



Connected Business Stories

RAPPORT SUR LA RESPONSABILITÉ
SOCIALE & ENVIRONNEMENTALE

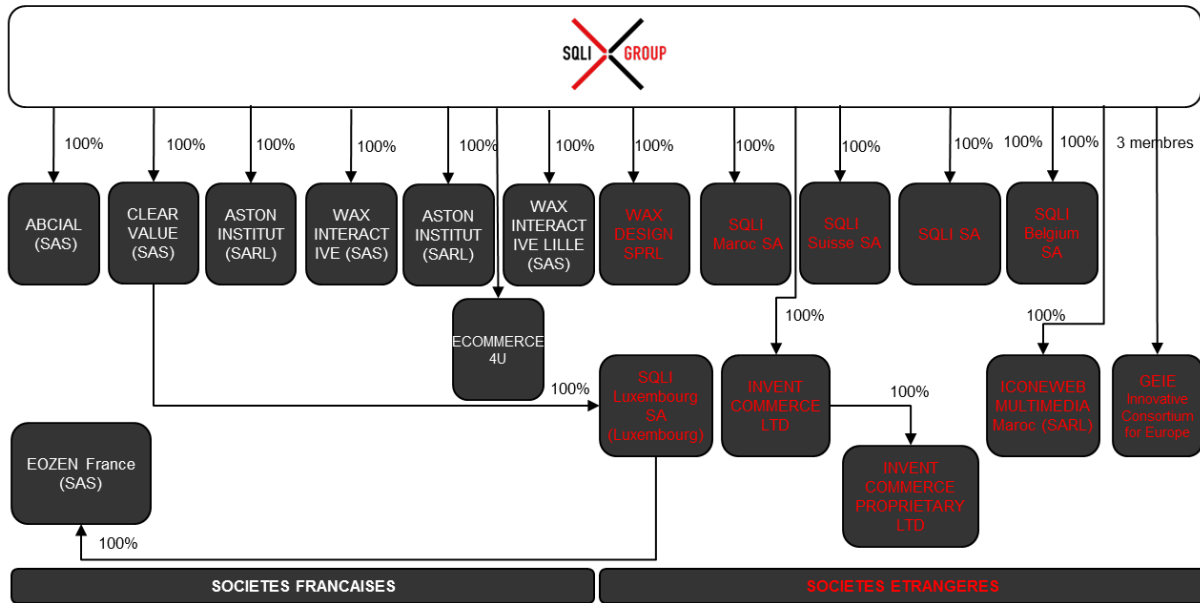
SOMMAIRE

I. PRESENTATION DU GROUPE SQLI	4
1.1. Historique	4
1.2. Composition	5
1.3. Gouvernance de SQLI	6
1.4. Organes consultatifs du personnel	9
1.4.1. Institutions représentatives du personnel au sein de l'UES SQLI	9
1.4.2. Syndicats représentatifs	9
II. RESPONSABILITE SOCIALE	10
2.1. Emploi	10
2.1.1. Structure des effectifs	10
2.1.2. Dynamique de l'emploi	22
2.2. Organisation du travail	28
2.2.1. Salaires et avantages	29
2.2.2. Relations sociales	33
2.2.3. Santé et sécurité	40
2.2.4. Processus de recrutement et suivi des salariés	45
2.2.5. Diversité et égalité des chances	52
2.3. Ethique des affaires	56
III. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	58
3.1. Politique générale en matière environnementale	58
3.1.1. Mesures ponctuelles mises en oeuvre par le groupe SQLI	58
3.1.2. Eco conception des logiciels	60
3.2. L'indice d'Investissement Socialement Responsable (ISR) et l'évaluation de SQLI	62
3.2.1. Pollution et gestion des déchets	62
3.2.2. Utilisation durable des ressources	70
3.2.3. Changements climatiques	72
3.2.4. Protection de la biodiversité	74
IV. INFORMATIONS ECONOMIQUES	75
4.1. Innovation	75
4.1.1. Label « Entreprise innovante » de l'OSEO	75
4.1.2. Agrément crédit d'impôt recherche	75
4.2. Impact territorial, économique et social de l'activité	75
4.2.1. En matière d'emploi et de développement régional	75
4.2.2. Sur les populations riveraines locales	76
4.2.3. Relations avec les parties prenantes	76

I. PRESENTATION DU GROUPE SQLI

1.1. HISTORIQUE

SQLI et ses filiales constituent un groupe de sociétés de services informatiques qui intervient dans le domaine du conseil et de l'intégration d'applications e-business.



**UNE PRÉSENCE DANS 7 PAYS
UNE CAPACITÉ MONDIALE**

21
AGENCES

10
EN FRANCE

11
A L'INTERNATIONAL

SUISSE | BELGIQUE | LUXEMBOURG | ROYAUME-UNI |
MAROC | AFRIQUE DU SUD

Le groupe SQLI est une des seules sociétés de services à disposer d'un réseau d'agence aussi étendu en France (Paris, Lyon, Bordeaux, Nantes, Rouen, Toulouse, Lille, etc.) mais également en Europe (Royaume-Uni, Suisse, Belgique, Luxembourg, et au Maroc) et en Afrique du Sud

Créée pour accompagner les entreprises dans l'utilisation des nouvelles technologies, SQLI s'est spécialisée dans la réalisation de systèmes d'informations nouvelle génération.

Dès sa création en 1990, SQLI assoit son développement sur une expertise technologique de pointe et sur sa politique intense de veille et de Recherche et Développement.

La Société recrute des ingénieurs de haut niveau, experts des missions complexes et investit largement dans la formation.

Le Groupe compte aujourd'hui près de 2 100 collaborateurs en France et à l'étranger.

Forte de cette expertise, SQLI a su anticiper toutes les évolutions informatiques majeures et mesurer leur potentiel pour le système d'informations et la performance de l'entreprise.

Positionné sur les segments de marché les plus porteurs des services informatiques, le groupe SQLI continue de renforcer sa position de leader spécialisé dans les solutions et les projets e-business, SAP et Business Intelligence, avec un nombre de clients grands comptes important et une offre à forte valeur ajoutée tournée vers l'expertise Digitale.



SQLI présente son offre sous principalement deux marques distinctes :

- WAX INTERACTIVE, centrée sur la dynamisation des ventes de ses clients au travers trois grands domaines d'activité que sont le marketing digital, le commerce connecté et la data intelligence, afin d'améliorer la performance de l'entreprise vis-à-vis du marché ;
- SQLI ENTREPRISE, centrée sur la transformation des organisations et systèmes afin de créer de nouvelles interactions entre l'entreprise et ses collaborateurs, ses fournisseurs et partenaires, pour améliorer la performance de l'entreprise elle-même.



Et deux autres marques également présentes dans le Groupe :

- SQLI CONSULTING
- SQLI INSTITUT

Outre ses compétences en matière e-commerce, le Groupe SQLI consacre également une partie de ses activités à la formation professionnelle.

Ainsi, le département de formation professionnelle « SQLI Institut », regroupe :

- . 6 filières de formation continue ;
- . plus de 400 formations ;
- . 13 centres de formation en France et à l'étranger ;
- . des animateurs et des centres certifiés (Microsoft, Adobe, Business Object) ;
- . plus de 150 consultants-formateurs experts dans leur domaine, alternant missions de conseil et animation de formations garantissant des formations au plus près des préoccupations des salariés.

1.2. COMPOSITION

Bien implanté en France (Paris, Rouen, Nantes, Bordeaux, Toulouse, Lyon, Lille), le Groupe SQLI possède également des filiales en Suisse, au Luxembourg, en Belgique, au Maroc, au Royaume-Uni et en Afrique du Sud. Le groupe SQLI est une des seules sociétés de services spécialisées à disposer d'un réseau d'agences aussi étendu.

Positionné sur les segments de marché les plus porteurs des services informatiques, le groupe SQLI continue de renforcer sa position de leader spécialisé dans les solutions et les projets e-business, SAP et Business Intelligence, avec un nombre de clients grands comptes en augmentation constante et une offre de plus en plus étoffée.

1.3. GOUVERNANCE DE SQLI

La gouvernance de SQLI est organisée de la façon suivante :

✕ DIRECTION GENERALE :

La direction générale de la société est composée :

- . d'un directeur général : **Didier Fauque**
- . de deux directeurs généraux délégués : **Nicolas Rebours** et **Thierry Chemla**.

✕ CONSEIL D'ADMINISTRATION :

Le Conseil d'administration de la société SQLI est composé de **5 administrateurs** :

- . Monsieur **Roland Fitoussi**, Président du Conseil d'administration,
- . Monsieur **Didier Fauque**, membre du Conseil d'administration,
- . Madame **Véronique Reille Soult de Dalmatie**, membre du Conseil d'administration,
- . Monsieur **Hervé David de Beublain**, membre du Conseil d'administration,
- . Monsieur **Bernard Jacon**, membre du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration s'est réuni 12 fois en 2016 et le taux moyen de participation de ses membres a été de 88%.

Didier FAUQUE

a été nommé au poste de
Directeur Général à compter
du 7 mai 2013.



Ses valeurs :

Respect : Le respect des individus et des valeurs humaines est basé sur l'éthique, la compréhension et la reconnaissance des valeurs de l'autre en dehors de tout préjugé. Elle est le ciment de toute relation d'équipe durable.

Engagement : Symbolisée par le fait de tenir ses promesses ou de tout faire pour y parvenir, cette valeur est à la base de tout succès et de toute réalisation. L'engagement est aussi le fait de prendre et d'assumer ses responsabilités à la fois en terme de résultats et de qualité dans et pour l'ensemble de nos projets.

Esprit d'équipe : Le tout est plus que la somme des parties qui le composent. Mettre le groupe en avant, faire primer l'intérêt collectif par rapport à l'intérêt individuel, être solidaire dans les succès comme dans les difficultés sont autant d'éléments clefs dans la construction et l'évolution d'un groupe aussi varié que le nôtre.

Entrepreneuriat : La création de valeur, l'innovation, le sens du client sont les caractéristiques de la dimension entrepreneuriale. Elles valident à la fois l'adéquation de la proposition de valeur du groupe aux besoins du marché et garantissent également son adaptation et son bon développement face à une évolutivité croissante et constante.

✕ COMITE D'AUDIT :

Conformément à l'article L.823-19 du Code de commerce, le Conseil d'administration a mis en place, à compter du 1er septembre 2009, un Comité d'audit chargé du suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières. Plus particulièrement, le Comité assure le suivi :

- . du processus d'élaboration de l'information financière ;
- . de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques ;
- . du contrôle légal des comptes annuels et des comptes consolidés par les commissaires aux comptes ;
- . de l'indépendance des commissaires aux comptes.

Ce comité est chargé du suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables et financières.

Plus particulièrement, il assure le suivi :

- . du processus d'élaboration de l'information financière,
- . de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques,
- . du contrôle légal des comptes annuels et des comptes consolidés par les commissaires aux comptes,
- . de l'indépendance des commissaires aux comptes.

Le comité d'audit est composé de 2 membres :

- . Monsieur **Roland Fitoussi**,
- . Monsieur **Hervé de Beublain**,

Le Comité d'audit s'est réuni 2 fois en 2016 et le taux de participation de ses membres a été de 100%.

✕ **COMITE STRATEGIQUE :**

Lors de sa réunion du 8 février 2012, le Conseil d'administration a décidé de créer un comité stratégique, composé de trois membres (deux administrateurs et le directeur général).

Ce comité a pour mission d'étudier la stratégie de la société que le Président et les Directeurs Généraux et/ou Délégués souhaitent mettre en œuvre, notamment dans le domaine des investissements et de la revue des activités actuelles du groupe.

Le Comité stratégique s'est réuni 10 fois en 2016 et le taux de participation de ses membres a été de 95%.

✕ **COMITE DES REMUNERATIONS :**

La détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, et notamment la fixation annuelle de leur rémunération proportionnelle, ainsi que toute attribution gratuite d'actions, est examinée et décidée par le Conseil d'administration en fonction du travail effectué, des résultats obtenus et de la responsabilité assumée avec pour objectif de retenir et motiver les dirigeants de l'entreprise jugés performants.

Le Conseil d'administration a décidé, le 8 novembre 2011, la constitution d'un Comité des rémunérations dont la mission est de formuler des recommandations sur la rémunération des mandataires sociaux et de la direction générale.

Messieurs Bernard Jacon et Hervé de Beublain, administrateurs indépendants, ont été désignés membres de ce comité. Le Comité des rémunérations s'est réuni 4 fois en 2016 et le taux de participation de ses membres a été de 100%.

Les Comités ont un rôle strictement consultatif. Ils agissent sous la responsabilité exclusive et collective des membres du Conseil d'administration. Ils rendent compte de leurs missions au Conseil d'administration, lequel apprécie souverainement les suites qu'il entend donner aux avis présentés.

1.4. ORGANES CONSULTATIFS DU PERSONNEL

1.4.1. Institutions représentatives du personnel

- AU SEIN DE L'UES SQLI :

Les sociétés SQLI, EOZEN France, WAX INTERACTIVE, WAX INTERACTIVE LILLE et ECOMMERCE4U ont mis en place une unité économique et sociale (l'UES SQLI).

Les dernières élections des représentants du personnel ont eu lieu au mois de novembre 2015.

L'UES SQLI comprend :

- **20 délégués du personnel dont :**

- . 9 membres titulaires et 9 membres suppléants au sein du collège Ingénieurs et Cadres,
- . 1 membre titulaire et 1 membre suppléant au sein du collège Ouvriers et Employés.

- 16 membres du **comité d'entreprise** dont 8 membres titulaires et 8 membres suppléants.

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a également été mis en place au sein de l'UES SQLI. Ce comité est composé de 6 membres.

1.4.2. Syndicat représentatif au sein l'UES SQLI

Un syndicat représentatif est présent au sein de l'UES SQLI. Il s'agit de la CFE-CGC.

Lors du 1er tour des dernières élections professionnelles, ce syndicat a obtenu l'audience de 92,81% des suffrages.

II. RESPONSABILITE SOCIALE

Les informations présentées dans la partie suivante concernent :

- . les entités françaises du Groupe SQLI regroupées dans le cadre d'une Unité Economique et Sociale (UES) qui intègrent les sociétés : SQLI, Eozen France, Wax Interactive, Wax Interactive Lille, Ecommerce4u,
- . la société ASTON INSTITUT, filiale française du Groupe SQLI,
- . les filiales étrangères du Groupe SQLI, à savoir : SQLI SUISSE, SQLI MAROC, SQLI BELGIUM, WAX (Belgique), SQLI SA (Luxembourg), SQLI LUXEMBOURG SA. A noter que notre succursale hollandaise (SQLI Nederland) ne compte aucun salarié.

2.1 EMPLOI

2.1.1. Structure des effectifs

Au 31 décembre 2016, l'effectif de l'UES SQLI s'élève à 1 423 salariés.

- REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SEXE :

+ AU SEIN DE L'UES SQLI :

× SQLI

Catégories	Femmes		Hommes		% par catégorie par rapport au total femmes	% par catégorie par rapport
	Nombre	%	Nombre	%		
Cadres	280	20,6 %	944	69,4 %	83,8 %	91,9 %
Employés	51	3,7 %	80	5,9 %	15,3 %	7,8 %
Apprentis	3	0,2 %	3	0,2 %	0,9 %	0,3 %
Total	334	24,5 %	1 027	75,5 %	100 %	100 %

Au 31 décembre 2016, les femmes représentent 24,5% de l'effectif de la société SQLI contre 75,5% pour les hommes.

✕ WAX INTERACTIVE

Catégories	Femmes		Hommes		% par catégorie par rapport au total femmes	% par catégorie par rapport au total hommes
	Nombre	%	Nombre	%		
Cadres	20	39,2%	27	52,9%	87%	96,4%
Employés	3	5,9%	1	2%	13%	3,6%
Apprentis	0	0%	0	0%	0%	0%
Total	23	45,1%	28	54,9%	100%	100%

Au 31 décembre 2016, les femmes représentent 45,1% de l'effectif de la société WAX INTERACTIVE contre 54,9% pour les hommes.

✕ WAX INTERACTIVE LILLE

Catégories	Femmes		Hommes		% par catégorie par rapport au total femmes	% par catégorie par rapport
	Nombre	%	Nombre	%		
Cadres	3	27,3%	4	36,4%	50%	80%
Employés	3	27,3%	1	9%	50%	20%
Apprentis	0	0%	0	0%	0%	0%
Total	6	54,6%	5	45,4%	100%	100%

Au 31 décembre 2016, les femmes représentent 54,6% de l'effectif total de la société WAX INTERACTIVE LILLE contre 45,4% pour les hommes.

✕ ECOMMERCE4U et EOZEN FRANCE :

Les sociétés ECOMMERCE4U et EOZEN FRANCE ne comptent aucun collaborateur au 31 décembre 2016.

✕ TOTAL DE L'UES SQLI :

Catégories	Femmes		Hommes		Femmes % par catégorie par rapport au total femmes	Hommes % par catégorie par rapport
	Nombre	%	Nombre	%		
Cadres	303	21,3%	975	68,5%	83,5%	92%
Employés	57	4%	82	5,8%	15,7%	7,7%
Apprentis	3	0,2%	3	0,2%	0,8%	0,3%
Total	363	25,5%	1060	74,5%	100%	100%

Au 31 décembre 2016, les femmes représentent 25,5% de l'effectif total de l'UES SQLI contre 74,5% pour les hommes.

+ AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ ASTON INSTITUT :

✕ ASTON INSTITUT

Catégories	Femmes		Hommes		Femmes % par catégorie par rapport au total femmes	Hommes % par catégorie par rapport
	Nombre	%	Nombre	%		
Cadres	7	41,2%	3	17,6%	53,8%	75%
Employés	6	35,3%	1	5,9%	46,2%	25%
Apprentis	0	0%	0	0%	0%	0%
Total	13	76,5%	4	23,5%	100%	100%

Au 31 décembre 2016, les femmes représentent 76,5% de l'effectif total de la société ASTON INSTITUT contre 23,5% pour les hommes.

+ AU SEIN DES FILIALES ETRANGERES DU GROUPE SQLI :

× SQLI SUISSE

Catégories	Femmes		Hommes		Femmes % par catégorie par rapport au total femmes	Hommes % par catégorie au total hommes
	Nombre	%	Nombre	%		
Cadres	5	4,3%	18	15,7%	41,7	17,5%
Employés	7	6,1%	85	73,9%	58,3	82,5%
Apprentis	0	0%	0	0%	0%	0%
Total	12	10,4%	103	89,6 %	100%	100%

Au 31 décembre 2016, les femmes représentent 10,4% de l'effectif total de la société SQLI SUISSE contre 89,6% pour les hommes.

× SQLI MAROC

Catégories	Femmes		Hommes		Femmes % par catégorie par rapport au total femmes	Hommes % par catégorie au total hommes
	Nombre	%	Nombre	%		
Cadres	111	30%	256	70%	100%	100%
Employés	0	0%	1	0%	0%	0%
Apprentis	0	0%	0	0%	0%	0%
Total	111	30%	257	70%	100%	100%

Au 31 décembre 2016, les femmes représentent 30% de l'effectif total de la société SQLI MAROC contre 70% pour les hommes.

× SQLI BELGIUM

Catégories	Femmes		Hommes		Femmes % par catégorie par rapport au total femmes	Hommes % par catégorie au total hommes
	Nombre	%	Nombre	%		
Cadres	1	2,1%	3	6,4%	8,3%	8,6%
Employés	11	23,4%	32	68,1%	91,7	91,4%
Apprentis	0	0%	0	0%	0%	0%
Total	12	25,5%	35	74,5%	100%	100%

Au 31 décembre 2016, les femmes représentent 25,5% de l'effectif total de la société SQLI BELGIUM contre 74,5% pour les hommes.

× WAX (Belgique)

Catégories	Femmes		Hommes		Femmes % par catégorie par rapport au total femmes	Hommes % par catégorie au total hommes
	Nombre	%	Nombre	%		
Cadres	2	8,7%	3	13,1%	28,6	18,75%
Employés	5	21,7%	13	56,5%	71,4	81,25%
Apprentis	0	0%	0	0%	0%	0%
Total	7	30,4%	16	69,6%	100%	100%

Au 31 décembre 2016, les femmes représentent 30,4% de l'effectif total de la société WAX contre 69,6% pour les hommes.

× SQLI SA (Luxembourg)

Catégories	Femmes		Hommes		% par catégorie par rapport au total femmes	% par catégorie par rapport
	Nombre	%	Nombre	%		
Cadres	0	0	2	25%	0%	40%
Employés	3	37,5	3	37,5	100%	60%
Apprentis	0	0%	0	0%	0%	0%
Total	3	37,5	5	62,5	100%	100%

Au 31 décembre 2016, les femmes représentent 37,5% de l'effectif total de la société SQLI SA contre 62,5% pour les hommes.

× SQLI LUXEMBOURG SA

Catégories	Femmes		Hommes		% par catégorie par rapport au total femmes	% par catégorie par rapport
	Nombre	%	Nombre	%		
Cadres	0	/	0	/	/	/
Employés	0	/	0	/	/	/
Apprentis	0	/	0	/	/	/
Total	0	/	0	/	/	/

Au 31 décembre 2016, la société SQLI Luxembourg SA ne compte plus aucun salarié.

Cette présence masculine importante au sein des sociétés du Groupe SQLI s'explique essentiellement par des motifs objectifs tels que :

- . l'aspect technique des principaux métiers proposés au sein de l'entreprise,
- . la proportion plus importante d'hommes issus des filières de formation initiale conduisant aux métiers de l'ingénierie et de l'informatique.

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'UES SQLI s'efforce activement à féminiser ses effectifs.

L'UES SQLI s'est notamment fixée un objectif de 25% de femmes cadre au 31 décembre 2016.

En outre, par le biais de l'accord d'égalité homme femme conclu le 30 décembre 2011 avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES, la société SQLI a renforcé sa politique en faveur de l'égalité professionnelle et s'est engagée à prendre diverses mesures concrètes afin de favoriser la féminisation des effectifs. Un plan d'actions portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été validé par le Comité d'entreprise et signé en date du 11 mars 2016. Dans le cadre de ce plan d'actions, l'UES SQLI a souhaité non seulement pérenniser les actions engagées sous l'égide de l'ancien accord mais également mettre à profit l'expérience acquise afin de renforcer les mesures en faveur de l'égalité professionnelle.

- REPARTITION DES EFFECTIFS PAR ÂGE :

+ AU SEIN DE L'UES SQLI

× SQLI

Âge	Moins de 25ans	Entre 25 et 30 ans	Entre 30 et 35 ans	Entre 35 et 40 ans	Entre 40 et 45 ans	Entre 45 et 50 ans	Entre 50 et 55 ans	Entre 55 et 60 ans	Entre 60 et 65 ans	Plus de 65 ans
Nombre de collaborateurs	99	299	308	271	210	98	49	24	3	0
%	7,3%	22%	22,6%	19,9%	15,4%	7,2%	3,6%	1,8%	0,2%	0%

64,5% des salariés de SQLI sont âgés entre 25 et 40 ans et 28,2% sont âgés de plus de 40 ans.

✕ **WAX INTERACTIVE :**

Âge	Moins de 25ans	Entre 25 et 30 ans	Entre 30 et 35 ans	Entre 35 et 40 ans	Entre 40 et 45 ans	Entre 45 et 50 ans	Entre 50 et 55 ans	Entre 55 et 60 ans	Entre 60 et 65 ans	Plus de 65 ans
Nombre de collaborateurs	4	16	11	12	5	1	1	1	0	0
%	7,8 %	31,3%	21,6%	23,5 %	9,8%	2%	2%	2%	0%	0%

76,4% des salariés de WAX INTERACTIVE sont âgés entre 25 et 40 ans et 15,8% sont âgés de plus de 40 ans.

✕ **WAX INTERACTIVE LILLE :**

Âge	Moins de 25ans	Entre 25 et 30 ans	Entre 30 et 35 ans	Entre 35 et 40 ans	Entre 40 et 45 ans	Entre 45 et 50 ans	Entre 50 et 55 ans	Entre 55 et 60 ans	Entre 60 et 65 ans	Plus de 65 ans
Nombre de collaborateurs	1	3	4	1	1	1	0	0	0	0
%	9,1 %	27,2%	36,4%	9,1%	9,1%	9,1%	0%	0%	0%	0%

72,7% des salariés de WAX INTERACTIVE LILLE sont âgés entre 25 et 40 ans et 18,2% sont âgés de plus de 40 ans.

✕ **ECOMMERCE4U et EOZEN FRANCE :**

Les sociétés ECOMMERCE4U et EOZEN FRANCE ne comptent aucun collaborateur au 31 décembre 2016.

✕ TOTAL DE L'UES SQLI :

Au 31 décembre 2016, l'effectif de l'UES SQLI se répartit par âge comme suit :

Âge	Moins de 25ans	Entre 25 et 30 ans	Entre 30 et 35 ans	Entre 35 et 40 ans	Entre 40 et 45 ans	Entre 45 et 50 ans	Entre 50 et 55 ans	Entre 55 et 60 ans	Entre 60 et 65 ans	Plus de 65 ans
Nombre de collaborateurs	104	318	323	284	216	100	50	25	3	0
%	7,3 %	22,3 %	22,7%	20%	15,2%	7%	3,5%	1,8%	0,2 %	0%

Ainsi, 65% des salariés de l'UES SQLI sont âgés entre 25 et 40 ans et 27,7% sont âgés de plus de 40 ans.

L'UES SQLI s'est engagée, via son plan d'actions portant sur le contrat de génération, à mener une réelle politique de gestion des séniors.

A cet effet, l'UES SQLI s'attache particulièrement à respecter les mesures prises dans le cadre de son plan d'actions, à savoir :

- . Maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus,
- . Anticiper l'évolution des carrières professionnelles,
- . Anticiper les fins de carrière et permettre une transition entre activité et retraite,
- . Favoriser la transmission des savoirs et des compétences et développer le tutorat.

+ AU SEIN DE LA SOCIETE ASTON INSTITUT :

Âge	Moins de 25ans	Entre 25 et 30 ans	Entre 30 et 35 ans	Entre 35 et 40 ans	Entre 40 et 45 ans	Entre 45 et 50 ans	Entre 50 et 55 ans	Entre 55 et 60 ans	Entre 60 et 65 ans	Plus de 65 ans
Nombre de collaborateurs	1	4	3	3	5	0	0	1	0	0
%	5,9 %	23,5 %	17,65 %	17,65 %	29,4%	0%	0%	5,9%	0%	0%

Au 31 décembre 2016, 58,8% des salariés de la société Aston Institut sont âgés entre 25 et 40 ans et 35,3% sont âgés de plus de 40 ans.

+ AU SEIN DES FILIALES ETRANGERES DU GROUPE SQLI :

✕ **SQLI SUISSE :**

Âge	Moins de 25ans	Entre 25 et 30 ans	Entre 30 et 35 ans	Entre 35 et 40 ans	Entre 40 et 45 ans	Entre 45 et 50 ans	Entre 50 et 55 ans	Entre 55 et 60 ans	Entre 60 et 65 ans	Plus de 65 ans
Nombre de collaborateurs	3	18	36	23	18	10	5	1	1	0
%	3%	16%	31%	20%	16%	8%	4%	1%	1%	0%

Au 31 décembre 2016, 3% des salariés de la société SQLI SUISSE sont âgés de moins de 25 ans, 67% sont âgés entre 25 et 40 ans et 30% sont âgés de plus de 40 ans.

✕ **SQLI MAROC :**

Âge	Moins de 25ans	Entre 25 et 30 ans	Entre 30 et 35 ans	Entre 35 et 40 ans	Entre 40 et 45 ans	Entre 45 et 50 ans	Entre 50 et 55 ans	Entre 55 et 60 ans	Entre 60 et 65 ans	Plus de 65 ans
Nombre de collaborateurs	64	162	100	26	10	4	1	1	0	0
%	17,5%	44%	27%	7%	3%	1%	0,25%	0,25%	0%	0%

Au 31 décembre 2016, 17,5% des salariés de la société SQLI MAROC sont âgés de moins de 25 ans, 78% sont âgés entre 25 et 40 ans et 4,5% sont âgés de plus de 40 ans.

✕ **SQLI BELGIUM :**

Âge	Moins de 25ans	Entre 25 et 30 ans	Entre 30 et 35 ans	Entre 35 et 40 ans	Entre 40 et 45 ans	Entre 45 et 50 ans	Entre 50 et 55 ans	Entre 55 et 60 ans	Entre 60 et 65 ans	Plus de 65 ans
Nombre de collaborateurs	4	13	14	5	5	2	3	1	0	0
%	8,5%	27,7%	29,8%	10,65%	10,65%	4,2%	6,4%	2,1%	/	/

Au 31 décembre 2016, 8,5% des salariés de la société SQLI BELGIUM sont âgés de moins de 25 ans, 68,15% sont âgés entre 25 et 40 ans et 23,35% sont âgés de plus de 40 ans.

✕ **WAX (Belgique) :**

Âge	Moins de 25ans	Entre 25 et 30 ans	Entre 30 et 35 ans	Entre 35 et 40 ans	Entre 40 et 45 ans	Entre 45 et 50 ans	Entre 50 et 55 ans	Entre 55 et 60 ans	Entre 60 et 65 ans	Plus de 65 ans
Nombre de collaborateurs	5	9	4	2	2	0	1	0	0	0
%	21,7%	39,1%	17,4%	8,7%	8,7%	/	4,4%	/	/	/

Au 31 décembre 2016, 21,7% des salariés de la société WAX (BELGIQUE) sont âgés de moins de 25 ans, 65,2% sont âgés entre 25 et 40 ans et 13,1% sont âgés de plus de 40 ans.

✕ **SQLI SA (Luxembourg) :**

Âge	Moins de 25ans	Entre 25 et 30 ans	Entre 30 et 35 ans	Entre 35 et 40 ans	Entre 40 et 45 ans	Entre 45 et 50 ans	Entre 50 et 55 ans	Entre 55 et 60 ans	Entre 60 et 65 ans	Plus de 65 ans
Nombre de collaborateurs	0	0	2	1	5	0	0	0	0	0
%	/	/	25%	12,5%	62,5%	/	/	/	/	/

Au 31 décembre 2016, 37,5% des salariés de la société SQLI SA sont âgés entre 30 et 40 ans et 62,5% sont âgés de plus de 40 ans.

✕ SQLI LUXEMBOURG SA :

Âge	Moins de 25ans	Entre 25 et 30 ans	Entre 30 et 35 ans	Entre 35 et 40 ans	Entre 40 et 45 ans	Entre 45 et 50 ans	Entre 50 et 55 ans	Entre 55 et 60 ans	Entre 60 et 65 ans	Plus de 65 ans
Nombre de collaborateurs	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
%	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

- REPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GEOGRAPHIQUE

+ AU SEIN DE L'UES SQLI :

UES SQLI	EFFECTIFS AU 31/12/2016				
	ETABLISSEMENTS SQLI	ETABLISSEMENT WAX INTERACTIVE	ETABLISSEMENT WAX INTERACTIVE LILLE	ETABLISSEMENT ECOMMERCE4U	ETABLISSEMENT EOZEN FRANCE (1)
LYON	247	0	0	0	0
NANTES	135	0	0	0	0
SAINT DENIS	519	48	0	0	0
PARIS	0	3	0	0	0
BORDEAUX	214	0	0	0	0
TOULOUSE	209	0	0	0	0
ROUEN	37	0	0	0	0
RQUBAIX	0	0	11	0	0

(1) Suite à la mise en location gérance du fonds de commerce de la société EOZEN auprès de la société SQLI en date du 1 octobre 2014, l'ensemble des contrats de travail des salariés EOZEN ont été transférés à la société SQLI.

+ AU SEIN DE LA SOCIETE ASTON INSTITUT :

	EFFECTIFS AU 31/12/2016
	ETABLISSEMENTS ASTON INSTITUT
BOULOGNE	3
LILLE	3
ARCUEIL	11

+ AU SEIN DES FILIALES ETRANGERES DU GROUPE SQLI :

FILIALES ETRANGERES	EFFECTIFS AU 31/12/2016	
	ETABLISSEMENTS	EFFECTIFS
SQLI SUISSE	Lausanne	70
	Genève	43
	Zurich	2
SQLI MAROC	Rabat Local	31
	Rabat ISC	221
	Oujda	110
	Casablanca	6
SQLI BELGIUM WAX	Diegem	47
WAX (BELGIQUE)	Gand	23
SQLI SA (LUXEMBOURG)	Strassen	8
SQLI LUXEMBOURG SA	Strassen	0

2.1.2. Dynamique de l'emploi

UES SQLI 2016	NOMBRE D'EMBAUCHES					
	CDI		CDD		Total	
	H	F	H	F	H	F
SQLI	284	91	33	16	317	107
WAX INTERACTIVE	12	10	1	2	13	12
WAX INTERACTIVE LILLE	2	3	0	0	2	3
ECOMMERCE4U	0	0	0	0	0	0
EOZEN FRANCE	0	0	0	0	0	0
TOTAL	298	104	34	18	332	122

Au cours de l'année civile 2016, pour faire face à un turn-over de 26% et renouer avec la croissance organique, l'UES SQLI a enregistré un niveau très important d'embauches avec plus de 454 recrutements (dont 402 CDI et 52 CDD).

Cette dynamique témoigne de la forte capacité d'attraction de l'UES SQLI.

Par ailleurs, en 2016, le nombre de licenciements s'élève à 11 pour l'ensemble de l'UES contre 14 l'année précédente.

Les raisons des départs des salariés de l'UES sont détaillées dans le tableau ci-après :

<u>2016</u>	Licenciements	Démissions	Fin de CDD	Fin de période d'essai	Ruptures conventionnelles	Autre cas
SQLI	7	231	43	48	29	3
EOZEN FRANCE	0	0	0	0	0	0
WAX INTERACTIVE	3	13	1	0	6	1
WAX INTERACTIVE LILLE	1	10	2	0	1	0
ECOMMERCE4U	0	0	0	0	0	0
TOTAL	11	254	46	48	36	4

Concernant les autres filiales du Groupe :

- Nombre d'embauches en 2016 :

<u>2016</u>	NOMBRE D'EMBAUCHES					
	CDI		CDD		Total	
	H	F	H	F	H	F
ASTON INSTITUT	3	4	0	1	3	5
SQLI SUISSE	45	7	0	0	45	7
SQLI MAROC	74	28	4	7	78	35
SQLI BELGIUM	9	4	0	0	9	4
WAX (Belgique)	4	6	0	0	4	6
SQLI SA (Luxembourg)	1	2	0	0	1	2
SQLI LUXEMBOURG SA	0	0	0	0	0	0

- Nombre de départs en 2016 :

2016	Licenciements	Démissions	Fin de CDD	Fin de période d'essai	Ruptures conventionnelles	Autre cas
ASTON INSTITUT	1	4	3	0	1	0
SQLI SUISSE	6	14	0	0	0	1
SQLI MAROC	1	45	6	0	0	0
SQLI BELGIUM	2	20	0	0	0	0
WAX (Belgique)	0	4	0	2	0	0
SQLI SA (Luxembourg)	0	1	0	0	0	1
SQLI LUXEMBOURG SA	0	0	0	0	0	0

- Turnover en 2016

	Turnover en 2016
ASTON INSTITUT	45%
SQLI SUISSE	21%
SQLI MAROC	26,43%
SQLI BELGIUM	37,25%
WAX (Belgique)	34,8%
SQLI SA (Luxembourg)	37,5%
SQLI LUXEMBOURG SA	0%

Le Groupe SQLI s'attache prioritairement à recruter des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Ainsi, l'effectif des différentes sociétés du Groupe SQLI au 31 décembre 2016 se répartit comme suit :

+ AU SEIN DE L'UES SQLI :

✘ SQLI

SQLI	CDI	CDD
FEMMES	314	20
HOMMES	984	43
TOTAL	1 298	63

Au 31 décembre 2016, 95,4% des salariés de la société SQLI sont en CDI contre 4,6% en CDD.

✘ WAX INTERACTIVE :

WAX INTERACTIVE :	CDI	CDD
FEMMES	21	2
HOMMES	27	1
TOTAL	48	3

Au 31 décembre 2016, 94,1% des salariés de la société WAX INTERACTIVE sont en CDI contre 5,9% en CDD.

✘ WAX INTERACTIVE LILLE :

WAX INTERACTIVE LILLE :	CDI	CDD
FEMMES	6	0
HOMMES	5	0
TOTAL	11	0

Au 31 décembre 2016, 100% des salariés de la société WAX INTERACTIVE LILLE sont en CDI contre 0% en CDD.

✘ ECOMMERCE4U et EOZEN FRANCE :

Les sociétés ECOMMERCE4U et EOZEN FRANCE ne comptent aucun collaborateur au 31 décembre 2016.

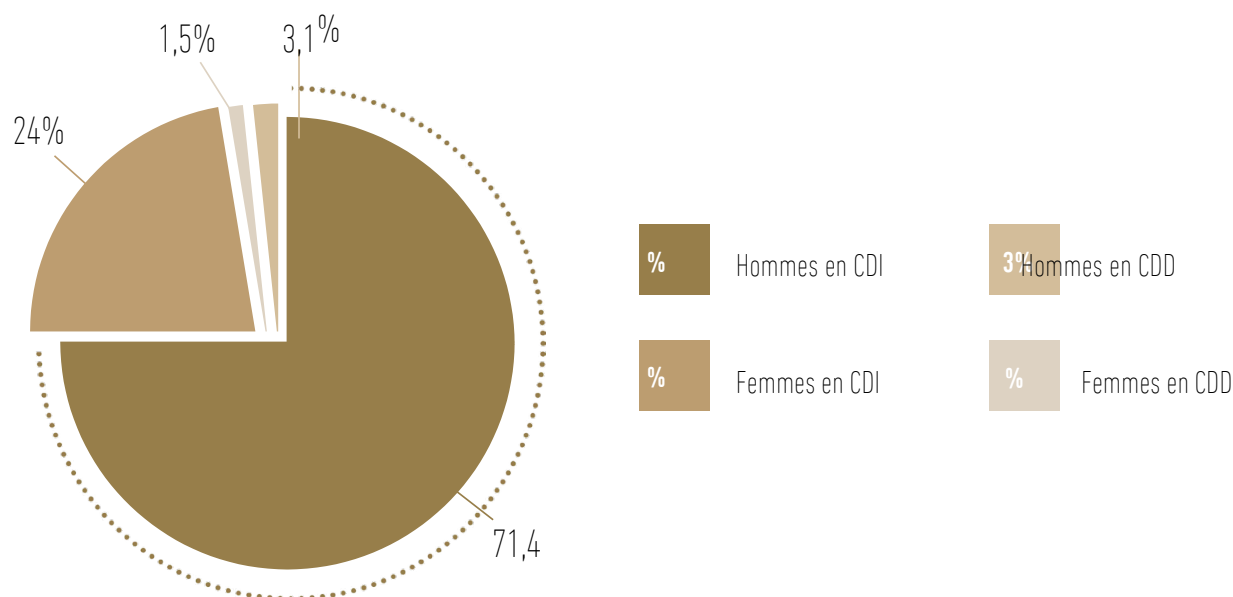
✘ TOTAL DE L'UES SQLI :

UES SQLI	CDI	CDD
FEMMES	341	22
HOMMES	1 016	44
TOTAL	1 357	66

Ainsi, au 31 décembre 2016, la part des salariés employés en CDI s'élève à 95,4% contre seulement 4,6% pour les salariés en CDD.

Dès 2007, Ethifinance, agence indépendante d'évaluation extra-financière spécialisée sur la thématique de responsabilité sociétale des entreprises, relevait dans son rapport : « *SQLI a mis en place des dispositifs permettant d'attirer, de motiver et de fidéliser les collaborateurs, dans des domaines tels que l'environnement de travail, périphériques de rémunération, la participation au capital et le développement des compétences.* »

✕ Effectifs de l'UES SQLI au 31 décembre 2016



+ AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ ASTON INSTITUT :

ASTON INSTITUT	CDI	CDD
FEMMES	13	0
HOMMES	4	0
TOTAL	17	0

Au 31 décembre 2016, au sein de la société ASTON INSTITUT, la part des salariés en CDI s'élève à 100%.

+ AU SEIN DES FILIALES ÉTRANGÈRES DU GROUPE SQLI :

✕ SQLI SUISSE :

SQLI SUISSE	CDI	CDD
FEMMES	12	0
HOMMES	103	0
TOTAL	115	0

Au 31 décembre 2016, 100% des salariés de la société SQLI Suisse sont en CDI.

✘ SQLI MAROC :

SQLI MAROC	CDI	CDD
FEMMES	100	11
HOMMES	247	10
TOTAL	347	21

Au 31 décembre 2016, 94% des salariés de la société SQLI MAROC sont en CDI.

✘ SQLI BELGIUM :

SQLI BELGIUM	CDI	CDD
FEMMES	12	0
HOMMES	35	0
TOTAL	47	0

Au 31 décembre 2016, au sein de la société SQLI BELGIUM, 100% des salariés sont employés sous CDI.

✘ WAX (Belgique) :

WAX	CDI	CDD
FEMMES	7	0
HOMMES	16	0
TOTAL	23	0

Au 31 décembre 2016, au sein de la société WAX, 100% des salariés sont employés sous CDI.

✘ SQLI SA (Luxembourg) :

SQLI SA	CDI	CDD
FEMMES	3	0
HOMMES	5	0
TOTAL	8	0

Au 31 décembre 2016, au sein de la société SQLI SA 100% des salariés sont employés sous CDI.

✕ SQLI LUXEMBOURG SA :

SQLI LUXEMBOURG SA	CDI	CDD
FEMMES	0	0
HOMMES	0	0
TOTAL	0	0

Au 31 décembre 2016, la société SQLI LUXEMBOURG SA ne compte plus aucun salarié.

2.2. ORGANISATION DU TRAVAIL

La plupart des salariés de l'UES sont des cadres qui compte tenu de leurs tâches ne peuvent suivre un horaire prédéfini ou qui bénéficient de la plus grande flexibilité pour organiser leur temps de travail.

C'est pourquoi, ils bénéficient respectivement d'une convention de forfait annuel en heures ou en jours de travail.

S'agissant du personnel non cadre de l'UES, ces salariés sont soumis à une durée du travail hebdomadaire de 36,2 heures en moyenne. Sauf circonstances exceptionnelles, ces salariés sont également à même de maîtriser leurs horaires de travail. Par ailleurs, une politique visant à éviter toute mise en œuvre d'heures supplémentaires a été mise en place au sein des établissements de l'UES SQLI.

En 2016, l'UES SQLI compte 41 salariés à temps partiel, soit 2,9% de l'effectif total de l'UES.

UES SQLI 2016	Salariés à temps partiel		Salariés à temps plein		% de salariés à temps partiel	
	H	F	H	F	H	F
SQLI	10	30	1 017	304	0,7%	2,1%
WAX INTERACTIVE	0	0	28	23	0%	0%
WAX INTERACTIVE LILLE	0	1	5	5	0%	0,1%
ECOMMERCE4U	0	0	0	0	0	0
EOZEN FRANCE	0	0	0	0	0	0
TOTAL	10	31	1 050	332	0,7%	2,2%

Le recours au travail à temps partiel se fait essentiellement à l'initiative des salariés.

Concernant les autres sociétés du Groupe SQLI, le temps de travail des salariés s'organise comme suit :

+ AU SEIN DE LA SOCIETE ASTON INSTITUT :

2016	Salariés à temps partiel		Salariés à temps plein		% de salariés à temps partiel	
	H	F	H	F	H	F
ASTON INSTITUT	0	0	4	13	0%	0%

+ AU SEIN DES FILIALES ETRANGERES DU GROUPE SQLI :

2016	Salariés à temps partiel	Salariés à temps plein	% de salariés à temps partiel
SQLI SUISSE	5	110	4,35%
SQLI MAROC	0	368	0%
SQLI BELGIUM	5	42	11,9%
WAX (Belgique)	0	23	0%
SQLI SA (Luxembourg)	0	8	0%
SQLI LUXEMBOURG SA	0	0	0%

2.2.1. SALAIRES ET AVANTAGES AU SEIN DE L'UES SQLI

L'UES SQLI a mis en place un certain nombre de mesures participant au bien-être de ses salariés.

REMUNERATION :

✘

Au 31 décembre 2016, la masse des salaires bruts consolidés de l'UES SQLI s'élève à : 65 015 892 € contre 62 298 886 € au 31 décembre 2015.

Les collaborateurs de l'UES SQLI bénéficient d'un contrat de travail qui définit leurs activités, responsabilités et rémunération (fixe et variable le cas échéant).

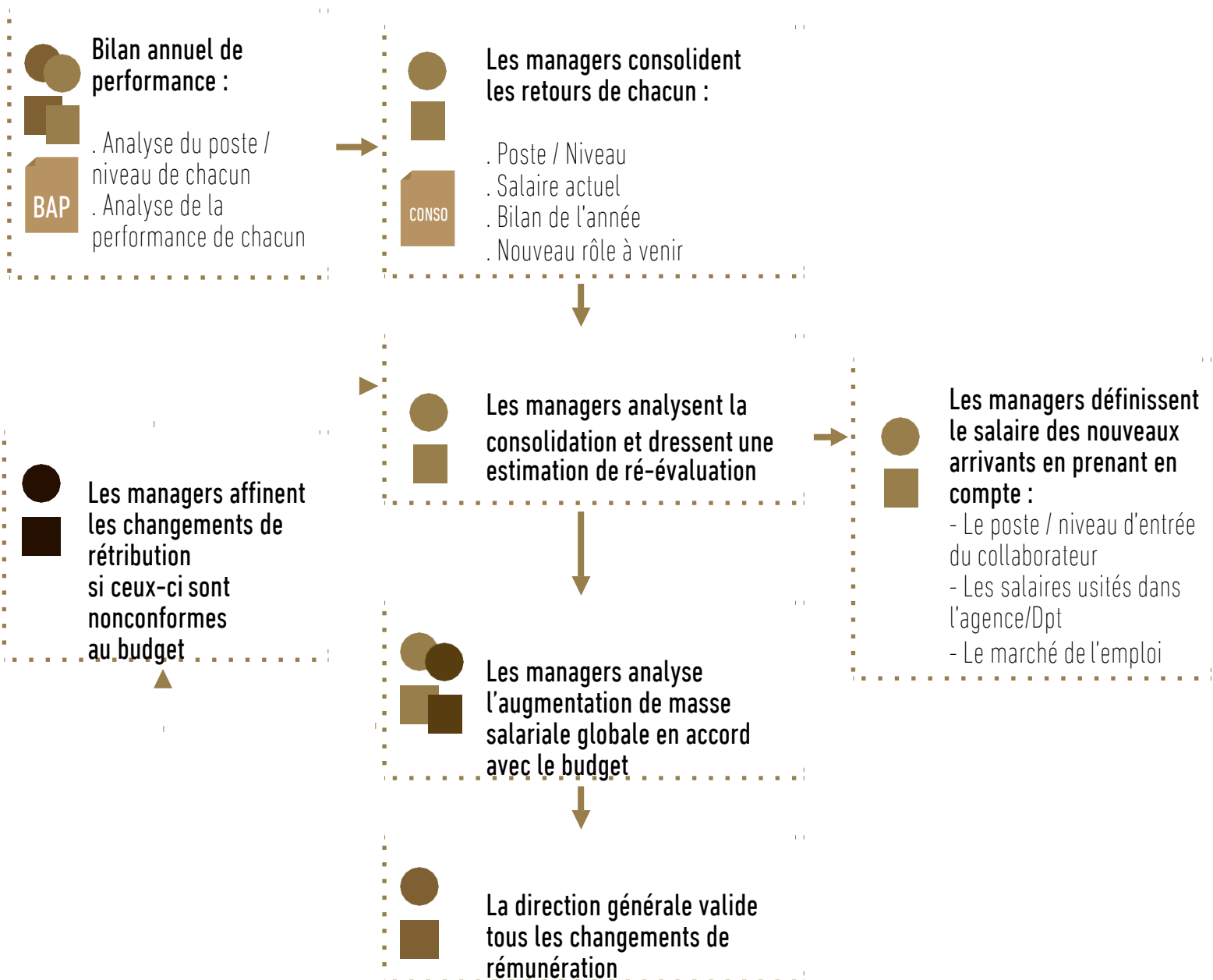
La définition des objectifs déclenchant le règlement d'une part de la rémunération variable ainsi que les conditions de versement de cette rémunération variable font l'objet d'un plan de commissionnement annuel.

La politique de rémunération de SQLI vise à attirer, motiver et fidéliser les salariés par le biais de rémunérations motivantes, incitatives et équitables.

A cette fin, les principes directeurs de la politique de rémunération de l'UES SQLI sont les suivants :

- . Privilégier le respect de l'équité interne
- . Favoriser un sentiment de reconnaissance (mérites / prise en compte des attentes du salarié)
- . Assurer la cohésion entre les objectifs individuels et les objectifs de l'entreprise.

PROCESSUS DE RETRIBUTION UES SQLI



Dès 2007, Ethifinance, agence indépendante d'évaluation extra-financière spécialisée sur la thématique de la responsabilité sociétale des entreprises, relevait dans son rapport : « *SQLI a déployé une politique RH dynamique et proactive* »

L'UES SQLI s'est notamment engagée, dans le cadre de son accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre Hommes et Femmes, à :

- . garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre hommes et femmes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expérience et de compétence requis pour le poste,
- . assurer, lors des révisions périodiques de salaire, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale,
- . faire bénéficier les salariés absents dans le cadre de la maternité ou du congé parental d'une évolution de leur rémunération correspondant à la moyenne des évolutions individuelles constatées du fait de la performance au travail, les évolutions générales étant intégralement applicables,

✘ POLITIQUE D'ACTIONNARIAT SALARIE :

Dès 2006, le Groupe SQLI a proposé un plan épargne groupe à ses salariés, leur permettant de se constituer, avec son aide, un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier des avantages fiscaux y afférents.

Souhaitant renforcer le lien avec son personnel en l'associant au succès de l'entreprise, le Groupe SQLI propose par ailleurs chaque année, à ses salariés, la souscription d'actions à des conditions privilégiées (prix de souscription avantageux, abondement du Groupe).

Ainsi, au mois d'octobre 2016, le Groupe a décidé de réserver à ses salariés la souscription d'actions aux conditions privilégiées suivantes :

- . Prix de souscription fixé à 28,70 € par action,
- . Abondement de SQLI :
 - . Entre 1 € et 1 000 € : 20 % du montant du versement volontaire,
 - . Entre 1 001 € et 2 000 € : 15 % du montant du versement volontaire,
 - . Au-delà de 2 000 € : Pas d'abondement.

De même, au mois de septembre 2016, le Conseil d'administration de la société SQLI a décidé de procéder à une nouvelle augmentation de capital d'un montant nominal maximum de 14.000 € par émission de 17.500 actions d'un montant nominal de 0,80 € à souscrire en numéraire.

Cette augmentation de capital était réalisée aux conditions suivantes :

- . Prix de souscription fixé à 28,70 € par action,
- . Les versements volontaires bénéficiaient d'un abondement plafonné à 350 euros par collaborateur calculé comme indiqué ci-dessus.

Ainsi, au regard de ces différentes opérations récurrentes, 2,2% du capital et 3% des droits de vote sont détenus par les salariés par le biais du plan d'épargne d'entreprise.

✕ AVANTAGES SOCIAUX :

Les salariés de l'UES SQLI bénéficient des avantages sociaux suivants :

- . Mutuelle d'entreprise (cotisation 50% employeur et 50% salariés),
- . Prévoyance,
- . Commission logement pour attribution des aides 1% logement,
- . RIE ou tickets restaurants (pris en charge à hauteur de 60% par l'employeur),
- . Œuvres sociales proposées par le Comité d'entreprise.

2.2.2. RELATIONS SOCIALES :

✕ DIALOGUE SOCIAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL :

- AU SEIN DE L'UES SQLI :

+ INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL :

Les salariés de l'UES SQLI sont représentés par un Comité d'entreprise et des délégués du personnel.

Les membres de chacune de ces institutions représentatives du personnel ont été élus lors des élections professionnelles organisées au mois de novembre 2015.

Lors de ces élections, le vote par internet a été mis en place pour la seconde fois au sein de l'UES SQLI, un accord sur le vote électronique ayant été conclu, le 1^{er} août 2011, avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES

+ COMITE D'ENTREPRISE :

Le Comité d'entreprise est composé de 16 membres dont 8 membres titulaires et 8 membres suppléants.

Le rôle du Comité d'entreprise est double :

- . Il assure l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail et la formation professionnelle,
- . Il gère les œuvres sociales dont le budget est financé par l'UES.

Le Comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur. Il est présidé par le Directeur Général de la société SQLI.

+ DELEGUES DU PERSONNEL :

Les délégués du personnel sont au nombre de 20, dont :

- . 9 membres titulaires et 9 membres suppléants au sein du collège Ingénieurs et Cadres,
- . 1 membre titulaire et 1 membre suppléant au sein du collège Ouvriers et Employés.

Leurs missions consistent à prendre en compte toutes les réclamations individuelles ou collectives des salariés, relatives aux salaires, à l'hygiène et à la sécurité ou aux conventions et accords collectifs et d'en informer la Direction.

L'employeur reçoit les délégués du personnel collectivement au moins une fois par mois.

+ COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL :

L'UES SQLI est également pourvue d'un **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** composé de 6 membres. Les membres de ce comité ont été renouvelés au mois d'avril 2016.

✕ BILAN DES ACCORDS COLLECTIFS AU SEIN DE L'UES SQLI :

+ ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX :

Consciente que l'amélioration de la prévention du stress est un facteur positif qui contribue à une meilleure santé des travailleurs et à une plus grande efficacité de l'entreprise, la société SQLI a, dès l'année 2004, identifié cinq catégories de facteurs constants de mal être du salarié à savoir :

. La nature même du travail et/ ou les caractéristiques mêmes des tâches à accomplir : activités, pénibles, monotones ou répétitives, surcharge ou sous charge de travail, pression temporelle

. L'organisation du travail : absence de contrôle sur la répartition et la planification de ses tâches pour le salarié, imprécision des missions, exigences contradictoires, mauvaise communication, flux tendu, incompatibilité des horaires de travail avec une vie sociale et familiale, statut précaire, absence d'objectifs, ...

. Les relations de travail : manque de soutien de la part des collègues et des supérieurs hiérarchiques, management peu participatif, reconnaissance du travail insuffisante, isolement social ou physique,

. L'environnement physique : bruit, chaleur, humidité, sur occupation des locaux,...

. L'environnement socioéconomique : compétitivité, concurrence nationale et internationale, mauvaise santé économique de l'entreprise,...

En outre, constatant que pour être efficace, il convenait logiquement de donner la priorité aux actions de prévention primaire (actions ciblées sur les causes dans l'organisation) sur les actions de prévention secondaire (actions à destinations des salariés pour « gérer » les situations stressantes) ou tertiaire (actions pour accompagner les salariés en difficultés), la direction du groupe SQLI, a choisi de se doter d'un outil efficient afin de prévenir toute situation de stress au travail. **Il s'agit de People CMM. (PEOPLE Capability Maturity Model).**

Cet outil de gestion des ressources humaines permet de mesurer la maturité d'une entreprise dans sa gestion des Ressources Humaines permettant ainsi une amélioration constante de la communication entre les salariés et leurs relais RH ainsi que de la qualité de l'encadrement des salariés, favorisant ainsi l'épanouissement du salarié au sein de l'environnement professionnel.

Le groupe SQLI s'est récemment doté d'un nouvel outil de gestion des ressources humaines : **le logiciel WingSpan**, lequel sera prochainement mis en place au sein du groupe. Cet outil permettra à SQLI de gérer plus efficacement les performances et carrières de ses salariés, via une approche plus complète et pragmatique des ressources humaines.

Suite à la publication de l'arrêté du 23 avril 2009 portant extension de l'Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail, **c'est tout naturellement que la société SQLI a contacté les syndicats représentatifs de l'entreprise afin d'officialiser les pratiques appliquées au sein du groupe dans un accord d'entreprise.**

En effet, **consciente qu'un engagement fort et durable de la direction est la première condition de la démarche de prévention en matière de stress au travail**, la société SQLI souhaite par cet accord formaliser et pérenniser les mesures déjà mises en œuvre au sein du groupe et adopter les mesures appropriées pour prévenir et lutter quotidiennement contre les facteurs de stress persistants.

Ainsi, **un accord d'entreprise sur les risques psychosociaux était signé le 11 mars 2011.**

Cet accord prévoit notamment :

- . la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail,
- . l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise,
- . la lutte contre les problèmes de stress au travail et la promotion de bonnes pratiques, notamment de dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels,
- . la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle.

+ PLAN D'ACTIONS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Enfin, l'UES SQLI a signé, en date du 30 décembre 2011, un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L'UES SQLI a adopté un plan d'actions en date du 11 mars 2016 afin de pérenniser les actions entreprises lors de l'ancien accord et mettre à profit l'expérience acquise en vue de renforcer les mesures en faveur de l'égalité professionnelle.



Dans le cadre de cet accord, l'UES SQLI s'est engagée à agir sur l'ensemble des causes ayant pour origine les inégalités de traitement encore constatées entre hommes et femmes, au travers des thèmes suivants :

- . l'embauche,
- . la formation,
- . la promotion professionnelle,
- . la qualification,
- . la classification,
- . les conditions de travail,
- . la rémunération effective,
- . l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale,
- . l'égalité de niveau de rémunération entre les hommes et les femmes.

**Discrimination
positive lors du
recrutement pour
féminiser les
effectifs !**

Ainsi notamment en matière d'embauche la société SQLI s'est engagée à ce que pour tout poste à pourvoir relatif à l'ingénierie informatique, une candidature féminine soit recherchée.

En outre, l'accord précise : « A compétence et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, priorité sera donnée à la candidate sous réserve d'une appréciation objective prenant en considération les situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats. »

+ PLAN D'ACTIONS PORTANT SUR LE CONTRAT DE GENERATION :

L'UES SQLI a signé en date du 11 octobre 2013, un accord d'entreprise portant sur le contrat de génération. L'UES SQLI a renouvelé ses engagements en faveur de l'insertion des jeunes et le maintien dans l'emploi des salariés seniors via un plan d'actions portant sur le contrat de génération. Ce plan d'actions a été validé par le Comité d'entreprise et signé en date du 9 décembre 2016.

Ce plan d'actions a pour objectif de :

- . Favoriser l'intégration des jeunes au sein de l'UES SQLI et leur permettre d'accéder à un emploi en contrat de travail à durée indéterminée. A cet effet, l'UES SQLI a décidé de mettre en œuvre les mesures suivantes : organisation d'entretiens de suivi des jeunes, mise en place de tutorats, remise d'un guide d'accueil en vue de faciliter l'intégration des jeunes embauchés, stagiaires et alternants, développement de partenariats avec des écoles et universités, objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes,
- . Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés seniors. A ce titre, l'UES SQLI s'est notamment engagée sur les mesures suivantes : organiser individuellement avec chaque salarié senior un entretien professionnel de deuxième partie de carrière, proposer aux seniors partant à la retraite le maintien d'une activité à temps partiel, développer les compétences et qualifications et l'accès à la formation des seniors, réaliser des bilans de compétence et VAE avec les salariés âgés de 50 ans et plus,
- . Assurer la transmission des savoirs et des compétences entre générations. La transmission des savoirs est assurée par le biais du tutorat. Les salariés expérimentés transmettent des savoirs faire ou des compétences que leur confère leur expérience. Les jeunes diplômés font bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études.

Un suivi de ce plan d'actions sera réalisé dans le cadre d'une commission de suivi dédiée.

+ ACCORD SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL :

Afin de se conformer aux dispositions de l'avenant à la Convention collective Syntec du 1er avril 2014, l'UES SQLI a négocié et adopté un nouvel accord sur l'organisation du temps de travail. Ce nouvel accord annule et remplace les dispositions de l'accord RTT du 8 novembre 2000.

Aux termes de cet accord, les parties signataires ont convenu de la mise en place de six modalités de gestion du temps de travail, à savoir :

- . La convention individuelle de forfait jour sans RTT applicable aux cadres dirigeants,
- . La convention individuelle de forfait jour avec RTT applicable aux cadres et ingénieurs disposant d'une véritable liberté d'organisation et d'exercice de leur mission,
- . La convention de forfait hebdomadaire d'heures supplémentaires : 38 h 30 applicable aux salariés cadres et assimilés ne disposant pas d'une autonomie autorisant le recours au forfait annuel en jours,
- . La convention de forfait hebdomadaire d'heures supplémentaires à 39 heures applicable à tous les salariés ne disposant pas d'une autonomie autorisant le recours au forfait annuel en jours et dont l'activité nécessite une telle amplitude de travail,
- . La convention de forfait hebdomadaire d'heures supplémentaires à 36h20 pour les salariés cadres et non cadres soumis à un horaire collectif de travail et dont l'activité nécessite une telle amplitude de travail,
- . La durée légale de travail applicable aux cadres et aux non cadres soumis à un horaire collectif ne relevant pas des quatre autres régimes.

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur la durée effective et l'organisation du temps de travail, un suivi du temps de travail des salariés sera effectué.

Par ailleurs, une commission de suivi, composée de la direction de l'UES SQLI et d'un représentant par organisation syndicale, se réunira chaque année afin de contrôler les conditions d'application de l'accord.

✘ COMMUNICATION INTERNE VIA LE RESEAU SOCIAL D'ENTREPRISE :

Le Groupe SQLI s'est doté d'un réseau social d'entreprise : « Yammer ».

Ce dispositif de communication interne permet de faciliter au quotidien la vie des collaborateurs en :

- . développant les échanges et le partage d'informations,
- . favorisant le travail collaboratif.

✘ ENQUETE DE SATISFACTION :

SQLI a souhaité mettre en place une démarche d'amélioration de la qualité de la gestion de ses collaborateurs.

A cet effet, SQLI a lancé au cours du mois de février 2013, une première enquête de satisfaction (« SQLI à votre écoute ») auprès de ses collaborateurs.

Cette enquête en ligne, rigoureusement anonyme et conduite par un prestataire extérieur (People Vox), avait pour finalité de mieux connaître les attentes et perceptions des salariés sur l'entreprise et particulièrement :

- . Leurs sources de satisfaction et d'insatisfaction,
- . La qualité de vie attendue au travail.

SQLI a, d'ores et déjà, renouvelé cette enquête au mois de janvier 2014 et renouvellera cette enquête chaque année afin de mieux suivre les résultats des actions menées.

Aux termes de l'enquête réalisée en 2013 et sur la base des résultats obtenus, un plan d'actions destiné à améliorer le quotidien des collaborateurs a immédiatement été mis en œuvre.

Dans le cadre de ce plan d'actions, une politique d'amélioration des locaux de travail a notamment été mise en place. A ce titre, SQLI a rénové son établissement situé à Saint-Denis et s'est dotée de nouveaux locaux pour ses établissements de Toulouse et Nantes.

A la suite de cette enquête, a également été mis en place un système de parrainage en vue de faciliter l'intégration des nouveaux embauchés. Un parrain est ainsi chargé d'encadrer et d'assister chaque nouvel embauché tout au long de sa période d'essai.

Enfin, il a été décidé d'améliorer le suivi des collaborateurs envoyés en mission. A cet effet, une fois par mois, un relais RH se rend désormais dans les locaux où le salarié effectue sa mission afin de réaliser avec ce dernier un point sur sa situation.

S'agissant de la seconde enquête menée en janvier 2014, le taux de participation des collaborateurs du groupe SQLI a été légèrement supérieur à celui de l'année précédente et est passé de 55,9% à 58,8 %.

Le taux de satisfaction globale est de 75 %, 14 % des collaborateurs sont insatisfaits et 11% n'ont pas d'avis tranchés.

La comparaison des résultats de ces enquêtes indique une certaine stabilité de la satisfaction des collaborateurs au sein du groupe SQLI à l'exception de deux très légères baisses de satisfaction constatées sur l'intégration des nouveaux collaborateurs et sur la communication au sein de l'entreprise.

En outre, il résulte également de l'analyse des résultats que le management de l'entreprise reste le point fort du Groupe SQLI. L'esprit d'équipe, l'ambiance au travail, les compétences interne sont aussi des éléments de satisfaction clairement identifiés comme tels par les collaborateurs ayant participé à l'enquête.

Toutefois, l'enquête démontre également que les collaborateurs SQLI conservent des attentes fortes en termes de :

- . Communication interne
- . Politique salariale perçue comme inférieure aux concurrents de SQLI
- . Visibilité quant à la gestion des carrières et formations
- . Collaboration entre les différentes agences mais également entre les Business Unit de ces agences.

En permanence à l'écoute de ses collaborateurs et soucieuse de leur bien être, SQLI a lancé une nouvelle enquête satisfaction au mois de janvier 2015.

Les résultats de cette enquête mettent en lumière les points positifs suivants : l'intégration des collaborateurs et l'image du Groupe auprès des salariés de moins d'un an d'ancienneté.

Cependant, les collaborateurs estiment que certains points restent à améliorer, à savoir :

- . la reconnaissance par le management,
- . le déploiement de la politique RH,
- . la gestion des carrières,
- . la communication inter-métiers / inter-agences.

Afin de répondre aux attentes des collaborateurs, SQLI a mis en œuvre les actions suivantes :

- . la mise en œuvre d'un accompagnement au changement est en cours afin de diminuer le sentiment d'insécurité pouvant être perçu lors des réorganisations,
- . une meilleure reconnaissance par le management, passant notamment par la réalisation du bilan annuel de performance de l'ensemble des collaborateurs du Groupe,
- . la définition du profil du manager SQLI et la mise en place d'une formation réservée aux managers afin de leur donner les outils pour coacher leurs équipes, mettre en place des pratiques managériales, occuper le terrain et motiver,
- . la diffusion de communications RH afin d'informer les collaborateurs sur les chantiers mis en place et leur état d'avancement,
- . une refonte du référentiel métier,
- . la mise en place d'un processus de mobilité interne et une meilleure visibilité des offres,
- . l'optimisation de la formation.

2.2.3. SANTE ET SECURITE

L'UES SQLI fait de la santé et de la sécurité de ses salariés une priorité.

De bonnes conditions de travail, la prise en compte des facteurs humains, sont des objectifs permanents au même titre que la performance économique et le respect de l'environnement.

A ce titre, la société SQLI accompagne ponctuellement le comité d'entreprise dans la mise en œuvre d'opérations destinées à promouvoir la sécurité des collaborateurs telles que la distribution d'éthylotests.

Toutefois, la société SQLI est consciente qu'au regard de son secteur d'activité, la prévention contre les risques psychosociaux est sa priorité en matière de santé et de sécurité des travailleurs.

Ainsi, la société a conclu, le 11 mars 2011, avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES, un accord visant à réduire les facteurs de stress de travail par l'information des différents acteurs de l'entreprise et la promotion de bonnes pratiques organisationnelles et de modes de communication non violents.

✘ ABSENTEISME

+ AU SEIN DE L'UES SQLI :

Au cours de l'année 2016, les salariés de l'UES SQLI ont été absents 11 028,5 jours ouvrés, répartis comme suit :

UES SQLI	JOURS OUVRES D'ABSENCE EN 2016					
	POUR MALADIE	POUR ACCIDENT DE TRAVAIL/ ACCIDENT DE	POUR MATERNITE	POUR CONGES AUTODIQUES	POUR AUTRES CAUSES	TOTAL
SQLI	6 636	141	2 369	611,5	552	10309,5
WAX INTERACTIVE	285	5	179	23	27	519
WAX INTERACTIVE LILLE	175	0	0	8	17	200
ECOMERCE4U	0	0	0	0	0	0
TOTAL	7 075	146	2 548	642,5	596	11028,5

+ AU SEIN DE LA SOCIETE ASTON INSTITUT :

Au cours de l'année 2016, les salariés de la société ASTON INSTITUT ont été absents 514 jours ouvrés, répartis comme suit :

	JOURS OUVRES D'ABSENCE EN 2016					
	POUR MALADIE	POUR ACCIDENT DE TRAVAIL/ ACCIDENT DE TRAJET	POUR MATERNITE	POUR CONGES AUTORISES	POUR AUTRES	TOTAL
ASTON INSTITUT	382	0	128	4	0	514

+ AU SEIN DES FILIALES ETRANGERES DU GROUPE SQLI :

	JOURS OUVRES D'ABSENCE EN 2016					
	POUR MALADIE	POUR ACCIDENT DE TRAVAIL/ ACCIDENT DE TRAJET	POUR MATERNITE	POUR CONGES AUTORISES	POUR AUTRES CAUSES	TOTAL
SQLI SUISSE	367	0	0	173	122	662
SQLI MAROC	1 088	130	545	599	365,5	2727,5
SQLI BELGIUM	501	0	133	107	0	741
WAX (Belgique)	90	0	0	11	77	178
SQLI SA (Luxembourg)	24	0	0	0	0	24
SQLI LUXEMBOURG SA	0	0	0	0	0	0

✘ ACCIDENTS DU TRAVAIL :

L'UES SQLI et les autres sociétés du Groupe n'utilisent aucun équipement, matériel, machine ou produit soumis à une réglementation particulière. En raison de son activité essentiellement de bureaux, l'UES SQLI ainsi que les autres filiales du Groupe ne considèrent être exposées à aucun risque professionnel important ou dangereux.

A ce titre, aucune maladie professionnelle n'a été reconnue au cours des six dernières années. Toutefois, au sein de l'UES SQLI, la prévention en matière de maladie professionnelle est notamment assurée dans le cadre de l'accord relatif aux risques psychosociaux conclus avec les organisations syndicales représentatives le 11 mars 2011.

RECENSEMENT DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AU SEIN DE L'UES SQLI

Année	Nombre d'accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail	Taux de fréquence des accidents du travail	Taux de gravité des accidents du travail
2011	15	5.89%	0.17%
2012	10	4.26%	0.14%
2013	14	6.70%	0.05%
2014	14	6.49%	0.19%
2015	10	4.44%	0.01%
2016	15	6.45%	0%

Au 31 décembre 2016, on dénombre au sein de l'UES SQLI 15 accidents de travail dont 13 accident de trajet ayant entraîné un arrêt de travail contre 10 l'année précédente.

Le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt pour 2016 s'élève à 6,45 % et le taux de gravité de ces accidents à 0%.

Ces taux sont particulièrement faibles et l'UES SQLI prend toutes les mesures nécessaires pour limiter au maximum la survenance de tels accidents. L'UES SQLI prête notamment une vigilance toute particulière aux accidents survenus au cours des déplacements des salariés.

Aucun accident de travail ou de trajet n'est répertorié au sein de la société Aston Institut pour l'année 2016.

Concernant les filiales étrangères, aucun accident de travail ou de trajet n'a été recensé au sein des sociétés SQLI SUISSE, SQLI BELGIUM, WAX (Belgique), SQLI SA (Luxembourg) et SQLI LUXEMBOURG SA. En revanche, deux accidents de travail ont été constatés en 2016 au sein de la société SQLI MAROC.

✘ CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE :

L'UES SQLI est dotée d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail composé de six membres élus en avril 2016.

Ce Comité a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail et de veiller l'observation des prescriptions législatives et réglementaires fixées en ces matières.

Un médecin participe régulièrement aux réunions du CHSCT qui ont lieu tous les trois mois sur convocation de l'employeur.

En concertation avec les membres du CHSCT, l'UES SQLI procède chaque année à une évaluation des risques professionnels auxquels les salariés peuvent être exposés.

Sur la base des risques nouvellement constatés, l'UES SQLI met à jour son Document unique d'évaluation des risques professionnels et établit un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme liste toutes les mesures à mettre en œuvre au cours de l'année, au sein de l'UES, afin de prévenir les risques professionnels.

Par ailleurs, l'UES SQLI fait régulièrement contrôler l'état de santé de ses collaborateurs par des médecins du travail (une première visite médicale a lieu lors de l'embauche du salarié, ensuite ces visites sont renouvelées tous les deux ans).

✘ ACCORD SIGNE AU SEIN DE L'UES SQLI AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES EN MATIERE DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL :

L'UES SQLI attache une importance particulière à la prévention des risques professionnels liés au stress au travail.

C'est pourquoi, afin de limiter la survenance de tels risques et leurs conséquences sur la santé des salariés, l'UES SQLI a mis en place un certain nombre de mesures adoptées dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Les mesures prises par l'UES SQLI portent notamment sur :

- . la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail,
- . l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise,
- . la lutte contre les problèmes de stress au travail et la promotion de bonnes pratiques, notamment de dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels pour y faire face,
- . la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle.

✘ RESPECT DES DISPOSITIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT :

L'UES SQLI veille scrupuleusement à respecter et à faire respecter les conventions fondamentales de l'OIT.

L'UES SQLI attache une importance particulière à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Ces principes et droits sont les suivants :

- . la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective,
- . l'élimination de toute forme de travail forcée ou obligatoire,
- . l'abolition effective du travail des enfants,
- . l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

C'est pourquoi, l'UES SQLI a signé, en date du 27 janvier 2005, une déclaration relative aux droits sociaux fondamentaux, prônant ainsi :

- . la liberté d'expression,
- . l'entraide et l'esprit d'équipe,
- . l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés,
- . le respect du rôle des syndicats,
- . l'interdiction du travail des enfants,
- . l'égalité des chances,
- . l'emploi et la formation,
- . la qualité dans la gestion des Ressources humaines,
- . le respect de l'environnement.

2.2.4. PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET SUIVI DES SALARIES

✕ PEOPLE CMM ET WINGSPAN :

Conscient que ses collaborateurs sont sa première richesse, le Groupe SQLI a, dès l'origine, fondé sa performance sur la qualité de sa politique de ressources humaines.

C'est pourquoi, le Groupe a adopté, en 2004, People CMM, l'unique programme de management qui vise une qualité totale dans la gestion des ressources humaines et la pleine satisfaction des collaborateurs.

En effet, il est manifeste qu'afin de prévenir toute situation source de stress pour les salariés, une communication constante doit être assurée avec leurs responsables hiérarchiques (managers et relais RH)

A cette fin, un accompagnement du salarié doit être assuré tout au long de sa présence au sein de la société.

Ainsi, au sein du groupe SQLI des étapes d'accompagnement du salarié ont été mises en place :

- . Le salarié bénéficie lors de son arrivée dans le Groupe d'un séminaire d'intégration au cours duquel lui est présenté le Groupe mais aussi le fonctionnement de l'outil de gestion des ressources humaines, PEOPLE CMM.
- . L'ensemble des informations pratiques et nécessaires à l'intégration du salarié au sein du Groupe, de son agence et de son équipe se trouve dans le guide du SQLien remis au salarié lors de son entrée dans le Groupe. Ce guide lui permet de connaître l'ensemble des règles de fonctionnement ainsi que les orientations et les objectifs du Groupe.
- . En outre, l'utilisation de l'outil de gestion des ressources humaines PEOPLE CMM permet d'assurer un suivi complet du salarié dès son intégration dans l'entreprise, puis au cours de l'exécution de son contrat de travail en mettant à disposition des relais RH, des procédures détaillées pour assurer l'accompagnement du salarié et pour répondre à ces différentes demandes.

Ainsi, People CMM offre aux salariés la possibilité de gérer pro-activement leur carrière.

Démarche d'amélioration continue, People CMM tend à atteindre l'excellence dans :

- . la communication et les échanges,
- . le suivi individuel des collaborateurs et la gestion des carrières,
- . la formation et le développement personnel,
- . l'intégration de jeunes recrues,
- . la politique de rémunération,
- . la reconnaissance des performances,
- . l'environnement de travail offert aux collaborateurs.

Afin de perfectionner sa politique de ressources humaines, le groupe SQLI a récemment fait l'acquisition d'un nouvel outil de gestion : le logiciel WingSpan, lequel va prochainement remplacer People CMM.

Via la mise en place de ce nouvel outil, le Groupe SQLI entend gérer plus efficacement les performances et carrières de chacun de ses salariés.

A cet effet, le logiciel WingSpan permettra notamment à SQLI de :

- . organiser des enquêtes de climat social mettant en évidence les aspects sur lesquels doivent porter les efforts des ressources humaines et du management afin de maintenir un environnement de travail motivant, propice et performant ;
- . renforcer le rôle du manager de proximité et faciliter ainsi le dialogue avec les membres de son équipe ;
- . pondérer les objectifs en fonction de leur importance : managers et collaborateurs pourront interagir et négocier des accords sur les pondérations et les notations ;
- . mettre en place un moyen objectif destiné à planifier les successions en identifiant et en classant automatiquement les meilleurs candidats internes pour un poste donné. Dans ce cadre, seront mises en évidence les compétences à acquérir et à développer chez chacun, permettant de gérer le plan de développement de chaque candidat ;
- . accroître la participation aux entretiens individuels, aux évaluations et aux plans de développement ;
- . élaborer des décisions équitables, tenant compte des entretiens d'évaluation et des niveaux de rémunération ;
- . aligner les individus, les équipes et les managers avec les stratégies de l'organisation ;
- . s'assurer que chacun est mesuré selon les mêmes normes et les mêmes objectifs ;
- . renforcer l'autonomie, la responsabilisation et l'alignement du manager, du collaborateur et de l'employeur dans le développement de la performance.

✕ RELAIS RH :

Les établissements de plus de 50/60 collaborateurs ont mis en place des relais RH afin de préserver un management de proximité. Pour les autres établissements, les managers de département effectuent le suivi individuel de chaque salarié.

La mission du relais RH est d'assurer le suivi RH complet d'un salarié, à savoir :

- . Suivi des missions,
- . Gestion des entretiens individuels semestriels et annuels intégrant l'évaluation de la performance du collaborateur,
- . Suivi de l'évolution de carrière,
- . Suivi des actions de formation,
- . Relais entre le management et les salariés.

✘ BILAN ANNUEL DE PERFORMANCE :

Chaque année, les salariés du Groupe SQLI réalisent avec leur manager un bilan annuel de performance.

Le bilan annuel de performance est une pratique clé du management des ressources humaines de SQLI. Il permet de faire le point sur le travail accompli, fixer de nouveaux objectifs, mieux connaître les attentes et difficultés rencontrées par les salariés.

✘ COMITE RH :

Le comité RH est composé de la direction générale, des différents directeurs d'entités, des responsables des départements RH, Formation et Communication.

Son objectif est de traiter les différentes problématiques RH soulevées localement ou liées à une évolution législative et permettre une amélioration continue des conditions de travail des salariés.

A ce titre, le comité RH se réunit mensuellement afin de suivre l'exécution des différents plans d'actions mis en place.

Ainsi, SQLI organise régulièrement au sein de chaque agence des sessions : « Communiquer avec la méthode couleur » à destination de ses salariés.

Cette méthode permet notamment aux collaborateurs de :

- . découvrir et comprendre leur type de personnalité,
- . comprendre leurs comportements face aux autres,
- . identifier leurs points forts à développer pour communiquer avec plus d'impact,
- . élargir leur zone de confort relationnel en sachant s'adapter aux différents styles de personnalité.

Par ailleurs, chacun des managers SQLI a suivi la formation « Communic'action », leur permettant d'organiser plus efficacement leur discours et communications.

FORMATION :

La politique de formation de l'UES SQLI vise avant tout à concilier les besoins de l'entreprise avec les aspirations professionnelles des salariés

+ NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION :

- AU SEIN DE L'UES SQLI :

L'UES SQLI met à disposition des salariés le temps et les moyens nécessaires pour consolider leurs connaissances théoriques, à travers des plans de formation adaptés, cursus cours ou véritables certifications techniques.

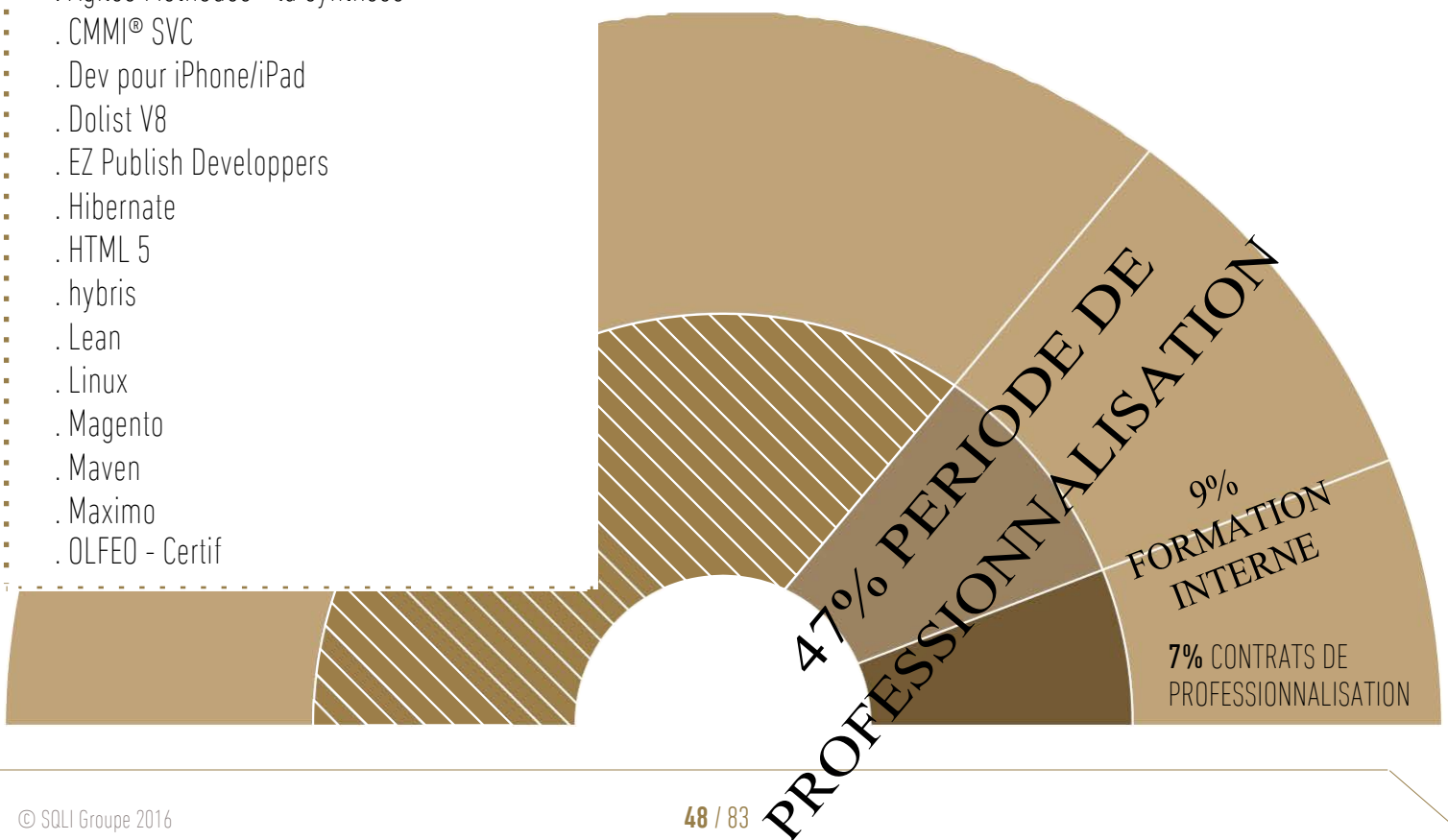
Le plan de formation défini par l'UES permet aux managers et relais RH de planifier et suivre les actions de formation validées avec les salariés lors des entretiens annuels ou semestriels. Pour chacun des salariés, le plan de formation est l'assurance de la mise en œuvre effective dans l'année des actions de formation validées lors de l'entretien annuel ou semestriel et une garantie de sa progression personnelle.

En 2016, le nombre total d'heures consacrées à la formation était de 21 033,60 contre 47 837 heures en 2015, 41 572 heures en 2014, 43.107 heures en 2013, 30.909,10 heures en 2012, 27.111 heures en 2011, 26.132 heures en 2010 et 24.153 heures en 2009.

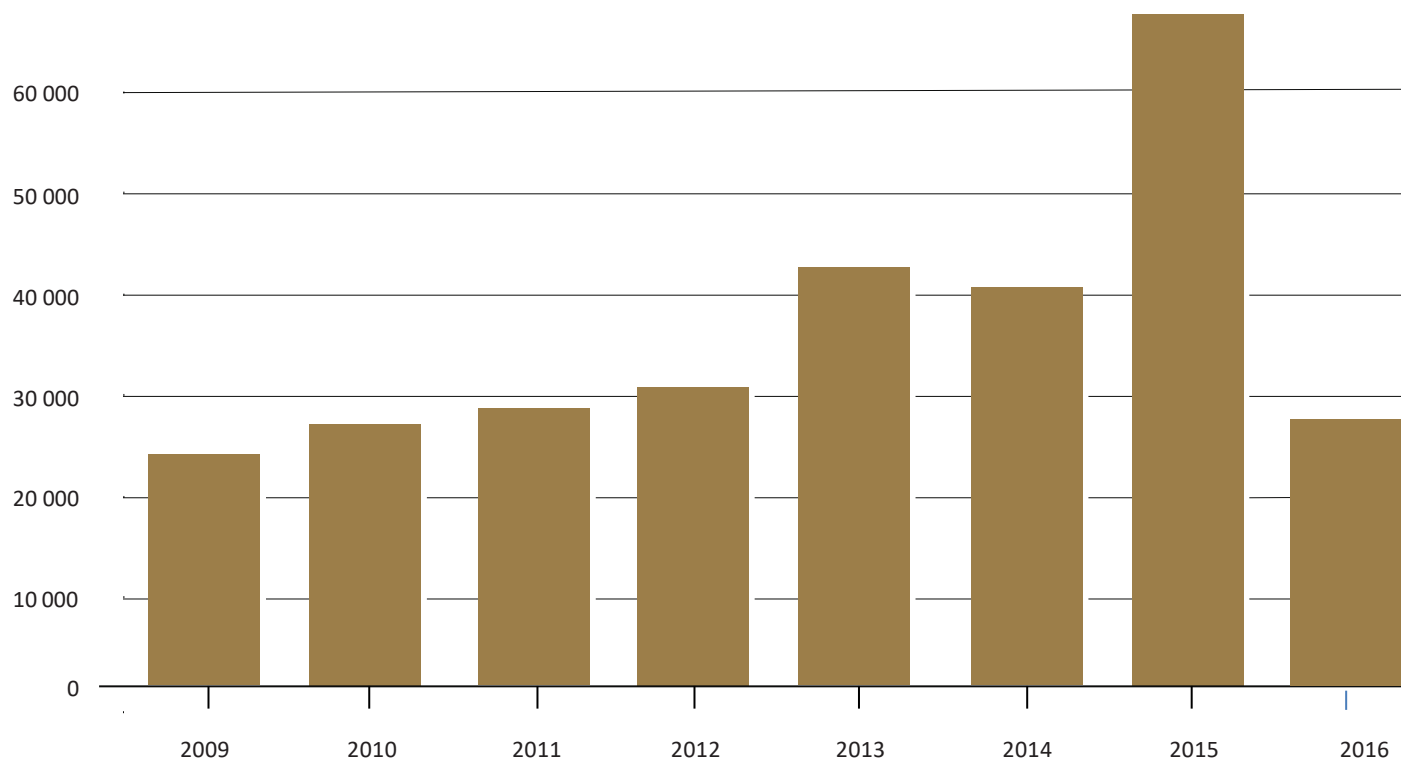
LES FORMATIONS CONTINUES ET CERTIFICATIONS

Formations techniques et méthodologiques :

- . Agiles Méthodes - la synthèse
- . CMMI® SVC
- . Dev pour iPhone/iPad
- . Dolist V8
- . EZ Publish Developpers
- . Hibernate
- . HTML 5
- . hybris
- . Lean
- . Linux
- . Magento
- . Maven
- . Maximo
- . OLFEO - Certif



EVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES CONSACREES CHAQUE ANNEE A LA FORMATION



■ Evolution du nombre d'heures consacrées chaque année à la formation

Plus particulièrement, en 2016 :

- Au sein de l'UES SQLI :

UES SQLI 2016	Nombre d'heures consacrées à la formation externe	Nombre d'heures consacrées à la formation interne	Nombre d'heures consacrées à la formation réglementaire	Nombre d'heures consacrées aux périodes de professionnalisation	Nombre d'heures consacrées aux contrats de professionnalisation
SQLI	8204,10	3826,50	658	3807,50	8894
WAX INTERACTIVE	180,50	110	56	0	96
WAX INTERACTIVE LILLE	28	12	0	0	0
ECCOMMERCE4U	0	0	0	0	0
TOTAL	8412,60	3948	714	3807,50	8990

- Au sein de la société ASTON INSTITUT :

Les données mentionnées au sein du tableau ci-après sont des données déclaratives.

2016	Nombre d'heures consacrées à la formation externe	Nombre d'heures consacrées à la formation interne	Nombre d'heures consacrées à la formation réglementaire	Nombre d'heures consacrées aux périodes de professionnalisation	Nombre d'heures consacrées aux contrats de professionnalisation
ASTON INSTITUT	0	455	14	0	719

Pour 2017, la Direction de SQLI a souhaité suivre les recommandations du SYNTEC et a donc proposé pour validation au comité d'entreprise un plan de formation fondé sur les axes stratégiques prioritaires suivants :

- . Sécuriser les parcours professionnels des salariés de la branche, des jeunes diplômés et des demandeurs d'emploi
- . Développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle dans le cadre de la mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise, tout en préservant la liberté de choix de l'entreprise
- . Favoriser la personnalisation des parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives/Répondre aux besoins régionaux).

Ainsi, le plan de formation 2017 adopté par le comité d'entreprise a mis l'accent sur les points suivants :

- . Le management par les processus (Six Sigma, Lean, agilité,,etc...)
- . La standardisation (ITIL, etc...)
- . Les fonctions commerciales
- . Les évolutions techniques des métiers du Numérique (l'e-commerce, digital Marketing)
- . La formation au management (profil du manager SQLI, formation au recrutement, au BAP, formation comportementale, ...),
- . La maîtrise des langues étrangères (anglais)
- . La gestion et la conduite de projet
- . La gestion des contrats et des engagements

En 2016, il a été convenu que l'effectif total prévisionnel qui bénéficiera de formations en 2017 sera de 1000 collaborateurs.

La masse salariale prévisionnelle prise en considération pour le calcul des conditions financières d'exécution du plan de formation 2017 est de 65 015 892,27 Euros de sorte que les contributions prévisionnelles seraient calculées comme suit :

PLAN DE FORMATION dont contribution SYNTEC (0.225%)	MONTANT
0,9% de la masse salariale - Assujetti à TVA	585 143 €
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET CPF	MONTANT
0.5% de la masse salariale - Assujetti à TVA	325 079 €
CONGES INDIVIDUELS DE FORMATION	MONTANT
0,2 % de la masse salariale - Assujetti à TVA	130 032€

Par ailleurs, afin de favoriser l'évolution professionnelle de ses collaborateurs, SQLI a mis en place, fin 2011, une cellule spécifiquement dédiée à la formation.

Les missions assurées par ce nouveau Département Formation visent notamment à :

- . centraliser les besoins et des demandes de formations de l'ensemble du personnel,
- . élaborer un plan de formation annuel,
- . optimiser le budget formation,
- . organiser des formations, en ayant recours à des formateurs internes et externes,
- . gérer les certifications,
- . assurer le suivi des formations.

L'UES SQLI participe également à la formation de jeunes étudiants aux différents métiers de l'entreprise. Ainsi, 50 contrats d'apprentissage ou de qualification ont été conclus au cours de l'année 2016, contre 32 en 2015, 40 en 2014, 27 en 2013, 23 en 2012 et 20 en 2011.

- AU SEIN DES FILIALES ETRANGERES DU GROUPE :

HEURES CONSACREES A LA FORMATION EN 2016 :

Les données mentionnées au sein du tableau ci-après sont des données déclaratives.

2016	Nombre total d'heures consacrées à la formation	Nombre d'heures consacrées à la formation externe	Nombre d'heures consacrées à la formation interne	Nombre d'heures consacrées à la formation réglementaire	Nombre d'heures consacrées aux périodes de professionnalisation	Nombre d'heures consacrées aux contrats de professionnalisation
SQLI SUISSE	255	226	29	0	0	0
SQLI MAROC	11 035	1 864	9 171	0	0	0
SQLI BELGIUM	2 931	111	2 820	0	0	0
WAX (Belgique)	160	160	0	0	0	0
SQLI SA (Luxembourg)	2 409	52	2 357	0	0	0
SQLI LUXEMBOURG SA	0	0	0	0	0	0

+ PROGRAMMES SPECIFIQUES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DESTINES AUX SALARIES :

Les formations auxquelles peuvent accéder les salariés de SQLI correspondent à toutes les formations proposées par SQLI Institut, soit plus de 400 formations.

Les formations proposées couvrent 6 grands domaines :

- . Management du SI,
- . Systèmes et réseaux,
- . Décisionnel et collaboratif,
- . Génie logiciel,
- . Bases de données,
- . PAO et bureautique.

2.2.5. DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES

✘ EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES :

Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'UES SQLI a signé en date du 30 décembre 2011, un accord d'entreprise portant sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Un plan d'actions portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été validé par le Comité d'entreprise et signé en date

du 11 mars 2016. Dans le cadre de ce nouvel accord, l'UES SQLI a souhaité non seulement pérenniser les actions engagées sous l'égide de l'ancien accord mais également mettre à profit l'expérience acquise afin de renforcer les mesures en faveur de l'égalité professionnelle.

Dans le cadre de ce plan d'actions, l'UES SQLI s'est engagée en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et a réaffirmé son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes.

Les mesures adoptées et mises en œuvre par l'UES SQLI ont pour objectif de :

- . améliorer l'égalité professionnelle dans le recrutement,
- . assurer une évolution professionnelle identique aux hommes et aux femmes,
- . garantir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes,
- . développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie familiale.

Eu égard à la faible féminisation du secteur, les avancées demeurent lentes mais encourageantes.

Ainsi, l'UES SQLI employait en France en 2015 : 337 femmes contre 1031 hommes, soit 25 % des effectifs totaux.

Or, au 31 décembre 2016, les effectifs se répartissaient comme suit : 363 femmes et 1 060 hommes de sorte que les femmes représentent désormais 25,5% des effectifs de l'UES SQLI, ce qui souligne l'importance de poursuivre les mesures prises.

En matière de recrutements, les mesures de discrimination positive préconisées n'ont pas encore permis d'enregistrer de résultats significatifs au 31 décembre 2016, puisque les femmes représentent 26 % des embauchés en CDI au 31/12/2016.

En outre, dans le cadre de sa Déclaration relative aux droits sociaux fondamentaux du 27 janvier 2005, SQLI s'est engagée à recruter les hommes et les femmes en fonction de leurs qualités propres et de traiter chacun avec dignité et de façon non-discriminatoire.

Par ailleurs, une femme est désormais présente au sein du Conseil d'administration de la société SQLI.

En effet, soucieux de renforcer la présence des femmes au sein des organes de gouvernance de la société, Madame Fabienne Conte, Directeur de la gestion financière de l'Institut Curie, a été cooptée en date du 29 mars 2011, en qualité de nouvel administrateur. Cette cooptation a été ratifiée lors de l'Assemblée générale annuelle des actionnaires du 14 juin 2011. Suite au départ de Madame Fabienne Conte en date du 25 juin 2014, une nouvelle femme a été désignée au sein du conseil d'administration. Il s'agit de Madame Véronique Reille Sout de Dalmatie qui a été élue, en qualité de nouvel administrateur, lors de l'Assemblée générale extraordinaire du 25 juin 2014.



✘ EMPLOI ET INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES :

En 2016, l'UES SQLI compte 16 collaborateurs reconnus travailleurs handicapés contre 16 collaborateurs bénéficiant de ce statut en 2015.

SQLI a conclu en 2012 un partenariat avec LB Développement, spécialiste de l'emploi des personnes handicapées, afin de mettre en oeuvre diverses actions de sensibilisation en faveur du handicap.

Dans le cadre de ce partenariat, SQLI a notamment organisé, à l'occasion de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées du 12 au 18 novembre 2012, un jeu concours sur le thème du handicap afin de permettre aux salariés de mieux appréhender ce sujet complexe et méconnu.

Par ailleurs, SQLI a organisé courant 2013, au siège de la société et dans différentes de ses agences (Lyon, Bordeaux, Nantes), des sessions de sensibilisation au handicap à destination de ses salariés.

Ces sessions animées par LB Développement avaient notamment pour objectif de :

- . Mobiliser, sensibiliser, informer et former au handicap les salariés de façon à préparer les futures intégrations de personnes handicapées,
- . Faire évoluer les représentations liées au handicap et lever les freins existants.

En outre, souhaitant pleinement encourager et développer l'emploi des personnes handicapées, SQLI recourt depuis plusieurs années aux services de l'association AFLPH (Association pour la Formation et l'Insertion de Personnes Handicapées), association employant majoritairement des personnes handicapées pour fabriquer et produire des fournitures de bureaux. Ainsi, afin de soutenir l'emploi de personnes handicapées, SQLI passe chaque année plusieurs commandes de fournitures auprès de l'association AFLPH.

Par ailleurs, souhaitant démontrer son attachement à l'insertion des personnes handicapées, SQLI a versé, courant 2014, la somme de 26.600 euros à l'association «Clubhouse France» afin de soutenir l'insertion sociale et professionnelle des personnes atteintes de troubles mentaux. Enfin, la société SQLI a signé un partenariat avec la société TALENTEO, premier influenceur en matière de recrutement de personnes en situation de handicap sur le web et les réseaux sociaux en France.

Dans le cadre de ce partenariat, les actions suivantes seront réalisées :

- . Présence de la marque SQLI sur les supports TALENTEO (blog talentoe.fr et plateformes sociales),
- . Animation de la page SQLI sur le reseautalentoe.fr afin de rendre visible la politique handicap menée
- . Rédaction de contenus illustrant les actions mises en oeuvre par SQLI liées au handicap et à l'emploi. Ces contenus seront mis en ligne sur le blog talentoe.fr et à partir d'une page employeur sur le réseau social de TALENTEO qui constituera le blog des missions handicap SQLI,
- . Diffusion combinée d'annonces d'emploi sur Monster Handicap et TALENTEO.

L'ensemble de ce dispositif permettra de rendre visible la politique handicap menée par SQLI de manière régulière et dynamique via lereseautalenteo.fr et les réseaux sociaux.

✕ LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PROMOTION DE LA DIVERSITE :

Convaincue que la diversité dans l'entreprise est source de développement des performances, SQLI a toujours apporté une grande attention à exercer sa mission dans le respect des principes de non-discrimination notamment en matière d'embauche, d'avancement et de formation professionnelle.

Outre les accords d'entreprise/ plans d'actions précédemment cités (égalité entre les Hommes et les Femmes, contrat génération) et ses engagements en faveur de l'emploi des personnes handicapées, SQLI a signé une charte « contre les discriminations au travail et le développement de la diversité à l'embauche ». SQLI veille scrupuleusement à la bonne application des principes édictés par la charte.

Dans le cadre de sa politique de non-discrimination, SQLI s'attache notamment à :

- . Sensibiliser et former l'ensemble de ses collaborateurs à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité des chances et la diversité dans le recrutement,
 - . Assister et former ses consultants de manière à leur permettre de répondre à leurs clients sur les questions d'égalité des chances et de manière à rejeter toute demande discriminatoire,
 - . Veiller à assurer la transparence et l'objectivité dans le traitement des dossiers de candidatures durant toutes les étapes du recrutement,
 - . Refuser pendant toute la phase de sélection de collecter et/ou prendre en compte toute donnée qui n'aurait pas un lien direct et nécessaire avec l'appréciation des aptitudes professionnelles du candidat et/ou sa capacité à occuper l'emploi proposé,
 - . Informer systématiquement les candidats dès réception de leur candidature sur leur droit d'accès, de modification et de suppression de leur candidature,
- Traiter toutes les plaintes et réclamations de la part de candidats qui s'estimeraient discriminés.

2.3. ETHIQUE DES AFFAIRES

Le groupe SQLI souhaite conduire ses activités de manière responsable, transparente et éthique. Pour cette raison, SQLI s'est doté d'un ensemble de principes fondés principalement sur le respect du droit interne et du droit international, formalisé au sein d'une charte d'éthique.

Cette Charte concerne notamment :

- . Les pratiques anticoncurrentielles ;
- . La corruption et les conflits d'intérêts,
- . Les règles inhérentes à la propriété intellectuelle ;
- . Le respect des personnes.



la politique de l'entreprise en matière de déontologie et d'éthique semble être clairement définie et communiquée au sein du Groupe. SQLI se place ainsi parmi les entreprises les plus en avance de son secteur concernant la prise en compte des enjeux du développement durable », Rapport Ethifinance

III. INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

3.1. POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE

3.1.1. MESURES PONCTUELLES MISES EN OEUVRE PAR LE GROUPE SQLI

Compte tenu de leur nature dématérialisée, les activités exercées par le Groupe SQLI ont un impact direct limité sur l'environnement.

Toutefois, le Groupe SQLI met en oeuvre toutes les mesures ponctuelles qu'il juge nécessaires pour limiter sa consommation d'énergie et de matières premières.

MESURES PRISES DANS LE CADRE DE LA DEMARCHE GREEN IT DU GROUPE :

Conscient de l'impact des nouvelles technologies sur l'environnement, le Groupe SQLI s'est engagé, dès 2009, dans une démarche Green IT.

Cette démarche vise à réduire l'empreinte écologique, économique et sociale des technologies de l'information et de la communication.



A cet effet, le Groupe SQLI a rédigé une charte « Green IT » dans laquelle trois grands axes de réflexion sont proposés :

- **la réduction de l'impact du matériel informatique** (ex : recours à des PC plus économes, extinction automatique des PC la nuit, rationalisation de l'usage et des parcs applicatifs, de serveurs et du parc d'imprimantes) ;
- **l'usage de l'IT pour réduire la consommation énergétique globale** (ex : mise en place d'un « green monitoring » pour disposer d'indicateurs sur les consommations et travailler sur leur réduction) ;

- **l'usage de l'IT pour regagner de l'autonomie et de la qualité de vie** (ex : réunion à distance, travail à domicile). Stockage : les différentes technologies de stockage seront privilégiées afin d'optimiser et de réduire la consommation électrique. C'est notamment le cas des SSD « basse consommation » qui adaptent leur vitesse de rotation en fonction des besoins et s'arrêtent quand ils ne sont plus utilisés.

+ MESURES RELATIVES A L'IMPRESSION DES DOCUMENTS :

- . Consignes données aux salariés de ne pas imprimer inutilement certains documents,
- . Présence de bacs pour le recyclage du papier à proximité des imprimantes,
- . Usage d'imprimantes multifonctions (fax, photocopie, ...),
- . Impression des documents en noir et blanc par défaut,
- . Suppression des imprimantes privées au profit d'imprimantes collectives.
- . Organisation de réunions via visioconférence,
- . **Création d'un intranet** facilitant la communication à distance entre les salariés.
- . Autres mesures ponctuelles :

Les bonnes pratiques suivantes ont également été instaurées au sein du Groupe SQLI :

- **Mesures relatives à la consommation d'énergie :**

- . Extinction automatique des lumières en soirée,
- . Installation de lumières minuterie dans certains locaux du Groupe.
- . Gestion intelligente et optimisée des équipements techniques et des bâtiments : déploiement d'équipements moins énergivores, suivi et optimisation des consommations, recours à une ventilation naturelle.
- . Installation d'ampoules eco-responsables

- **Mesures concernant les déplacements professionnels :**

- . Consignes données aux salariés de recourir de préférence à des procédés Green IT (visioconférences, ...),
- . Consignes données aux salariés d'utiliser de préférence, pour leurs déplacements professionnels, les transports en commun,
- . A défaut d'utilisation des transports en commun, incitation des salariés à recourir au covoiturage lors de leurs déplacements professionnels.

- **Installation de sèche-mains automatiques** pour remplacer les essuie-mains papier,

- **Utilisation de produits écologiques** par les prestataires extérieurs pour effectuer le nettoyage des locaux.

+ MISE EN PLACE D'UN TRI SELECTIF DES DECHETS

Afin de réduire son empreinte écologique, SQLI envisage de mettre en place une procédure de tri sélectif des déchets. Les modalités de mise en place d'une telle procédure seront discutées courant 2015.

✕ SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS AUX PROBLEMES ENVIRONNEMENTAUX :

Les salariés du Groupe SQLI sont régulièrement informés sur les bonnes pratiques à adopter en matière environnementale via des campagnes ponctuelles de sensibilisation.

3.1.2 ECO CONCEPTION DES LOGICIELS

Le groupe SQLI est conscient du fait que les besoins des logiciels en ressources matérielles (quantité de RAM, puissance CPU, espace disque) conditionnent directement la fréquence de renouvellement du matériel.

C'est pourquoi, le groupe SQLI s'est fixé pour objectif d'améliorer la qualité des logiciels et services dans le but de réduire l'obsolescence des équipements informatiques et donc de diminuer son empreinte écologique.

Dans ce cadre, le groupe SQLI entend, dans la mesure du possible, intégrer les mesures suivantes :

- . Recours à des méthodes de développement itératives afin de limiter la couverture fonctionnelle aux fonctions clés et ainsi se recentrer sur l'utilisateur et ses besoins.
- . Recours à l'architecture modulaire, appuie sur les couches inférieures, choix du mode et du niveau de compilation afin de jouer sur la consommation en ressources matérielles.
- . Rationalisation du système d'information dans son ensemble : qualité (QoS) et un niveau de service (Service level agreement) adaptés à l'utilisation et à la criticité réelle.
- . Intégration de procédures automatiques pour « déprovisionner », désinstaller les logiciels.

3.1.2. MOYENS CONSACRES A LA PREVENTION DES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX ET DES POLLUTIONS

Compte tenu de la nature dématérialisée des produits et prestations de services délivrés par la société SQLI, cette dernière considère son impact sur ces thématiques limité de sorte qu'aucune mesure de prévention des risques environnementaux et des pollutions n'a été envisagée. En effet, seules des mesures visant à réduire les pollutions ont été étudiées et mises en oeuvre à ce jour.

3.1.3. MONTANT DES PROVISIONS POUR RISQUES EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT

l'impact sur cette thématique est jugé limité. Ainsi, SQLI n'a pas estimé devoir provisionner une quelconque somme pour risques en matière d'environnement.



3.2. L'INDICE D'INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE (ISR) ET L'EVALUATION DE SQLI

En 2009, SQLI a participé à la première enquête menée par le GAIA Index.

Le GAIA Index, premier indice ISR dédié aux valeurs moyennes, a pour objectif de mesurer l'engagement des sociétés en termes de gouvernance, de risques environnementaux et sociétaux.

Au terme d'une enquête menée auprès de 230 sociétés cotées, SQLI a été retenue dans le GAIA Index et classée 14ème sur les 70 valeurs moyennes qui composent cet indice.

Afin d'évaluer les mesures mises en oeuvre en 2013 en matière de RSE, SQLI a participé en 2014 à une nouvelle enquête du GAIA Index et obtenu une note générale 63/100 contre 51/100 en 2012 et 31/100 en 2011.

3.2.1. POLLUTION ET GESTION DES DECHETS

✘ GESTION DES DECHETS :

La société SQLI ne considère pas produire de déchets nécessitant des mesures de précaution ou de traitement particuliers.

En effet, l'ensemble des équipements électriques et électroniques nécessaires à l'activité du groupe font l'objet de contrats de location de sorte que la société SQLI voit son équipement obsolète remplacé régulièrement par ses prestataires et n'est pas directement concerné par des pratiques de recyclage.

✘ TRANSPORTS :

Afin de limiter l'émission de CO2 liées aux déplacements automobiles, les collaborateurs du Groupe SQLI sont vivement incités à utiliser en priorité les transports en commun lors de leurs déplacements professionnels ou, à défaut, à recourir au covoiturage.

Les systèmes de vidéoconférences sont également encouragés afin de limiter les déplacements professionnels des salariés.

Ainsi, les réunions du Comité d'entreprise sont majoritairement réalisées en visioconférence.

En outre, au cours de l'année 2013, le Groupe SQLI a doté chacune de ses agences d'une salle de conférence dédiée aux réunions par visioconférence.

Ces salles sont ainsi équipées d'un système de visioconférence de dernière génération hautement performant.

Bilan des émissions carbone liées aux principales relations ferroviaires

En 2013 :

RELATIONS	Nombres de trajets annuels	«Indice environnement» transport ferroviaire par segment (en kg de CO2)	Bilan des émissions carbone (en kg de CO2)	Bilan kilométrique
LYON-PARIS	2 320	2.77	6 426	1 187 840
BORDEAUX - PARIS	326	3.14	1 025	189 406
NANTES - PARIS	422	2.14	904	167 112
LILLE - PARIS	226	1.40	315	58 308
LYON - NIMES	192	1.54	295	54 528
PARIS - POITIERS	181	1.80	325	60 092
LILLE - LYON	88	4.30	378	69 872
DIJON - PARIS	164	1.70	279	51 660
NIORT - PARIS	209	2.23	466	86 108
MONTPELLIER - PARIS	95	4.55	432	79 895
AIX EN PROVENCE -LYON	75	2.10	157	29 100
GRENOBLE - PARIS	55	3.47	191	35 255
AVIGNON - PARIS	32	5.43	174	32 128
PARIS - TOURS	81	1.27	103	19 035
LYON - MARSEILLE	42	1.90	80	14 742
LE HAVRE - PARIS	84	1.23	104	19 152
NANTES - RENNES	76	0.82	62	11 552
MACON - PARIS	24	2.38	57	10 560
PARIS - ST ETIENNE	21	3.09	65	11 991
LYON - MONTPELLIER	30	1.81	54	10 020
PARIS - ROUEN	68	0.76	52	9 520
AIX EN PROVENCE -PARIS	13	4.87	63	11 700
GRENOBLE - LYON	76	0.70	53	9 804
PARIS - TOULON	15	5.03	75	13 950
MARSEILLE - TOULOUSE	23	2.30	53	9 775
NIMES - PARIS	11	4.28	47	8 701
MULHOUSE - PARIS	23	2.66	61	11 316
LE MANS - LYON	17	3.37	57	10 574
LYON - STRASBOURG	9	2.54	23	4 230
PARIS - STRASBOURG	17	2.72	46	8 551
DIJON - MONTPELLIER	8	2.87	23	4 248

LYON ST EXUPERY TGV - PARIS	15	2.79	42	7 725
LE MANS - PARIS	22	1.14	25	4 642
DIJON - TOULON	7	3.33	23	4 305
NANCY - PARIS	9	1.90	17	3 168
METZ - PARIS	9	1.91	17	3 177
DIJON - LYON	22	1.07	23	4 334
MARSEILLE - PARIS	11	4.67	51	9 493
LYON - NANTES	6	4.37	26	4 842
LIBOURNE - PARIS	4	2.94	12	2 176
PARIS - RENNES	6	2.02	12	2 244
BESANCON - F COMTE TGV - PARIS	5	2.45	12	2 260
ANNECY - PARIS	4	3.36	13	2 484
CAEN - PARIS	10	1.43	14	2 650
DOLE - PARIS	5	1.95	10	1 805
AIX LES BAINS - PARIS	4	3.15	13	2 328
PARIS - TOULOUSE	4	4.53	18	3 352
PARIS - REDON	3	2.41	7	1 338
BORDEAUX - TOULOUSE	5	1.39	7	1 285
ORLEANS - PARIS	20	0.65	13	2 420
BREST - PARIS	2	3.37	7	1 244
LILLE - POITIERS	2	3.58	7	1 322
BELFORT - MONTBELIARD TGV - PARIS	2	2.89	6	1 068
PARIS - QUIMPER	2	20.00	40	1 242
LYON - TOULOUSE	2	3.12	6	1 152
TOTAL	5 204		12.87	2 372 781

En 2014 :

RELATIONS	Nombres de trajets annuels	«Indice environnement» transport ferroviaire par segment (en kg de CO2)	Bilan des émissions carbone (en kg de CO2)	Bilan kilométrique
LYON - PARIS	2 207	2,77	6 113	1 129 984
BORDEAUX - PARIS	386	3,14	1 213	224 266
NANTES - PARIS	571	2,14	1 223	226 116
LILLE - PARIS	479	1,40	669	123 582
LYON - NIMES	44	1,54	68	12 496
PARIS - POITIERS	108	1,80	194	35 856
LILLE - LYON	23	4,30	99	18 262
DIJON - PARIS	193	1,70	329	60 795
NIORT - PARIS	136	2,23	303	56 032
MONTPELLIER - PARIS	18	4,55	82	15 138
AIX EN PROVENCE - LYON	146	2,10	306	56 648
GRENOBLE - PARIS	93	3,47	323	59 613
PARIS - TOURS	53	1,27	67	12 455
LYON - MARSEILLE	14	1,90	27	4 914
LE HAVRE - PARIS	60	1,23	74	13 680
MACON - PARIS	10	2,38	24	4 400
PARIS - ST ETIENNE	28	3,09	86	15 988
LYON - MONTPELLIER	13	1,81	23	4 342
PARIS - ROUEN	112	0,76	85	15 680
AIX EN PROVENCE - PARIS	18	4,87	88	16 200
GRENOBLE - LYON	83	0,70	58	10 707
PARIS - TOULON	5	5,03	25	4 650
MARSEILLE - TOULOUSE	6	2,30	14	2 550
NIMES - PARIS	6	4,28	26	4 746
MULHOUSE - PARIS	27	2,66	72	13 284
LE MANS - LYON	2	3,37	7	1 244
PARIS - STRASBOURG	6	2,72	16	3 018
LYON ST EXUPERY TGV - PARIS	3	2,79	8	1 545
LE MANS - PARIS	32	1,14	37	6 752
METZ - PARIS	2	20,00	40	706
DIJON - LYON	19	1,07	20	3 743

MARSEILLE - PARIS	8	4.67	37	6 904
LYON - NANTES	5	4.37	22	4 035
PARIS - RENNES	13	2.02	26	4 862
BESANCON - F COMTE TGV - PARIS	3	2.45	7	1 356
CAEN - PARIS	6	1.43	9	1 590
DOLE - PARIS	2	1.95	4	722
PARIS - TOULOUSE	3	4.53	14	2 514
ORLEANS - PARIS	26	0.65	17	3 146
BELFORTMONTBELIARD TGV - PARIS	4	2.89	12	2 136
BORDEAUX - TOURS	3	1.89	6	1 047
MORLAIX - PARIS	2	3.05	6	1 126
BELLEGARDE - PARIS	2	3.21	6	1 186
LILLE - NANTES	2	3.92	8	1 450
DUNKERQUE - PARIS	49	1.69	83	15 288
LYON - TOURS	3	3.54	11	1 962
MONTPELLIER - TOULOUSE	13	1.34	17	3 211
BORDEAUX - NANTES	6	2.03	12	2 256
PARIS - VALENCE	3	3.34	10	1 851
ANTIBES - LYON	4	3.22	13	2 384
PARIS - REIMS	10	0.93	9	1 720
PARIS - PARIS	23	0.00	0	-
LYON - TGV HTE PICARDIE	5	3.76	19	3 475
ANGERS - PARIS	12	1.67	20	3 696
AIX EN PROVENCE - VALENCE	21	1.53	32	5 943
TOTAL	5 131		12.12	2 233 252

En 2015 :

RELATIONS	Nombres de trajets annuels	«Indice environnement» transport ferroviaire par segment (en kg de CO2)	Bilan des émissions carbone (en kg de CO2)	Bilan kilométrique
LYON - PARIS	2 299	2,77	6 368	1 177 088
BORDEAUX - PARIS	532	3,14	1 672	309 092
NANTES - PARIS	445	2,14	953	176 220
LILLE - PARIS	689	1,40	962	177 762
AIX EN PROVENCE - LYON	215	2,10	451	83 420
DIJON - PARIS	164	1,70	279	51 660
PARIS - RENNES	132	2,02	267	49 368
PARIS - SAINT ETIENNE	74	3,09	229	42 254
AIX EN PROVENCE - PARIS	81	4,87	394	72 900
PARIS - POITIERS	65	1,80	117	21 580
LILLE - LYON	31	4,30	133	24 614
PARIS - ROUEN	207	0,76	157	28 980
PARIS - TOURS	79	1,27	100	18 565
GRENOBLE - LYON	181	0,70	126	23 349
LE HAVRE - PARIS	58	1,23	72	13 224
MONTPELLIER - PARIS	17	4,55	77	14 297
GRENOBLE - PARIS	10	3,47	35	6 410
ELFORT -MONTBELIARD TGV - LYON	21	2,16	45	8 379
LYON - MONTPELLIER	20	1,81	36	6 680
MACON - PARIS	16	2,38	38	7 040
LYON - TOULOUSE	12	3,12	37	6 912
NANCY - PARIS	14	1,90	27	4 928
NIORT - PARIS	24	2,23	53	9 888
LYON - NANTES	8	4,37	35	6 456
BOURGEN BRESSE -PARIS	8	2,58	21	3 816
BESANCON - F COMTE TGV - PARIS	10	2,45	24	4 520
NIMES - PARIS	6	4,28	26	4 746
PARIS - TOULON	11	5,03	55	10 230
ANGERS - PARIS	10	1,67	17	3 080
BELFORTMONTBELIARD TGV -PARIS	11	2,89	32	5 874
PARIS - STRASBOURG	25	2,72	68	12 575

FUTUROSCOPE - PARIS	15	1,85	28	5 130
CHAMPAGNE-ARDENNE - POITIERS	6	2,73	16	3 024
MARSEILLE - PARIS	8	4,67	37	6 904
ANNECY - PARIS	5	3,36	17	3 105
LYON - MARSEILLE	6	1,90	11	2 106
LYON - STRASBOURG	4	2,54	10	1 880
LIBOURNE - PARIS	6	2,94	18	3 264
LYON ST EXUPERY TGV - PARIS	5	2,79	14	2 575
PARIS - VANNES	5	2,71	14	2 505
BORDEAUX - NANTES	6	2,03	12	2 256
AIX EN PROVENCE - VALENCE	6	1,53	9	1 698
ORLEANS - PARIS	15	0,65	10	1 815
MULHOUSE - PARIS	3	2,66	8	1 476
LAVAL - LYON	3	3,48	10	1 929
LYON - ROUEN	6	3,57	21	3 954
AIX EN PROVENCE - DIJON	3	3,16	9	1 755
LE MANS - PARIS	9	1,14	10	1 899
DIJON - MONTPELLIER	3	2,87	9	1 593
LE CREUSOT - PARIS	3	1,92	6	1 062
LILLE - POITIERS	2	3,58	7	1 322
BORDEAU	5	1,89	9	1 745
CAEN - PARIS	6	1,43	9	1 590
LE HAVRE - LYON	10	4,04	40	7 470
LE MANS - LYON	3	3,37	10	1 866
Total	5 704		13,25	2 449 830

En 2016 :

RELATIONS	Nombres de trajets annuels	«Indice environnement» transport ferroviaire par segment (en kg de CO2)	Bilan des émissions carbone (en kg de CO2)	Bilan kilométrique
LYON - PARIS	2 407	2,77	6 667,20	1 232 384
BORDEAUX - PARIS	713	3,14	2 241,11	414 253
NANTES - PARIS	476	2,14	1 019,76	188 496
LILLE - PARIS	716	1,40	999,38	184 728
AIX EN PROVENCE - LYON	213	2,10	447,10	82 644
DIJON - PARIS	37	1,70	63,05	11 655
PARIS - RENNES	187	2,02	378,36	69 938
PARIS - SAINT ETIENNE	124	3,09	383,05	70 804
AIX EN PROVENCE - PARIS	78	4,87	379,78	70 200
PARIS - POITIERS	53	1,80	95,19	17 596
LILLE - LYON	41	4,30	176,12	32 554
PARIS - ROUEN	97	0,76	73,47	13 580
PARIS - TOURS	13	1,27	16,53	3 055
GRENOBLE -LYON	80	0,70	55,83	10 320
LE HAVRE - PARIS	23	1,23	28,37	5 244
MONTPELLIER - PARIS	4	4,55	18,20	3 364
GRENOBLE - PARIS	12	3,47	41,61	7 692
LYON - MONTPELLIER	10	1,81	18,07	3 340
MACON - PARIS	18	2,38	42,85	7 920
LYON - TOULOUSE	2	3,12	6,23	1 152
NANCY - PARIS	30	1,90	57,13	10 560
NIORT - PARIS	28	2,23	62,41	11 536
LYON - NANTES	2	4,37	8,73	1 614
BOURGEN BRESSE -PARIS	3	2,58	7,74	1 431
BESANCON - F COMTE TGV - PARIS	30	2,45	73,36	13 560
PARIS - TOULON	4	5,03	20,13	3 720
ANGERS - PARIS	16	1,67	26,66	4 928
BELFORTMONTBELIARD TGV -PARIS	3	2,89	8,67	1 602
PARIS - STRASBOURG	17	2,72	46,26	8 551

FUTUROSCOPE - PARIS	10	1,85	18,50	3 420
MARSEILLE - PARIS	6	4,67	28,01	5 178
ANNECY - PARIS	1	3,36	3,36	621
LYON - MARSEILLE	25	1,90	47,47	8 775
LIBOURNE - PARIS	4	2,94	11,77	2 176
LYON ST EXUPERY TGV - PARIS	3	2,79	8,36	1 545
BORDEAUX - NANTES	3	2,03	6,10	1 128
MULHOUSE - PARIS	3	2,66	7,99	1 476
PARIS - VALENCIENNES	60	1,36	81,47	15 060
LE MANS - PARIS	19	1,14	21,69	4 009
BORDEAUX - TOULOUSE	26	1,39	36,15	6 682
PARIS - TOULOUSE	7	4,53	31,74	5 866
LAVAL - PARIS	10	1,63	16,28	3 010
LILLE - MARSEILLE	2	6,16	12,31	2 276
CALAIS FRETHUN - PARIS	6	1,56	9,35	1 728
CAEN - PARIS	6	1,43	8,60	1 590
ANGOULEME - PARIS	2	2,41	4,81	890
ANTIBES - PARIS	2	5,99	11,99	2 216
DIJON - LYON	4	1,07	4,26	788
MARSEILLE - TOULOUSE	4	2,30	9,20	1 700
BORDEAUX - TOURS	3	1,89	5,66	1 047
LYON-NIMES	3	1,54	4,61	852
NANTES - TOURS	6	1,06	6,36	1 176
AIX EN PROVENCE - LILLE	1	6,39	6,39	1 182
AMIENS - PARIS	6	0,71	4,25	786
MAUBEUGE - PARIS	4	4,92	4,92	910
BORDEAUX - LILLE	1	3,36	3,36	621
Total	5 664		13 879,46	2 565 520

Bilan des émissions carbone liées aux principales relations aériennes

En 2013 :

Type de Segment - Type de Cabine	Nombre de Segments	Distance Totale (km)	CO2/ Passager Kilomètre (km)	Emissions Dioxyde de Carbone (kg)
Long Courrier - Affaires	14	128 371	0,29	36 783
Long Courrier - Economie	16	120 138	0,10	11 871
Long Courrier - V.I.P. économique	4	37 501	0,16	5 928
Moyen Courrier - Affaires	9	11 652	0,17	1 928
Moyen Courrier - Economie	654	756 805	0,11	83 657
Moyen Courrier - Autre	337	249 390	0,12	28 929
Court Courrier - Tout	311	123 735	0,21	25 384
Total	1 345	1 427 592		194 486

En 2014 :

Type de Segment - Type de Cabine	Nombre de Segments	Distance Totale (km)	CO2/ Passager Kilomètre (km)	Emissions Dioxyde de Carbone (kg)
Long Courrier	43	361 707	0,14	48 957
Moyen Courrier	1 095	909 224	0,12	105 470
Court Courrier	284	113 338	0,21	23 251
Total	1 422	1 384 269		177 678

En 2015 :

Type de Segment - Type de Cabine	Nombre de Segments	Distance Totale (km)	CO2/ Passager Kilomètre (km)	Emissions Dioxyde de Carbone (kg)
Long Courrier	10	99 922	0,14	13 524
Moyen Courrier	924	752 859	0,12	87 332
Court Courrier	368	155 189	0,21	31 837
Total	1 302	1 007 970		132 693

En 2016 :

Type de Segment - Type de Cabine	Nombre de Segments	Distance Totale (km)	CO2/ Passager Kilomètre (km)	Emissions Dioxyde de Carbone (kg)
Long Courrier - Affaires	6	32 055	0,29	9 185
Long Courrier - Economie	34	253 642	0,10	25 062
Long Courrier - V.I.P. économique	2	15 660	0,16	2 476
Moyen Courrier - Affaires	11	16 115	0,17	2 672
Moyen Courrier - Economie	568	331 381	0,12	38 440
Moyen Courrier - Autre	568	331 381	0,12	38 440
Court Courrier - Tout	318	127 810	0,21	26 220
Total	1 448	1 349 605		167 388

✘ MESURES DE PREVENTION, DE REDUCTION OU DE REPARATION DE REJETS DANS L'AIR, L'EAU ET LE SOL AFFECTANT GRAVEMENT L'ENVIRONNEMENT :

Compte tenu de l'activité développée par le Groupe SQLI et de la nature dématérialisée de ses produits et services, son impact sur cette thématique est jugé limité.

✘ PRISE EN COMPTE DES NUISANCES SONORES ET DE TOUTE AUTRE FORME DE POLLUTION SPECIFIQUE A UNE ACTIVITE :

Compte tenu de l'activité développée par le Groupe SQLI et de la nature dématérialisée de ses produits et services, son impact sur cette thématique est jugé limité.

3.2.2. UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

✘ CONSOMMATION D'ELECTRICITE DU SIEGE DE LA SOCIETE SQLI :

Le Groupe SQLI n'a pas recours aux énergies renouvelables.

La consommation d'électricité du siège social de la société SQLI, située à la Plaine Saint Denis, s'élève à 382 211 kWh pour la période du 01/01/2016 au 31/12/2016 contre 533 786 kWh en 2015, 489 568 kWh en 2014, 667 712 en 2013, 855.187 kWh en 2012 et 944 449 kWh pour l'année 2011.

Il semble ainsi que les bonnes pratiques mises en oeuvre au sein du Groupe SQLI (extinction automatique des lumières en soirée, installation de lumières minuterie dans certains locaux) ont permis de réduire, en six ans, la consommation d'électricité de 59,5 % au sein du siège social de la société SQLI. Toutefois, il convient de souligner que l'impact de ces bonnes pratiques doit être relativisé dans la mesure où les calculs n'ont pu être réalisés à périmètre constant eu égard aux différentes modifications de surfaces occupées mises en oeuvre par la société au sein de l'immeuble sis 268 avenue du président Wilson à La Plaine Saint Denis.

La consommation d'électricité pour 2016 des établissements français du Groupe (hors Saint Denis) s'établit comme suit :

Etablissements	Consommation d'électricité
Paris (Rochefort) <i>(estimation)</i>	58 921,57 kwh
Paris (Villiers) <i>(estimation)</i>	58 836,30 kwh
Boulogne <i>(estimation)</i>	23 363,98 kwh

Lyon <i>(estimation)</i>	226 664,71 kwh
Nantes	61 582 kwh
Rouen <i>(estimation)</i>	31 890,98 kwh
Pessac (Avenue Léonard de Vinci) <i>(estimation)</i>	177 617,41 kwh
Pessac (Avenue de Haut Leveque)	12 020 kwh
Toulouse	125 667 kwh
Roubaix <i>(estimation)</i>	42 635 kwh
Arcueil <i>(estimation)</i>	91 153,63 kwh
Lille	16 825 kwh

La consommation d'électricité pour nos filiales s'établit comme suit :

2016		Consommation d'électricité en kWh
SQLI SUISSE	Lausanne	41 360,00 kWh
	Genève	15 826,00 kWh
SQLI MAROC	Rabat	489 711,83 kWh
	Oujda	187 413 kWh
	Casablanca	19 548,47 kWh
SQLI BELGIUM	Diegem	23 314 kWh
WAX (BELGIQUE)	Gand	23 582 kWh
SQLI SA (LUXEMBOURG)	Strassen	3 500 kWh
SQLI LUXEMBOURG SA	Strassen	0 kWh

✘ CONSOMMATION DE PAPIER DE L'UES SQLI :

Afin de diminuer les volumes imprimés, SQLI a d'ores et déjà mis en place les mesures suivantes :

- . Consignes données aux salariés de ne pas imprimer inutilement certains documents,
- . Présence de bacs pour le recyclage du papier à proximité des imprimantes,
- . Usage d'imprimantes multifonctions (fax, photocopie, ...),
- . Impression des documents en noir et blanc par défaut,
- . Suppression des imprimantes privées au profit d'imprimantes collectives.

La consommation de papier de l'UES SQLI s'est élevée à 1 725 kg en 2015 contre 1 117,30 kg en 2014.

En 2016, SQLI a adhéré au programme Recy'go de la Poste en vue de recycler ses papiers de bureaux. Ce programme a été mis en place au sein de ses établissements de Paris, Saint Denis, Rouen, Pessac, Lyon, Toulouse et Roubaix.

Dans le cadre de ce dispositif, des "Eco-belles" sont disposées à proximité de chaque imprimante. Chaque collaborateur est invité à y déposer ses papiers de bureaux dont il n'a plus l'utilité.

Une fois les "Eco-belles" remplies, elles sont collectées par le facteur lors de sa tournée puis acheminée, quasiment sans générer de CO2 supplémentaire, auprès d'une filiale de la Poste, spécialisée dans le tri et le recyclage du papier.

Le tri et le recyclage du papier sont réalisés par des personnes en insertion afin de leur permettre un retour à l'emploi durable.

Le papier est exclusivement livré à des papetiers recycleurs situés en France, leur permettant de développer une activité viable et pérenne. En effet, La Poste en partenariat avec Copacel s'engage à confier les papiers à recycler aux papetiers situés en France, à des tarifs encadrés.

Ainsi, en adhérant à ce programme, SQLI a souhaité s'inscrire dans une démarche non seulement environnementale mais également solidaire.

Un système de tri et collecte similaire est également organisé au sein de l'établissement d'Arcueil via le prestataire PRIVACIA chargé de trier et recycler les papiers et cartons de l'établissement.

La consommation de papier pour nos filiales s'établit comme suit :

SQLI Suisse

2016		Consommation de papier en kg
SQLI SUISSE	Lausanne	625
	Genève	310

SQLI Maroc

2016		Consommation de papier en kg
SQLI MAROC	Rabat Local	13,08 kg
	Rabat ISC	183,88 kg
	Oujda	165,76 kg
	Casablanca	2,48 kg

SQLI BELGIUM

2016		Consommation de papier en kg
SQLI BELGIUM		510

WAX (BELGIQUE)

2016		Consommation de papier en kg
WAX (BELGIQUE)		49

SQLI SA (LUXEMBOURG)

2016	Consommation de papier en kg
SQLI SA (LUXEMBOURG)	40

CONSOMMATION D'EAU DE L'UES SQLI :

La consommation d'eau pour chaque établissement du Groupe s'établit comme suit :

.....

La consommation d'eau pour nos filiales s'établit comme suit :

Etablissements	Consommation d'eau en 2015	Consommation d'eau en 2016
Paris (Rochefort) <i>(estimation)</i>	200,39 m ³	214,21 m ³
Paris (Villiers) <i>(estimation)</i>	200,10 m ³	213,90 m ³
Toulouse	715 m ³	950 m ³
Lyon	564,978m ³	558,484m ³
Nantes	686m ³	559m ³
Rouen	126 m ³	115,94 m ³ (estimation pour l'année 2016)
Pessac (Avenue Léonard de Vinci)	240,47 m ³	290,38 m ³
Pessac (Avenue de Haut Leveque) <i>(estimation)</i>	59,45 m ³	63,55 m ³
Boulogne <i>(estimation)</i>	79,46 m ³	84,94 m ³
Arcueil <i>(estimation)</i>	310,01 m ³	331,39 m ³
Lille	6 m ³	13 m ³
Roubaix <i>(estimation)</i>	145 m ³	155 m ³
Saint Denis <i>(estimation)</i>	1 114,47 m ³	1 191,33 m ³

2016		Consommation d'eau en m ³
SQLI MAROC	Rabat	1 188 m ³
	Oujda	1 124 m ³
	Casablanca	61 m ³

2016	Consommation d'eau en m ³
SQLI BELGIUM	80 m ³

2016	Consommation d'eau en m ³
WAX (BELGIQUE)	150 m ³

2016	Consommation d'eau en m ³
SQLI SA (LUXEMBOURG)	25 m ³

CONSOMMATION DES MATIERES PREMIERES ET LES MESURES PRISES POUR AMELIORER L'EFFICACITE DANS LEUR UTILISATION :

Compte tenu de l'activité du Groupe SQLI et de la nature dématérialisée de ses produits et services, son impact sur cette thématique est jugé limité.

UTILISATION DES SOLS :

Compte tenu de l'activité de SQLI et de la nature dématérialisée de ses produits et services son impact sur cette thématique est jugé limité.

3.2.3. CHANGEMENTS CLIMATIQUES

POSTES SIGNIFICATIFS DE GAZ A EFFET DE SERRE GENERES DU FAIT DE L'ACTIVITE DE LA SOCIETE, NOTAMMENT L'USAGE DES BIENS ET SERVICES QU'ELLE PRODUIT :

L'article 75 de la loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement (ENE) a introduit une nouvelle obligation pour les entreprises métropolitaines de plus de 500 salariés, celle d'établir un bilan des émissions de gaz à effet de serre.

Un décret paru le 12 juillet 2011 est venu détailler les modalités de réalisation de ce bilan. Soumise à cette nouvelle obligation légale, la société SQLI a contacté différents interlocuteurs spécialisés afin d'achever son bilan courant 2017.

En qualité d'entreprise du secteur des services, les principaux postes de gaz à effet de serre générés par la société SQLI concernent essentiellement les déplacements de ses collaborateurs ainsi que les consommations d'énergie de ses bâtiments.

La société SQLI s'engage à quantifier ces différents postes lors de son prochain rapport RSE.

Toutefois, la société SQLI a, d'ores et déjà, pu calculer les données, suivantes :

. Bilan carbone lié aux déplacements effectués au sein du groupe

En 2013 :

EMISSION DE GES - DEPLACEMENTS -2013 SQLI - France	En Kg eq CO2
En Train	
GES (2013)	12 870
En Avion	
GES (2013)	194 486
TOTAL DEPLACEMENTS	207 356

En 2014 :

EMISSION DE GES - DEPLACEMENTS -2014 SQLI - France	En Kg eq CO2
En Train	
GES (2014)	12 119
En Avion	
GES (2014)	177 678
TOTAL DEPLACEMENTS	189 797

En 2015 :

EMISSION DE GES - DEPLACEMENTS -2015 SQLI - France	En Kg eq CO2
En Train	
GES (2015)	13 250
En Avion	
GES (2015)	132 693
TOTAL DEPLACEMENTS	145 943

En 2016 :

EMISSION DE GES - DEPLACEMENTS -2016 SQLI - France	En Kg eq CO2
En Train	
GES (2016)	13 879,46
En Avion	
GES (2016)	167 388
TOTAL DEPLACEMENTS	181 267,46

. Bilan carbone lié à la consommation d'électricité des sociétés françaises du groupe

UES SQLI :

EMISSION DE GES - ELECTRICITE - 2016	En Kg eq CO2
Facteur d'émission*	0,081
Electricité (2016)	1 178 045
GES (2016)	95 421,64

* Le facteur d'émission utilisé pour le calcul des GES provient de la Base Carbone.

ASTON INSTITUT :

EMISSION DE GES - ELECTRICITE - 2016	En Kg eq CO2
Facteur d'émission*	0,081
Electricité (2016)	131 342,61
GES (2016)	10 638,75

* Le facteur d'émission utilisé pour le calcul des GES provient de la Base Carbone.

✘ ADAPTATION AUX CONSEQUENCES DU CHANGEMENT CLIMATIQUE :

Les activités exercées par le Groupe SQLI n'étant que peu impactées par les conséquences du changement climatique, aucune mesure n'est envisagée sur ce point à ce jour.

3.2.4. PROTECTION DE LA BIODIVERSITE

✘ MESURES PRISES POUR PRESERVER OU DEVELOPPER LA BIODIVERSITE :

Compte tenu de l'activité de SQLI et de la nature dématérialisée de ses produits et services, son impact sur cette thématique est jugé limité.

3.2.5. LES ACTIONS DE LUTTE CONTRE LE GASPILLAGE ALIMENTAIRE

Compte tenu de l'activité développée par le Groupe SQLI et de la nature dématérialisée de ses produits et services, son impact sur cette thématique est jugé limité.

IV. INFORMATIONS ECONOMIQUES

Le Groupe SQLI est le leader français des sociétés de services spécialisées dans les technologies & usages internet innovants et les nouvelles offres SAP.

Parce que le succès des projets est une priorité, le Groupe a investi très tôt dans la qualité, la maîtrise du pilotage des projets, les méthodologies CMMI.

4.1 INNOVATION :

Depuis sa création, la vocation du Groupe SQLI est précisément d'accompagner ses clients à tirer profit des évolutions technologiques. Le groupe SQLI a toujours été précurseur dans l'adoption et l'intégration de nouvelles technologies.

Bien que le groupe SQLI ne puisse garantir l'identification et l'intégration rapide de toute évolution technologique, cette aptitude est dans la culture de l'entreprise et constitue l'un de ses points forts.

L'innovation, c'est détecter, anticiper, expérimenter pour prendre les meilleures décisions et générer les usages adéquats. Le Groupe est aujourd'hui reconnu pour sa démarche d'innovation 6MMX : innovation dans les usages, dans les méthodes, dans les idées, dans les interfaces et technologies.

En 2016, le Groupe a poursuivi ses activités de recherche notamment sur les thèmes suivants : Devops, blockchain , big data, Bots, IOT, mobilité et autour du compteur Lincky.

Afin de renforcer la visibilité de sa démarche d'Innovation originale, s'inscrivant dans le droit fil du positionnement unique du Groupe autour de l'amélioration de la performance globale des entreprises et combinant marketing et technologie, SQLI a souhaité se doter d'une unité dédiée à la prospective digitale : Le LAB.

Le LAB est composé d'une équipe d'experts aux compétences complémentaires : Creative Technology, Innovation, Planning Stratégique et Creative Development. Ce sont des passionnés d'Innovation technologique et des nouveaux usages qui en découlent.

Ces experts, qui constituent le « noyau dur » du LAB, ont pour mission d'animer une communauté de spécialistes du digital au niveau du Groupe.

LE SAVIEZ-VOUS ?

 Trophée de la Transformation Numérique 2017 1er Prix catégorie Innovation Serious Game de consultation pour la SNCF	1er Centre d'Excellence Adobe du marché 30 experts AEM certifiés	1er intégrateur hybris en France depuis 8 ans	1ère agence UX Design en France +100 experts
 Digital Award 2017 1er Prix Dispositif omnicanal Visilab (Suisse)	Mobile Factory de +20.000 j/an de capacité de production	 Une équipe de 5 experts 100% dédiés à l'innovation	+550 projets E-Commerce & Mobile réalisés
 IT-Award SNCF 2016 1er Prix Innovation Borne Libre Service SNCF	 SQLI, c'est aussi une Ecole d'informatique 500 diplômés / an	Mise en place du plus gros cluster Hortonworks de France pour ENEDIS	40 coaches Agile Formations certifiantes, Agilisation des organisations, Management Agile
 Digital Marketing Awards 2016 Most Performing B2B Campaign Award Social - AG-Insurance (Belgique)	 Trophée de la Transformation Numérique 2016 1er Prix catégorie Commerce Centre commercial online Aushopping		
 Hackathon Val d'Isère 2015 Victoire du LAB SQLI Mobile & réalité augmentée pour une nouvelle Expérience Client			

4.1.1. LABEL « ENTREPRISE INNOVANTE » DE BPIFRANCE

Le caractère innovant du Groupe SQLI a été reconnu par l'agence BPIFrance (Ex-OSEO), le groupe ayant obtenu le label d'entreprise innovante en septembre 2004, label renouvelé en décembre 2007, en avril 2011 et en 2014.

Ce label a marqué la reconnaissance du caractère innovant des produits, procédés et techniques développés par le Groupe SQLI, notamment pour ses développements dans le domaine de l'accessibilité des sites internet aux handicapés sensoriels ou moteur et à partir de 2007 pour ses solutions innovantes comme IdeoSanté autour du dossier patient, Steering-Project autour de la mise en place des process CMMI.

Ce label permet à SQLI de bénéficier d'investissements de la part de Fonds Communs de Placement dans l'Innovation (FCPI).

4.1.2. AGREMENT CREDIT D'IMPOT RECHERCHE

En date du 13 octobre 2011, la société SQLI a obtenu du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, l'agrément « Crédit d'impôt recherche » pour les années 2011, 2012 et 2013.

Cet agrément atteste de la capacité de la société SQLI à mener des travaux de recherche et développement. En 2016, les frais de recherche et développement, constitués de dépenses de personnel relatives aux chercheurs et aux dépenses de fonctionnement, s'élèvent à près de 4,0 % du chiffre d'affaires annuel.

Les dépenses engagées par le groupe en 2015 dans le cadre de son programme de recherche et développement répondant aux critères d'éligibilité au crédit d'impôt recherche ont généré une nouvelle créance d'impôt constatée à l'actif du bilan pour un montant de 2 234 K€.

4.2 IMPACT TERRITORIAL, ECONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITE :

Le Groupe SQLI veille à l'impact territorial, économique et social de son activité.

4.2.1. EN MATIERE D'EMPLOI ET DE DEVELOPPEMENT REGIONAL

La diversité d'implantation de la société SQLI sur l'ensemble du territoire et l'autonomie conférée aux différentes agences du groupe assurent le développement économique et social de l'ensemble du tissu économique local.

En effet, les diverses agences permettent, non seulement de drainer une clientèle de proximité telles que les collectivités publiques mais également de créer de l'embauche au niveau local ainsi que des partenariats avec des entreprises locales.

4.2.2. SUR LES POPULATIONS RIVERAINES OU LOCALES

Localement, la présence de la société SQLI n'impacte pas uniquement l'économie et peut avoir des effets favorables même sur la sécurité des biens et des personnes.

A titre d'illustration, le Groupe SQLI s'est réuni, en 2011 et 2012, avec les collectivités territoriales et différentes entreprises de la Plaine Saint Denis afin de débattre sur le thème de la sécurité des salariés au sein du quartier.

Au cours de ces réunions, des mesures de sécurisation des quartiers ont été proposées. Ces propositions sont encore actuellement en cours de discussion, la société SQLI ayant, d'ores et déjà, proposé de financer une partie de ces mesures.

4.2.3. RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

✕ CONDITIONS DU DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES :

Le Groupe SQLI entretient un dialogue régulier et transparent avec ses actionnaires, clients, fournisseurs et sous-traitants.

Toutefois, les clients grands compte avec lesquels la société SQLI développent une majeure partie de son activité sont, du fait de leurs exigences en la matière, le principal moteur dans la démarche RSE du groupe SQLI

La société SQLI a été introduite en bourse en 2000. A ce titre, elle présente chaque trimestre son chiffre d'affaires et chaque semestre ses résultats, via des communiqués de presse.

Toutes les informations communiquées sont également disponibles sur le site internet du groupe : www.sqli.com.

✕ ACTIONS DE SOUTIEN, DE PARTENARIAT, DE MECENAT :

. Défis MECENOVA 2012

Au cours de l'année 2012, SQLI a participé aux « Défis Mecenova » organisés par l'association IMS Entreprendre pour la Cité.

Lancés en 2011 sur une idée originale de Jean-Noël Escoffier (collaborateur du Groupe SQLI), les « Défis Mecenova » visent à soutenir des initiatives solidaires portées partout en France, en mobilisant pendant toute une semaine, entreprises, salariés et associations.

Lors de sa première édition, les « Défis Mecenova » ont mobilisé 32 entreprises et plus de 6.000 collaborateurs, permettant ainsi de mener à bien différentes actions solidaires en faveur d'associations (récolte de dons pour les enfants malades, de denrées pour une banque alimentaire, ...).

Fort de ce succès, l'association IMS Entreprendre pour la Cité a décidé d'organiser une seconde édition des « Défis Mecenova » du 11 au 15 juin 2012.

Attachée aux valeurs de solidarité et d'entraide, SQLI a souhaité apporter son soutien à l'association IMS Entreprendre pour la Cité, organisatrice de l'évènement.

A cet effet, SQLI s'est investie de deux façons dans l'organisation des « Défis Mecenova » :

- . d'une part, dans le cadre d'un mécénat de compétence auprès de l'association IMS Entreprendre pour la Cité,
- . d'autre part, au travers d'une collecte de fonds auprès des salariés du Groupe SQLI.

- Mécénat de compétence auprès de l'association IMS Entreprendre pour la Cité :

Dans le cadre de ce mécénat, plusieurs salariés volontaires de SQLI ont partagé leurs compétences professionnelles avec l'association IMS Entreprendre pour la Cité.

Les salariés de SQLI ont notamment conçu et réalisé le dispositif de communication des « Défis Mecenov » édition 2012.

Concrètement, ce partenariat a abouti à la réalisation :

- . d'affiches diffusées dans les entreprises participantes mais également, grâce à la Fondation RATP, sur le réseau métro et bus d'Ile de France,
- . une vidéo expliquant le principe de l'évènement présent sur la Home Page du site des Défis Mecenova,
- . de bannières diffusées sur des sites des media partenaires tels que L'Express ou Terraeco.

- Lancement d'une collecte auprès des salariés du Groupe :

Dans le cadre des « Défis Mecenova », SQLI a également organisé, au cours de la semaine du 11 au 15 juin 2012, une collecte auprès des salariés du Groupe afin d'aider Lucie, 7 ans, à réaliser son rêve (nager avec les dauphins) ainsi que les souhaits d'autres enfants malades.

L'objectif visé a été dépassé avec plus de 4.000 € récoltés (comprenant les dons des salariés et l'abondement du Groupe SQLI), ce qui a permis non pas à un mais à deux enfants malades de réaliser leur rêve :

- . Denovan a passé une journée féerique à Eurodisney au mois de septembre 2012,
- . Lucie a pu nager avec les dauphins en novembre 2012.

- Défis MECENOVA 2013

En 2013, SQLI a à nouveau participé aux défis « Mecenova »

Dans le cadre de cette nouvelle édition des défis « Mecenova », SQLI a souhaité s'engager au côté de l'association ELA qui soutient la recherche pour vaincre les maladies dégénératives et aider les familles des personnes atteintes de telles maladies au quotidien.

Le 13 juin 2013, les collaborateurs de SQLI ont ainsi participé à l'opération « Mets tes baskets dans l'entrepris ». Dans le cadre de cette opération, chaque collaborateur s'est vu remettre un podomètre afin de comptabiliser le nombre de pas qu'il a réalisés au cours de la journée. Pour 10 pas effectués, SQLI s'est engagée à reverser 1 centime d'euro à l'association ELA.

Cette opération a ainsi permis de collecter la somme globale de 5 225 euros (participation de SQLI et dons directs de collaborateurs confondus) au profit de l'association ELA.

- Défis MECENOVA 2014

Suite au succès de l'opération 2013 « Mets tes baskets», SQLI a souhaité reconduire ce même dispositif pour soutenir une nouvelle association : SOS Villages d'Enfants qui oeuvre en faveur des enfants orphelins, abandonnés et retirés de leur famille.

Le but pour SQLI était de recueillir un maximum de dons afin d'aider l'association SOS Villages d'Enfants à la rénovation de son plus ancien village, Busigny, situé dans le Nord-Pas-de-Calais.

L'opération « Bougez pour SOS Villages d'Enfants» s'est déroulée en deux temps :

. Appel aux dons des salariés au cours de la semaine du 16 au 20 juin 2014,

. Action podomètre : la collecte réalisée auprès des salariés a été complétée par un don de SQLI, déterminé en fonction du nombre de pas réalisés par chacun de ses collaborateurs munis de podomètre lors de la journée du 20 juin 2014. Pour 10 pas effectués, SQLI s'est engagée à reverser 1 centime d'euro à l'association SOS Villages d'Enfants. Au final, l'opération « Bougez pour SOS Villages d'Enfants » a permis de collecter 6.530 € dont 2.590 € via les dons directs des collaborateurs et 3.940 € via le don de SQLI.

- Défis MECENOVA 2015

En 2015, SQLI s'est engagée aux côtés de l'Association «Le Rire Médecin» dans le cadre de l'opération «Un nez rouge pour le Rire Médecin».

Durant l'opération, chaque collaborateur était invité à se faire photographier avec un nez rouge et à publier sa photographie sur l'intranet de l'entreprise.

Pour chaque photographie publiée, SQLI s'engageait à reverser deux euros à l'association. Au final, l'opération a permis de récolter 4.405 € au profit de l'association.

Avec cette somme, l'association pourra réaliser des spectacles pour les enfants hospitalisés et leurs proches.

- COLLECTE SOLIDAIRE 2016

Chaque année, depuis 2012, SQLI s'engage auprès d'associations afin de soutenir financièrement leur projet.

Fort de ses précédents succès, SQLI a décidé en 2016 de soutenir la Cravate solidaire, association qui collecte des tenues professionnelles en vue de favoriser l'accès à l'emploi de personnes qui ont peu de ressources.

Dans le cadre de cette opération, chaque collaborateur du groupe SQLI était invité à déposer, au sein de containers mis à sa disposition, des tenues professionnelles dont il n'a plus l'utilité.

Ces tenues seront par la suite redistribuées par l'association lors d'ateliers "Coup de pouce". Lors de ces ateliers, des conseillers en image coachent les candidats et leur offrent une tenue professionnelle. Ils sont ensuite reçus pour un entretien blanc d'embauche avec debrief et sont photographiés par un professionnel pour enrichir leur CV.

Pour chaque kg de vêtements récoltés, SQLI s'est en outre engagée à verser à la Cravate solidaire la somme de 10 euros.

Par ailleurs, les vêtements et accessoires ne répondant pas aux critères de la Cravate Solidaire (vêtements extra-professionnels et/ou légèrement abimés/usés) ont également été récupérés afin de les redistribuer aux plus démunis.

Au final, 624 kg de vêtements ont été récoltés dont 274 kg de tenues professionnelles pour la Cravate solidaire et 350 kg de tenues extra-professionnelles pour les démunis.

En outre, l'opération a permis de récolter la somme de 4.200 € au profit de l'association.

- LIVE FOR GOOD

En 2016, SQLI a également décidé de s'engager activement auprès de l'association "Live for Good" dont la vocation est de concrétiser les projets de jeunes entrepreneurs sociaux, notamment au travers de son concours annuel : le Prix Gabriel.

L'association Live for Good a lancé en 2016 la première édition de son concours visant à donner aux entrepreneurs de moins de 26 ans les moyens de mener à bien leur projet à vocation sociale ou environnementale.

Live for Good, qui se positionne en accélérateur de concepts déjà formalisés, met à disposition des lauréats du Prix Gabriel un ensemble de ressources :

- + Une bourse financière personnalisée
- + Une immersion dans un incubateur social professionnel : la Social Factory.
- + Un mentoring : des experts les guideront et partageront avec eux leurs savoir-faire
- + Un accès à la plateforme technologique hébergée sur le cloud Azure de Microsoft, qui permettra aux candidats de mettre en œuvre leur projet numériquement.

Dans le cadre de cette opération, SQLI s'est engagée à mettre à disposition de l'association Live for Good, l'ensemble de ses expertises digitales, dans le cadre d'une collaboration comprenant plusieurs volets :

- + L'expertise digitale : une équipe SQLI est notamment chargée d'améliorer l'ergonomie et l'interface utilisateurs du site web de l'association. Par ailleurs, SQLI héberge au siège du Groupe les deux chefs de projet de l'association et les aide dans leur mission ;

- + L'accompagnement des candidats et des membres de l'association ;

- + La communication, afin de promouvoir par tous moyens l'association Live for Good, sa mission ainsi que le Prix Gabriel.

SQLI s'est ainsi donné pour objectif d'aider Live For Good à recruter des participants pour son concours, ainsi que des mentors.

- OPERATION UN MOIS SANS TABAC

Dans la continuité de ses actions de mécénat telles que La Cravate Solidaire et Live for Good, SQLI a souhaité s'associer à l'Agence Nationale de Santé Publique pour l'événement "Moi(s) sans tabac" qui a eu lieu en novembre 2016.

Tout au long du mois de novembre 2016, des événements ont été organisés par l'Agence Nationale de Santé Publique (consultations d'aide à l'arrêt, défis sportifs...) dans différents lieux en France (espaces collectifs, espaces de loisirs, espaces commerciaux, en entreprise...) afin de soutenir les participants.

SQLI a décidé de participer à cette action afin de sensibiliser ses collaborateurs à cet enjeu de santé publique et surtout aider ceux d'entre eux qui souhaitaient arrêter de fumer.

A cet effet, SQLI a :

- mis à disposition des collaborateurs un espace intranet "Moi(s) sans tabac" afin de partager leurs "trucs et astuces", échanger sur leurs réussites et difficultés, organiser des initiatives locales telles que des séances sportives (courses à pieds, match de foot), ou des défis,

- distribué le kit de documentation « Moi(s) sans tabac », comprenant notamment une brochure de

préparation, un agenda de 30 jours avec des conseils quotidiens, un disque pour calculer les économies,

- organisé des animations durant l'événement,

- informé les collaborateurs sur les dispositifs et actualités autour de l'événement.

- NOS QUARTIERS ONT DU TALENT

En 2017, SQLI a décidé de s'engager auprès de l'association Nos Quartiers ont du Talent (NQT), dont la mission consiste à promouvoir l'insertion sur le marché du travail de jeunes diplômés issus de quartier dits prioritaires, de zones de revitalisation rurale ou de milieux sociaux défavorisés.

NQT est une association reconnue d'intérêt général à caractère social.

Dans le cadre de son engagement auprès de l'association, SQLI invite ses collaborateurs disposant d'un minimum de 8 années d'expérience à devenir parrain d'un jeune diplômé.

En qualité de parrain, le collaborateur SQLI apporte au jeune diplômé des conseils sur les outils de recrutement, sur les codes en entreprise, partage ses connaissances et expériences, aide à la constitution d'un réseau.

Les collaborateurs SQLI ne disposant pas de l'expérience requise peuvent également aider les jeunes diplômés via l'organisation d'ateliers portant notamment sur la rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation.

- SPONSORISATION DE CAMPAGNES HUMANITAIRES

Le Groupe SQLI encourage les initiatives de ses collaborateurs en matière d'actions solidaires et sponsorise ponctuellement de telles opérations.

Ainsi, la société SQLI a notamment sponsorisé en 2011, dans le cadre du Trophée Roses des Sables l'équipage n° 196, les « SandSisters », composé de Manon Legaz (SQLI Toulouse) et de sa soeur Fanny Legaz.

Créé en 2000, le Trophée Roses des Sables est une compétition exclusivement réservée aux femmes de plus de 18 ans ayant soif d'aventures et de découvertes.

Le Trophée Roses des Sables est une compétition issue de la pure tradition des rallyes raids africains.

A bord d'un 4X4, d'un buggy, d'un quad ou d'une moto, l'objectif est de rallier l'étape du jour à l'aide d'un road-book, d'une carte et d'une boussole, en respectant les différents contrôles de passage (CP), dans le désert marocain.

Le Trophée comporte plusieurs épreuves d'orientation, de franchissement de dunes, sans oublier la

traditionnelle étape marathon (deux jours en autonomie totale).

La philosophie du Trophée consiste à acheminer des dons à destination de populations défavorisées : matériel scolaire, produits d'hygiène, installations photovoltaïques...

✘ SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS :

Le Groupe SQLI invite chacun de ses fournisseurs et sous-traitants à s'associer à sa démarche afin de mettre en oeuvre une politique de développement durable innovante et volontariste.

La société SQLI compte près de 150 sous-traitants avec lesquels elle réalise 14,3 Millions de CA soit moins de 10 % de son chiffre d'affaires annuel.

Le Groupe SQLI privilégie les approvisionnements dont l'impact est plus faible sur l'environnement (produit Eco label européen, marque NF environnement, produits recyclés).

A titre d'illustration, dans le cadre de sa politique d'achat globale, le Groupe SQLI a décidé de choisir le label commerce équitable qui contribue à ce que les petits producteurs soient rémunérés décemment pour leur travail.

Le label « commerce équitable » figure ainsi sur les distributeurs de boissons chaudes de la société.

Par ailleurs, le Groupe SQLI promeut auprès de ses sous-traitants les dispositions des conventions fondamentales de l'OIT et contrôle le respect par ses fournisseurs des droits humains fondamentaux.

✘ ADOPTION D'UNE CHARTE ETHIQUE DES AFFAIRES

L'image de SQLI dépend largement des comportements et actions de chacun de ses collaborateurs et partenaires. Ainsi, à titre individuel, chacun d'eux contribue par des actes conformes aux engagements pris par SQLI, à façonner la responsabilité sociale, sociétale et environnementale de SQLI. Ses valeurs d'intégrité l'incitent à conduire ses activités de manière responsable, transparente et éthique ainsi qu'à garantir la pérennité de son développement.

A ce titre, SQLI s'engage scrupuleusement à respecter les lois et règlements applicables concernant notamment :

- . Les pratiques anticoncurrentielles,
- . La corruption et la fraude,
- . Les règles inhérentes à la propriété intellectuelle,
- . Le droit du travail,
- . Le recours à la sous-traitance.

Les fournisseurs et sous-traitants doivent montrer un comportement équitable et conforme aux principes de base en matière de développement durable (droit de l'Homme, travail des enfants, travail dissimulé, confidentialité, propriété intellectuelle, refus de la corruption dans la pratique des affaires, impact sur l'environnement).

C'est pourquoi, SQLI s'engage à reporter l'ensemble de ses engagements auprès de ses fournisseurs et sous-traitants.

Pour ce faire, SQLI dispose d'une charte intitulée «Charte éthique des affaires» permettant de partager avec l'ensemble des fournisseurs, ses engagements sociaux, sociétaux et environnementaux.

Ainsi, préalablement à toute relation commerciale, SQLI s'assure que chaque fournisseur a adhéré à la «Charte éthique des affaires SQLI», s'engageant de ce fait à une évaluation développement durable et autorisant SQLI à conduire des audits.

Toute violation d'un principe édicté par la charte est une cause de rupture de la relation commerciale avec le fournisseur.

✘ LOYAUTÉ DES PRATIQUES :

- ACTIONS ENGAGÉES EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME :

. DECLARATION RELATIVE AUX DROITS SOCIAUX FONDAMENTAUX :

Le 27 janvier 2005, SQLI a adopté une déclaration relative aux droits sociaux fondamentaux.

Aux termes de cette déclaration, SQLI réaffirme notamment son engagement à favoriser l'égalité des chances entre les salariés, la liberté d'expression, l'esprit d'équipe, les actions de formation.

En matière environnementale, SQLI s'est engagée à contrôler attentivement les consommations des énergies, à veiller à optimiser l'utilisation des sources d'énergies naturelles et faire appel aux énergies renouvelables.

Par ailleurs, dans le cadre de sa politique globale d'achat, SQLI s'est engagée à choisir le label commerce équitable qui contribue à ce que les petits producteurs soient rémunérés décemment pour leur travail.

. PACTE DES NATIONS UNIES :

En mars 2012, SQLI a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies.

En adhérant au Pacte, SQLI réaffirme son engagement en faveur d'une démarche de responsabilité sociale et environnementale.

SQLI soutient et met en oeuvre les dix principes fondamentaux du Pacte relatifs aux droits de l'Homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

- ACTIONS ENGAGÉES POUR PREVENIR LA CORRUPTION

En qualité d'adhérente au Pacte Mondial, dont le 10ème principe est consacré à la lutte contre la corruption, la société SQLI s'est engagée à mettre en oeuvre et promouvoir les bonnes pratiques préconisées par le groupe de travail dédié à la lutte contre la corruption.

Ainsi, les collaborateurs du groupe sont invités à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Aucun acte de corruption n'a été relevé ni porté à la connaissance du groupe depuis sa constitution.

- MESURES PRISES EN FAVEUR DE LA SANTE ET DE LA SECURITE DES CONSOMMATEURS :

Le Groupe SQLI met en oeuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection des informations confidentielles et données communiquées par ses clients.

En tout état de cause, il convient de souligner que les risques afférents au traitement des données est relativement faible pour le Groupe SQLI car, non seulement les templates de contrats commerciaux usités au sein du groupe excluent toute responsabilité à ce titre mais surtout car la société SQLI est spécialisée dans la réalisation de développements spécifiques dont elles cèdent l'intégralité de la propriété intellectuelle à ses clients évitant ainsi les problématiques liées à la gestion des droits de propriété intellectuelle en matière de licence.

NOTE METHODOLOGIQUE :

Le rapport RSE a pour objectif de témoigner de manière transparente de la performance globale du Groupe SQLI en la matière.

Il est réalisé par le service juridique du Groupe SQLI, lequel centralise l'ensemble des informations communiquées par les services internes – notamment les RH pour les informations sociales –, mais également par des prestataires externes disposant de système de mesure.

En effet, ce rapport s'appuie sur un recueil et un suivi de données. A ce titre, le Groupe SQLI s'est doté d'un ensemble d'indicateurs permettant de mesurer sa performance sociale, environnementale et sociétale.

Périmètre de reporting :

Les informations présentées dans la partie « Responsabilité sociale » concernent :

- les entités françaises du Groupe SQLI regroupées dans le cadre d'une Unité Economique et Sociale (UES) et intègrent les sociétés : SQLI, Eozen France, WAX INTERACTIVE, WAX INTERACTIVE LILLE, ECOMMERCE4U. Ces entités représentent 73% des effectifs totaux du groupe.

- ASTON INSTITUT, filiale française du Groupe SQLI,

- les filiales étrangères du Groupe SQLI, à savoir : SQLI MAROC, SQLI SUISSE, SQLI BELGIUM, WAX BELGIQUE, SQLI LUXEMBOURG SA, SQLI SA (Luxembourg).

Les informations présentées dans la partie « Informations environnementales » couvrent les sites en France pour les déplacements, les consommations d'électricité et de papier.

Méthodologie de reporting environnemental :

Les factures d'électricité fournies par EDF permettent le calcul de la consommation d'électricité du siège social et des établissements de Villiers, Nantes, Rouen, Bordeaux, Toulouse et Bagneux.

Pour les autres établissements de l'UES à savoir Paris, Boulogne, Lyon, et Roubaix, la consommation d'électricité étant intégré dans les charges et en l'absence de communication du détail de celles-ci, une extrapolation a été réalisée au regard de la consommation moyenne par m² relevés dans les autres établissement soit : 115,7 kWh par m² (calculé sur la base de la totalité des consommations d'électricité des établissements n'ayant pas nécessité une extrapolation et leur superficie totale (1 070 905 / 9 255,5).

De même, les extraits des comptes du groupe SQLI fournis par les différents fournisseurs du groupe permettent de calculer, d'une part la consommation de papier de l'UES SQLI sur la base des factures du fournisseur et des extraits des livres comptables de Fiducial ; et d'autre part ses émissions de CO₂ relatives aux déplacements du personnel, sur la base d'extract fourni par la société Egencia en charge de la gestion des déplacements au sein de l'UES SQLI.

Méthodologie de reporting social :

Il convient de noter que dans le cadre du présent rapport, les termes suivants doivent s'entendre comme suit :

- . Effectifs : désignent le nombre total de collaborateurs (en personnes physiques) liés par un contrat de travail (CDI, CDD, apprentis) au 31 décembre 2014
- . Absentéisme : désigne le nombre de jours d'absence pour : maladie, accident de travail ou de trajet, maternité, congés autorisés ou autres raisons (paternité principalement).

Les indicateurs choisis par le Groupe lui permettent de se conformer aux dispositions mentionnées aux articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du Code de commerce.



SQLI Group

94 avenue de Villiers

75017 Paris - France

Tél : +33 (0)1 55 93 26 00

www.sqli.com