

Impact social et empreinte environnementale du groupe Capgemini en France

Edition 2016





Géraldine Plenier
Directrice
Responsabilité
Sociale et
Environnementale
Capgemini France

EDITORIAL

La 5^{ème} édition du rapport “Impact social et empreinte environnementale” du groupe Capgemini en France a pour ambition de présenter, en complément du Rapport Annuel et de la brochure CSR (Corporate Social Responsibility), les principaux éléments du reporting social et environnemental du groupe en France, ainsi que les résultats de nos actions, en lien avec nos engagements de Responsabilité Sociale et Environnementale. Les informations et données publiées dans ce document proviennent principalement du Bilan Social, du rapport de situation comparé et du reporting environnemental.

Notre impact social

Chez Capgemini, nous sommes très attentifs à l'impact social de nos activités sur notre écosystème. En effet, plus que toute autre industrie, le recrutement, l'emploi, la formation sont des enjeux majeurs pour le développement de notre activité. Dans cette perspective, nous suivons avec la plus grande attention de nombreux indicateurs sociaux qui sont le reflet de notre stratégie et de nos engagements en matière de développement des Ressources Humaines.

Ainsi, à titre d'exemple, le taux élevé de CDI (84% des recrutements) est l'expression d'un investissement en faveur d'une politique d'emploi durable. En parallèle de cette politique d'emploi, nous investissons fortement en matière de formation continue. En effet, plus de 4% de la masse salariale ont été investis dans des actions de formation.

L'empreinte environnementale de nos activités

Nous avons déployé depuis 2012 un plan de réduction carbone annuel afin de limiter l'empreinte environnementale de nos activités qui provient à plus de 80% de nos déplacements. En 2015, dans le cadre de la COP21 qui s'est déroulée en France, et pour donner un nouvel élan à nos actions de réduction, le groupe Capgemini en France a pris l'engagement de réduire de 20% ses émissions de CO2 d'ici 2020. Il s'agit pour notre entreprise, en tant qu'acteur majeur de l'industrie du numérique de prendre des engagements à la hauteur des enjeux environnementaux auxquels nous devons faire face. Il s'agit également de souligner le rôle que notre industrie peut jouer en matière de réduction de l'impact environnemental en proposant des solutions numériques telles que l'ecoconception.

Des résultats à l'aune de nos efforts

Les chiffres 2016 sont encourageants. Ils résultent des efforts conjugués de chacun et reflètent notre stratégie dans les domaines de la Responsabilité Sociale et Environnementale, des Ressources Humaines et de notre politique sociale. Notre ambition est de poursuivre dans cette voie, pour qu'ensemble, nous apportions notre pierre à l'édifice pour un développement économique responsable et durable.

SOMMAIRE



Les engagements et accords	5
Charte mondiale de la diversité et de l'intégration	6
Chiffres-clés et repères	8
L'emploi des personnes en situation de handicap	11
La politique salariale	12
Le développement professionnel	13
L'équilibre des temps de vie	15
Focus 2016 - La Grande Ecole du Numérique	17



Les engagements et certifications	19
Politique environnementale du groupe Capgemini	20
Le bilan carbone 2014	21
Le reporting environnemental 2016	22
Focus 2016 – Sustainability 2020 : La stratégie environnementale	24



Microworld, la plateforme des engagements citoyens	26
Focus 2016 - Cap sur le code, un nouveau projet de bénévolat	28
Reconnaisances et engagements	29



IMPACT
SOCIAL



LES PRINCIPAUX ENGAGEMENTS ET ACCORDS DU GROUPE EN FRANCE DEPUIS 2011*

2011		Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
		Accord sur le télétravail
		Capgemini signe la charte de la parentalité et devient membre de l'Observatoire de la parentalité
2012		Sogeti France obtient le label entreprise Handi accueillante
		Signature du troisième accord pour l'emploi des personnes en situation de handicap
2013		Capgemini signe la charte Entreprises et Quartiers avec le Ministère Délégué à la Ville
		Signature d'un accord sur le Contrat Génération
		Signature d'un accord sur la santé au travail
2014		Accord sur la base de données économiques et sociales
		Accord relatif à la prime de partage des profits
2015		Accord sur le don de jours de repos
		Accord triennal sur la formation professionnelle
		4 ^{ème} accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap
		2 ^{ème} accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la parentalité et l'équilibre des temps
2016		Accord GPEC
		Capgemini devient partenaire de la Grande Ecole du Numérique
		Le groupe Capgemini a obtenu la certification EDGE

* tous les accords signés depuis 2006 sont présentés dans les brochures de 2012 à 2015



IMPACT
SOCIAL

CHARTRE MONDIALE DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INTÉGRATION DU GROUPE CAPGEMINI

Notre Charte internationale pour la diversité et l'intégration formalise les engagements du Groupe visant à :

- s'engager vis-à-vis de nos clients, partenaires et fournisseurs afin d'assurer la compréhension et le respect de nos valeurs, de nos engagements en faveur de la diversité et l'intégration sur la base d'objectifs clairs ;
- recruter et fidéliser une main-d'oeuvre talentueuse et diversifiée afin de fournir des solutions innovantes de calibre mondial à nos clients ;
- favoriser un environnement de travail ouvert qui offre à tous les collaborateurs l'opportunité d'une carrière réussie ;
- engager les collaborateurs dans le programme de diversité et d'intégration à travers la communication, la prise de conscience et l'éducation, pour construire des compétences culturelles et des opportunités d'évolution de carrière ;
- revoir et intégrer les observations des collaborateurs afin d'élaborer des programmes leur offrant des opportunités de participation et favorisant la prise de responsabilités ;
- concevoir, mettre en œuvre, revoir régulièrement et mettre à jour les politiques afin de s'assurer que notre Société, en tant qu'organisation, respecte la diversité, cultive l'intégration et répond aux besoins de nos collaborateurs ;
- soutenir et encourager les réseaux locaux et mondiaux à travers les activités du Groupe, menés pour et par les collaborateurs et construisant des communautés favorisant l'intégration par la culture, le commerce, la carrière et la communauté ;
- encourager nos collaborateurs à prendre en compte la diversité et l'intégration dans nos décisions professionnelles quotidiennes (approvisionnement, construction d'une équipe, initiative de partenariat) ;
- intégrer les principes de la diversité et de l'intégration dans les activités de Capgemini, selon cinq facteurs clés : le lieu de travail, les collaborateurs, le marché les communautés et l'engagement des dirigeants du Groupe ;
- respecter toutes les lois en vigueur en matière de diversité et d'intégration en permettant aux collaborateurs de s'informer ou de soumettre leurs préoccupations au sujet de la conformité ou de mauvaises conduites éventuelles ;
- présenter nos progrès, nos bonnes pratiques et nos résultats dans l'ensemble du Groupe, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, sur la base de nos succès en matière d'intégration et de diversité ; et
- améliorer l'image de marque de Capgemini par la promotion de nos réalisations en matière de diversité et d'intégration.





IMPACT
SOCIAL

CHIFFRES CLES ET REPERES



NOTRE EMPREINTE TERRITORIALE

Le groupe Capgemini en France est constitué de neuf entités juridiques :

**Capgemini Consulting - Capgemini France - Capgemini Outsourcing Services -
Capgemini Technology Services - Prosodie - Sogeti -
Sogeti Corporate Services - Sogeti France - Sogeti High Tech**

Nous sommes présents dans plus de cinquante villes en France.





LES EFFECTIFS

Principales caractéristiques de l'effectif du groupe en France en 2016

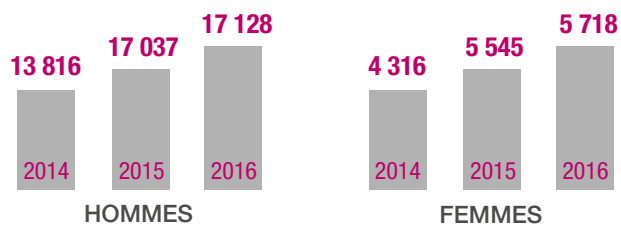
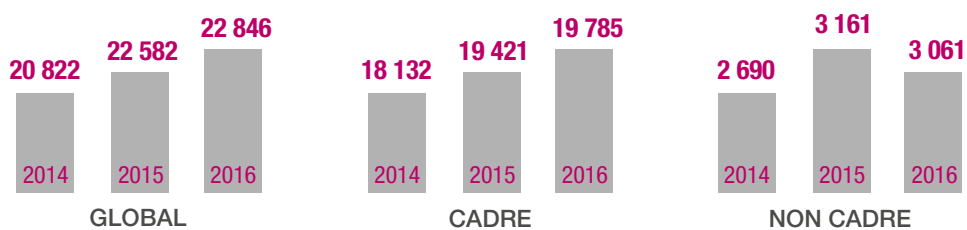
Un âge moyen de **38 ans**

25% de femmes

93 nationalités représentées dans nos équipes en France

22 846 collaboratrices et collaborateurs dont 87% de cadres

Evolution de l'effectif depuis 2014

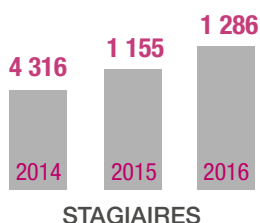
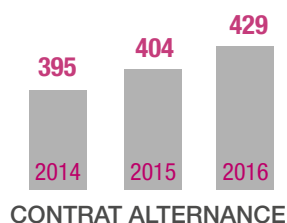
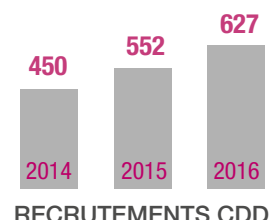
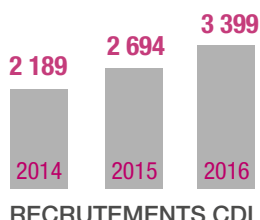
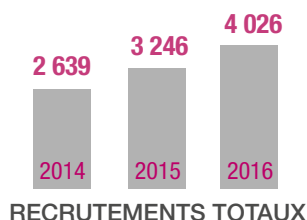




IMPACT
SOCIAL



L'EMPLOI



Plus de 84% de nos recrutements sont en CDI

- 16% en CDD dont l'essentiel sont des contrats en alternance
- En 2016, le % de femmes recrutées sur l'ensemble des recrutements effectués, est de 25%

Capgemini agit pour augmenter le % de femmes dans ses recrutements en créant une promotion 100% filles (ci-dessous photo de la promotion)

Depuis plusieurs années, Capgemini aide des candidat(e)s diplômé(e)s dans le domaine scientifique et inscrit(e)s à Pôle emploi à se reconvertir dans l'informatique.

Face au succès des précédentes éditions du dispositif Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), Cloud Infrastructure France a renouvelé l'expérience en 2016 avec une promotion 100% féminine. En effet, avec un taux de féminisation de 25% dans le groupe en France, Capgemini a décidé de renforcer des actions spécifiques pour accroître la part des femmes dans l'entreprise et à tous les niveaux.



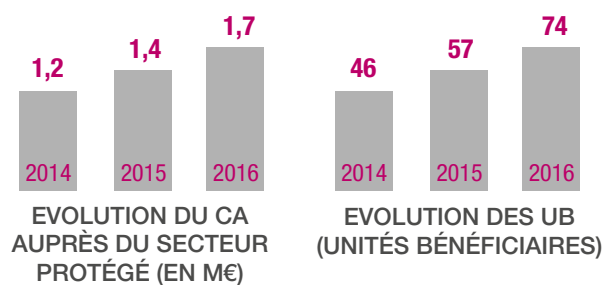
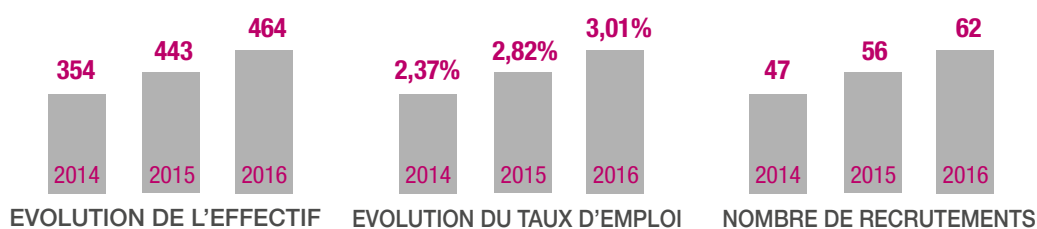
L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



En 2016, les principaux résultats de la mission handicap sont les suivants :

- Un taux d'emploi de **3%**
- Le recrutement de **388** personnes en situation de handicap*
- Le traitement de **321** dossiers de RQTH (Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé)*
- L'accueil de **248** stagiaires*

* depuis 2010



En 2016, l'UES Capgemini a fait appel à 60 prestataires du milieu protégé et adapté. Elle a ainsi réalisé avec ces structures un volume d'affaires global de plus de 1,7M€ et employé indirectement plus de 74 personnes.



LA POLITIQUE SALARIALE

Rémunération en 2016

- Le salaire annuel théorique moyen (SAT) des collaborateurs cadres était de 47 326 €
- 17% des collaborateurs disposent d'une partie variable (bonus, primes sur objectifs, ...)
- La masse salariale est de 1 083 millions d'euros
- L'écart moyen de rémunération mensuelle entre les hommes et les femmes était de 249 €
- La réduction des écarts de salaire entre les hommes et les femmes est inscrite dans l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la parentalité et l'équilibre des temps du 13 mars 2015. Un budget de 1,5 millions d'euros sur l'exercice triennal 2015-2017 est dédié aux mesures de rattrapage salarial
- La moyenne des indemnités mensuelles des stagiaires est entre 1 000 € et 1 500 € brut.

Processus d'évaluation annuelle

100% des collaborateurs bénéficient d'un entretien d'évaluation annuelle selon une démarche initiée par les ressources humaines et les directeurs opérationnels.

Santé et prévoyance

- 100% des collaborateurs disposent d'une couverture santé et prévoyance
- En 2016, 19,7 millions d'euros ont été versés au titre des cotisations frais de santé et 16 millions d'euros pour les cotisations prévoyance

L'épargne salariale

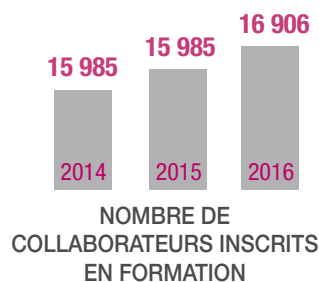
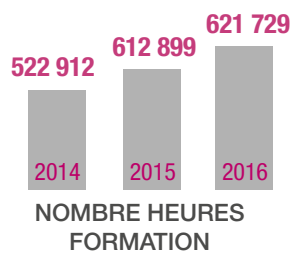
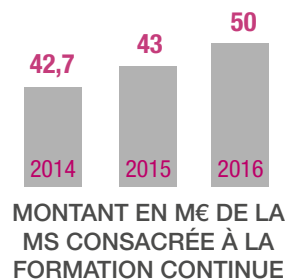
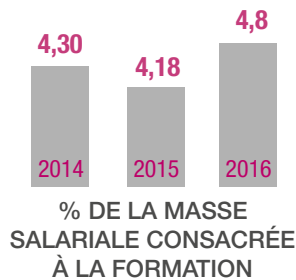
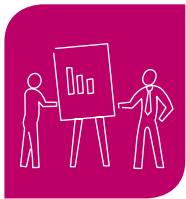
Le PERCO (Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif) est un dispositif destiné à aider les collaborateurs à se constituer à leur rythme une épargne à moyen/long terme. C'est un dispositif flexible, avec un cadre fiscal avantageux, un abondement est versé et les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise.



Depuis 2014, le groupe Capgemini réalise un Bilan Social Individualisé envoyé chaque année aux collaborateurs

LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Le groupe Capgemini met à disposition de ses collaborateurs plusieurs dispositifs pour développer leurs compétences professionnelles et personnelles tout au long de leur carrière : plans de formation, plateforme digitale de formation à la demande, centres de formation internes, ...



La formation en virtuel au sein de Capgemini



MyLearning est la plateforme mondiale de formation du groupe Capgemini.

Plus de 10 000 modules, e-books et classes virtuelles sont disponibles dans l'outil.

En 2016, au niveau du groupe en France, les formations en virtuel représentent plus de 14% des parcours de formation.

Chaque nouvel entrant doit suivre des modules obligatoires sur la plateforme de formation en ligne Mylearning.

Ces formations s'inscrivent dans le parcours d'intégration des collaborateurs.

- Welcome, elearning de bienvenue destiné à présenter le groupe
- My Essentials
- Un module présentant les engagements de RSE de l'entreprise
- Une formation relative à la non-discrimination et la diversité

Par ailleurs, des modules sont obligatoires pour tous les collaborateurs, et sont destinés à les former notamment sur les enjeux en matière de sécurité, d'éthique, ...

- Code of Business Ethics
- Group Anti-corruption Policy
- Group Competition Laws Policy
- CyberSecurity and privacy at Capgemini
- Understanding Intellectual Property





Les formations sur le leadership au féminin

Les femmes doivent apprendre à ne pas sous-évaluer leurs compétences et à ne pas s'autocensurer face aux opportunités qui se présentent à elles. Dans cette perspective, des formations et sensibilisations sont proposées aux collaboratrices pour améliorer leur confiance en soi, leur leadership, leur visibilité et leur réseau.

“Declic, prendre la parole pour booster sa carrière”

Une demi-journée de formation pour aider à la prise de conscience et travailler sur sa posture, afin de développer son leadership. Depuis 2014, 320 collaboratrices ont suivi cette formation

Leadership au Féminin.

Une formation permettant en 3 jours de se découvrir, d'affirmer son leadership sous un autre prisme et de nouer des liens forts avec d'autres managers femmes. 70 collaboratrices ont suivi cette formation.

Savoir Oser

Une vingtaine de collaboratrices ont pu suivre cette nouvelle formation en 2016 pour développer leur assertivité.



L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

Temps de travail

94,4% des collaborateurs de l'UES Capgemini France travaillent à temps complet

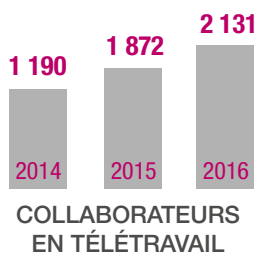
81% sont au régime de référence de 1607 heures

19% sont au forfait jours (218 jours)

Télétravail

Un accord télétravail a été signé en juillet 2011 puis un avenant en décembre 2013. Dans le cadre de cet accord, les collaborateurs du groupe Capgemini en France peuvent bénéficier au maximum de trois journées de télétravail par semaine. L'entreprise prend en charge des frais associés au télétravail selon les modalités suivantes :

- 15 € par mois à partir d'une journée de télétravail par semaine
- 30 € par mois à partir de deux journées de télétravail par semaine



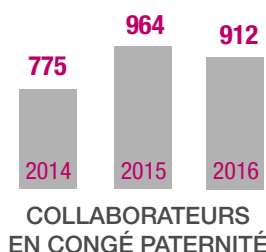
soit 9,42% de l'effectif de l'UES
(56 % d'hommes et 44 % de femmes).

Les congés liés à la parentalité

Congé parental

Le congé parental bénéficie depuis 2011 d'une prise en charge patronale des cotisations au même titre que le régime frais de santé des actifs.

Dès la signature de la charte de la parentalité et de l'accord sur l'égalité professionnelle en 2011, un guide sur la parentalité a été réalisé pour informer les collaborateurs-trices parents des mesures prises pour favoriser l'équilibre vie privée – vie professionnelle.



Les salariés bénéficient d'une prise en charge patronale pour les frais de santé et prévoyance des congés suivants :

- Congé parental d'éducation
- Congé de solidarité familiale
- Congé pour création d'entreprise
- Congé individuel de formation
- Mobilité volontaire sécurisée



Signature de la convention le 16 octobre 2016 par **Christophe Bonnard**, président du country board France

FOCUS 2016

LE GROUPE CAPGEMINI EN FRANCE DEVIENT PARTENAIRE DE LA GRANDE ÉCOLE DU NUMÉRIQUE



“Les nouvelles technologies sont aujourd’hui omniprésentes dans toutes les activités économiques ; elles représentent également un levier majeur pour relever les multiples défis sociétaux auxquels nous sommes confrontés. La Grande Ecole du Numérique a pour ambition de répondre à deux enjeux : apporter une réponse aux besoins en compétences numériques et contribuer à la cohésion sociale en favorisant l’insertion professionnelle des personnes éloignées de l’emploi.

Le groupe Capgemini, l’un des premiers recruteurs en France dans les métiers du numérique, veut être au cœur de la bataille pour la formation et l’emploi des jeunes. C’est pourquoi nous avons souhaité nous engager avec force dans ce projet collectif réunissant des acteurs privés et publics.”

Paul Hermelin, Président-directeur général de Capgemini.

Dans le cadre de son soutien à la Grande Ecole du Numérique, Capgemini, s’est engagé à embaucher environ 10% de ses nouveaux collaborateurs parmi les étudiants suivant ce programme. Il s’agit ainsi de répondre en partie à ses enjeux de recrutement.

Peu ou pas qualifiés, ces étudiants, qui peuvent être des jeunes mais aussi des professionnels en reconversion, doivent suivre l’une des formations labellisées par le programme, et bénéficier d’une forte culture numérique.

Lancée en octobre 2016, la Grande Ecole du Numérique vise à stimuler la formation française dans les métiers du Web et du numérique. Son ambition : atteindre le nombre d’au moins 10 000 diplômés d’ici à la fin de l’année 2017.

Ce programme a déjà permis de labelliser 225 formations (allant de trois à vingt-quatre mois) et qualifiantes afin de les rendre plus attractives sur le marché de l’emploi. Ces formations, dispensées dans plus de 30 établissements répartis sur l’ensemble du territoire français et rebaptisées pour l’occasion “fabriques du numérique”, mettent l’accent sur les métiers de développeur-intégrateur Web, designer UX, technicien ou conseiller informatique, ou encore développeur d’applications.

Ce programme entend répondre aux besoins d’une économie en transformation : 50 000 emplois seraient actuellement non pourvus dans le domaine du numérique et 191 000 d’ici à 2022, selon un rapport de la Dares.



RESPONSABILITE
ENVIRONNEMENTALE



LES PRINCIPAUX ENGAGEMENTS ET CERTIFICATIONS DU GROUPE EN FRANCE DEPUIS 2012*

2012



Sogeti France obtient la certification ISO 14001, norme relative au management environnemental



Mise en place d'un reporting environnemental

2013



Adhésion de toutes les entités du Groupe à Toulouse à la plateforme de covoiturage Tisséo



Solution de dématérialisation des feuilles de salaire proposée aux collaborateurs de Capgemini

2014



Réalisation du deuxième Bilan Carbone® des entités du Groupe en France



Mise en place de nouvelles ruches sur le site de Saint Cloud et création d'un club apicole sur le site de Suresnes.

2015



Signature du "Business for Climate" par Paul Hermelin, Président-directeur général, dans le cadre de la COP21



Certification ISO 14001 de Capgemini France

2016



Lancement de la stratégie Sustainability 2020 visant à réduire de 20% les émissions de CO2 d'ici 2020 comparé à 2015



Mise en place d'un programme de reprise rémunérée de smartphone usagés des collaborateurs



Capgemini classé N°1 des entreprises de conseil au classement PAP50 du WWF

* tous les accords signés depuis 2006 sont présentés dans les brochures de 2012 à 2015

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE CAPGEMINI

Capgemini est l'un des leaders mondiaux du conseil, des services informatiques et de l'infogérance. Nous exerçons nos activités dans notre propre réseau de bureaux et de data centers, et chez nos clients.

Le présent énoncé s'applique à tous les bureaux et data centers gérés par Capgemini, à tous ses collaborateurs, et aux fournisseurs dont les services sont retenus par Capgemini. Bien que nous ne fabriquions aucun produit, nous sommes conscients que les activités que nous exerçons ont une incidence sur l'environnement ; aussi, nous avons pris l'engagement d'améliorer notre performance environnementale de façon continue.

Nous nous sommes engagés à nous tenir informés et à respecter toutes les exigences prévues par la loi ainsi que les autres exigences pertinentes ayant trait aux conséquences de nos activités sur l'environnement grâce à l'adoption de contrôles appropriés.

Nous attendons en particulier que les entités des pays dans lesquels nous sommes présents :

- Sachent parfaitement quantifier et dépister les impacts environnementaux que nous provoquons – au minimum, les émissions de gaz à effet de serre (GES) – conformément aux exigences de reporting qui s'imposent à nous.
- Identifient les gisements d'économies d'énergie dans notre portefeuille de bureaux afin de réduire la consommation d'énergie et l'empreinte carbone du groupe.
- Encouragent les initiatives d'amélioration de l'efficacité énergétique dans nos centres de traitement de données.
- Mettent en place des initiatives pour réduire au minimum les déplacements (et notamment les voyages en avion), sans diminuer notre capacité à faire face aux exigences de nos clients.
- Mettent en place des initiatives pour réduire le montant de déchets que nous générons, et optimisent le pourcentage de déchets recyclés.
- Disposent d'un processus d'approvisionnement garantissant que les produits et services délivrés par nos fournisseurs nous aident à réaliser la politique environnementale de notre groupe, notamment en ce qui concerne la réduction des émissions de carbone, de la consommation d'énergie et de la production de déchets.

Les performances et objectifs de notre politique environnementale seront reconsidérés annuellement.

LE BILAN CARBONE 2014

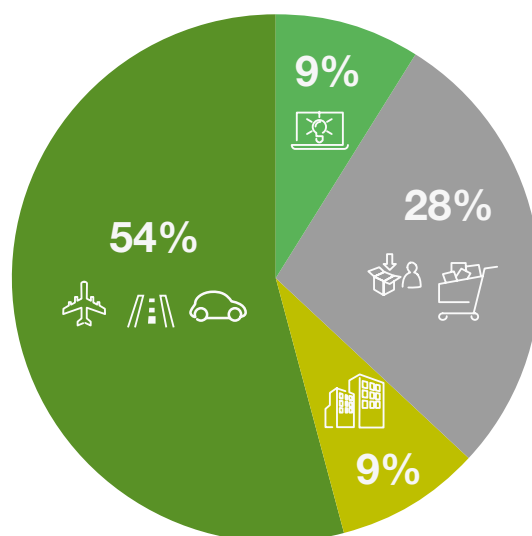
En 2014, l'UES Capgemini a réalisé son deuxième bilan carbone®. La répartition des émissions de CO2 par poste montre que les déplacements représentent toujours la majorité des émissions de l'UES Capgemini :

- Les transports sont la principale source d'émissions : 54% de nos émissions de CO2 en 2013 résultent des déplacements professionnels et déplacements domicile-travail.
- Le deuxième volume d'émissions le plus important correspond aux achats, responsable du tiers de nos émissions de CO2 en 2013, majoritairement constitués par les achats de sous-traitance.
- Le poste énergie interne demeure important, 9% des émissions de CO2 mais il varie sensiblement selon les infrastructures (bureaux versus data centers).

Résultats du Bilan Carbone® 2014

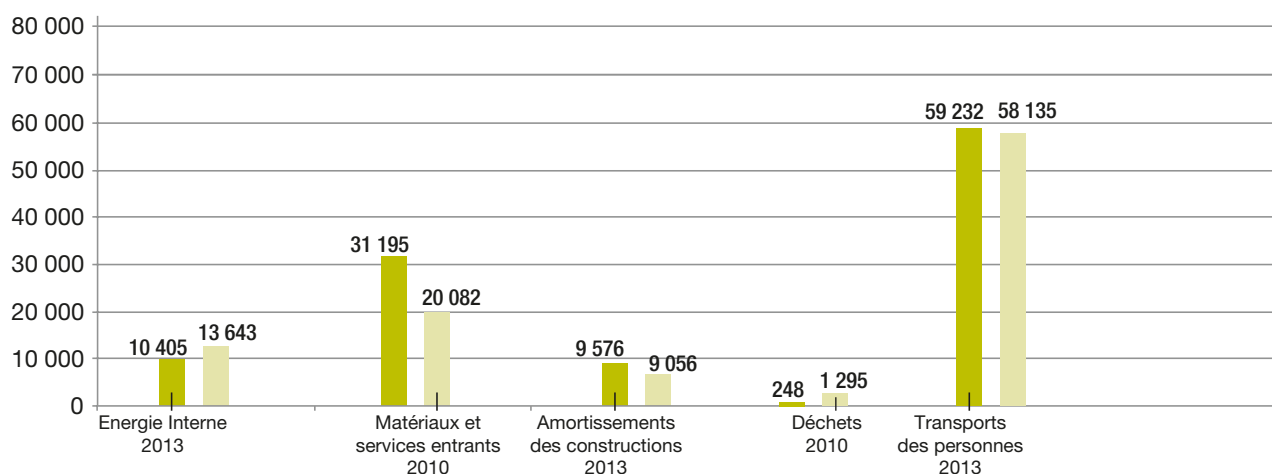
110 656 tonnes

éq. CO2 au niveau UES Capgemini



■ Énergie Interne ■ Matériaux et Services entrants ■ Amortissements des constructions et IT ■ Déchets (0%) ■ Transports des personnes

Comparaison des résultats des Bilan Carbone réalisés en 2011 et 2014

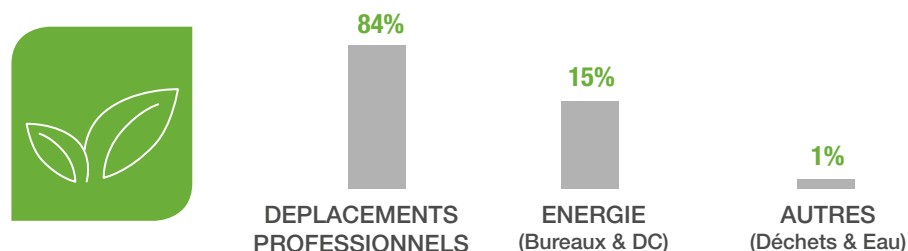


Les émissions de CO2 par collaborateur sont stables : 5,1 tonnes par collaborateur en 2010 contre 5,3 tonnes par collaborateur en 2013 malgré l'ajout d'une entité juridique dans le périmètre de mesure en 2013.

En raison de l'évolution de la législation, le prochain Bilan carbone de l'UES Capgemini sera réalisé en 2018.

LE REPORTING ENVIRONNEMENTAL 2016

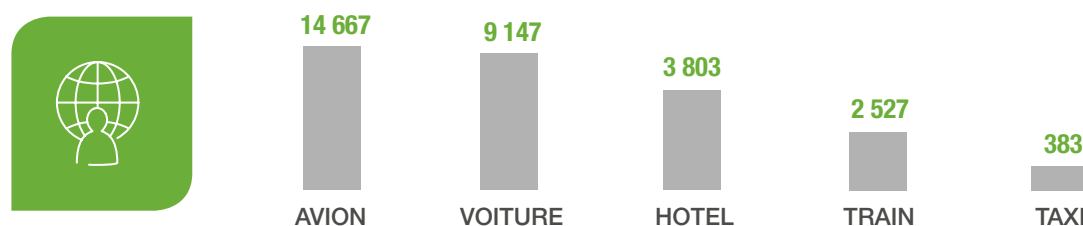
Répartition des émissions en tonnes eq CO2 en 2016 au sein du groupe Capgemini en France



Soit 1,38 tonne par employé

Les transports

Répartition des émissions liées aux déplacements professionnels en 2013 (en tonnes eq.CO2)

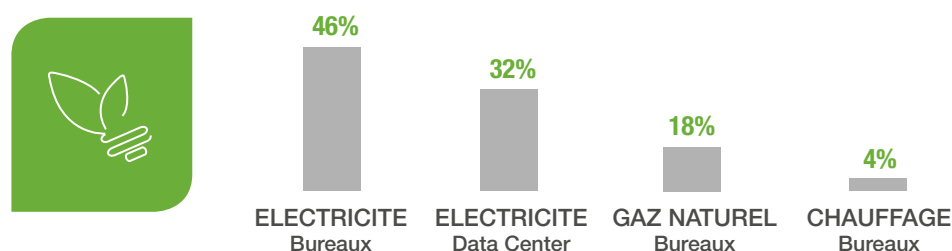


Détails des émissions 2016 par entités (en tonnes eq CO2)

	Prosodie	Capgemini Outsourcing Services	Sogeti Corporate Services	Capgemini Consulting	Sogeti HighTech	Sogeti France	Capgemini Technology Services
Avion	295	666	2 161	1 745	1 621	1 853	5 997
Voiture	34	296	120	71	1 084	2 673	2 638
Location	7	152	5	161	348	408	1 132
Hôtel	40	234	176	378	330	551	2 068
Train	119	164	142	224	155	301	1 416
Taxi	15	18	16	105	18	37	169
TOTAL	510	1 531	2 621	2 685	3 554	5 823	13 419

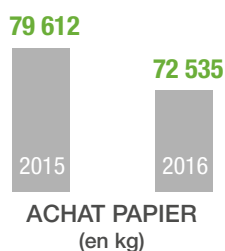
L'Energie

Répartition des émissions liées à la consommation énergétique en 2016



En 2016, 50% du volume d'achat de l'électricité du groupe Capgemini en France était issue d'un abonnement EDF "Energie verte".

Les Déchets



En 2016, Capgemini est devenu la 1^{ère} entreprise de conseil pour sa politique papier dans le classement PAP50 du WWF, notre score est passé de 0 (en 2010) à 55 (en 2016).

Cette nouvelle position de leader s'explique grâce à des actions menées par l'ensemble des acteurs du groupe notamment :

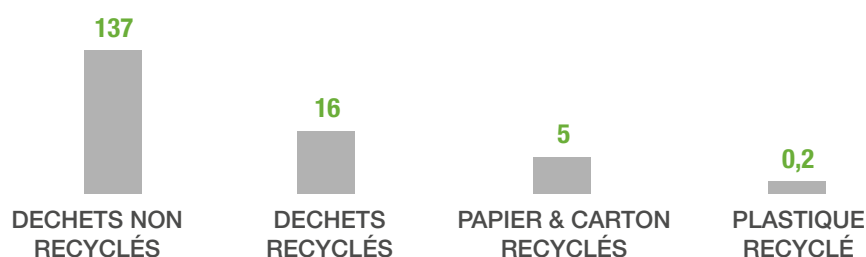
- L'utilisation de badge, du recto/verso et la limitation des impressions.
- L'achat de papier responsable 100% labélisé FSC provenant de forêts gérées durablement (Pôle Achats).
- Le tri sélectif sur nos sites.
- Une optimisation du nombre de prestataires papier.

Déchets électroniques en kg collectés pour revalorisation

En 2016 c'est plus de 36.9 tonnes collectées dont plus de 93% de valorisation sur les PC !



Répartition des émissions liées aux déchets recyclables et non recyclables en 2016 (en tonne eq.CO2)



FOCUS 2016

SUSTAINABILITY 2020 : LA STRATÉGIE ENVIRONNEMENTALE

Capgemini s'est engagé en 2015 à réduire ses émissions Teq CO2, scope 1 à 3 de 20 % d'ici 2020*. Cet engagement est en ligne avec les objectifs européens énergie-climat dont le premier axe est de réduire progressivement les émissions de gaz à effet de serre.

Pour atteindre ses objectifs à horizon 2020, Capgemini déploie en France une stratégie environnementale : Sustainability 2020 qui comprend un programme environnemental en 5 axes de plus de 60 actions pour :

- Réduire et optimiser les déplacements professionnels, via le déploiement de solutions d'éco-mobilité ou l'instauration de "Smart Travel Weeks" pendant lesquelles les collaborateurs sont encouragés à éviter les déplacements en avion et en voiture pour leur préférer les déplacements en train ou les réunions en téléconférence.
- Optimiser les consommations énergétiques, et notamment des data centers.
- Déployer la certification ISO 14001 sur l'ensemble des entités, celle-ci garantit l'efficacité de la mise en place d'actions de réduction de l'impact carbone.
- Réduire et trier l'ensemble des déchets du groupe et notamment les DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques).
- S'engager sur une politique d'achats responsables incluant une analyse fine du cycle de vie du papier.
- Repenser les nouveaux bâtiments afin qu'ils intègrent les dernières normes environnementales (HQE, BBC).



*L'objectif de réduction de 20% d'ici 2020 prend comme année de référence 2015





ENGAGEMENTS CITOYENS

Engagez-vous auprès de nos partenaires !



Depuis 2015 Capgemini met à disposition de ses collaborateurs une plateforme dédiée aux engagements citoyens du groupe en France. Chacun peut s'y informer, s'impliquer ou participer au financement de projets engagés par le Groupe, ou de micro-entrepreneurs.

Ainsi en 2016, plus de **30** missions ou actions ont été proposées aux collaborateurs avec un impact auprès de **1 600** bénéficiaires.

Plus de **850** collaborateurs se sont inscrits sur la plateforme.

500 collaborateurs ont prêté à des micro-entrepreneurs, pour un montant de **120 K€**.

30 K€ ont été financés pour des actions de dons.

La plateforme MicroWorld vous permet de financer avec un prêt des micro-entrepreneurs ou de soutenir des associations grâce au mécénat de compétences, au bénévolat ou au don.

Vous souhaitez vous engager ou vous êtes intéressé par les nouvelles opportunités de la plateforme ?
Inscrivez-vous dès maintenant !

S'INSCRIRE

PRÊT SOLIDAIRE



Avec seulement 20 €, vous pouvez financer sous forme de prêt solidaire l'activité génératrice de revenus d'un micro-entrepreneur et l'aider à subvenir aux besoins de sa famille.

JE PRÊTE

DON



Vous pouvez soutenir les associations et ONG partenaires de Capgemini en participant à des campagnes de don.

JE DONNE

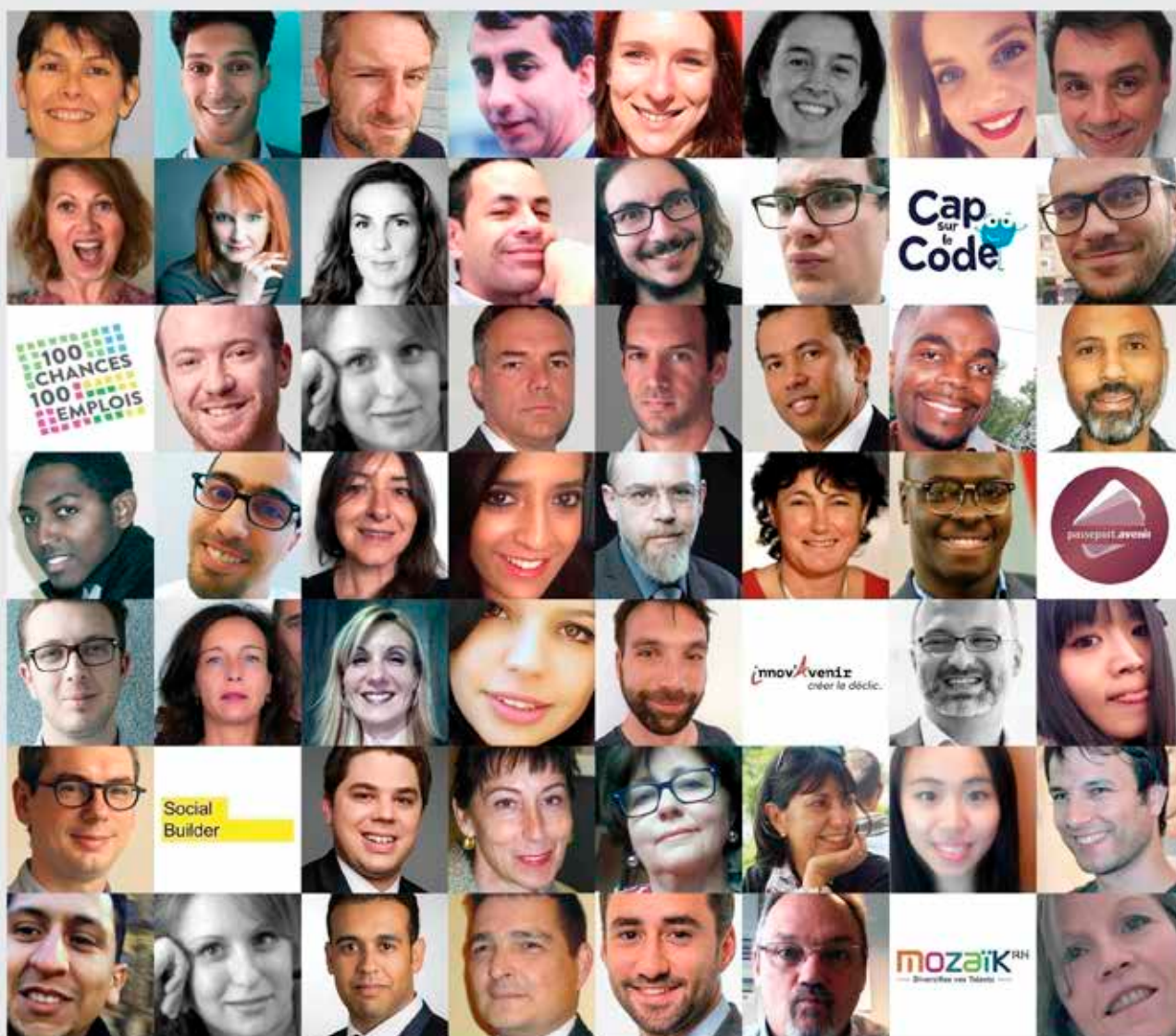
MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES & BÉNÉVOLAT



Soutenez les associations partenaires de Capgemini en leur apportant votre temps et vos compétences pour accompagner leur développement.

JE M'ENGAGE

La communauté des collaborateurs engagés :
<http://capgemini.microworld.org/fr>



Pour les 50 ans du groupe,
Capgemini a mis à l'honneur 50 collaborateurs engagés



Social
Builder



OBSERVATOIRE
DE LA PARENTALITÉ
EN ENTREPRISE

mozaïk^{RH}
— Diversifiez vos Talents —



innov'avenir
créer le déclic.

UPMC
SORBONNE UNIVERSITÉS

FOCUS 2016

CAP SUR LE CODE, UNE NOUVELLE INITIATIVE DU GROUPE EN FRANCE



“Cap sur le Code !” est un cycle d’initiation à la programmation et à la pensée informatique pour des enfants de 8 à 14 ans.

Ce cycle est co-organisé avec des partenaires locaux :

- La Cantine, le CCO Nantes et ADN Ouest à Nantes
- Innov’Avenir à Suresnes
- La French Tech Rennes St Malo à Rennes
- Darwin à Bordeaux

Le but est d’initier autant de filles que de garçons afin d’encourager les vocations et l’accès aux métiers du numérique notamment chez les jeunes filles. Les objectifs globaux de ces ateliers sont :

- Eveiller les plus jeunes au code
- Développer leur esprit logique
- Susciter des vocations notamment chez les jeunes filles avec 50% de filles par atelier
- Sensibiliser à la programmation informatique
- S’inscrire dans le développement numérique local

Tous les ateliers sont gratuits et animés par des salariés Capgemini.

Merci à tous les bénévoles. Plus de 1000 enfants vont en bénéficier en 2017.

RECONNAISSANCES ET ENGAGEMENTS

Capgemini est signataire de plusieurs chartes et ses performances de RSE sont régulièrement évaluées



Direction RSE France

Géraldine Plenier

Directrice RSE

geraldine.plenier@capgemini.com

Aurélien Amara

Responsable Environnement

aurelien.amara@capgemini.com

Morgan Audouin

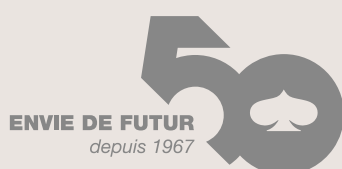
Responsable Innovation Sociale et Mixité

morgan.audouin@capgemini.com

Jean-Claude Mouhat

Directeur de la mission handicap

jean-claude.mouhat@capgemini.com



www.capgemini50.com/fr