 %).

Handicap

Le groupe s'efforce d'être plus "handi-accueillant" et compte 1,15 % (fin 2018) de salariés en situation de handicap dans ses effectifs. Cette proportion est très insuffisante même si elle est probablement située dans la moyenne haute des ESN. L'entité la plus importante du groupe participe notamment à la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

Les achats aux EA et ESAT (Entreprises Adaptées et Établissements et Services d'Aide par le Travail) se sont élevés à 104 milliers d'euros en 2018 (59 milliers d'euros en 2017).

Dialogue social

En France, le dialogue avec les Institutions Représentatives du Personnel (membres des Comités d'Entreprise et CSE, Délégués du Personnel, membres des CHSCT, Délégués Syndicaux, membres du Comité de groupe) est régulier. Les accords collectifs sont nombreux du fait de la structure décentralisée de NEURONES en filiales métiers. Les deux entités les plus importantes (65 % des effectifs) ont chacune signé les accords suivants : travail de nuit et astreintes, télétravail, accord 35 heures, participation, plan d'épargne entreprise (PEE). Les entités concernées organisent chaque année le processus de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) qui se conclut par un accord, un accord partiel ou un désaccord.

En Tunisie, une commission consultative a été créée. Elle est paritaire et comprend deux représentants de la société et deux représentants élus des salariés. En Roumanie, un représentant du personnel a été nommé. À Singapour (40 salariés fin 2018), la loi ne prévoit pas de structure de représentation des salariés.



35,7 ans

MOYENNE D'ÂGE DES COLLABORATEURS À FIN 2018



19,4%

PART DES FEMMES
DANS LES EFFECTIFS

Accords d'entreprise

L'entité de service desk a mis en place des accords spécifiques complémentaires. Deux demi-journées par an d'absence rémunérée sont accordées pour des salariés qui pratiquent des dons de sang. Deux jours supplémentaires de congés pour enfants malades sont prévus pour les salariés parents d'un enfant handicapé. Le droit à la déconnexion a été précisé. Ont été instaurés également : une prime carburant en région, la subvention du ticket restaurant, la hausse du budget des activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise et le lancement de l'expérimentation de la semaine des quatre jours.



Santé et sécurité au travail

En France, les CHSCT (puis CSE) des entités concernées se réunissent selon la périodicité prévue par la loi. Ils cartographient les risques professionnels et prennent des mesures préventives (information, signalisation, exercices) en bonne coopération avec la médecine du travail. Des ateliers de sensibilisation à l'ergonomie du poste de travail sont organisés régulièrement. Différentes mesures de prévention des risques psycho-sociaux ont également été prises : formation du management intermédiaire, renfort des procédures pour les travailleurs isolés. Dans les activités tertiaires, le risque majeur identifié reste l'accident de la route (notamment en deux roues) avec les véhicules personnels ou de société (trajets domicile - lieu de travail, déplacements professionnels).

Indicateurs	2014	2015	2016	2017	2018
Taux d'absentéisme* 📭	4,2 %	4,1 %	4,2 %	3,8 %	4 %
Nombre d'accidents du travail avec arrêt (de 1 jour ou plus)	39	28	29	39	56
Nombres de jours d'arrêt correspondants	1 147	416	664	811	1 353
Taux de fréquence des accidents du travail (nombre d'accidents du travail avec arrêt par millions d'heures travaillées)	7,0	4,8	4,7	7,2	8,9
Taux de gravité des accidents du travail (nombre de journées indemnisées par millier d'heures travaillées)	0,21	0,07	0,11	0,15	0,21

Nombre de jours d'absence : maladie, accidents du travail, congés enfants malades, congés événements familiaux rapporté au nombre théorique de jours de travail. L'ensemble des données de ce tableau correspond au périmètre "Sage". Les absences, à cheval sur deux exercices, ne sont pas comprises dans le calcul des jours d'absence.

Promotion et respect des conventions de l'OIT (Organisation Internationale du Travail)

NEURONES s'engage à respecter la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Celle-ci concerne la réglementation sociale, nationale et locale sur les sujets suivants : âge minimum d'accès à l'emploi, refus de travail forcé ou pratiques disciplinaires abusives, non-discrimination, liberté d'association et droit de négociation collective, durée du travail, rémunération, santé et sécurité.

En Tunisie, en Roumanie, comme à Singapour, l'horaire hebdomadaire de travail est de 40 heures. Dans ces trois pays, les salariés bénéficient d'une complémentaire santé financée par le groupe. Et les salariés les plus jeunes ont 20 ans, comme en France.

Prévention de la corruption

Depuis le 1er juin 2017, NEURONES a mis en place le dispositif de huit mesures, prévu par la loi Sapin II, en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. En particulier, un code de conduite a été diffusé et intégré aux règlements intérieurs des entités du groupe. Un dispositif d'alerte interne a été créé avec un email spécifique diffusé à l'ensemble des salariés. Cette adresse mail figure sur les contrats signés avec les sous-traitants et autres fournisseurs, ainsi que sur certains contrats clients. Une cartographie des risques a été élaborée, un dispositif de formation par e-learning a été mis au point. Le Comité Ethique et Conformité présente au Conseil d'Administration chaque année un état d'avancement de la démarche et un reporting des alertes.

Lutte contre l'évasion fiscale

Pour chaque dossier de Crédit Impôt Recherche (CIR), NEURONES fait vérifier par un cabinet spécialisé, en amont, son éligibilité et, en aval, l'intégralité de la documentation réalisée

Lors de la création de chaque filiale à l'étranger, NEURONES, assisté par un cabinet spécialisé de référence, définit et documente les règles utilisées pour la fixation des prix de transferts internes.



4%

TAUX D'ABSENTÉISME EN 2018



NEURONES s'engage à respecter la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.



TÉMOIGNAGES

Des ambitions, des passions, des parcours...



J'ai intégré le groupe en tant que Human Resources Business Partner au sein des métiers du service desk. Pendant mes quatre premières années, j'ai pris des responsabilités au fil des projets et de la croissance de l'entreprise. J'ai eu l'opportunité d'accéder à des fonctions managériales et de prendre en charge les ressources humaines d'un périmètre de plus en plus important. À l'occasion d'un entretien annuel avec mon manager, j'ai évoqué mon souhait d'évoluer vers un poste plus généraliste. Aujourd'hui, en tant que Responsable des ressources humaines d'une entité, je manage une équipe de quatre chargés de recrutement.

La grande force de NEURONES est justement de faire exister ce type de passerelles entre les différentes entités,

Les exemples
de réussites inspirantes
sont nombreux
chez NEURONES.

tout en encourageant l'initiative : à chacun de savoir saisir les opportunités et de construire son projet d'évolution. L'empowerment est une de nos valeurs fortes, et ce n'est pas un vain mot !

C'est d'ailleurs parfaitement cohérent avec l'esprit entrepreneurial qui anime le groupe. Les exemples de réussites inspirantes sont nombreux.

Ce qui rend possible ces belles progressions de carrière, c'est aussi que chacun se sent libre de faire part d'un projet d'évolution ou de mobilité. Il faut dire que la culture du groupe favorise la proximité, avec des entités autonomes à taille humaine, où le tutoiement et la simplicité des échanges facilitent les relations au quotidien.



Lors de mes premiers contacts avec NEURONES, j'ai tout de suite senti un potentiel de croissance considérable. J'ai ainsi rejoint le groupe en tant qu'Ingénieur commercial, pour donner un nouvel élan à la filière de formation IT. Quatre ans plus tard, on m'a proposé le poste de Responsable commercial avec l'objectif de développer les missions d'accompagnement et de conseil. Puis ont suivi progressivement des responsabilités plus importantes, jusqu'à assurer aujourd'hui la direction de deux activités: la formation continue IT et utilisateurs, d'un côté, la conduite

et l'accompagnement du changement autour des ERP et applicatifs métiers, de l'autre.

La solidité de NEURONES, la pertinence de son modèle ont été des moteurs de ma réussite.

Cette success story est intimement liée à la trajectoire de

NEURONES. Sa solidité, sa diversité, la pertinence de son modèle ont été des moteurs de ma réussite. Je me projette toujours dans le long terme. En treize ans, notre positionnement a profondément changé : l'offre de services a évolué vers les prestations intellectuelles à forte valeur ajoutée pour guider et soutenir la transformation digitale des clients.

En m'offrant la possibilité d'accéder à la direction générale, NEURONES m'a donné les moyens de mettre en place les chantiers pour accélérer la croissance et obtenir des résultats concrets. Aujourd'hui, les opportunités liées à la digitalisation sont immenses. Avec des équipes spécialisées, un centre de formation high tech en plein Paris, nous avons tout en main pour accéder à une très forte croissance. Et je suis convaincu que ce n'est qu'un début!

TÉMOIGNAGES

Des ambitions, des passions, des parcours...



Pour moi, NEURONES a d'abord été un client quand je travaillais pour une société d'intérim. L'activité Service desk m'a recrutée comme Technical Account Manager, un poste de management opérationnel très polyvalent. Après huit années superbes, j'ai eu envie de changer de périmètre : j'ai donc sollicité une mobilité pour gérer des profils plus expérimentés d'ingénieurs IT, en tant que Account Delivery Manager.

Aujourd'hui j'ai franchi un nouveau cap : en charge de deux grands comptes, j'assure également un rôle de relais RH pour la business unit. Ma mission consiste notamment à gérer les collaborateurs en intermission et à favoriser l'intégration des nouveaux embauchés. Nous cherchons à créer des liens, à renforcer le sentiment d'appartenance en facilitant les échanges. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles j'ai souhaité poursuivre l'aventure dans le groupe, tout en développant de nouvelles compétences. Les filiales sont

NEURONES est constitué d'entreprises à taille humaine, conviviales, avec des circuits de décision courts et des dirigeants accessibles. des entreprises à taille humaine, conviviales, avec des circuits de décision courts et des dirigeants accessibles.

En dix ans chez NEURONES, j'ai

occupé trois fonctions complémentaires. Il me reste beaucoup de choses à apprendre, d'opportunités d'évolution à saisir, de passerelles possibles entre les différents métiers. Cela m'offre de belles perspectives pour les années à venir...



De prime abord, lors de mes premières discussions avec NEURONES à propos de la création de l'activité en Allemagne, j'avoue que je trouvais cela plutôt audacieux : le marché allemand est en effet réputé pour être particulièrement mature et difficile à conquérir. Ce qui m'a décidé, c'est le niveau élevé de qualité du service desk et les approches innovantes proposées. Il y avait là un vrai « angle d'attaque » pertinent pour les entreprises allemandes.

À partir des deux affaires en cours, nous sommes parvenus à ouvrir de nouveaux comptes. Ce qui me plaît chez NEURONES : la dynamique entrepreneuriale et la patience!

Pour ouvrir des portes, c'est l'activité de Consulting qui a été mise en avant en proposant aux entreprises de les accompagner dans l'optimisation de leur service desk. Ces missions ont permis de construire une réputation, puis de remporter des dossiers plus importants. Après trois ans et demi d'activité, la filiale compte 100 collaborateurs, une performance remarquable en si peu de temps sur le marché allemand.

Cette réussite doit beaucoup à la dynamique entrepreneuriale de NEURONES. Alors que les entreprises françaises pratiquent souvent le « micro-controlling » de leurs filiales étrangères, le groupe laisse une grande liberté. C'est indispensable pour s'adapter aux spécificités du marché local et orienter notre développement en conséquence. L'autre atout, c'est la patience. La solidité financière de notre actionnaire a laissé suffisamment de temps pour prendre nos marques. Le succès que l'on rencontre maintenant confirme que c'était la bonne approche!



//



Avant de rejoindre NEURONES il y a 15 ans, j'ai travaillé pour plusieurs sociétés, des petites structures comme des grands groupes. Ce que j'ai trouvé ici de particulier et de très attachant, c'est la proximité avec les dirigeants et la confiance qu'ils accordent aux équipes pour évoluer et se développer.

Mon itinéraire dans le groupe m'a amenée à occuper des fonctions au sein de plusieurs entités, avec des effectifs toujours plus importants, d'abord comme gestionnaire de paie, puis en tant que responsable. C'est un cadre de travail sensationnel, des entreprises agiles où il est toujours possible d'apprendre,

Chez NEURONES, toutes les réussites sont envisageables! d'agrandir son périmètre, de relever de nouveaux challenges. Aujourd'hui je joue le rôle de chef de file pour les équipes paie de l'ensemble des filiales, avec une mission de veille sociale et

d'intégration des nouvelles réglementations dans l'outil partagé. Avec une équipe de trois collaborateurs, nous assurons aussi la paie pour les plus petites entités. C'est une fonction en révolution permanente, qui nécessite de s'adapter à un environnement social en mutation constante, d'être réactif et de trouver des solutions novatrices.

Je le constate à tous les niveaux : si vous êtes engagé, passionné par votre métier, toutes les portes sont ouvertes pour évoluer, pour tester des idées innovantes. Les meilleurs peuvent même développer des activités, créer de nouvelles business units et même des filiales autonomes. Chez NEURONES, toutes les réussites sont envisageables!



Mon parcours est avant tout le reflet de l'état d'esprit de NEURONES, qui place l'humain au centre de ses préoccupations. Cela consiste en particulier à identifier les talents et à faire en sorte qu'ils puissent s'exprimer pleinement. L'agilité du groupe c'est d'adapter l'organisation aux personnes, et non l'inverse. Recruté comme chef de projet, j'ai progressivement eu envie de prendre des responsabilités en avantvente et de m'investir dans des fonctions managériales. Je suis devenu associé

L'entreprise envisageait alors de s'implanter en région et j'ai saisi cette opportunité pour porter le

en 2014.

L'agilité de NEURONES, c'est d'adapter l'organisation aux personnes, et non l'inverse.

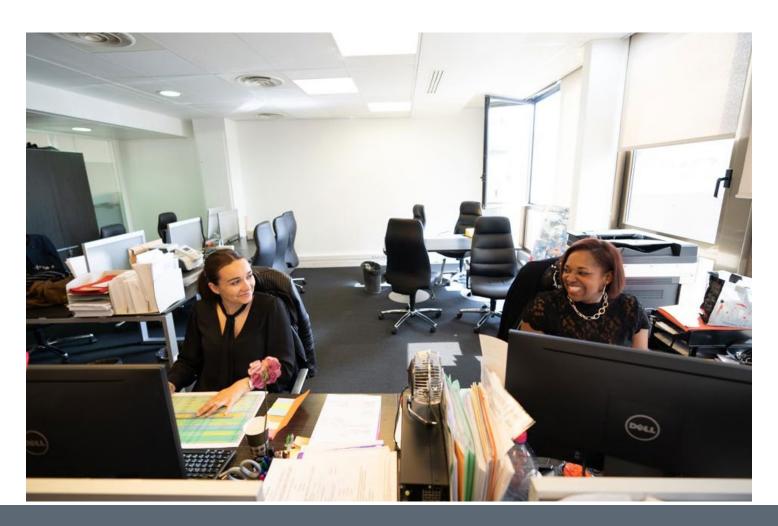
projet d'ouverture d'une agence à Angers. De deux collaborateurs au départ, nous sommes passés à une petite vingtaine aujourd'hui. Pour faciliter la croissance, et comme solution aux difficultés de recrutement, le choix a été fait de former nos propres ressources, en intégrant des jeunes diplômés.

L'agence se développe en parallèle sur deux axes : apporter en « green-shore » et à moindre coût un appui aux projet SAP parisiens, que ce soit pour compléter les équipes ou pour assurer le back-office. Notre seconde mission est de développer les activités SAP sur le marché du grand Ouest. Les entreprises de la région sont très attachées à l'idée de travailler avec des acteurs ancrés dans leur territoire. La proximité est un argument fort, au même titre que la gouvernance du groupe, fait de petites structures expertes, capables d'adresser de gros projets.



Politique sociétale

NEURONES a conscience de faire partie d'un écosystème de parties prenantes avec lesquelles il lui incombe d'organiser des relations équilibrées, éthiques, respectueuses de la loi et motivantes. Ainsi, les participants aux succès présents et futurs du groupe sont : les salariés, clients, sous-traitants et autres fournisseurs, éditeurs, constructeurs, écoles, État et collectivités territoriales, acteurs de la société civile et actionnaires.







NEURONES est régulièrement évalué par le questionnaire EcoVadis



Offres commerciales RSE

Les entités spécialisées du groupe réalisent de nombreux projets de dématérialisation de documents entrants et sortants. Ils ont pour conséquence de limiter la consommation de papier chez les clients concernés.

Note EcoVadis

Créée en 2007, EcoVadis est une PME française engagée dans le développement de solutions sur les achats responsables. Elle aide les directions achat à évaluer la performance "développement durable" de leurs fournisseurs. À la demande de plusieurs de ses clients, NEURONES répond régulièrement aux questionnaires EcoVadis.

Sous-traitants et fournisseurs

En 2018, les achats de sous-traitance de prestations de l'ensemble du groupe se sont élevés à 107,7 millions d'euros soit 22 % du chiffre d'affaires, ratio se situant probablement légèrement au-dessus de la moyenne des grands confrères.

Le groupe s'efforce de réaliser des achats responsables. Les intervenants extérieurs intégrés aux équipes de projets de NEURONES sont considérés de la même manière que les salariés internes. A titre dérogatoire, les factures des indépendants sont réglées à trente jours fin de mois.

Dans les filiales certifiées ISO9001, les sous-traitants, qui dépassent certains seuils de volume de prestation, sont évalués formellement. Ces derniers sont sensibilisés à la RSE et une partie de leur évaluation en dépend.

Relations écoles

Attirer les talents est un enjeu majeur pour NEURONES qui continue d'investir pour renforcer sa notoriété et devenir un employeur de choix. Dans ce cadre, le développement des relations avec un groupe d'écoles et universités est au cœur de sa stratégie :

- financement d'écoles cibles à travers la taxe d'apprentissage,
- actions d'accompagnement d'étudiants et jeunes diplômés (colloques, forums, simulations d'entretiens d'embauche, ateliers CV, sponsoring...),
- détection et intégration de stagiaires, apprentis et jeunes diplômés.

En France, les écoles vers lesquelles le groupe dirige sa taxe d'apprentissage sont principalement : Centrale Lille, Ece, Efrei, Em Strasbourg, Ensiee, Epita, Esg Management School, Esiea, Esiee, Esigetel, Esilv, Ingesup, InTechInfo, Isep, Itic, Mines d'Alès, Mines de Paris, Supinfo, Telecom Paritech et Utc Compiègne.

NEURONES participe chaque année à de nombreux forums d'écoles.

"Great Place to Work"

Pour la sixième fois, une société du groupe a obtenu en mars 2018 (après 2012, 2013, 2015, 2016 et 2017) le label "Great Place to Work" ("une entreprise où il fait bon travailler est un lieu où vous faites confiance à vos dirigeants, vous êtes fier de votre travail et vous appréciez vos collègues" - Robert Levering, cofondateur de "Great Place to Work").



Actions volontaires avec la société civile

Sont encouragées les initiatives des associés et des collaborateurs qui souhaitent s'impliquer dans leur environnement local ou auprès d'associations (Handigolf, cofinancement d'un skipper pour la "Route du Rhum"...) et donner de leur temps et de leur créativité.

Indicateur (en milliers d'euros)	2014	2015	2016	2017	2018
Budget consacré aux partenariats et au mécénat	58	49	130	72	158

Créé par la loi Aillagon en 2003, le mécénat de compétences permet à une entreprise de déléguer ponctuellement, gracieusement ou à tarif réduit, pendant leur temps de travail, des collaborateurs auprès d'associations d'intérêt général. Dans ce mode, le pôle Conseil soutient une association qui accompagne des entrepreneurs sociaux dans le cadrage et la mise en place de leurs projets (coaching d'entrepreneurs par des consultants) et une association qui accompagne des jeunes issus de quartiers défavorisés dans la recherche de leur premier emploi (parrainage par des collaborateurs expérimentés).

Sécurité des données personnelles

Le groupe est amené à intervenir sur des applications clients qui gèrent des données de particuliers (informations bancaires ou liées à la santé, boîtes aux lettres de messagerie...). Dans la plupart des cas, il s'engage contractuellement à assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de ces données. Dans le respect de la législation, les procédures internes définissent des règles de sécurité et fixent les cas, rares, où un salarié du groupe a le droit d'accéder à des données personnelles.

Depuis mai 2018, le groupe applique le Règlement Général (européen) sur la Protection des Données (RGPD). Celui-ci concerne également les données clients (CRM) et collaborateurs.

Cabinet de conseil "non profit"

Fort du succès du mécénat de compétences, le cabinet de Conseil en management du groupe a participé, avec trois autres confrères, à la création d'une structure à but non lucratif dédiée à l'accompagnement d'associations. Depuis, chaque année, ce cabinet "non-profit" bénéficie d'un consultant à temps plein pendant environ 6 mois

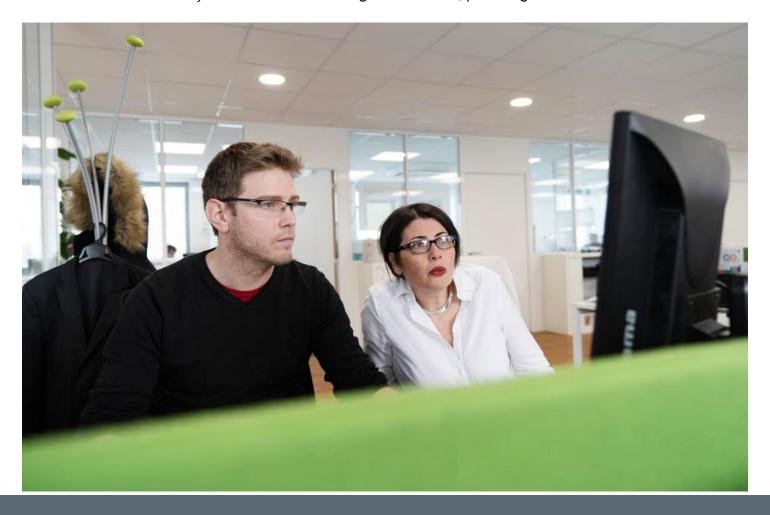






Politique environnementale

Dans le cadre de sa démarche RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale), NEURONES a réfléchi à son impact sur l'environnement et aux meilleures façons de le réduire. Il s'agit de mesurer, puis d'agir.





75%

PART DES DÉPLACEMENTS (DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL ET PROFESSIONNELS) DANS LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE*

* hors consommation de biens durables, papier et prise de repas



50

SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES D'UNE PRIME VÉLO



Pour ses deux filiales dépassant les 500 salariés, le groupe retourne tous les trois ans à la DRIEE Ile-de-France (Direction Régionale et Interdépartementale de l'Environnement et de l'Energie) des Bilans d'Emission de Gaz à Effet de Serre (BEGES).

Dans ce paragraphe, les émissions de gaz à effet de serre sont mesurées pour les postes suivants :

- déplacements (domicile lieu de travail et déplacements professionnels), de loin la principale source d'émission,
- consommation d'énergie dans les locaux et les data centers de NEURONES (pas celle des sites des clients),
- · consommation de papier.

Les données ne sont en revanche pas encore disponibles pour les émissions suivantes :

- consommation de biens durables (informatiques et non informatiques),
- prise des repas (origine des aliments...).

Réduction du coût des déplacements (professionnels, domicile-lieu de travail)

Sur une échelle commune (tonnes équivalent CO_2), la consommation de carburant liée aux déplacements (professionnels, domicile-lieu de travail) est quatre fois et demie plus importante que la consommation d'électricité des bâtiments et des datacenters.

Projet covoiturage et primes cyclistes

Depuis plusieurs années, l'établissement d'Angers incite au covoiturage. Des places de parking aux alentours des bureaux sont réservées pour les collaborateurs qui s'engagent à utiliser ce mode de transport. Ce dispositif concerne aujourd'hui environ 15 binômes (30 personnes). Par ailleurs, une prime est versée à une cinquantaine de salariés qui viennent à vélo à leur travail.



NEURONES a donc:

- systématisé l'utilisation de la donnée "lieu de résidence" dans ses systèmes d'affectation des équipes aux projets. Le recrutement se fait ainsi, autant que possible, dans les bassins d'emploi proches des centres de services pour limiter les déplacements domicile-lieu de travail,
- privilégié depuis 2007 des véhicules de service Eco2 émettant moins de 120 g de CO₂ au km,
- mis en place un système de covoiturage (centre de services d'Angers),
- encouragé et favorisé les différents systèmes de visio-conférence.

Indicateur	2014	2015	2016	2017	2018
Part des salariés d'Ile-de-France utilisant les transports en commun pour les déplacements domicile-lieu de travail	57 %	62 %	65,5 %	64,5 %	n.c.
Emissions correspondant aux déplacements domicile-lieu de travail en voiture ou en moto (en tonnes équivalent CO_2)	n.d.	3 010	3 295	3 395	3 471
Emissions du parc de véhicules de NEURONES (en tonnes équivalent CO_2)	411	430	464	478	470
Emissions correspondant aux déplacements professionnels remboursés en notes de frais (en tonnes équivalent CO_2)	206	199	209	245	220

Périmètre : France. Le taux de salariés d'Ile-de-France utilisant les transports en communs n'a pas été réévalué en 2018.

La répartition du lieu de résidence des salariés en région parisienne (70 % des effectifs totaux) est la suivante :

Département lle deFrance	92	75, 78	77, 91, 93, 94, 95
% lieu de résidence par département	20 %	15 %	10 % en moyenne

Il a été constaté qu'il était plus efficace de bien choisir les lieux d'exploitation en fonction des domiciles des salariés et des transports en commun, que d'améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments, même si l'un n'exclut pas l'autre.

Pour évaluer la consommation correspondant aux trajets domicile-lieu de travail, NEURONES a réalisé en juillet 2015 une enquête interne (périmètre France) sur les modes de transports utilisés. Les résultats de cette enquête sont considérés comme toujours pertinents à ce jour :

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DE NEURONES*



* hors consommation de biens durables, papier et prise de repas. ** hors sites clients.



Les impressions sont réalisées par des prestataires préservant l'environnement.

Mode de transport domicile/lieu de travail	Ile-de-France	Autres régions	Total France
Transports en commun	61,7 %	24,1 %	54,3 %
Voiture	28,3 %	62,2 %	34,9 %
Moto	7,8 %	2,3 %	6,7 %
À pied	1,0 %	8,6 %	2,5 %
Vélo	1,0 %	2,1 %	1,2 %
En tant que covoituré	0,1 %	0,5 %	0,2 %
Télétravail (0 km)	0,2 %	0,2 %	0,2 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Périmètre : France

Pour les trajets en voiture ou à moto, l'enquête conclut que la distance moyenne parcourue pour se rendre à son lieu de travail habituel est de 27 kilomètres (aller seul) et que la consommation moyenne des voitures et motos personnelles est de 6,5 litres/100 km (déclaratif).

La consommation des 206 véhicules du parc de NEURONES est calculée sur les bases d'une consommation moyenne par véhicule de 6 litres/100 km et de 15 000 km parcourus par an. Pour les déplacements professionnels, 1 900 km sont indemnisés en moyenne par an et par salarié concerné. Les consommations liées aux déplacements des visiteurs ainsi que ceux liés aux transports en commun n'ont pas été estimées.

Visio-conférence, entretiens candidats à distance

Une dizaine de salles ont été équipées (Polycom) pour la visioconférence. Chacune est utilisée huit fois par mois en moyenne. L'utilisation du système de réunion en ligne Webex est encouragée. La proportion des entretiens candidats à distance (Skype) est en hausse régulière. Le pôle Conseil a également muni les salles de réunion d'un dispositif de visio-conférence de pointe (Chromebox for meeting), afin d'améliorer la qualité des réunions à distance et éviter les déplacements.



Efficacité énergétique des bâtiments

Des systèmes à faible consommation d'énergie ont été privilégiés : éclairages, climatisations réglables individuellement et à bon rapport puissance fournie/puissance électrique consommée, détecteurs de pré-

Indicateurs	2014	2015	2016	2017	2018
Consommation électrique par m² et par an (hors datacenters) (en kWh/m²)	139	126	133	124	n.c.
Surface moyenne (en m²)	20300	23000	27 500	31 100	33200
Émissions de CO ₂ (en tonnes équivalent CO ₂)	277	363	496	522	557

La consommation électrique au m² n'a pas été réévaluée en 2018. Utilisation des facteurs d'émission de l'Ademe (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie). En France, le MWh correspond à 82 kg de CO_2 . En Tunisie, à 463 kg de CO_2 . En Roumanie, à 413 kg de CO_2 . À Singapour, à 499 kg de CO., En Allemagne, à 461 kg de CO.,

La moyenne française pour les bâtiments tertiaires s'établirait à 211 kWh/m² (source : Club des Acteurs du Développement Durable). La consommation des équipes situées chez les clients, qui n'a pu être estimée, est considérée comme gérée par ces derniers.

Mise en veille des ordinateurs nuits et week-ends

Un système d'extinction original des postes de travail a été installé en production dans l'ensemble des centres de services desk (Nanterre, Angers, Marcq-en-Baroeul, Tunis, Timisoara). Il repose, non pas sur l'outillage standard Windows GPO, mais sur un script "fait maison" de mise en veille. Ce système a été bien admis par les utilisateurs car il permet une relance rapide du poste de travail le matin (4 secondes), contrairement aux systèmes standard (plusieurs minutes).

Consommation électrique des datacenters "green IT"

La consommation d'électricité au m² dans un datacenter est couramment de l'ordre de cinquante à cent fois supérieure à celle de bureaux tertiaires classiques.

Le groupe a progressivement transféré les serveurs gérés de ses propres datacenters vers des spécialistes de "l'hébergement sec". Ainsi, l'essentiel des serveurs hébergés est maintenant situé chez cinq partenaires hébergeurs de niveau "Tiers 3+" dans neuf centres distincts (sept en France, deux en Tunisie).

Des critères RSE ont été intégrés et ont conduit au choix de différents soustraitants hébergeurs offrant des ratios performants de PUE (Power Usage

RÉPARTITION DES MODES DE TRANSPORTS DOMICILE/LIEU DE TRAVAIL (FRANCE)





127 km

DISTANCE MOYENNE DU TRAJET DOMICILE/LIEU DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS DU GROUPE UTILISANT LA VOITURE OU LA MOTO

Effectiveness – voir glossaire) dans la plage de 1,4 à 1,5 en cible (à pleine charge, avec une météo moyenne pendant l'année). NEURONES s'efforce de privilégier des datacenters de dernière génération offrant normalement de meilleurs PUE et cherche à augmenter régulièrement le taux de remplissage de ses armoires.

Indicateurs	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'armoires "allumées" (ensemble du groupe)	n.d.	106	120	161	227	210
Puissance réelle moyenne par armoire (en kW)	n.d.	2,35	2,42	2,44	2,56	2,69
PUE moyen	n.d.	1,66	1,72	1,66	1,67	1,65
Consommation totale (après PUE) (en MWh)	n.d.	3 600	4 426	5 705	8 504	8 172
Émissions de CO ₂ (en tonnes équivalent CO ₂)	n.d.	nd	483	588	858	830

Utilisation des facteurs d'émission de l'Ademe (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie). En France, le MWh correspond à 82 kg de ${\rm CO_2}$. En Tunisie, à 463 kg de ${\rm CO_2}$.

Les PUE ont été estimés à partir des évaluations écrites obtenues des différents hébergeurs. La consommation des datacenters est présentée à titre informatif, sur la base d'informations approximatives communiquées par ces derniers.

Recyclage: papier, postes de travail informatiques, cartouches d'encre

Le recyclage de consommables (toners d'imprimantes, piles électriques, etc.) est pratiqué systématiquement et depuis de nombreuses années. Conformément aux règles en vigueur (concernant les Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques), les matériels informatiques en fin de vie sont écoulés chez des brokers agréés ou donnés à des associations (comme "la Gerbe").

De plus en plus, les imprimantes et copieurs sont paramétrés en noir et blanc ainsi qu'en mode recto/verso. L'archivage par numérisation est utilisé de manière croissante, notamment par les équipes d'administration des ventes et de comptabilité, au détriment des dossiers papier. L'utilisation des scanners en réseau se généralise et contribue à la baisse du nombre de photocopies. L'ensemble de ces actions a réduit de 60 % les volumes d'impression en 5 ans.

Indicateur	2014	2015	2016	2017	2018
Quantité de papier consommé par m^2 et par an $(en g/m^2)$	710	570	447	384	311
Émissions de CO ₂ (en tonnes équivalent CO ₂)	19	17	11	11	9,5

Papier de formats A4 et A3. Certains sites ont reporté des quantités achetées et non consommées. En 2016, le rapport entre les émissions de ${\rm CO_2}$ et le tonnage de papier a été mis à jour de manière significative par l'Ademe.

Tri sélectif

Une entité d'une centaine de salariés réalise du tri sélectif (avec l'association "le Cèdre") sur trois filières : papier-cartons, canettes et gobelets. L'entité comptant l'effectif le plus important étend progressivement l'utilisation des "mugs", en économisant ainsi 90 000 gobelets à usage unique par an pour 3 sites et 530 salariés.



Diminution de l'empreinte carbone liée aux repas

Ce thème, pourtant significatif, est rarement documenté dans les rapports RSE. Une action de sensibilisation des salariés pour adopter une alimentation moins émettrice en CO_2 , par exemple moins riche en viande, est programmée. Elle a été mentionnée dans le guide d'éco-gestes et est souvent rappelée par les sociétés qui gèrent les restaurants interentreprises fréquentés par les collaborateurs.



Une entité d'une centaine de salariés réalise du tri sélectif des papier-cartons, canettes et gobelets



-19%

ÉVOLUTION 2017/2018 DE LA QUANTITÉ DE PAPIER CONSOMMÉ PAR LE GROUPE PAR M² ET PAR AN - **56**% SUR 5 ANS

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Périmètres de reporting

Trois périmètres ont été définis pour la production des indicateurs chiffrés :

- le périmètre dit "Sage" couvrant l'ensemble des filiales en France gérées dans les logiciels RH de Sage et d'ADP-GSI, soit 81 % des effectifs,
- le périmètre "France" couvrant 89 % des effectifs,
- le périmètre total du groupe ("Groupe").

Les indicateurs ont été produits sur les périmètres suivants :

- périmètre "Sage": taux de CDI, âge moyen, répartition par plages d'âge, pourcentage de séniors, d'étrangers, nombre de nationalités, répartition par sexe, part des emplois à temps plein, taux d'absentéisme, de fréquence et de gravité des accidents du travail, proportion de salariés utilisant les transports en commun,
- périmètre "France": nombre de contrats d'apprentissage, de professionnalisation, stagiaires, achats aux EA et ESAT, nombre de forums écoles, mécénat, consommations d'essence,
- périmètre "Groupe" : effectifs, entrées/sorties, turn-over, masse salariale, salaire moyen, achats de sous-traitance, jours et heures de formation, budgets mécénat et partenariats, consommation d'énergie des bureaux et datacenters, poids du papier consommé par m² de bureaux.

Les sorties par type sont disponibles de façon détaillée dans le périmètre "Sage". Une extrapolation a été réalisée à partir de cet échantillon pour déterminer les sorties par type pour l'ensemble du groupe.

Pour les jours de formation, le périmètre étudié concerne 98 % de l'effectif.

Pour l'indicateur de consommation d'énergie des bâtiments (hors datacenters), sont retenues les surfaces qui ont été utilisées pendant douze mois consécutifs. Au cours de l'exercice précédent, cet indicateur avait été calculé sur 92 % des espaces occupés par le groupe (88 % en 2016). La consommation totale a été extrapolée à partir de la consommation moyenne observée sur ces locaux. Cet indicateur n'a pas été recalculé en 2018

La consommation d'énergie dans les datacenters a été obtenue à partir des données disponibles, différentes selon les infrastructures concernées :

- pour les datacenters du groupe, des estimations de kWh consommés après PUE,
- pour les hébergeurs tiers, la puissance moyenne en kW par armoire avant PUE. En 2015, les quatre principaux hébergeurs avaient également produit des évaluations écrites de PUE cible, centre par centre. Ce sont ces évaluations de PUE qui sont utilisées dans le présent rapport.

Les thématiques de l'impact territorial, économique et social de l'activité et du recyclage des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) ont été étudiées sur le périmètre France.

Sources et outils utilisés

Les indicateurs du périmètre "Sage" sont issus du système RH commun. Les indicateurs des périmètres "France" et "Groupe" proviennent d'un reporting annuel consolidant les données extra-comptables et RSE de chaque filiale.

Méthodes de consolidation et de contrôle

Un référentiel commun (guide méthodologique incluant une fiche explicative par indicateur) a été transmis au responsable du reporting RSE de chaque filiale. La compilation des résultats est réalisée par la direction financière du groupe.



AVIS DU VÉRIFICATEUR

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du groupe.

Exercice clos le 31 décembre 2018

Aux actionnaires.

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après "entité") désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1141 (portée d'accréditation disponible sur le site www.cofrac.fr), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

1. Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité, (ciaprès le "Référentiel") dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

2. Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues dans la norme ISO 17020. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle, des textes légaux et réglementaires applicables et de la norme ISO 17020.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les "Informations".

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

4. Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du Code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, et, le cas échéant, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale;
- nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication des raisons justifiant l'absence de certaines informations requises par le 2° alinéa du III de l'article L. 225-102-1;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance;
- nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105;
- nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques;
- nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité;
- nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés:
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration :
- nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations;



- nous avons mis en œuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs (1) que nous avons considérés les plus importants:
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices (2) et couvrent entre 35 % et 100 % des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests :
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes (3);
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

5. Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre décembre 2018 et avril 2019 sur une durée totale d'intervention de deux semaines.

Nous avons mené six entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment la direction générale du groupe, la direction administrative et financière, la direction des ressources humaines.

6. Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

7. Commentaire

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du Code de commerce, nous formulons le commentaire suivant : l'absence d'objectifs au regard des principaux risques ne facilite pas la lecture de la performance extra-financière du groupe.

Le commissaire aux comptes

Fait à Paris, le 25 avril 2019

BM&A

Marie-Cécile Moinier Associée



⁽¹⁾ Pour les indicateurs clés de performance 2018 : taux de turnover, recrutement (nombre de nouveaux salariés), nombre de jours de formations, charge liée aux plans d'actions gratuites, absentéisme. Pour les autres résultats quantitatifs 2018 : effectif, diversité (% d'étrangers, nombre de nationalités représentées), égalité femmes/hommes (% de femmes dans l'effectif).

⁽²⁾ Sociétés Helpline, Arondor, AS Group, Codilog, Colombus, Intrinsec Sécurité, RS2i, Scaled Risk et NEURONES S.A.

⁽³⁾ Informations qualitatives : politique active de recrutement (procédure), diversité (charte de la diversité), égalité femmes-hommes (index), dialogue social (accords Helpline), prévention de la corruption (code de conduite).



Conception graphique et réalisation : Direction Marketing et Communication NEURONES Crédits photos : James Cao, Michael Moore, NEURONES et les collaborateurs de NEURONES !



Aussi loin que vous voudrez...®









Immeuble "Le Clemenceau 1" - 205, avenue Georges Clemenceau - 92024 Nanterre Cedex 01 41 37 41 37 - info@neurones.net - www.neurones.net