



2020

RAPPORT RSE (DPEF)



NEURONES

Aussi loin que vous voudrez...®

Un groupe engagé

MODÈLE D'AFFAIRES

Les attentes d'un client vis-à-vis d'une Entreprise de Services du Numérique (ESN) sont principalement :

- la maîtrise des dernières technologies et une offre de conseil pour éclairer ses décisions (évaluation du retour sur investissement et choix du timing). Actuellement, la demande est spécialement forte sur les technologies suivantes : méthodes Agiles (Product 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, cybersécurité, objets connectés (IoT),
- la disponibilité opérationnelle de ressources formées aux outils les plus récents et leur stabilité,
- la capacité à produire des services managés avec une obligation de résultat,
- une taille en proportion des engagements pris.

En haut de cycle, à cause du turnover, clients et prestataires rencontrent de grandes difficultés à assurer la stabilité des équipes projets. En bas de cycle, les ESN ont une probabilité plus importante d'être sollicitées sur des périmètres globaux, dans le cadre de contrats avec des engagements formalisés sur des niveaux de service.

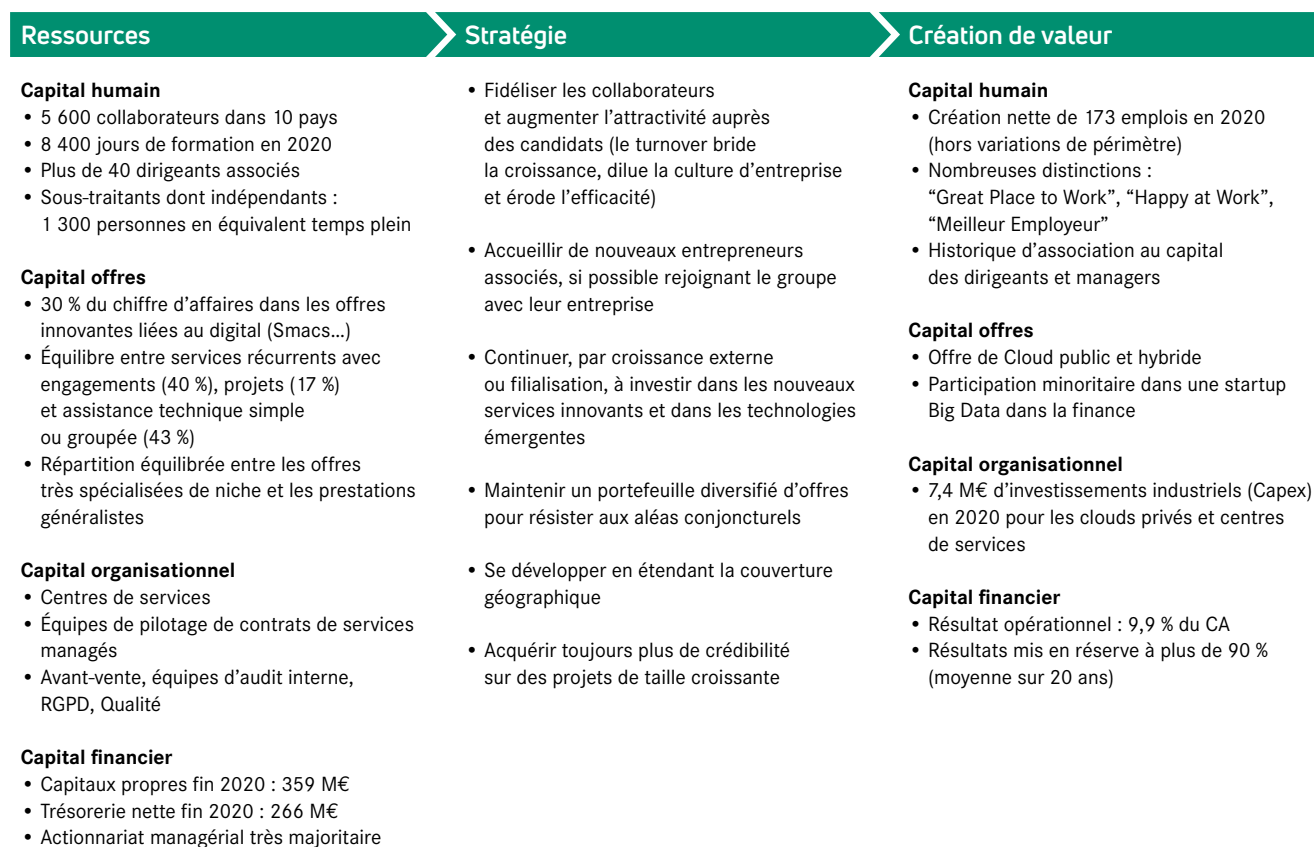
Parmi les tendances actuelles, on note l'essor du télétravail et le succès du statut d'indépendant (freelance) auprès des informaticiens.

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

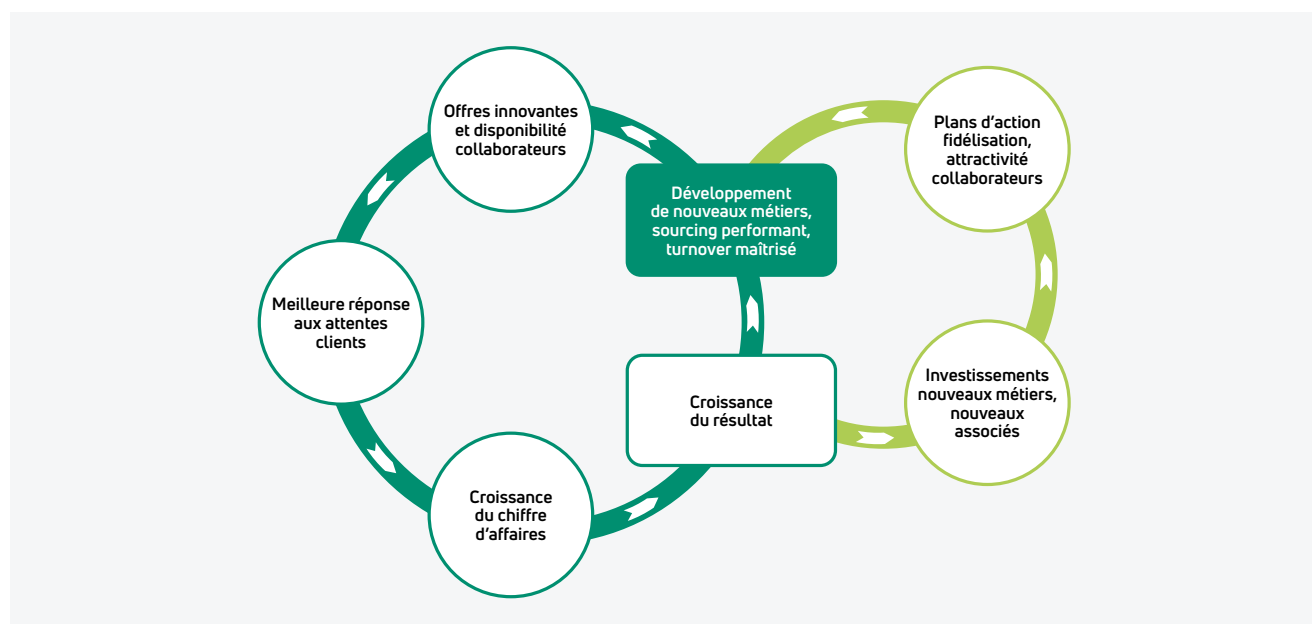
Compte tenu de son organisation en entités métiers, avec des patrons associés au capital, NEURONES a également la particularité de rechercher en permanence de nouveaux entrepreneurs qui assureront sa croissance à long terme (par rapprochement, filialisation ou démarrage de nouvelles structures). La création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

Le détail des différents métiers est décrit dans la partie "1.3 Activité - Détail des métiers" du rapport annuel 2020.

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



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 globale 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 de sa session de septembre. Il n'est pas ressorti de nouveaux risques RSE lors de la session de septembre 2020.

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 clés 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 clés 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 femmes-hommes, diversité, accueil des personnes en situation de handicap, actions de mécénat (manque de réponses au besoin de sens dans la vie professionnelle avec, *in fine*, un 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 non polluants, 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 :

- bien-être animal,
- alimentation responsable, équitable et durable,
- lutte contre le gaspillage et la précarité alimentaires.

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.

Les filiales qui ont une démarche RSE propre échangent avec le Comité développement durable qui s'inspire de leurs bonnes pratiques. Le Comité s'est réuni en visioconférence pour échanger sur la Déclaration de Performance Extra-financière 2020.

Historique

2010 : premières signatures de la charte de la diversité (cinq 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 Middenext, 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.

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).

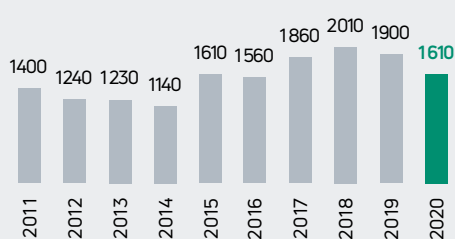
2020 : nouvelle enquête interne auprès des salariés sur les déplacements domicile-lieu de travail (1^{re} édition : été 2015). Calcul de l'empreinte carbone du groupe et dépôt sur le site de l'Ademe. Le cabinet de conseil du groupe devient une entreprise à mission.

Politique sociale

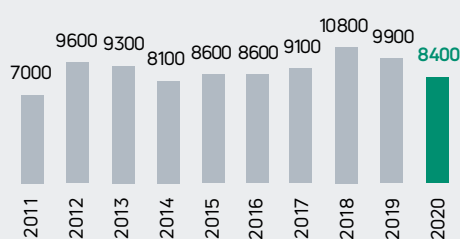
Afin de permettre à ses 5 589 collaborateurs (fin 2020) de bénéficier d'un environnement stimulant, NEURONES cherche à mettre en œuvre les meilleures pratiques d'une bonne politique RH et en mesure les effets.



RECRUTEMENTS (hors croissances externes)



PLAN DE FORMATION (jours x stagiaires)



Effectifs

Au cours des dix derniers exercices, le nombre de collaborateurs (fin d'exercice) a augmenté de près de 80 % :

2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
3 471	3 704	4 065	4 082	4 580	5 044	5 028	5 160	5 372	5 589

En France, 93 % 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.

Leur répartition géographique des effectifs est la suivante : Ile-de-France 64 %, régions 23 % et international 13 %. 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 :

ICP	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	1 400	1 240	1 248	1 142	1 647	1 695	1 857	2 012	1 904	1 612

Les procédures de recrutement 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.

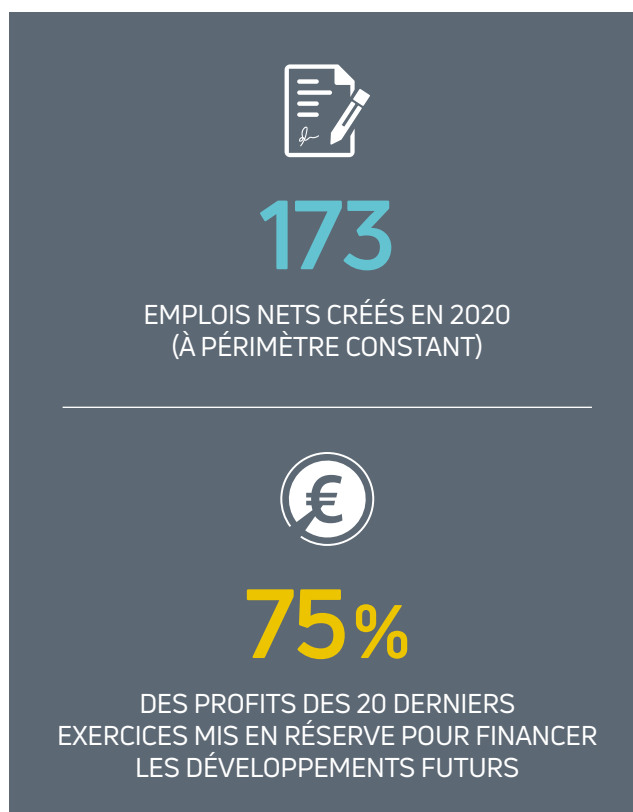
Fin 2020, 80 jeunes sont sous contrat de professionnalisation et 122 en apprentissage. Courant 2020, 131 stagiaires ont été accueillis.

Turnover

En 2020, le turnover (nombre de démissions dans l'année rapporté à l'effectif moyen de l'année) s'est établi à 11 %, avec un premier trimestre à 15 % puis les trois trimestres suivants à 10 %. Ce dernier chiffre correspond à un niveau de bas de cycle. A l'issue de la crise sanitaire, il est probable que le turnover remonte rapidement. Les tensions sont restées fortes sur les profils très recherchés comme la cybersécurité, le cloud, le devops.

ICP	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	16 %	14 %	11 %	13 %	13 %	13 %	17 %	20 %	16 %	11 %

Les actions de fidélisation et d'augmentation de l'attractivité auprès des candidats ont été maintenues dans la mesure du possible et seront amplifiées dès la fin de la crise sanitaire :



- actions de formation maintenues à 8 400 jours stagiaires, en utilisant notamment les dispositifs mis en place pendant les confinements et couvre-feu,
- 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 et blogs (hausse du community management) et développement des marques employeurs : films "Welcome to the Jungle", suivi des notes et taux de recommandation Glassdoor, du nombre d'abonnés Twitter, des "j'aime" Facebook,
- gel des événements collaborateurs pour raison sanitaire : 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.

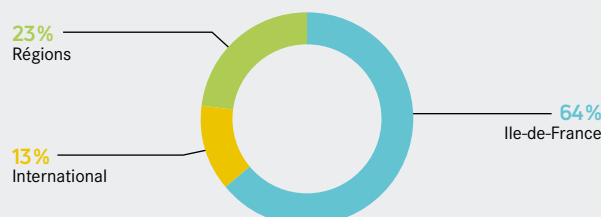
Il convient de préciser que les deux tiers des salariés du groupe exercent leur activité professionnelle en région parisienne où le turnover est traditionnellement plus élevé que dans les autres régions françaises.



5 589

NOMBRE DE COLLABORATEURS
DU GROUPE AU 31/12/2020

RÉPARTITION DES EFFECTIFS 2020 PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



L'évolution des entrées/sorties est la suivante :

Évolution détaillée des effectifs	2016	2017	2018	2019	2020
Recrutements	1 695	1 857	2 012	1 904	1 612
Variations de périmètre :					
Acquisitions	131	14	-	-	44
Cessions	-	185	13	32	-
Sorties :					
Démissions	654	867	1 050	837	614
Fins de période d'essai	246	298	321	257	285
Fins de CDD, contrats d'apprentissage et prof.	182	243	231	234	261
Ruptures conventionnelles	136	150	133	155	100
Licenciements	133	128	114	143	157
Divers	11	16	18	34	22
Total sorties	1 362	1 702	1 867	1 660	1 439
VARIATION NETTE DE L'EFFECTIF	464	- 16	132	212	217

Temps de travail

En France, à 98,7 %, les effectifs sont employés à temps plein. L'essentiel des temps partiels sont des 4/5^e. Ainsi, seuls 0,6 % des effectifs ont un temps de travail inférieur à 80 % d'un temps plein. Dépendant de la convention collective Syntec (à l'exception de l'entité formation), les salariés bénéficient de jours de RTT variant selon la filiale qui les emploie et leur position : non cadres et Etam, cadres en réalisation de mission, cadres au forfait.

Télétravail

Début 2000, 170 collaborateurs du groupe pratiquaient régulièrement le télétravail, à 20 % de leur temps (cas général) ou plus.

A partir du premier confinement (17 mars 2020), le télétravail a été quasi-généralisé. Au-delà de la fin du premier confinement (10 mai), il est resté majoritaire jusqu'à la fin de l'année et privilégié partout où il était possible.

A la sortie de la crise sanitaire, le télétravail devrait connaître une hausse structurelle. Selon les métiers, une réflexion a été engagée sur les nouvelles organisations possibles. Le groupe a pu tirer de cette période des informations sur l'évolution de la productivité en télétravail pour des fonctions où elle est mesurable. A ce jour, les accords et les chartes de télétravail n'ont pas fait l'objet d'avenants.

Recours à l'activité partielle

En France, le recours au chômage partiel a concerné 13 % des effectifs (en équivalents temps plein) lors du premier confinement. Puis il a baissé progressivement pour s'établir à 3,5 % en moyenne d'août à décembre.

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 2020, le total des rémunérations brutes, en progression de 5,5 %, s'élève à 215,4 M€ (204,2 M€ en 2019), après retraitement en brut des indemnités versées et des allocations perçues au titre du chômage partiel. 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 5 451 personnes en 2020 (5 211 en 2019), l'effectif moyen est en progression de 4,6 %. Le salaire brut moyen s'est établi à 39 500 euros par an (39 200 en 2019), en hausse de 0,7 %.

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, Ansible, Terraform, Python...).

Le groupe a l'opportunité d'utiliser son entité spécialisée pour développer les compétences. Un des principaux acteurs en France, et habilité par les plus grands éditeurs pour faire passer des certifications qualifiantes, ce centre de formation réalise une part significative des actions de formation technique du groupe, y compris pour former de futurs collaborateurs durant des cursus longs.

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

Formation (jours x stagiaires) :

2016	2017	2018	2019	2020
8 600	9 100	10 800	9 900	8 400

Formations éligibles au titre de la formation professionnelle continue en France et actions de même nature réalisées à l'international. Formations en ligne non comprises. 58 800 heures en 2020 soit 8 400 jours x 7 heures.

Fidélisation des dirigeants et cadres clés

Depuis 1999, six plans de stock-options et huit programmes 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. Ceux, 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) :



98,7%

PART DES EFFECTIFS
À TEMPS PLEIN



+5,5%

PROGRESSION DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES
MOYENNES 2020/2019



	2016	2017	2018	2019	2020
	1 185	2 000	1 236	1 176	2 008

Plans NEURONES et filiales.

Communication interne active

Chaque filiale métier dispose de ses outils de communication interne (Intranets, réseaux sociaux d'entreprises, 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

A fin 2020, l'âge moyen des collaborateurs s'établit à 36,1 ans (35,7 à fin 2019) avec la répartition suivante :

Répartition des effectifs par tranche d'âge	2016	2017	2018	2019	2020
moins de 25 ans	8 %	8,5 %	10 %	9,5 %	9 %
de 25 à 29 ans	21,5 %	20,5 %	20 %	21 %	21 %
de 30 à 34 ans	22,5 %	21 %	20 %	21 %	19,5 %
de 35 à 39 ans	18 %	19 %	18 %	16 %	16 %
de 40 à 44 ans	15 %	14,5 %	14 %	13 %	14 %
de 45 à 49 ans	8,5 %	9 %	10 %	10,5 %	10 %
50 ans et plus	6,5 %	7,5 %	8 %	9 %	10,5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
AGE MOYEN	35,7	36	35,7	35,7	36,1

Des accords d'entreprise et plans d'action seniors ont été mis en place fin 2009. Ils ont porté leurs fruits puisque, fin 2020, la part des "50 ans et plus" a progressé régulièrement et représente désormais 10,5 % 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, 10,2 % des salariés sont étrangers et représentent 66 nationalités différentes :

	2016	2017	2018	2019	2020
% étrangers	8,6 %	9,3 %	9 %	9,9 %	10,2 %
Nombre de nationalités représentées	53	63	61	67	66

Périmètre "Sage".

L'entité dédiée à l'accompagnement des utilisateurs a intégré dans ses procédures de recrutement diverses mesures visant à garantir l'égalité des chances pour tous les candidats (méthode Saphir).

Différentes entités organisent des formations ouvertes à des personnes désirant se reconvertir dans le numérique, notamment dans le cadre du dispositif de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI). Ces démarches favorisent la diversité des profils et des parcours professionnels au sein du groupe.

Égalité femmes-hommes

Les femmes, bien que peu présentes dans les cursus informatiques des écoles d'ingénieurs, représentent 20,6 % de l'effectif de NEURONES en France (périmètre "Sage"). Dans le cadre de la loi sur l'égalité réelle femmes-hommes, les entités du groupe en France publient chaque année avant le 31 mars leur index de l'égalité femmes-hommes (valeur maximale de 100, avec la nécessité de mettre en place un plan d'actions pluriannuel en dessous d'un indice de 75 trois années de suite) :

	Indice 2020	Date de calcul
1 entité de plus de 1 000 salariés	88	1 ^{er} mars 2021
1 entité entre 250 et 1 000 salariés	87	1 ^{er} mars 2021
11 autres entités entre 50 et 250 salariés	85 (moyenne) 75 (minimum)	1 ^{er} mars 2021

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

À l'international, la proportion des effectifs féminins est plus élevée qu'en France (Roumanie : 65 %, Tunisie : 50 %, Singapour : 50 %).

Handicap

Le groupe s'efforce d'être plus "handi-accueillant" et compte 1,44 % (fin 2020) de salariés en situation de handicap dans ses effectifs. Cette proportion, en progression, est insuffisante.

En accord avec les clients concernés, des GME (Groupements Momentanés d'Entreprises) associant NEURONES et des partenaires du secteur du travail protégé et adapté (Atimic, Arcesi...) ont été mis en place sur des contrats de services managés récurrents. Fin 2020, ils permettent de faire appel à six salariés de ces EA (Entreprises Adaptées) sur des contrats du groupe.

Par ailleurs, les achats aux EA et ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) se sont établis à 151 milliers d'euros en 2020.

Dialogue social

En France, le dialogue avec les Institutions Représentatives du Personnel (membres des CSE, Délégués du Personnel, Délégués Syndicaux, membres du Comité de groupe) est régulier. Les accords collectifs sont nombreux, du fait de la structure décentralisée du groupe en filiales métiers. Pour les deux entités les plus importantes (65 % des effectifs), les accords suivants sont en vigueur : travail de nuit et astreintes, télétravail, accord 35 heures,



36,1 ans

MOYENNE D'ÂGE
DES COLLABORATEURS À FIN 2020



20,6%

PART DES FEMMES
DANS LES EFFECTIFS

Accords d'entreprise

L'entité de service desk a mis en place des accords spécifiques complémentaires. Les salariés qui pratiquent des dons de sang bénéficient de deux demi-journées par an d'absence rémunérée. 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.



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.

Des réflexions sont en cours concernant d'éventuels avenants aux accords de télétravail existants.

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 (51 salariés fin 2020), il n'y a pas de structure de représentation des salariés (pas de cadre légal).

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 légal 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.

Santé et sécurité au travail

En France, les 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	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'absentéisme*	4,8 %	4,3 %	4,7 %	5,2 %	5,9 %
Nombre d'accidents du travail avec arrêt (de 1 jour ou plus)	29	39	56	62	36
Nombres de jours d'arrêt correspondants	664	811	1 353	735	1 009
Taux de fréquence des accidents du travail (nombre d'accidents du travail avec arrêt par millions d'heures travaillées)	4,7	7,2	8,9	9,5	5,3
Taux de gravité des accidents du travail (nombre de journées indemnisées par millier d'heures travaillées)	0,11	0,15	0,21	0,11	0,15

* Nombre de jours d'absence (maladie, congés pathologiques, accidents du travail et de trajet, congés enfants malades, déménagements et événements familiaux, congés maternité et paternité, absences non rémunérées et administratives) 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 du taux d'absentéisme.

Prévention de la corruption

Depuis le 1^{er} 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. Chaque année, le Comité Ethique et Conformité présente au Conseil d'Administration un état d'avancement de la démarche et un reporting des éventuelles alertes.

Lutte contre l'évasion fiscale

Pour chaque dossier de Crédit Impôt Recherche (CIR), un cabinet spécialisé vérifie, en amont, son éligibilité et, en aval, l'intégralité de la documentation produite.

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.



5,9%

TAUX D'ABSENTÉISME
EN 2020



Organisation
internationale
du Travail

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...



ZALINA,
Responsable Administrative
et Financière (Formation
informatique)
Chez NEURONES
depuis 2013

Je suis arrivée à 24 ans chez NEURONES pour un remplacement de quelques mois à un poste administratif. A l'issue de ce CDD, on m'a proposé de rejoindre définitivement le groupe. Quelques années plus tard, j'ai été promue Responsable Administration des Ventes.

Pendant les premières années, j'ai eu la chance d'être épaulée par le Directeur Administratif et Financier lui-même. Il a fait preuve d'une grande confiance envers moi et a été de très bon conseil pour mon évolution professionnelle. Il m'a beaucoup appris, avec l'aide de la Responsable des comptabilités du groupe, aussi bien dans le domaine de la comptabilité que de la finance d'entreprise. Tous se sont montrés très compréhensifs par rapport aux contraintes familiales d'une «maman solo».

Au bout de six ans, et maîtrisant totalement les contours de mon poste, j'ai fait part à mon responsable de mon souhait d'acquérir de nouvelles compétences et responsabilités, et de m'orienter vers la finance d'entreprise. Très à l'écoute, il m'a proposé de rejoindre une des filiales du groupe en tant que Responsable Administrative et Financière. En raison du contexte sanitaire, le démarrage à ce nouveau poste a été assez compliqué : avec une prise de fonctions juste avant un confinement, il a fallu m'adapter à une nouvelle société et de nouvelles missions, en grande partie à distance. Mais, grâce à un travail personnel, au soutien de mes collègues et à la patience et la bienveillance mon nouveau manager, j'ai rapidement trouvé mes marques et m'épanouis aujourd'hui de plus en plus dans ce nouveau rôle.

« ON A FAIT PREUVE
DE TRÈS BON CONSEIL
POUR MON ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE. »



NICOLAS,
Consultant IT senior
(Support aux utilisateurs)
Chez NEURONES
depuis 1999

Malgré une formation en école hôtelière (mise en œuvre dans de grands établissements en France et à l'étranger), en réalité, j'ai toujours été un passionné d'informatique. En 1999, une entité du groupe cherchait un technicien help desk pour le support d'un groupe hôtelier. Après un contrat de qualification, j'ai été embauché comme Technicien, puis suis devenu Production Supervisor. En 2001, on me confiait ma première mission de management pour un compte du secteur du Luxe. Puis mon parcours a suivi le développement de l'entreprise : Manager Service Desk, Service Delivery Manager, SDM multi-comptes... Pendant 15 ans, j'ai mené des projets passionnants et très variés et relevé de beaux challenges.

Depuis 5 ans, je fais partie de l'Excellence Factory, direction transverse qui regroupe les équipes Avant-vente, Qualité et Méthodes, et une équipe IT Solutions placée sous ma responsabilité. Notre objectif ? Être à l'affut des innovations susceptibles d'aider clients et équipes dans leurs missions, et les mettre à disposition, via un portail dédié. Avec le département Qualité et Méthodes, nous avons aussi mis au point un outil de contrôle qualité en interne, QLine Manager, une solution inédite sur le marché.

« MON MANAGER ET
LA DIRECTION GÉNÉRALE
M'ACCORDENT TOUTE
LEUR CONFIANCE. »

Prochain projet : un parcours client immersif sur 250 m² pour présenter aux prospects et clients toutes les solutions innovantes dans le support utilisateurs. C'est un projet très ambitieux pour lequel mon manager et la direction générale m'accordent toute leur confiance. Mon souhait pour le futur ? Continuer à évoluer vers un poste de direction, avec de nouveaux challenges en lien avec l'innovation !

TÉMOIGNAGES

DES AMBITIONS, DES PASSIONS, DES PARCOURS...



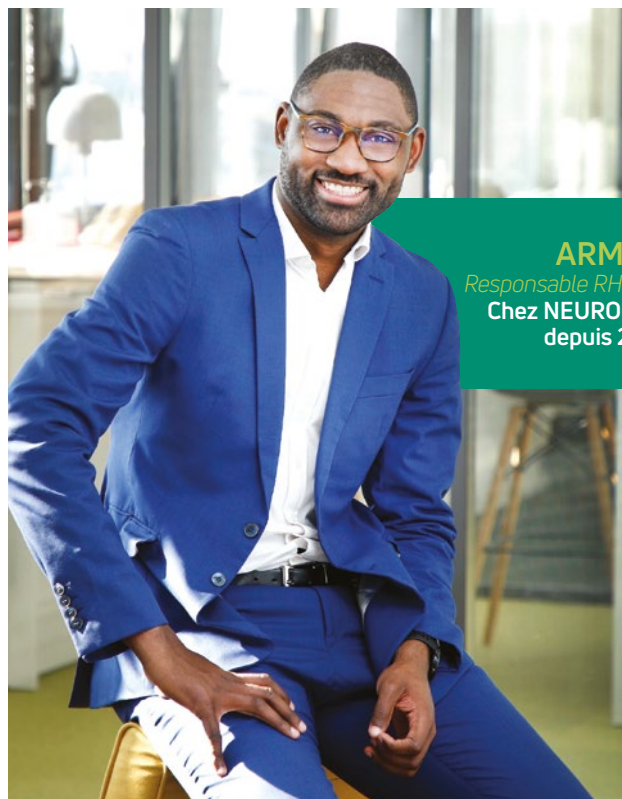
LAURENCE,
Responsable Offre
Hypermobilité
(Digital workplace)
Chez NEURONES
depuis 2015

Le secteur de la technologie m'a attirée très tôt et j'ai suivi des études en alternance en Informatique de Gestion, option Administrateur Systèmes et Réseaux. Diplôme en poche, j'ai enchaîné des missions d'Architecte en ESN et en entreprise. En 2015, j'ai choisi de me spécialiser dans la mobilité, un secteur qui commençait à se développer et, d'évidence, promis à un bel avenir.

J'ai alors rejoint le groupe au sein d'une nouvelle Business Unit de transformation digitale et de services managés. A l'époque, la structure démarrait à peine, nous n'étions que quatre... : tout était à créer ! J'y ai occupé de nombreux postes, porté différentes casquettes et énormément appris. C'est aussi un grand plaisir de travailler main dans la main avec une équipe motivée et à faire grandir l'entité qui s'est développée de façon exponentielle. Ce que j'apprécie beaucoup chez NEURONES, c'est que tout le monde évolue ensemble, dans un esprit de famille et de valeurs humaines très marquées. C'est très inspirant et très motivant.

L'an dernier, j'ai voulu retrouver cet esprit de start-up qui m'avait tant enthousiasmée à mes débuts. J'apporte ainsi depuis huit mois mon expertise à une ESN du groupe pour laquelle je construis une offre d'hypermobilité de A à Z, avec une équipe dédiée. Une nouvelle aventure dans laquelle j'espère que beaucoup d'autres me rejoindront pour partager cet élan, et faire grandir avec moi ce projet inédit et passionnant !

« CHEZ NEURONES,
TOUT LE MONDE
ÉVOLUE ENSEMBLE
DANS UN ESPRIT
DE VALEURS HUMAINES
TRÈS MARQUÉES. »



ARMEL,
Responsable RH (IoT)
Chez NEURONES
depuis 2017

Après une licence en Lettres modernes, je me suis orienté vers un master en Gestion des Ressources Humaines. Mon parcours professionnel a débuté, dans le cadre de stages et alternances, en tant que Chargé de recrutement pour un grand groupe d'intérim, puis pour un leader de la transformation digitale.

En 2017, j'ai alors rejoint NEURONES comme Chargé de recrutement pour une de ses entités. L'occasion m'a été offerte d'évoluer et de développer mes compétences, d'abord au sein de l'équipe Projets, puis de celle d'Assistance technique. Un an plus tard, à la faveur d'une mobilité interne, j'ai rejoint le pôle RH de la business unit IoT, devenue une filiale à part entière en 2020. Mes missions sont multiples : recruter des collaborateurs qui disposent à la fois d'un solide bagage technique et d'une personnalité en accord avec les valeurs du groupe (ouverture d'esprit, capacité d'adaptation...), conseiller et proposer des solutions aux opérationnels et à mon manager, et, enfin, demeurer proche et à l'écoute des collaborateurs, pour pouvoir répondre au mieux à leurs attentes : une autre valeur forte du groupe.

Au vu des ambitions de croissance, les prochaines années s'annoncent passionnantes, car beaucoup de défis vont en découler. Il s'agira d'adapter notre stratégie de fidélisation client, d'organiser le partage des connaissances en interne et de demeurer compétitifs, tout en conservant cet esprit familial auquel nous sommes très attachés.

« DEMEURER PROCHE
ET À L'ÉCOUTE DES
COLLABORATEURS :
UNE VALEUR FORTE
DU GROUPE. »



KONUL,
Consultante
(Cybersécurité)
Chez NEURONES
depuis 2018

Mon intérêt pour la sécurité est né pendant des études de géopolitique. Après une licence en Relations Internationales en Azerbaïdjan, mon pays natal, j'ai fait deux Masters à Sciences Po Grenoble, dont un en Sécurité Internationale et Défense. On y abordait les questions de cybersécurité et cette thématique m'intéressait beaucoup.

Jeune diplômée, j'ai appris en 2018 que l'entité cybersécurité du groupe recherchait un analyste Cyber Threat Intelligence russo-phonie. J'ai postulé et rejoint ce pôle, qui s'est rapidement développé, avec des missions qui ont également pris de l'ampleur. En 2020, j'ai souhaité acquérir de nouvelles compétences et ai demandé à intégrer le pôle Maîtrise des risques numériques, où je suis consultante en cybersécurité depuis septembre 2020. C'est un métier très différent, tant par les sujets techniques qu'il implique que par la nécessité d'avoir une vision globale des problématiques des entreprises accompagnées. Cela pousse à sortir de sa zone de confort, à apprendre et à se former en permanence. A cet égard, j'ai récemment suivi une formation ISO 27001 «Systèmes de management de la sécurité de l'information», un réel atout pour renforcer la relation de confiance avec les clients. J'ai la chance d'avoir des managers très présents et à l'écoute, ils m'ont toujours aidée à évoluer et à monter en compétences.

Mes prochains objectifs ? Devenir plus autonome dans mes missions, prendre la responsabilité complète d'un projet et accompagner à mon tour un jeune collaborateur dans son évolution.

« J'AI LA CHANCE
D'AVOIR DES MANAGERS
QUI M'ONT TOUJOURS
AIDÉE À ÉVOLUER. »



YANN,
Directeur associé
(SAP)
Chez NEURONES
depuis 2008

Après une formation universitaire d'analyste programmeur, j'ai débuté sur SAP à vingt-et-un ans au sein d'un grand cabinet de Conseil. Quelques années plus tard, à l'occasion d'une opération de croissance externe, j'ai intégré l'entité SAP du groupe en tant que Chef de projet junior. Mes responsabilités hiérarchiques et domaines de compétences ont progressé au fur et à mesure du développement de l'activité, avec de nombreuses formations pour accompagner cette évolution : j'ai appris le commerce, le management, le pilotage et la direction de projets...

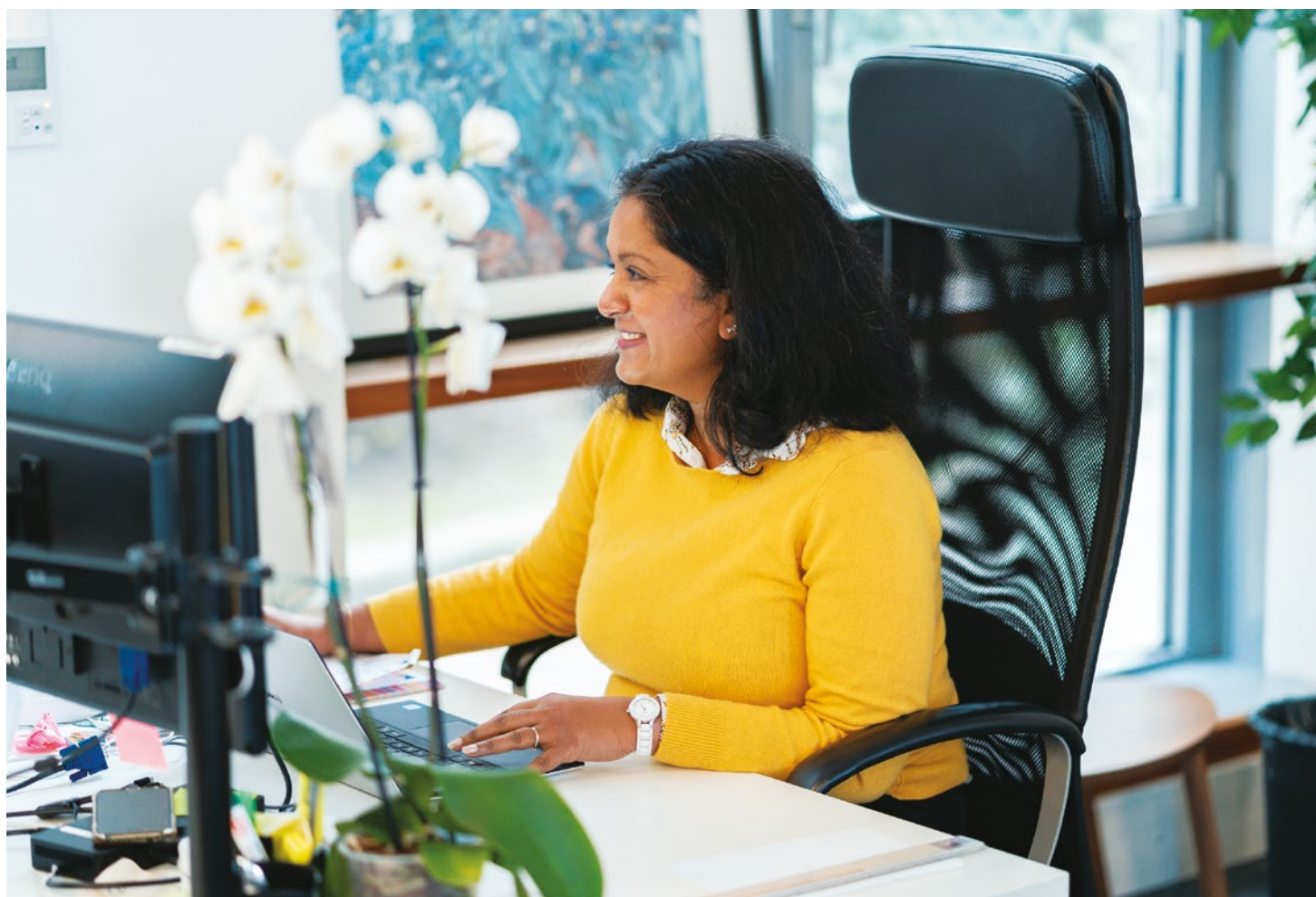
En 2014, on m'a offert la possibilité d'entrer au capital de la filiale et j'ai assuré la direction d'un centre de tierce-maintenance applicative mutualisé pendant trois ans et demi. L'année 2018 a quant à elle été principalement consacrée à la direction d'un projet d'implémentation SAP pour un de nos grands clients.

En onze ans, notre équipe a connu une forte croissance, passant d'une quarantaine de collaborateurs à cent quatre-vingt-dix. Une refonte de la gouvernance devenait nécessaire et il m'a été proposé d'en faire partie. Avec le contexte sanitaire, nous avons été jetés dans le grand bain assez brusquement ! Il a fallu prendre des décisions dans un environnement inconnu, tout en gérant le quotidien opérationnel, rassurer les salariés et les aider à conserver le lien avec l'entreprise... Cette année nous a tous beaucoup appris, et notamment qu'il faut savoir s'ajuster en permanence... sans perdre le cap qu'on s'est fixé !

« MES DOMAINES
DE COMPÉTENCES ONT
PROGRESSÉ AU FUR ET
À MESURE QUE L'ENTITÉ
S'EST DÉVELOPPÉE. »

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.



233k€

CONSACRÉS AUX PARTENARIATS
ET AU MÉCÉNAT EN 2020

ecovadis

NEURONES est régulièrement évalué
par le questionnaire EcoVadis

Les participants aux succès présents et futurs du groupe sont : les salariés, clients, sous-traitants et autres fournisseurs, les éditeurs, constructeurs et écoles, l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que acteurs de la société civile et les actionnaires.

Offres commerciales RSE

Plusieurs activités du groupe contribuent indirectement aux objectifs de développement durable. Parmi elles :

- les nombreux projets de BPM et de dématérialisation de documents entrants et sortants,
- les missions de conseil dans les utilities ayant trait à la transition bas-carbone,
- le développement, pour une major de l'industrie pétrolière, d'une application pour sensibiliser ses collaborateurs à leur empreinte carbone : questionnaire, notation et recommandation, "challenge",
- le développement d'une application de scoring ESG (Environnement Social Gouvernance) destinées aux asset managers.

A terme, NEURONES compte mesurer la "part verte" de son chiffre d'affaires, en s'alignant sur la classification de l'Union Européenne (taxonomie verte décomposant les activités en trois couleurs : marron, neutre et vert).

Note EcoVadis

Créée en 2007, EcoVadis est une PME française développant des solutions concernant 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 annuellement aux questionnaires de cette entreprise.

Sous-traitants et fournisseurs

En 2020, les achats de sous-traitance de prestations se sont élevés à 127,5 millions d'euros soit 24,3 % du chiffre d'affaires, ratio en progression régulière et 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 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 ISO 9001, 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 score 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 défini 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, Esigete, Esilv, Ingesup, InTechInfo, Isep, Itic, Mines d'Alès, Mines de Paris, Supinfo, Telecom Paritech et Utc Compiègne.

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)	2016	2017	2018	2019	2020
Budget consacré aux partenariats et au mécénat	130	72	158	270	233

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 deux associations :

- une première assistant des entrepreneurs sociaux dans le cadrage et la mise en place de leurs projets (coaching d'entrepreneurs par des consultants),
- une seconde qui accompagne des jeunes issus de quartiers défavorisés dans la recherche de leur premier emploi (parrainage par des collaborateurs expérimentés).

Entreprise à mission, certification B Corp

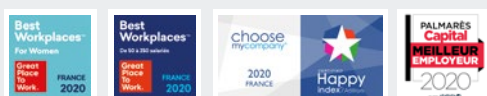
Le cabinet de conseil du groupe est devenu une entreprise à mission, possibilité ouverte par la loi Pacte. Dans ses statuts, il a déclaré sa raison d'être à travers plusieurs objectifs sociaux et environnementaux. Par ailleurs, il vise une certification B Corp (Benefit Corporation) qui distingue des entreprises qui réconcilient but lucratif et intérêt collectif (une centaine d'entreprises certifiées en France fin 2020).

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 et l'intégrité 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.

"Great Place to Work", "Happy at Work", "Meilleur employeur 2020"



Une société du groupe a obtenu sept fois (2012, 2013, 2015, 2016, 2017, 2018, 2020) 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"). En 2020, elle fait également partie du palmarès "Great Place to Work for Women". En 2020, trois autres sociétés ont obtenu les labels "Happy at Work" ou "Meilleur employeur".

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 de plusieurs consultants à temps plein pendant environ six 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. En la matière, il s'agit de mesurer, puis d'agir.



25%

PART DES DÉPLACEMENTS
(DOMICILE / LIEU DE TRAVAIL ET PROFESSIONNELS)
DANS L'EMPREINTE CARBONE*

* dont essence véhicules appartenant au groupe



40

SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES
D'UNE PRIME VÉLO

Empreinte carbone

Le groupe a publié son empreinte carbone 2019 et 2020 sur le site de l'Adème (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie) qui fait apparaître les proportions suivantes pour chaque type d'émission :

Scope*	Types d'émissions	2019	2020
1	Essence véhicules appartenant au groupe	6 %	6 %
2	Electricité locaux hors datacenters	8 %	12 %
2	Electricité datacenters	9 %	15 %
3	Alimentation des collaborateurs	25 %	38 %
3	Informatique interne (dont papier)	3 %	4 %
3	Internet, services Cloud, SaaS	4 %	6 %
3	Courrier émis	n.s.	n.s.
3	Depl. professionnels (IK, avion, train, taxi)	3 %	3 %
3	Depl. domicile/lieu de travail (voiture, transports en commun)	42 %	16 %
3	Déchets	n.s.	n.s.
TOTAL		100 %	100 %
Total émissions en tonnes équivalent CO ₂		8 708	5 958
par salarié en tonnes équivalent CO ₂		1,61	1,09

* Classification de l'Ademe par type d'émission de gaz à effet de serre : émissions directes (scope 1), émissions à énergie indirectes (scope 2), autres émissions indirectes (scope 3).

L'empreinte carbone de l'année 2019 est plus représentative d'une activité "normale". En 2020, certaines émissions ont baissé du fait du télétravail massif.

Même si les plans d'action visent avant tout à limiter les émissions brutes, il faudrait planter environ 32 arbres par salarié et par an pour "compenser" les émissions de NEURONES (source Ecotree : 20 arbres à planter par tonne équivalent CO₂).

L'empreinte carbone sera progressivement affinée, avec, en perspective, l'objectif de réaliser des bilans carbone par contrat.

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

Sur une échelle commune (tonnes équivalent CO₂) et en année "normale" (sans confinement ni couvre-feu), 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. Les déplacements domicile/lieu de travail constituent le premier poste d'émission de CO₂ du groupe.

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	2016	2017	2018	2019	2020
Emissions correspondant aux déplacements domicile-lieu de travail en voiture ou en moto (en tonnes équivalent CO ₂)	3 295	3 395	3 471	3 163	922
Emissions du parc de véhicules de NEURONES (en tonnes équivalent CO ₂)	464	478	470	516	376
Emissions correspondant aux déplacements professionnels remboursés en notes de frais (en tonnes équivalent CO ₂)	209	245	220	206	117

Périmètre : France. Le taux de salariés d'Ile-de-France utilisant les transports en communs n'a pas été réévalué en 2019.

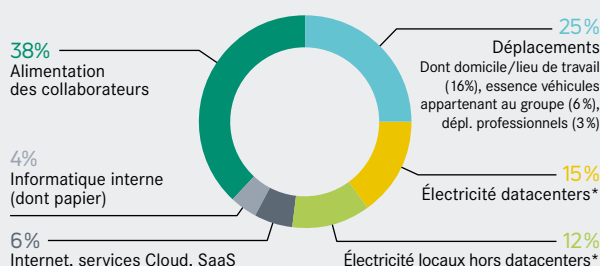
2020 aura été très atypique. Il a été retenu que durant l'exercice, les salariés ont été à 75 % en télétravail ou en chômage partiel.

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 10 binômes (20 personnes). Par ailleurs, une prime est versée à une quarantaine de salariés qui viennent à vélo à leur travail.



EMPREINTE CARBONE DE NEURONES



* Hors sites clients.



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

La baisse tendancielle des émissions liées aux déplacements domicile-lieu de travail s'explique par la diminution d'environ 10 % (en quatre ans et demi) de l'utilisation des voitures et motos au profit des transports en commun, diminution mise en évidence par l'enquête ci-dessous. Les distances parcourues n'ont pas connu d'évolution notable.

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

Département Ile-de-France	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, la plus récente enquête interne (janvier 2020, périmètre France, 1 350 répondants soit 30 % des effectifs France) sur les modes de transports utilisés fournit les informations suivantes :

Mode de transport domicile/lieu de travail	Ile-de-France	Autres régions	Total France
Transports en commun	63,8 %	29,7 %	55,8 %
Voiture	25,9 %	53,8 %	32,4 %
Moto	6 %	3,1 %	5,3 %
À pied	2 %	7,7 %	3,3 %
Vélo	2,1 %	5,7 %	3 %
En tant que covoituré	0,1 %	0 %	0,1 %
Télétravail (0 km)	0,1 %	0 %	0,1 %
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).

Cette même enquête avait été réalisée en juillet 2015. En quatre ans et demi, l'utilisation de la voiture et de la moto a diminué d'environ 10 %.

La consommation des 247 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 celles liées aux transports en commun, n'ont pas été estimées.

Visio-conférence, entretiens candidats à distance

En 2020, la quasi-intégralité des entretiens candidats a eu lieu à distance (Teams, Skype) et cette pratique gardera une place importante au-delà de la crise sanitaire actuelle. Il est également fait appel à la visio-conférence (Polycom, Webex, Chromebox for meeting...) afin d'améliorer la qualité des réunions à distance et éviter les déplacements.



Adoption d'une alimentation moins émettrice en CO₂

La nourriture est le second poste d'émission en CO₂. La sensibilisation des salariés pour l'adoption d'une alimentation moins émettrice en CO₂, par exemple moins riche en viande, est faite indirectement par les sociétés qui gèrent les restaurants interentreprises fréquentés par les collaborateurs.

Efficacité énergétique des bâtiments

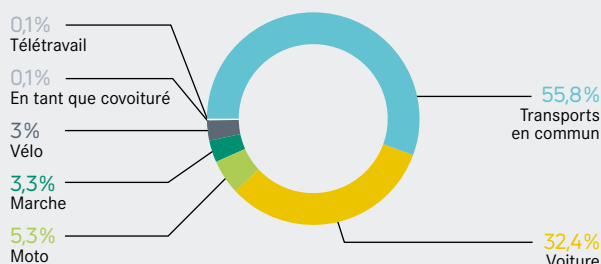
Des systèmes à faible consommation d'énergie ont été privilégiés : éclairages, climatisations réglables individuellement et à bon rapport puissance fournie/puissance électrique consommée, détecteurs de présence...

Indicateurs	2016	2017	2018	2019	2020
Consommation électrique par m ² et par an (hors datacenters) (en kWh/m ²)	133	124	n.c.	n.c.	n.c.
Surface utilisée (en m ²)	27 500	31 100	33 200	34 900	36 050
Émissions de CO ₂ (en tonnes équivalent CO ₂)	496	522	557	585	708

La consommation électrique au m², estimée depuis 2018, est basée sur celle mesurée en 2017. Utilisation des facteurs d'émission de l'Ademe. En France, le MWh correspond à 82 kg de CO₂. En Tunisie, à 463 kg de CO₂. En Roumanie, à 413 kg de CO₂. À Singapour, à 499 kg de CO₂. En Allemagne, à 461 kg de CO₂.

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.

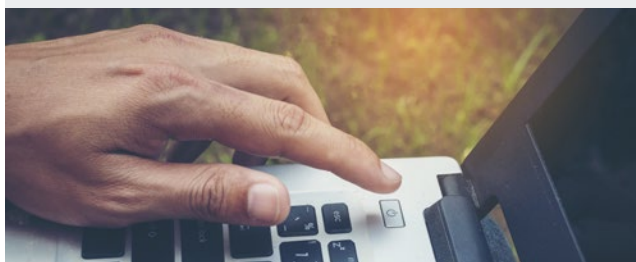
RÉPARTITION DES MODES DE TRANSPORTS DOMICILE/LIEU DE TRAVAIL (FRANCE)



27 km

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

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-Barœul, Nantes, Lyon, Tunis, Timisoara). Il repose, non pas sur l'outillage standard Windows GPO, mais sur un script de mise en veille "fait maison". 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 est maintenant situé chez cinq partenaires hébergeurs de niveau "Tiers 3+" dans dix centres distincts (huit en France, deux en Tunisie).

Des critères RSE ont été intégrés et ont conduit au choix de différents sous-traitants hébergeurs offrant des ratios performants de PUE (Power Usage 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	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'armoires "allumées" (ensemble du groupe)	161	227	210	186	189
Puissance réelle moyenne par armoire (en kW)	2,44	2,56	2,69	2,78	3,11
PUE moyen	1,66	1,67	1,65	1,67	1,64
Consommation totale (après PUE) (en MWh)	5 705	8 504	8 172	7 552	8 576
Émissions de CO ₂ (en tonnes équivalent CO ₂)	588	858	830	779	864

Utilisation des facteurs d'émission de l'Ademe. En France, le MWh correspond à 82 kg de CO₂. En Tunisie, à 463 kg de CO₂. Les datacenters gérés en Côte d'Ivoire sur site client ne sont pas comptés.

Le groupe a demandé à ses différents hébergeurs des évaluations de leurs PUE, centre par centre. Ces derniers ont répondu certes par écrit mais de façon assez approximative. La consommation estimée des datacenters est donc présentée à titre informatif.

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'Équipements Électriques et Électroniques), les matériels informatiques en fin de vie sont cédés à 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. La baisse importante en 2020 s'explique par le recours massif au télétravail :

Indicateur	2016	2017	2018	2019	2020
Quantité de papier consommé par m ² et par an (en g/m ²)	447	384	311	239	159
Émissions de CO ₂ (en tonnes équivalent CO ₂)	11	11	9,5	7,5	5,2

Papier de formats A4 et A3. Certains sites ont reporté des quantités achetées et non consommées.

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 concernant 530 salariés. L'usage des gobelets en carton s'est généralisé dans le parc des distributeurs de boissons.



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



– 33 %

ÉVOLUTION 2019/2020 DE LA QUANTITÉ DE PAPIER CONSOMMÉ PAR LE GROUPE PAR M² ET PAR AN
– 64 % SUR 5 ANS

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Périmètres de reporting

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

- le périmètre dit “Sage” couvrant les filiales en France (toutes, sauf trois) gérées dans le logiciel RH de Sage, soit 81,5 % des effectifs,
- le périmètre “France” couvrant 87 % 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 seniors, 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, proportion de salariés en situation de handicap, achats aux EA et ESAT, nombre de forums écoles, mécénat, consommations d’essence,
- périmètre “Groupe” : effectifs, entrées/sorties, turnover, 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 motif de départ (démissions, licenciements...) sont disponibles de façon détaillée dans le périmètre “Sage”. Une extrapolation à l’ensemble du groupe a été réalisée à partir de ce dernier.

Pour les jours de formation, les données ont pu être collectées pour 99 % de l’effectif.

La définition de l’absentéisme a été modifiée par l’ajout de certaines rubriques d’absences au numérateur (congs pathologiques, maternité, paternité, accidents de trajet, déménagements, absences non rémunérées, absences administratives). Les taux historiques ont été corrigés afin d’être comparables.

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

- pour les datacenters appartenant au groupe, devenus très minoritaires, 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 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’une consolidation annuelle des 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.

Exercice clos le 31 décembre 2020

Aux actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après "entité") désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC Inspection 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 2020 (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, (ci-après 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 textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et de la norme ISO 17020.

3. 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 plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur 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, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques ;
- 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 les informations prévues au 2° alinéa de l'article L. 22-10-36 en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, 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 une description des 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 afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et ;
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes⁽¹⁾. Nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants⁽²⁾, nous avons mis en œuvre :
 - 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⁽³⁾ et couvrent entre 43% et 100% des données consolidées des indicateurs clés de performance et entre 36% et 68% des autres indicateurs et résultats sélectionnés pour ces tests ;
- 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 3 personnes et se sont déroulés entre février et avril 2021 sur une durée totale d'intervention d'une semaine et demie.

Nous avons mené 4 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

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.

L'un des commissaires aux comptes

Fait à Paris, le 27 avril 2021

BM&A

Marie-Cécile Moinier

Membres de la Compagnie régionale de Paris

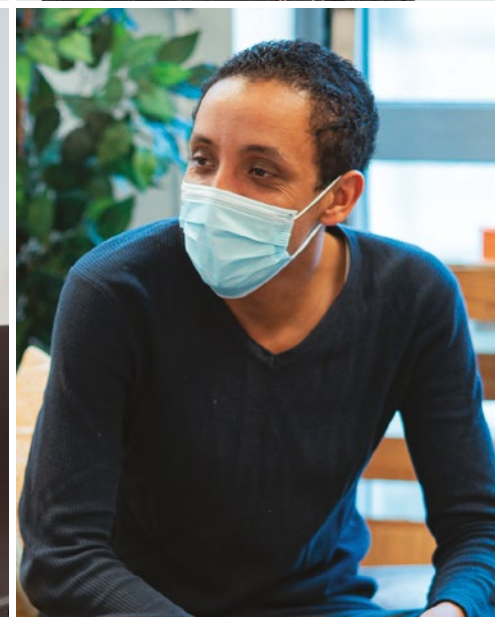
(1) Informations qualitatives : Politique active de recrutement (procédures de recrutement) ; Télétravail (communication interne favorisant le télétravail) ; Recours à l'activité partielle (Part des effectifs concernés) ; Formation (transformation digitale) ; Communication interne (lettre interne, revue interne) ; Diversité (méthode Saphir) ; Egalité femmes-hommes (Index) ; Handicap (Groupements Momentanés d'Entreprises) ; Prévention de la corruption (dispositif d'alerte interne, comité éthique et conformité) ; Offre commerciale RSE (application pour sensibiliser les collaborateurs) ; Sous-traitants et fournisseurs (fiche évaluation) ; Relations écoles (Label Great Place to Work, Happy at Work, Meilleur employeur) ; Empreinte carbone (publication de l'empreinte carbone) ; Réduction du coût des déplacements (projet covoiturage nombre de binômes).

(2) Pour les indicateurs clés de performance 2020 : recrutement (nombre de nouveaux salariés), taux de turnover, nombre de jours de formations, charge liée aux plans d'actions gratuites, absentéisme. Pour les autres résultats quantitatifs 2020 : effectif, diversité (% d'étrangers, nombre de nationalités représentées), égalité hommes/femmes (% de femmes dans l'effectif).

(3) Sociétés Helpline, Cloud temple, Experteam, Intrinsec Codilog, Colombus, Deodis, Neurones IT et NEURONES S.A.



Aussi loin que
vous voudrez...®



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

Suivez NEURONES :     